

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第108號

原告 丁茂鈞

訴訟代理人 陳建維律師

被告 筋武堂有限公司

法定代理人 劉家銘

訴訟代理人 楊繼証律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬元，及自民國一一三年十二月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第2款。原告起訴原聲明：「(一)確認兩造間自民國113年1月1日起113年9月30日僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)45萬元，及自民事起訴狀繕本送達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2萬1,251元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶(下稱原告勞退專戶)。(四)願供擔保請准宣告假執行。」(本院卷第7頁)；嗣於113年12月30日言詞辯論當庭具狀變更為如後

01 述原告主張所載之聲明（本院卷第135、141頁）。經核原告
02 所為聲明之追加、變更，均係基於同一基礎勞動關係之原因
03 事實，核與上開規定相符，應予准許。

04 二、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
05 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。原告
06 主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為
07 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確
08 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上
09 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予
10 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認
11 判決之法律上利益。

12 貳、實體方面

13 一、原告主張：

14 (一)原告於民國112年9月16日受被告筋武堂有限公司（下稱筋武
15 堂公司）僱用，擔任筋絡按摩師，約定月薪為新臺幣（下
16 同）5萬元，兩造並簽立筋絡按摩師合作契約書（下稱系爭
17 勞動契約），兩造間為僱傭關係，由被告僱用原告從事按摩
18 工作，原告為前往被告營業場所之客戶提供按摩服務，且被
19 告係以持續營業為目的，原告之工作顯屬繼續性工作，並非
20 臨時性、短期性、季節性及特定性工作，是兩造之勞動契約
21 應屬不定期勞動契約。原告於112年11月20日安排同年12月
22 16至26日休假，被告並無反對之表示。詎被告竟於112年12
23 月31日以通訊軟體LINE（下稱LINE）通知解僱原告，另於
24 113年1月6日寄發存證信函，以原告無故曠職7日為由，依勞
25 動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止兩造系爭勞
26 動契約。原告已合法請假並未無故曠職，被告終止系爭勞動
27 契約顯非合法，原告主觀上並無去職之意，客觀上有繼續提
28 供勞務之意，則被告受領遲延，原告並無補服勞務之義務，
29 仍得請求報酬。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭
30 勞動契約關係，請求原告給付自113年1月1日起至113年11月
31 30日止共計11個月之工資合計共55萬元，並得請求被告自

01 113年12月1日起至原告復職之前一日止，按月給付於次月5
02 日原告5萬元及遲延利息。再依兩造間之約定，被告應於原
03 告簽約時給付交通津貼1萬元，及於原告任職滿3個月時給付
04 合格獎金1萬元，且因原告介紹第3人陳宥騫至被告任職自超
05 過6個月（自112年11月2日至113年6月底），亦得請求介紹
06 獎金1萬元。是被告應給付原告合計58萬元（計算式：11個
07 月工資550,000+交通津貼10,000+合格獎金10,000+介紹
08 獎金10,000元=580,000），且應自113年12月1日起至原告
09 復職之前一日止，按月給付於次月5日原告工資5萬元及遲延
10 利息。

11 (二)依參照勞工退休金月提繳分級表，被告應按月提繳3,036元
12 之退休金至原告勞退專戶。原告係自112年9月16日起受僱於
13 被告，然被告於112年10月1日起始為原告投保勞工保險及提
14 繳退休金，故被告自應提繳112年9月15日至112年9月30日之
15 退休金1,518元（計算式：3,036元÷30×15=1,518元）至原
16 告勞退專戶，且被告於非法解雇原告後，僅提繳113年1月1
17 日至113年3月1日之勞工退休金6,173元，之後即未再提繳原
18 告之勞工退休金，故原告亦得請求被告提繳自113年3月2日
19 起至113年12月31日止之勞工退休金3萬259元（計算式：
20 3,036元×12-6,173元=30,259元）至原告勞退專戶，並得請
21 求被告提繳自114年1月1日起原告復職之前一日止，按月提
22 繳3,036元至原告勞退專戶。從而原告得依勞工退休金條例
23 （下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
24 項，請求被告提繳至113年12月31日止之勞工退休金3萬
25 1,777元（計算式：1,518元+30,259元=31,777元），並請
26 求被告自114年1月1日起原告復職之前一日止按月提繳3,036
27 元至原告勞退專戶。

28 (三)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告58
29 萬元，及其中45萬元自民事起訴狀繕本送達之翌日起，其中
30 13萬元自民事準備書狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按
31 週年利率5%計算之利息。3.被告應自113年12月1日起至原告

01 復職之前一日止，按月於次月5日給付原告5萬元，及自各應
02 給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.
03 被告應提繳3萬1,777元至原告勞退專戶。5.被告應自114年1
04 月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,036元至勞動部
05 勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。6.第二項、第
06 三項、第四項、第五項之聲明，原告願供擔保，請准予宣告
07 假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)被告於112年10月1日開業招募員工，原告與被告簽立系爭勞
10 動契約，為自112年10月1日至113年9月30日止一年期之定期
11 契約。被告112年12月份之休假表於同年11月26日即已確
12 定，並未有顯示原告所稱之排休日，原告明知其排休天數並
13 未符合被告休假規定，被告法定代理人劉家銘（下稱劉家
14 銘）於112年12月9日即已告知原告12月休假表之疑問，顯然
15 對原告之休假日期並未同意，原告直屬主管亦未知悉原告請
16 假事宜，原告未按所排12月休假班表進行休假，亦未依照請
17 假規定完成請假程序，分別於112年12月17日至19日、21日
18 至25日皆未依規定在前一日辦理完成請假手續，事後亦未補
19 正相關證明文件，被告無法判定其請假事由，顯屬無正當事
20 由，原告擅不出勤拒絕提供勞務給付義務，堪認原告於112
21 年12月份之1個月內曠工已達7日，則被告依勞基法第12條第
22 1項第6款及被告公司工作規則規定終止與原告間之系爭勞動
23 契約，自屬合法，原告請求確認僱傭關係存在、繼續給付工
24 資及提繳退休金至原告勞退專戶，均無理由。

25 (二)至原告所請求其他獎金部分，並非來自系爭勞動契約，而係
26 先前被告按摩師培訓課程之契約，縱認兩造有相關獎金合
27 意，然原告請求並不符合相關前提條件，原告請求以下津
28 貼、獎金各1萬元部分，亦均無據：

29 1.交通津貼部分：原告本身過去即有按摩相關執業經驗，原告
30 當初在受訓階段，並未完全依照一般受訓天數完成課程，其
31 並未花費相關時間至公司參與受訓，與交通貼補之美意相距

01 甚遠，自不符合領取交通津貼之資格。

02 2.合格獎金部分：原告於10月3日簽訂本件系爭勞動契約，被
03 告於12月31日告知終止雙方勞動契約，原告未在被告工作滿
04 3個月之規定，不符合領取合格獎金之部分。

05 3.介紹獎金部分：介紹獎金之條件，必須該被介紹人任職被告
06 滿6個月，且工作時數每月有達220小時以上，且領取前提自
07 然必須上述條件完成時，原告仍在職為必要，始有獎勵性
08 質，則原告既僅任職未滿3月，以自不符合前開領取介紹獎
09 金之資格。

10 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請
11 准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項（本院卷第136頁、299頁，依全辯論意旨修
13 正文句）：

14 (一)原告任職被告擔任按摩師，薪資為每月5萬元，應於次月5日
15 前匯款給付，兩造間為僱傭關係，有簽立系爭勞動契約（本
16 院卷第19、136頁）。

17 (二)原告於112年12月之3、8、9、10、14、16、17、18、19、
18 20、22、23、24、26、30日並未到班提供勞務給付（本院卷
19 第81頁，詳如附表丙欄所示），原告有補提112年12月30日
20 之病假證明請假。

21 (三)兩造曾於中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解（下稱勞資
22 調解）未成（本院卷第35至36頁）。

23 (四)被告對原告及曾提告妨害名譽、恐嚇等刑事案件（下稱相關
24 刑事案件），經臺北地方檢察署（下稱北檢）檢察官113年
25 度偵字第13697、19487號不起訴處分（本院卷第181頁）、聲
26 請再議及聲請准許提起自訴均遭駁回（本院卷第261至275
27 頁）。

28 四、得心證之理由：

29 (一)原告僱傭期間應自112年10月1日為起始日：

30 1.按調解委員在調解程序中所為之勸導，旨在促使調解易於成
31 立，當事人於調解時所為之讓步，僅在提出調解之條件，或

01 則拋棄自己之權利，或則委曲求全，均以他造接受其要求之
02 條件始願讓步，一旦調解不成立，當事人所為陳述或讓步均
03 不受其拘束，易言之，即不認其有證據力。是以於調解不成
04 立後當事人另行起訴，法院均不得採為裁判之基礎，民事訴
05 訟法第422條定有明文。

06 2.經查，兩造112年10月3日簽立系爭勞動契約，約定合作期間
07 自112年10月1日至113年9月30日，則兩造僱傭關係之起始日
08 應依契約文字所載為112年10月1日，此業經原告簽名於上
09 (本院卷第19至21頁)，應堪認定。原告雖主張僱傭關係自
10 113年9月16日起始(本院卷第219頁)，然原告原於起訴狀
11 先係主張112年10月1日(本院卷第10頁)，且嗣變更據以僱
12 傭關係起始日為自113年9月16日起始之依據，僅有113年2月
13 5日勞資調解之調解筆錄(本院卷第35頁)，然觀之調解筆
14 錄，被告曾願以5萬元為和解金做為調解方案，顯然有以他
15 造接受其要求之條件始願讓步之意，則此次勞資調解最終調
16 解不成立，兩造身為當事人所為之陳述或讓步應均不受其拘
17 束，依上開說明，被告於上開調解期日所為陳述或讓步，法
18 院均不得採為裁判之基礎。此外，原告並未提出任何系爭勞
19 動契約自112年9月16日開始之證明，其主張自所無據，洵無
20 可採。

21 (二)被告終止系爭勞動契約是否合法？

22 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，
23 雇主得不經預告終止契約；勞工因婚、喪、疾病或其他正當
24 事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或
25 休養者，得在規定範圍內請普通傷病假；勞工因有事故必須
26 親自處理者，得請事假；勞工請假時，應於事前親自以口頭
27 或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委
28 託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提
29 出有關證明文件，勞基法第12條第1項第6款、第43條前段、
30 勞工請假規則第4條第1項、第7條前段、第10條分別定有明
31 文。準此，勞工因病或於有事故，必須親自處理時，固得請

01 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義
02 務，則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理
03 由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契
04 約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第
05 13號判決亦同此旨）。又所謂曠工，係指勞工於應工作之日
06 不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事故，必須親自處
07 理，致無法工作時，應依規定辦理請假手續。勞工倘未依規
08 定辦理請假手續，且無不依規定請假之正當理由，應認構成
09 曠工（最高法院109年度台上字第2250號判決要旨參照）。

10 2.原告主張已按12月休假表合法休假，並未曠職等情，為被告
11 所否認，並以前詞抗辯。經查，被告於112年11月20日將112
12 年12月空白班表上傳被告筋武堂公司之龍門客棧武昌館LINE
13 工作群組（下稱LINE群組），通知群組成員即公司員工填寫
14 排休，有LINE群組對話紀錄截圖可證（本院卷第67頁），原
15 告主張已於112年11月20日將所欲排班之日期填寫於12月份
16 休假表上（本院卷第25、239頁，詳如附表甲欄所示），惟
17 依LINE群組內，被告通知「請各位大蝦開始填假，25日收
18 表」訊息，112年11月26日並上傳群組12月排班表之影本、
19 並傳送「假表沒有填寫的大蝦們，月底請至櫃檯補填」之訊
20 息（本院卷第67、68頁）；足認被告就員工12月份排休之過
21 程，應係先於112年11月20日公告空白班表由員工填寫，屆
22 期由被告收回統整，再將確認後之班表於112年11月26日公
23 告於群組知悉確認最後班表。從而，原告工作之12月份排休
24 日，當以被告最終確認之如附表乙欄所示之排休日，應堪認
25 定。

26 3.原告雖主張被告傳送之班表為原告填寫後遭竄改之班表，然
27 兩造間既屬僱傭關係，一般學理上咸認勞動契約當事人之勞
28 工，具有下列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組
29 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自
30 履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人並不是
31 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞

01 動。(4)納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
02 態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。是被告基於企業經營
03 之人力調度目的，而就班表休假為協調修正，自屬雇主之指
04 揮調度所為，尚屬合理。且查，劉家銘於112年12月9日亦曾
05 以LINE訊息與原告確認曾以「之前有跟你說想多休可以，但
06 假日按照最多之前約定只能4天，你這個月排了6天，不含耶
07 誕節以經排超過4天」，並再次傳送確認後之12月休假表給
08 原告（本院卷第71頁），此亦核與原告所提出劉家銘曾於
09 112年11月20日告知原告「我們假日比較缺人，假日請盡量
10 照之前的說法，最多以休4天為限」之對話紀錄可佐（本院
11 卷第213頁）。則被告基於合理指揮調度下調整休假班表，
12 並已將調整後之最終班表公告周知，即應以此份為據。再經
13 比對原告提出所初填班表、被告調整後之最後排定休假班表
14 可知，除原告外，亦有編號191號之員工於原排定之12月24
15 日、25日、29日之排休日遭刪除，益徵被告於LINE群組僅係
16 要求員工先行填寫欲擬排休之日，尚須與其他員工協調排休
17 日後始為確定，此亦有被告LINE群組中有以抽籤方式協調員
18 工排休日之對話紀錄截圖可佐（本院卷第359、360頁）。綜
19 合上情，被告之每月排休表應以被告於群組公告之最終排休
20 班表（即附表乙欄之排休日）為據，應堪認定。則原告主張
21 以自己最初班表上已填載自己之編號「120」，即逕認定被
22 告同意排休，顯屬有誤。

23 4.兩造系爭契約書中並未載明請假之方式，第11條約定「本契
24 約未盡事宜，得由雙方另行簽定書面補充協議，未有補充協
25 議者契約...」，而另觀諸被告群組中公告之記事本中所載
26 工作規則中記載「17. 事假前一天申請（需告知主管或老闆
27 並取得同意）、19. 病假附證明」（本院卷第84頁），應認
28 此為被告於工作群組中所公告之工作準則。112年12月之班
29 表應以最後協調公告之班表為據，業經認定如前。則原告於
30 112年12月之出勤日如附表丙欄所示，並有打卡紀錄可佐
31 （本院卷第81頁），則原告就未排休且缺席未出勤之日，即

01 應依完成請假手續，原告逕未到班，且事前並無不能委託他人
02 人或告知主管而請假並取得同意之情，劉家銘亦已告知原告
03 未到班之日應依事病假之規定辦理申請，有對話紀錄可佐
04 （本院卷第71至79頁），縱有緊急亦可事後親自補辦請假程
05 序，然原告仍僅提出112年12月30日之病假證明，其餘均未
06 補辦任何請假手續，且仍逕認並無辦理請假手續之義務，堪
07 認其不依規定辦理請假之意，揆諸首揭規定，應屬無正當理
08 由曠工。至原告所提出每日櫃台表（本院卷第26至32頁），
09 應僅被告所提供每日櫃台紀錄客戶預約之時間，固屬載明
10 「休假」之紀錄，然此並非可作為員工已完成「請假」手續
11 之證明，原告主張以此認定已合理請假完成，亦非可採。

12 5.從而，原告於112年12月份，除已排休之112年12月21日仍實
13 際到班、112年12月30日已補提病假證明，仍於112年12月
14 18、19、20、22、23、24、26日未出勤均未辦理請假，核屬
15 未依規定出勤，自同年12月18日起已連續曠職超過3日以
16 上，且一個月內曠工達6日以上，實已違反勞基法第12條第1
17 項第6款之規定，被告於112年12月31日通知原告終止雙方勞
18 雇關係，並於113年3月1日將原告退保，即屬合法。

19 6.至原告主張被告對原告所提起之相關刑事案件告訴，經北檢
20 檢察官以被告有不遵守勞動法規、對員工管理方式遭質疑，
21 導致原告相關言論，進而而為不起訴處分確定（本院卷第
22 181頁以下）。惟民事審判之事實認定及裁判，本不受檢察
23 機關或刑事法院認定事實及見解之拘束，亦不足為有利於原
24 告之認定，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，
25 依據法律加以審酌後而為判斷，併予敘明。另原告聲請傳喚
26 被告前店長李銘勝為證人，亦於本案認定不生影響，無傳喚
27 之必要。

28 (三)被告已於112年12月31日合法終止系爭勞動契約，原告訴請
29 確認僱傭關係存在，及請求自113年1月1日起113年11月30日
30 共11個月之工資55萬元，及自113年12月1日起按月給付原告
31 5萬元，及提繳3萬1,777元及自年114年1月1日起至復職日止

01 每月3,036元至原告勞退專戶，均無理由，應予駁回。

02 (四)原告請求其他津貼、獎金部分：

03 原告提初兩造於簽立系爭勞動契約之前，被告曾以LINE對話
04 訊息回復原告關於相關交通津貼、合格獎金、介紹獎金之詢
05 問。被告固抗辯此非系爭勞動契約簽立之範圍，然觀諸被告
06 曾傳送按摩師培訓課程之部分條文（下稱培訓課程協議）供
07 原告閱覽，其中第3點記載：「為鼓勵乙方積極參與培訓課
08 程，乙方於培訓期間未發無故曠課，沒有受訓上滿課程及本
09 契約書第七條、第八條所定情事者，甲方依下列約定發給津
10 貼…」亦經原告詢問後予以確認，有兩造對話紀錄截圖可徵
11 （本院卷第165至173頁）。則此部分縱未屬系爭勞動契約簽
12 約文字之範疇，仍得以兩造文字對話之真意，推估相關給付
13 獎金之約定，茲分敘如下：

14 1.原告請求交通津貼1萬元部分：

15 依上開培訓課程協議記載，被告應於原告培訓完成後，發給
16 交通津貼1萬元。被告雖抗辯原告於被告公司受訓階段，並
17 未完全依照一般受訓天數完成受訓課程，既未花費相關通勤
18 時間至被告受訓，即不具領取交通貼補之資格云云。然經原
19 告於對話訊息詢問此部分交通補助是否可領取時，被告法定
20 代理人直接覆以：「一萬元車馬費是簽約當下可以領」等語
21 （本院卷第165頁），並無提及上開限制，顯然被告已應允
22 於簽立系爭勞動契約之時，即同意領取培訓時之交通津貼1
23 萬元，原告此部分之請求，即屬有據。

24 2.原告請求合格獎金1萬元部分：

25 依培訓課程協議記載：「...乙方完成培訓課程，通過甲方
26 之結訓考核後，實際於甲方公司第3個月後，發給10000元獎
27 金...」。然查，原告僱傭期間自112年10月1日起始，業如前
28 述，被告抗辯兩造僱傭關係於簽立契約之112年10月3日，應
29 屬誤會（本院卷第384頁）。而兩造契約於112年12月31日經
30 被告合法終止（112年12月31日為預定排休日，應為契約終
31 止日），則被告抗辯原告於被告任職未滿3個月，未符合領

01 取合格獎金之資格，應屬無據。原告既已於被告任職滿3個
02 月，原告請領1萬元之合格獎金，亦屬可採。

03 3.原告請求介紹獎金1萬元部分：

04 觀諸兩造112年10月27日往來對話紀錄，原告詢問發給介紹
05 獎金之條件，經被告覆以「介紹獎金之前有跟店長討論過。
06 有介紹獎金一萬，條件是要她在店裡做滿6個月。和工作時
07 數有達每個月220小時以上」等語（本院卷第173頁）。經原
08 告與112年11月2日所介紹之陳宥騫確認，陳宥騫自陳於被告
09 任職至113年6月底（本院卷第179頁）等情，應已滿6個月無
10 訛。被告雖否認陳宥騫任職滿6個月，然並未提出相關證明
11 以資說明，則應認原告亦得介紹獎金。又被告另抗辯介紹獎
12 金之領取前提為原告時仍在被告任職為必要，然此條件並未
13 見於相關文件或對話內容中載明，尚難逕以被告單方主張為
14 憑採。則原告雖已未在職，被告仍應給付介紹獎金，始屬合
15 理。

16 4.從而，原告請求被告給付交通津貼1萬元、合格獎金1萬元、
17 介紹獎金1萬元，合計共3萬元之款項，為有理由。又原告此
18 部分請求之民事準備書狀繕本係113年12月30日言詞辯論期
19 日當庭送達被告（本院卷第141頁）。則原告請求被告給付3
20 萬元，及自113年12月31日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息，核屬有據，應予准許。

22 (五)綜上，兩造僱傭關係自112年10月1日起始，而被告於112年
23 12月31日以原告無正當理由1個月內曠工7日，以勞基法第12
24 條第1項第6款終止系爭勞動契約，應屬合法。原告請求確認
25 兩造間僱傭關係存在，並請求繼續給付工資及遲延利息，以
26 及提繳退休金至原告勞退專戶，應予駁回。至原告請求交通
27 津貼1萬元、合格獎金1萬元、介紹獎金1萬元合計共3萬元及
28 相關遲延利息，則屬有據，應予准許。

29 五、綜上所述，原告依兩造約定請求被告給付3萬元，及自113年
30 12月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利率，為有理
31 由，應予准許。至原告依系爭勞動契約、第6條第1項、第14

01 條第1項、第31條第1項規定，請求：1.確認兩造間僱傭關係
02 存在。2.被告應給付原告55萬元，及其中45萬元自民事起訴
03 狀繕本送達之翌日起，其中10萬元自民事準備書狀繕本送達
04 翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告
05 應自113年12月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5
06 日給付原告5萬元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，
07 按週年利率5%計算之利息。4.被告應提繳3萬1,777元至原告
08 勞退專戶。5.被告應自114年1月1日起至原告復職之前一日
09 止，按月提繳3,036元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工
10 退休金個人專戶，則均屬無據，應予駁回。

11 六、本件經核原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，應依民
12 事訴訟法第389條第1項第5款職權宣告假執行，被告聲請宣
13 告供擔保免為假執行，核無不合，爰依同法第392條第2項規
14 定，酌定相當之擔保金額准許之。原告其餘之訴既經駁回，
15 其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

16 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
17 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
18 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日
21 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

22 以上正本係照原本作成。

23 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（應
24 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 8 月 8 日
26 書 記 官 陳 美 玟

27 附表：原告12月班表
28

	甲欄	乙欄	丙欄	
日期	原告(120號) 112年11月20 日自行填寫	112年11月26 日班表上原 告排休日	原告實際到 班日	被告請 假日

	之排休日 (本院卷第25 頁)	(本院卷第 69頁)	(本院卷第81 頁)	
12月1日(五)			到班	
12月2日(六)			到班	
12月3日(日)	排休	排休		
12月4日(一)			到班	
12月5日(二)			到班	
12月6日(三)			到班	
12月7日(四)			到班	
12月8日(五)		排休		
12月9日(六)	排休	排休		
12月10日(日)		排休		
12月11日(一)			到班	
12月12日(二)			到班	
12月13日(三)			到班	
12月14日(四)	排休	排休		
12月15日(五)			到班	
12月16日(六)	排休	排休		
12月17日(日)	排休	排休		
12月18日(一)	排休		×	
12月19日(二)	排休		×	
12月20日(三)	排休		×	
12月21日(四)	排休		到班	
12月22日(五)	排休		×	
12月23日(六)	排休		×	
12月24日(日)	排休		×	
12月25日(一)	排休	排休		

(續上頁)

01

12月26日(二)			×	
12月27日(三)			到班	
12月28日(四)	排休	排休	到班	
12月29日(五)			到班	
12月30日(六)			×	請病假
12月31日(日)	排休	排休		
合計：	15日	10日		