臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第281號

原　　告　林星宇
訴訟代理人　謝孟馨律師(法律扶助)

被　　告　鉀漁有限公司
000000000000000000
法定代理人　顏震武
訴訟代理人　劉仁閔律師
　　趙翊婷律師
　　邱柏越律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國112年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。
二、被告應給付原告如附表一所示金額及其利息。
三、被告應提繳如附表二所示金額至原告之勞工退休金個人專戶。
四、原告其餘之訴駁回。
五、訴訟費用新臺幣(下同)26,245元由被告負擔，餘由原告負擔。
六、本判決第二、三項得假執行；被告如以附表一、二所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：

㈠訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明如附表「起訴時」欄所載，民國112年3月29日具狀變更聲明如附表三「變更後」欄所載(見卷第265頁)，核其請求之基礎事實同一、減縮應受判決事項之聲明，尚非不許。

㈡被告於111年7月29日為解散登記，並選任顏震武為清算人，已聲明承受訴訟(卷第121頁公司變更登記表、第233頁本院111年度司司字第762號呈報清算人事件准予備查函、第231至232頁)，應予准許。

二、原告主張：原告自110年10月22日起受僱於被告，在日式燒肉店擔任內外場服務人員，約定工資每月36,000元，111年1月起每月4萬元，於次月10日發放；被告於110年10月、11月未足額為原告提繳勞工退休金659元、1,512元，111年2月間短發當月績效獎金7,440元；原告於111年3月3日13時許由店內1樓搬運2箱黑金鋼炭精(每箱12公斤)至2樓時，聽到鼠蹊部喀一聲，隨即感覺右大腿疼痛，同年月5日前往衛生福利部雙和醫院(下稱雙和醫院)急診，經診斷為「右大腿肌肉拉傷」，宜靜養3日，同年月7日診斷為「右髖大腿拉挫傷」，需休養1週，同年月14日診斷為「骨盆閉鎖性骨折」，宜再休養1個月，同年月21、28日經國立臺灣大學醫學院附設醫院(下稱臺大醫院)環境暨職業醫學部診斷為「骨盆閉鎖性骨折」，建議再休養3週，評估為職業傷害，同年4月18日、5月9日建議再休養3週、2週；原告於同年3月5日向被告請公傷病假，被告僅准普通傷病假，同年3月26日以法定病假將於同年4月5日屆滿為由，向原告預告同年4月5日依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，其終止契約違反勞動基準法第13條及職業災害勞工保護法第29條規定，兩造間僱傭關係仍存在；原告得依兩造間僱傭契約、民法第487條前段規定，請求被告發給績效獎金7,440元，並自同年4月5日起按每月4萬元發給工資(4月5日至30日為34,667元)，依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告提繳110年10月、11月勞工退休金差額659元、1,512元，並自同年4月5日起按每月2,406元提繳勞工退休金(4月5日至30日為1,925元)，另得依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，請求被告發給醫療費用補償5,170元(同年3月5日至5月23日)、原領工資補償20,987元(同年3月3日至26日32,000元，扣除勞工保險傷病給付11,013元)；被告應發給之績效獎金7,440元、

4月5日至30日工資34,667元、醫療費用補償5,170元及原領工資補償20,987元，合計68,264元，以被告所付資遣費8,852元及工資2萬元抵充後，應發給餘額39,412元等語。聲明如附表三「變更後」欄所示。

三、被告辯稱：原告於111年3月5日以後就醫診斷之傷病，非於執行職務時發生，與其執行之職務間亦無因果關係，非屬職業災害；原告於同年2月間工作態度及質量不佳，且因受傷後至少須休養80日，長期無法執行職務，客觀上無法勝任工作，又未另請事假或辦理留職停薪，故被告得依勞動基準法第11條第5款規定終止僱傭契約；且被告已於111年7月29日辦理解散登記，除清算事務外，別無營業，無法提供原告工作，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，無確認利益；倘認被告終止契約不合法，因原告自111年9月2日起已在他處服勞務而取得報酬，依民法第487條但書規定，被告得於原告每月工資內扣除之；另原告於同年2月間工作態度及質量不佳，不得再請求被告發給績效獎金等語。聲明請求駁回原告之訴。

四、兩造不爭執事項：(卷第557至561、297至298頁)

㈠原告自110年10月22日起受僱於被告，在「出一張嘴」日式燒肉南京店擔任內外場服務人員，約定工資每月36,000元，111年1月起每月4萬元，於次月10日發放。(原證2打卡紀錄、原證3薪資單、原證4人事資料)

㈡原告於111年3月5日至5月23日就醫情形(含診斷證明書所載病名及醫師囑言、醫療費用)：(原證5、6、14、13)

1.111年3月5日(週六)：雙和醫院急診，病名「右大腿肌肉拉傷」，醫師囑言「病人因上述病情，於111年3月5日18時25分至急診就診，經檢查治療後，於111年3月5日18時45分離開急診，宜靜養至少3日，不宜搬重物，已預約3日後門診追蹤」。

2.111年3月7日：雙和醫院骨科門診，病名「右髖大腿拉挫傷」，醫師囑言「需避免搬運重物及休養1週，宜111年3月14日門診追蹤治療」。

3.111年3月14日：雙和醫院骨科門診，病名「骨盆閉鎖性骨折」，醫師囑言「於111年3月5日至急診就診，於111年3月7日、111年3月14日至門診就診，不宜搬重物，宜再休養1個月」。

4.111年3月21、28日：臺大醫院環境暨職業醫學部就診，診斷病名「骨盆閉鎖性骨折」，醫師囑言「病人因上述疾患，於111年3月21、28日至本院環境暨職業醫學部就診，經門診評估仍存有右側髖部疼痛及肢體肌力減弱，建議再休養3週…參酌病人主述受傷經過及雙和醫院急診、骨科病歷，評估病人所受之上述疾患為職業傷害」。

5.111年4月18日：臺大醫院環境暨職業醫學部門診，診斷病名「骨盆閉鎖性骨折」，醫師囑言「病人因上述疾患，於111年3月21、28日、4月18日至本院環境暨職業醫學部就診，於111年3月29日至本院骨科部就診，經門診評估仍存有右側髖部疼痛及肢體肌力減弱，建議再休養3週…」。

6.111年5月9日：臺大醫院環境暨職業醫學部門診，診斷病名「骨盆閉鎖性骨折」，醫師囑言「病人因上述疾患，於111年3月21、28日、4月18日、5月9日至本院環境暨職業醫學部就診，於111年3月29日、4月19日至本院骨科部就診，經門診評估仍存有右側髖部疼痛及活動度減少，建議再休養2週」。

7.111年5月23日：臺大醫院環境暨職業醫學部門診，診斷7.名「骨盆閉鎖性骨折」，醫師囑言「病人因上述疾患，於111年3月21、28日、4月18日、5月9、23日至本院環境暨職業醫學部就診，於111年3月29日、4月19日、5月19日至本院骨科部就診，經門診評估建議安排階段性復工，宜避免負重大於5公斤之作業」。

8.原告於110年3月5日至111年5月23日前往雙和醫院、臺大醫院就診，合計支出醫療費用10,550元。(原證13醫療費用收據)

㈢原告與被告前董事楊蕎榕等於111年3月5日至29日以Line通

訊軟體對話情形：

1.111年3月5日(週六)：(11:00-11:08)原告「哈囉，不好意思，我人真的很不舒服，想請個病假，不好意思。證明一定要公立醫院？」，(11:10)楊蕎榕「嗯，內規有寫」，(11:15-11:17)「好的，那公司既然是這樣子內規，我是因為上班搬炭受傷，先跟您告知一下，謝謝。我等等會直接照公司的內規！直接去公立醫院看病的」(原證7)

2.111年3月18日(週五)：(21:46)楊蕎榕「林星宇你好：貴君自述於3月2日於本公司搬重物致使身體受傷，經本公司訪察後，公司均無人知曉此狀況。據此，貴君之狀況是否屬於職災，本公司實難僅以一紙證明以為憑證。是故後續貴君所開出之醫院診斷證明亦無法視為職業災害之延伸，本公司僅得依據勞基法規定，貴君自3月5日起依病假予以准假。年度內病假超過法定上限者，均屬無薪病假，且本公司得依勞方無法履行勞動契約為由予以終止勞動契約…」。(原證8)

3.111年3月26日(週六)：(20:27)Olea Chen「林星宇你好：自本公司接獲您在職場受傷至今，除調閱監視器外，亦向現場工作人詢問，均無所獲悉相關事狀。亦於3月26日以訊息通知您若無相關佐證資料，本公司僅得以病假辦理。然經察您的法定病假天數將於111年4月5日屆滿，本公司得因勞方無法履行勞動契約為由，依據勞基法第11條第5款予以資遣。本公司特此通知您，將於111年4月5日終止勞動契約。相關資遣費、工資、非自願離職書等，均將依程序辦理於契約終止日起30日結清」。(原證9)

4.111年3月29日(週二)：(12:45)原告「請問，公司要什麼佐證資料？目前已經提供診斷書給公司了，公司也無相關單位人員與我聯繫…」，(12:48)楊蕎榕「請聯絡人資顧問，庹先生」。(原證8、9)

㈣被告已給付薪資及已提繳勞工退休金情形：

1.原告自111年3月5日起請病假，直到同年4月5日被告終止

為止，未再出勤，被告已發給同年3月至4月工資34,965元（含病假工資2萬元及資遣費8,852元）。（原證3薪資單）

2.被告為原告提繳勞工退休金至111年4月：110年10月67元（差額659元），110年11月666元（差額1,512元），110年12月2,292元，111年1至3月各2,406元、111年4月481元（差額1,925元）。（原證16、19、卷第275頁附表2）

㈤原告於111年3月22日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造於同年4月22日調解不成立。（原證10）

㈥原告於111年4月25日寄發存證信函向被告表示：被告111年4月6日依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約不合法，請求被告恢復僱傭關係，並依法給付薪資及提繳勞工退休金等語。（原證11）

㈦原告自111年9月起在他處取得之報酬如下，應依民法第487條但書規定，於原告請求之工資中扣除：

111年9月：22,725元

111年10月19日至11月1日：17,377元

111年11月2日至30日：31,929元

111年12月：32,939元

112年1月：37,477元

112年2月：36,295元

112年3月起每月34,800元

㈧原證1至16，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

㈠原告主張被告終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為有理由：

1.「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日。…」、「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」、「勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍

未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。」勞工請假規則第4條第1項、第3項、第5條定有明文。

2.原告於111年3月5日向被告請病假後，被告於同年3月18日向原告表示准自同年3月5日起請病假時，曾表示「年度內病假超過法定上限者，均屬無薪病假，且本公司得依勞方無法履行勞動契約為由予以終止勞動契約」等語，審酌所稱「年度內病假超過法定上限者，均屬無薪病假」，固然得認為符合勞工請假規則第4條第1項第1款及第3項關於未住院普通傷病假1年內不得超過30日及該期間內工資折半發給等規定，至於所稱「且本公司得依勞方無法履行勞動契約為由予以終止勞動契約」，則難認有何依據。從而，被告於同年3月26日向原告表示「您的法定病假天數將於111年4月5日屆滿，本公司得因勞方無法履行勞動契約為由，依據勞基法第11條第5款予以資遣。本公司特此通知您，將於111年4月5日終止勞動契約」等語，亦難認有何依據。再者，被告所稱「法定病假天數」應指勞工請假規則第4條第1項第1款所定普通傷病假1年內合計不超過30日部分，而1年內未超過30日期間，如遇例假、休息日、紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，應不計入請假期內(參照勞動基準法第36條、第37條及勞動部改制前行政院勞工委員會82年8月3日(82)台勞動二字第41739號函意旨)，故被告准原告自111年3月5日起請病假後，隨即於同年3月26日向原告表示其法定病假日數將於同年4月5日屆滿等語，顯然未於准請病假30日期間扣除例假、休息日等應休假日，則其於病假30日期間遽然終止勞動契約，並無合法依據。

3.至於被告雖辯稱：原告於111年2月間工作態度及質量不佳，且因受傷後至少須休養80日，長期無法執行職務，客觀上無法勝任工作，又未另請事假或辦理留職停薪，被告得依勞動基準法第11條第5款規定終止契約等語，然被告

於同年3月26日依上開規定預告同年4月5日終止契約，固以「勞方無法履行勞動契約」為由，實際上主張之事實則是原告法定病假將於同年4月5日屆滿(兩造不爭執事項㈢之3.)，與所辯情節無關，尚難依所辯情節判斷被告終止契約是否合法。

4.綜上，原告主張被告終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為有理由。又被告雖辯稱：其於111年7月29日辦理解散登記後，除清算事務外，已無營業，無法提供原告工作，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，無確認利益等語，惟被告解散後應行清算，清算完結前既須了結現務、收取債權、清償債務、分派盈餘或虧損及分派賸餘財產，亦得為了結現務及便利清算之目的，暫時經營業務(公司法第84條第1項、第26條)，故其解散無礙兩造間繼續維持僱傭關係，所辯不足採。

㈡原告依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，請求被告發給醫療費用補償5,170元、原領工資補償20,987元，為無理由：

1.勞工因遭遇職業災害而致傷害時，雇主固應依勞動基準法第59條第1款規定補償其必需之醫療費用，並於勞工在醫療中不能工作時，依同條第2款規定按其原領工資數額予以補償，惟勞工須先證明所受傷害確實因遭遇職業災害所致。

2.原告主張：其於111年3月3日13時許，在店內1樓搬運兩箱黑金鋼炭精(每箱12公斤)至2樓時，右大腿肌肉拉傷等語，雖提出診斷證明書、對話紀錄為證，惟被告否認之。經查，上開診斷證明書固得證明原告經醫師診斷有右大腿肌肉拉傷、骨盆閉鎖性骨折情形，惟審酌原告初診日期為同年3月5日，且是於當日18時25分前往雙和醫院急診就醫，經診斷有右大腿肌肉拉傷並治療後，隨即於當日18時45分離開急診(見兩造不爭執事項㈡之1.)，此後直到同年3月14日再前往雙和醫院骨科門診就醫時，始經診斷有骨

盆閉鎖性骨折，自難據以認為原告必須於同年3月5日前往醫院「急診」就醫之原因，或同年3月14日經診斷有骨盆閉鎖性骨折，屬於原告所稱同年3月3日工作中所受傷害。至於原告所提同年3月18日晚間10時許其與張雅婷間之對話紀錄(見卷第79至81頁原證12)，距原告所稱受傷日已逾15日，且對話之初，是原告先表示「那天搬炭，你是不是就知道我受傷了」、「我是不是就有跟你說」、「我還有打電話給阿政」等語，張雅婷則依序回應「對啊」、「有啊」、「嗯嗯」(卷第79頁)，原告繼而貼出被告負責人當日對話紀錄，表示「她資遣我，還說沒有人知道我受傷」、「我是3月3日搬炭受傷」等語，張雅婷則表示「怎麼沒人知道，大家都知道」等語(卷第81頁)，參酌原告主張：同年3月3日搬炭者僅有原告與廠商人員，原告於搬運完成後向張雅婷、溫思政表示右大腿疼痛等語(見卷第9頁)，可見張雅婷、溫思政均未親見原告所稱同年3月3日搬炭時受傷情形，尚難因張雅婷於上開對話紀錄中表示「大家都知道」而認為原告確實於同年3月3日工作時受傷。從而，原告所提診斷證明書、對話紀錄尚不足以證明所受傷害確實因遭遇職業災害所致，其主張不足採信。

3.原告既然未能證明所受傷害確實因遭遇職業災害所致，則原告依勞動基準法第59條第1款、第2款規定，請求被告發給醫療費用補償5,170元、原領工資補償20,987元，為無理由。

㈢原告依兩造間僱傭契約之約定，請求被告發給111年2月份績效獎金7,440元，為無理由：

1.勞雇關係中之勞工，是在從屬關係下為雇主提供勞務，具有人格從屬性，除提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督外，亦須接受雇主考核；雇主行使考核權，若未濫用權利，勞工尚難任意爭執考核結果。

2.原告主張：被告考核原告111年2月間工作態度0分、工作質量4分，而發給當月績效獎金4,560元等情，已提出當月

考績評分表及薪資單為證(原證15、3)，被告亦未爭執，堪信屬實。惟原告主張：被告濫用權利，短發當月績效獎金7,440元等語，被告否認之。審酌原告自承：被告是以原告因某同事屢次說要離職，而在店內向該同事表示「你怎麼還在這裏」為由，於同年2月考績評分時，認為原告「不顧工作場所秩序，嚴重影響他人工作情緒」，評定工作態度0分、工作質量4分，並於應發放之績效獎金12,000元扣除7,440元等語，可見被告對原告行使考核權時，是按考績評分表所載「工作態度(滿分25分)」、「工作質量(滿分30分)」、「出勤(滿分30分)」、「團隊業績(滿分15分)」等項目，以及各項目之「評分內容」、「評分標準」，各別給分(原證15)，而原告既然自承被告是以原告因某同事屢次說要離職，而在店內向該同事表示「你怎麼還在這裏」為由，具體評定原告工作態度0分(指符合「不顧工作場所秩序，嚴重影響他人工作情緒」情形)、工作質量4分等情，難認被告如何濫用考核權。何況，參酌原告所提薪資單記載之「應領績效」金額，分別為110年10月0元、110年11月5,000元、110年12月7,000元、111年1月9,000元、111年2月4,560元、111年3月至4月12,000元(原證3)，可見被告僅曾發給原告111年3月至4月績效獎金合計12,000元，其餘月份發放金額則自0元至9,000不等，尚難認被告有發給原告111年2月績效獎金12,000元之義務。故原告依兩造間僱傭契約之約定，請求被告發給111年2月份績效獎金7,440元，為無理由。

㈣原告請求被告自111年4月起至原告復職日止按月發給工資，在附表一所示金額範圍內，為有理由：

「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。」民法第478條前段定有明文。原告主張被告終止僱傭契約不合法，既有理由，則原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，並以被告受領勞務遲延為由，請求被告自111年4月起至原告復職日止按月發給工資，在附表一所示金額範圍

內，為有理由：

1.原告請求被告發給111年4月份工資13,145元，為有理由：原告自111年3月5日起請病假30日，扣除例假、休息日及國定假日，病假末日應為4月18日(3月1日休息、2日至4日工作，5日應為工作日，故病假應自3月5日起算)，則扣除3月至4月病假30日期間半數工資2萬後，原告得請求被告發給3月及4月份工資共6萬元，再加上3月份加班費196元，並扣除原告應負擔而由被告扣收後向勞工保險局與全民健康保險局繳納之勞保與健保費1,073元(卷第43頁原證3)，合計59,123元，經原告以被告所付同年3月至4月工資34,965元(見兩造不爭執事項㈣之1.)為抵充，再以勞工保險局於111年7月間發給原告之職業傷病給付11,013元(見卷第225至227頁原證18)為抵充(依勞工保險條例第15條第1款、第33條、第34條規定，原告應屬於該條例第6條第1項第1款至第6款或第8條第1項第1款至第3款所定被保險人，其職業災害保險費全部由投保單位即被告負擔，而勞工保險之普通傷害補助費及職業傷害補償費，均為補償被保險人遭受傷害後不能工作致未能取得原有薪資，則參酌勞動基準法第59條但書「如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之」及勞工請假規則第4條3項「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之」等規定，勞工保險局因認原告所受傷害屬於職業傷害而發給之傷病給付，屬於被告支付全部職業災害保險費之原領工資補償，且其本質既然是補償原告遭受傷害後不能工作致未能取得之原有薪資，縱然勞工保險局認原告所受傷害屬於職業傷害，亦無改其本質，自得抵充被告應發給原告之工資)，被告尚應給付原告4月份工資13,145元(59,123元-34,965元-11,013元)。

2.原告請求被告發給111年5月至8月份每月工資4萬元，為有

理由。

3.原告請求被告發給111年9月份以後工資，在附表一所示金額範圍內，為有理由：

「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487條定有明文。原告請求被告發給111年9月份以後工資，固然有理由，惟被告辯稱：原告自111年9月起已轉向他處服勞務而取得報酬，被告得於應發給原告之工資中扣除上開報酬等語，原告不爭執（見兩造不爭執事項㈦、卷第297至298頁），則扣除原告自111年9月起轉向他處服勞務所取得之報酬後，原告請求被告發給111年9月份以後工資，在附表一所示金額範圍內，為有理由，逾此之請求為無理由。

㈤原告請求被告提繳110年10月及11月勞工退休金差額，並自111年4月起至原告復職日止按月提繳勞工退休金，在附表二所示金額範圍內，為有理由：

「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。」勞工退休金第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。原告主張被告終止僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，既有理由，則原告請求被告自111年4月起至原告復職日止按月提繳勞工退休金，在附表二所示金額範圍內，為有理由：

1.原告主張被告應提繳110年10月、11月勞工退休金差額659元、1,512元，被告不爭執，其主張為有理由。

2.原告請求被告提繳111年4月勞工退休金差額1,925元，為有理由：

原告自111年1月起每月工資4萬元(兩造不爭執事項㈠)，故被告應依月提繳工資40,100元，按月為原告提繳勞工退休金2,406元，並已提繳3月勞工退休金2,406元(兩造不爭執事項㈣之2.)。被告雖以兩造間之僱傭關係業經被告於同年4月5日終止為由，僅提繳4月勞工退休金481元，惟其終止不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，已如前述，則原告請求被告提繳4月勞工退休金差額1,925元，為有理由。

3.原告請求被告提繳111年5月至8月勞工退休金各2,406元，為有理由。

4.原告請求被告提繳111年9月以後勞工退休金，在附表二所示金額範圍內，為有理由：

原告因自111年9月起轉向他處服勞務而取得報酬，故原告請求被告發給111年9月份以後工資，應扣除原告轉向他處服勞務所取得之報酬，已如前述。則原告因自111年9月起轉向他處服勞務而由他處雇主提繳之勞工退休金，應認為同屬於原告轉向他處服勞務所取得之利益，亦應依民法第487條但書規定，由被告應提繳金額內扣除之。從而，原告請求被告提繳111年9月以後勞工退休金，扣除原告轉向他處服勞務而由他處雇主提繳之勞工退休金後，在附表二所示金額範圍內，為有理由，逾此之請求為無理由。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求命被告給付原告如附表一所示金額及其利息，提繳如附表二所示金額至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此之請求為無理由，應予駁回。

七、本件為被告敗訴判決部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告供擔保後得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、本件訴訟費用中之裁判費26,245元(按被告敗訴部分之訴訟標的價額2,544,360元計算；2,544,360元為僱傭關係存續期間5年內每月工資4萬元及勞工退休金2,406元之總和)應由被告負擔，餘由原告負擔。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、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　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　112　　年　　5　　月　　5　　日

書記官　張婕妤

附表一：被告應自111年4月起至原告復職日止按月於次月10日給付原告之工資

工資月份	每月應給付金額(4萬元-他處報酬)	利息：按年利率5%計算
111年4月	13,145元	111年5月11日起至清償日止
111年5月	4萬元	111年6月11日起至清償日止
111年6月	4萬元	111年7月11日起至清償日止
111年7月	4萬元	111年8月11日起至清償日止
111年8月	4萬元	111年9月11日起至清償日止
111年9月	17,275元(4萬元-22,725元)	111年10月11日起至清償日止
111年10月	23,864元(4萬元-16,136元)	111年11月11日起至清償日止
111年11月	6,830元(4萬元-33,170元)	111年12月11日起至清償日止
111年12月	7,061元(4萬元-32,939元)	112年1月11日起至清償日止
112年1月	2,523元(4萬元-37,477元)	112年2月11日起至清償日止
112年2月	3,705元(4萬元-36,295元)	112年3月11日起至清償日止
112年3月起 至復職日止	5,200元(4萬元-34,800元)	均自次月11日起至清償日止

說明：

一、他處報酬指原告自111年9月起轉向他處服勞務所取得之報酬(卷第297至298頁)，被告得於應給付原告工資內扣除之。

二、原告111年10月19日至11月1日(共14日)他處報酬17,377元，平均1日約1,241元(17,377元÷14≒1,241元)，故10月份約16,136元(17,377元-1,241元)。

三、原告111年11月份他處報酬為33,170元(1日1,241元+2日至30日31,929元)。

附表二：被告於110年10月、11月及自111年4月起至原告復職日止應按月為原告提繳之勞工退休金

提繳月份	每月應提繳金額(2,406元-他處提繳金額)
110年10月	659元
110年11月	1,512元
111年4月	1,925元
111年5月	2,406元
111年6月	2,406元
111年7月	2,406元
111年8月	2,406元
111年9月	1,042元(2,406元-1,364元)
111年10月	1,444元(2,406元-962元)
111年11月	395元(2,406元-2,011元)
111年12月起至復職日止	318元(2,406元-2,088元)

說明：

一、原告每月工資4萬元，被告應依月提繳工資40,100元，按月提繳6%勞工退休金2,406元至原告個人專戶。

二、原告已提繳111年4月份勞工退休金481元，應再提繳1,925元。

三、原告自111年9月起轉向他處服勞務而由雇主提繳勞工退休金(卷第277頁原證 19勞工退休金個人專戶明細資料、第285頁勞保被保險人投保資料表，其中11月由兩雇主分別提繳80元、1,931元，合計2,011元，12月起由同一雇主依月提繳工資34,800元，按月提繳2,088元)，被告得於應提繳金額內扣除之。

附表三：原告訴之聲明	
起訴時	一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、被告應給付原告95,804元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並自111年5月24日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告4萬元及各自次月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息。 三、被告應提繳5,810元至原告之勞工退休金個人專戶，再自111年4月起至原告復職日止按月提繳2,406元至原告之勞工退休金個人專戶。
變更後	一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、被告應給付原告39,412元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並自111年5月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告4萬元及各自次月11日起至清償日止按年利率5%計算之利息。 三、被告應提繳4,096元至原告之勞工退休金個人專戶，再自111年5月起至原告復職日止按月提繳2,406元至原告之勞工退休金個人專戶。