臺灣高等法院花蓮分院民事判決

111年度勞上字第2號

上　訴　人　胡玉琇

訴訟代理人　張照堂律師

　　李文平律師

被 上訴 人　花蓮縣富里鄉農會

000000000000000000

法定代理人　簡明志

訴訟代理人　陳郁涵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年12月30日臺灣花蓮地方法院110年度勞訴字第19號第一審判決提起上訴，本院於113年7月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二至五項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。

三、被上訴人應給付上訴人新臺幣參萬肆仟捌佰零柒元，及自民國一一一年四月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被上訴人應自民國一一一年四月一日起至上訴人復職日前一日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣柒萬零壹佰捌拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、被上訴人應自民國一一〇年五月十三日起至上訴人復職日前一日止，按月提繳新臺幣壹萬零肆佰柒拾元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

六、其餘上訴駁回。

七、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十，餘由上訴人負擔。

八、本判決第三項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺幣參萬肆仟捌佰零柒元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

九本判決第四項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行。但被上訴人如按月以新臺幣柒萬零壹佰捌拾元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

十本判決第五項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行。但被上訴人如按月以新臺幣壹萬零肆佰柒拾元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查上訴人於原審請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應自民國110年5月13日起至上訴人復職止，按月提繳新臺幣(下同)10,470元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；㈢被上訴人應自110年5月13日起至上訴人復職止，按月於次月1日給付70,180元，暨自上開給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見原審卷第181頁）。嗣於本院審理期間，就上開第㈡、㈢項關於「至上訴人復職止」之記載，更正為「至上訴人復職日前一日止」；第㈢項關於「按月於次月1日給付」、「自上開給付日」之記載，依序更正為「按月於次月5日給付」、「分別自應給付日」（見本院卷一第228頁），核屬更正事實上之陳述，不涉及訴之變更，依前開規定，均無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：伊自81年11月1日起受僱於被上訴人，自109年4月1日起擔任○○分部主任，月薪70,180元（下稱系爭勞動契約），於次月5日發薪。詎被上訴人未經伊同意於110年5月11日發函通報伊自翌日（12日）起調任為供銷部專員（負責大田媽媽廚房工作）（下稱系爭調職），經伊拒絕後，復於伊翌日上班約2小時左右函令伊自即日起強制休假30日，旋又以花蓮縣富里鄉農會花富農總字第00000000000號函（下稱系爭函文）終止系爭勞動契約，惟伊並無不能勝任

工作，亦無該函內所載不適任情事，被上訴人之解僱亦不符最後手段性原則，且伊已於同年月13日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，被上訴人於勞資爭議調解期間終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定而無效。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求被上訴人自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月於次月5日給付上訴人70,180元暨自各期應給付翌日起加計法定遲延利息；另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第16條、第31條第1項規定，請求被上訴人自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）10,470元至伊設在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退金專戶）等語。原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴。上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止按月提繳10,470元至系爭勞退金專戶。㈣被上訴人應自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月於次月5日給付上訴人70,180元，及分別自應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈤第㈢項至第㈣項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人對合法之系爭調職，以恐嚇言論脅迫直屬長官收回調職命令，已嚴重破壞綱紀。復在宋○杰貸款案中未落實對保工作，致被上訴人名譽形象受損，另為蒐集其未涉案之證據而在工作場所錄音蒐證陳報法院，致其他同仁因而身陷官司，嚴重影響被上訴人工作氛圍與士氣，顯然不適任，伊始於110年5月12日以系爭函文預告於同年月13日終止系爭勞動契約，符合最後手段性，且未違反勞資爭議處理法第8條規定，兩造間已無僱傭關係存在，上訴人所為請求無理由等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第7頁至第8頁、第208頁）

㈠上訴人在被上訴人處所擔任之工作、職稱如花蓮縣富里鄉農

會員工基本人事資料表（見本院卷一第127頁至第137頁）所示。上訴人於本件勞資爭議發生前，擔任○○分部主任之每月薪資為70,180元【（計算式：116薪點x550元+主管加給〈即特支〉6,380元）】，於次月5日領取薪資（此有本院卷一第155頁、原審卷第91、137頁書證可參）。

㈡上訴人任職被上訴人期間，被上訴人每月為上訴人提繳之勞退金金額為10,470元，即被上訴人就上訴人勞退金之提撥率為月薪之14.9%（見原審卷第63頁）。

㈢依被上訴人之前開提繳率，就每月薪資為63,800元之員工，被上訴人每月應為該員工提繳之勞退金金額為9,506元（計算式：63,800*14.9%＝9,506元，元以下四捨五入）

㈣被上訴人於110年5月11日通報上訴人原任○○分部主任職務，自110年5月12日起調任為供銷部專員（負責大田媽媽廚房工作）（見原審卷第33頁）。

㈤被上訴人供銷部專員為非主管職，故每月月薪無特支費6,380元。

㈥上訴人於110年5月13日以本院卷一第171頁至第172頁聲請書，向花蓮縣政府聲請勞資爭議調解，上開調解聲請書於110年5月19日送達被上訴人，於110年6月21日調解會議調解不成立（見本院卷一第157頁至第181頁）。

㈦被上訴人於110年5月12日寄發系爭函文予上訴人，通知自翌日起終止兩造間系爭勞動契約，該函於同年月21日送達上訴人（見原審卷第45頁至第47頁函文、第93頁至第94頁投遞紀錄）。

㈧上訴人於111年7月20日至111年12月31日期間，擔任交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處之巡查人員，月薪為26,400元（見本院卷一第421頁、第473頁至第475頁）。

㈨迄至本案言詞辯論終結日止，上訴人在交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處服勞務所得之利益為711,440元【計算式—（依民法第123條第2項「每月為30日」）任職期間111年7月20日至同年12月31日部分：26,400元*（12/30日）+2

6,400元*5月）+任職期間112年全年：388,380+任職期間113年1月1日至同年7月10日部分：28,500元*6月+28,500元（10/30日），元以下四捨五入】（見本院卷一第421頁交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處函文、本院卷二第187頁至第189頁富邦管理有限公司113年2月26日函檢附之薪資明細）。上訴人同意自請求有據之薪資中扣除前開金額，且就扣除部分之法定遲延利息不再請求。

四、本院之判斷：

㈠被上訴人以系爭函文，終止系爭勞動契約，不生合法終止效力：

1.按勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，上開規定係為保障勞工於調解或仲裁期間，免於遭受雇主不利之行為，故解釋上應認於勞工依同法第9條第1項規定，向其勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書申請勞資爭議調解後迄至調解成立或不成立止之勞資爭議調解期間，雇主即不得因該勞資爭議終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，始符同法第1條所明定保障勞工權益，穩定勞動關係之立法目的，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約，自非合法。次按終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之；對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；民法第263條準用第258條第1項、第94條、第95條第1項前段定有明文。

2.經查，上訴人於110年5月13日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，其主張勞資爭議事項為特別休假未經准假、被上訴人未經其同意調動其職務，且所調動職務非其能勝任，並於110年6月21日勞資爭議調解時補充主張其於110年5月11日上午接獲遭被上訴人調離○○分部主任一職，轉調至非其所能勝

任之廚房職務，又其於翌日在廚房工作2小時左右，突然接獲被上訴人要求其自即日起強制休假30日之函文，前開調職、強制休假均違反其意願，嗣其於110年5月21日收到被上訴人資遣通知，爰請求被上訴人恢復原職及僱傭關係等情，有花蓮縣政府勞資爭議調解申請書、花蓮縣政府爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷一第159頁至第162頁）；而花蓮縣政府於110年5月19日將前開調解申請書送達被上訴人，另通知被上訴人於110年6月21日進行勞資爭議調解之信函，於110年6月3日送達被上訴人等節，亦有花蓮縣政府送達證書單在卷可稽（見本院卷一第177、181頁）。另被上訴人以系爭函文通知上訴人予以資遣，終止系爭勞動契約，該函文於110年5月21日送達上訴人，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項第㈦點），堪認被上訴人於110年5月12日終止系爭勞動契約之意思表示，係於同月21日到達上訴人。而觀之系爭函文主張上訴人不適任予以資遣之原因，涉及有上訴人初始申請勞動爭議調解時主張之調職爭議，且與被上訴人於110年6月21日勞資爭議調解時當場主張之「基於內部輪調作業調整故將勞方調職」、「資方因勞方法律案件使得資方名譽受到損害，另勞方在辦公期間私下錄音影響農會運作」、「勞方違反銀行法48條第2項規定，並有將農會金額先行墊付之情」、「勞方承認不適任該項工作，並出言威脅」、「綜上勞方有違反工作規則得不經預告予以資遣」等情大致相同，此有系爭函文、花蓮縣政府爭議調解紀錄存卷可參（見原審卷第45頁、本院卷一第161頁），再佐以上訴人於110年5月28日寄發予被上訴人存證信函內已表示「本人已透過正常之申訴管道，向花蓮縣政府社會處勞資科申訴在案，請即刻收回所發函文（即員工獎懲通知書及資遣通知書）內容，並對其不法之指控，應讓本人有其正常之流程及公平透明之管道來進行說明」等語，此有富里東里郵局110年5月28日第15號存證信函附卷可參（見原審卷第49頁至第51頁），復參酌上訴人於110年6月21日勞資爭議調解時當場主張其於申請勞資

爭議調解後收到資遣通知，請求「恢復原職及僱傭關係」，當日調解方案亦記載「雙方對於終止契約之理由及看法皆有差距」等語，此有前開調解紀錄在卷足憑（見本院卷一第161頁至第162頁）。綜上可知，被上訴人對上訴人之調職處分是否合法，及系爭函文所載被上訴人主張上訴人不適任之各項事由有無理由等有關權利事項之勞資爭議，均屬上訴人於110年5月13日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，及於同年6月21日進行勞資爭議調解程序之勞資爭議事項。則被上訴人雖於110年5月12日為自110年5月13日起終止系爭勞動契約之意思表示，但所表示終止時間及此非對話意思表示到達上訴人之時間，既均在上開勞資爭議調解期間（110年5月13日至110年6月21日，見不爭執事項第㈥點），且不利於勞工，自有違勞資爭議處理法第8條之規定，而不生合法終止效力。從而，被上訴人辯稱系爭函文之發文時間為110年5月12日，並無違反勞資爭議處理法第8條之規定云云，並無可採。

3.基上，被上訴人以系爭函文終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條之規定，不生合法終止效力，則兩造間僱傭關係仍然存在，上訴人請求確認其與被上訴人間僱傭關係存在，應屬有據。而被上訴人以系爭函文終止系爭勞動契約，既因違反勞資爭議處理法第8條之規定，不生合法終止效力。則系爭函文內所載不適任原因是否真實；是否屬於勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款、第12條第1項第2款之情形；有無逾越除斥期間；是否符合解僱最後手段性原則；有無權利濫用等爭點，均無再為論述之必要，併予敘明。

㈡系爭調職是否合法：

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10

條之1定有明文。又於事業永續發展之過程中，事業就原有人力可透過職務調動之方式加以活用，以配合事業發展之方向。如隨事業所處外部競爭環境之變遷，認事業不得調整勞工職務，使雇主無從適時適所運用人力，亦會妨礙事業之存續發展，則雇主基於企業經營之必要，雖可為合理性之調職，然依勞基法第10條之1立法理由，調職命令應受權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合法，應就其經營上有無必要性，調職之合理性及勞工因調職所受之不利益綜合判斷。又即使雇主為維持其經營秩序所必須而對於違反紀律之勞工施以調職，其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即相當性原則

2.經查，依被上訴人提出之花蓮縣富里鄉農會人事評議小組110年度第3次會議紀錄第4號議案所載，系爭調職係因被上訴人業務所需，故將上訴人自○○分部主任調任至供銷部大田媽媽負責廚房工作（見原審卷第95頁至第96頁）。然被上訴人並未提出證據證明其有何因業務需要，而有將原任金融部門之上訴人調至供銷部大田媽媽負責廚房工作之必要，是被上訴人以業務需要為由而為系爭調職，難認有據。又被上訴人雖舉證人張○華、林○煌於本院中證言為證，主張系爭調職合法，然證人即被上訴人總幹事張○華、證人即被上訴人秘書林○煌於本院中固均證稱：110年度第3次人事評議小組主要係因上訴人傳送LINE訊息恐嚇威脅張○華，破壞農會綱紀與職場倫理，另兼衡上訴人為證明自身未涉及被上訴人客戶宋○杰告訴偽造文書刑事案件，而在辦公室內對同事以手機錄音蒐集對其有利之事證，打擊員工團結士氣，因此決議為系爭調職，以讓其思過反省等語（見本院卷二第123頁至第125頁、第144頁至第145頁）。但依被上訴人所提出之LINE通訊畫面擷圖（見原審卷第109頁至第110頁）可知，上訴人對張○華之一連串情緒性激動發言，係在系爭調職命令作成後，此由上訴人劈頭稱「張○華總幹事，妳最好把命令收回」即明，且該擷圖中並未顯示上訴人在此發言前曾有收回

訊息之紀錄，則前開人事評議小組如何能未卜先知，竟以上訴人在系爭調職命令作成後之前揭LINE情緒發言為由，決議系爭調職，實令人匪夷所思。又上訴人在被訴偽造客戶宋○杰文書之刑事案件（即本院109年度上訴字第120號偽造文書案件，上訴人經無罪判決確定，見本院卷二第25頁至第76頁）中，為自證清白，而在辦公室內持手機錄製其與該案徵信人員宋○美對話等情，固為上訴人所不爭執。惟為自證清白而蒐集證據，本無不法，且依上開刑事判決所載，宋○美乃該案重要關係人，則上訴人為釐清真相，而在辦公室內錄製其與宋○美之對話，並無逸脫為自證清白而蒐證之目的，且被上訴人亦未提出證據證明上訴人該行為有何違法之處，自難認被上訴人因此所為系爭調職符合勞基法第10條之1規定之基於企業經營上所必須之調動，而與相當性原則有悖。從而，被上訴人以前開上訴人傳LINE恐嚇威脅張○華、在辦公室內以手機錄音蒐證為由，主張系爭調職係合理相當，亦難認有理。

3.另被上訴人縱有部門輪調、支援之事實，但被上訴人並非因此當然可以任意調動部門員工。被上訴人既未舉證證明其有何業務需要而有調動上訴人至供銷部大田媽媽負責廚房工作之必要，且上訴人原任○○分部主任，乃主管職，有主管加給，但調職後僅為非主管職之供銷部專員，並無主管加給，導致薪資結構不同，以及兩者提供技術種類完全不同（調職前為金融部門主任，著重金融專業知識技能與主管行政領導統御；調職後為廚房人員，著重廚藝與體力勞動），業已對上訴人之薪資及其他勞動條件為不利變更，不符勞基法第10條之1規定之調動原則。基上，系爭調職違反勞基法第10條之1第1、2款規定，即非被上訴人企業經營上所必須，且對勞工之工資及其他勞動條件作不利之變更，而不生效力。從而，被上訴人所為系爭調職不合法，則上訴人尚無庸赴新職報到，而得續任原職（即○○分部主任）。

㈢上訴人依系爭勞動契約、民法第487條之規定，請求被上訴

人給付自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止之薪資暨各期應給付翌日起之法定遲延利息，有無理由？

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文定有明文。次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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。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、第235條、第234條分別定有明文。又受僱人在僱用人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於僱用人拒絕受領後，應負受領遲延之責。受僱人無須催告僱用人受領勞務，且僱用人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨同此見解）。

2.查被上訴人終止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍然有效，已如前述，然被上訴人自始即認系爭勞動契約業經其於110年5月13日合法終止，堪認被上訴人有預示拒絕受領上訴人勞務之意思。而由上訴人於110年5月13日已申請系爭勞資爭議，並於勞資爭議調解期日被上訴人表示其已終止系爭勞動契約時，上訴人仍請求恢復僱傭關係，堪認上訴人主觀上並無任意去職之意，且始終表明有繼續提供勞務之意願，而將準備給付勞務之事通知被上訴人，惟被上訴人其後既未通知上訴人復職，又未再對上訴人表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被上訴人已受領遲延，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，惟應扣除上訴人轉向他處服勞務所取得之利益。

3.系爭勞動契約於110年5月13日以後繼續存在，且上訴人仍續任○○分部主任原職，業如上述。而上訴人任職○○分部主任之月薪為70,180元，於次月5日發薪，為兩造所不爭執（見不爭執事項第㈠點）。另上訴人就迄至本件言詞辯論終結日止，其在交通部觀光局花東縱谷國家風景區管理處服勞務所得之利益711,440元，同意於請求被上訴人給付之薪資中，自最早發生之薪資債權本金扣除，且扣除部分之遲延利息不再請求（見不爭執事項第㈨點），則上訴人請求自110年5月13日起之薪資最早發生之711,440元即應予扣除，據此計算，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條規定，得向被上訴人請求之薪資本息，於如附表「應付薪資金額」欄、「遲延利息」欄所示金額範圍內為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

4.被上訴人雖另主張上訴人離職後加入花蓮縣富里鄉農會有機米產銷班第00班，在其所有花蓮縣○○鄉○○段000地號土地（面積0.2309公頃，下稱系爭土地）種植有機米，取得契作收益每年92,000元，屬轉向他處服勞務所取得之利益，依民法第487條但書規定，亦應予以扣除云云。然此為上訴人所否認，抗辯稱：系爭土地固為上訴人所有，然該地實際上由上訴人胞兄胡○麒（下逕稱其名）耕作，每年契作收入均為胡○麒所有，與上訴人無關等語。按被上訴人主張系爭土地於110年5月13日迄今之契作收入係上訴人轉向他處服勞務所取得之利益乙節，乃有利於被上訴人之事實，依民事訴訟法第277條前段之規定，應由被上訴人負舉證責任。就此，被上訴人固提出111年省工農業機械（一階）補助補助清冊及附件、有機農產品驗證證書及附表土地（見本院卷一第237頁至第246頁）為證。惟查，系爭土地乃御皇米企業有限公司之契作土地，契作時間已長達20餘年，該地所有權人雖為上訴人，但契作農民為胡○麒，契作收入均為胡○麒所有等情，業經御皇米企業有限公司於112年4月18日以御皇企字第1120418001號函回覆本院綦詳，並有該函檢附之107年至111

年契作明細、稻米產銷契作集團產區合約書附卷可參（見本院卷一第401頁至第412頁），復有上訴人所提出其內載有御皇米企業於107年至111年間存入胡○麒花蓮縣富里鄉農會帳戶款項明細之存摺影本可佐（見本院卷一第285頁至第290頁），是上訴人抗辯稱系爭土地之契作收益與伊無關等語，應非子虛，堪以採信。至被上訴人所提出之前開書證，僅能證明系爭土地乃加入花蓮縣富里鄉有機米產銷班第00班之契作土地，及上訴人有於111年向主管機關申請農業機械補助等情，均無法證明系爭土地實際係由上訴人耕作，及該土地契作收入係上訴人所有。從而，被上訴人就此部分主張，未能舉證以實其說，復與前揭御皇米企業函文、稻米產銷契作集團產區合約書及胡○麒存摺明細所彰顯系爭土地之歷年契作收入均為實際耕作者胡○麒所有之事證不符，是被上訴人此部分主張，既非有據，則其主張依民法第487條但書之規定，自上訴人前開請求有據之薪資中扣除系爭土地之契作收入，即無理由，不足採憑。

㈣上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條、第31條第1項規定，請求被上訴人自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳10,470元至系爭勞退金專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退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；雇主應為勞工每月負擔提繳退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

2.系爭勞動契約於110年5月13日以後繼續存在，且上訴人仍續任○○分部主任原職，業如上述，則被上訴人即有依上揭規定為上訴人提撥勞退金之義務。上訴人擔任○○分部主任之每月工資為70,180元，被上訴人月提繳金額為10,470元，為兩造所不爭執（見不爭執事項第㈠、㈡點），而被上訴人未

爭執其自110年5月13日即未按月提繳勞工退休金，因而上訴人請求被上訴人自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳金額10,470元至上訴人之系爭勞退金專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條本文、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付如附表「應付薪資金額」欄所示之薪資、「遲延利息」欄所示之利息；㈢被上訴人自110年5月13日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳10,470元至系爭勞退金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍，則屬無據，應予駁回。原審就上開應予准許部分，判決上訴人敗訴，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2至5項所示。至上訴人請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴並駁回其假執行聲請之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另本判決所命被上訴人給付部分，應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告得為假執行，並按同條第2項規定應宣告被上訴人得預供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭審判長法　官　林慧英

法　官　李水源

法　官　謝昀璉

以上正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　8　　月　　30　　日

書記官　劉又華

●附表：

編號	計算薪資期間	應付薪資金額	遲延利息
1	110年5月13日起至111年3月31日	34,807元（計算式：〈70,180×19/30〉＋〈70,180×10月〉－711,440＝34,807元，元以下四捨五入）	111年4月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	111年4月1日起至上訴人復職日前1日止	按月於次月5日給付70,180元	自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

附　註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。