臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第31號

原　　告　余萬知
　　楊大慶
共　　同
訴訟代理人　魏釷沛律師
　　彭以樂律師
被　　告　華通電腦股份有限公司
法定代理人　吳健
訴訟代理人　蕭萬龍律師
複代理人　王紹安律師
　　陳孟彥律師
訴訟代理人　張百欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年9 月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告應給付原告余萬知新臺幣捌拾柒萬貳佰柒拾捌元，及自一〇七年十二月十五日起至清償日止，週年利率百分之五計算之利息；並自一〇七年十月一日起至原告余萬知收受被告通知回華通電腦股份有限公司上班之日止，被告應按月於次月十日給付原告余萬知新臺幣肆萬陸佰壹拾肆元。

三、被告應給付原告楊大慶新臺幣貳佰貳拾壹萬捌仟貳佰參拾玖元及自一〇七年十二月十五日至清償日止，週年利率百分之五計算之利息；並自一〇七年十月一日起至原告楊大慶收受被告通知回華通電腦股份有限公司上班之日止，按月於次月十日給付原告楊大慶新臺幣肆萬參仟柒佰伍拾貳元。

四、被告應自一〇三年七月十一日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月提繳新臺幣貳仟陸佰參拾肆元至原告楊大慶於勞工保勞局之勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項前段於原告余萬知以新臺幣貳拾玖萬元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以新臺幣捌拾柒萬貳佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第二項後段各期清償期屆至後，於原告余萬知以每期新臺幣壹萬參仟伍佰元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以每期新臺幣肆萬陸佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第三項前段於原告楊大慶以新臺幣柒拾肆萬元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以新臺幣貳佰貳拾壹萬捌仟貳佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第三項後段各期清償期屆至後，於原告楊大慶以每期新臺幣壹萬肆仟陸佰元為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以每期新臺幣肆萬參仟柒佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

十一、本判決第四項後段各期清償期屆至後，於原告楊大慶以每期新臺幣玖佰為被告供擔保後，得假執行；惟如被告以每期新臺幣貳仟陸佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

十二、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時，聲明為：㈠確認原告余萬知、楊大慶與被告間之各該作僱傭關係存在；㈡被告應給付原告余萬知新臺幣（下同）2,071,102元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5計算之利息，並自民國107年10月1日起至原告余萬知收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告余萬知每月薪資報酬40,580元；㈢原告余萬知就前開聲明㈡，願供擔保請准宣

告假執行；㈣被告應給付原告大慶2,286,213 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告楊大慶每月薪資報酬45,093元；㈤被告應自103 年7 月10日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月提繳2,634 元至原告楊大慶於勞工保勞局之勞工退休金個人專戶；㈥原告楊大慶就前開聲明㈣、聲明㈤，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第2 至3 頁）。嗣於民國108 年8 月29日具狀變更原聲明㈡為：「㈡被告應給付原告余萬知2,059,134 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自民國107 年10月1 日起至原告余萬知收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告余萬知每月薪資報酬40,614元」，變更原聲明㈣為：「㈣被告應給付原告大慶2,218,239 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告楊大慶每月薪資報酬43,752元」（見本院卷第402 至403 頁），核原告前揭聲明，屬減縮、擴張應受判決事項之聲明，且均係基於同一基礎事實，揆諸前揭法條規定，洵無不合。

二、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。而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1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確

之狀態，致原告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，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告余萬知、楊大慶分別於87年9月15日、86年12月9日任職於被告公司，於101至102年間，被告公司發生廢料銅皮遭侵占事件，原告2人於103年6月20日經臺灣桃園地方檢察署以102年度偵字第12866、25088號業務侵占案件（下稱上開刑案）起訴，被告即於103年7月10日以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定為由，解僱原告2人。然上開刑案前經臺灣桃園地方法院以103年度易字第935號判決原告2人無罪，復經臺灣高等法院以106年度上易字第1838號判決駁回上訴，原告2人無罪確定，是被告對原告2人所為解僱事由既不存在，當日所為解僱即不合法，原告2人與被告間之各該僱傭關係仍有效存在。而原告余萬知遭非法解僱前6個月之平均薪資為40,614元，原告楊大慶遭非法解僱前6個月之平均薪資為43,752元。依民法第487條、勞基法第22條規定，原告2人自各得請求被告按月給付原告薪資。且被告非法解任原告楊大慶前，按月提撥工資2,634元至原告楊大慶之勞工退休金專戶，於非法原告楊大慶後即未再提撥，則原告楊大慶依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、2項、第31條第1項規定，請求被告自原告103年7月10日起至原告楊大慶受通知回被告公司之日止，按月補繳2,634元至楊原告楊大慶之勞工退休金專戶等語。並聲明：㈠確認原告余萬知、楊大慶與被告間之各該僱傭關係存在；㈡被告應給付原告余萬知2,059,134元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5計算之利息，並自民國107年10月1日起至原告余萬知收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告余

萬知每月薪資報酬40,614元；㈢原告余萬知就前開聲明㈡，願供擔保請准宣告假執行；㈣被告應給付原告楊大慶2,218,239元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5計算之利息，並自107年10月1日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告楊大慶每月薪資報酬43,752元；㈤被告應自103年7月10日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月提繳2,634元至原告楊大慶於勞工保勞局之勞工退休金個人專戶；㈥原告楊大慶就前開聲明㈣、聲明㈤，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：上開刑案雖認原告2人之業務侵占罪嫌不足，然證人葉峻宏明確證稱原告2人擔任業務侵占之把風工作，民事訴訟不受上開刑案判決之拘束，被告依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告2人違反被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定，終止與原告2人間勞動契約於法有據。原告余萬知、楊大慶2人遭解僱前之每月工資應分別為23,480元、24,150元（即本俸及資位加給）；而加班津貼為補勵性質之福利性措施，非具勞務對價性之經常給予；特休未休則為勞工年終結未休畢特別休假所受領之給付，不具經常性給予之要件；夜班津貼、加班免稅、生產獎金雖均屬勞務對價，然原告2人經終止僱傭契約後，並未上夜班，亦無加班；又績效獎金、全勤獎金皆為鼓勵員工之獎勵措施，顯非具勞務對價之經常性給付，自均非屬原告2人之工資。又原告余萬知於103年7月11日遭解僱後即前往群寶科技股份有限公司任職，並於任職期間領取薪資總額1,217,856元，縱原告余萬知主張解僱不合法，所得請求之工資亦應扣除轉向他處服務所得。又原告楊大慶是否有向他處勞務所得，故無證據可考，惟若認交通津貼屬工資，亦因原告楊大慶無需對被告服勞務而省交通費，應予扣除等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告余萬知於87年9月15日受雇於被告公司，至103年7月11日經被告依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告2人違反被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定情節重大，不經預告終止兩造勞動契約（契約終止日：103年7月10日）。

㈡原告楊大慶於86年12月9日受雇於被告公司，至103年7月11日經被告依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告2人違反被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定情節重大，不經預告終止兩造勞動契約（契約終止日：103年7月10日）。

㈢原告余萬知、楊大慶涉嫌與葉峻宏、趙福聖、翁啟瑋共同業務侵占被告公司所生產之廢料銅皮，經臺灣桃園地方檢察署以102年度偵字第12866、25088號起訴書提起公訴，經臺灣桃園地方法院以103年度易字第935號判決原告2人無罪。嗣經察官起上訴，經臺灣高等法院以106年度上易字第1838號判決駁回上訴，原告2人無罪確定。

㈣原告余萬知、楊大慶自103年1月至同年6月所受領如表所示之薪資。

四、本件爭點：

㈠被告依勞基法第12條第1項第4款、被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定，終止兩造勞動契約，有無理由？

㈡若兩造間僱傭關係仍存在，原告各得被告請求之工資數額為若干？

㈢原告2人遭解僱後是否有轉向他處服勞務所得？其等因而所受領之報酬金額及起迄時間為何？

㈣若兩造間僱傭關係仍存在，原告楊大慶得被告補提撥之勞工退休金數額為若干？

五、本院之判斷：

㈠被告依勞基法第12條第1項第4款、被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定，終止兩造勞動契約，有無理

由？

1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：4.違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，乃勞基法第12條第1項第4款所明文。又被告公司工作規則第61條（懲戒事由）「㈠有下列行為之一而有具體事證或經查證確實者，得予開除：5.偷竊公司物件或產品者。．．．7.營私舞弊謀取不法利益者。．．．21.違反勞動契約或工作規則規定，情節重大，到公司蒙受重大損失者。」，有被告公司工作規則在卷可查（見本院卷第142至143頁），為兩造所不爭執，堪信為真實。

2.查、被告係因接獲上開刑案之起訴書，獲悉上開刑案之犯罪事實，即依勞基法第12條第1項第4款、被告公司工作規則第61條第㈠項第5、7、21款規定，終止兩造勞動契約（契約終止日：103年7月10日），而被告認定原告2人違反被告公司工作規則予以終止勞動契約所憑據之事實，均係指原告2人於上開刑案涉嫌業務侵占犯行之犯罪事實，業據被告陳述明確（見本院卷第381頁），並有卷附解僱通知書、桃園縣人力資源管理協會勞資爭議調紀錄附卷可參（見本院卷第19、26頁）。惟原告2人於上開刑案雖經檢察官以原告2人涉嫌與被告公司員工葉峻宏、趙福聖、興福企業社員工翁啓瑋共同基於業務侵占之犯意聯絡，於101年7、8月間起至102年3月27日止，至公司公司工廠，由原告2人負責把風及聯絡工作，侵占被告公司之生產所剩之廢料銅皮共373袋，依業務侵占罪嫌提起公訴；惟上開刑案業經臺灣高等法院以106年度上易字第1838號判決駁回檢察官之上訴，原告2人無罪確定，已難認原告2人有何被告所指違反工作規則情節重大之情事。又被告固抗辯上開刑案件之證人葉峻宏已明確證稱本件原告2人擔任把風工作，本件民事訴訟事件應不受上開刑案判決之拘束云云；而上開刑案證人即同案被告葉峻宏雖於審理中證稱：有1次我要從二廠載運銅皮至六廠時，因為堆高機故障無法啟動，我便跟趙福聖說，沒多久楊

大慶就開著堆高機過來；我載六廠銅皮要打開下腳區門的時候，余萬知會幫我從他所站的位置那道門打開讓我進出，每次我們在行動時，都會遇到余萬知、楊大慶，行動結束後都沒有看到他們在那個位置出現，行動是在假日等語（見上開刑案103 年度易字935 號卷〈下稱上開刑案易字卷〉四第43頁至第43頁反面），堪認上開刑案證人葉峻宏乃係根據原告楊大慶曾替其開堆高機俾利其遂行侵占廢料銅皮之犯行、原告余萬知替其開門及原告2 人於其為侵占廢料銅皮之行為時出現在現場等情，而認定原告2 人係上開刑案之共犯。然上開刑案證人趙福聖於審理中證稱：我的工作性質有時需要堆高機，楊大慶是我工作時需要提供協助之同事，堆高機是華通公司之財產，每個人都可以借用等語（見上開刑案易字卷四第132 頁反面），且上開刑案證人即被告公司總務課長施家隆於審理中證稱：檢舉余萬知、楊大慶的員工，不是葉峻宏，我於102 年3 月17日詢問葉峻宏時，葉峻宏沒有提及余萬知、楊大慶，我事後接獲檢舉余萬知、楊大慶涉案，拿人事部提供之附有照片資料問葉峻宏，我只有拿余萬知、楊大慶兩個人的資料給葉峻宏，問葉峻宏該2 人是否有在附近把風，葉峻宏只告知他有看過該2 人在附近，是否擔任把風工作他不是很了解等語（見原審卷四第52頁反面至第53頁），足見證人葉峻宏並非主動供出本件原告2 人涉案，且係經證人施家隆提示本件原告2 人之照片，並詢問其該2 人是否擔任把風工作後，證人葉峻宏僅係泛稱曾看過該2 人在案發現場附近，而未直接指證本件原告2 人亦為共犯，再衡以上開刑案被告趙福聖、翁啓瑋未曾向葉峻宏提及本件原告楊大慶、余萬知亦有參與乙節，經證人葉峻宏證述明確（上開刑案易字卷四第155 頁反面）；況被告公司並無員工不得於非上班日進入公司之規定，亦無其他證據可茲認定得本件原告余萬知、楊大慶確有為業務侵占犯行之把風行為，自難僅憑上開刑案證人葉峻宏上開主觀上臆測即認定件原告2 人有何把風行為。

3.是被告指稱原告2 人於上開刑案擔任業務侵占之把風工作，應屬無據。則被告辯稱原告2 人違反勞基法第12條第1 項第4 款規定、被告公司工作規則第61條第㈠項第5 、7 、21款規定，情節重大，終止與原告2 人間勞動契約應屬合法云云，自無可採；而原告2 人請求確認兩造之僱傭關係存在，應為有理由。

㈡原告各得被告請求之工資數額為若干？

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）。經查，本件被告自103 年7 月10日終止與原告2 人間之勞動契約，並不合法一節，業經本院認定如前。而原告2 人既係經於被告以不經預告終止勞動契約，且原告2 人亦申請勞資調解請求回復僱傭關係，而經被告拒絕，有前揭桃園縣人力資源管理協會勞資爭議調紀錄在卷可查（見本院，卷第26頁），足認原告2 人主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，亦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，依照前述說明，自103 年7 月11日起原告自無補服勞務義務，依法仍得向被告請求給付原勞動契約所約定之薪資。

2.原告之薪資應包含本俸及資位加給及夜班津貼、加班免稅、生產獎金、績效獎金、全勤獎金、交通津貼、特休未休結算

等在內：

⑴本件原告主張夜班津貼、加班免稅、生產獎金、績效獎金、全勤獎金均屬工資，應列入計算原告2人之平均工資等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯。兩造均不爭執原告任職期間所受領之工資，除本薪、資位加給之外，尚有如附表所示之交通津貼、夜班津貼、加班免稅、生產獎金、特休未休、績效獎金、全勤獎金之事實。被告不爭執原告2人所受領本俸及資位加給均屬工資，然抗辯：夜班津貼、加班免稅、生產獎金雖均屬勞務對價，然原告2人經終止僱傭契約後，並未上夜班，亦無加班；又績效獎金、全勤獎金皆為鼓勵員工之獎勵措施，顯非具勞務對價之經常性給付，自均非屬原告2人之工資云云。惟按勞基法關於工資之定義係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，此觀勞基法第2條第3款規定自明。凡雇主對勞工之財產上給付，具有對價性（與勞務有對價關係）與經常性（非恩惠性給付）者均屬之，而不問其名義。查，原告2人所受領之夜班津貼、加班免稅皆為勞務之對價，生產獎金則係因員工於每8小時正常工時以外之每日休息時間不停機繼續生產所給予之勞務對價，本質上屬加班費等情，乃被告所自承（見本院卷第385至386頁），且原告2人所領之夜班津貼、加班免稅、生產獎金、績效獎金、全勤獎金依序需上夜班、加班、達成一定產能、全勤等條件，始能給予，各該等項目之給付，與其給付勞務之時間、方法、成果均有直接關聯，應屬勞工因工作而獲得之報酬，而具對價性；雖該等項目實際給付之金額因被上訴人有無上夜班、加班、達成一定產能、全勤條件而有差異，惟其本質仍係依原告2人工作之情形，按月計算而為給付，且依原告2人所受領如附表所示之薪資明細，確具有經常性，應認非恩惠性給付，自屬平日工資。

⑵而被告雖抗辯依據被告公司之「薪資給付辦法」、「加給/

津貼支給辦法」，交通津貼乃員工自行使用交通工具（即申請未住宿舍、未搭乘公司交通事、公務車）上下班所補之交通費用，且因路程遠近有不同補助標準，顯非勞工工作之報酬，不對勞務對價性；若認交通津貼屬工資，亦因原告楊大慶無需對被告服勞務而減省交通費，應予扣除；又特休未休則為勞工年終結未休畢特別休假所受領之給付，不具經常性給予之要件云云。然依被告公司工作規則第8章「工資」第50條（交通費）載明「本公司從業人員均給予交通津貼，但下列人員則無：㈠住宿者。㈡搭乘公務車輛上下班者。交通費金額依實需要得以公告修訂之」，被告公司之「加給/津貼支給辦法」第9條（內容說明）亦載明「5-1-2-1.每月核發固定金額。5-1-2-2.當日新近人員依（當月在職天數/30）比例支給交通津貼。5-1-2-3.員工請私假（含事假、家庭照顧假、病假/生理假、婚假、喪假、產假等）連續5天（含）以上者。依（實際未出勤天數/30）比例減發交通津貼。．．．」（見本院卷第140頁、第400頁），可認原告2人所領之交通津貼仍需未有因請私假（含事假、家庭照顧假、病假/生理假、婚假、喪假、產假等）連續5天（含）以上者，始不因請假天數依比例減發等條件而能全額受領，與其給付勞務時間自有直接關聯，應屬勞工因工作而獲得之報酬，其本質仍係依原告2人工作之情形，按月計算而為給付，依原告2人所受領如附表所示之薪資明細，確具有經常性，應認非恩惠性給付，自屬平日工資，且不應因被告終止勞動契約而拒絕受領原告2人之勞務，而將原告2人所得受領之交通津貼予以扣除，是被告抗辯原告楊大慶無需對被告服勞務而減省交通費，應予扣除云云，尚非有據。況依被告公司之「薪資給付辦法」，第1條（背景）「依勞基法第3章工資之規定，雇主需支付具僱傭關係之勞工不低於基本水準的薪資。為保障員工受領薪資之權利義不被損害，特制定本辦法，以茲遵循。」，第3條（目的）「訂定薪資給付依據。」，第4條（適用範圍）「全廠正式員工。」，第9條（

內容說明）1.薪資結構1-1.支給金額項目，除將夜班津貼、加班免稅、生產獎金、績效獎金、全勤獎金等項目均予列入外，亦將交通津貼、特休未休結算分別列為1-1-3 、1- 1-12 之薪資結構（見本院卷第390 至395 頁），足認交通津貼、特休未休結算均屬原告2 人之工資，而均應列入原告2 人之平均工資計算。

㈢承上，原告余萬知、楊大慶自103 年1 月至同年6 月所受領如表所示之薪資，既為兩造所不爭執，則原告主張原告余萬知之平均薪資為40,614元【計算式：（44,232+42,882+40,476+3 9,238+37,422+39,433）/6=40,614 】，原告楊大慶之平均薪資為43,752元【計算式：（53,444+ 42,136 +44,767 +42,817+39,292+40,054 ）/6=43,752 】，自屬有據。

㈣原告2 人遭解僱後是否有轉向他處服勞務所得？其等因而所受領之報酬金額及起迄時間為何？

按民法第487 條後段規定，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。查，被告自承原告楊大慶是否有轉向他處服勞務所得，並無證據可佐，自難認原告楊大慶經被告終止勞動契約後，有何因轉向他處服勞務所得。而原告余萬知經被告終止勞動契約後，於103 年7 月24日至106 年6 月30日任職於群寶科技股有限公司（下稱群寶公司），薪資明細所列薪資總額合計1,217,856 元，有勞動部勞工保險局108 年3 月7 日保費資字第10813065010 號函附勞工保險被保險人投保資料表（明細）、群寶公司函文及函附原告余萬知之每月薪明細在卷可查（見本院卷第248 頁至第250 頁、第252 至258 頁）。而原告余萬知主張前揭群寶公司之薪資總額1,217,856 元另應扣除「缺勤扣薪」29,916元，故主張前揭群寶公司之薪資總額應為1,187,935 元等語，被告則就原告余萬知任職群寶公司薪資明細之薪資總額合計為1,217,856 元，扣除缺勤扣薪後，薪資總額合計應為1,187,935 元一節不爭執（見本院卷第380 頁），惟另抗辯原告余萬知之

缺勤扣薪應為怠於取得利益，故該缺勤扣薪仍應列入原告余萬知轉向他處服勞務所取得之金額云云；而受僱人因轉向他處服勞務所取得，僱用人固得由報酬額內扣除之，然仍應限於因轉向他處服勞務之所得，而前揭缺勤扣薪即係原告因休假未服勞務而經群寶公司扣除之薪資，自不應列入原告余萬知轉向他處服勞務所取得之金額，被告所辯自非有據。揆諸前揭規定，原告余萬知因，於103 年7 月24日至106 年6 月30日任職於群寶公司，所獲「轉向他處服勞務所得」應為1,187,935 元，即應自原告余萬知得向被告所請求薪資中扣除之金額應為1,187,935 元。

㈣據上，原告余萬知自103 年7 月11日至107 年9 月30日，原得請求被告應給付2,058,213 元【計算式：（40,614元Ｘ21/31 個月＝27,513元）＋（40,614元Ｘ50個月＝2,030,700元）=2,058,213元（元以下四捨五入）】，惟經扣除103 年7 月24日至106 年6 月30日任職於群寶公司所領取薪資總額1,187,935 元後，原告余萬知得向被告請求給付870,278 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告余萬知收受被告通知回被告公司上班之日止，被告應按月於次月10日給付原告余萬知每月薪資報酬40,614元；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。原告楊大慶自103 年7 月11日至107 年9 月30日，則得請求被告給付2,218,239 元【計算式：（43 ,752 元Ｘ21/31 個月＝29,638元）＋（43,752元Ｘ50個月＝2,187,600 元）=2,217,238元（元以下四捨五入）】，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告楊大慶每月薪資報酬43,752元；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

㈤原告楊大慶得請求被告補提撥之勞工退休金數額為若干？

按，雇主未依勞退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，勞工退休金條例第31條第1 項定有明文。又雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞工退休金條例第6 條第1 項及第14條第1 項、第2 項定有明文。查，原告楊大慶於103 年7 月11日前受僱被告期間，被告依勞工退休金條例規定，均按月為原告楊大慶提繳退休金2,634 元，乃被告所不爭執（見本院第420 頁）。而被告於103 年7 月10日違法終止與原告楊大慶間勞動契約後，即未再按月提繳，因而原告楊大慶請求被告自103 年7 月11日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月提繳2,634 元至原告楊大慶於勞工保勞局之勞工退休金個人專戶，自屬有據，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

㈥綜上，原告2 人請求確認原告余萬知、楊大慶與被告間之各該僱傭關係存在；原告余萬知請求被告應給付給付870,278元，及自107 年12月15日（起訴狀繕本送達被告之翌日，有卷附本院送證書在卷可查，見本院卷第102 頁）起至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告余萬知收受被告通知回被告公司上班之日止，被告應按月於次月10日給付原告余萬知每月薪資報酬40,614元；原告楊大慶請求被告應給付2,218,239 元及自107 年12月15日至清償日止週年利率百分之5 計算之利息，並自107 年10月1 日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月於次月10日給付原告楊大慶每月薪資報酬43,752元，並請求被告自103 年7 月11日起至原告楊大慶收受被告通知回被告公司上班之日止，按月提繳2,634 元至原告楊大慶於勞工保勞局之勞工退休金個人專戶，均為有理由。逾此範圍即屬無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，與本判

決結果不生影響，自無另逐一論列之必要，併予敘明。

七、兩造皆陳明願供擔保請求宣告假執行及免為假執行，就原告勝訴部分，經核均合於法律之規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。至於原告敗訴部分，其假執行之宣告亦失所附麗，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　25　　日

民事勞工法庭　法　官　張世聰

以上正本證明與原本無異。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　顏崇衛