

臺灣士林地方法院民事判決

110年度重勞訴字第5號

原告 李彥廣

訴訟代理人 陳榮哲律師

被告 千翔保全股份有限公司

法定代理人 黃平璋

被告 怡鼎國際資產管理股份有限公司

法定代理人 劉成

上二人共同

訴訟代理人 呂理標

蔡育盛律師

上一人

複代理人 黃宣瑤律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應自民國一百零九年六月二十三日起至原告復職日止（除民國一百一十年七月外），按月於每月十日給付原告人民幣壹萬玖仟肆佰元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告人民幣陸萬玖仟柒佰玖拾柒元，及其中人民幣伍萬陸仟零玖拾柒元被告千翔保全股份有限公司自民國一百零九年十月三十一日起、被告怡鼎國際資產管理股份有限公司自民國一百零九年十月三十日起，其中人民幣壹萬壹仟柒佰元被告均自民國一百一十年六月四日起，其中人民幣貳仟元被告均自民國一百一十年七月三十日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應補提繳新臺幣貳萬柒仟捌佰伍拾壹元，及自民國一百零九年八月一日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣伍仟零叁拾肆元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告應向中央健康保險局補辦理原告之眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自民國一百零九年一月十日起至民國一

百零九年七月二日止之全民健康保險投保事宜，及辦理原告及其眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自民國一百零九年七月三日起至原告離職日止之全民健康保險投保事宜。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之七十五，餘由原告負擔。

七、本判決第一項得假執行；但被告如按月以新臺幣捌萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣叁拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第三項得假執行；但被告如分別以新臺幣貳萬柒仟捌佰伍拾壹元，及按月以新臺幣伍仟零叁拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

十、原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊於民國108年12月4日透過「1111人力銀行網站」寄送履歷表至怡盛集團下之被告千翔保全股份有限公司（下稱被告千翔公司），應徵被告千翔公司所開出之「高階經營主管」職缺，並經被告千翔公司讀取。嗣被告千翔公司之董事長辦公室主任即訴外人劉成以電話聯繫伊，雙方初步洽談後，劉成於同年月12日以簡訊通知伊：「董事長面試通知：李先生請你於12/15日（星期日）下午16:30分前，到達台北市○○○路○段○○○號二樓，品盛悅素軒餐廳，我司董事長親自面談，謝謝。收到請回覆，謝謝。」。同年月15日，伊經被告千翔公司之董事長即訴外人黃平璋面試完後當場獲得錄取，並安排伊至大陸擔任「鄭州-建業天築」會所經理，負責其宴會廳餐飲、健身房、游泳池、電影院、SPA、棋牌室等等之經營管理。同年月16日，怡盛集團之總經理即訴外人張迺任傳簡訊向伊介紹擔任「鄭州-建業天築」會所經理之薪資為「RMB\$23500(台灣領5814，簽約金4700)+600餐補+年終(保障0.5個月年終，0.5個月績效考核)」，伊考慮後，回覆同

意前開薪資條件。嗣怡盛集團以人事異動簽呈佈達伊任職資訊，並由怡盛集團之另一位總經理即訴外人謝存明負責購買並提供伊赴鄭州就職之機票。伊於109年1月10日到職，並獲邀進入怡盛集團之各個通訊軟體（微信）群組。

(二)109年1月下旬，大陸爆發COVID-19疫情，伊於疫情猖獗期間，冒著染病風險賣命為怡盛集團工作，因表現優異，不但屢屢獲得黃平璋、張迺任、謝存明等臺籍高層讚賞，就連陸籍之副總經理與合作廠商等人，亦給與伊一致肯定。109年5月4日，謝存明傳簡訊通知伊將於109年6月1日簽約，嗣由總辦專員向伊提出「全日制勞動合同書」及「借款約定書」，惟「全日制勞動合同書」之內容與張迺任前於109年12月16日向伊提出之勞動條件有極大出入且顯不平等，「借款約定書」更是前所未聞，令伊錯愕不已。伊復於109年5月間發現被告千翔公司並未幫伊辦理勞工保險、全民健康保險之投保事宜，亦未按月提繳足額勞工退休金至伊於勞工保險局開設之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），經伊反應並幾經周旋後，才獲加保及勞工退休金之提繳，惟伊又發現勞健保之投保單位及勞工退休金之提繳單位竟不是被告千翔公司，而是怡盛集團下之被告怡鼎國際資產管理股份有限公司（下稱被告怡鼎公司），且被告怡鼎公司不但沒有為伊之眷屬即訴外人黃首淳投保全民健康保險，更為減省成本「高薪低報」，僅以每月工資新臺幣（以下若未特別註明幣別則均同）25,200元加保及辦理勞工退休金提繳。伊乃於109年6月1日向黃平璋表達不簽約之決定，但伊仍兢兢業業認真工作，從未怠忽職守。

(三)詎料，109年6月23日，張迺任竟表示伊因「不適任」已遭解僱，驅趕伊離開宿舍，隨即伊遭怡盛集團之臺籍高層及陸籍領導移出集團之各個通訊軟體（微信）群組，翌日伊欲打卡上班亦遭拒於公司門外。109年7月1日，伊收到不明人士傳送簡訊催趕：「彥廣，通知資遣已逾一周，請問何時能搬離公司宿舍？」，只好自行購買機票返台。伊返台後申請勞資

01 爭議調解，被告怡鼎公司竟於勞資爭議調解會議中主張：「
02 申請人是對造人幫詮盛企業管理諮詢（上海）有限公司找人
03 派至中國大陸鄭州建業天築會所任職」、「因建業天築會所
04 之營收不足及對造人派駐中國之台籍幹部有所衝突，終止雙
05 方契約」，否認與伊間之僱傭關係，然經伊於司法院網站搜
06 尋被告千翔公司及被告怡鼎公司之裁判，赫然發現詮盛企業
07 管理諮詢（上海）有限公司（下稱上海詮盛公司）為被告怡
08 鼎公司在大陸地區百分之百單獨轉投資之關係企業。

09 (四)被告千翔公司及被告怡鼎公司（下合稱被告公司，分稱時則
10 各稱其名）均隸屬於怡盛集團，並受怡盛集團董事長黃平璋
11 實質操控，具有實體同一性，伊受被告千翔公司指派處理怡
12 盛集團內之事務而提供勞務，本諸實體同一性，被告怡鼎公
13 司亦應視為伊之同一雇主，故被告均對伊負擔雇主責任。又
14 伊於鄭州建業天築會所任職期間表現優異，無不適任之情事
15 ，被告解雇伊於法無據。爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，
16 並請求被告自109年6月23日起至伊復職日止，按月於每月10
17 日給付薪資人民幣26,400元本息（先位主張被被告應共同分
18 擔渠等對伊之給付，備位主張被告就渠等對伊之給付義務屬
19 不真正連帶債務）。

20 (五)又被告應對伊負下列給付義務（先位主張被被告應共同分擔
21 渠等對伊之給付，備位主張被告就渠等對伊之給付義務屬不
22 真正連帶債務）：

23 1.兩造約定每月本薪為人民幣18,800元，加上海外加給人民
24 幣2,000元、職務加給人民幣5,000元、餐補人民幣600元
25 ，合計人民幣26,400元，依兩造間僱傭契約、勞動基準法
26 （下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項前段規定，被
27 告每月應給付伊人民幣26,400元。另伊受僱期間經常超時
28 工作，被告應依勞基法第24條第1項、第2項及第39條規定
29 ，給付延長工時工資（請求細目如附件所示）。扣除被告
30 已給付之數額，被告尚積欠人民幣124,137元。

31 2.伊自109年1月10日起受僱於被告，至109年7月9日任職滿

01 半年，兩造間僱傭關係既未經合法終止，109年度伊本應
02 有特別休假3日，故依勞基法第38條第1項第1款、第4項及
03 第39條規定，被告應給付伊特別休假未休之工資人民幣2,
04 938元。

05 3.怡盛集團每年均會於農曆春節、端午節、及中秋節前分別
06 發放人民幣2,000元予職員，一般在職員工於通常情形下
07 均可領得該獎金。兩造間僱傭關係既未經合法終止，伊得
08 依兩造間僱傭契約請求被告給付109年農曆春節、109年端
09 午節、109年中秋節、110年農曆春節、110年端午節獎金
10 共人民幣10,000元。

11 4.被告違法解雇並驅趕伊離開宿舍，致伊頓失大陸居所，不
12 得已只好購買機票返台，又為配合政府規定，只好付費搭
13 乘防疫巴士，該等支出均與被告違法解雇有因果關係。且
14 經詢前遭被告解雇之其他員工，可知遭被告解雇員工之返
15 台機票等交通費用，亦是由被告公司支付。爰依民法第18
16 4條第1項前段、後段、第2項規定，請求被告給付返臺機
17 票人民幣1,494元，與防疫巴士車資1,200元，返台機票部
18 分併依兩造間僱傭關係為請求。

19 5.被告規定臺籍員工享有工作满3個月之「返臺七天假」福
20 利，且返台機票等交通費用均由被告支付，伊自109年1月
21 10日到職，兩造間之僱傭關係既未經合法終止，伊本於繼
22 續有效之勞動契約，享有二次「返臺七天假」，自得依工
23 作規則第57條第3項、第4項及第6項規定請求被告折發工
24 資人民幣13,713元。

25 6.伊明明沒有做錯任何事，工作認真努力獲得一致好評，竟
26 遭被告無預警違法解雇，並以極其粗暴手段阻止伊上班打
27 卡、趕出居住宿舍、移出怡盛集團所有通訊軟體（微信）
28 群組，為此，伊遭同仁、業主及親友之非議，使伊蒙羞受
29 辱，又伊僅工作近半年即遭到被告違法解雇，讓伊關於「
30 物業」之工作資歷期短與未能完整，遭受相關徵才企業質
31 疑，求職受阻。爰依民法第195條規定，請求精神慰撫金

01 10萬元。

02 (六)如以伊到職當天之即期匯率4.306為固定匯率，將兩造約定
03 薪資人民幣26,400元折算成新臺幣，被告每月應提繳6,821
04 元至伊勞退專戶。爰依勞退條例第6條第1項、第14條第1項
05 、第31條第1項規定，請求被告補提繳36,827元（109年1月
06 差額3,562元、109年2月至6月各5,309元，109年7月6,720元
07 ），另自109年8月1日起至伊復職日止，按月提繳6,821元至
08 伊勞退專戶。

09 (七)被告雖未於伊到職當日為其眷屬黃首淳申報加保全民健康保
10 險，但仍可追溯投保所中斷之期間，兩造間之僱傭關係既未
11 經合法終止，伊自得請求被告繼續為伊及其眷屬黃首淳辦理
12 參加全民健康保險。爰依全民健康保險法第2條第1項、第10
13 條第1項第1款第2目、第12條本文、第14條第1項、第15條第
14 1項第1款規定，請求被告向中央健康保險局補辦理伊之眷屬
15 黃首淳自109年1月10日起至109年7月2日止之全民健康保險
16 投保事宜，及辦理伊及其眷屬黃首淳自109年7月3日起之全
17 民健康保險。

18 (八)聲明為：

19 1.先位聲明：

20 ①確認兩造間僱傭關係存在。

21 ②被告千翔公司及被告怡鼎公司應自109年6月23日起至原
22 告復職日止，按月於每月10日各給付原告人民幣13,200
23 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
24 率5%計算之利息。

25 ③被告千翔公司及被告怡鼎公司應各給付原告人民幣89,3
26 41元，及其中人民幣74,141元整自民事變更訴之聲明暨
27 聲請調查證據狀繕本送達翌日起，其中人民幣14,200元
28 自民事變更訴之聲明暨陳報（六）狀繕本送達翌日起，
29 其中人民幣1,000元從民事變更訴之聲明暨準備三狀繕
30 本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之
31 利息。

01 ④被告千翔公司及被告怡鼎公司應各提繳18,414元，及自
02 109年8月1日起至原告復職日止，按月各提繳3,411元至
03 原告之勞退專戶。

04 ⑤被告千翔公司及被告怡鼎公司應各向中央健康保險局補
05 辦理原告之眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自
06 109年1月10日起至109年7月2日止之全民健康保險投保

07 事宜，及辦理原告及其眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自

08 ⑥被告千翔公司及被告怡鼎公司應各給付原告50,600元，
09 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5
10 %計算之利息。

11 ⑦願供擔保請准宣告假執行。

12 2.備位聲明：

13 ①確認兩造間僱傭關係存在。

14 ②被告千翔公司及被告怡鼎公司應自109年6月23日起至原
15 告復職日止，按月於每月10日各給付原告人民幣26,400
16 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
17 率5%計算之利息。如其中一被告已為給付，在其給付
18 範圍內，他被告免給付義務。

19 ③被告千翔公司及被告怡鼎公司應各給付原告人民幣178,
20 682元，及其中人民幣148,282元整自民事變更訴之聲明
21 暨聲請調查證據狀繕本送達翌日起，其中人民幣28,400
22 元自民事變更訴之聲明暨陳報（六）狀繕本送達翌日起
23 ，其中人民幣2,000元從民事變更訴之聲明暨準備三狀
24 繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算
25 之利息。如其中一被告已為給付，在其給付範圍內，他
26 被告免給付義務。

27 ④被告千翔公司及被告怡鼎公司應各提繳36,827元，及自
28 109年8月1日起至原告復職日止，按月各提繳6,821元至
29 原告於勞工保險局開設之勞工退休金個人專戶。如其中
30 一被告已為給付，在其給付範圍內，他被告免給付義務
31 。

- 01 ⑤被告千翔公司及被告怡鼎公司應向中央健康保險局補辦
02 理原告之眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自10
03 9年1月10日起至109年7月2日止之全民健康保險投保事
04 宜，及辦理原告及其眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自1
05 告已辦理，在其辦理範圍內，他被告免辦理義務。
06 ⑥被告千翔公司及被告怡鼎公司應各給付原告101,200元
07 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
08 5%計算之利息。如其中一被告已為給付，在其給付範
09 圍內，他被告免給付義務。
10 ⑦願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被告則以下列情詞置辯。聲明為：原告之訴駁回。

12 (一)聲明第①項：不爭執與原告間僱傭關係存在，訴之聲明第①
13 項欠缺訴之利益。

14 (二)聲明第②項：伊等已不爭執與原告間僱傭關係存在，故此項
15 聲明已欠缺訴之利益。又兩造約定之薪資為人民幣18,800元
16 ，其中人民幣13,770元以人民幣給付，剩餘人民幣5,814元
17 換算為新臺幣給付，後來因為匯率換算之差異，實際上每月
18 給付人民幣19,584元（包含餐補人民幣600元）。

19 (三)聲明第③項：

20 1.短少工資及延長工時工資部分：兩造約定之薪資為人民幣
21 18,800元及餐費補助每月人民幣600元，原告上下班時應
22 採用上海詮盛公司之考勤系統打卡，工作時間為每日上午
23 9時至下午6時，中間休息1小時，每4週有8日休假，又因
24 被告千翔公司為保全業，屬得適用勞基法第30條之1即4週
25 變形工時之行業，並經被告千翔公司勞資會議決議通過，
26 故原告例假日、休假日等之認定，應按兩造特約之4週變
27 形工時為基準，此亦有工作規則第57條第1項第4款可稽。
28 原告之出勤應以打卡之考勤紀錄表為準，非原告提出之釘
29 釘打卡資料。依據原告之考勤紀錄表，原告上下班時間穩
30 定，縱然打卡時間與約定之上下班時間稍有提前或延誤，
31 絕大多數時間均在半小時左右，顯然僅係原告為自行做上

01 班準備或下班收拾之緩衝時間，根本不可能是在處理公務
02 ，且鄭州建業天築會所根本無原告加班以完成公務之需求
03 ，公司亦建置有加班申請流程與規定，原告從未按流程申
04 請加班，亦未舉證證明究竟為了處理何種公務而加班，可
05 見原告縱考勤紀錄上有超過上班時數之情況，亦非基於公
06 務需求，且從未得被告同意。原告雖又提出其於公司群組
07 上傳之照片，主張其於該照片拍攝時均有上班，得以之作
08 為出勤紀錄之依據，但原告無法證明照片拍攝之時點為何
09 ，又如何以照片證明該日是為公司處理事務而進入工作場
10 域，更無法以照片即認定原告「全日」均有出勤，該等照
11 片及對話紀錄並無法做為原告出勤之證明。此外，於大陸
12 地區國定假日109年1月25日至27日、109年4月4日、109年
13 5月1日等5日，雖於考勤紀錄表中有出勤紀錄，惟尚無法
14 逕以此即認定原告當日有出勤之事實，亦無法證明原告當
15 日縱出現於工作場域，其是否在處理公務？否則原告明知
16 該日為國定假日，理應提起加班之申請才是，原告應舉證
17 證明其於國定假日等期日確實有出勤及其當日是為處理何
18 種工作事項而需加班，否則其請求即不應准許。

19 2.特休未休工資及返台假部分：兩造約定每年包含特別休假
20 ，原告可享有每3個月7天，共計28天之特別休假暨返台假
21 ，除特別休假部分應按勞基法規定辦理外，返台假部分，
22 按「返台假」之名稱及性質，自應需原告確實有在大陸地
23 區工作方可請求。兩造仍存有僱傭關係，原告未休之特別
24 休假仍得按公司內部規定辦理請假，無折算為金錢給付之
25 必要。

26 3.農曆春節獎金、端午節獎金、中秋節獎金部分：三節獎金
27 係由上海詮盛公司給付，與被告無涉，原告如欲請求三節
28 獎金，應向上海詮盛公司主張。

29 4.返台機票部分：原告應循公司內部請款流程辦理。

30 5.109年度年終獎金：兩造合意保障原告半個月年終獎金，
31 其餘則視績效而定，原告主張兩造約定1個月年終獎金並

無理由。

(四) 聲明第④項：伊等已不爭執與原告間僱傭關係存在，故此項聲明已欠缺訴之利益。又伊等已以原告每月領取之新臺幣數額為基準，自109年1月10日起按月為原告提撥6%勞工退休金，無高薪低報情事。

(五) 聲明第⑤項：伊等已不爭執與原告間僱傭關係存在，故此項聲明已欠缺訴之利益。又原告到職時所填載之員工基本資料卡、眷屬投保申報表，及所提供之戶籍謄本與身分證影本上，均無配偶之記載，亦未請求投保員工眷屬保險，伊等自無從為其辦理員工眷屬保險之投保事宜。況依中央健康保險署回函可知，原告之配偶自109年1月10日起至今均有健康保險之投保紀錄，已受健康保險之保障，實無為其追溯投保之必要。

(六) 聲明第⑥項：

1. 防疫巴士車資部分：原告到職時COVID-19疫情尚未大規模爆發，無任何隔離、管制規定，防疫巴士之支出不在兩造約定之勞動契約條件內，伊自無給付之必要。況原告至大陸地區任職時，衛生福利部尚未頒布返台需隔離之規定，且勞動部目前亦無相關法規規定雇主應負擔此部分之支出，故原告此部分請求亦無理由。

2. 精神慰撫金部分：名譽權之受損與否，應取決於社會上對個人評價是否有貶損為依據，公司內部人員流動本即屬至為普遍之常態，尚難認本案情形會使社會觀感上對原告個人評價有所貶損，原告並未說明及舉證其受有何種類型之人格權侵害。又兩造間勞資爭議，並不當然導致原告受有精神上損害，即不具相當因果關係。縱認原告確實有因非法解雇而受有名譽權損害，被告已不爭執兩造間僱傭關係存在，兩造間即不存在解雇之事，自然亦無任何原告所稱名譽權損害存在，原告請求精神慰撫金並無理由。

三、本院之判斷：

(一) 聲明第①項：

01 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
02 者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。法
03 律關係之存在否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之
04 危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去之者，即得依
05 民事訴訟法第247條之規定提起確認之訴。原告有無即受確
06 認判決之法律上利益，應以事實審言詞辯論終結時之狀態決之
07 ，原告起訴時，雖有即受確認判決之法律上利益；然至事實
08 審言詞辯論終結時，此類法律上利益已不存在者，法院仍應
09 認原告之訴不備確認之訴之要件。查原告起訴以被告於109
10 年6月23日非法解雇為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，
11 被告應自109年6月23日起按月給付薪資，被告原仍否認兩造
12 間存有僱傭關係，然於本院言詞辯論終結前，具狀改稱兩造
13 間僱傭關係存在（見本院卷二第132頁），並於最後言詞辯
14 論期日為相同主張（見本院卷二第231頁），應認原告並無
15 私法上地位有受侵害之危險，即無受確認判決之法律上利益
16 ，故其聲明第①項請求確認兩造間僱傭關係存在，即非合法
17 ，不應准許。

18 (二) 聲明第②項：

- 19 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
20 。勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明
21 文。被告既不爭執兩造間僱傭關係存在，又自承109年6月
22 23日迄今，只給付原告110年7月薪資（見本院卷二第232-
23 233頁），公司發薪日為每月10日（見本院卷一第452頁）
24 ，則原告請求被告自109年6月23日按月給付薪資，及自每
25 月發薪日之翌日起算之法定遲延利息，即有理由（除已付
26 之110年7月薪資外）。
- 27 2. 此部分兩造之爭點在於約定之薪資數額究為何。按當事人
28 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴
29 訟法第277條本文定有明文。依原告提出其與張迺任間之
30 對話紀錄記載：「彥廣，鄭州會所經理薪資如下，RMB\$23
31 500（臺灣領5814，簽約金4700）+ 600餐補 + 年終（保障

0.5個月年終，0.5個月績效考核）」（見本院109年度勞專調字第66號卷【下稱勞專調卷】一第52頁）、「（原告）張總您好！再請問您～到職尚未簽約的第一至第三個月，每月的薪資23,500元，是要扣掉『簽約金4,700元』，第一至第三個月的薪資是18,800元嗎？（張迺任）是的，前四個月！（原告）收到！（原告）張總午安！我願意到貴公司、您旗下任職！」（見勞專調卷一第54頁），僅足證明兩造締約時合意原告未簽約前之每月薪資為人民幣18,800元。原告雖主張上開對話紀錄中提及之人民幣18,800元為「本薪」，不含其餘薪資項目，此由被告提出之薪資條中記載之「本薪9,000元」、「海外加給2,000元」、「職務加給5,000元」、「績效獎金2,080元」、「全勤獎金904元」，加總後總金額非人民幣18,800元可證，故被告應按月給付原告之薪資，應為「本薪18,800元」，加計「餐補600元」及薪資條上「海外加給2,000元」、「職務加給5,000元」，合計人民幣26,400元云云，惟細繹前開對話紀錄，「人民幣18,800元」乃兩造約定原告提供勞務所可獲得之「對價總額」（另含餐補人民幣600元），顯非「本薪」，至被告於薪資單上將應給付原告之總額如何拆分細目、給付之數額是否與約定總額相符均屬另事，無由執此反推並據以另行認定兩造約定之薪資數額，是原告此部分主張礙難採信。故原告此部分請求，於被告自109年6月23日起至原告復職日止（除已付之110年7月薪資外），按月於每月10日給付原告人民幣19,400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍則無理由，應予駁回。

（三）聲明第③項：

1. 短少工資及延長工時工資部分：

兩造約定之薪資為人民幣18,800元及餐費補助每月人民幣600元，合計人民幣19,400元，已如前述，原告以兩造約

01 定薪資為每月人民幣26,400元為由，主張被告短付薪資，
02 即無理由。另原告請求延長工時工資部分，茲說明如下：
03 ①按勞基法第24條所稱「平日每小時工資額」係指勞工在
04 每日正常工作時間內每小時所得之報酬，延長工作時間
05 之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不得計入。
06 查兩造約定之每月薪資總額為人民幣18,800元加計餐補
07 人民幣600元，合計人民幣19,400元，已如前述，又原
08 告於109年1月至6月間每月自被告領取之工資數額為人
09 民幣19,584元（含海外加給、職務加給、餐補、績效獎
10 金及全勤獎金，見勞專調卷一第208頁），雖高於前述
11 兩造約定之薪資總額，但被告不爭執該等數額均為其給
12 付予原告之工資（見本院卷二第232頁），且核該等薪
13 資項目均屬正常工作時間之對價，故均應列入平日每小
14 時工資額之計算，並據以計算延長工時工資。
15 ②兩造均不爭執原告之上下班打卡時間應以「考勤詳情表
16 」為據（見本院卷一第495、442頁）。查考勤詳情表中
17 固無109年1月1日至18日之出勤紀錄，109年1月19日僅
18 有「上班時間18：32」、「下班時間18：37」，然依原
19 告與被告董事長間工作群組訊息及考勤表所載「1/10報
20 到考勤系統無法錄入，20號錄入開始」（見勞專調卷一
21 第364、378-396頁），可知109年1月20日前係因原告之
22 考勤系統尚無法使用，故無法顯示上下班時間之紀錄，
23 該段期間考勤詳情表顯無法正確反應原告上下班情況。
24 按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有
25 提出之義務；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
26 工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第35
27 條、第38條分別定有明文。本件原告請求被告給付延長
28 工時工資，有關原告是否延長工時？出勤紀錄乃據以判
29 斷之重要證據，109年1月20日前既係因被告所建置之考
30 勤系統無法使用，致無法反應原告正確上下班情況，則
31 被告未依勞基法第30條第5項規定備置原告出勤紀錄，

01 依照前揭說明，應認原告此段期間出勤情形（日數、時
02 數），視為其主張為真實。

03 ③除109年1月20日前應認原告之主張為真實外。原告主張
04 除上開考勤詳情表記載之打卡時間，其另應被告之要求
05 需於每日早上7時至會所之廚房拍照，並上傳微信群
06 組，俾黃平璋確認廚房是否乾淨，上傳照片後，因會所
07 內服務人員人手不足，需與其他員工接待前來使用早餐
08 之客人、安排座位、幫忙清潔，往往在正式打卡上班前
09 已工作超過1個小時。按勞基法之立法目的在於保障勞
10 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞
11 動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間，雇主
12 應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，
13 此屬強制規定，勞雇雙方均應遵守。審酌勞動契約屬於
14 雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞
15 務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇
16 主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資
17 的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工
18 在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，
19 雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢
20 之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期
21 待其得以立於平等地位與雇主協商，故勞工在正常工作
22 時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而
23 為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮
24 監督下延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意
25 思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工
26 時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工
27 作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長
28 工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有
29 所不同。查由微信「D5-6河南建業天築全員」群組對話
30 截圖（見勞專調卷一第386-710頁），可知原告確有為
31 此提供勞務，並為被告受領，被告既未拒絕原告提供此

01 部分勞務而予以受領，應認兩造已就此部分延長工時達
02 成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時
03 間，被告有給付延長工作時間工資之義務。惟在被告設
04 有考勤系統之情形下，原告主張其拍照、上傳後並繼續
05 從事工作，卻未在考勤系統上為打卡登載，致無從紀錄
06 其確切工時，此舉證責任及不利益應由原告承擔，在原
07 告未能舉證證明其拍照上傳回報之勞務提供需花費1小
08 時，及其拍照上傳後確仍持續工作至正式打卡前，本院
09 爰衡酌確認廚房情形並拍照上傳此勞務內容及性質，認
10 此部分勞務提供所需時間為30分鐘，以原告有「回報會
11 所狀況時間」紀錄者，認定30分鐘之工作時間，逾此則
12 不予憑採。另原告所提微信「D5-6河南建業天築全員」
13 群組對話截圖內容，其中1月21日、2月11日、2月15日
14 、3月4日、4月4日、4月14日、4月21日、4月23日、4月
15 29日、5月1日、5月4日、5月6日、5月7日、5月9日、5
16 月10日、5月13日、5月15日、5月23日、5月27日、6月1
17 日、6月2日、6月8日、6月13日、6月15日至20日（見勞
18 專調卷一第402、444、452、488、550、570、584、588
19 、600、604、610、614、616、620、622、628、632、6
20 48、656、666、668、680、690、694-704頁）未顯示上
21 傳訊息之日期及時間，無由認定確有於該日為該等勞務
22 ，故不予認定該數日確認廚房情形並拍照上傳之30分鐘
23 工時，亦此敘明。

24 ④原告自承其每日均有1小時用餐休息時間（見本院卷二
25 第17頁），故計算出勤時數時，應扣除1小時休息時間
26 。

27 ⑤又查考勤詳情表中3月22日、5月10日僅有下班刷卡紀錄
28 ，無上班刷卡紀錄，在被告設有考勤系統之情形下，原
29 告未在考勤系統上為打卡登載，致無從紀錄其出勤工時
30 ，此舉證責任及不利益應由原告承擔，是既因無上班打
31 卡時間紀錄，無由認定原告當日「總工時」為何（不論

01 當日原告是否有確認廚房情形並拍照上傳均同，因縱加
02 計拍照上傳之時間，仍無法知悉總工作時數為何），自
03 亦無由認定原告當日有延長工時之情形。

04 ⑥被告另辯稱原告之打卡時間與約定之上下班時間雖稍有
05 提前或延誤，但絕大多數時間均在半小時左右，顯然僅
06 係原告為自行做上班準備或下班收拾之緩衝時間，根本
07 不可能是在處理公務；另109年1月25日至27日、109年4
08 月3日至4日、109年5月1日考勤詳情表中雖有出勤紀錄
09 ，但無法逕以認定原告當日有出勤之事實，亦無法證明
10 原告當日縱出現於工作場域，其是否在處理公務云云。
11 然按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
12 間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明
13 文，在被告未舉反證證明原告確未於該期間內提供勞務
14 前，仍應以出勤紀錄所載出勤時間認定原告之工時，被
15 告此辯並不可採。

16 ⑦被告又抗辯因被告千翔公司為保全業，屬得適用勞基法
17 第30條之1即4週變形工時之行業，並經被告千翔公司勞
18 資會議決議通過，故原告例假日、休假日等之認定，應
19 按兩造特約之4週變形工時為基準云云。然適用勞基法
20 第30條之1變形工時之前提為：(1)中央主管機關指定之
21 行業，(2)雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
22 資會議同意，被告所提出108年4月10日勞資會議記錄並
23 無任何人簽名用印，亦無簽到簿可證，經原告爭執形式
24 上真正（見本院卷二第197頁），已難認為真實；況被
25 告亦未提出任何排班等書面資料，證明其曾告知原告工
26 時挪移之情形，而與原告達成挪移工時之合意，即兩造
27 約定之工作日、休假日、例假日究為何日，則被告所抗
28 辯之工作日、休假日、例假日，難認可採，應視原告主
29 張為真實並以此計算之。

30 ⑧再按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資
31 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按

01 平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間
02 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上
03 。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每
04 小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日
05 工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時
06 工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工
07 作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。
08 勞基法第24條定有明文。又按第36條所定之例假、第37
09 條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主
10 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
11 倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意
12 照常工作者，亦同，勞基法第39條亦有明文規定。所謂
13 工資加倍發給，係指原依勞基法第39條規定發給當日工
14 資外，再加發該實際從事工作之休假日應得之工資。爰
15 核算「本院認定原告請求有理由之延長工時（分鐘數）
16 」，並依前開規定，計算被告應給付之平日延長工時工
17 資、休息日工資、例假日工資、國定假日工資如附表一
18 、二、三、四所示，合計共人民幣37,610元（計算式：
19 $9,763 + 8,066 + 13,547 + 6,234 = 37,610$ ）。故原告此
20 部分請求於人民幣37,610元之範圍內，為有理由，逾此
21 部分則不應准許。

22 2. 特休未休工資部分：

23 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿6個月以上1年
24 未滿者，應給予3日特別休假，勞工之特別休假，因年度
25 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法
26 第38條第1項第1款、第4項分別定有明文。本法第38條第4
27 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之
28 基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
29 計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終
30 結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計
31 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間

01 所得之工資除以30所得之金額。勞基法師行細則第24之1
02 條第2項第1款第1、2目亦有明文規定。查原告自109年1月
03 10日起受僱於被告，兩造僱傭契約存續至109年12月31日
04 止，原告已繼續工作滿6個月以上1年未滿，依前揭規定，
05 被告應給予3日特別休假。又被告並不否認原告109年1月
06 至6月任職期間未請過特別休假（見本院卷一第454頁），
07 且兩造約定之月薪數額為人民幣19,400元（含餐補），已
08 如前述，則依上開說明，被告應折發特別休假未休工資人
09 民幣1,940元（計算式： $19,400 \div 30 \times 3 = 1,940$ ，小數點
10 以下四捨五入）予原告，原告逾此數額之請求，則應予駁
11 回。

12 3. 返台假部分：

13 被告並不否認兩造確有約定「返台假」（見本院卷一第20
14 0頁），且依原告提出其與張迺任間之對話紀錄，可見109
15 年6月23日張迺任除向原告提及資遣費、預告工資外，亦
16 有計算「返台假7天」之工資予原告（見本院卷一第242頁
17 ），故原告主張兩造約定每3個月享有7日之返台假等語，
18 應堪採信。兩造間僱傭契約既於109年6月23日後仍繼續存
19 續，詳如前述，又原告係因被告109年6月23日解雇之表示
20 而需返台，無法繼續於鄭州建業天築會所任職，乃可歸責
21 被告所致，其未能請「返台假」亦係可歸責被告所致，依
22 民法第487條本文規定，原告無補服勞務之義務，仍得請
23 求報酬，故被告以「返台假」需原告確實有在大陸地區工
24 作方可請求等語置辯，容無可採，原告請求2次返台假共
25 14日工資，應屬有據。以上述兩造約定之月薪數額為人民
26 幣19,400元（含餐補）計算，被告應給付原告返台假折發
27 薪資為人民幣9,053元（計算式： $19,400 \div 30 \times 14 = 9,053$
28 ，小數點以下四捨五入），至原告逾此數額之請求則應予
29 駁回。

30 4. 農曆春節獎金、端午節獎金、中秋節獎金部分：

31 查被告前對原告三節獎金各人民幣2,000元之請求，於110

01 年2月4日答辯(二)狀表示：「三節獎金部分因係由訴外人上
02 海詮盛公司所給付，概與被告怡鼎公司無涉，原告如欲請
03 求三節獎金，應自行向訴外人上海詮盛公司另為主張。」
04 等語（見本院卷一第124頁），被告固否認其對原告負有
05 給付三節獎金之義務，然自承原告之三節獎金係由上海詮
06 盛公司支付，即原告至鄭州建業天築會所任職，享有三節
07 獎金之福利，對照原告提出其與被告其他員工之對話紀錄
08 （見勞專調卷一第376頁、本院卷一第248頁）、被告提出
09 原告簽署之服務同意書（見本院卷一第34頁）亦可證之。
10 本案訴訟之初始，被告抗辯原告之僱傭契約係存於其與上
11 海詮盛公司及被告怡鼎公司間，嗣自110年8月5日答辯(九)
12 狀起，不再爭執僱傭契約係存在於兩造之間，則其就原告
13 任職所應享有之三節獎金福利，自負給付義務，故原告請
14 求109年農曆春節、109年端午節、109年中秋節、110年農
15 曆春節、110年端午節獎金共人民幣10,000元，為有理由
16 ，應予准許。

17 5.返台機票部分：

18 查被告於109年6月23日向原告為資遣之表示後，原告為返
19 台，支出機票費用人民幣1,494元，有原告提出出票紀錄
20 截圖在卷可稽（見勞專調卷一第212頁）。又依被告110年
21 2月4日民事答辯(二)狀記載：「原告返台機票之支出部分，
22 原告應循公司內部請款流程辦理，被告怡鼎公司於收受原
23 告之請款申請後，即會按程序核發相關費用」等語（見本
24 院卷一第122頁），可認被告並不否認對原告支出之返台
25 機票費用負給付之責，被告既尚未給付，原告請求被告給
26 付返台機票人民幣1,494元，自屬有據。

27 6.109年度年終獎金：

28 依原告提出其與張迺任間之對話紀錄記載：「彥廣，鄭州
29 會所經理薪資如下，RMB\$23500（臺灣領5814，簽約金470
30 0）+600餐補+年終（保障0.5個月年終，0.5個月績效考
31 核）」（見本院109年度勞專調字第66號卷【下稱勞專調

卷】一第52頁），可見兩造締約時僅合意保障原告0.5個月年終獎金，其餘則視績效而定，在原告未能證明其績效優良至可領取另0.5個月按績效考核之年終獎金前，其僅得向被告請求0.5個月月薪之年終獎金。又兩造約定之月薪數額為人民幣19,400元（含餐補），已如前述，故此部分原告之請求，於人民幣9,700元（計算式： $19,400 \div 2 = 9,700$ ）之範圍內，為有理由，逾此部分則應予駁回。

7. 綜上，原告聲明第③項之請求，於人民幣69,797元之範圍內為有理由，逾此部分則屬無據。

（四）聲明第④項：

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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是雇主未依勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工自得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶。兩造均表示因勞工退休金提繳之計算，牽涉到人民幣與新臺幣匯率變動，同意以原告到職當天之即期匯率4.306為固定匯率計算原告之新臺幣工資數額（見本院卷一第318、359頁）。又依被告提出薪資條及其所述，原告109年1月至6月之薪資為每月人民幣19,584元（見勞專調卷一第208頁、本院卷二第232頁），以即期匯率4.306計算新臺幣為84,329元（小數點以下四捨五入），對照勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為87,600元；另兩造約定之月薪數額為人民幣19,400元（含餐補），已如前述，以即期匯率4.306計算新臺幣為83,536元（小數點以下四捨五入），對照勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為83,900元；則依上開規定，被告於109年1月至7月間應為原告提繳之勞工退休金為36,570元（計算式： $【87,600 \times 6\% \times 6】 + 【83,900 \times 6\% \times 4】 = 36,570$ ），扣除已提繳8,719元（見勞專調卷二第61-62頁），被告尚應補提繳

27,851元至原告勞退專戶，另109年8月1日起至原告復職日止，被告每月應為原告提繳之勞工退休金則為5,034元（計算式： $83,900 \times 6\% = 5,034$ ）。故原告此部分請求，於「被告應補提繳27,851元，及自109年8月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告之勞退專戶」之範圍內，為有理由，逾此部分則屬無據。至被告雖辯稱其已不爭執與原告間僱傭關係存在，此項聲明已欠缺訴之利益云云，然被告迄今仍未替原告足額提繳，原告自有請求之利益，其此辯顯非可採，附此敘明。

(五) 聲明第⑤項：

按本法所稱保險對象，指被保險人及其眷屬；眷屬包含被保險人之配偶且無職業者；符合第2條規定之被保險人眷屬，應隨同被保險人辦理投保及退保。但有遭受家庭暴力等難以隨同被保險人辦理投保及退保之情形，經主管機關認定者，不在此限，全民健康保險法第2條第1款、第2款第1目、第12條分別定有明文。查原告於108年7月14日與黃首淳結婚，有二人之戶籍資料在卷可稽（見本院卷一第392、396頁），依前揭說明，自原告於109年1月受僱於被告時起，黃首淳應隨同原告辦理全民健康保險之投保。被告雖辯以原告到職時未就配偶部分據實以告，致其無從為其辦理員工眷屬保險之投保事宜，且黃首淳自109年1月10日起至今均有健康保險之投保紀錄，已受健康保險之保障，無為其追溯投保之必要云云，然此節經函詢中央健康保險署（見本院卷一第512頁），該署於110年6月23日回函表示：員工於到職時，如有合於本法第2條規定之眷屬，且無經主管機關認定難以隨同被保險人辦理投保及退保之情形，應依本法第12條之規定，隨同被保險人辦理投保，如於被保險人到職時未即時辦理其眷屬身分隨同投保，可由被保險人之投保單位向本署申請追溯辦理眷屬加保（見本院卷一第514-515頁），可見不論未投保之原因為何，均得申請追溯更正，被告此辯並不足採。另被告辯稱其已不爭執與原告間僱傭關係存在，此項聲明已欠缺訴

之利益云云，然被告自承迄今仍未履行替原告及黃首淳辦理全民健康保險投保之義務（見本院卷二第234頁），原告自有請求之利益，其此辯亦非可採，附此敘明。故原告此部分請求被告應向中央健康保險局補辦理黃首淳自109年1月10日起至109年7月2日止之全民健康保險投保事宜，及辦理原告及黃首淳自109年7月3日起至原告離職日止之全民健康保險投保事宜，均有理由。

(六) 聲明第⑥項：

原告就防疫巴士車資及精神慰撫金部分，均係基於侵權行為損害賠償法律關係為請求（見本院卷二第230頁）。按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條固定有明文。惟按雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。本件被告主張終止勞動契約，縱令程序上有所疏漏致兩造多生爭執，惟被告就原告之工作表現、與同事或上級之相處情形確有不盡滿意之處，有對話紀錄可稽（見勞專調卷二第240-257頁），原告並未能積極舉證證明被告有如何之故意或過失行為致侵害其名譽或工作權之情事，亦未具體說明被告有何故意以背於善良風俗之方法加損害於原告或違法何保護他人之法律致生損害於原告，依前揭說明，原告依侵權行為法律關係向被告請求損害賠償，自屬無據，不應准許。

(七) 再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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又特休未休工資應於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給，勞基法施行細則第24之1條第2項第2款第1目亦有明文規定。原告上開請求經准許部分，其中給付月薪、延長工時工資、特休未休工資、返台假工資、三節獎金、年終獎金部分，均屬給付有確定期限之債務，且均屆清償期，另原告請求返台機票費用部分，則屬未定期限之債務，其以民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本之送達對被告為催告，被告受催告而未為給付，依上開規定，即負遲延責任。故原告就月薪部分併請求自應給付日之次日起，就其餘經准許項目併請求自書狀繕本送達翌日起，計算之法定遲延利息，亦應准許。

(八)末按所謂不真正連帶債務，係指數債務人以單一目的，本於各別之發生原因負其債務，因其中一債務之履行，他債務亦同歸消滅者而言。至就數債務人之同一債務應由數債務人共同分攤，即與不真正連帶債務無涉。原告主張被告均為其雇主，而同時受僱於被告，自應由被告共同分攤該薪資給付之同一債務，故其先位之訴主張由被告共同分攤本件應負義務，為有理由。又按備位之訴係原告預慮其提起之先位之訴無理由，先提起不能並存之他訴，以備先位之訴無理由時，請求就備位之訴審理，原告先位之訴主張被告共同分攤既經本院審理後為有理由，自無庸就其備位之訴所主張之不真正連帶債務為審理，併此敘明。

四、綜上所述，原告請求：(一)被告應自109年6月23日起至原告復職日止（除110年7月外），按月於每月10日給付原告人民幣19,400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告人民幣69,797元（

延長工時工資人民幣37,610元、3日特休未休工資人民幣1,940元、7日返台假工資人民幣9,053元、109年農曆春節、109年端午節、109年中秋節、110年農曆春節、110年端午節獎金共人民幣10,000元、返台機票人民幣1,494元、0.5個月年終獎金人民幣9,700元），及其中人民幣56,097元自民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達翌日【被告千翔公司係109年10月31日，被告怡鼎公司係110年10月30日，送達回證見本院卷二第240頁】起，其中人民幣11,700元自民事變更訴之聲明暨陳報（六）狀繕本送達翌日【即110年6月4日，送達回證見本院卷一第420-422頁】起，其中人民幣2,000元從民事變更訴之聲明暨準備三狀繕本送達翌日【即110年7月30日，送達回證見本院卷二第126-128頁】起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應補提繳27,851元，及自109年8月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告之勞退專戶。(四)被告應向中央健康保險局補辦理原告之眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自109年1月10日起至109年7月2日止之全民健康保險投保事宜，及辦理原告及其眷屬即黃首淳（身份證字號Z000000000）自109年7月3日起至原告離職日止之全民健康保險投保事宜，為有理由，應予准許，逾此部分則無理由，應予駁回。

五、原告金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請則失所依據，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 佳 純

01 以上正本係照原本作成。
02 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
03 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
04 命補正逕行駁回上訴。
05 中 華 民 國 110 年 9 月 24 日
06 書 記 官 陳 怡 文