臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第63號

原　　告　周師傑
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　向文英律師
被　　告　利德工程股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　王薇薇
訴訟代理人　張志堅律師
　　洪國欽律師
　　王志賢

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國112年12月7日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係自民國112年7月1日起至民國112年7月31日止存在。

二、被告應給付原告新臺幣38,171元，及自民國112年8月6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8,328元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔新臺幣523元，餘由原告負擔。

六、本判決第2項、第3項得假執行；但被告如以新臺幣46,499元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國111年12月12日起受僱於被告，擔任被告承攬臺南都會區北外環道路第2期（西工區）新建工程（下稱系爭工程）之駐工區職業安全衛生管理員，為繼續性工作

性質，任職之初被告拿定期勞動契約給原告簽立，期間自111年12月12日起至112年3月11日止（下稱第1份定期勞動契約），嗣於112年5月間，被告復要求原告簽立期間自同年3月13日起至同年7月31日止之定期勞動契約（下稱第2份定期勞動契約），原告拒絕簽立並口頭告知被告該契約不符合勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項規定，有繼續性工作應簽立不定期契約。原告乃於112年5月16日向臺南市政府勞工局（下稱臺南市勞工局）申請勞資爭議調解（下稱系爭勞資爭議調解），被告即於同年6月2日以勞基法第11條第5款規定事由，終止兩造間之勞動契約，並開立離職證明書，復於同年6月5日開立非自願離職證明書予原告，並口頭通知原告工作至112年6月30日止，而資遣原告。

（二）被告員工普遍缺乏安全意識，原告擔任被告職安管理員期間，運用各種方法以期建立員工之安全意識即塑造工地之安全文化，致未曾發生職業災害。被告工地主任王志賢卻二度私下要求原告簽立違反勞基法第9條第1項規定之特定性定期契約，契約內容處處充滿陷阱，例如工作項目內容故意使之不明確，契約之終止一而再的試用期間3個月，其他有關工作時間、請假、休假、獎懲、福利規定卻隻字未提，王志賢甚至偽造文書自稱為被告代表人，取代被告真實代表人王葳葳之身分，與原告簽立勞動契約，且無被告公司印鑑章印，如此草率又違法行徑，原告始於112年5月16日向臺南勞工局申請勞資爭議調解。

（三）即使原告有被告所稱不能勝任之情況，然原告任職已逾6個月期間，被告從未與工務所內員工召開過任何工作檢討會，亦未曾與原告討論過工作流程、績效，更未曾給予原告解僱以外之其他調職、降職、減薪等懲處或改善機會，未符合解僱最後手段性原則，被告於112年6月5日預告與原告終止勞動契約，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，不得於勞資爭議期間解僱勞工，被告資遣亦不合法。

（四）若事業單位在聘僱員工時就已經知道該員工已年滿65歲，當認為員工有確定不能勝任工作的情況時，還是要回歸以勞基法第11條規定辦理資遣，並依法提前預告、計算資遣費、辦理資遣通報與開立非自願離職證明書，不能主張強制退休規避責任，此為勞動部110年1月28日勞動福3字第1100001978號函（下稱系爭勞動部函）之說明內涵。原告任職時為67歲，已逾65歲強制退休年齡，且為被告所明知，被告即不得僅以原告年逾65歲為由強制原告退休，被告強制原告退休既不符規定，兩造間僱傭關係仍應存在。況兩造簽立之第1份定期勞動契約，契約期限自111年12月12日起至112年3月11日止，契約屆滿後，原告繼續工作而被告不即表示反對之意思，亦已視為不定期契約，除非有法定終止事由，被告不得片面終止兩造間之勞動契約。

（五）原告任職期間月薪為本薪新臺幣（下同）53,500元、職等加給1,500元，合計55,000元，津貼、加班費另計，按月於次月5日前給付。被告為原告投保之職業災害保險投保級距及勞工退休金投保級距，自111年12月起為60,800元，112年5月起為63,800元。被告終止兩造間勞動契約既屬違法，兩造間僱傭關係即繼續存在，被告自違法終止勞動契約起，即未給付原告薪資，並對原告實質繼續勞動契約之勞資爭議回復工作的請求予以拒絕，足認被告拒絕原告之給付勞務，原告自無補服勞務之義務，原告仍得依勞動契約請求被告給付自112年7月1日起至復職前1日止，按月於次月5日前給付工資55,000元及其法定遲延利息，並同時請求被告按月提繳3,828元至原告在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。為此依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例第6條、第14條及第31條第1項規定，提起本件訴訟等語。

（六）聲明：

１、確認兩造間之僱傭關係存在。

２、被告應自112年7月1日起至原告復職之前1日止，按月於次

月5日前給付原告55,000元，及自各應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

３、被告應自112年7月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳3,828元至原告之勞保局勞工退休金專戶。

４、請依職權宣告准予假執行。

二、被告則以：

（一）原告於111年12月12日到職，擔任被告承攬系爭工程之職安管理員，被告考量原告已67歲，無法確認原告能否勝任上開職安管理員工作，乃依被告公司規定簽立3個月之定期勞動契約（即第1份定期勞動契約），試用3個月，試用期滿或工程結束，即自動終止勞雇關係。被告考量原告對系爭工程職安工作無法達到業主及本所之工作要求，也無法善盡職安管理員之工作內容，且對營造業之職安工作要求不熟悉，所有書面資料、簡報，被告都有提供前一工地完成之檔案供原告參考，然原告依舊依自己想法辦事，就業主3月份召開之區域聯防簡報，原告於2月24日提供之第1個版本，簡報內容文不對題，天馬行空，原告於3月17日提供之第2個版本依舊沒有改善，最終定稿版本還是請同仁協助始完成，防汛演練計畫書亦文不對題、錯誤百出。被告屢次糾正原告，原告依然我行我素，不知是不懂還是另有想法，已喪失職安管理員應有之專業知識。監造單位之職安人員至工地巡查，未見原告陪同，工地開立之缺失亦由其他同仁回覆改善，原告置身事外無任何作為，監造單位對原告工作專業屢次提出質疑，多次要求被告撤換原告。被告因此認為原告對工作之勝任度有待觀察，故提出第2份定期勞動契約送原告簽認，原告主張應簽立1年或是至工程結束之定期勞動契約，被告亦明確告知原告因其工作無法勝任、尚待觀察，被告並未要求原告一定要簽立。惟迄至112年5月下旬，原告工作表現仍未見明顯提升，被告乃正式通知原告服務至112年6月30日。

（二）原告為申請失業補助，於112年6月2日向被告提出開立離

職證明書之請求，被告於同日開立離職證明書予原告，原告於同年月5日稱離職證明書不符規定，要求開立非自願離職證明書，並於同日簽立徵詢工作意願調查表，拒絕轉換職缺工作，被告乃於同日開立非自願離職證明書予原告，原告同意並接受資遣後，分別於同年月9日、16日、17日、20日、21日請特別休假及謀職假，均為有薪假，原告並於同年7月5日收受資遣費16,829元，足證原告當時明知並接受被告之資遣決定甚明。

（三）被告認有事實足認原告無法勝任職安管理員之專業工作，為維護工程工地安全，另行指派職安人員，並擬將原告另調他職，然遭原告拒絕，況原告於112年6月30日時，已滿67歲，符合勞基法54條第1項第1款強制退休要件，被告為顧及勞資關係和諧，乃於112年6月30日依法資遣原告，並開立非自願離職證明書，及給付資遣費16,829元予原告，被告實有強制原告退休之意。若鈞院認被告資遣原告為不合法，被告於112年9月28日言詞辯論期日，當庭向原告行使勞基法第54條第1項第1款規定強制原告退休之意思表示，兩造間僱傭關係即不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即無所據。

（四）依系爭勞動部函，65歲以上之中高齡者及高齡者就業時，雇主得以定期勞動契約僱用，而不存在繼續性不定期僱用契約成立之餘地，以避免雇主因可能存在繼續性不定期僱用契約，而減少或拒絕中高齡者或高齡者就業機會。被告於111年12月12日與原告訂立定期勞動契約，期間自111年12月12日起至112年3月11日止，期間屆滿時，被告另提出自112年3月13日起至112年7月31日止之定期勞動契約予原告，被告自始並無與原告成立不定期僱用契約之意思，單從形式觀之，被告拒絕簽立第2份定期勞動契約，兩造間之定期勞動契約應僅止於112年3月11日。縱認原告雖拒絕簽立第2份定期勞動契約，惟原告仍依第2份定期勞動契約內容提供勞務並受領薪資，從寬解釋第2份定期勞動契約

已生定期勞動契約之效力，則兩造間之勞動契約關係亦僅至112年7月31日止。第2份定期勞動契約縱認仍生效力，且被告之資遣不合法時，原告於112年3月13日起繼續提供勞務，惟兩造間勞動契約關係仍僅存至112年7月31日止，依法並無另外成立繼續性不定期勞動契約之情等語置辯。

（五）聲明：

１、原告之訴駁回。

２、如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院112年11月7日言詞辯論筆錄，本院卷第150頁、第151頁）：

（一）原告自111年12月12日起擔任被告承攬系爭工程之職業安全衛生管理員，至112年，被告以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定，預告將於112年6月30日終止勞動契約，被告並給付原告資遣費16,829元。

（二）兩造簽立之第1份定期勞動契約，期限自111年12月12日起至112年3月11日止，該契約第5條第1款約定：試用期間3個月。

（三）被告欲與原告簽立第2份定期勞動契約，期限自112年3月13日起至112年7月31日止，該契約第5條第1款約定：試用期間3個月。原告拒絕簽立第2份定期勞動契約。

（四）原告任職被告期間月薪為55,000元（含本薪53,500元、職等加給1,500元），津貼、加班費另計，按月於次月5日領薪。

（五）被告為原告投保之職業災害保險投保級距及勞工退休金投保級距自111年12月起為60,800元，112年5月起為63,800元。

四、兩造爭執之事項（見本院112年11月7日言詞辯論筆錄，本院卷第151頁、第152頁）：

（一）被告於112年，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定，預告將於112年6月30日

終止兩造間之勞動契約，是否適法？

（二）原告主張確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

（三）原告主張依兩造間勞動契約，請求被告應自112年7月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日前給付原告55,000元，及自各應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

（四）原告依勞工退休金條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求被告應自112年7月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳3,828元至原告之勞保局勞工退休金專戶，有無理由？

五、本院得心證之理由：

原告主張其擔任被告承攬系爭工程之職業安全衛生管理員，屬於繼續性工作，兩造間第1份定期勞動契約屆期時，被告復要求其簽立第2份定期勞動契約，並不符勞基法第9條第1項規定，縱使原告有被告所稱不能勝任之情形，被告解僱原告亦不符合最後手段性原則，被告於112年6月5日預告終止兩造間勞動契約，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，被告復不得以原告逾65歲強制原告退休，因此被告乃非法解僱原告。第1份定期勞動契約於112年3月11日屆滿後，原告繼續工作而被告不即表示反對之意思，已視為不定期契約，被告不得片面終止，兩造間僱傭關係仍存在，被告應繼續給付原告工資及提繳勞工退休金至原告之勞保局勞工退休金專戶等情，為被告所否認，並以前開情詞置辯。經查：

（一）原告提起本件確認之訴，應有確認利益：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。查原告主張被告非法終

止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在乙節，為被告所否認，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，致原告私法上地位有受侵害之危險，且此危險並得以本院確認判決除去，故原告提起本件確認之訴，應有確認利益。

（二）被告解僱原告不合法，兩造間僱傭關係自112年7月1日起至同年月31日止存在，被告應給付原告工資38,171元：

1、按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。勞基法第9條、第54條第1項第1款分別定有明文。又65歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。雇主依本法第28條以定期勞動契約僱用65歲以上勞工，不適用勞基法第9條規定。前項定期契約期間，不適用勞基法第54條第1項第1款規定。中高齡者及高齡者就業促進法第28條、中高齡者及高齡者就業促進法施行細則第7條第1項、第2項亦分別定有明文。是雇主得以定期勞動契約僱用65歲以上勞工，而不適用勞基法第9條規定，定期契約期間，雇主不得以勞工年滿65歲強制其退休，且定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，亦不得視為不定期契約。

2、經查原告為45年2月5日出生，有原告提出之施工廠商職業安全衛生管理人員授權書1件在卷可按（見本院調字卷第15頁），又兩造間簽訂之第1份定期勞動契約，約定契約期限自111年12月12日起至112年3月11日止，於第1份定期勞動契約屆期後，被告欲與原告簽立第2份定期勞動契約，

約定契約期限自112年3月13日起至同年7月31日止，惟原告拒絕簽立，因而於同年5月16日向臺南市勞工局提出勞資爭議調解申請書，兩造於同年6月8日在臺南市勞工局進行系爭勞資爭議調解，被告於調解時主張：「當時有簽訂勞動契約，為期三個月試用期，後因勞方（即原告）對工地土木工程比較有個人想法，所以我們又跟勞方簽訂三個月的定期合約…」等語，有原告所提臺南市勞工局勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄各1件附卷可按（見本院卷第63頁、第65頁、第75頁、第76頁），且為兩造所不爭執，可知兩造簽立第1份定期勞動契約時，原告已年滿66歲多，則被告依上開規定自得以定期勞動契約僱用原告，並無勞基法第9條應為不定期契約或視為不定期契約規定之適用，則在第1份定期勞動契約屆期後，被告復以定期契約之意思欲與原告簽立第2份定期勞動契約，而無以不定期僱用原告之意思，並非法所不許。因此原告在第1份定期勞動契約於112年3月11日屆期後，固拒絕簽立第2份定期勞動契約，且原告仍持續為被告提供勞務至同年5月間，被告未即表示反對之意思，亦持續給付原告薪資至同年5月份，有原告提出之薪資明細5張為證（見本院卷第47頁至第51頁），且為被告所不爭執（見本院112年8月24日言詞辯論筆錄，本院卷第30頁、第31頁），然依中高齡者及高齡者就業促進法施行細則第7條第1項規定，兩造間之僱傭關係並無勞基法第9條第2項規定視為不定期契約之適用，是原告主張兩造間僱傭關係因此變為不定期契約云云，並無所據。被告抗辯兩造得成立定期勞動契約乙節，要屬可採。

3、被告另辯稱其有以原告年滿65歲為由，強制原告退休之意云云，惟被告既係以定期勞動契約僱用原告，依中高齡者及高齡者就業促進法施行細則第7條第2項規定，被告自不得強制原告退休，被告以原告已年滿65歲，強制其退休等語置辯，自屬無據。

4、次按勞資爭議在調解、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；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條定有明文。又勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定即明，其立法目的旨在保障合法之爭議權，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（最高法院109年度台上字第2210號民事判決意旨參照）。而行政院勞工委員會（現已改為勞動部）101年4月16日勞資3字第1010125649號函釋：「勞資爭議處理法第8條所定『勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間』，其期間之起訖如下，並自即日生效：一、調解期間：指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。二、仲裁期間：指主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算，至仲裁判斷書送達之日終止。三、裁決期間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。」是在勞資爭議之調解或仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而有終止契約之行為，資方若於勞資爭議調解期間對勞工終止勞動契約，依民法第71條前段規定，應屬無效。

5、經查原告於112年5月16日，以被告要求與原告簽訂定期勞動契約（即第2份定期勞動契約），違反勞基法第9條規定為由，向臺南市勞工局申請勞資爭議調解，臺南市勞工局因而於同年月18日以南市勞資字第1120665546號函通知兩造將於同年6月8日下午3時召開系爭勞資爭議調解會，被告自陳於同年5月22日收到上開函文，兩造復於同年6月8

日進行勞資爭議調解不成立等情，有原告提出之臺南市勞工局勞資爭議調解申請書、112年5月18日南市勞資字第11120665546號函、勞資爭議調解紀錄及本院112年9月28日言詞辯論筆錄各1份在卷可稽（見本院卷第63頁至第67頁、第75頁、第76頁、第127頁），而被告係於112年6月2日對原告預告將於同年月30日終止勞動契約，亦有原告提出之離職證明書1件附卷可按（見本院卷第69頁），則被告既於同年5月22日已知悉原告於同年月16日向臺南市勞工局申請系爭勞資爭議調解，卻仍於系爭勞資爭議調解期間之同年6月2日向原告預告將於同年月30日終止兩造之勞動契約，被告此舉顯已違反勞資爭議處理法第8條之規定，應屬無效。原告此部分之主張，要屬可採；被告抗辯被告資遣原告合法，且原告當時明知並接受被告之資遣決定云云，並無可取，堪認被告以原告確不能勝任工作為由解僱原告，並不合法。

6、再查第1份定期勞動契約屆期後，被告復以定期契約之意思欲與原告簽立第2份定期勞動契約，而無以不定期僱用原告之意思，原告因而於112年5月16日，以被告要求與原告簽訂定期勞動契約，違反勞基法第9條規定為由，向臺南市勞工局申請系爭勞資爭議調解，最終兩造調解不成立，然依中高齡者及高齡者就業促進法第28條及其施行細則第7條第1項規定，兩造得成立定期勞動契約等情，有如前述，堪認第2份定期勞動契約雖未經原告簽名同意，但被告確有僅以第2份定期勞動契約的契約期間僱用原告之意，則兩造間第二次定期勞動契約之存續期間應自112年3月13日起至112年7月31日止，是兩造間之僱傭關係於上開契約期限仍屬存在。被告抗辯兩造間勞動契約關係至多僅存至112年7月31日止，並無另外成立繼續性不定期勞動契約乙節，堪以採信。原告主張兩造間僱傭關係自112年7月1日起至同年月31日止存在，應屬有據，原告主張逾此期間之僱傭關係存在，則屬無據。

7、另按按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項前段定有明文。又按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。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。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。民法第234條、第235條及第487條亦有明文。而勞動契約既為僱傭契約之一種，故上開規定於本件勞動契約亦有適用。是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，亦無須催告雇主受領勞務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬。

8、經查被告以原告確不能勝任工作為由而終止兩造間之勞動契約既不合法，可知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，兩造間之僱傭關係仍然存在，原告自得依據第二次定期勞動契約繼續至被告處提供勞務及受領薪資報酬，然因被告違法解僱原告，參照前段說明，應認被告於解僱原告當日已拒絕受領原告繼續提供勞務之受領勞務遲延，被告應負受領遲延之責，在被告受領遲延期間，原告自無通知被告其準備給付或受領其提出給付之義務，則在被告拒絕原告復職之前，依民法第487條規定，原告並無補服勞務之義務，仍得依約按期領取薪資。又原告受僱被告期間，每月工資55,000元，為兩造所不爭執，是原告請求被告給付自被告違法解僱翌日即112年7月1日起至同年月31日止之該月工資55,000元，要屬有據。惟被告已給付原告資遣費16,829元，亦為兩造所不爭執，被告資遣原告既非合法，則被告給付予原告之16,829元自應視為工資之一部分，被告得自應給付原

告之工資55,000元中扣除，是扣除16,829元後，被告尚應給付原告38,171元。原告主張被告應給付原告工資38,171元，亦屬有據，原告逾此部分之工資請求，則屬無據。

（三）被告應提繳3,828元至原告在勞保局之勞工退休金專戶：

1、按雇主應為適用本條例之勞工，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。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又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（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

2、經查兩造間勞動契約自112年7月1日起至同年7月31日止仍存在，業經本院認定如前，又被告為原告投保之職業災害保險投保級距及勞工退休金投保級距自111年12月起為60,800元，112年5月起為63,800元，為兩造不爭執，則依勞工退休金條例第14條第1項規定，被告自應為原告提繳112年7月份之勞工退休金3,828元，被告既認為兩造間之勞動契約已於112年6月30日終止，而未給付原告112年7月份之工資，自未為原告提繳該月份之勞工退休金，此有原告之勞工退休金個人專戶明細資料1件在卷可查（見本院卷第57頁），則原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳112年7月份之勞工退休金3,828元至原告在勞

保局之勞工退休金專戶，同屬有據；原告逾此部分之勞工退休金請求，則屬無據。被告抗辯其無須提繳，則無可採。

六、綜上所述，依兩造間之第二次定期勞動契約、勞基法第22條第2項前段、勞工退休金條例第31條第1項規定，原告請求確認兩造間僱傭關係自112年7月1日起至同年月31日止存在、被告給付工資38,171元、提繳原告勞工退休金3,828元，均屬有據，原告逾此部分之請求，要屬無據。被告抗辯已依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，並以被告年滿65歲強制其退休，被告不須給付原告工資、提繳勞工退休金等情，則無可採。又原告主張被告應於次月5日給付上個月薪資乙節，為被告所不爭執，則被告應給付原告之112年7月份薪資38,171元，被告應自同年8月6日起負遲延責任，原告此部分之主張，亦屬有據。從而原告依兩造間之勞動契約及上開規定，請求確認兩造間僱傭關係自112年7月1日起至同年月31日止存在；被告應給付原告38,171元，及自應給付之次日即112年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及被告應提繳3,828元至原告在勞保局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，訴訟費用即第一審裁判費17,434元（暫免徵收部分仍應列入訴訟費用），本院審酌原告勝訴部分46,499元占原告訴訟標的價額1,658,500元之比例約為3%（百分以下4捨5入），因認本件訴訟費用應由被告負擔3%即523元（元以下四捨五入，下同），餘16,911元由原告負擔，爰依職權確定如主文第5項所示。

八、本判決主文第2項、第3項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至於原告請求確認其與被告間僱傭契約關係存在部分，僅為確認僱傭關係存在之判決，並無執行力，非屬得為假執行之事項，無從為假執行之宣告。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法或舉證，核均與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

十、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第87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　　112　　年　　12　　月　　21　　日

勞動法庭　　法　官　林雯娟

上列正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　112　　年　　12　　月　　21　　日

書記官　朱烈稽