臺灣基隆地方法院民事判決

109年度勞訴字第16號

原　　告　鍾毅善

000000000000000000

訴訟代理人　蔡岳洲律師(法扶律師)

被　　告　台業公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　莊碩鴻

訴訟代理人　魏佳宇

　　曾華嘉

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一〇九年八月五日起至原告復職之日止，於民國一〇九年九月十日給付原告新臺幣參萬肆仟陸佰陸拾捌元，及自民國一〇九年九月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，其餘部分按月於次月十日給付原告新臺幣肆萬元，及自各次月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇九年八月五日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣貳仟肆佰零陸元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告如就各屆期給付，第一期以新臺幣參萬肆仟陸佰陸拾捌元，其餘各期以肆萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告如就各屆期給付各以新臺幣貳仟肆佰零陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序部分：

㈠按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，本件原告為勞工，而被告營業所所在地雖未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞務提供地係位於基隆市信義區，屬本院管轄範圍，是依上開說明，本院對於本件自有管轄權，合先敘明。

㈡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1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

二、原告起訴主張：伊自民國108年10月23日任職於被告，經指定工作地點為位在基隆市信義區崇法街89巷之「信義之心」社區（門牌號碼為1號至40號），被告指派之職務為擔任社區經理（即俗稱之「總幹事」），工作內容係依社區管理委員會之指示進行督導社區安全維護、社區清潔、住戶服務等，惟因當時該社區之管理委員會尚未成立，故均依業主即訴外人永沛開發建設股份有限公司指示辦理；薪資原約定為每月新臺幣（下同）38,000元（不含加班費），於109年6月份起調升為40,000元，薪資固定於每月10日發放，係採轉帳或匯款方式至伊指定之帳戶；上班時間為每日上午10時至下午7時（中午12時至下午1時則為休息時間），並採輪休制度；詎任職於訴外人即任職於被告之副理趙有丁於109年8月

3日下午7時18分許以網路即時通訊軟體「LINE」與伊通話，向伊表示：因業主不需要伊，所以不用再去上班，也不用再去社區交接，公司也不會再支給薪資等語；伊除當場於對話中即向趙有丁表明拒絕之意，並再以「LINE」與訴外人即任職於被告之經理朱聖平聯絡，向經理表明：不同意被告之作法，且會繼續向被告提供勞務等語，訴外人朱聖平則向伊表示：將與長官報告後再跟伊聯繫等語，然此後即無下文；伊便於翌日向基隆市政府申請勞資爭議調解，經訴外人趙有丁於當日（109年8月4日）上午9時39分許以「LINE」傳訊息予伊：要求伊返回上揭社區交接，並表明將依勞動基準法之規定執行並給予預告工資10日等語；伊迫於無奈，只得於同日下午5時20分許完成交接後離開該社區。惟訴外人趙有丁或被告所屬之人從未向伊告知確切之資遣事由，僅泛稱業主不需要其服務等語，被告固於勞資爭議調解時另主張伊造成住戶反彈、無法配合他人工作云云，然與伊甫於遭資遣前剛獲被告調升薪水此一事實所顯示之工作情形相悖，可見被告此部分之主張不實，況被告亦未盡力迴避資遣原告、未積極輔導原告或給予改善之機會，亦有違最後手段性之原則，故被告對伊資遣應屬無效，從而兩造間之僱傭關係應仍繼續有效存在。本件既為雇主不法解僱勞工之情形，應認被告拒絕受領勞工即原告提供勞務之受領勞務遲延，原告即無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬，是原告得依兩造間僱傭契約及民法第487條前段規定請求被告仍應自109年8月5日起至伊復職日止按月支付原本約定之薪資40,000元。又被告違法解僱原告後，自109年8月5日起即未按月提繳勞工退休金，原告實際工資為40,000元，按勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資級距應為40,100元，應提繳金額應為2,406元，原告得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自109年8月5日起至原告復職之日止，按月提繳2,406元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。並聲明：⑴確認兩造間

僱傭關係存在。⑵被告應自109年8月5日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告40,000元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑶被告應自109年8月5日起至原告復職日止，按月提繳2,406元至原告之勞工退休金專戶。⑷願供擔保請准宣告假執行。⑸訴訟費用由被告負擔。

三、被告則以：原告係其派任基隆信義之心社區之總幹事，應受其指揮、監督、調度，並傳達社區之狀況及需求，俾其能隨時提供現場支援，惟該社區於109年7月間在與被告商談續約時表示：因原告工作態度及能力無法滿足該社區及現場員工，故要求被告更換，否則將不予續約，故被告只能通知原告返回公司討論調動事宜，然原告既未回公司商談，亦於勞資調解時表明無意願調離上開社區，因而被告只得將原告資遣，原告所陳之過程實與事實不符；再者，被告既得調動原告，而原告又拒絕接受被告合理之調度，自有違兩造間之勞動契約，被告基於愛護員工之考量，採用資遣方式善待原告，亦無不當可言等語，資為抗辯。並聲明：⑴原告之訴駁回；⑵訴訟費用由原告負擔；⑶如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

㈠原告自108年10月23日任職於被告，派駐在基隆市信義區「信義之心」社區任職為總幹事，原約定每月薪資為38,000元，嗣於109年6月起提升為40,000元等情，業經原告主張，並提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、109年5月至7月之員工薪資條等件影本為憑，且為被告所是認（見本院卷第115頁至第116頁），是此部分之事實即無可疑，而可認定。

㈡原告於每月領取38,000元薪資時，其勞工退休金月提繳金額應依分級表列入38,200元之級距，並計算6%（即2,292元）由雇主按月提繳；若原告月薪提升為40,000元後，依分級表則須列入40,100元之級距計算，其每月雇主應提繳之金額則

增為2,406元等情，徵諸勞工退休金條例、勞工退休金月提繳分級表之規定，應可認定無訛。此部分亦經原告起訴而為主張，被告對此亦未否認，是此部分亦足可認定。

㈢原告前往上開「信義之心」社區上班之最末日為109年8月4日乙情，參諸原告於起訴狀內陳明：伊係該日經訴外人趙有丁通知前往該社區交接等語（見本院卷第14頁），及被告於本院審理時陳稱：訴外人趙有丁於109年8月4日要求原告離開等語（見本院卷第116頁），互核無違，則此部分之事實亦堪認定為真。從而，原告應係自109年8月5日起，未再對被告提供勞務，被告亦係自該日起未再繼續受領原告所給付之勞務。

㈣被告究竟係援何理由終止與原告間之僱傭關係乙節，依現有之證據方法可見如下：⑴兩造於基隆市政府進行勞資爭議調解時，被告方面表示：①建商業主稱原告造成住戶反彈，原告太過情緒化，無法與他人配合工作；②目前裝潢戶很多，原告對於工班的管理無法落實，有諸多行政缺失，無法接受其工作績效；③建商業主要求的各項管理辦法都遲遲未出爐，業主對此不滿意；④建商業主認為原告無法履行職務，無法達成其職務的工作內容，要求被告予以撤換，否則109年8月14日管理契約到期後即毋庸再予續約等語，有勞資爭議調解紀錄存卷可稽（見本院卷第41頁至第42頁）。⑵被告於109年11月10日民事答辯狀中陳稱：109年7月間因社區與被告商談續約時表示原告工作態度及能力無法滿足社區及現場員工，要求被告更換總幹事，若不更換則不予續約，另有業主與員工對其工作期間表現情形之書面陳述可查，嗣被告通知原告返回公司討論調動事宜，然原告並未回公司詳談，在勞資調解時亦無表明意願離開原社區，是被告基於商業考量（經營利益），只得將原告資遣，況被告對原告調職於法有據，然原告既拒絕調職，即構成解雇事由，被告採取資遣方式，已顯對原告有利等語（見本院卷第57頁至第58頁、第67頁、第69頁、第71頁）。被告除上開事由外，既未提出其

他原因，本院自當依勞動基準法及兩造間之勞動契約，檢視被告所提出終止僱傭關係之理由是否適法；又因被告當庭主張：與原告間勞動契約至109年8月4日訴外人趙有丁要求其離開時終止，故本院所應審究者，即為截至109年8月4日時，原告究竟有無被告可得終止渠等間勞動契約之事由。經查：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時，二、虧損或業務緊縮時，三、不可抗力暫停工作在1個月以上時，四、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，五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時；勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者；二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者；四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者；五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者；六、無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者；雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第11條、第12條分別定有明文。又查：

⑴按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文；則原告有無構成前開法定事由，而得由被告終止勞動契約（不問是否須經預告）乙情，即應由被告負舉證之責，自毋庸議。

⑵本件依前揭整理被告終止與原告間勞動契約之主張中，未見有何主張構成勞動基準法第12條第1項第1款至第3款、第5款至第6款之事由；恐有疑問者在於：原告有無第4款所稱「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形。然查：

①被告固於答辯狀中主張：伊得依兩造間之勞動契約調整原告

之工作地點（勞動契約第3條參照），並因原告之拒絕接受調動，自得予以解雇等語；惟斟酌兩造於基隆市政府進行勞資爭議調解時，被告方（出席者包含訴外人即被告所屬之經理朱聖平、訴外人即被告所屬之副理趙有丁等人）從未表明將調動原告之意思，而係在調解人之判斷及建議中，始出現「調解人建議資方得將勞方調至其餘案場工作」等語，從而於109年8月3日、4日（即原告主張其遭訴外人趙有丁告知不用再上班等語之時間）間，尚無積極證據足以證明被告當時確有安排原告至其它場所工作之調動事宜；從而被告嗣後執此答辯，難認確為當時終止勞動契約之原因。

②被告雖又提出業主與現場同仁對原告工作表現不滿之書面陳述，然斟酌其中之文字，如「帶人帶心要以身作則，而不是能閃則閃，臭屁囂張」、「領導風格太過情緒化」、「與同仁……觀念不同，無法溝通，造成領導上有缺憾」等語，多係主觀推測，難認果有違反勞動契約或工作規則之情形，更遑論還能合於情節重大之要件。

③上開書面陳述依所署日期（109年10月30日）係在被告向原告表明終止勞動契約之後作成，亦難認被告於通知原告至「信義之心」社區交接前，即對該書面陳述上之各條均有所悉，則被告是否依該書面陳述所敘及之情形而認定原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形，進而終止勞動契約，亦顯有疑問。

④再者，該書面陳述中署名為趙副理（應即前已述及之副理趙有丁）所寫之內容中，其中1條為「每月延宕台業公司請款作業流程（109年4月5月最為嚴重，超過1個月）」等語（見本院卷第69頁）；然若果有此情形，且對被告而言係屬情節重大之違反勞動契約或工作規則之情形，何以被告於最為嚴重的109年4月、5月之後，隨即於109年6月間反倒將原告之每月薪給自38,000元調升為40,000元？衡情，月薪調升應係獎掖員工之舉；若員工無功而有過，除仍應負賠償責任外，尚有可能遭到減薪之對待，反而若員工經調整加薪，除非係

通盤調升之情形，否則通常應認為係該員工表現稱職所為之對待反應。是由原告尚經調升薪資乙情，更難認該書面陳述所列諸條罪狀究否真實。

⑤除此之外，原告究竟有何「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形，亦未見被告有何陳說或主張，遑論提出足以支持其所述之證明，自難認原告果有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形。

⑥從而，未見原告有何勞動基準法第12條第1項諸款所規定之情形，被告自不得援引該條之規定不經預告而終止與原告間之勞動契約。

⑶再依上開所整理原告之主張，顯無前揭勞動基準法第11條第1款、第2款、第3款、第4款之情形，恐有疑問者在於有無同條第5款所指「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之情形。又查：

①按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工。其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號、103 年度台上字第1921號判決意旨參照）。

②徵諸被告甫於109年6月將原告每月薪資由38,000元調升至40,000元（調升幅度逾5%），已難認被告對原告任職之表現有何認為不能勝任之情形；被告雖又提出業主與現場同仁之書面陳述，然依其作成之日期記載為109年10月30日，已在被告通知原告終止勞動契約、原告於109年8月13日與被告方

面在基隆市政府進行勞資爭議調解不成，又於109年9月21日具狀向本院提起本件訴訟等情之後(見上開勞資爭議調解紀錄及起訴狀上鈐蓋本院收文戳章），而該書面陳述又係由嗣後仍與被告有業務往來或僱傭關係之人作成，其內容是否本於真實，抑或係臨訟編造，實有可疑；遑論被告並未提出原告在職期間評估其是否勝任工作之考核紀錄，亦未見被告於109年8月通知原告終止勞動契約前，有何證據足以證明其確有提供原告知悉其不能勝任工作或對其提出改善之具體建議等情事，被告又從未提出於109年8月之前對原告有何懲處、輔導、績效改善及嘗試調職之文書資料，本院自難以逕為對原告不利之認定。

③又依前揭說明，原告縱有不能勝任職務之情事，被告亦應使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，然本件從未見被告有任何對原告所採取保護之各種手段，即率予對其終止勞動契約，難謂符合上開「解僱最後手段性原則」。

④從而被告之主張亦不符合勞動基準法第11條所規定之情形，自不得援引該條終止勞動契約。

2.復按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，勞基法第1條訂有明文；次按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。

⑴依被告所提出由原告簽署之勞動契約上（該契約中之甲方指被告，乙方指原告），第9條之罰則訂有：「一、乙方在職期間，因違反工作規則、或侵占財物、貨款、失職、疏忽或其他行為，致使甲方以及現場業主蒙受財物或聲譽損失時，乙方應立即離職，並須負完全賠償責任。二、違反第8條規定時，即為違反勞動契約及違反工作規則情節重大者，甲方得立即予以解雇，乙方應賠償損害3倍之金額。三、乙方於離職

時，應繳回識別證及含有公司識別標示之制服、臂章、胸章等，如未依規定繳回，除比照甲方之規定賠償外，如因而產生損害甲方商譽等之行為時，應負民事損害賠償責任。」第10條則約定：「因工作現場業主終止契約以及人力不能抗拒因素造成甲方承攬合約無法存續或其它不特定因素（如現場業主要求更換人員）等情事，致甲方與工作現場之契約中止或人力緊縮時，乙方同意與甲方解除契約關係，並切結不要求發給預告期間工資及資遣費。」

⑵至前揭第9條第2款所指之「第8條規定」則為：「乙方除應遵守甲方所訂工作規則外，並切結於服務期間，遵守下列事項：一、不得利用職務之便，私自承攬公司營業項目之業務。二、不得串通其它管理公司（大樓管理、保全、清潔、設備維護）接管。三、競業義務：公司如因故解約，現職人員在半年內不得擔任該現場同類型管理工作。四、保密義務：對工作現場及業主相關之一切資訊及業務內容（含本人職務所知或非本人職務範圍內）均負有保密義務，不得洩漏於任何第三人，否則願受民、刑事及損害賠償責任。五、於填寫各項資料時，為虛偽意思表示，使甲方誤信而受損害之虞者，應負損害賠償之責」，在此一併補充。

⑶審究前揭勞動契約之約定，第10條等同於雇主無須預告即得終止勞動契約，然其約定顯然對勞工至為不利，依前開說明，應認其違反民法第71條之規定而無效，仍應回歸勞動基準法第11條之規定而就該等情形為適用；至該勞動契約第9條第1款、第2款之約定，亦同須按前揭勞動基準法第12條之規定而為解釋，始為適法，乃屬當然。

⑷依被告歷來之主張，並未指陳原告有何「違反工作規則、或侵占財物、貨款、失職、疏忽或其他行為」，或有何違反勞動契約第8條約定，即違反勞動契約及違反工作規則情節情節重大之情形。是亦難認被告得依兩造間勞動契約之約定，而逕於109年8月4日即行終止勞動契約。

3.被告終止其與原告間之勞動契約既非適法，則原告主張兩造

間僱傭關係仍然存在乙節，即堪採信。

㈤有關原告請求被告應自109年8月5日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付其40,000元及法定遲延利息部分：

1.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。次按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號判決要旨參照）。本件被告終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，既已認定如前，且被告既陳明其認為與原告間之勞動契約已於109年8月4日即告終止，又依原告於109年8月6日寄發之存證信函（見本院卷第39頁至第40頁），已足徵被告有表示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，又原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，於上開存證信函中亦再次向被告陳明準備繼續提供勞務之情事。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須再另行催告被告公司受領勞務，被告復未再對原告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，應認被告於109年8月5日起已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。基此，原告請求被告給付工資之期間應自109年8月5日起至復職日止，可堪認定。

2.又以原告於經被告通知終止勞動契約前之月薪為40,000元業經認定如前，且其薪資係每月10日發放乙情，亦有薪資條在卷可查；原告主張被告應於109年9月至復職日止，按月於次月10日給付原告40,000元部分，自屬有據。

3.至109年8月部分，因原告係自109年8月5日起不再前往信義

之心社區提供勞務，則原告就該月份未結算之薪資應僅得請求109年8月所餘日數之薪資共34,668元方屬合理（計算式：每日工資為40,000元／30日＝1,333元【元以下四捨五入】，1,333元／日×4日（已支付之薪資為8月1日至4日共計4日）＝5,332元，40,000元-5,332元＝34,668元）。

4.另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。兩造間之工資債權為定有期限之給付，則原告主張被告應自各期工資應給付日即次月10日之翌日起給付法定遲延利息等語，於法即無不合，應予准許。

㈥就原告請求被告應自109年8月5日起至其復職日止，按月提繳2,406元至其勞工退休專戶部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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。

2.承前所述，原告離職前月薪為40,000元，依勞工退休金月提繳分級表，應以40,100元金額之6%即2,406元作為月提繳工資。徵諸兩造間勞動契約既未終止，有如前述，則依上開規定，原告請求被告自109年8月5日起至原告復職日止，按月提繳2,406元至其勞工退休金個人專戶，亦應予准許。

五、綜上所述，本件被告向原告終止勞動契約不合法，故兩造間勞動契約自仍有效，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，核屬有據。又原告依民法第487條、勞動基準法第22條及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告應自109年8月5日起至其復職之日止，於109年9月10日給付其34,668元，及自109年9月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；其餘部分按月於次月10日給付原告40,000元，及自各次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並請求被告按月提繳2,406元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，毋庸另為准駁之諭知，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至本判決主文第1項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件原告對被告請求之敗訴部分僅為109年8月部分工資而甚微少，本院衡酌上情，乃就本件訴訟費用諭知由被告全額負擔。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

民事庭法　官　李謀榮

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　　110　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　鄭又綾