臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第88號

原　　告　邱素蓮

訴訟代理人　陳韶瑋律師

被　　告　啟航國際喪務有限公司

000000000000000000

法定代理人　曹添來

訴訟代理人　趙子翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年3月29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、被告應自民國110年2月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣60,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國110年1月26日起至原告復職之日止，按月提撥新臺幣3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之91，餘由原告負擔。

六、本判決第二、三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就第二、三項按月給付已到期部分，各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國90年起受僱於被告，擔任會計人員，約定每月薪資新臺幣（下同）60,000元，並於每月5日發薪。緣原告自91年起與被告公司負責人曹添來交往同居，曹添來並於109年6月間，向原告保證原告可以工作至法定退休金申請年齡，不會不當解僱原告等，兩造遂於109年6月24日簽立協議書並開立薪資證明單予原告，而於同日由本院公證

處認證。詎被告先於110年1月21日泛稱原告損害被告公司利益而逕自開除原告，另於110年1月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，然原告並無前述侵占行為，且被告公司並無特別書立工作規則及兩造間勞動契約亦無特別約定，故被告片面終止勞動契約自不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。被告自110年1月25日起拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法仍應給付原告薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）。又原告自90年起受僱被告，於94年7月1日施行勞退新制後，被告雖形式上有為原告提繳勞退金，然實際上被告為原告所提繳之退休金，皆係直接由原告之所應領薪資內扣除，亦即實際上被告為原告所提繳之退休金皆係以原告之原應領薪資內給付，被告實際上並未支付，又自94年7月1日施行勞退新制後，算至109年12月止，被告於形式上已為原告提繳勞退金共340,395元，惟實際上並非被告支出，原告應可訴請被告賠償此部分之損失等語。為此，爰依勞動契約、民法第179條、第487條、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項等規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年2月1日起至原告復職日止，按月於翌月5日分別給付原告60,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應給付原告340,395元，及自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。㈣被告應自110年1月26日起至原告復職日止，按月提繳3,648元之勞退金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈤第㈡、㈢、㈣項聲明，願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：原告自90年起任職被告公司會計，於92年間漸漸取得曹添來之信任及倚重，且因被告公司業務蒸蒸日上、快速膨脹，曹添來分身乏術，遂逐漸將被告公司資金運用、財務收支、帳目管理、銀行存提款，及開立營運所需付款支票

等財務管理事務，均交原告全權負責，公司大小章、銀行帳戶、存摺、曹添來個人之印章、證件、銀行帳戶、存摺等重要文件，亦均交原告負責保管、使用，以利前揭事務執行與處理。嗣曹添來陸續發現公司出現資金短少及部分金額流向不明，時常有帳目不清情事，多次詢問原告均語焉不詳、無法交待，被告只好自行對原告任職期間所經手之相關資料進行查核，始發現原告竟利用職務之便，長期侵占公司款項至少達1,000多萬元，此部分經被告對原告提起刑事告訴及民事返還不當得利訴訟，經被告再次詢問原告欲確認實際情況竟遭原告拒絕，甚將被告前所借名登記予原告之「一天山」塔位（下稱一天山塔位），以其自購為由拒不返還被告，此部分亦經被告對原告提起請求返還一天山塔位之民事訴訟，被告確認原告有上開違反勞動契約及工作規則且情節重大之情事後，立即依勞基法第12條第1款第4款規定，於110年1月25日終止兩造間勞動契約。另坐落桃園市○○區○○段○○○段00地號之土地（下稱系爭土地）係被告及曹添來所出資購買，曹添來向土地銀行申辦貸款，當時由原告擔任相關貸款之連帶保證人，曹添來為安撫原告之要求，遂依原告之意簽訂合夥契約書，若曹添來及被告均無力負擔貸款，銀行向原告追償或由原告代償時，保障原告可取得系爭土地應有部分2分之1，另於系爭土地上設定最高限額抵押權予原告，嗣因曹添來及被告於106年間將貸款清償完畢，因而要求原告塗銷該最高限額抵押權，並無任何誘騙原告情事，原告明知上開情事，竟誣指且執意指摘曹添來涉犯背信罪嫌，仍持續對曹添來為重大侮辱之行為；又原告離職後並未將其業務上所持有登記在被告公司名下車號000-000號機車歸還被告，幾經被告催討仍拒絕返還，被告一併據此依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，並以110年11月24日民事答辯暨爭執不爭執事項狀為此意思表示之送達。另原告所提薪資證明單，係原告冒用被告名義無權製作，因原告於110年1月25日即遭被告開除，然原告離職後卻拒不交出公司大小章

並擅自帶走使用，且被告也從未於110年3月2日與原告就薪資事宜前往公證，是薪資證明單係原告冒用被告名義擅自無權製作。再原告擅自開立被告公司於土地銀行南崁分行、三信銀行、台灣土地銀行南崁分行之支票，分別侵占被告公司資金3,500,000元、974,465元、7,472,000元，另利用其為被告公司員工投保南山人壽員工保險之機會，未經被告同意而逕將其親友即訴外人邱嬌蓮、華建程一併納入被告公司員工保險，並以被告公司資金支付其等保費共計32,092元。從而，原告擔任公司會計，其職責本應為公司保管財物、翔實記載帳簿資料，竟為前述侵占公司款項行為，且將被告公司借名登記於其名下之一天山塔位中，部分塔位轉讓他人獲利，並於被告終止兩造借名登記時仍拒絕返還，則原告此等侵占、背信行為，均違反兩造間勞動契約、工作規則且情節重大，被告於110年1月25日依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，應屬適法。若法院認被告終止兩造間勞動契約之意思表示不合法，將以110年11月24日民事答辯暨爭執不爭執事項狀送達原告之日起，終止勞動契約。縱認兩造間僱傭關係存在，原告薪資應為45,800元，況原告早於110年1月25日遭被告開除而離職，但其拒不交出所保管之公司大小章，並虛偽製作日期為110年3月2日之薪資證明單，實則依原告提出之勞退金個人專戶明細資料，原告於109年時之投保金額為2,748元，換算其投保薪資應為45,800元。因被告公司員工薪水及勞健保等投保事務，於原告任職期間均由其個人負責，每月薪資以現金方式自行領取，被告並未自原告薪水中扣除勞退新制退休金提繳費用等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第390頁；卷二第458頁）：

㈠原告自90年起任職於被告公司，擔任會計人員，最後工作日為110年1月25日。

㈡被告於110年1月21、25日，以原告損害公司利益方式，主張原告違反勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動

契約（見本院卷一第35、43-49、123-124頁）。

㈢原告於110年1月22、29日分別寄發存證信函予被告，主張被告非法解僱，要求恢復勞僱關係（見本院卷一第39-41、43-49、123-124頁）。

㈣嗣原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府於110年7月29日召開調解會議，但調解不成立（見本院卷一第49-50頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠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項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張被告於110年1月21、25日兩度違法解僱原告，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡被告終止兩造間勞動契約之具體事由為何？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外

之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院109年度台上字第2385號判決意旨參照）。次按人民之工作權，應予保障，為憲法第15條所明定。雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪等均已無法維護其經營秩序，始得為之。另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條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。原告主張：被告之解僱並非適法等語；為被告否認，並以前詞抗辯。揆諸前開說明，被告就其是否合法終止兩造間勞動契約契約，自應就其主張原告違反工作規則且情節重大，及符合解僱最後手段性原則等情，負舉證責任。

2.查，有關被告終止兩造間勞動契約之經過，業據原告提出曹添來與原告於110年1月18日至同年3月1日間之通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷一第147-151頁），此為被告所不爭執（見本院卷二第460頁），細繹該對話紀錄，曹添來陸續傳送內容略以：「110年1月18日通告、邱素蓮答應110年1月10日後歸還公司資產一天山20個塔位……若遲未歸還、公司將

提出告訴，你乘職務之便侵占公司資產與一天山業務過戶侵占公司資產塔位……」、「110年1月20日最後第三次通告、特此三度提醒、邱素蓮、你已經觸法、現在東西是你的名字、不代表是你的……一天山可以查得出貨主是誰」、「110年1月22日第四次通告、一天山納骨塔在（按應係「再」之誤）」不過戶還給公司、將在1月25日以公權力執行、正式提告侵佔（按應係「占」之誤，下同）事宜！……侵佔58塔位x壹拾伍萬元＝侵佔金額8,700,000……餘27個若不歸還公司、一但（按應係「旦」之誤）提告後刑事、民事、公司將不接受和解、公事公辦。」另於同年1月25日對話紀錄，曹添來另傳送內容略以：「今天上午九時、將第一波、公權力強制執行開除、邱素蓮（會計一識【按應係「職」之誤】、正式提告多項侵佔公款公產！第二波將公開公布公司被掏空.的內幕？」等，佐以證人曹添來證稱：對話紀錄中有一份表格，是塔位明細表等語（見本院卷二第454頁），綜觀對話脈絡，被告應係以原告是否侵占一天山塔位一事，作為終止兩造間勞動契約之事由。

3.被告固辯稱：原告因挪用被告公司款項，被告三番兩次給予原告說明相關款項流向，原告卻從未出面解釋說明；原告迄今未將其業務上所持有登記在被告公司名下車號000-000號機車歸還被告，被告一併以系爭解僱答辯狀，依勞基法第12條第1項第4款為終止兩造間勞動契約之意思表示等語（見本院卷一第86-89頁）。惟按勞動契約之終止，現行勞基法係採「法定事由制」，即勞工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止勞動契約，勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契約。因此，雇主若無法定事由，任意終止勞動契約，應係違反勞基法之強制規定，自不生終止效力。又勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主

亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。經查，被告此部分所抗辯之解僱事由，並非於被告解僱當時向原告所主張，且依前揭對話紀錄內容觀之，曹添來傳送卷附開除通知書（見本院卷一第35、37頁）予原告時（見本院卷一第148、150、151頁），均未提及係原告侵占被告其他財產，顯係被告於原終止勞動契約事由外，於訴訟中再追加主張終止勞動契約事由，揆諸前揭說明，自不應允許。

㈢被告以原告侵占其所有一天山塔位而違反勞動契約或工作規則為由，終止兩造間勞動契約，是否有理？

1.被告工作守則第10條規定：「員工對公物應妥善保管，不得浪費、毀損、變更或私用」；第15條規定：「本公司人員除辦理本公司業務外，對外不得利用本公司名義，且不得利用職權或職務上之身份，以謀取個人之利益」；第21條規定：「本公司人員因工作、品行、考勤優良者及有特殊事蹟使本公司蒙受其利或免遭損失，得由主管酌情予以獎勵；反之因怠忽職守，致公司蒙受其害或違反法律或有違公序良俗及公司經營理念得由主管嚴以懲處（其獎懲辦法另定之）」（見本院卷一第110、111頁）。

2.查，有關一天山塔位登記於原告名下之緣由，被告固辯稱一天山塔位均係其與訴外人春燕股份有限公司（下稱春燕公司）所協議出資購買，而均屬被告所有等語（見本院卷一第82頁），惟原告則主張：一天山塔位之所有權與被告無關等語（見本院卷一第132頁），兩造各執一詞。

3.次查，證人即春燕公司負責人李川浩證稱：春燕公司所有一天山塔位，有跟原告及曹添來用個人名字成立買賣契約，因96年間我有資金需求，我就跟曹添來商量請他來投資我的公司，我向曹添來借了300萬元，這就是買賣契約價金，我說等到春燕公司可以銷售塔位時，我就將借款轉成塔位給曹添來。當時曹添來金額不足，他說要去找被告公司股東黃鉉

章，由曹添來出230萬元，黃鉉章出70萬元，他們各自匯款給我。後來當塔位可以交付曹添來時，他跟原告一起來選擇塔位，選好後，原告就來辦過戶登記手續，我就通知曹添來問應如何處理，曹添來就請我看原告怎麼說我就怎麼辦，所以後來才會原告與曹添來各自登記塔位。我也不知道為何原告與曹添來塔位要各自登記，可能要問曹添來。我覺得實際購買者是曹添來，因為當時我都是與曹添來接洽，有無借名登記的問題我不清楚，是否為公司出錢我不知道，大概於109年12月間，曹添來有請我跟原告說請她將塔位登記過戶給曹添來，但後來發生一些狀況，原告後來沒有將這20個一天山塔位過戶給曹添來等語（見本院卷一第380-382頁），可見一天山塔位係因證人李川浩有資金需求而與曹添來接洽，嗣將借款轉換為購買一天山塔位之價金，並將該塔位所有權分別登記於曹添來、原告名下，未見與被告公司業務、資金有何關聯。

4.又查，被告固提出被告公司之96年6月6日存摺類取款憑條翻拍照片1份（見本院卷一第407頁），並經證人李川浩證稱：曹添來的230萬元是分150萬元、80萬元2次匯款給我，前述取款憑條應該是曹添來支付給我80萬元的單據等語（見本院卷一第383、384頁），然觀諸該取款憑條固係自被告公司提領款項，然同日卻係以曹添來及原告名義匯款予證人李川浩，有96年6月6日土地銀行匯款申請書翻拍照片1份在卷可憑（見本院卷一第409頁），倘一天山塔位確係被告所購買，為何卻不以被告名義匯款，已啟人疑竇。另證人曹添來雖證稱：一天山塔位是被告公司出的錢，我印象中全部200多萬，這些文件都是原告在處理，當時財務及文書都是原告在控管，所以就借名登記給我及原告，是為了後續買賣過戶，我跟原告說賣掉塔位的錢要還給公司，後來原告原本答應要還20個塔位，但是後來沒有還等語（見本院卷二第454頁），然被告既有法人格地位，為何以公司名義進行一天山塔位買賣會有買賣過戶業務不方便之處，未見被告提出相關

事證以實其說，亦難據為有利被告之認定。

5.綜前，被告並未舉證一天山塔位與被告公司業務內容有何相關，且原告未將其名下一天山塔位歸還之行為，究有何違反勞動契約內容或前述工作守則規定，是依上揭法條及實務意旨說明，原告之行為，客觀上尚非屬已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者。則被告尚須以解僱以外之其他懲處手段處理，否則即有違最後手段性原則。被告自不得逕予懲處解僱原告，而終止勞動契約。

㈣兩造約定每月薪資為何？

1.原告主張其每月薪資為60,000元，並舉薪資證明單影本1份為證（見本院卷一第29頁）；被告則辯以依原告所提勞退專戶明細資料（見本院卷一第55頁）推算，原告於109年間每月薪資應為45,800元云云。經查，觀之前揭薪資證明單已明確載有「員工邱素蓮……每月薪資60,000元正。特此證明」，並經被告簽章及公證，且經證人曹添來證稱：這張薪資證明單是我跟原告去公證，因為原告發現我把帳戶拿回來看，她就認為我隨時會將她解僱，所以她要我簽這張，對她是個保障等語（見本院卷二第454頁），可見此薪資數額及證明確係經過被告認定後而簽署，佐以前述薪資證明單下方記載日期為「壹壹零年叁月貳日」，當時兩造已有前述懲戒性解僱之紛爭，然被告仍願認同原告之薪資為60,000元，參以兩造於勞資爭議調解時，被告不爭執原告每月薪資為60,000元（見本院卷一第49頁），是原告此部分之主張較為可採。

2.至證人曹添來固證稱：因我常喝酒應酬，原告趁我喝酒時叫我簽名，有些我根本不想看云云（見本院卷二第454頁），然該薪資證明單之所載內容僅兩行，字寬約0.8公分左右，佐以證人曹添來斯時已質疑原告處理被告公司帳目內容有不清之處，衡情證人曹添來應無仔細辨認該薪資證明單內容之理，是證人曹添來此部分所述，亦難據為有利於被告之認

定。

㈤原告依兩造間勞動契約、民法第487條規定請求被告給付自110年2月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日之工資60,000元及利息，有無理由？

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。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；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。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）。

2.查被告於110年1月21、25日終止兩造勞動契約，為不合法，已如前述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，自有理由。又被告已表示自同年月25日起拒絕受領原告所提供之勞務（見本院卷一第37頁），而終止勞動契約後，原告於同日以中壢郵局存證號碼000061號存證信函要求恢復勞動關係，被告並於該日收受等情，亦為被告所不爭執（見本院卷一第126頁），已足認原告有將準備給付之事通知被告，足見原告雖經被告表示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被告。兩造間勞動契約既未經被告合法終止，揆核諸上開規定，應認被告受領勞務遲延，原告無補服勞務義務。而被告於受領遲延後，並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，依前揭說明，應認被告受領勞務遲延狀態尚未終了，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，可堪認定。又原告月薪為60,000元，已如前述，兩造

間約定發薪日為次月5日等情，為兩造所不爭執（見本院卷一第125、268頁）。另原告於110年1月25日後，並未至他處服勞務並有所得，此有原告勞保投保資料可參（見本院個資等文件卷）。則原告請求被告自110年2月1日起至復職日止，按月於次月5日給付原告60,000元，自屬有據，應予准許。

3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，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%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。本件薪資債權為定有期限之給付，原告主張被告應自各期薪資應給付日之次日（即次月6日）起給付遲延利息，於法自無不合。從而，原告依勞動契約，請求被告自110年2月1日起至復職日止，按月於次月5日給付原告60,000元，及自每月應給付日之翌日即次月6日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，應予准許。

㈥原告請求被告自110年1月26日起至原告復職日止，按月提繳3,648元至原告勞退專戶，是否有理？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶。雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於月底前繳納。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項分別定有明文。另依同條例第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退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求。

2.查原告自110年2月1日起既得請求被告按月給付薪資60,000元，已如前述，依據110年1月1日生效之勞退金月提繳分級表所示，應適用級距第8組第40級，應按月提繳工資60,800元為計算，被告每月應提繳至原告勞退專戶之勞退金應為3,648元（計算式：60,800×6%＝3,648）。依原告之勞退專戶資料所示（見本院卷一第51-55頁），被告已按月為原告提繳勞退金至109年12月，並於110年1月29日停止繳納，有勞保局110年12月29日保退三字第11013270850號函暨檢附勞退金停止提繳申報表在卷可證（見本院卷一第231、240頁），則原告請求自110年1月26日起至原告復職日止，按月提繳勞退金3,648元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。

㈦原告依民法第179條、勞退條例第31條第1項規定，請求被告返還340,395元，是否有理？

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條前段定有明文。次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179條定有明文。而主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。

2.原告主張自94年7月1日施行勞退新制後，被告為原告所提繳之勞退金，實際上係直接由原告所應領薪資內扣除，被告實際並未支付，算至109年12月止，實際上由原告應領薪資內扣除之勞退金共計304,395元云云（見本院卷一第12頁），固提出自行製作之表格1份為據（見本院卷一第19頁），惟該表格係原告自行繪製，難以證明此部分勞退金係被告自原告薪資內所扣繳。況依卷附自97年至108年之申報勞退金提繳申報表、提繳工資調整表（見本院卷一第233-239頁），均係原告所經辦，衡情原告對於被告自其薪資扣繳此部分金額應可提出相關事證以實其說，惟原告迄未舉證證明被告此部分所提繳之勞退金致原告受有損害，則原告依民法第179

條、勞退條例第31條第1項規定請求此部分金額，難認有據。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、民法第487條規定，請求被告應自110年2月1日起至復職日止，按月於次月5日給付原告60,000元，及自次月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以及依勞退條例第14條第1項規定，請求被告應自110年1月26日起至原告復職之日止，按月提繳3,648元至原告之勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許。逾此以外之範圍，則屬無據，應予駁回。另就命給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告供擔保免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，至被告另請求傳喚證人傅新筌，以證明被告公司財務均由原告1人掌控；另傳喚證人馬惠真，欲證明塔位為被告公司所有而借名登記在曹添來及原告名下（見本院卷二第291-292頁），但部分已經傳喚相關證人調查明確，部分待證事實依兩造所提事證已可認定，均無再行調查之必要且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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

書記官　　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　18　　日