

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第232號

原告 鄒孟珊

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

華育成律師

被告 匯智資訊股份有限公司

法定代理人 林宜鋒

訴訟代理人 陳文祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十二年六月三日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣柒萬玖仟元，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十二年六月三日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項、第三項各期清償期屆至後，得假執行；但被告就第二項部分如按期以新臺幣柒萬玖仟元，就第三項部分如按期以新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42

01 年度台上字第1031號判決意旨參照)。查本件原告主張兩造
02 間僱傭關係仍存在乙節，為被告予以否認，抗辯其已依勞動
03 基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止勞動契約，故
04 兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以
05 確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之
06 訴，即有確認利益，合先敘明。

07 貳、實體部分：

08 一、原告主張：

09 (一)原告於民國96年10月30日，受僱於被告擔任雲端服務部經理
10 ，約定工資為新臺幣（下同）7萬9000元。原告自入職起均
11 兢兢業業、努力完成被告所交付之任務，且自106年4月1日
12 起即經被告調整為「不記錄打卡」人員，可自由決定出勤時
13 間，即使有請假或遲到早退情形，被告亦僅為記錄，而不會
14 對原告之薪資數額作不利之處分。詎被告竟於112年6月2日
15 通知原告，因其同年5月份有連續3日曠工或1個月內曠工6日
16 之情形，故依照勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6
17 款規定終止兩造間勞動契約，並於當日逕將原告予以退保。
18 原告遭被告違法終止契約後，雖曾多次向被告表示反對，仍
19 遭被告拒絕回復於原告之工作權。

20 (二)被告自始至終均無所謂出勤紀錄，被告出示予原告之出勤紀
21 錄僅係被告公司門禁刷卡之紀錄，得否逕以表示出勤已有可
22 議。再者，原告之工作內容為雲端服務人員，只要在網路環
23 境暢通之處，便可提供勞務，是否在工作場所不甚重要。況
24 原告自106年4月1日起，即經被告書面同意改為「不記錄打
25 卡」之人員，被告如今卻片面以打卡紀錄上若干日數無紀
26 錄，即認定原告有無正當理由曠工之舉，亦顯屬可議。遑論
27 原告所屬部門本即可遠端工作，而原告於112年5月份居家上
28 班期間，均有相關工作紀錄，甚至還參與被告公司線上會
29 議，益徵原告000年0月間自始即無曠職乃至連續曠工情事。
30 況勞基法第12條第1項第6款規定必以無正當理由及連續曠工
31 兩者均符合，始有適用，所謂曠工亦以應工作而未工作為判

斷標準。以被告所執之未出勤日數，原告均有相關工作紀錄與參與線上會議紀錄，應可認定原告即便未到工作場所，亦有提出相當之勞務。縱認兩造約定工作地點為被告公司辦公室，原告應自行至辦公室提供勞務始屬適法，惟被告在知悉原告未到工作場所之首日，即應提醒或警告原告，甚或可直接拒絕原告勞務之提供，豈有享受原告將近1個月之勞動力成果後，再以曠工之理由解僱原告，此不僅不合於勞基法第12條第1項第6款規定意旨，更有權利濫用之嫌，難認被告解僱適法。

(三)被告終止兩造間僱傭關係並非合法，系爭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示。而原告在被告112年6月3日終止契約前，主觀上並無任意去職之意，且原告於得知自身遭違法解僱後，於112年6月17日先就被告違法解僱乙事向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領勞務後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，應認被告已受領勞務遲延，仍應給付薪資予原告。是原告自得依民法第487條規定及兩造間勞動契約關係，請求被告自勞動契約終止翌日即112年6月3日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付月薪7萬9000元暨法定遲延利息；並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告按月提繳勞工退休金4812元（計算式：80,200元 $\times$ 6%=4,812元）。

(四)就被告抗辯之陳述：

1.被告提出Line對話紀錄辯稱原告倘有未到班情事均會請假，然該等對話紀錄係以關鍵字搜尋「休息」2字所篩選擷取，而考其內容，多為原告請休病假、生理假之記錄，既原告有生病或生理需求而無法如期提供勞務，自應向被告告假，與本件並非原告因故無法服勞務而必須請假，原告仍有居家提

01 供勞務之事實，兩者間並不相同，無從比擬，亦無從依此證
02 明原告構成曠職。又原告遭主管提醒差勤之時空背景，實係
03 因107年被告尚未全面開放居家辦公，且不管是軟硬體設
04 備、開放之遠端授權等均屬有限。原告若在家中將可能因硬
05 體設備、網路權限等問題無法遂行工作，始向被告主管說明
06 如未請假一定會到班，與本件爭議期間之時空背景已全然不
07 同。

08 2.原告早在104年即受被告公司授權「SSL VPN」之連線權限，
09 令原告得以隨時藉由遠端連線方式連線進入公司系統提出勞
10 務。足見，原告以遠端工作形式提出勞務，已行之有年，並
11 非因應全球疫情所致。再者，SSL VPN係由公司提供帳號、
12 密碼、主機位置，勞工必須先登入該VPN後，才能再透過遠
13 端連線程式連上公司個人電腦以進行內部系統操作。倘被告
14 因應疫情而採取此等居家工作措施，被告亦應早在111年6月
15 30日公告全面回歸實體工作時，將所有居家連線系統關閉，
16 以杜其所述之資安風險，但均未見被告如此作為。原告除
17 112年5月有居家工作之事實外，另於112年2月14、15、23
18 日；3月8、15、16日及4月7日，均有遠端工作之紀錄，但被
19 告因早自106年4月1日起准予原告不記錄出勤打卡人員之資
20 格，即使知悉原告未進辦公室遠距出勤，亦長期均未為任何
21 制止、反對，迄今卻以此終止兩造勞動契約，顯前後矛盾。

22 3.又被告在非居家上班期間實際上雖以進出辦公室門禁打卡作
23 為出勤紀錄，但在員工居家上班期間，歷來作法均係由員工
24 以線上留言方式通知自己上、下班，再由直屬主管擷取員工
25 通知上下班訊息之時間作為出勤時間，回報登記至出勤表
26 內，嗣再由人資登錄至出勤系統中原告等之不記錄打卡人
27 員，甚至不須回報工作起訖時間以記錄上下班時間。被告以
28 打卡紀錄指摘原告曠職，顯不可採等語。

29 (五)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自112年6月
30 3日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬9000
31 元，暨自上開應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%

01 計算之利息。3.被告應自112年6月3日起至原告復職日止，
02 按月提繳4812元至原告在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
03 設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

04 二、被告則以：

05 (一)被告於106年4月1日起將原告調整為不記錄出勤打卡之人
06 員，惟並非代表被告不須就原告出缺勤狀況為管理，僅係原
07 告每月薪資給付數額不受請休事病假天數、遲到早退之影
08 響，而須為相對應薪資扣減。原告每天仍有到班義務，若未
09 到班亦未向主管請假時，則構成曠職，此觀被告通知原告之
10 電子郵件明確提及仍需記錄原告出勤紀錄、事病假請假天
11 數、及要求未到班須向主管請假自明。原告亦知悉不到班仍
12 須向主管請假，方於106年4月1日後迄至000年0月間，向其
13 主管請假逾30次，甚有經主管警告需注意出勤狀況並應為通
14 知，足證若有未到班亦未向主管請假情事時，則構成曠職，
15 此為原告所明知。被告雖曾於新冠肺炎期間配合指揮中心政
16 策，視疫情狀況實施居家辦公，惟於疫情趨緩後，即於111
17 年6月30日公告，自同年7月4日起皆需至公司上班。原告亦
18 清楚知悉於上揭公告後，其提供勞務地點為公司，始屬依債
19 務本旨提出勞務給付。詎原告於112年5月8日進行幹部會議
20 而與與會人員發生爭執後，即開始曠職，未到公司提供勞務
21 亦未通知主管。原告雖於111年5月18日通知有家人確診情
22 形，但仍未依公司111年10月17日公告「同住家人確診本人
23 未確診居家工作1+3天」之規定，於同年0月00日出勤上班，
24 亦未依勞工請假規則第10條之規定提供家人確診之證明以供
25 被告查核，是於112年5月9至10日、12日、16至17日、22至
26 26日等均屬曠職，累積曠職日數達10日之多，同時符合「無
27 正當理由繼續曠工3日及1個月內曠工達6日」之情形，被告
28 為維持公司紀律、企業經營管理，不得已始於同年6月2日依
29 勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。

30 (二)原告雖提出000年0月間公司業務群組Line對話紀錄，辯以己
31 身為雲端服務人員，於網路暢通之處便可提供勞務，是否身

處工作場所並非重點云云，然原告所為不僅已涉及勞工違約拒絕到公司上班，片面變更勞務提供地，依實務見解亦可知原告未於約定時期及工作處所（即被告公司）提供勞務，仍難謂為依債之本旨提出給付，自屬曠職甚明。且工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間，原告並非在被告指揮監督之下，於被告之設施內或被告指定之場所提供勞務，依法亦非屬工作時間，曠職情節明確。本件被告既未有准許原告於該等曠職日居家辦公，則不論原告在家期間是否有工作及以何等形式工作，依法仍不能認有提供勞務，原告於工作日未到工作場所構成曠職，要屬當然。況採取居家上班模式將致公司網路資安事件發生之機率大幅升高，故被告僅有於新冠疫情肆虐期間配合指揮中心政策採取居家上班模式等語。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第110頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)原告自96年10月30日起受僱於被告，於被告終止勞動契約前原告擔任被告雲端服務部經理，月薪為7萬9000元，並曾於111年10月領取獎金5萬元、同年12月領取獎金15萬8000元。

(二)被告於112年6月2日口頭告知原告，以原告於112年5月9至10日、12日、16至17日、22至26日（下稱系爭期間）無正當理由未出勤為由，通知原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，並於當日退保，原告最後工作日為112年6月2日。

(三)原告於112年6月17日向臺北市政府勞動局申請本件勞資爭議調解，經調解後調解不成立。

四、得心證之理由：

原告主張被告於112年6月2日片面終止勞動契約，解僱並不合法，兩造僱傭關係仍屬存在，又被告自違法解僱原告時起迄今未按月給付薪資、提繳勞工退休金，故請求確認兩造僱

僱關係存在，被告並應自112年6月3日起即給付其薪資及勞工退休金等語，惟為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷分述如下：

(一)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在：

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。又按所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言（最高法院109年度台上字第2250號判決意旨參照）。查原告於系爭期間，皆有居家遠端工作，並參與被告公司線上會議等情，有原告000年0月間業務群組LINE對話紀錄截圖、被告公司SSL VPN之連線紀錄附卷為憑（見本院卷第33至55、141至144頁），堪認原告並無於應工作之日而未工作之情事。

2.被告固抗辯勞工提供勞務之義務履行乃係受雇主之指示，由雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，即雇主對於勞工有分派工作、指揮監督勞務給付如何進行之權利，是上開期日原告未至工作場所（即被告公司）提供勞務，亦未向主管請假，應屬曠工云云，惟觀諸被告公司之員工守則第5條之遲到早退規定（見本院卷第155頁）、第7條之曠職規定（見本院卷第155至156頁），僅規範上下班應按時打卡、未完成請假手續而擅離職守以曠職論等情形，並未就兩造間勞動契約之勞務提供地點有何明文。復參諸員工守則第28條規定，雖規範員工應遵守被告公司一切規章與主管之指示（見本院卷第158頁），然本件被告是否業已指示原告之勞務提供地係在被告公司，實非無疑，經查：

(1)原告除於112年5月份之系爭期間外，另於同年2月14日、15日、23日，3月8日、15日、16日，4月7日等期間，均有居家工作之事實，且因被告於106年4月1日起准予原告不記錄出勤打卡人員之資格，故原告無需將上下班起訖時間回報登記在公司出勤表上等情，有被告106年3月20日電子郵件、SSL

01 VPN連線記錄、出勤紀錄表在卷可稽（見本院卷第27、127至
02 132頁）。又如前述，原告既透過業務群組與被告人員聯繫
03 ，及經由SSL VPN連線至被告公司，衡情被告應清楚知悉112
04 年2至5月間原告未進辦公室遠距出勤之情事，卻未制止反
05 對、拒絕受領勞務、或為原告不得遠端工作之提醒或警告，
06 是於被告公司未明確規範工作場所之情形，依上開兩造歷有
07 年所之提供、受領勞務模式以觀，堪認被告就原告得提出勞
08 務之工作場所地點，至少已默示同意居家辦公或在被告公司
09 辦公皆屬之，從而原告主張於系爭期間居家工作，已依勞動
10 契約債之本旨提供勞務等語，並非無據。

11 (2)再細繹被告寄予原告之上開106年3月20日電子郵件內容為：

12 「剛剛已經向HR申請你（按即原告）成為不紀錄出勤打卡的
13 人員，從4月1日開始起算。之後不論請事病假多少天、遲到
14 早退，我們都（只記錄）不計算，直接支付全薪。當工作太
15 晚或參與其他支援活動，你可以自行決定上班、早退、補休
16 時間，傳個簡訊給主管通知一下就可以」（見本院卷第27頁
17 ），旨在通知原告薪資不受請事病假多少天、遲到早退之影
18 響，固未表示原告不負到班義務或未到班無需向主管請假之
19 意，然此郵件並未指示原告應提供勞務之工作場所為何，亦
20 無法推知兩造就此封郵件有何勞務提供地之合意，是以被告
21 抗辯原告片面變更勞務提供地，未於兩造約定工作處所提供
22 勞務，其逕自於系爭期間居家辦公自屬曠職云云，實無可
23 取。

24 (3)被告又據原告於106年4月1日至000年0月間向主管請假逾30
25 次之對話紀錄、其中於107年1月11日有向被告主管承諾：

26 「我沒跟你請假的話一定都會來」之對話紀錄（見本院卷第
27 77至81、83頁），以及原告於000年0月0日下午口頭向主管
28 請假之情事為據，抗辯原告明知若未到班，亦未向主管請
29 假，則構成曠職云云。惟因故無法提供勞務而請假，與居家
30 工作，要屬二事，並不因原告知悉請假須向主管為之，即得
31 當然推論欲居家辦公皆須向被告主管報備或經主管同意始得

為之。況原告上開於107年向被告之承諾，距原告112年5月份居家辦公時點業有5年之遙，被告公司之硬體設備、遠端授權及辦公政策等客觀情境已難認相當，自難以斯時對話率論其後期間被告均已未再允准居家辦公，是應如前述仍認被告於112年2月至5月期間，已與原告合意工作場所包含居家辦公及被告公司在內，從而，被告上揭之舉證仍不足推認原告於系爭期間之遠端工作為曠職情形。

(4)再被告另以其於111年6月30日即公告所有員工於同年7月4日起皆需回到公司上班，且原告於112年5月18日通知家人確診而改為居家工作1+3天等情，主張原告清楚知悉提供勞務之工作場所為被告公司內，僅有自身或家人確診方可申請在家工作云云。惟觀諸被告公司LINE管理群組於111年10月17日之公告為：「會議總結：本人確診者居家工作7天；同住家人確診本人未確診者居家工作1+3天，若有特殊情狀由主管決定，line上回報通知隔離日期」（見本院卷第99頁），核其旨在規範本人或家人確診者須居家工作，並通報隔離日期，並非關於平時得否居家工作之規定，自無從逕以原告依群組公告與慣例，回報家人確診而居家工作乙節，遽論原告平時居家工作皆須申請始得為之。又被告縱於111年6月30日公告員工回公司上班，然如前述，被告對原告於112年2月至5月間居家辦公之舉並未表示反對，況該群組人員並非皆同原告於疫情前即已被授予不記錄打卡人員之資格及得隨時遠端連線工作之權限（見本院卷第123至126頁），故被告僅以111年6月30日之公告即謂原告勞務提供地僅在被告公司內，而原告於系爭期間居家辦公則屬曠職云云，殊難憑採。

(5)末查被告抗辯公司員工居家上班，需透過視訊軟體、雲端服務生產工具及VPN連線等第三方服務或應用程式，將企業內部資訊暴露於風險之中，使公司網路資安事件發生機率大幅提高，故被告僅於疫情期間開放員工在家上班云云。惟被告因ISO 27001資訊安全管理認證要求，設有專任資安官、資安維護小組及資安管理系統，有ISO國際標準驗證證書及被

告網頁說明在卷可考（見本院卷第183至185頁），是被告員工若欲遠端連線工作，需由被告開放連線權限SSL VPN予員工，則是否容員工遠端工作及如何控制資安風險，顯為被告所得決定支配，果若有上開疑慮當可隨時終止開放。況於後疫情時代，科技業公司透過開放一定居家辦公模式，藉以節省成本、吸引人才，甚或提高生產效率，實非罕見之工作模式，原告亦有於112年5月4日收到被告通知遠端連線SSL VPN調整後，與被告公司技術總監確認連線位置之情，此有Line對話紀錄截圖附卷足佐（見本院卷第187頁），是以原告直至000年0月間均尚據以為遠端辦公確認工作，經由內部網路寄送公司電子郵件、系統操作及與同事撥打內線電話等，實難認其所為有何違反被告之意思。從而被告辯稱其未准許原告在家工作，且恐造成資安風險云云，要無可採。

(6)由上，原告於112年2月至5月間提出勞務給付，被告既無拒絕受領，亦未提醒或警告原告應至被告公司上班，堪認兩造合意原告得選擇居家辦公或在公司辦公，是故原告於系爭期日並無曠工之事實，被告終止兩造間勞動契約，與勞基法第12條第1項第6款規定有違，並不合法。

3.被告以原告於系爭期間居家辦公構成無故曠職為由終止兩造間勞動契約，既如前所述於法有違，該終止契約之意思表示不生效力，兩造間僱傭關係仍屬有效存在。從而原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(二)原告得請求被告自112年6月3日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付之薪資及法定遲延利息：

被告應自民國一百一十二年六月三日起至原告復職之日止，

1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。次按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（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2.查本件勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍屬存在，被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告於被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，復於112年6月8日以電子郵件寄發願繼續提供勞務之意，惟遭被告於翌（9）日以電子郵件回應拒絕（見本院卷第32頁之雙方往來電子郵件），足認原告已將準備給付之情事通知被告，但為被告所拒絕，被告拒絕受領後，應負受領遲延之責，並應依上開規定，給付原告自112年6月3日起至復職之日止之工資。又原告離職前每月薪資為7萬9000元，為兩造所不爭執，是原告主張被告應給付自112年6月3日起至准許原告復職之日止之每月薪資，即屬有據，應予准許。

3.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203條分別定有明文。查原告主張兩造約定次月5日給薪，被告未否認，堪認被告就各該月份應給付薪資之日並無異議，則原告就其請求之112年6月3日後各月薪資，主張被告應於次月5日給付，並請求自各次月5日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，洵屬可採。

(三)原告得請求被告提繳自112年6月3日起至原告復職之日止之退休金至原告之勞退專戶：

01 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
02 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
03 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例
04 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
05 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第
06 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

07 2.查兩造間勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼
08 續存在，被告仍應自112年6月3日起給付原告工資等節，既
09 如前述，被告即有依上揭規定為原告提撥勞退金至其勞退專
10 戶之義務。而原告每月薪資為7萬9000元（不爭執事項（一）
11 ），依勞保局111年1月1日及113年1月1日起生效之勞工退休
12 金月提繳工資分級表規定，月提繳工資應以8萬0200元計，
13 是被告應按月應提繳4812元（計算式：8萬0200元×6%=4812
14 元）至原告之勞退專戶。從而，原告主張自112年6月3日起
15 至原告復職之日止，按月提繳4812元至原告之勞退專戶，為
16 有理由，應予准許。

17 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第
18 487條規定、兩造間勞動契約，請求被告應自112年6月3日起
19 至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬9000元，及
20 自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
21 利息，以及依勞退條例第6條第1項規定，請求被告應自112
22 年6月3日起至原告復職之日止，按月提繳4812元至原告於勞
23 工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准
24 許。

25 六、本判決第2、3項命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被
26 告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
27 宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額併宣
28 告被告預供擔保後得免為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
30 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併
31 此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中華民國 113 年 4 月 30 日
勞動法庭 法官 楊承翰

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 113 年 4 月 30 日
書記官 馮姿蓉