臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第32號

原　　告　何雅姿

訴訟代理人　凌進源律師（法扶律師）

被　　告　鴻超環保能源股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂鴻圖

訴訟代理人　林虹綾

上列當事人間請求請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣23,644元，及自民國112年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國112年5月6日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣32,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告應給付原告新臺幣29,333元，及自民國112年7月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

五、被告應自民國112年3月6日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣1,920元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

八、本判決第二項、第四項得假執行。但被告如分別以新臺幣23,644元、29,333元為原告預供擔保，各得免為假執行。

九、本判決第三項、第五項所命給付已到期部分得假執行。但被告如分別以各月新臺幣32,000元、1,920元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例要旨參照）。本件原告起訴主張被告違法將其解僱，該解僱行為自始無效，兩造間之僱傭關係仍屬存在，惟為被告否認，是兩造間僱傭關係之存否既有不明，此等不安之狀態可經由確認判決予以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告提起本件訴訟，自屬適法。

貳、實體事項

一、原告主張：

㈠原告自民國110年12月27日受僱於被告，擔任操作工程部外場業務助理，每月薪資新臺幣（下同）32,000元。原告於111年7月7日上班途中駕駛車牌0000-00號自用小客車與訴外人吳紹華所騎乘車牌000-0000號普通重型機車發生道路交通事故（下稱系爭交通事故），因而受有左上臂鈍挫傷、下背扭挫傷之傷害（下稱系爭傷害），直至112年8月24日仍於高雄市立岡山醫院復健治療。詎被告於原告仍於職業災害醫療期間內，於112年2月9日先以營業不佳為由要求原告離職，原告乃於同年3月3日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，被告卻旋於同年月6日解僱原告，並製發記載離職事由為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之離職證明書交付原告，然被告並無該條款所示之解僱事由，且違反勞基法第13條於職災醫療期間不得解僱之規定，是被告所為解僱於法不合，不生契約終止之效力。原告遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，且原告已向勞工局申請勞資爭議調解請求確認僱傭關係存在，應認原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕

受領原告之給付，應負受領遲延責任，原告自無補服勞務之義務，仍得請求報酬。被告應繼續按月給付原告薪資32,000元，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，按月提繳退休金1,920元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈡另依兩造簽立之勞動僱傭契約書（下稱系爭勞動契約）第4條第1項後段約定，由被告視公司營運情況及原告工作表現另行發給年終獎金，而被告固定就各年度12月31日在職者，依各該年度各勞工1個月薪資所得金額乘以其當年度提供勞務之月數比例作為年終獎金之計算標準並發給年終獎金。是被告應依上開約定，依原告111年度提供勞務之月數比例給付年終獎金，而原告於111年度因系爭交通事故受有系爭傷害，共請假20日，以當年度實際工作11個月、月薪32,000元計算，被告應給付年終獎金29,333元（計算式：32000÷12×11＝29333）。

㈢為此，爰依民法第487條前段、勞退條例第31條第1項規定及系爭勞動契約第4條第1項後段約定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應自112年3月6日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告32,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告29,333元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應自112年3月5日起至原告復職日止，按月提繳1,920元至勞保局設立之原告勞退專戶。

二、被告則以：依系爭勞動契約第2條第1項約定，原告之工作地點為台電興達電廠。被告於109年3月2日因承攬「興達電廠FGD廢水處理設備租賃暨委託代操作工作」工程（下稱系爭工程），該工程款高達7億元，後續須再支付興達電廠金額高達3.6億元，已超過被告實收資本額之一半，且於110年至112年間因疫情影響導致被告業務縮減，致被告營運受到衝擊，出現連年鉅額虧損，被告不得不調整經營方向、變更公

司內部組織架構，因而將原告隸屬之操作工程部自原先之18名員工整編為6名，是被告已有虧損、業務緊縮及業務性質變更之情形。另勤業眾信聯合會計師事務所000年0月00日出具之會計師查核報告已明確指出被告母公司即英屬開曼群島商納諾股份有限公司（下稱納諾公司）除清算或停業外，別無實際可行之方案，故被告及納諾公司必須在經營策略及手段上有所變更，否則難以維持公司之營運，而有減少勞工之必要。被告於前述整編操作工程部員工、調整組織後，將原告調職至被告路竹辦公室。然嗣後原告工作屢次出錯，造成被告營運之損失，被告迫於無奈之下，始依勞基法第11條第4款規定解僱原告。又原告固發生系爭交通事故，然其係駕駛自小客車之人，非倒地不起之機車騎士，所受傷勢非重，且於111年7月11日即已開始上班，被告自非於原告尚在醫療期間即解僱原告，亦難認此職業災害與其工作職務造成直接或間接關係。另原告於離職後已持非自願離職證明書向勞保局申請失業給付且經核付在案，亦可推知原告無為被告服勞務之意思，是兩造間勞動契約已於112年3月6日合法終止。又被告於111年度有虧損、營運狀況不佳之情形，且原告工作表現欠佳，被告自得依系爭勞動契約第4條第1項後段約定，不予發放年終獎金予原告等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自110年12月27日受僱於被告，擔任操作工程部外場業務助理，每月薪資32,000元，兩造並簽立系爭勞動契約，其中第4條第1項後段約定有關年終獎金及三節節金等其他獎金，由被告視公司營運情況及原告工作表現另行發給。

㈡被告依勞基法第11條第4款，於112年2月1日預告於同年3月6日終止與原告之僱傭關係，並已給付原告資遣費19,023元、20天預告工資21,333元，合計40,356元。

㈢如認原告主張兩造間僱傭關係自112年3月6日起應繼續存在為有理由，被告應按月給付之工資為32,000元、應按月提撥

之退休金為1,998元。

㈣如認原告於111年度有年終獎金得領取，金額為29,333元。

㈤如認原告請求確認兩造間僱傭關係存在為有理由，原告願返還被告已給付之資遣費19,023元、20天預告工資21,333元，並同意自被告應給付之工資中扣除。

㈥原告於111年7月7日上班途中發生系爭交通事故，致受有系爭傷害。並自112年1月14日起持續於高雄市立岡山醫院復健治療。

四、本件爭點：

㈠被告依勞基法第11條第2款、第4款終止勞動契約，是否合法生效？原告主張被告終止契約違反同法第13條規定，不生契約終止效力，有無理由？

㈡原告請求確認兩造間僱傭關係自112年3月6日起應繼續存在，被告並應按月給付薪資及提撥退休金，有無理由？

㈢原告請求被告給付111年年終獎金29,333元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠被告依勞基法第11條第2款、第4款終止勞動契約，於法不合：

1.按雇主有虧損時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款固定有明文。而揆其立法意旨，係慮及雇主於虧損時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成更多員工失業而致社會更大不安。故為保障雇主營業權，勞動契約之存續保障即應作適當之讓步。惟倘雇主因虧損而進行組織調整時，仍有符合原有員工專長之人力需求，甚至仍需新聘勞工，即不得任依上開規定終止勞動契約，以兼顧勞工權益之保障。非謂雇主遇有虧損情事時，即得任意解僱勞工（最高法院102年度台上字第100號判決意旨參照）。雇主依勞基法第11條第2款規定，以業務緊縮為由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，

甚或業務增加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最高法院100年度台上字第2024號判決意旨參照）。另所謂「虧損」，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。

2.經查，被告為納諾公司之子公司，納諾公司及子公司因持續虧損，截至111年12月31日止之累積虧損為470,391,000元，已達實收股本508,751,000之2分之1以上，顯示納諾公司及其子公司繼續經營之能力存在重大不確定性；被告承攬系爭工程，就履行契約所不可避免之成本已超過可自該契約獲得之經濟效益，並就該情形透過台電公司與行政院公共工程委員會進行3次會議調解，截至112年4月26日尚未接獲最終調解結果通知等情，有111及110年度納諾公司及子公司合併財務報告暨會計師查核報告在卷可稽（本院卷一第173至244頁）。足見被告因承攬系爭工程而有營業收入減少，且於111年間確有發生營運狀況不佳、虧損之情形。惟按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。查被告係以勞基法第11條第4款規定解僱原告，有被告員工離職證明書及雇主資遣員工通報名冊附卷可查（本院卷一第89、93頁），被告雖於訴訟中主張其因承攬系爭工程及疫情影響致營運發生重大虧損，而將原告所屬之操作工程部員工減縮為6名，且經兩造合意將勞基法第11條第2款列為被告解僱事由，然此均屬被告事後於訴訟上之主張，非被告據以解僱原告之事由，是依前開說明，被告即不得再以勞基法第11條第2款規定終止僱傭關係。故被告抗辯其解僱亦合於勞基法第11條第2款規定，即無足採。

3.被告另辯稱因虧損致業務緊縮，需精簡、調整操作工程部之

組織，而將配置員工自18名縮減至6名等語，固提出110年1月起到離職員工明細為證（本院卷一第349至353頁），然上開明細僅記載110年1月起受僱於被告之員工姓名、性別、學歷、到職日期、所屬部門、職位、現在職或已離職、最後工作日及年資起算日等資訊，就離職員工部分，均未記載離職原因，無從得知離職員工係自請離職或係遭被告以何原因解僱。另自其中原告所屬之「操作工程部」員工紀錄以觀，雖有被告所稱由原先18名員工減為6名之情形，然含原告在內之12名離職員工，離職日期均不相同，最早有於111年7月31日即離職者，最晚者則於112年10月12日始離職，未見被告有於解僱原告當時之相近期間內進行大量裁員之情形，此與一般企業為精簡人事費用支出，而同時對多數員工進行裁員之情形不同，被告亦未舉證說明其解僱原告時，有何因業務減縮而須重整部門、精簡人事之計畫或方案。被告雖提出其他3名員工之離職申請單（本院卷一第51至55頁），欲證明被告為持續經營而有縮減員額之必要，解僱原告時亦有多名員工離職等情。然該3名員工均為自請離職，非被告依勞基法第11條第2款規定予以解僱。況原告所屬部門未遭裁撤，則被告是否產生多餘人力或已無從繼續僱用原告，實非無疑。被告復未舉證其他部門是否已無法正常運作而無適當工作可供安置原告，依前開說明，被告亦不得以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款規定解僱原告。

4.再按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。而雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得

資遣勞工（最高法院111年度台上字第7號判決意旨參照）。故「業務性質變更」之範圍雖廣，非侷限於變更章程所定之事業項目或從登記之事業範圍中之一項改變，惟仍應本於經驗法則及論理法則，參考工商業發展與勞動市場之條件與變化，企業經營決策與人員管理方式，及實際運作之狀況等綜合考量。

5.被告雖辯稱因其承攬系爭工程導致營業虧損，且其母公司納諾公司及子公司均虧損嚴重，而有調整、變更經營方向、內部組織架構之必要，否則無以持續營運，因此將操作工程部之人員自18名縮減為6名，而符合業務性質變更之情形等語，並提出前述110年1月起到離職員工明細以為證明。然依上開事證，僅能得知該部門員工人數確有自18名減為6名之情形，惟尚難遽此推論被告有變更業務性質之情事。復依被告所述，其係以被告及納諾公司之事業均陷入虧損為由，重整操作工程部門，精簡該部門之人事，核其所為，係屬是否有營運不佳、銷售量減少之虧損或業務緊縮情形，並無更易業務項目、變更產品或技術，使企業內部產生結構性或實質上之變異之「業務性質變更」。是被告僅因一時景氣下降及承攬系爭工程導致虧損，而縮減該部門之人事、業務規模，然其所營事業項目並無因此產生結構性或實質性之變更，且被告解僱原告後，該部門既仍然存在，未改變其業務項目，是被告重整該部門應僅係為減少人事費用支出，尚非屬業務性質變更。其上開所辯，並不足採。

6.綜上，被告解僱原告不符勞基法第11條第2款、第4款規定之事由，不生勞動契約終止之效力。則就被告是否於職災醫療期間解僱原告而違反勞基法第13條規定之爭點，即無再予論究之必要，附此指明。

㈡原告請求確認兩造間僱傭關係自112年3月6日起繼續存在，被告並應按月給付薪資及提撥退休金，為有理由：

1.按月給付薪資部分：

⑴按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得

請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。參以被告自解僱當日即已發放離職金及預告工資，並要求原告簽署資遣費計算表等情，有資遣費計算表在卷可佐（本院卷一第91頁），堪認被告已有拒絕原告服勞務之意思。而原告係被動接受解僱處分，主觀上無去職之意，其後亦未在他處就職，有原告勞工保險被保險人投保資料表可稽（參限閱卷），客觀上亦能繼續提供勞務，則被告於拒絕受領後，自應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。是原告請求被告自112年3月6日起繼續按月於每月5日之發薪日給付薪資，自屬有據。

⑵被告雖以原告已領取失業給付，辯稱原告亦無繼續提供勞務之意。然按申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付；前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起15日內，將已領之失業給付返還，就業保險法第23條第1項、第2項前段定有明文。又失業給付為受僱勞工於非自願性離職時，於運用各種促進就業工具仍無法協助其再就業時，始發給失業給付，以維持勞工失業一定期間的基本生活。若勞資雙方間之勞動契約未終止，則勞工即不符合非自願性離職之要件，不得請領失業給付。原告雖有向勞保局請領失業給付，然審酌原告非法律專

業，應難理解上開法規限制。而原告係遭被告非法解僱始離職，其離職後經濟頓失依靠，其雖認與被告間之僱傭關係應繼續存在，然被告既已開立解僱事由為勞基法第11條第4款之非自願離職書予原告，原告已有遭被告解僱之外觀，且於本件訴訟結果尚未確定前，原告自無從確認兩造間僱傭關係是否繼續存在而不符失業給付之請領資格。是原告依就業保險法第11條第3項、第25條第1項規定向公立就業服務機構申請失業給付，係為維持其遭被告違法解僱期間之基本生活所需而為，其申請失業給付時，形式上亦符合請領失業給付之法定要件，且本件係原告與被告因離職事由發生勞資爭議，依就業保險法第23條第1項規定，亦得請領失業給付，僅係原告如嗣後已不符合請領失業給付之資格，需依就業保險法第23條第2項前段規定將已領取之失業給付返還勞保局而已，尚不能以原告已領取失業給付，遽認原告主觀上已有去職之意。被告上開所辯，自不足採。

⑶本院既認原告請求確認兩造間僱傭關係存在為有理由，而原告亦同意返還被告已給付之資遣費19,023元、20天預告工資21,333元（合計40,356元），並自被告應給付之工資中扣除（參兩造不爭執事項㈤），而被告應自112年3月6日起按月於每月5日給付原告工資32,000元，是被告應於112年4月5日給付之第1個月薪資扣除原告應返還金額後，原告尚須返還8,356元（計算式：00000-00000＝8356），再自被告應於112年5月5日給付之第2個月薪資扣除上開原告剩餘應返還金額後，被告應給付該月工資23,644元（計算式：00000-0000＝23644）。故被告應於112年5月5日給付原告23,644元，並自112年5月6日起按月於每月5日給付原告薪資32,000元，及均各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.按月提撥退休金部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第

6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查，原告每月薪資為32,000元，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為33,300元，每月應提撥之退休金數額為1,998元（計算式：33300×6%＝1998），此有原告112年2月薪資明細可參（本院卷一第95頁）。又被告係於112年3月6日解僱原告（參兩造不爭執事項㈡），應自解僱之日起至復職之日止，按月提繳1,998元至勞保局設立之原告勞退專戶，原告僅請求被告提繳1,920元，自屬有據，惟其請求自112年3月5日起按月提繳退休金，與兩造僱傭契約終止日不符，難認可採。

㈢原告請求被告給付111年年終獎金29,333元，為有理由：

1.依系爭勞動契約第4條第1項後段約定：「……至有關年終獎金及三節節金等其他獎金，則由甲方公司（即被告）視公司營運情況及乙方（即原告）工作表現另行發給」（本院卷一第45頁），是被告自得視公司營運情況及原告實際工作表現決定是否發給年終獎金。而被告於111年度係以「2022年終獎金發放明細表」（下稱系爭明細表）中「2022年考核」欄位記載內容作為當年度發放年終獎金之計算標準，依考核之分數核定年終獎金之數額。其中職位為顧問或屬高階主管者及當年度新進人員不列入評分範圍，不發給年終獎金，其他員工則均有記載考核之分數、可領得年終獎金之基數及金額，僅原告及另1名技術部員工之「年終獎金」欄記載為0元

（本院卷一第337頁）。可見除顧問、高階主管、新進人員因不在考核範圍內而不予發放年終獎金外，僅原告及另1名員工未領得111年度之年終獎金。而依系爭明細表之記載，該名技術部員工之「備註」欄註明其因高階主管於110年指示不發放獎金，已有合理說明未予發放年終獎金之理由，是被告依各員工情形為裁量後，決定不予發放年終獎金，應認此屬公司內部治理事項，固非法院可得越權認定。然系爭明細表記載原告之考核分數為60分，依「2022年考核」欄位之計算標準，分數為69至60（含）分者，年終獎金之基數應為0.2個月，則原告應至少可領取0.2個月之年終獎金，然被告核定原告基數、年終獎金均為0，全未說明不予發放年終獎金之理由，已有針對原告為差別待遇之情形。是原告主張111年度除新進人員外，僅其未領得年終獎金，尚非無據。

2.被告固抗辯年終獎金之計算係依基數，因每人之基數不同，無統一發放標準，且除新進人員外，尚有高階主管及顧問均未領有年終獎金，而原告於111年度工作表現欠佳，因此不予發放年終獎金等語。然顧問與被告間為委任關係，為被告所自陳（本院卷一第360頁），自不屬應受被告考核之員工，另高階主管及新進人員均未列入考核之範圍內，業如前述，自不能與須受考核之原告同視。是經被告考核評定分數之員工中，僅原告及另1名員工未領得年終獎金，而該名員工尚附有不發放年終獎金之理由（本院卷一第339頁），惟就原告部分則無任何記載，亦未說明就原告為差別待遇之理由，自難認被告不發放年終獎金予原告，係屬公司治理事項而合理行使之裁量權。被告雖以原告工作表現不佳據為不發放年終獎金之理由，然被告在認定原告工作表現不佳之情形下，將原告之考核分數評為60分，依系爭明細表之核定標準，其基數應為0.2個月，然被告就其將原告之基數核定為0一情，未見提出合理之說明，是被告上開所辯，亦不足採。又兩造不爭執如認原告於111年度有年終獎金得領取，金額為29,333元（參兩造不爭執事項㈣），故原告請求被告給付

111年度年終獎金29,333元，為有理由，應予准許。

㈣末按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議者，仍得請領失業給付；前項爭議結果，確定申請人不符失業給付請領規定時，應於確定之日起15日內，將已領之失業給付返還，就業保險法第11條第1項第1款、第3項、第23條第1項、第2項前段分別定有明文。本判決既確認兩造間僱傭關係繼續存在，原告即非因勞基法第11條第4款規定事由而離職，不符失業給付請領之規定，應依上開規定將其已領得之失業給付共計186,480元（參本院卷一第379頁勞保局112年11月22日保普就字第11213082280號函）返還勞保局，附此敘明。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，其依民法第487條前段規定，請求被告給付23,644元，及自112年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及自112年5月6日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告32,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及依系爭勞動契約第4條第1項後段約定，請求被告給付29,333元，及自起訴狀繕本送達之翌日即112年7月8日（參本院卷一第33、35頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告自112年3月6日起至原告復職之日止，按月提繳1,920元至原告設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本判決主文第2項至第5項係法院就勞工之給付請求為雇主敗

訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額宣告被告預供擔保後得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　楊捷羽

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　26　　日

書記官　黃盈菁