臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第39號

上　訴　人　許虹翎
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
被 上訴 人　晨椿企業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　劉人銘
訴訟代理人　詹豐吉律師
複 代理 人　陳彥佐律師
　　劉和鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年12月19日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第134號第一審判決提起一部上訴，本院於109年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二至第四項之訴部分，及第三、四項部分假執行之聲請，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一百零六年四月一日起至一百零六年十一月三十日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣貳萬捌仟捌佰肆拾元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人新臺幣玖仟柒佰壹拾伍元，及自民國一百零七年一月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬陸仟捌佰肆拾元，及自民國一百零七年二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自民國一百零七年二月一日起至一百零八年四月三十日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣貳萬捌仟捌佰肆拾元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬柒

仟參佰肆拾元，及自民國一百零八年六月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自民國一百零八年六月一日起至上訴人復職日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣貳萬捌仟捌佰肆拾元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一百零六年三月二十四日起至上訴人復職日止，按月提繳新臺幣壹仟捌佰壹拾捌元至上訴人勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，除確定部分外，由上訴人負擔十分之一，餘由被上訴人負擔。

本判決第三項各期清償期屆至後，於上訴人以每期新臺幣玖仟元、參仟元、捌仟元、玖仟元、玖仟元、玖仟元供擔保後得假執行，但被上訴人如以每期新臺幣貳萬捌仟捌佰肆拾元、玖仟柒佰壹拾伍元、貳萬陸仟捌佰肆拾元、貳萬捌仟捌佰肆拾元、貳萬柒仟參佰肆拾元、貳萬捌仟捌佰肆拾元預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項各期清償期屆至後，於上訴人以每期新臺幣陸佰元供擔保後得假執行，但被上訴人如以每期新臺幣壹仟捌佰壹拾捌元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按上訴人於終局判決前，得將上訴撤回，民事訴訟法第459條第1項前段定有明文，上訴人於民國108年9月17日撤回對被上訴人劉俊成、楊士豪部分之上訴（見本院卷127至128頁），依上開規定，應予准許（此部分非本院審理範圍，不予贅述）。

二、按當事人對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，依民事訴訟法第441條第1項第3款，雖應表明於上訴狀，然其聲明之範圍，至第二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之，此不特為理論所當然，即就同法於第二審程序未設與第473條第1項同樣之規定，亦可推知。故當事人在上訴期間內提出之上訴狀，僅載明對於第一審判決一部不

服，而在言詞辯論終結前，復對其他部分一併聲明不服者，應認其上訴聲明之範圍為已擴張，不得謂其他部分之上訴業已逾期，予以駁回（最高法院30年渝抗字第66號民事判例意旨參照）。上訴人於108年1月7日對原判決提起一部上訴，其聲明為：㈠原判決廢棄。㈡確認上訴人與被上訴人晨椿企業股份有限公司（下稱被上訴人）間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自106年3月24日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人新臺幣(下同）3萬0,840元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈣被上訴人應給付上訴人1萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈤第3至5項聲明，上訴人願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷23至24頁）。嗣於108年1月8日擴張上訴聲明，請求被上訴人應自106年3月24日起至上訴人復職日止，按月於次月提繳1,908元至勞動部勞工保險局之上訴人勞工退休金專戶（見本院卷27至28頁）。次按於第二審減縮應受判事項之聲明，無庸經他造同意，民事訴訟法第446條第1項準用同法第255條第1項第3款規定。上訴人關於請求被上訴人如上開聲明第2項所示部分，於本院審理時，因在他處服務勞務所取得報酬應扣除之，乃減縮106年3月24日至3月31日工資，請求自同年4月1日起之工資，及同年12月、107年1月、108年5月工資之請求，依序分別為1萬1,715元、2萬8,840元、2萬9,340元，均應准許。

三、按確認法律關係之訴，非上訴人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項定有明文。而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，上訴人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（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。上訴人主張被上訴人終止兩造間之僱傭關係（下稱系爭僱傭關係）不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，為被上訴人所否認，則兩造間是否

有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上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以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自104年7月4日起任職被上訴人，擔任洗碗工作，約定每月工資2萬8,000元，原審共同被告即主管劉俊成對伊表示，只要被上訴人有賺錢就會發獎金，每月獎金2,000元至3,000元，本薪於次月5日給付，獎金於次第2個月發給，106年1月起被上訴人將伊調薪百分之三，本薪為2萬8,840元，獎金以2,000元計算，合計每月為3萬0,840元。被上訴人應給付104年7月至12月獎金1萬2,000元，扣除已給付2,000元，應再給付伊1萬元。又被上訴人於106年3月初通知伊於同年3月23日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭僱傭契約，惟被上訴人終止系爭僱傭契約所列事項均非事實，被上訴人終止系爭僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，伊已表達提供勞務之意，為被上訴人所拒，伊無補服勞務義務，仍得請求被上訴人按月給付工資，及按月為伊提撥退休金等情，經扣除在他處服勞務之報酬，爰依系爭僱傭契約，求為判決：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被上訴人應自106年4月1日起至106年11月30日止，按月於次月5日給付上訴人3萬0,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人1萬1,715元，及自107年1月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人2萬8,840元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自107年2月1日起至108年4月30日止，按月於次月5日給付上訴人3萬0,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人2萬9,340元，及自108年6月6日起至

清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自108年6月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人3萬0,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被上訴人應自106年3月24日起至上訴人復職日止，按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）1,908元至上訴人勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶）。4.被上訴人應給付上訴人1萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。5.第二項至第四項聲明，願供擔保請准宣告假執行。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明：㈠原判決駁回上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡如上開第1.至第5.項聲明。

二、被上訴人則以：上訴人自104年7月4日起擔任伊洗碗人員，面試時告知上訴人餐飲業假日需營業的特性並相當重視員工配合排班制度，伊公司徵得員工同意後始會僱用。詎上訴人經常不配合伊規定以及營運需求之排班方式，自訂洗碗規則，輕慢同事及長官，導致伊營運窒礙難行，甚至不願依伊規定提出請假單，而係使用自己製作之假單，且經伊主管張瑜珊、劉俊成及楊士豪多次糾正勸告後，仍執意不配合，嚴重影響伊公司主管指揮監督權及雙方信任關係，其客觀上有不能勝任工作之情事，伊公司依勞基法第11條第5款終止系爭僱傭契約，自屬合法。上訴人領取之獎金為恩惠性給予，並非工資等語，資為抗辯。答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

㈠上訴人自104年7月4日起任職被上訴人，擔任洗碗工作，每月工資於次月5日支付。

㈡被上訴人於106年3月初通知上訴人將於同年3月23日依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約。

㈢上訴人於106年3月27日以台北火車站郵局第81號存證信函回覆不同意被上訴人之資遣，被上訴人於翌日收受。

四、本件爭點：

㈠被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約是否合法？兩造間僱傭關係是否仍存在？

㈡上訴人依系爭僱傭契約及民法第487條規定，請求被上訴人於終止系爭僱傭契約後至回復上訴人職務之日止，按月給付工資是否有理由？

㈢上訴人依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第2項規定，請求被上訴人自106年3月24日起至回復上訴人職務之日止，按月提繳勞退金至上訴人勞退金專戶是否有理由?

㈣上訴人依系爭僱傭契約請求被上訴人給付104年7至12月獎金差額1萬元，是否有理由？

五、得心證之理由：

㈠被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約是否合法？兩造間僱傭關係是否仍存在？

1.按「勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如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，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』」、「勞基法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準。」（最高法院100年度台上字第800號判決要旨參照）。上訴人主張伊自104年7月4日起任職被上訴人，擔任洗碗工作，兩造間有系爭僱傭關係存在等語。被上訴人抗辯伊於106年3月23日，以上訴人不能勝任工作，依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭關係等語。按勞基法第11條第5款規定勞工不能勝任工

作，僱主得預告終止勞動契約。上訴人若有此等情事，被上訴人雖非不得終止勞動契約，惟須由被上訴人負舉證責任。被上訴人不爭執上訴人自104年7月4日起任職被上訴人，擔任洗碗工作，惟抗辯上訴人不能勝任工作，自應由其負舉證任。

2.上訴人抗辯：上訴人自訂洗碗規則、不願依伊規定提出請假單而係使用自己製作之假單、拒絕國定假日排班，嚴重影響伊公司主管指揮監督權及雙方信任關係，其客觀上有不能勝任工作之情事云云。經查：

⑴關於自訂洗碗規則部分：上訴人主張洗碗規則只是上訴人為能和同事分工合作、確保工作效率，所為善意之舉，出發點並非妨礙營運，主觀上不應強加苛責等語。雖上訴人自訂洗碗規則，依其內容：①水杯托盤不可重疊or並排，內場歸位時不可圖方便從側面放橫的，最上層的托盤以正面朝上的方式重疊擺放。②裝餐具的籃子不可重疊or並排，第二個請放在最下層。③蛋糕網布洗好不可丟進餐具的籃子or壓克力蓋子上，也不可架上隨意丟，請放在蛋糕盒內並擺平，不可一坨。④外場收碗時請將奶油碟放在草莓碟上方，也不可將多個奶油碟重疊，只有同樣草莓碟可重疊。⑤大盤子上的奶油碟若直接放於抬面容易宣染，會增加清潔工作，也浪費水，請維持放在大盤上，若空間不許可，請放入水槽。⑥阿姨洗餐具時，請將餐具放於盤上or抬面。⑦大碗公不可放入水槽，阿姨休假時例外。⑧放薄餅盤的大長盤是故意傾斜的，請勿擺平，且不可重疊上小長盤。⑨收進來的碗盤，小盤子獨立一疊，不要與其他盤子疊在一起，其餘碗盤可隨意重疊，只要不會倒就行。⑩阿姨休假時，工作完畢後，盒子請歸位等語（見原審卷45頁），顯係要求配合以增進其工作效率，而依證人張瑜珊證詞，應僅是考慮檯面小，而對大碗公要放檯面上、醬料較小東西要整齊擺放，有耽擱時間、沒堆疊好會有危險，所以有所意見而已等語（見原審卷第254頁），又證人張瑜珊證述：「（系爭洗碗規則貼了多久？）

原則上上訴人在職期間都有張貼，我自己是不會去拿下來，但我不知其他同仁有沒有撕掉，也不知道有沒有換過版本。」（見原審卷254、257頁），及上訴人亦與被上訴人幹部鍾以宣取得共識：「忙的時候可能大碗公還是會放在水槽、不忙的時候就放在檯面，大家互相」等情（見原審卷第41頁）。可見上訴人未不服從被上訴人之要求，經與被上訴人主管溝通後也願意大家互相配合，顯無不能勝任工作之情形。

⑵關於不依規定提出請假單部分：上訴人主張被上訴人105年以前對於員工請特別休假，並無須員工填寫制式請假單，伊105年12月29日、30日請休假時即是如此等語。經觀之上訴人所提107年3月3日其與被上訴人主管楊士豪之對話錄音譯文，主管楊士豪陳稱：「假單我還是會用，二月已經過了，我會叫會計一樣准你的假，你說的沒錯，這還是可以用，雖然沒有我們的格式，我也不想扣你的錢，這可以用等語」（見原審卷289頁），是上訴人以自製假單請特別休假，無損原本被上訴人設置制式假單的目的，而主管也已表示認可上訴人自製格式，是上訴人以自行繕打之假單代替需核准之制式假單，難認有何不能勝任工作。

⑶關於拒絕國定假日排班部分：上訴人主張被上訴人人事資料表（見原審卷211頁）其上關於「可否接受在公司及運作需求之下，颱風天及國定假日需到職上班」之勾選欄，絕非伊所勾選及「綜合評語：六、日國定假日不能休、工作時間可拉長可商量」等語，伊毫無所悉，亦未曾同意等語。按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條定有明文。且上開綜合評語欄亦僅記載「可商量」，即仍須給上訴人同意。準此，即使上訴人拒絕簽署同意國定假日挪移，亦不能因此認有不能勝任工作之情形，且106年2月18日上訴人與被上訴人主管劉俊成溝通後，上訴人即表示會儘量配合排班等語（見原審卷37頁），足見上訴人並無被上訴人所稱不願意溝通、

態度強硬等情形，倘上訴人主觀上欠缺工作意願，何必與被上訴人主管劉俊成溝通排班狀況，甚至答應配合國定假日排班。

⑷被上訴人抗辯上訴人嚴重影響伊公司主管指揮監督權及雙方信任關係，尚屬無據。況上訴人終止系爭僱傭關係前，自105年1月起每月都領有獎金2,000元，並且都有領到三節獎金（見本院卷第105頁），同時自106年1月起，本薪從2萬8,000元調薪百分之三至2萬8,840元，加薪840元（見原審卷83頁），顯然被上訴人未因其抗辯事由對上訴人有何懲戒。

3.綜上，被上訴人未舉證證明上訴人有不能勝任工作之情形，其依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約，為不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在。

㈡上訴人依系爭僱傭契約及民法第487條規定，請求被上訴人於終止系爭僱傭契約後至回復上訴人職務之日止，按月給付工資是否有理由？

1.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；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條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按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號判決要旨參照）。惟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條但書亦有明文。

2.被上訴人為系爭僱傭契約終止意思表示後，上訴人於106年3月27日以台北火車站郵局第81號存證信函回覆不同意被上訴人終止僱傭關係、申請勞資爭議調解要求恢復原職（見原審

卷47、51頁），顯見上訴人主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認被上訴人拒絕受領勞務，陷於受領遲延，上訴人得依民法第487條請求繼續按月給付工資。就上訴人得按月請求工資之數額，依上訴人106年1月薪資單，可知上訴人每月本薪受加薪後為2萬8,840元（見原審卷83頁），應可認定。上訴人主張其自105年1月起即固定按月領取獎金2,000元，上訴人得請求被上訴人按月給付薪資之數額3萬0,840元云云，惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。上訴人主張兩造約定被上訴人如有盈餘即會發放獎金2,000元，惟依證人張瑜珊證述：「（從103年你任職以來，是否每個月都有領到業績獎金？）沒有。」等語（見原審卷259頁），上訴人復未舉證證明其請求薪資期間被上訴人有盈餘，則其請求獎金以2,000元計算，尚屬無據。

3.上訴人得請求被上訴人給付之薪資如下：

⑴106年4月1日至106年11月30日:被上訴人於106年3月23日終止系爭僱傭契約後，上訴人於106年3月於英屬開曼群島商義瑪卡多有限公司台灣分公司（下稱義瑪卡多公司）領有薪資2萬5,700元（見本院卷281、283頁），此為106年3月份工資，則扣除後，上訴人106年3月之工資已無可請求，上訴人乃減縮106年3月24日至106年3月31日之薪資請求，是上訴人請求被上訴人自106年4月1日起至106年11月30日止，按月於次月5日給付上訴人2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

⑵106年12月:上訴人106年12月自台灣招來有限公司（下稱招

來公司）領有薪資1萬9,125元（見本院卷281頁），上訴減縮106年12月薪資請求，是上訴人請求被上訴人給付9,715元，及自107年1月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

⑶107年1月：上訴人107年1月自招來公司領有薪資2,000元（見本院卷282頁），上訴人減縮107年1月薪資請求，是上訴人請求被上訴人給付2萬6,840元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

⑷107年2月1日至108年4月30日：上訴人請求被上訴人於上開期間按月於次月5日給付2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

⑸108年5月：上訴人108年5月於邊田庄餐飲事業有限公司（下稱邊田庄公司）打工幾天，領有薪資千餘元（見本院卷285頁），上訴人願以1,500元減縮108年5月薪資請求，為被上訴人所不爭執（見本院卷520頁），是上訴人請求被上訴人給付2萬7,340元，及自108年6月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

⑹108年6月1日至上訴人復職日止：上訴人請求被上訴人於上開期間按月於次月5日給付2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

㈢上訴人依勞退條例第14條第2項規定，請求被上訴人自106年3月24日起至回復上訴人職務之日止，按月提繳勞退金至上訴人勞退金專戶是否有理由？

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。本件被上訴人違法解僱，兩造間之系爭僱傭契約即因系爭終止行為無效而仍繼續存在，依法被上訴人自仍應依上開說明繼續為上訴人提繳，上訴人亦得依上開法條請求被上訴人補足提繳。上訴人每月薪資為2萬8,840元，已如前述，依勞退金月提繳分級表月提繳工資為3萬0,300元，則雇主月提繳工資為1,818元，是上訴人請求被上訴人應提繳自106年3月24日起至回復上訴人職務之日止，按月提繳勞退金1,818元至上訴人勞退金專戶，為有理由。

㈣上訴人依系爭僱傭契約請求被上訴人給付104年7至12月獎金差額1萬元，是否有理由？

上訴人主張被上訴人有賺錢就會發獎金，每月獎金2,000元，被上訴人應給付104年7月至12月獎金1萬2,000元，扣除已給付2,000元，應再給付伊1萬元云云，惟查上訴人未舉證證明被上訴人於上開期間有盈餘，已如前述，則其請求被上訴人給付104年7至12月獎金差額1萬元，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依系爭僱傭契約，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自106年4月1日起至106年11月30日止，按月於次月5日給付上訴人2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人9,715元，及自107年1月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人2萬6,840元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自107年2月1日起至108年4月30日止，按月於次月5日給付上訴人2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應給付上訴人2萬7,340元，及自108年6月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被上訴人應自108年6月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬8,840元，及自各應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被上訴人應自106

年3月24日起至上訴人復職日止，按月提繳勞退金1,818元至上訴人勞退金專戶，均為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由。爰由本院予以廢棄改判，如主文第2、3、4項所示。又兩造均陳明願供擔保宣告准免假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額宣告之。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第463條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　吳光釗

法　官　鄧晴馨

法　官　曾錦昌

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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（詳附註）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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　高婕馨

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。