

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞簡上字第26號

上訴人 錢韋丞

被上訴人 宏觀工業股份有限公司

兼 法 定

代 理 人 楊德和

共 同

訴訟代理人 馬在勤律師

複代理人 陳佳雯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國107年10月30日本院中壢簡易庭107年度壠勞簡字第7號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於111年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴暨追加部分假執行聲請均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。上訴人在原審請求：（一）被上訴人宏觀工業股份有限公司（下稱宏觀公司）應給付上訴人新臺幣（下同）77,874元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。（二）被上訴人應連帶給付上訴人150,000元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。（三）確認上訴人與宏觀公司間僱傭關係存在，宏觀公司應自民國106年11月16日起至上訴人復職之日止，按月於月底給付上訴人48,057元，暨自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（四）宏觀公司應提繳2,202元至上訴人

01 之勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞工退休金專戶，並自
02 107年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,892元至上
03 訴人勞工退休金專戶。嗣上訴後於本院追加及多次擴張減縮
04 聲明，最後請求：（一）被上訴人應連帶給付上訴人
05 150,000元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利
06 率百分之5計算之利息。（二）確認上訴人與宏觀公司間僱
07 傭關係存在，宏觀公司應自106年11月16日起至上訴人復職
08 之日止，按月於月底即次月1日起給付50,667元，暨自起訴
09 狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利
10 息。（三）宏觀公司應提繳4,468元至上訴人之勞保局勞工
11 退休金專戶，並自107年1月1日起至上訴人復職之日止，按
12 月提繳3,180元至上訴人勞工退休金專戶。（四）被上訴人
13 應公開對上訴人表示道歉，且公布道歉信函期間至少3個
14 月，公布場合以廠內員工及造訪客戶皆易目視之處為主。其
15 追加被上訴人應對上訴人表示道歉部分與原訴請求被上訴人
16 連帶賠償150,000元部分之基礎事實同一，所為聲明金額之
17 變更則為擴張或減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應
18 予准許。

19 二、上訴人主張：上訴人於103年9月1日起任職於宏觀公司，擔
20 任貨車司機，任職期間並無被上訴人所指對於雇主或其他共
21 同工作者之勞工有重大侮辱行為或違反勞動契約或工作規則
22 情節重大之行為，宏觀公司依勞動基準法第12條第1項第2
23 款、第4款解僱上訴人，尚非適法，上訴人縱有勞動基準法
24 第12條第1項第2款、第4款情事，宏觀公司亦違反解僱之最
25 後手段性原則及逾越除斥期間，仍屬非法終止與上訴人間之
26 勞動契約，爰請求確認上訴人與宏觀公司間之僱傭關係存
27 在。上訴人與宏觀公司間之僱傭關係既存在，宏觀公司於
28 106年11月16日沒收上訴人之出勤卡，拒絕上訴人繼續提供
29 勞務並強制上訴人休假，上訴人無補服勞務之義務，仍得請
30 求自106年11月16日起至上訴人復職之日止，按月給付薪資
31 50,667元。又宏觀公司於上訴人任職期間將上訴人之薪資高

01 薪低報，造成上訴人之勞工退休金提撥受有差額之損害，應
02 依勞工退休金條例第31條第1項之規定，以回復原狀之方式
03 負損害賠償之責，再補106年9月至107年1月提撥不足之退休
04 金4,468元至上訴人之勞工退休金專戶。宏觀公司於107年1
05 月2日將上訴人勞工保險辦理退保，然僱傭關係仍然存在已
06 如前述，依勞工退休金條例第14條第1項之規定，有為上訴
07 人繼續提撥勞工退休金之義務，並應自107年1月1日起至上
08 訴人復職之日止，按月提繳3,180元至上訴人之勞保局勞工
09 退休金專戶。另上訴人任職期間，宏觀公司員工朱旭誠、林
10 玉緞時常對上訴人為職場霸凌（例如：朱員公開揚言絕不處
11 理上訴人出貨時之開單作業，並對上訴人口出惡言），常以
12 莫須有之事指摘上訴人，甚至公司其他員工孤立上訴人，上
13 訴人屢次向上級反應遭受職場罷凌之情形，被上訴人為職業
14 安全衛生法所規範之雇主，應就員工執行職務時因他人行為
15 遭受身體或精神不法侵害為預防，明知上開情事卻視而不
16 見，甚至濫用職權對上訴人施壓，並製造有損上訴人名譽之
17 話題，致上訴人之名譽遭受貶損，難認已盡職業安全衛生法
18 第6條第2項第3款之法定義務，依職業安全衛生法第6條第2
19 項第3款、民法第184條第2項、第195條第1項、公司法第28
20 條第2項及民法第28條之規定請求被上訴人連帶給付上訴人
21 150,000元之非財產上損害賠償並為回復名譽之處分。原審
22 為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並上訴及追加
23 聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應連帶給付上訴
24 人150,000元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年
25 利率百分之5計算之利息。（三）確認上訴人與宏觀公司間
26 僱傭關係存在，宏觀公司應自106年11月16日起至上訴人復
27 職之日止，按月於月底即次月1日起給付50,667元，暨自起
28 訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之
29 利息。（四）宏觀公司應提繳4,468元至上訴人之勞保局勞
30 工退休金專戶，並自107年1月1日起至上訴人復職之日止，
31 按月提繳3,180元至上訴人勞工退休金專戶。（五）被上訴

01 人應公開對上訴人表示道歉，且公布道歉信函期間至少3個
02 月，公布場合以廠內員工及造訪客戶皆易目視之處為主。

03 （六）願供擔保請准宣告假執行等語。

04 三、被上訴人則以：上訴人於106年11月12日透過LINE傳送「上
05 梁不正如何讓底下……」訊息予宏觀公司員工葉雅雯，侮辱
06 雇主宏觀公司，並傳送「小人」、「鼠輩團體」、「明朝魏
07 忠賢」、「太監」、「幹她媽的」、「是無恥到想吃素還是
08 因良心不安而吃素」、「我請她吃屎也是素……順便也拿些
09 分給鼠輩團長吃，以後就不會亂吠亂咬人」等語對其他共同
10 工作之朱姓與林姓勞工為重大侮辱。又出貨單上記載客戶之
11 簽收證明，如遭丟棄將無法證明客戶已收受貨物，影響宏觀
12 公司向客戶請款之權利，另點料單為客戶所製作，其上記載
13 客戶交付之貨物面積與尺寸，如遭丟棄亦會影響宏觀公司向
14 客戶請款之權利，上訴人於任職期間有2、3次將出貨單及點
15 料單揉成一團隨意丟棄，且於106年4月26日、9月13日、10
16 月3日、11月3日、11月14日等5日正常上班時間內，不配合
17 宏觀公司調度安排之車趟，分別於下午2時、2時15分、2月
18 10分、中午12時1分、下午4時1分提早下班，並常常不接電
19 話，導致無法聯繫而影響到車趟安排，造成公司其他司機必
20 須接上訴人的車趟，另上訴人違反宏觀公司禁止在外逗留及
21 午休時間1小時之規定，於106年11月7日與11月8日連續2日
22 未在客戶公司收完貨後立即返回公司或於1小時內用餐及午
23 休完畢，在路上無故逗留、遲延返回宏觀公司，均屬違反勞
24 動契約且情節重大，宏觀公司雖以停發1,000元現金獎金之
25 方式懲戒上訴人，並於上訴人欲領取此獎金時口頭告知停發
26 理由，然其不思反省反而一再指摘其他員工，認為係遭其他
27 員工聯合排擠，宏觀公司嗣後屢次口頭告誡上訴人應修正其
28 工作態度，仍無法使上訴人修正其工作態度及行為，一再發
29 生遲延發車與不配合調度之違規情事，上訴人上開行為該當
30 勞動基準法第12條第2款、第4款之規定，宏觀公司於106年
31 11月16日解僱上訴人，並無不合且符合解僱之最後手段性原

則，且未逾30日之除斥期間，上訴人於107年1月10日亦向宏觀公司表示終止勞動契約僱傭關係，自無理由再訴請確認僱傭關係存在。宏觀公司及甲○○未放任公司員工對上訴人為職場霸凌，上訴人因不服從宏觀公司工作指令方遭其他員工投訴及宏觀公司懲戒，並非職業安全衛生法第6條第2項第3款規定執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之情形，更無民法第195條所規定不法侵害名譽權之情形，且未造成上訴人精神損害，上訴人依侵權行為及職業安全衛生法等法律關係請求被上訴人連帶給付精神慰撫金150,000元並無理由，縱有理由，亦為上訴人自身不當行為所致，請求依民法第217條第1項規定減輕或免除賠償金額，且上訴人請求精神慰撫金數額過高，請求酌減之。宏觀公司應為上訴人提繳之退休金，已陸續於107年3月28日、109年8月28日依勞保局之計算，將不足額部分補繳完畢，上訴人主張106年12月前宏觀公司仍積欠其4,468元之勞工退休金應補繳云云，並非事實，倘認宏觀公司自107年1月起仍有為上訴人提繳勞工退休金之義務，依勞保局之認定，106年10月份以後之月提繳工資應為40,100元，月提繳數額為2,406元而非上訴人請求之3,180元等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）上訴及追加之訴均駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

四、兩造不爭執之事項

- （一）上訴人自103年9月1日起任職於宏觀公司，擔任貨車司機。
- （二）宏觀公司於106年11月16日口頭告知上訴人終止與上訴人間之勞動契約。
- （三）上訴人曾於106年11月12日傳送如原審被證三所示之LINE對話內容予宏觀公司員工葉雅雯。
- （四）上訴人已收受宏觀公司寄發之職工離職單。
- （五）宏觀公司已依勞保局之函令，於107年3月28日提繳16,954元之上訴人勞工退休金。

01 (六) 宏觀公司於106年1月前每月均給予上訴人全勤獎金2,000
02 元、生產獎金3,000元、現金1,000元。

03 五、本院之判斷

04 (一) 上訴人請求確認與宏觀公司間僱傭關係存在及宏觀公司應
05 自106年11月16日起至上訴人復職之日止，按月給付
06 50,667元本息部分

07 1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
08 ……二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工
09 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。……四、違
10 反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第一
11 款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉
12 其情形之日起，三十日內為之。勞動基準法第12條第1項
13 第2款、第4款及第2項定有明文。

14 2. 宏觀公司前揭辯稱上訴人於106年11月12日對於雇主或其
15 他共同工作者之勞工有重大侮辱之行為，且屢屢發生遲延
16 發車、不配合調度、送貨後遲延返回公司、隨意揉棄點料
17 單與出貨單之公司重要文件等違反勞動契約或工作規則情
18 節重大之行為，該當勞動基準法第12條第2款、第4款規定
19 之事由，宏觀公司於106年11月16日解僱上訴人並無不
20 合，且符合解僱之最後手段性原則，亦未逾30日之除斥期
21 間，惟為上訴人否認，以前詞主張宏觀公司非法終止勞動
22 契約，僱傭關係仍存在。

23 3. 經查：

24 (1) 宏觀公司辯稱上訴人於106年11月12日透過LINE傳送訊
25 息對於雇主即宏觀公司及共同工作之朱姓與林姓勞工為
26 重大侮辱部分，已於原審提出上訴人所傳訊息之手機截
27 圖為證。所辯上訴人遲延發車、不配合調度、送貨後遲
28 延返回公司、隨意揉棄點料單與出貨單之違反勞動契約
29 或工作規則情節重大行為部分，亦於原審提出打卡單、
30 行程日報表、照片等為證。並經證人葉雅雯於原審結
31 證：上訴人是公司貨車司機，宏觀公司的貨車司機在收

01 貨時或送貨時，一定會攜帶宏觀公司製作的出貨單，有
02 時收貨時客戶會附帶客戶製作的點料單，因為公司的營
03 業項目是作烤漆，依照面積及才數跟客戶收費，出貨單
04 及點料單是要跟客戶點尺計費收錢；提示被證一的2張
05 照片是我在公司辦公室拍的，要給老闆看，是會計小姐
06 告訴我有司機把公司出貨單及點料單揉成一團，請我去
07 看一下，此事經查訪是當時的司機乙○○（按指上訴
08 人），我有問上訴人這件事，他說因為下雨天的關係，
09 所以沒有把出貨單及點料單整理整齊，我有請他放整
10 齊，以免會被打掃工人當作垃圾清除，上訴人將出貨單
11 及點料單揉成一團，我見過2、3次，被反應了3到5次，
12 大概是發生在106年間，上訴人在宏觀公司任職約3年，
13 之前沒有這樣的情況，其他的司機完全沒有這樣的情
14 況；提示的被證三LINE對話紀錄，是上訴人傳給我的對
15 話內容，我有去問裡面發生事情的當事人朱旭誠、林玉
16 緞，了解狀況，如果他們要求看內容，我有給他們看，
17 也有報告老闆甲○○看要如何處理，朱旭誠、林玉緞聽
18 了很生氣，不了解上訴人為何會這樣罵他們，當下有說
19 如果再繼續講這些難聽的話會想提告上訴人；提示被證
20 九的打卡單，打卡單上面記載無薪假的文字是人事所
21 寫，我每個月都有核對過，記載無薪假是因為上訴人不
22 配合公司提供的車趟，公司只能讓他提早下班，公司每
23 位司機當天的車趟是前一天晚上就會安排好，司機把第
24 一趟送貨及收貨回來後，如果還有其他當天才知道的車
25 趟必須繼續跑，當天才多出來的車趟，通常是客戶當天
26 打電話要求收貨，才會當天安排，公司貨車司機的薪水
27 是按工時計算，正常上下班時間是8點至5點，超過時間
28 就以加班來計算，前述上訴人不配合公司要求的車趟是
29 在上訴人正常工作之時間；上訴人會被扣減1,000元現金
30 獎金，是因為那時候上訴人常常不遵守公司規定，上
31 訴人是貨車司機，必須要跟公司小姐和客戶做聯繫，但

01 上訴人常常不接電話，導致公司小姐無法聯繫到他，影
02 響到車趟安排，這樣子的情況常常發生，會造成其他司
03 機必須接他的車趟，1,000元現金獎金都是向我領取，
04 106年10月5日左右，上訴人來找我領取時，我告訴他因
05 為上訴人不配合公司車趟安排的規定，所以老闆取消這
06 個獎金，但上訴人認為他沒有錯，上訴人不只不配合9
07 月份的車趟安排，還包含9月份以前陸陸續續不配合車
08 趟安排及不接小姐的電話；上訴人不配合公司安排等規
09 定，公司的懲戒方式，基本上是先以口頭告誡，沒有效
10 果，才會扣減獎金，扣減獎金有告知原因；提示被證四
11 的行程日報表，是我從衛星犬車用系統列印的，公司有
12 用衛星犬系統作為管控貨車的行進運送狀況，上開行程
13 日報表手寫字是我所書寫，其中106年11月7日那天上訴
14 人自客戶收完貨後，未立刻返回公司，違反公司禁止在
15 外逗留的規定，106年11月8日那天，上訴人休息了快2
16 個小時，違反中午休息時間為1小時的公司規定，針對
17 上開上訴人違反公司規定之行為，我有拿2份資料問上
18 訴人，11月7日部分上訴人無法解釋，11月8日部分，上
19 訴人說是在買便當，我有跟上訴人說時間太久了，請上
20 訴人不要再這樣，在106年11月7日之前，上訴人有未依
21 規定返回公司的情況，都是由我口頭告誡上訴人，排車
22 小姐曾經口頭向我反應過4、5次，11月7日及8日的違
23 規，我跟上訴人確認後，把情況報告老闆，之前違規時
24 也有告知老闆；上訴人有遲延發車的情況，是出貨人員
25 朱旭誠告知我，說他已將貨疊好並綁好繩子而可以出
26 貨，但是上訴人將繩子重綁，所以就浪費快1個小時，
27 後來我去問上訴人，上訴人說他不信任其他人綁的繩
28 子，我跟上訴人說畢竟朱先生是做十幾年，他對綁法很
29 熟悉，也不曾出過狀況，你可以相信他，但上訴人不相
30 信，所以後來上訴人都自己重綁貨，上訴人遲延出貨的
31 次數大約4、5次等語（見原審107年6月19日言詞辯論筆

錄)。

(2)上訴人對於葉雅雯上開證述，曾向臺灣桃園地方檢察署提出刑事偽證告發指述葉雅雯明知宏觀公司扣減獎金1,000元並非因上訴人之LINE對話紀錄，亦明知車輛行程日報表無法看出車輛的實際狀況且司機的午休時間可彈性調整，復明知上訴人已就11月7日之行程加以說明，並以日報表以外之資料核對過，也明知上訴人因家庭因素無法配合加班，且未曾以口頭告誡過上訴人，基於偽證之犯意於原審具結後就案情有重要關係之事實虛偽證述等語。檢察官經偵查終結，於108年7月14日以詢據葉雅雯並細觀上訴人所陳行程日報表所載，上訴人於11月7日12時20分至13時18分為停車不熄火狀態，同日13時18分至13時33分為熄火狀態，同日14時51分至15時52分為熄火狀態，是依該日報表所載該日12時20分至13時33分及14時51分至15時52分，上訴人所駕車輛確實未移動，衡情，葉雅雯認上訴人於上開時間處於休息狀態，實屬合理，再者，上訴人固指陳宏觀公司規定午休時間1小時是針對司機以外之員工云云，然未提供其他事證以實其說，且查葉雅雯係負責宏觀公司之人事考勤業務，為上訴人所不否認，則葉雅雯以其認知之宏觀公司出勤規定，以證人身分於原審證述宏觀公司之中午休息時間為1小時等節，亦符常情，難認葉雅雯上開證述內容有何不實等為由，對葉雅雯處分不起訴，並有被上訴人提出之臺灣桃園地方檢察署108年度偵字第18830號檢察官不起訴處分書在卷可稽。

4. 綜合上開事證，堪認上訴人受僱擔任宏觀公司之貨車司機，其工作內容係於上班期間依公司車趟安排送貨，交出出貨單及點料單，於上午8時至下午5時之上班時間工作，午休時間1小時、不得有午休超時及送貨後應即返回公司，此部分應屬上訴人與宏觀公司間勞動契約內容之一部。上訴人於106年11月12日透過LINE傳送訊息辱罵宏觀

公司及共同工作之朱旭誠、林玉緞，於任職期間有證人葉雅雯所述遲延發車4、5次，打卡單所列106年4月26日、9月13日、10月3日、11月3日、11月14日等5日不配合車趟指派安排而提早下班，於106年11月7日及8日等2日送貨後遲延返回公司，之前亦有4、5次遲延返回公司情形，於106年間揉棄點料單與出貨單3至5次等違反勞動契約情形，經宏觀公司透過葉雅雯對上訴人多次口頭告誡無效後，宏觀公司於106年10月6日再處以扣減現金獎金1,000元，並告知扣減獎金之理由，上訴人仍未改善，於106年11月間復有不配合車趟安排、送貨遲延返回公司之情事，造成宏觀公司營運上之負擔，須另找其他司機替代上訴人拒絕指派安排之車趟工作，上訴人並於106年11月12日傳送訊息辱罵宏觀公司及共同工作之勞工朱旭誠、林玉緞。上訴人上開違反勞動契約之情形，嚴重影響宏觀公司內部秩序紀律之維護，客觀上已難期待宏觀公司採用解僱以外之懲處手段繼續其與上訴人間之僱傭關係，而屬情節重大。宏觀公司於知悉前揭上訴人於106年11月間違反勞動契約情形之30日內依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款未經預告於106年11月16日向上訴人表示解僱，終止與上訴人之勞動契約，即屬有據，所為解僱與上訴人之違反勞動契約在程度上相當，並無上訴人所主張逾越除斥期間及違反解僱之最後手段性原則而不合法之情形。上訴人與宏觀公司間之勞動契約既經宏觀公司於106年11月16日合法終止，上訴人請求確認上訴人與宏觀公司間僱傭關係存在及宏觀公司應自106年11月16日起至上訴人復職之日止，按月給付薪資50,667元本息即屬無據，均無理由。

(二) 上訴人請求被上訴人連帶給付150,000元本息及公開道歉部分

1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。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

01 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事
02 實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告
03 之請求。

- 04 2. 上訴人前揭主張其於宏觀公司任職期間，宏觀公司勞工朱
05 旭誠公開揚言絕不處理上訴人出貨時之開單作業，並對上
06 訴人口出惡言，且朱旭誠、林玉緞時常以莫須有之事指摘
07 上訴人，甚至遭其他勞工孤立等遭受職場霸凌情形，被上
08 訴人明知上開情事視而不見，濫用職權對上訴人施壓，製
09 造有損上訴人名譽之話題，致上訴人之名譽遭受貶損等
10 情，惟為被上訴人否認。依前揭規定及說明，應先由上訴
11 人就主張遭受職場霸凌及被上訴人明知而濫用職權對上訴
12 人施壓，製造有損上訴人名譽之話題，致上訴人名譽遭受
13 貶損之事實負舉證之責。然上訴人就其主張之上開事實，
14 未能舉證證明，難認為真實。從而，上訴人依職業安全衛
15 生法第6條第2項第3款、民法第184條第2項、第195條第1
16 項、公司法第28條第2項及民法第28條之規定請求被上訴
17 人連帶給付非財產上損害賠償150,000元本息並為公開道
18 歉等回復名譽處分，自屬無據，應予駁回。

19 (三) 上訴人請求宏觀公司提繳4,468元至其勞保局勞工退休金
20 專戶，並自107年1月1日起至其復職日止按月提撥3,180元
21 至上開專戶部分

- 22 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
23 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第七條第一
24 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資
25 百分之六。於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自
26 願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為
27 限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表
28 通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算
29 至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至
30 七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提
31 繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應

於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第15條第1項、第2項、第3項、第16條本文分別定有明文。又依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報，並為勞工退休金條例施行細則第15條第1項所明定。

2. 上訴人主張宏觀公司於106年9月至107年1月共5個月期間月提繳工資均為50,600元，每月應提撥退休金3,036元至其勞工退休金專戶，扣除已提繳數額，應再補提撥4,468元至上訴人之勞工退休金專戶。宏觀公司雖不爭執上訴人於106年9月之月提繳工資為50,600元，惟以前詞辯稱106年10月後之月提繳工資應為40,100元並否認尚有應提繳之上訴人勞工退休金。

3. 查被上訴人提出列印日期為109年7月21日列印之109年06月份勞工退休計算名冊--雇主提繳，就上訴人勞工退休金之提繳狀況欄列載「更正0000000調整提繳工資50600原為48200」、「註銷0000000調整提繳工資40100」，固為勞保局依前揭勞工退休金條例第15條第3項規定，以其查證雇主即宏觀公司為勞工即上訴人申報月提繳工資不實或未依規定調整月提繳工資者，而逕行更正、調整上訴人106年3月1日起之月提繳工資為50,600元、106年10月1日起之月提繳工資為40,100元。惟依上訴人於原審提出宏觀公司製作之薪資明細（見原審卷第10頁），上訴人106年10月薪資已領取39,904元（不含扣除勞保、健保款項），加計宏觀公司短少給付生產獎金1,150元、大車津貼1,533元、現金獎金1,000元、全勤獎金2,000元，應領薪資總額為

45,587元，依勞保局公布之勞工退休金月提繳工資分級表，106年10月之月提繳工資應為48,200元。關於106年11月部分，宏觀公司於原審提出上訴人薪資條（見原審卷第72頁）主張已給付上訴人106年11月薪資共30,877元，係扣除勞保842元、健保591元後實際給付上訴人之數額，未扣除勞保、健保前應給付之薪資金額為32,310元，惟宏觀公司短少給付106年11月生產獎金1,950元、大車津貼2,600元、現金獎金1,000元、全勤獎金2,000元，嗣於109年9月21日給付等情，有上訴人提出之臺北高等行政法院109年度訴字第619號判決（見本院卷二第121至122頁）、宏觀公司主張其後依桃園市政府處分給付所提出之桃園市政府108年4月26日函及109年9月21日華南商業銀行取款憑條傳票（見本院卷二第391至395頁）等在卷可稽，故上訴人106年11月薪資總額應為39,871元（計算式：32,310元+1,950元+2,600元+1,000元+2,000元=39,871元），依勞保局公布之勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資應為40,100元。又宏觀公司已於106年11月16日終止與上訴人之勞動契約，業如前述，依前揭勞工退休金條例第16條本文規定，宏觀公司提繳上訴人之勞工退休金應至106年11月16日離職當日止，其後無再提繳上訴人之勞工退休金之義務。據此計算上訴人請求106年9月至107年1月期間至少應提繳之勞工退休金數額應為7,211.2元【計算式：50,600元×6%（106年9月）+48,200元×6%（106年10月）+40,100元×6%×16/30（106年11月1日至16日）=7,211.2元】，宏觀公司已提繳106年9月後之退休金合計為10,712元【計算式：2,634元+2,634元+2,634元+2,634元+176元=10,712元】，有兩造分別提出之上訴人退休金提繳明細可稽（見原審卷第75至77頁、本院卷一第361至363頁及第377頁），並無上訴人所主張提繳不足之情形，且合於勞工退休金條例第6條第1項所定雇主為勞工負擔提繳之退休金不得低於勞工每月工資百分之6之規

01 定。上訴人依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求宏
02 觀公司再補106年9月至107年1月提撥不足之退休金4,468
03 元至上訴人之勞工退休金專戶，並無理由。

04 4. 上訴人與宏觀公司間之勞動契約既經宏觀公司於106年11
05 月16日合法終止，業如前述，宏觀公司於終止勞動契約後
06 已無提繳上訴人勞工退休金之義務。上訴人依勞工退休金
07 條例第14條第1項之規定，請求宏觀公司自107年1月1日起
08 至上訴人復職之日止，按月提繳3,180元至上訴人之勞保
09 局勞工退休金專戶，亦無理由。

10 六、綜上所述，上訴人依僱傭法律關係，請求確認上訴人與宏觀
11 公司間僱傭關係存在，宏觀公司應自106年11月16日起至上
12 訴人復職之日止，按月於月底即次月1日起給付50,667元，
13 暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5
14 計算之利息、應提繳4,468元至上訴人之勞保局勞工退休金
15 專戶，並自107年1月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳
16 3,180元至上訴人勞工退休金專戶，另依職業安全衛生法第6
17 條第2項第3款、民法第184條第2項、第195條第1項、公司法
18 第28條第2項及民法第28條等侵權行為規定請求被上訴人連
19 帶給付上訴人150,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
20 日止按週年利率百分之5計算之利息部分，核非有據，不應
21 准許。原審為上訴人敗訴之判決及駁回假執行聲請，並無不
22 合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
23 應予駁回。另上訴人於二審擴張聲明增加宏觀公司每月給付
24 薪資及補提勞工退休金等數額，併追加請求被上訴人應公開
25 對上訴人表示道歉，且公布道歉信函期間至少3個月，公布
26 場合以廠內員工及造訪客戶皆易目視之處為主部分，亦為無
27 理由，應予駁回，該部分假執行聲請，應併予駁回。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經斟酌
29 後均不足以影響本判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
31 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 8 月 31 日
02 勞動法庭 審判長法官 袁雪華
03 法官 呂如琦
04 法官 謝宜伶

05 正本係照原本作成。

06 本判決除以適用法規顯有錯誤為理由，並經本院以判決所涉及法
07 律見解具有原則上重要性許可者外，不得上訴。如提起上訴，應
08 於收受後二十日內，敘明理由，向本院提出上訴狀。如委任律師
09 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 9 月 2 日
11 書記官 李仲旻