

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第57號

上訴人 國勝興實業股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 王豐銓

訴訟代理人 葉婉玉律師

複代理人 蔡綺奇律師

被上訴人 鄭惠菁

訴訟代理人 黃建雄律師(法扶律師)

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109年11月11日臺灣高雄地方法院109年度勞訴字第52號第一審判決提起上訴，本院於111年10月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人於民國108年4月間徵求國貿業務祕書之全時正職人員，經上訴人之董事長甲○○以電子郵件通知伊面試後，兩造約定伊自108年5月6日起受僱於上訴人，擔任董事長特助，負責將甲○○30年之集郵編撰成冊出版，待此工作結束後再調職至國貿業務單位，每月薪資為新臺幣（下同）3萬元。嗣伊於108年7月30日上簽呈予甲○○，冀求將薪資調整為每月37,000元至4萬元，甲○○乃於簽呈上批示可調薪至36,000元，批示當日下午又收回簽呈，改為33,000元，但擬改以臨時約聘人員僱用，伊不同意轉為臨時約聘人員，遂遞上請假卡有意另謀新職，甲○○於108年8月9日上午主動找伊懇談，表示同意調薪至35,000元，其餘勞動條件不變，伊遂接受上訴人之調薪，而放棄同日及8月15日之謀職面試。然甲○○事後又要求伊在簽呈批示旁簽名，以及其出具臨時約聘人員契約書要求伊簽署，均遭伊拒絕。

則兩造僅達成自108年8月1日起調薪為35,000元之協議，伊並無同意該日起改為臨時約聘人員受僱，兩造間並無合意變更不定期勞動契約為定期契約。惟上訴人於109年1月13日將伊勞健保退保，亦未再提繳勞工退休金，且片面自109年1月14日起，將伊薪資及身分由月薪改為以日薪1,500元給付之臨時約聘人員，並僅給付薪資至109年1月22日，又於同年2月3日擅自改由訴外人國華資產管理顧問有限公司（下稱國華公司）以部分工時為伊投保勞保，然伊仍於上訴人處所上班。伊於109年2月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，上訴人於同年2月13日收到開會通知單當日竟將伊退保，並於同年2月15日未敘明事由將伊解僱，上訴人非法解僱，自屬無效，兩造間僱傭關係仍存在。上訴人原應給付伊109年1月1日至109年2月15日薪資52,500元，然僅給付36,311元，扣除伊請事、病假應扣薪資4,666元，上訴人尚欠伊薪資11,523元。又依上訴人109年1月21日公告，108年度之年終基本獎金發給全薪1個月，任職未滿1年者，按任職月數之比例發給，伊任職7月又26日（7.84月），應可領得年終基本獎金22,867元（ $35,000 \text{元} \times 7.84 \div 12 = 22,867 \text{元}$ ），上訴人迄未給付。再者，伊任職超過6個月，依勞動基準法（下稱勞基法）規定應有特別休假3日，而伊並未休假，上訴人應發給特別休假未休工資3,500元。綜上，上訴人共積欠伊37,890元（ $11,523 \text{元} + 22,867 \text{元} + 3,500 \text{元} = 37,890 \text{元}$ ）。又上訴人非法解僱並拒絕恢復兩造間僱傭關係，且伊無補服勞務之義務，故上訴人應按月給付伊薪資，並提繳勞工退休金至伊個人專戶。另上訴人自伊108年5月6日任職日起即未依應領薪資為伊提繳勞工退休金，至109年1月止共計短提繳3,642元，依法亦得請求損害賠償。爰依民事訴訟法第247條第1項前段、勞基法第38條第4項規定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定、民法第487條規定。聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）上訴人應給付被上訴人37,890元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算

之利息。(三)上訴人應自109年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人35,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)上訴人應提繳3,642元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並自109年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月提繳2,178元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。(五)第二、三、四項所命各期應給付部分，願供擔保請准宣告假執行等語。

二、上訴人則以：被上訴人尚在試用期內即於108年7月30日上簽呈提出加薪要求，經伊拒絕並提出被上訴人為臨時聘僱人員，得另給予工作津貼5,000元之新要約，之後被上訴人表示同意，且於108年9月6日未領得中秋節禮金，均未無反對表示，故兩造已合意自108年8月1日起轉為臨時聘僱之定期勞動契約關係。又被上訴人之工作內容僅負責將伊董事長個人30年集郵編撰成冊交由印刷廠處理，屬特定性工作之定期勞動契約，以被上訴人將集郵編撰之電子資料交付印刷廠為其工作之完成。而被上訴人業已於108年12月27日將編撰完成之電子檔交予印刷廠商，因聘僱期限於108年12月31日屆至，伊因人情考量而給予10天以利交接工作，然因被上訴人於109年1月10日請假，方於同年月13日完成交接，則兩造間臨時聘僱關係於109年1月13日而合法終止。再者，伊並無短付工資及特休未休工資，被上訴人亦不得請求伊給付年終獎金及三節禮金，且被上訴人自109年1月14日起至109年2月15日止係受僱於甲○○個人，與伊無涉。故本件請求均無理由等語置辯。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服提起上訴，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人於108年5月6日起受僱於上訴人，擔任董事長甲○○之秘書，負責將其集郵編撰成冊出版，每月薪資3萬元。

(二)被上訴人於108年7月30日上簽呈予甲○○，請求將薪資調整

01 為每月37,000元至4萬元，經甲○○在簽呈上批示可調薪至
02 3.6萬元，但以臨時約聘人員僱用，嗣又將簽呈收回，將3.6
03 萬元修改為3.3萬元，並記載自8月1日起計五個月，被上訴
04 人表示無法接受，其後甲○○又將3.3萬元修改為3.5萬元，
05 批註內容如原審卷第90頁所示。被上訴人自108年8月起至同
06 年12月，另按月領取工作津貼5,000元。

07 (三)被上訴人於109年1月10日以請假卡請病假1天，於109年1月3
08 0日、1月31日傳送訊息向上訴人請病假2天，109年2月4日傳
09 送訊息向上訴人請事假半天，109年2月10日、2月11日傳送
10 訊息向上訴人各請事假1天，上訴人均無回應。

11 (四)上訴人於109年1月13日將被上訴人之勞、健保退保；被上訴
12 人於109年2月3日至同年2月13日由國華公司以部分工時加
13 保。

14 (五)被上訴人之薪資及給付明細如原證14（原審卷第123頁）所
15 示。

16 (六)如被上訴人關於短付工資11,523元（109年1月1日至109年2
17 月15日薪資差額）、108年度年終獎金22,867元、特休未休
18 工資3,500元、退休金提繳（上訴人應提繳3,642元，及按月
19 應提繳2,178元）之請求有理由，上訴人對於各項請求金額
20 不爭執。

21 五、兩造之爭點：

22 (一)兩造是否於108年7月30日合意將不定期勞動契約自108年8月
23 1日起改為定期勞動契約？若有，有無違反勞基法第9條第1
24 項規定？

25 (二)被上訴人以上訴人解僱不合法為由，請求確認兩造間僱傭關
26 係存在，並請求上訴人按月給付工資35,000元，是否有理？

27 (三)被上訴人另請求上訴人給付任職期間積欠之工資11,523元、
28 特別休假未休工資3,500元、年終獎金22,867元及提繳勞工
29 退休金差額3,642元，並自109年2月1日按月提繳勞工退休
30 金2,178元，是否有據？

31 六、本院之判斷：

01 (一)兩造是否於108年7月30日合意將不定期勞動契約自108年8月
02 1日起改為定期勞動契約？若有，有無違反勞基法第9條第1
03 項規定？

04 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
05 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
06 不定期契約；勞基法第9條第1項前段定有明文。再所謂臨時
07 性、短期性、季節性及特定性工作，依下列規定認定之：1.
08 臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在
09 6個月以內者。2.短期性工作：係指可預期於六個月內完成
10 之非繼續性工作。3.季節性工作：係指受季節性原料、材料
11 來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月
12 以內者。4.特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性
13 工作；勞動基準法施行細則第6條定有明文。次按勞動基準
14 法第9條第1項有繼續性工作「應」為不定期契約之規定，對
15 照同條項前段「得」為定期契約之規定，此一任職期間勞動
16 條件之規定應為強制規定。兩造間勞動契約關係，既具有繼
17 續性，而應屬不定期契約，雇主一方將勞工任職服務期間或
18 限定為一年或為半年，違反上開強制規定，依民法71條規
19 定，兩造間勞動契約服務期間之約定，應屬無效。基此，勞
20 動契約關係具有繼續性，應屬不定期契約，而雇主以定期契
21 約之方式為之，已違反勞基法第9條第1項規定，應屬無效，
22 應視為不定期契約。再按僱傭契約究屬定期契約或不定期契
23 約，應以契約之內容及性質是否具有繼續性為準（最高法院
24 95年度台上字第1842號、109年度台上字第1005號民事判決
25 參照）。末按勞基法第9條所稱之不定期勞動契約所需具備
26 之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位
27 之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨
28 時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需
29 要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以勞工實際從事
30 工作之內容及性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需
31 要而定，且此種人力需求非屬突發或暫時者，該工作即具有

01 繼續性（最高法院110年度台上字第17號民事判決參照）。

02 2.被上訴人主張：兩造間並無合意將不定期勞動契約自108年8
03 月1日變更為定期勞動契約乙節，為上訴人否認，並抗辯：
04 係經被上訴人同意變更為定期勞動契約云云。經查：上訴人
05 於108年4月間在徵求「國貿業務祕書」，業有董事長甲○○
06 於108年4月16日發送之電子郵件（下稱系爭電子郵件）為證
07 （見原審卷第115頁），為上訴人所不爭執（見本院卷(一)第4
08 74頁），應堪認定。又於同年5月6日起，被上訴人受僱於上
09 訴人，擔任董事長甲○○之祕書，負責將其集郵編撰成冊出
10 版，每月薪資3萬元，且兩造約定為不定期勞動契約，為上
11 訴人自承（見本院卷(一)第475頁）。嗣被上訴人於108年7月3
12 0日上簽呈予甲○○，請求將薪資調整為每月37,000元至4萬
13 元，經甲○○在簽呈上批示可調薪至3.6萬元，但以臨時約
14 聘人員僱用，嗣又將簽呈收回，將3.6萬元修改為3.3萬元，
15 並記載自8月1日起計五個月，被上訴人表示無法接受，其後
16 甲○○又將3.3萬元修改為3.5萬元，並在簽呈上批註：「台
17 端任職公司未滿三個月，屬新進人員，依公司制度及慣例，
18 無法依您所要求，但若不考量長遠、短期經濟壓力，薪可調
19 至3.5萬元，但以臨時聘約人員僱用，可自8月1日起五個
20 月。繼續聘僱時另為協議薪給。」等語（見原審卷第90
21 頁），為兩造不爭執（見不爭執事項(一)），足見王豐詮係在
22 簽呈批註自108年8月1日改成以臨時約聘人員僱用被上訴
23 人，期間自108年8月1日起為期5個月，及月薪調整為3萬5千
24 元等語，為被上訴人明知（見本院卷(一)第475頁）。再者，
25 被上訴人自108年8月起至同年12月，除每月薪資3萬元外，
26 另按月領取工作津貼5,000元，再佐以被上訴人有領取108年
27 6月7日端午節獎金，但未領取108年9月13日中秋節獎金，均
28 無反對之表示（見本院卷(一)第411頁）等情，而不定期契約
29 始能領取三節獎金，定期契約則不得領取，亦經證人即受僱
30 於上訴人處理人事行政兼總務工作吳佩佩證述：管理規章第
31 18條規定僅有正式員工始能領取三節獎金等語（見本院卷(一)

第283頁），並有上訴人管理規章在卷可稽（見本院卷(一)第19頁），足見被上訴人自108年8月起至同年12月間已按月領取薪資35,000元，且在知悉未領取中秋節獎金之情況下，亦未向上訴人異議或有離職之舉止，堪認被上訴人同意兩造間勞動契約自108年8月1日起為期5個月，薪資為3萬5千元，由不定期契約變更為定期契約。至於被上訴人主張：甲○○曾找伊表示其同意伊調薪至35,000元，且無需轉為臨時約聘人員，以及甲○○曾要求伊在簽呈上簽名表示同意轉為臨時約聘人員，但遭伊拒絕，故兩造間勞動契約並無合意變更為定期契約云云；然被上訴人就此部分之主張，並未舉出其他證據以實其說，自難採信。

3.然兩造間勞動契約於108年8月1日由不定期勞動契約變更為定期勞動契約，是否違反勞基法第9條第1項規定，即不得為定期契約之約定？則視兩造勞動契約內容及性質，若屬繼續性契約，則應為不定期契約，不得約定為定期契約。惟查：

(1)上訴人於108年4月間徵求「國貿業務祕書」，觀諸系爭電子郵件內容，係甲○○向被上訴人表示：「本公司誠徵國貿業務祕書，台端專長適合本公司需求，請傳來希望待遇，以便安排面試」等語（見原審卷第115頁），足見上訴人係以公司業務需求而徵求國貿業務祕書。再者，據證人吳佩佩於原審證述：被上訴人係擔任董事長秘書，工作內容係依董事長交代事項而為等語（見原審卷第238頁），再審酌上訴人自承：被上訴人於108年5月6日受僱之初，兩造間勞動契約約定為不定期契約等語（見本院卷第475頁），可知被上訴人工作為擔任王豐詮之秘書，工作內容悉依王豐詮指示，且非屬特定期間內完成之工作，堪認被上訴人於108年5月6日受僱於上訴人，兩造約定被上訴人之工作內容，具有持續性。

(2)又被上訴人主張：面試時甲○○提出每月薪資3萬元，工作內容先擔任甲○○之特助，負責將甲○○30年集郵編撰成冊出版，待此工作結束再將伊轉調職位至國貿業務單位之條件，經伊同意後，於108年5月6日開始上班等語（見本院卷

(一)第483頁)，上訴人否認有於108年4月面試時，曾允諾在印度郵集編輯事務完成後，安排被上訴人至其他職位乙節，並辯稱：被上訴人曾於書狀自承兩造合意將被上訴人職務改為董事長秘書，專職處理印度郵集編輯事宜，且被上訴人在試用期間內，是否考核通過成為正式員工尚不確定，伊自無可能允諾被上訴人待其郵集編輯事完成後可轉調國貿業務秘書云云（見本院卷(一)第491至493頁、卷(二)第23頁），固舉被上訴人書狀及管理規章第4條內容為據，然被上訴人均主張甲○○面試時，允諾日後安排轉調至業務單位繼續任職（見原審卷第255頁、本院卷(一)第421頁），並無主張同意轉為專職為董事長處理印度郵集編輯事宜之秘書乙情，且管理規章第4條內容係指試用3個月，主管考核通過後始予正式任用等語（見本院卷(一)第115頁），與上訴人是否承諾日後被上訴人得轉調至國貿業務秘書一職無關；再參酌被上訴人自108年5月6日至109年1月13日勞工保險投保單位均為上訴人，有勞工保險被保險人投保資料表可證（見原審卷第35-36頁），然上訴人僱用被上訴人專職處理董事長之私人集郵事務，此與公司業務性質顯不相關，亦與兩造間勞動契約本質有違，顯不合理，再佐以前述上訴人係徵求國貿業務秘書人員等情以觀，堪認被上訴人受僱於上訴人，工作內容並非專職處理董事長之集郵事務甚明。是以，被上訴人此部分主張，自屬可採。

4. 綜上以觀，可知被上訴人係應徵國貿業務秘書，其於108年5月6日受僱於上訴人，擔任甲○○之秘書，雖係負責集郵編輯成冊，然允諾日後安排被上訴人調職至國貿業務單位，兩造並無合意被上訴人之工作內容，係專職為甲○○處理印度郵集編輯事宜，如前所述，依其勞動契約之內容及性質，具有持續性，應屬繼續性契約。則依前揭說明，兩造勞動契約自108年8月1日由不定期契約變更為定期契約，此關於兩造勞動契約服務期間之約定，以定期契約之方式為之，已違反勞基法第9條第1項規定，屬無效，應視為不定期契約。是

01 以，上訴人抗辯：兩造勞動契約自108年8月1日改為定期勞
02 動契約，於109年1月13日被上訴人郵集工作及移交完成而終
03 止云云（見本院卷(一)第499頁），自非可採。

04 (二)被上訴人以上訴人解僱不合法請求確認兩造間僱傭關係存
05 在，並請求上訴人按月給付工資35,000元，是否有理？

06 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
07 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
08 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
09 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
10 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
11 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
12 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之
13 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
14 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
15 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
16 判決參照）。

17 2.兩造間勞動契約並無於109年1月13日合法終止，如前所述，
18 兩造間僱傭關係仍屬存在，則被上訴人請求確認兩造間僱傭
19 關係存在，應屬有據。又上訴人主張兩造勞動契約於109年1
20 月13日終止，雖不可採，但已預示拒絕受領被上訴人提供勞
21 務，被上訴人主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為上訴
22 人提供勞務之意願，堪認被上訴人已將準備給付之事情通知
23 上訴人，但為上訴人所拒絕，揆諸前開說明，應認上訴人已
24 處於受領勞務遲延之狀態，被上訴人依民法第487條前段之
25 規定，請求上訴人應自109年2月16日起至被上訴人復職日
26 止，按月於每月10日（每月10日給付薪資，見上訴人薪資轉
27 帳明細，本院卷(一)第201-211頁）給付被上訴人薪資35,000
28 元，及自各期應給付日（即每月10日）之次日起至清償日
29 止，按年息5%計算之遲延利息，即屬有據。

30 (三)被上訴人另請求上訴人給付任職期間積欠之工資11,523元、
31 特別休假未休工資3,500元、年終獎金22,867元及提繳勞工

01 退休金差額3,642元，並自109年2月1日按月提繳勞工退休
02 金2,178元，是否有據？

03 1.按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得
04 在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合
05 計不得超過30日。普通傷病假一年內未超過30日部分，工資
06 折半發給。勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年
07 內合計不得超過14日。事假期間不給工資。勞工請假時，應
08 於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病
09 或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，
10 雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工請假規則第4條第1
11 項第1款、第3項、第7條及第10條分別定有明文。查，被上
12 訴人於109年1月10日請病假1天，於109年1月30日、1月31日
13 請病假2天，109年2月4日請事假半天，109年2月10日、2月1
14 1日各請事假1天，有請假卡及訊息截圖在卷可按（見原審卷
15 第95、211、213頁），為上訴人不爭執。則被上訴人主張自
16 109年1月1日至109年2月15日其應領薪資為45,000元（ $30,000 \times 1.5 = 45000$ ），扣除上訴人主張之事假2.5天全薪病假3天
17 半薪合計4,666元（ $35,000 \div 30 \times 4 = 4,666$ ），上訴人僅給付3
18 6,311元，尚積欠11,523元，是被上訴人得請求上訴人給付
19 積欠薪資11,523元，自屬有據。

21 2.依上訴人109年1月21日公告，年終基本獎金發給全薪一個
22 月，未滿一年者，依108年度任職月數之年度比例發給（見
23 原審卷第61頁）。被上訴人自108年5月6日起至年底任職7月
24 又26日（7.84月），依上開公告可領得年終基本獎金22,867
25 元（ $35,000 \text{元} \times 7.84 \div 12 = 22867 \text{元}$ ），被上訴人請求上訴人
26 給付年終基本獎金22,867元，亦屬有據。

27 3.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
28 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
29 日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
30 數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第1款、第4項前
31 段定有明文。基此，被上訴人於108年5月6日受僱於上訴

01 人，任職至同年11月6日，應有特別休假3日，被上訴人於年
02 度終結未休畢，則被上訴人請求上訴人給付特別休假未休工
03 資3,500元（ $35,000 \div 30 \times 3 = 3500$ ），自屬有據。

04 4.再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
05 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
06 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
07 六，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報
08 請行政院核定；勞退條例第6條第1項、第14條第1、2項分別
09 定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之
10 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
11 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
12 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
13 規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳
14 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
15 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1
16 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
17 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
18 戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要
19 旨參照）。又按工資依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因
20 工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計
21 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
22 名義之經常性給與均屬之。查，被上訴人於108年5月6日起
23 受僱於上訴人，薪資為每月3萬元，嗣於108年8月1日調整為
24 35,000元，如前所述。則依勞工退休金月提繳分級表，上訴
25 人應自108年5月6日起至109年1月31日止，依如原判決附表
26 （下稱附表）所示月提繳工資之6%按月為被上訴人提繳如
27 附表應提繳金額欄所示之勞工退休金，然上訴人僅提繳如附
28 表實際提繳金額欄所示之退休金，此有勞保局檢送被上訴人
29 之勞工退休金個人專戶明細資料可按（見原審卷第193、194
30 頁）。則上訴人於108年5月至108年12月合計短提繳3,120
31 元，109年1月應提繳2,178元，上訴人提繳718元，短提繳1,

460元（ $2,178 - 718 = 1,460$ ），108年5月至109年1月合計短
提繳4,580元（ $3,120 + 1,460 = 4,580$ ），故被上訴人請求上
訴人補提繳差額3,642元至被上訴人之勞工退休金專戶，應
屬可採。另上訴人自109年1月13日即將上訴人退保，未再為
被上訴人提繳勞工退休金，則被上訴人請求上訴人應自109
年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月提繳2,178元至被
上訴人之勞工退休金個人專戶，即屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第247條、勞基法第38條
第4項規定、勞退條例第31條第1項規定、民法第487條規
定，請求①確認兩造間僱傭關係存在；②上訴人應給付被上
訴人37,890元（ $11,523 + 22,867 + 3,500 = 37,890$ ），及自
起訴狀繕本送達翌日即109年5月8日（109年5月7日送達上訴
人，見原審卷第77頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲
延利息；③自109年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月
於每月10日給付被上訴人35,000元，並自各期應給付日之次
日起至清償止，按年息5%計算之遲延利息；④上訴人應提
繳3,642元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專
戶，並自109年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月提繳
2,178元至被上訴人之勞工退休金個人專戶，為有理由，應
予准許。原審判命上訴人如數給付，並就上開②③④部分為
假執行及免為假執行之宣告，並無不當。上訴意旨指摘原判
決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 9 日

勞動法庭

審判長法 官 魏式璧

法 官 黃悅璇

法 官 郭慧珊

01 以上正本證明與原本無異。

02 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，其
03 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
04 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

05 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註
06 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
07 費。

08 中 華 民 國 111 年 11 月 9 日

09 書記官 李采芹

10 附註：

11 民事訴訟法第466條之1：

12 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
13 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

14 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
15 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
16 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

17 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。