

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第24號

上訴人 莊双恩

訴訟代理人 江錫麒律師

王炳人律師

柯宏奇律師（民國114年12月12日解除委任）

上訴人 財團法人國家衛生研究院（下稱國衛院）

法定代理人 司徒惠康

訴訟代理人 黃國益律師

許雅筑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國114年5月19日臺灣苗栗地方法院113年度勞訴字第36號第一審判決，各自提起一部上訴及上訴，本院於115年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於(一)確認兩造間於民國113年12月13日之僱傭關係存在；(二)主文第二項命財團法人國家衛生研究院給付莊双恩逾新臺幣107萬1,197元本息，及該部分假執行之宣告；(三)前開部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上廢棄部分，上訴人莊双恩在第一審之訴及前項(二)之假執行聲請均駁回。

財團法人國家衛生研究院其餘上訴及莊双恩上訴均駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用由財團法人國家衛生研究院負擔四分之三，餘由莊双恩負擔。

事實及理由

一、上訴人莊双恩主張：伊自民國87年1月1日起受聘於上訴人國衛院擔任專任助研究員，並自91年10月1日起受聘為專任副研究員。伊自受聘以來期滿皆續聘新約而未曾中斷，屬不定期勞動契約。詎國衛院於112年9月12日函知其續聘申請案未獲通過，聘期延長至同年12月31日止。伊於同年10月11日申

01 請重新審議續聘案，然國衛院仍於同年12月7日依勞動基準
02 法（下稱勞基法）第11條第5款規定（下稱系爭規定），預
03 告兩造契約於同年12月31日終止。伊並無不能勝任工作之情
04 事，國衛院終止勞動契約亦違反最後手段性，自不合法。故
05 請求確認兩造間於113年1月1日至12月13日止之僱傭關係存
06 在，另請求國衛院為附表編號1至16□、□欄所示之給付本息
07 （下合稱系爭給付），及為附表編號17□欄所示之給付（下
08 稱系爭提撥）等語。

09 二、國衛院則以：兩造間為定期勞動契約，其聘期原至112年9月
10 30日止，因續聘評審小組審查後決議不續聘莊双恩，伊僅將
11 莊双恩聘期延至同年12月31日止。況莊双恩缺乏研究競爭力
12 及生產力，有不能勝任工作之情事，伊已依系爭規定終止勞
13 動契約，莊双恩請求伊為系爭給付，為無理由。如認伊終止
14 勞動契約不合法，因莊双恩不能勝任工作，伊本得對之採取
15 降職、降級、降薪處分，莊双恩無從依原領薪資或調薪而為
16 請求，亦不得請求屬恩惠性給與之年終獎金、年度考核獎金
17 （下合稱系爭獎金）。且莊双恩各於113年1月5、12日受領
18 伊給付資遣費100萬7,274元、預告期間工資3萬3,576元，即
19 無法律上之原因，而屬不當得利，伊得向莊双恩請求不當得
20 利，並以此主張抵銷等語，資為抗辯。

21 三、原審判決確認兩造於113年1月1日至12月13日間僱傭關係存
22 在，另國衛院應對莊双恩給付如附表編號7至14□、□欄所示
23 金額本息及為系爭提撥。莊双恩就原判決駁回其請求之薪
24 資、離職儲金差額5萬2,049元、2,078元及系爭獎金提起上
25 訴，國衛院就其敗訴全部提起上訴。莊双恩上訴聲明：(一)原
26 判決關於駁回莊双恩後開第2項部分廢棄。(二)廢棄部分，國
27 衛院應再給付莊双恩44萬2,111元，及自民事聲明上訴狀附
28 表一所示起算日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願
29 供擔保，請准宣告假執行。國衛院上訴聲明：(一)原判決關於
30 1.確認兩造間於113年1月1日至12月13日止之僱傭關係存
31 在；2.命國衛院給付莊双恩107萬6,830元本息；3.命國衛院

01 為系爭提撥部分均廢棄。(二)上廢棄部分，莊双恩在第一審之
02 訴駁回（莊双恩就薪資因抵銷敗訴及三節獎金經駁回部分未
03 據上訴，即告確定，不在本院審理範圍）。兩造均答辯聲
04 明：對造上訴駁回。

05 四、本院的判斷：

06 (一)兩造間為不定期勞動契約（兩造簡化協議之爭點【見本院卷
07 第237至238頁，下稱爭點】1.）：

08 1.莊双恩自87年1月1日起受僱於國衛院擔任助研究員，嗣於
09 91年10月1日通過升等為副研究員。國衛院先後發給莊双
10 恩多次聘書，聘期自91年10月1日至96年9月30日止、自97
11 年10月1日至100年9月30日、自100年10月1日至103年9月3
12 0日、103年10月1日至106年9月30日、106年10月1日至109
13 年9月30日。莊双恩於109年間通過續聘審查，聘期至112
14 年9月30日，任職期間均服務於國衛院癌症研究所，聘期
15 並未中斷。又國衛院之研究人員依行政院勞工委員會（現
16 改制為勞動部）98年12月11日勞動1字第0980130937號公
17 告，自99年3月1日起全面適用勞基法等情，為兩造所不爭
18 執（見本院卷第236至237頁之不爭執事項【下稱不爭執事
19 項】1.2.），堪信為真正，故兩造間應有勞基法適用，合
20 先敘明。

21 2.勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非
22 繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約，
23 此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6條規
24 定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工
25 作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質
26 與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短
27 期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而
28 言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工
29 實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有
30 持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束
31 （最高法院109年度台上字第1156號判決同此意旨）。

01 3.莊双恩自87年1月1日即任職於國衛院癌症研究所擔任專任
02 助理研究員、專任副研究員，直至112年12月31日遭國衛
03 院資遣，期間從未中斷，顯非未逾1年之臨時性、短期
04 性、季節性及特定性工作。又依其聘書並未載明其工作內
05 容屬於臨時性、短期性、季節性及特定性工作（見原審11
06 3年度勞專調字第10號卷【下稱勞專調卷】第25至37
07 頁），參以國衛院自承莊双恩任職該院癌症研究所，主要
08 工作係依政策性目標完成實驗工作（見原審卷第23頁）。
09 衡情一般研究成果之產生，難以限定必於某時期完成，益
10 徵其工作內容非勞基法第9條第1項所定得為定期契約之臨
11 時性、短期性、季節性及特定性工作。國衛院辯稱其屬於
12 國內唯一任務導向之專責醫藥衛生研究機構，具提升我國
13 醫療衛生健康等高度公益性目的，非在提供一個永久、排
14 他、獨佔、持續之工作，且研究員工作性質特殊，係著重
15 於其個人之研究項目或領域，對國衛院而言，並非持續不
16 間斷之業務，與勞基法所定繼續性工作人員之一般性質有
17 別云云，惟國衛院負有何種政策目標，與兩造間勞動關係
18 之性質判斷無涉，此部分辯解洵非可取。

19 4.準此，莊双恩主張兩造間係成立不定期契約，應屬有據。

20 (二)國衛院依系爭規定終止兩造契約，不符最後手段性，為不合
21 法（爭點2.）：

22 1.國衛院於112年12月7日以電子郵件通知莊双恩，依勞基法
23 第16條第1項第3款預告，將於112年12月31日依系爭規定
24 為由，以資遣方式終止勞動契約，為兩造所不爭執（見不
25 爭執事項3.），惟莊双恩則爭執解僱不合法，即應由本院
26 審酌國衛院解僱之合法性。

27 2.勞工法上之勞動契約，係以勞工生存權作為其基礎理念，
28 勞雇雙方所議定勞動條件，不得違反勞基法關於勞動條件
29 最低標準之限制（勞基法第1條規定參照）。立法者為調
30 和雇主契約終止自由與勞動權保障之衝突，以法律保留原
31 則，限制雇主除非有勞基法第11條、第12條所定之法定終

止事由，否則不得終止勞動契約，此屬法律強制禁止規定。準此，勞僱雙方基於契約自由原則雖得合意終止勞動契約，惟雇主不得基於經濟強勢地位，於勞動契約或工作規則規範勞基法上開規定以外之解僱事由，以規避前開強制禁止規定。又雇主於工作規則就勞工工作表現所訂考評標準，就雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，若未低於勞基法就勞動條件規定之最低標準，勞資雙方自應遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理，法院亦應予以尊重。是工作規則以勞工工作表現績效未達一定標準作為解僱事由者，仍應具體檢視是否該當系爭規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要件，即基於勞工客觀上之能力、學識、品行或主觀上能為而不為，其所提供之勞務已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，且須具備「解僱最後手段性原則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱用，方符合勞基法保障勞工權益之立法旨趣（最高法院112年度台字第2714號判決同此意旨）。

3. 莊双恩確有合於國衛院規定之不適任情事：

- (1) 查國衛院就副研究員之續聘評審程序，定有「人員進用及升等作業要點（下稱進升要點）」、「助研究員以上人員續聘作業說明」（下稱續聘作業說明）、「專任副研究員及助研究員續聘原則注意事項（下稱注意事項）」、「癌症研究所研究人員續聘原則（下稱續聘原則）」（見勞專調卷第139至155頁）。依進升要點第5點第7項、第6點第1項及續聘作業說明規定，副研究員續聘聘期為3年，期滿前再經評審，通過者續聘之。由各該研究單位提研究單位會議決定聘請院內外有關學科特聘或講座或專任研究員或專任技術研究員5人至7人組成績聘評審小組（以研究所長或主任為召集人，下稱系爭評審小組），並由該小組決定聘請專家6人至10人，就候聘人最近5年內之研究著作進行

評審及提出書面報告，再由研究單位會議參考前款書面報告，就候聘人研究或工作成績加以評審（在聘期屆滿前8個月，由系爭評審小組召開討論會議並進行投票，撰寫綜合報告後送單位會議辦理審查；如該小組決議不繼續辦理續聘程序，須經研究單位會議決議）。又注意事項第3點第1項、第2項第3款第1目(3)(5)(7)「本院PI（指專任副研究員及助研究員）續聘標準應同時含有執行院外計畫件數及PI在應聘期間研究所產生之科學、社會、或產業效益三面向之成果兩部分。相關成果必須包含配合院任務導向與單位目標的具體貢獻。…科學效益：應聘期間之主論文(3)3年副研究員：發表於該領域前25%期刊之主論文2篇；如主論文有科學效益卓著之特殊情況，篇數得酌減。…(5)主論文之定義為PI為主要通訊作者之原創研究論文。(7)以上論文中，應至少包含1篇為與PI執行之院內計畫內容與題目相關所產出之研究論文。」癌症研究所依注意事項另定之續聘原則除重申前開規定外，另補充規定主論文之定義為副研究員為通訊作者之原創研究論文；論文為共同通訊作者，且有具體重大貢獻，得視為主論文。本院審酌前開規定應屬工作規則之性質，且其宗旨無非鑒於國衛院乃任務導向型之研究機構，必須藉由頒行工作規則，嚴格督促國衛院研究人員完成任務導向之研究工作，以加強醫藥衛生之研究，並增進國人之健康福祉（國衛院設置條例第1條參照）。其考評程序與標準並無何低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，自有拘束兩造雙方之效力，本院亦應予尊重。

(2)莊双恩於109年10月1日經續聘3年，業如前述。其於112年間申請續聘，系爭評審小組於112年8月10日召開會議，以莊双恩於本次續聘期間僅有1篇論文為共同通訊作者，該論文影響係數雖為11.0，但係莊双恩與其他PI共同指導博士生之論文，委員對其貢獻度有不同看法，進而衍生出是否達該所研究人員續聘基本標準之疑義，經委員投票未達

01 出席人數三分之二而未通過其申請案（見勞專調卷第151
02 至152頁）。嗣經莊双恩提出申復，系爭評審小組於同年8
03 月17日審酌前開論文另一位通訊作者提出之貢獻說明書，
04 綜合考量莊双恩過去幾年綜合表現未符合期待，經委員投
05 票仍未達出席人數三分之二，認其不符合該所續聘標準，
06 故未進一步討論外審委員名單（見同卷第157頁）。癌症
07 研究所於同年8月28日召開人事審議決議，經表決仍無法
08 通過出席人數三分之二，決議莊双恩續聘申請案不通過，
09 將彙整相關審查意見及申請文件，送國衛院簽辦不續聘事
10 宜（見同卷第159至160頁）。國衛院並於同年9月12日函
11 覆莊双恩續聘申請案未通過，其聘期延長至同年12月31日
12 （見同卷第73頁）。莊双恩泛稱其自87年受聘於國衛院時
13 起即全心投入工作，無不能勝任工作云云，雖提出主管推
14 薦信（見原審卷第67至77頁）為憑，惟該推薦信與前開工
15 作規則所定續聘要件並不相符，其主張並無可採。是國衛
16 院依上開工作規則規定，認莊双恩確有不應續聘之情事而
17 不能勝任工作，應屬有據。

- 18 4.國衛院定有「資遣作業」之規定，針對該院政策性人力精
19 簡、單位計畫經費不足、實驗室關閉及無法勝任工作等情
20 形予以規範（資遣作業第1點參照）。上開規定並無明定
21 適用範圍，國衛院辯稱副研究員並無適用，要無可取。又
22 依資遣作業第3點規定，辦理人員資遣時，應於事先預告
23 之，時程同離職預告期。如符合系爭規定者，必須踐行改
24 善計畫，即由直屬主觀與當事人面談，瞭解其困難加以指
25 導，並擬定改善計畫及執行目標、方式，預訂第一次檢視
26 成效面談時間，再視情況進行第二次面談時間，每次皆應
27 填寫輔導面談表或改善計畫詳加記載，經當事人簽名確
28 認。如改善結果不符單位需求，即啟動資遣作業；以簽陳
29 辦理，備妥面談表、改善計畫表、當事人親簽之預告契約
30 終止予相關權益說明文件及其他無法勝任工作之相關文件
31 佐證，並經簽核通過（見本院卷第223至226頁）。足見國

01 衛院就人員之資遣定有內規，啟動資遣程序前，必須踐行
02 改善計畫，並與勞工確切面談行為，嗣後並應檢附相關證
03 明，以作為踐行資遣程序之證明，其目的在於規範僱主解
04 僱必須符合最後手段性原則，以確保勞工生存權與工作
05 權。是國衛院以莊双恩不能勝任為由，依系爭規定終止兩
06 造契約，自應事先踐行上開流程。國衛院既自承並未踐行
07 相關程序，則其系爭規定終止契約，不符最後手段性，即
08 不合法。

09 (三)莊双恩訴請確認兩造於113年1月1日至12月12日止僱傭關係
10 存在，為有理由（爭點2.）：

11 1.確認法律關係成立或不成立之訴，固以確認現在之法律關
12 係為限，如已過去或將來應發生之法律關係，則不得為確
13 認之訴之標的。惟所謂過去之法律關係，指過去曾經成立
14 或不成立之法律關係，因情事變更，該過去之法律關係現
15 已不復存在之情形而言。若過去成立或不成立之法律關係
16 延續至現在尚存續者，仍不失為現在之法律關係。又勞工
17 工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以
18 上年滿60歲者，得自請退休。勞工年滿65歲者，雇主得強
19 制其退休，勞基法第53條、第54條第1項第1款分別定有明
20 文。本件莊双恩主張兩造間僱傭關係於113年1月1日至12
21 月13日仍存在，為國衛院所否認，且莊双恩請求之目的在
22 排除國衛院非法片面終止兩造契約之不合法，一旦判決確
23 定國衛院終止契約之意思表示不適法，兩造間僱傭關係即
24 應合法存續至莊双恩年滿65歲強制退休之前一日即113年1
25 2月12日，故莊双恩提起本件確認之訴，有即受確認判決
26 之法律上利益。且訴訟之認定，法律關係是否已過去，乃
27 以起訴之時點加以認定，應俟莊双恩依兩造間契約為應為
28 之給付後，始得謂兩造間之債權債務關係消滅，而成為過
29 去之法律關係，附此敘明。

30 2.莊双恩係於00年00月00日生、於113年12月13日年滿65
31 歲，為兩造所不爭（見不爭執事項8.）。而兩造屬於不定

期契約，且國衛院依系爭規定於112年12月31日終止兩造契約並不合法，均如前述。則依勞基法第54條第1項規定，兩造間僱傭關係之末日即為113年12月12日，故莊双恩請求確認兩造間於113年1月1日起至12月12日止之僱傭關係存在，即屬有據。至莊双恩另請求確認兩造於同年12月13日當日之僱傭關係存在，則屬無據。

(四)莊双恩請求國衛院給付如附表編號7至14□、□欄所示金額本息（爭點3.）：

1.薪資196萬9,119元部分：

(1)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；又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條及第234條分別定有明文。再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。

(2)國衛院於112年12月31日違反解僱莊双恩，已預示拒絕受領莊双恩提供勞務，莊双恩並無去職之意，旋於113年3月27日提起本件訴訟，請求確認僱傭關係存在及給付工資等，國衛院於收受起訴狀繕本後仍認其解僱合法而未安排莊双恩返回工作，有起訴狀、送達證書及國衛院答辯狀在卷可憑（見勞專調卷第11至19、111至123頁），堪認莊双恩有繼續為國衛院提供勞務之意願，且已將準備給付之事情通知國衛院而遭拒，根據前開說明，應認國衛院已處於受領勞務遲延之狀態。

(3)莊双恩遭國衛院違反解僱前之薪資為每月16萬7,879元，為兩造所不爭執（見不爭執事項6.），則莊双恩請求國衛院給付113年1月1日至12月12日薪資共計191萬1,654元

(計算式： $167,879\text{元} \times 11 + 167,879\text{元} \times 12/31$ ，元以下四捨五入，下同)。

(4)莊双恩雖主張其於113年可調薪2%，另112年度考績甲等可晉薪0.5級而應加薪1,200元，應按月薪17萬2,437元計算薪資云云，惟莊双恩於103、105、106年之考核結果均不予晉薪；110年考核結果為乙，不予晉薪。104年考核結果晉薪1級；107至109考核結果晉薪0.5級；111年、112年度考核結果為佳（甲），晉薪0.5級（見不爭執事項5.），是莊双恩任職國衛院期間並非每年均可晉級加薪，遑論其於112年業經國衛院審議小組認定不能勝任工作，業如前述。則莊双恩是否必然可晉級、加薪，實非無疑。其未能就此有利於己之事實舉證以實其說，難謂其主張為可採。

2.離職儲金7萬8,759元部分：

依國衛院退撫及資遣要點第3點第1項第1款規定：「自99年3月1日起適用勞工退休金條例（新制）或勞基法（舊制），本院每月皆為其提撥公提離職儲金，提撥之基礎與比例如下：(一)公提儲金：本院人員每月提撥其薪資之百分之四，作為離職儲金。於符合第4點及第五點之離職請領資格時，則可請領之。」第4點第4款規定：「本院研究人員99年3月1日起提撥之離職儲金及非研究人員提撥之離職儲金依下列標準請領：…(四)在本院服務滿九年以上者，發給百分之百公、自提儲金本息。」兩造自113年1月1日起至113年12月12日止僱傭關係既繼續存在，且月薪應依167,879元計算，已如前述，則國衛院每月應提撥6,715元（計算式： $167,879\text{元} \times 4\% = 6,715\text{元}$ ）作為莊双恩之離職儲金。莊双恩自87年受僱於國衛院，至113年12月12日法定強制退休年齡前1日止，其服務已逾9年，故其請求國衛院提撥離職儲金共7萬6,464元【計算式： $6,715 \times 11 + 6,715 \times 12/31 = 76,464\text{元}$ 】，應屬有據，逾此範圍之主張，則無理由。

3.勞保老年年金給付損害賠償12萬3,929元部分：

01 (1)投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
02 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費
03 金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所
04 受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例（下稱勞保
05 條例）第72條第3項定有明文。

06 (2)國衛院終止兩造契約並不合法，兩造間於113年1月1日至1
07 2月12日間之僱傭關係仍然存在，業經本院認定如前，是
08 國衛院就上開期間仍有依法為莊双恩投保之義務，莊双恩
09 因國衛院未投保，致其本得依法領得之老年年金給付有所
10 短少，自得依前開規定請求國衛院賠償。莊双恩主張其所
11 受損害金額為12萬3,929元，既為國衛院所不爭執（見本
12 院卷第336頁），此部分自應准許。

13 4.系爭獎金部分：

14 (1)勞基法施行細則第10條第2款規定，已揭明年終獎金不屬
15 於工資之範疇，係恩惠性或勉勵性給與，不具經常性；又
16 事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
17 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失
18 之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條亦定有明
19 文。是雇主應否發給年終獎金，端視當年度有無盈餘，及
20 勞工全年工作有無過失而定。國衛院既屬衛生福利部設立
21 之任務型導向研究機構，其預算、決算與研究成果均受衛
22 生福利部與立法院高度監督審查（國衛院設置條例第15條
23 參照），則其年終獎金發放與金額，端視國家財政、預算
24 編列情況、個別研究人員的表現與計畫成果而定，非謂每
25 位研究人員不問表現如何，而必然可領取定額之年終獎
26 金。莊双恩主張年終獎金屬勞務對價之經常性給與，核與
27 前開規定洵有不合，要難採認。況其迄未舉證證明其遭國
28 衛院解聘後考核等級為何，則其主張國衛院應給付年終獎
29 金25萬8,656元，要屬無據。

30 (2)國衛院員工考績甲等可領取0.75月薪總額之考績獎金、乙
31 等可領取0.5月薪總額之考績獎金、丙等以下無考績獎

01 金，固為兩造所不爭執（見不爭執事項4.）。惟莊双恩未
02 舉證證明其遭國衛院解聘後考核等級為何，此部分請求亦
03 屬無據。

04 5.準此，莊双恩得請求國衛院給付211萬2,047元（計算式：
05 1,911,654+76,464+123,929）。又兩造不爭執國衛院得
06 以其已付資遣費等共計104萬850元為抵銷（見不爭執事項
07 7.），且兩造對於先抵銷莊双恩之薪資亦無爭執，故本件
08 莊双恩得請求國衛院給付如附表編號7至14欄所示之金
09 額，及各自附表編號7至14欄所示起算日起，均至清償
10 日止，按年息5%計算之利息。

11 (五)莊双恩請求國衛院提撥10萬2,484元至莊双恩勞動部勞工保
12 險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶），為有理由
13 （爭點4.）：

14 1.依勞基法第56條規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金；
15 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
16 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工
17 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
18 條第1項、第14條第1項亦有明定。又依勞退條例第31條第
19 1項規定，雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞工退
20 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。
21 該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
22 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
23 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
24 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財
25 產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
26 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
27 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
28 狀。

29 2.莊双恩月薪為16萬7,879元，業經本院認定如前，則其月
30 提繳金額應為9,000元（見不爭執事項6.），故國衛院應
31 提繳10萬2,483元（計算式：9,000元×11+9,000×12/31）

至系爭專戶，逾此範圍之請求則屬無據。

五、結論：

綜上所述，莊双恩訴請確認兩造於113年1月1日至12月12日間之僱傭關係存在，另請求國衛院給付如附表編號7至14□欄所示金額共計107萬1,197元，及附表□欄所示起算日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，暨提繳10萬2,483元至系爭專戶，為有理由。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審命國衛院給付超過上開應給付部分，並依兩造聲請為準、免假執行之宣告，另確認兩造間於113年12月13日之僱傭關係存在，均有未合，國衛院上訴意旨就此部分，指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審命國衛院如數給付，並依兩造聲請為準、免假執行之宣告，另確認兩造於上開期間之僱傭關係存在，並無違誤，國衛院上訴意旨指摘原判決此部分不當，為無理由，應予駁回。原判決就莊双恩另請求給付44萬2,111元本息部分，為其敗訴之判決，並駁回其該部分假執行之聲請，核無不合，莊双恩上訴意旨就此部分指摘原判決不當，請求國衛院再給付44萬2,111元本息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，對於判決之結果不生影響，故不再逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件莊双恩上訴為無理由，國衛院上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 28 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容
法 官 陳 正 禧
法 官 施 懷 閔

正本係照原本作成。

莊双恩不得上訴。

國衛院如不服本判決，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。

書記官 洪鴻權

中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

【附表】（單位：新臺幣元）

編號	法律依據 □	請求項目□	請求金額 □	原審判准 金額□	本院判准 金額□	遲延利息 起算日□
1	兩造契約	113年1月薪資	172,437	0	0	同年2月1日
2	同上	113年2月薪資	172,437	0	0	同年3月1日
3	同上	113年3月薪資	172,437	0	0	同年4月1日
4	同上	113年4月薪資	172,437	0	0	同年5月1日
5	同上	113年5月薪資	172,437	0	0	同年6月1日
6	同上	113年6月薪資	172,437	0	0	同年7月1日
7	同上	113年7月薪資	172,437	134,303	134,303	同年8月1日
8	同上	113年8月薪資	172,437	167,879	167,879	同年9月1日
9	同上	113年9月薪資	172,437	167,879	167,879	同年10月1日
□	同上	113年10月	172,437	167,879	167,879	同年11月

		薪資				1日
☐	同上	113年11月 薪資	172,437	167,879	167,879	同年12月 1日
☐	同上	113年12月 薪資	72,312	70,401	64,985	114年1月 1日
☐	國衛院退撫要點第3條第1項第1款	離職儲金	78,759	76,681	76,464	民事變更 暨追加聲 明狀送達 之翌日
☐	勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項	勞保老年年金給付損害賠償	123,929	123,929	123,929	同上
☐	兩造契約	113年年終獎金	258,656	0	0	114年1月 21日
☐	同上	113年考績獎金	129,328	0	0	114年1月 28日
☐	勞保條例72 I、民184 II (擇一)	提繳勞工退休金至系爭專戶	102,774	102,774	102,483	--
備註 國衛院就□欄編號1至7本應各給付16萬7,879元予莊双恩，就此部分因與不當得利104萬850元抵銷，僅餘編號7所示之13萬4,303元						