

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第23號

原告 劉士賢

訴訟代理人 詹傑翔律師（法扶律師）

被告 臺灣中小企業銀行股份有限公司

法定代理人 劉佩真

訴訟代理人 劉容珊

邱雅文律師

黃郁炘律師

楊文瑄律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年2月6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8,932元，及自民國112年3月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另自民國112年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於當月2日給付原告新臺幣82,474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。

三、被告應提繳新臺幣3,328元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；暨自民國112年1月1日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣5,034元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔96%，其餘由原告負擔。

六、本判決第二項得假執行，但被告分別以新臺幣8,932元，以及就按月給付部分各以新臺幣82,474元為原告供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行，但被告分別以新臺幣3,328元，以及就按月給付部分各以新臺幣5,034元為原告供擔保，得免為假執行。

01 八、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序部分：

04 一、被告之法定代理人原為林謙浩，於訴訟繫屬中變更為劉佩
05 真，經新任法定代理人聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、
06 被告董事會秘書處函在卷可稽（見本院卷一第387頁、第392
07 頁），於法並無不合，應予准許。

08 二、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
09 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
10 件法第6條定有明文。查，原告起訴請求確認兩造僱傭關係
11 存在及按期給付薪資、提繳勞工退休金屬勞動事件，被告主
12 事務所設於臺北市大同區，有經濟部商工登記公示資料查詢
13 服務可佐（見本院卷一第86頁），是本院就本件即有管轄
14 權。被告雖主張兩造合意由臺灣臺北地方法院為第一審管轄
15 法院，排除本院之管轄權等語，並提出原告所簽立之就職約
16 定書為佐（見本院卷一第304頁）。觀之該約定書第7條固約
17 定「因本約定書所生一切爭執，同意以臺灣臺北地方法院為
18 第一審管轄法院」，然綜觀該約定書之約定事項，係有關原
19 告擔保無前科及不良債信，同意個人資料供被告蒐集使用，
20 遵守對被告之資訊及秘密資料之保密義務，任職期間智慧財
21 產權之權利歸屬，跨區調動限制等事項。本件爭議事項顯然
22 不在上開約定事項範圍內，是難認兩造就本件爭議事項有由
23 臺灣臺北地方法院管轄之合意。被告此部分主張並非可採，
24 附此敘明。

25 三、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
26 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
27 款定有明文。查，原告起訴聲明：(一)確認原告與被告間之僱
28 傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）55,844元，
29 及起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
30 之利息；暨自民國112年1月1日起至原告復職之前一日止，
31 按月於當月2日給付原告82,474元，及自各月應給付日之翌

01 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應提繳
02 3,328元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶；暨
03 自112年1月1日起至原告復職日止，按月提繳5,256元至勞工
04 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(四)願供擔保請准宣
05 告假執行。後於審理中提出民事訴之變更狀（見本院卷二第
06 162頁至164頁），變更聲明為：(一)確認兩造間之僱傭關係存
07 在。(二)被告應回復原告原任被告總行企業金融部「業務行銷
08 管理（職等中級專員）」之職務。(三)被告應給付原告55,844
09 元，及民事訴之變更狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週
10 年利率5%計算之利息；暨自112年1月1日起至原告復職之前
11 一日止，按月於當月2日給付原告82,474元，及自各月應給
12 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被
13 告應提繳3,328元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人
14 專戶；暨自112年1月1日起至原告復職日止，按月提繳5,256
15 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。(五)願供擔
16 保請准宣告假執行。核原告係就起訴主張被告違法調動之事
17 實，追加請求判令被告應回復原告原職務，其請求之基礎事
18 實相同，合於前揭規定，應予准許。

19 貳、實體部分：

20 一、原告主張：

21 原告自108年8月1日起任職於被告之企業金融部，擔任業務
22 行銷管理，職等為中級專員，每月薪資82,474元。原告歷年
23 考績均為乙，表現符合職務要求，然被告竟於111年3月25日
24 以原告工作表現不佳為由，將原告調動至被告轄下之建成分
25 行（下稱系爭調動），刻意給予第一線事務員之工作，要原
26 告去招攬業務及當櫃台人員，以高薪低派之方式羞辱原告，
27 以及故意將原告推到第一線，讓原告有不佳之工作表現，企
28 圖逼退原告自請離職，或有利於被告公司後續處理原告，被
29 告顯有不當動機，系爭調動並非基於企業經營上所必須。且
30 調動後之職位雖表面上仍為中級專員，但工作內容係從原擔
31 任幕僚改為較低階之一線業務員，造成原告精神上極大之壓

力，實為降職之不利調動。又原告長期擔任內部中、高階管理，已多年未接觸現場直接銷售工作，被告調動後所指派之「外務專員、外匯存匯業務、櫃員一般、ATM」等工作，並非原告所能勝任之工作，因此系爭調動已違反勞動基準法第10條之1規定，調動無效。縱認系爭調動符合上開規定，原告在調動期間仍努力工作及積極學習，並無不適任情形。況縱認原告有不適任情形，被告亦應依被告所制定之不適任員工處理要點第3點規定，改調其他適合原告之單位，先給予「專案輔導」，再給予「加強輔導」後，有改善不理想之情形始移送被告人評會懲戒。但被告對原告進行「專案輔導」後，認原告改善不理想，未再給予「加強輔導」即立刻資遣原告，顯違反前開規定。且原告在111年7月18日已向被告提出請調申請書，惟被告拒絕受理，執意讓原告在建成分行受苦受難，彰顯被告早已決定要資遣原告之心態。是以被告於111年11月30日，以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定，資遣原告，顯已違反解僱最後手段性原則，應屬無效。則原告自得請求被告回復原告於調動前之原職務即總行企業金融部「業務行銷管理（職等中級專員）」之職務，並給付111年12月未給付薪資55,844元及提繳該月份勞工退休金3,328元，及自112年1月起按月給付月薪82,474元及按月提繳勞工退休金5,256元。爰依勞動基準法第10條之1、民法第113條、第487條規定、雙方勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如前述變更後聲明。

二、被告則以：

原告前參與被告於000年0月間辦理之「金融業務專業人員」招募甄選，被告考量原告曾任職多家銀行，從事企業金融業務已有多年工作經驗，對被告相關業務之推廣應有助益，遂同意以「試用中級專員」錄取原告，試用期滿經考核合格後，予以正式僱用。又被告之主管機關金融監督管理委員會要求金融機構應確實執行人員職務輪調等內部管理制度，故

01 為落實上開要求，被告於工作規則及行員輪調要點乃訂定相
02 關輪調辦法，亦即基於內控考量，被告所屬行員於每單位任
03 職滿一定期間，將會調派至其他單位（即「單位輪調」）。
04 考量原告入職以來均於企業金融部任職，所從事業務單一，
05 又原告專長與被告總行企業金融部所需之專才有間，被告乃
06 依「行員輪調要點」第3條第1項第3款規定，發布系爭調動
07 於111年4月1日將原告調往建成分行，增進其分行之經歷，
08 系爭調動並未對原告之通勤時間、勞動條件（職位、薪俸）
09 為任何不利變更。原告於建成分行任職時，依序擔任外務專
10 員、從事外匯業務、一般存匯業務，僅係工作面向不同，原
11 告稱從總行調至分行，係為降調之不利待遇，此凸顯其對銀
12 行業了解之不足。是以，系爭調動並未違反勞動基準法第10
13 條之1規定。後因原告擔任外務專員時，招攬到其他分行之
14 客戶，造成不當競爭，且無成就任一案件，被告遂於111年5
15 月將原告工作調整為外匯業務，希望原告先熟悉建成分行之
16 客群。然原告雖具有外匯相關證照，卻十分不熟悉此類業
17 務，且有學習態度消極、效率差、錯誤率高，並遭客戶投訴
18 表明要更換經辦的情事，單位主管於111年6月17日邀請原告
19 及建成分行之相關人員召開會議，告知原告工作表現缺失，
20 希望其得儘早改善，並訂定2週後即同年6月30日為改善期
21 限。後被告於111年7月1日再次召開行員生活動態會議，檢
22 視原告之改善情形。孰料，原告作業之正確度仍未提升，依
23 然發生匯出匯款申請書未敘明資金來源帳號，說過3次以上
24 仍未注意辦理，國外匯入匯款尚未入帳即通知客戶，造成客
25 訴；甚至接獲客戶來自高風險國家匯入匯款時，徵提之交易
26 文件需查詢AML(Anti-Money Laundering，洗錢防制)，多
27 次漏查，增加作業風險。另在工作效率方面，正常一筆外幣
28 匯入匯款解款作業時間僅需5分鐘，原告已從事此業務近2個
29 月，一筆款項仍然需耗費1小時，致客戶久候投訴，甚而客
30 戶嫌原告動作慢，要求另外同事服務，原告結帳效率不彰，
31 影響金庫關閉時間，造成輪值因庫主管、會計人員及輪值行

01 舍人員等候，致其他行員加班時數超時。考量原告已入中
02 年，可能學習速度較慢，被告乃再於111年7月1日調整原告
03 從事僅需處理臺幣之一般存匯業務。於原告從事一般存匯業
04 務時，卻仍發生相同情形，屢遭客戶投訴，被告所屬建成分
05 行再於111年8月8日及同年8月26日召開行員生活動態會議，
06 告知原告應予改善之處，仍多次遭客戶投訴抱怨。被告雖然
07 將原告之工作內容越調整越簡易，惟眼見再簡易之工作項目
08 原告亦無法「正確」完成，被告實已窮盡各種手段，銀行內
09 部已無其他職務可再給予原告嘗試或供其練習改善。被告之
10 人力資源處於111年9月22日與原告進行訪談後，審認原告之
11 情形確實合於「被告不適任員工處理要點」第2條第1款「工
12 作漫不經心或工作能力差，屢有錯失發生」之情事，並考量
13 自同年6月起已多次給予原告改善空間，遂依該要點第3條第
14 3款規定於111年10月3日起對原告進行為期1個月之「專案輔
15 導」，並說明如未改善將予以資遣。惟經過1個月，原告之
16 工作表現未改善，人力資源處乃依該要點第3條第4款移送人
17 事評議委員會審議後，於111年11月30日作成任免通知書，
18 於111年12月11日將原告專案資遣。是被告依勞動基準法第1
19 1條第5款予以資遣，實屬有據。縱認原告請求有理由，被告
20 已給付原告預告工資及資遣費共211,860元，原告應返還不
21 當得利，自得與原告可領取之工資債權抵銷等語。並聲明：
22 (一)原告之訴駁回。(二)願供擔保，請准宣告免為假執行。

23 三、本院之判斷：

24 (一)系爭調動未違反勞動基準法第10條之1規定：

- 25 1. 原告主張被告於111年3月25日調動原告至被告之建成分行
26 (即系爭調動)，係刻意調動原告至第一線擔任事務員之工
27 作，要原告去招攬業務及當櫃台人員，以高薪低派之方式羞
28 辱原告，以及故意將原告推到第一線，讓原告有不佳之工作
29 表現，企圖逼退原告自請離職，或有利於被告公司後續處理
30 原告，被告顯有不當動機，並非基於企業經營上所必須。且
31 調動後之職位雖表面上仍為中級專員，但工作內容係從原擔

任幕僚改為較低之一線業務員，造成原告精神上極大之壓力，實為降職之不利調動等語。

2. 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。勞動基準法第10條之1定有明文。

3. 經查，依被告提出於工作規則第15條、第16條規定「為加強內部牽制，防止弊端及靈活運用人力資源，並增進工作歷練，培育人才，本行得對行員之職務或服務單位，實施定期或不定期輪調」、「本行因前條業務經營上需要，得在不違反內政部74.9.5.台內勞字第328433號函頒雇主調動勞工工作之五原則下，對行員實施輪調，調整其職務或調動其服務單位。」（見本院卷一第267頁），以及行員輪調要點第3條第1項「輪調之實施依左列方式辦理：一、各單位之正副主管…任期以三年一任為原則，如因業務需要得予延長，惟延長期限合計不得超過三年。二、各單位內各項業務之主管或經授權之非主管人員…職務任期以三年一任為原則，如因業務需要得予延長，惟延長期限合計不得超過三年。三、各單位內非主管人員……職務任期以二年一任為原則，但因業務需要，一次得准予延長一年，最多以三次為限。」、同條第2項「前項二、三款人員因久任現職單位無適當職務可施予輪調者，應陳報總行辦理單位輪調…」（見本院卷一第214頁至215頁）。以銀行業而言，為了加強行員專業職能養成與業務歷練，強化人才培育，提昇服務品質及經營績效等目的，於合於調動五原則的要件下，辦理行員輪調，乃屬常態。被告為銀行業，上開調動乃屬企業經營之必要。而原告係於108年8月1日起任職被告，於109年4月30日試用合格，迄至110年0月間，已就職2年餘，合於上開工作規則、行員

輪調要點規定之單位輪調之要件。原告雖稱其所簽立行員就職約定書第7條有規定「…服務滿三年後，始能申請跨區調動」（見本院卷一第304頁），可知3年為基本任期要求，而原告就職尚未滿3年，乃不合於單位輪調之要件等語。然上開行員就職約定書所規定者係行員申請調動之限制，與行員輪調要點規定由被告依業務需要而辦理單位輪調之情形有別，尚不能執以為被告3年內可不受單位輪調之護身符，原告此部分主張自非可採。另原告稱從被告所屬企業金融部之行員人數逐年增加（見本院卷一第292頁至297頁企業金融部年度考績清冊受考核人數）來看，被告並非無適當職務可供原告調整等語。然系爭調動係以增加原告歷練之事由而為之，與原來所在之企業金融部之人數是否增加並無關係，原告此部分主張亦無足採。又再觀之被告於111年3月25日發布之任免通知書（見本院卷一第60頁至66頁），該次調動人員多達58人，應認係被告轄下所有單位之年度全行大調動，屬通盤考量全行之人力資源配置之調動，並非針對原告一人所為調動。至於原告稱被告將原告調至建成分行，刻意給予第一線事務員之工作，要原告去招攬業務及當櫃台人員，以高薪低派之方式羞辱原告，以及故意將原告推到第一線，讓原告有不佳之工作表現，企圖逼退原告自請離職，或有利於被告公司後續處理原告，被告顯有不當動機云云，乃屬原告臆測之詞，蓋依原告提出之銀行經歷及人事資料卡（見本院卷一第52頁、卷二第244頁至245頁），顯示原告之專長為授信、徵信、外匯，且受僱被告前，自80年起即歷任各銀行之業務經理，主要職掌包括企金、徵信、授信、分行管理等，可見原告在銀行業之資歷甚深，且經歷業務項目堪稱廣泛，對銀行各項業務處理應係游刃有餘，則被告調動原告至分行時，焉能預先知道原告對分行業務不熟悉，而故意將原告推到第一線，讓原告表現不佳。故系爭調動，應係被告基於企業經營上所必須，且無從認有何不當動機及目的。

4. 其次，原告雖稱調動後之工作內容係從原來擔任幕僚改為較

01 低階之一線業務員，造成原告精神上極大之壓力，實為降職
02 之不利調動。查，原告調動後之薪資及職位均未變動，雖調
03 動後的工作內容係「外務專員」，有異於原先在企業金融部
04 期間之承辦業務（公平待客原則），然而分行與總行之業務
05 性質本即因分工而有所不同，並無高低階之分。原告此部分
06 主張屬個人主觀感受，與一般通念並有未合，尚非可採。

07 5. 綜上，被告於111年3月25日所為系爭調動，不能認係違反勞
08 動基準法第10條之1規定，其調動合法。

09 (二)被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，並無理
10 由：

11 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
12 止勞動契約，勞動基準法第11條第5款有明文。揆其立法意
13 旨，須勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達
14 成客觀合理之經濟目的，且雇主於其使用勞動基準法所賦予
15 之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶
16 符「解僱最後手段性原則」（最高法院103年度台上字第192
17 1號裁判意旨參照）。

18 2. 被告主張原告在建成分行，先後擔任「外務專員、外匯存滙
19 業務、櫃員一般、ATM」等工作，對於所從事之業務不能勝
20 任，並提出111年6月17日、7月1日、8月8日、8月26日行員
21 生活動態會議紀錄、行員生活動態紀錄表、不適任人員約談
22 紀錄表、專案輔導期間紀錄表、專案輔導期滿考核表、人力
23 資源處111年11月10日簽呈等件為佐（見本院卷一第218頁至
24 261頁），原告亦不否認其長期擔任內部中、高階管理，已
25 多年未接觸現場直接銷售工作，調動後受指派之「外務專
26 員、外匯存滙業務、櫃員一般、ATM」等工作，均非原告所
27 能勝任之工作（見本院卷一第28頁至30頁）。可認原告確有
28 不能勝任在建成分行之各部門工作之情事。

29 3. 被告雖稱其已窮盡各種手段，銀行內部已無其他職務可再給
30 予原告嘗試或供其練習改善，未違反解僱最後手段性原則，
31 得終止勞動契約等語。然觀之被告所述其於111年5月將原告

01 工作調整為外匯業務，單位主管於111年6月17日邀請原告及
02 建成分行之相關人員召開會議，告知原告工作表現有缺失，
03 希望其得儘早改善，並訂定2週後即同年6月30日為改善期
04 限。後被告於111年7月1日再次召開行員生活動態會議，檢
05 視原告之改善情形，原告作業之正確度仍未提升，依然發生
06 匯款疏失，造成客訴，另工作效率未提升，影響分行其他行
07 員作業。被告乃再於111年7月1日調整原告從事僅需處理臺
08 幣之一般存匯業務，卻仍發生相同情形，屢遭客戶投訴。被
09 告再於111年8月8日及同年8月26日召開行員生活動態會議，
10 告知原告應予改善之處，仍多次遭客戶投訴抱怨等過程。可
11 見被告調整原告工作內容，雖然將原告之工作內容越調整越
12 簡易，以嘗試找到原告能勝任之工作，均未能找到，而可認
13 被告之建成分行內部確實已無其他職務可再給予原告嘗試或
14 供其練習改善。然被告除建成分行外，尚有其他單位例如總
15 行各業務單位，縱原告對建成分行之業務不能勝任，被告仍
16 未舉證證明原告擔任其他部門業務，乃至其原來之企業金融
17 部之職位，亦有不能勝任而無法指派之情形，況原告曾於11
18 0年7月18日提出調動至北一區區營運處中心、北二區區營運
19 中心、企金部、信託部等單位之申請，有請調申請書可佐
20 （見本院卷一第126頁），亦可見原告就被告其他單位之工
21 作仍有就任之意願，被告在決定予以資遣前，即應就其他單
22 位之職位予以評估有無職缺以及原告之專長及技術是否能勝
23 任，始可謂窮盡各種手段。被告固辯稱原告申請調動之時間
24 點並非全行單位輪調之時，並非一經申請即可單位輪調等
25 語，並提出被告發布之請調服務地區作業程序、被告總行通
26 知申請期限至111年7月8日之函文為佐（見本院卷一第448頁
27 至449頁、第454頁至455頁）。然原告申請調動時，被告已
28 於000年0月間開始進行原告之輔導改善作業，事涉原告資遣
29 事宜，已非上開作業程序所規定之事項，則被告斯時如評估
30 結果認原告不能勝任建成分行之工作，即應額外評估單位輪
31 調之可能性，尚不能拘泥於當時並非全行單位調動之時間點

而不予評估，是被告此部分答辯並非可採。是以，就被告之處置，不能逕予認定被告已窮盡各種手段進行原告職務之安排，故被告僅以原告在建成分行不能勝任之事由，即通知予以資遣，應認其違反解僱最後手段性原則。原告主張資遣不合法，即屬可信。

(三)原告主張依民法第113條規定，被告應回復原告原任被告總行企業金融部「業務行銷管理（職等中級專員）」之職務，並無理由：

查，被告資遣原告不合法，兩造間僱傭關係仍存在，業如前述，然系爭調動未違反勞動基準法第10條之1規定，亦如前所述，則原告回職後，如被告仍認原告就建成分行之業務不能勝任，乃被告應另行依兩造協議，或依勞動契約、工作規則、行員輪調要點等規定再調動其職務，原告尚不能逕行請求被告「應」回復原告原任被告總行企業金融部「業務行銷管理（職等中級專員）」之職務。至於原告前曾聲請定暫時狀態之處分，經本院以112年度勞全字第18號裁定被告於本件確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並回復聲請人擔任相對人企業金融部業務行銷管理（職等中級專員）職務，該處分之效力僅係本件訴訟終結確定前，附此說明。

(四)原告請求被告繼續給付薪資及提繳勞工退休金，為有理由，得請求數額如下所述：

1. 兩造間僱傭關係既繼續存在，原告依兩造間僱傭契約請求被告繼續給付薪資，即屬有據。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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233條第1項、第203條分別定有明文。經查，原告111年11月之月薪為80,074元、伙食代金2,400元，合計82,474元，另12月領取薪資為26,630元等節，有原告提出行員薪資所得資料查詢、被告提出薪津表可

佐（見本院卷一第44頁、第275頁），堪信為真。則原告請求被告自111年12月份之薪資差額55,844元及遲延利息，及自112年1月起至原告復職前1日止，按月於當月2日前給付82,474元，及自各期應給付之翌日起按週年利率5%計算之法定遲延利息之範圍內，當屬有據。

2. 又按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項、第335條第1項分別定有明文。被告主張其已給付原告預告工資及資遣費共211,860元，原告應返還不當得利，自得與原告可領取之「工資債權」抵銷等語。查，依被告提出111年12月30日函及所附平均工資計算表（見本院卷一第262頁至263頁），堪信被告已發放預告工資60,173元、資遣費151,687元，合計211,860元予原告。既被告資遣不合法，原告受領上開款項即無法律上原因，應返還不當得利予被告。被告請求原告返還不當得利與原告請求工資，均係金錢給付，且均屆清償期。則被告主張抵銷原告得請求之薪資債權，自有理由。經抵銷後（111年12月抵銷55,844元、112年1月抵銷82,474元，該部分薪資債權均溯及消滅，112年2月抵銷73,542元，該月尚欠8,932元），原告得請求被告給付之工資及遲延利息係8,932元，及自112年3月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另自112年4月1日起至原告復職之前一日止，按月於當月2日給付原告82,474元，及自各月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3. 再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%；雇主未依勞工退休金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，勞工得向僱主請求損害賠償，勞工退休金條

01 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別有明文。兩
02 造間僱傭關係仍繼續存在，被告應給付原告每月工資82,474
03 元，既如前述，被告即有依上揭規定為原告提繳勞工退休金
04 至原告勞退專戶之義務。依111年、112年勞工退休金月提繳
05 工資分級表所示，月薪82,474元屬之月提繳工資應以83,900
06 元計，被告按月應提繳數額為5,034元。另依原告勞工退休
07 金個人專戶明細資料（見本院卷一第115頁），被告111年12
08 月提繳金額為1,752元，應補提繳3,282元。故原告請求被告
09 應提繳3,328元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
10 戶；暨自112年1月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元
11 至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶之範圍內，為
12 有理由。

13 四、從而，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金
14 條例第31條第1項規定，請求確認原告與被告間之僱傭關係
15 存在。被告應給付原告8,932元，及自112年3月3日起至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息，另自112年4月1日起至原
17 告復職之前一日止，按月於當月2日給付原告82,474元，及
18 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
19 利息。被告應提繳3,328元至勞工保險局設立之原告勞工退
20 休金個人專戶；暨自112年1月1日起至原告復職日止，按月
21 提繳5,034元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶
22 部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁
23 回。

24 五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。按法
25 院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假
26 執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標
27 的物提存而免假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有
28 明文。本件判決為被告即雇主敗訴判決之部分，依據前開規
29 定，由本院依職權宣告假執行，及酌定相當擔保金宣告被告
30 供擔保後得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲
31 請，已失其依據，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
02 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日
05 勞動法庭 法 官 林銘宏

06 以上正本係照原本作成。

07 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
09 命補正逕行駁回上訴。

10 中 華 民 國 113 年 2 月 27 日
11 書記官 陳怡文