

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第19號

原告 賴添來
被告 功學社教育用品股份有限公司
法定代理人 楊世明
訴訟代理人 朱瑞陽律師
許雅婷律師

上列當事人間請求恢復僱傭關係事件，經本院於民國109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國一〇八年一月一日起至原告復職日止，按月於翌月十日給付原告新臺幣伍萬玖仟柒佰伍拾玖元，暨自應給付之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇八年一月一日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時原係列明被告為楊世明，後經變更被告為功學社教育用品股份有限公司，而楊世明則為被告公司之法定代理人，另原告訴之聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）2,200,000元（見本院卷第39頁）。嗣原告迭為變更訴之聲明，最終經原告於民國108年12月24日言詞辯論時，將訴之聲明變更為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自108年1月1日起至原告復職日止，

01 按月於每月10日給付原告59,759元，暨自應給付之次日起至
02 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自108年
03 1月1日起至原告復職日止，按月提繳3,648元至勞動部勞
04 工保險局之原告勞工退休金個人專戶（見本院卷第313至31
05 4頁）。經核被告對原告所為上揭訴之變更、追加無異議而
06 為本案言詞辯論（見本院卷第314至328頁），應視為同意
07 上揭訴之變更，經核與前開規定相符，應予准許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告主張：緣原告自71年2月10日起受僱於被告公司，歷經
10 升遷後，擔任桃園市中壢區過嶺廠工程技術部工程師，於遭
11 被告公司解僱前，每月薪資為59,759元（下稱系爭勞動契約
12 ），原告所任職單位負責被告公司自動化建廠、改善、IE…
13 等專案，專案時間由1週至數年不等，嗣於107年10月18日
14 ，被告公司稱業務性質變更而有減少勞工之必要，無適當工
15 作可安置而資遣原告，然經訴外人即被告公司主管經理施俊
16 雄、副總經理李昇壽及人資代表陸錦明告知，實情係原告薪
17 資高，被告公司要求原告提早退休以任用新人，則上開資遣
18 顯係針對原告，故屬違法且不符合比例原則，原告所任工程技
19 術部ME課並無組織變更，被告公司於107年10月1日公告組
20 織異動僅有裁撤工務組、新增模治具課，並非裁撤工程技術
21 部，嗣於107年10月3日陸錦明以電子郵件通知原告，要求
22 填寫員工職務轉調申請單，此亦屬違法，被告公司正在蓋廠
23 房以擴廠生產，建設自動化倉庫、無塵裝配廠、製造打擊樂
24 器，必須增加勞工，足徵本件並無減少勞工之必要，況新增
25 模治具課亦有任用新勞工，均自107年10月1日正式上班，
26 被告公司稱無適當工作可任用原告，然原告所屬部門有新增
27 約聘人員，亦有其他員工離職，顯有職缺，模治具課亦有職
28 缺可供安置，被告公司竟提供員工職務轉調申請單予原告，
29 被告公司說詞顯反覆不可採，是被告公司逕依勞動基準法第
30 11條第4款規定資遣原告應屬違法，爰依系爭勞動契約提起
31 本件訴訟等語。並聲明：如前開壹、所載最終變更後之聲明

01 。

02 二、被告則以：被告公司為臺灣知名樂器製造及銷售商，早期以

03 販售日本進口鋼琴、風琴及口琴為主，近年除經銷眾所周知

04 山葉樂器外，在全球各類樂器領域亦以自有品牌贏得相當市

05 場，為保持企業經營及成長，秉持活化企業組織之經營思維

06 ，致力於永續經營。於107年10月間，被告公司為因應集團

07 調整經營策略，生產製造自動化，認自動化機具之維修保養

08 須由具科技知識及專業技術且熟悉自動化產線設備之專業人

09 員處理，另為避免模具委外製造多有品質不佳之情，遂將發

10 展模治具之生產流程標準化，不再委外製造，自行設計模治

11 具，由研發圖面、CAD轉CAM、利用CNC五軸機等自動設備

12 加工至完成組裝，取代人工製造模治具之傳統模式，於107

13 年10月2日發佈「2018年台灣製造中心組織異動公告」，裁

14 撤台灣製造中心過嶺製造部工務組，新增台灣製造中心過嶺

15 製造部模治具課。又於104年5月起，原告自過嶺製造部工

16 務組轉調至工程技術部ME課，專職被告公司再次重啟之音簧

17 片研發專案，然截至107年初，原告雖已完成音簧片16件，

18 惟在壽命試驗上，德國原廠HOHNER遲遲不願代被告公司測試

19 ，原告自開始投入研發音簧片起已歷經18年，而對德國原廠

20 HOHNER原有技術疑慮業經排除，且被告有意再次導入自動組

21 裝及調音之一貫化作業，上開音簧片研發未顯現其戰略性因

22 素地位，故被告公司遂於107年10月全面終止音簧片研發專

23 案，則原告原所負責之工作已無需求，本應將原告轉任回原

24 任職單位即過嶺製造部工務組，然適逢前開組織變革，工務

25 組將裁撤，新增模治具課亦非由遭裁撤之工務組人員全數轉

26 調，而應由員工依其適性及能力，透過被告公司內部轉調程

27 序進行申請，故新增模治課主管1名、員工6名，除其中3

28 人係由工務組轉調，工務組其餘未轉調人員則申請退休或由

29 被告公司資遣，被告公司於107年10月2日公告組織調整後

30 ，曾於107年10月3、5、11日提醒原告可得申請轉任其他

31 職位，然原告遲至107年10月17日均未提出，被告公司既已

01 提供其他職缺予原告轉調申請，但原告消極不作為拒絕申請
02 之，被告公司已盡安置之責，始依勞動基準法第11條第4款之
03 規定資遣原告，且因原告年資屆滿自請退休之資格，被告公
04 司就其舊制年資按退休給付基礎計算資遣費及退休金等語，
05 資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、經查，原告自71年2月10日起受僱於被告公司，歷經升遷後
07 擔任桃園市中壢區過嶺廠工程技術部工程師，每月薪資為
08 59,759元，而成立僱傭關係之系爭勞動契約，並於104年5
09 月間，原告自過嶺製造部工務組經轉調至工程技術部ME課，
10 專職被告公司再次重啟之音簧片研發專案，嗣於107年10月
11 2日被告公司公告組織調整，裁撤過嶺製造部工務組，新增
12 過嶺製造部模治具課，另於107年10月17日以業務性質變更
13 有減少勞工之必要，且無適當工作可安置原告為由，依勞
14 動基準法第11條第4款規定資遣原告等節，有薪資明細表、
15 簽呈、電子郵件、聯絡單、功教集團職務轉調申請表、被告
16 公司104年度工程技術部專案預算異動簽呈、103至108年
17 間被告公司組織圖、資遣員工通報名冊、人員異動說明等件
18 為證（見本院卷第49頁、第51頁、第53至55頁、第61至63頁
19 第59頁、第65至69頁、第125至126頁、第181至193頁
20 第195頁、第197頁），且為兩造所不爭執，是此部分之
21 事實，自堪信為真實。

22 四、原告主張被告公司以業務性質變更，有減少勞工之必要，又
23 無適當工作可供安置為由資遣原告，然被告公司終止系爭勞
24 動契約此舉並不合法，系爭勞動契約仍繼續存在等節，為被
25 告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：（一）被告依
26 勞動基準法第11條第4款之規定，經預告終止兩造間僱傭關
27 係之系爭勞動契約，是否有據？（二）原告向被告請求各項給付
28 有無理由？茲分敘如下：

29 （一）被告依勞動基準法第11條第4款之規定，經預告終止兩造間
30 僱傭關係之系爭勞動契約，是否有據？

31 1.被告主張於107年10月間，被告公司並未終止音簧片開發案

，而仍持續進行該專案云云，為被告所否認，並以前詞置辯。惟查，被告公司業已於107年10月終止音簧片開發專案一節，業經證人即原告主管施俊雄到庭證稱：104年5月原告轉任工程技術部，係因副總李界壽於每年中長期計畫會議指示重啟音簧片開發案，這個案子開了又關、關了又開，而原告曾經接觸該案，故重啟時由李界壽指示將原告調任工程技術部，原告對李界壽負責，並由我代管由工程方向介入該案，除原告曾參與過工作或為平均工作而請原告協助者外，原告負責全力開發口琴內的音簧片，原告係以新方法取代德國原有方法，有看到一點可以加工的情況，但要能夠取代原有方法尚須測試效果、壽命、安全等項，尚未經驗證，故只是可以如此加工，至於可否量產或效果如何均屬未知，尚須很長的歷程，又德國做的很穩定、沒有迫切性，故107年年底組織變更時，有討論音簧片專案是否繼續，上級說要先終止音簧片專案工作等語（見本院卷第315至317頁），復參諸被告所提出原告歷年考績資料、108年工程技術部同仁目標設定暨進度檢視表、103至108年間被告公司組織圖、德國原廠回覆音簧片測試結果之電子郵件等資料（見本院卷第129至137頁、第341至349頁、第167至180頁、第181至195頁、第351至355頁），足徵原告自104年5月起負責上揭音簧片開發專案，然於107年10月間，被告公司經營階層決定終止該專案之研發甚明。至原告雖一再主張於107年10月2日後，被告公司仍有繼續該開發專案，並提出被告公司104年度工程技術部專案預算異動簽呈、電子郵件、口琴音簧片開發專案進度報告暨進度表、107年音簧片測試紀錄、105年度音簧片專案預算異動簽呈、音簧研發專案報告、口琴音簧計劃執行摘要說明、研發在台執行協商會議紀錄、執行進度說明、後續開發作業規劃進度執行摘要說明為憑（見本院卷第125至126頁、第205至225頁、第453至459頁、第227至233頁、第235至241頁、第423頁、第425至433頁、第435至443頁、第445至447頁、第449至45

1 頁、第 461 至 465 頁），惟由前開資料僅足認原告自 104 年 5 月起負責繼續音簧片開發專案，並陸續提出相關報告，且於 107 年 10 月 2 日被告公司公告組織調整，而欲將原告資遣時，原告於最後工作日前仍自行繼續開發口琴音簧片之相關工作等事，自難僅因原告繼續完成手邊工作，即可認定被告公司並未終止音簧片開發專案甚明。又觀諸被告所提出德國原廠回覆音簧片測試結果之電子郵件 1 份（見本院卷第 351 至 355 頁），固足認被告公司迄至 107 年 10 月 24 日，仍有將原告所製作音簧片樣品陸續寄送至德國進行測試之事，然此部分係就原告所為音簧片開發工作進行最終收尾測試，尚難率爾認定被告公司仍持續開發音簧片之專案，是原告此部分所主張，礙難採信。

2. 按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第 7 條第 1 款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞動基準法第 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。經查，於 104 年 5 月間，被告公司將原告自過嶺製造部工務組轉調至工程技術部 ME 課，以專職負責重啟之音簧片研發專案一節，為兩造所不爭執，已如前述。又縱認被告公司於 107 年 10 月間，已全面終止音簧片研發專案，則此時原告既任職於工程技術部 ME 課，若被告公司認原告本

01 係任職過嶺製造部工務組，而欲將原告轉任回過嶺製造部工
02 務組，依前揭說明，調職雖為雇主人事管理及運作之常見現象，然此同時將使工作職務內容、工作場所之勞動契約重要
03 要素有所變動，尚不許雇主擅自憑己意變更，而應符合勞動
04 基準法第10條之1規定甚明。此部分雖經證人施俊雄到庭證
05 稱：原告所負責音簧片專案是獨立的任務編制，現在任務結
06 束，原告應該要回到工務組任職等語（見本院卷第320頁）
07 ，惟由證人前開證述內容，僅足認被告公司逕將原告自工程
08 技術部ME課調職至過嶺製造部工務組，而未說明此前將原告
09 自過嶺製造部工務組轉調至工程技術部ME課以負責音簧片研
10 發時，有無向原告說明在該專案終止時，原告須回任過嶺製
11 造部工務組一事，則被告公司片面將原告調職是否合法，已
12 屬有疑。況被告亦未說明將原告轉任至過嶺製造部工務組乙
13 事，有何企業經營上必須、勞工之勞動條件有無不利變更、
14 調動後工作勞工體能及技術可否勝任、調動工作地點、勞工
15 及家庭之生活利益等事項，更遑論舉證以實其說，則被告公
16 司片面將原告轉任回過嶺製造部工務組乙事，難認屬合法調
17 職自明。
18

- 19 3.次按雇主依勞動基準法第11條第4款規定減少勞工要件之「
20 業務性質變更」，於雇主出於經營決策或因應市場競爭條件
21 及提高產能、效率之需求，採不同經營方式，致該部分業務
22 發生結構性及實質性改變者，亦屬之；又業務性質變更，有
23 減少勞工之必要時，雇主雖可依勞動基準法第11條第4款規
24 定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，
25 有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始
26 得終止勞動契約。所謂「無適當工作可供安置時」，為保障
27 勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
28 應包括「原雇主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事
29 晉用及管理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作
30 可供安置之情形在內（最高法院107年度台上字第1951號、
31 99年度台上字第1203號判決意旨可資參照）。被告雖辯稱於

01 107 年10月間，原告經轉任回過嶺製造部工務組，然被告公
02 司為調整經營策略而組織變革，將過嶺製造部工務組裁撤，
03 另新增過嶺製造部模治具課，故原告所任過嶺製造部工務組
04 既經裁撤，原告亦未提出轉調他職之申請，僅得依勞動基準
05 法第11條第4款規定終止系爭勞動契約云云，並提出被告公
06 司104 年度工程技術部專案預算異動簽呈、原告歷年考績資
07 料、108 年工程技術部同仁目標設定暨進度檢視表、103 至
08 108 年間被告公司組織圖、107 年12月31日資遣員工通報名
09 冊、過嶺工廠組織暨人員異動說明、德國原廠回覆音簧片測
10 試結果之電子郵件各1份及證人施俊雄、陸錦明之證詞為據
11 。惟查，依被告所提出被告公司104 年度工程技術部專案預
12 算異動簽呈、原告歷年考績資料、108 年工程技術部同仁目
13 標設定暨進度檢視表、德國原廠回覆音簧片測試結果之電子
14 郵件等資料（見本院卷第125 至127 頁、第129 至137 頁、
15 第341 至349 頁、第167 至180 頁、第351 至355 頁），固
16 足認於104 年5 月，原告自過嶺製造部工務組調職至工程技
17 術部ME課，以專職負責口琴音簧片研發專案，而該專案迄至
18 107 年10月業經被告公司終止等事，然就原告須自工程技術
19 部ME課調職至過嶺製造部工務組一節，尚難逕認符合勞動基
20 準法第10條之1 規定，即無從遽認此一調職係屬合法，均如
21 前述。則被告公司迄未說明原告最終任職之工程技術部ME課
22 ，有何業務發生結構性及實質性改變者，且有減少勞工之必
23 要，自難認被告公司確有業務性質變更而須減少勞工之情。

24 4.再者，證人施俊雄雖到庭證稱：103 年間我至被告公司任職
25 時，在製造部下工程技術課擔任副理，工程技術課下有工務
26 組，原告在工務組任職，隔年被告公司將工程技術課獨立出
27 來成為工程技術部，分管大陸地區、臺灣地區之工程技術課
28 ，於106 年臺灣地區的工程技術課再拆成整廠規劃課、IE工
29 程課，於107 年IE工程課與原屬研發部門的ME課合併，名稱
30 則改為ME課，後於107 年10月間，因工務組之工作項目包括
31 模具加工，且我任職期間導入多項自動化設備，自動化設備

01 維修與樂器製造之傳統技術不同，而新的設備需維修事項較
02 少，工務組多係替製造現場處理小雜事，經討論後這些雜事
03 需由現場組長自行處理，工作都還是有人做，只是工作量變
04 少，另因被告公司委外模具金額甚高，上級認此部分應自行
05 成立單位加工以節省成本，故新增模治具課，模治具課所屬
06 員工要與委外能力相當，可能要操作CNC加工，且CNC有分
07 3軸、5軸，希望可以做到5軸，至原任職於工務組的員工
08 ，依組織編制設定需要職能以選擇適合的人，不適合的依法
09 退休、資遣或轉任，被告公司有提供模治具課缺額供員工申
10 請轉任等語（見本院卷第315至322頁）；證人即被告公司
11 人資陸錦明則到庭證稱：被告公司103年時有工程技術課，
12 其下有工務組及設備規劃組，104年成立工程技術部，其下
13 有工程技術課及大陸地區的工程技術課，106年時工程技術
14 課分為整廠規劃課及IE工程課，107年時IE工程課與研發的
15 ME課合併，留下ME課之名稱，於107年10月間，工程技術部
16 人數減少，且取消工務組、新增模治具課，原告於103年時
17 任職在製造部下工程技術課之工務組，104年則任職於工程
18 技術部下工程技術課，106年原告則歸屬在整廠規劃課，10
19 7年則歸屬在ME課，107年10月新的組織公佈後，原告即未
20 在編制內，組織公告後我們發放聯絡單及轉調申請單，告知
21 沒有在組織內的同仁可以爭取職缺，依公司轉調、輪調辦法
22 ，被裁撤人員可應徵新職缺，轉任係由各業務主管自行決定
23 ，主管會統合審核是否轉任，以實際經驗來看薪資大部分是
24 維持，若條件與職缺所需能力差距過大可能會重新調整，組
25 織公告後約3、4天我有個別約談，請沒有在編制內的人包
26 括原告，原告當時表示不想申請新職缺，希望維持原本職位
27 及薪資，繼續音簧片開發，也不想辦理退休，希望做到2020
28 年7月再退休，我有轉告人資協理，也有向業務部門溝通，
29 最後無法照原告意思，故被告公司正式通知原告資遣，工資
30 、勞健保都繳納至107年12月31日，並給付相關資遣費、退
31 休金等語（見本院卷第323至327頁），則互核上開2位證

人之證詞，其等均一致證稱於104年間被告公司成立工程技術部，將原告自製造部工程組調職至工程技術部任職，之後原告所屬工程技術部雖有分成不同單位，且原告有轉任之情形，最終原告係任職工程技術部ME課，並於107年10月經被告公司將其轉任回過嶺製造部工務組，然工務組經裁撤而新增模治具課，原告又迄未申請轉任其他職缺等事實，然被告公司逕將原告自工程技術部ME課轉調過嶺製造部工務組，已難認屬合法調職，業如前述，而證人僅可證明被告公司將過嶺製造部工務組予以裁撤，均未說明工程技術部ME課有何業務性質變更而須縮減編制之情形，自難認被告公司以業務性質變更且有減少勞工之必要為由資遣原告係屬合法。另參諸被告所提出107年12月31日資遣員工通報名冊、過嶺工廠組織暨人員異動說明各1份（見本院卷第195頁、第197頁），可見被告公司確有因裁撤過嶺製造部工務組而資遣員工，然被告公司工程技術部ME課於107年間確無組織異動，益徵該部門無業務性質變更而減少勞工之情事，是被告公司以勞動基準法第11條第4款規定資遣原告，顯於法不合。

5. 綜上，被告於107年10月17日，向原告以被告公司業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，經預告終止系爭勞動契約，顯非合法，則系爭勞動契約既未經合法終止，兩造間僱傭關係之系爭勞動契約自屬繼續存在，是原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(二) 原告向被告請求各項給付，有無理由？

1. 薪資部分：

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、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號判決意旨可資參照）。經查，被告前於107年10月17日，向原告以被告公司業務性質變更，有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置為由，經預告而終止系爭勞動契約，係屬不法，已如前述。則被告前開所為自不生終止系爭勞動契約之效力，並足徵被告公司預示拒絕受領原告勞務之給付，況於107年10月23日原告至被告公司欲提供勞務，卻遭被告公司拒絕，甚而以台北西園郵局存證號碼164號存證信函明確告知拒絕受領原告之勞務給付一節，有上揭存證信函在卷可參（見本院卷第267至271頁），自堪認原告將其準備給付勞務之情事通知被告公司，但經被告公司所拒絕，則被告公司拒絕受領即應負受領遲延之責任，而被告公司於受領遲延後復未向原告表示受領勞務之意，亦未就受領勞務給付為必要之協力，依民法第234條、第235條等規定，被告公司屬受領勞務遲延，又原告任職期間每月薪資為59,759元一節，為兩造所不爭執，則原告自得依民法第487條前段之規定，請求被告自108年1月1日起至其復職日止，按月於翌月10日給付工資59,759元，並自應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告主張被告應於每月10日給付薪資，惟依民法第486條規定，僱傭契約係採報酬後付主義，況依原告所提出之薪資明細表（見本院卷第49頁），可見被告係於翌月10日始核發薪資予員工，則原告請求被告應於每月10日給付薪資，則屬無據，礙難准許。

2. 提撥勞工退休金部分：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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%；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，雇主應於再次月底前繳納，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項分別定有明文。而勞工退休金專戶內之金額，勞工所得請領之時間、方法及金額雖應依勞工退休金條例之規定辦理，惟如雇主提撥之金額有所短少，自導致勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，將致勞工於得請領退休金時受有損害。準此，原告請求被告將應提繳而未提繳之金額，存入原告於勞動部勞工保險局設立之個人勞工退休金專戶，顯有理由。又本件原告遭被告非法解雇前每月薪資為59,759元，而兩造間系爭勞動契約仍繼續存在等事，均如前述，而依本院承辦勞工事件之職務上已知事項，雇主應按勞動部發佈之勞工退休金月提繳工資分級表規定月提繳工資為60,800元，是依勞工退休金條例上開規定，被告每月應為原告其提繳勞工退休金3,648元，是原告請求被告自108年1月1日起至原告復職日止，按月提繳3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，且被告應自108年1月1日起至原告復職日止，按月於翌月10日給付原告59,759元，暨自應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另被告應自108年1月1日起至原告復職日止，按月提繳3,648元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至逾越上開範圍之請求，則屬無據，不應准許。

六、末查，原告主張被告應自108年1月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付薪資予原告，然因薪資後付原則，被告係於翌月10日始須支付薪資，則原告此部分主張雖無理由，然尚不影響本件訴訟標的價額之核定，從而，訴訟費用自仍應由被告全數負擔，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 109 年 3 月 19 日

03 民事勞工法庭 法官 黃乃瑩

04 以上正本係照原本作成。

05 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。如

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 109 年 3 月 24 日

08 書記官 吳雅真