臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第143號

原　　告　曾緻鐘
訴訟代理人　簡良夙律師（法扶律師）
複 代理 人　李明潔律師（法扶律師）
被　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
法定代理人　徐國晉
訴訟代理人　李宛珍律師
　　劉彥玲律師
　　蔡惠娟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110 年1 月5 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109 年6 月9 日起至原告復職之日止，按月於每月工作日末日給付原告新臺幣94,135元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應自民國109 年6 月9 日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣5,796 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、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二、三項於清償期屆至後得假執行，但如被告就第二、三項分別以每期新臺幣94,135元、新臺幣5,796 元預供擔保後，得各免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

原告原訴之聲明第二項為：被告應自民國109 年6 月9 日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告新臺幣（下同）94,135元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣原告以實際給付薪資之日期，而更正第二項聲明為：被告應自109 年6 月9 日起至原告復職之日止，按月於每月工作日末日給付94,135元，及自各期應給付日之

次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。核係民事訴訟法第256條所定不變更訴訟標的，而更正其事實上之陳述者，非為訴之變更或追加之情形，自應准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自94年2月2日起受僱於被告，任職期間擔任資深工程師職位，每月薪資94,135元。原告於任職期間認真負責，未曾受有任何懲處。詎料被告於109年6月8日寄發解僱函予原告，以原告違反工作規則與被告公司業務行為及道德準則與相關政策為由，終止聘僱關係。被告公司線上訪客申請系統所示訪客應由被告授權人員全程陪同，應為訪客「入廠」即通過三爪門門禁管制範圍後始須由被告公司全程陪同，訪客於「大廳」則無須全程陪同，透過訪客系統申請之訪客，其活動範圍僅有大廳開放空間而無法入廠。原告為被告公司離職員工開立訪客單，僅讓其等進入大廳之空間，且被告公司法務人員調查時，原告未積極要求被告公司員工即訴外人高鳳斐配合進行不實陳述，原告僅係將會談經過告知高鳳斐讓其不會因此事受被告不利處分，被告認原告有惡意指示高鳳斐為不實陳述，容有誤會。況原告對被告公司法務人員誠實相告開訪客單開立經過，係因與訴外人陳政明先前有共事之同事情誼，對陳政明頗為信任，故而協助陳正明開立大廳訪客單，從未惡意欺瞞公司之意圖。又訪客進入大廳空間，根本無法知悉被告廠區內營業秘密，且訪客進出大門皆有經過X光機掃描及金屬探測門，原告未陪同訪客並不影響被告營業秘密或資訊安全之保護。原告任職被告公司長達15年，從未有過違反公司工作規則之行為，縱有不實填載訪客申請單之行為，被告仍得先對原告為其他較輕之替代方式，如今徒以原告違反美光集團誠正廉潔之核心價值等脅迫原告離職，顯與相當性、比例及衡平原則、最後手段性原則嚴重背離，被告終止兩造間勞動契約自屬無效，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，原告於109年7月6日向被告表示請求復職而遭被告拒絕受領，原告無補服勞務之義務，仍得向

被告請求按月給付薪資至復職日止，及按月提繳6%退休金至原告勞工退休金個人專戶等情，並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應自109年6月9日起至原告復職之日止，按月於每月工作日末日給付94,135元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自109年6月9日起至原告復職之日止，按月提繳5,796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。

二、被告則以：依被告公司《企業安全標準》規定，任何訪客欲進入被告公司廠區，即便在大廳，必須取得被告核准，而「工廠」包括「大廳」，是被告公司廠區1樓大廳屬於廠區內部管制區域，所有訪客須通過審查以取得門禁卡（即訪客證）。惟原告於108年12月30日、109年2月17日、109年3月19日明知陳政明、吳棋銘及上羽公司人員等人與其毫無業務往來，刻意填具不實資訊為陳政明等人申辦訪客入廠，況被告公司安全規則明訂大廳是被告公司內部範圍，故工程師必須負責訪客在大廳之行動、安全並確保訪客在大廳時遵守被告公司規定，並非僅指訪客通過三爪門管制區始得適用之規範。被告依《企業安全標準》及《美光業務行為與道德準則》規定，高度重視門禁安全管制規定及誠正廉潔核心價值，且對違規者嚴懲不貸，原告多次違反被告公司門禁安全管制在先，在接受被告公司法務人員內部訪談時，不但拒不坦承，甚至唆使訴外人即同仁高鳳斐配合說謊蒙騙被告，背棄被告誠正廉潔之核心價值，況原告每年都有完成被告公司之行為準則評量，清楚知道被告公司行為與道德準則，惟原告無視其惡意重大違反前揭安管規定及核心價值，多次填具不實資料為與自己毫無業務往來之被告公司離職員工及上羽公司人員申請訪客入廠，被告核准後又未依規定全程陪同，遭被告調查時又謊話連篇並要求其他同仁配合說謊，使被告資訊及工作環境安全處高度風險。是原告迄今全無悔意並推卸責任，雙方間信賴關係已遭原告之不當行為全然破壞殆盡，是無法期待兩造繼續僱傭關係，被告依勞動基準法（下稱勞

基法）第12條第1項第4款終止兩造間聘僱合約，於法有據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷二第13頁）：

㈠原告於97年12月1日經被告以投保薪資43,900元投保勞工保險（見本院卷一第11頁），原告任職期間擔任資深資訊技術軟體工程師，並於106年2月17日與被告重新簽訂勞動契約，約定每月工作日末日發薪，109年6月8日勞動契約終止時，本薪每月91,735元，伙食津貼2,400元（見本院卷一第51、71-83、268頁）。

㈡原告於106年9月18日、107年9月11日、108年8月27日完成被告公司之行為準則評量，勾選確認其業經閱讀並知悉《美光業務行為與道德準則》其內之規定與要求（見本院卷一第50、229-234、275頁）。

㈢原告於109年5月28日就本件行為向被告公司提出聲明書，另於經被告公司法務約談後，將對高鳳斐約談時，原告曾以通訊軟體LINE與高鳳斐談論法務約談時，如何應對之對話內容（見本院卷一第101-103頁）。

㈣原告曾依被告公司線上訪客申請系統，以洽公為到訪目的，申辦上羽公司人員陳政明、梁可欣、吳棋銘、林品攸到訪（見本院卷一第87-96頁）。

㈤被告於109年6月8日依勞基法第12條第1項第4款函知原告解僱，原告於翌（9）日收受（見本院卷一第235-237頁）。

㈥原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資和諧促進會於109年7月6日召開調解會議，但調解不成立（見本院卷一第15、16頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被告於109年6月8日所為之解僱不合法：

1.按勞工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；勞基法第12條第1項第4款著有明文。又被告公司工作規則第6章招募、解僱、資遣及終止中，有關解

僱部分規定：「即刻解僱：員工如有以下情事之一者，本公司得不經預告隨時終止僱用且不給予資遣費……4.違反勞動契約或工作規則，情節重大，並依個案具體事實認定……」（見本院卷一第116頁）。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號民事判決意旨同此見解）。又按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，是以，雇主之懲戒權仍應受法律授

權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平性為之，亦即雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上的影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利濫用禁止及誠信原則之規範，而雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。

2.原告主張其所開立之訪客單，不可能讓訪客以任何方式通過電子門禁管制系統，被告對到訪大廳之人員並非核准制，被告未能具體指明被告受有實質危險或遭受何損害，況原告事後主動向被告坦承上情，此亦屬誠實品德，被告亦未證明原告有何違反其企業核心價值之具體損害，不合解僱最後手段性等語。被告則抗辯：原告多次申辦訪客入廠申請而填具不實訪客到訪目的為洽公，與事實不符，並多次勾選其等非被告公司前員工以逃避系統監測與安全部門審核，屬惡意違規；又原告明知訪客入廠時須全程陪同，原告竟多次放任訪客進出被告廠區而未陪同，明顯違規；原告為免事跡敗露而不思改過，要求高鳳斐配合說謊，違反誠正廉潔之核心價值，亦違反應確保提供正確、完整且及時資訊之義務，是原告多

次違反被告公司工作規則及相關規定、政策等情節重大，客觀上無法期待兩造繼續聘僱合約關係等語。經查：

⑴原告分別於108年12月30日、109年2月17日、109年3月19日依被告公司線上訪客申請系統，以洽公為到訪目的，申辦陳政明等人於各該同日到訪一情，為兩造不爭執（見兩造不爭執事項㈣），依原告所填載之內容觀之，於到訪目的均填載「Business」即洽公，有關訪客身分是否為被告公司前員工部分均填載「NO」，有申辦電腦紀錄1份在卷可考（見本院卷一第91頁），而原告於事後亦向被告坦承係基於與陳政明15年工作關係及人情壓力而協助開單一情，有原告聲明書1份在卷可查（見本院卷一第97、98頁），可知原告確有此3次不實填載訪客申請內容之行為。惟觀諸原告申請之時點分別為：「2019/12/30 08:59」、「2020/2/17 08:49」、「2020/3/19 13:31」（見本院卷一第91頁），惟被告隨即各以「2019年12月30日星期一上午9:00」、「2020年2月17日星期一上午8:50」、「2020年3月19日星期四下午1:32」之電子郵件回復原告，並均記載「The appointment request is Approved」（見本院卷二第36、38、42頁），可見被告公司員工當日申請訪客入廠，被告收到申請後隨即對原告表示同意請求，未見被告提出有何實質審查原告填寫到訪目的、訪客身分之事證，則縱認原告有前揭填載訪客申請資料不實之情，是否對於被告造成損害，已有可疑。

⑵原告固於聲明書自承從來沒有全程陪同廠商在廠內的時間，有幾次亦無接待上羽公司的員工等情（見本院卷一第97、98頁），惟原告主張大廳本為不需全程陪同之區域（見本院卷二第9頁）。查被告陳稱：如訪客只停留在大廳，會核發註記「Lobby」之識別證，如進入管制區，則核發右上角註記「F11-Vxxx」之識別證等語（見本院卷二第7、18-20頁），依前揭申辦電腦紀錄（見本院卷一第91頁）及到場換證表單紀錄（見本院卷一第93頁）所示，原告本件分別申請之訪客到訪地點均屬被告所述之「Lobby」即大廳，應可認定。

依被告之訪客申請系統列印畫面（見本院卷一第87頁）、107年1月30日之公告內容（見本院卷一第165頁），固曾向被告公司員工揭示主辦應確保訪客在公司內時刻均被陪同一節，惟按被告109年9月14日之公告內容略以：「公司內所有訪客的邀請，請使用美光訪客系統事先申請。訪客到訪活動以大廳區域為範圍。若需進入辦公區域，經訪客申請後，報請權責長官核准。並通知安全部協處，惟全程應由美光主辦陪同」（見本院卷一第174頁），顯見訪客如進入辦公區域，始須經權責長官核准，並由被告公司安全部門協助處理，且要求被告公司主辦員工全程陪同，查原告前揭申請到訪之處均為大廳，縱認原告未全程陪同訪客，亦難以此認為原告有違反前揭公告之情。

⑶原告經被告調查後，確曾告知高鳳斐「妳說妳只知到（按應係「道」字之誤）要學習IoT的知識而以（按應係「已」字之誤）」、「其它妳就都不知道，是我在連繫的」、「妳就回答這些知道的就好，其它都不知道啊」、「等下要上去前，我再跟妳講一下，不要緊張」等語，有通訊軟體LINE對話紀錄在卷可查（見本院卷一第101-103頁），而高鳳斐曾以聲明書向被告表示「他（指原告）說如果有法務有問到我的話，就跟法務說：那天是跟陳政明及另外兩位（一男一女）一起參與陳政明在IOT上有關的Knowledge Sharing，我本人3/19因生病在家工作，並沒有進入廠區，更沒有參加曾緻鐘Gerard Tseng所說的IOT Knowledge Sharing。」（見本院卷一第99頁），可證原告確因前述開立訪客單事件，遭被告調查後，有唆使同仁高鳳斐面對被告調查時為不實陳述之情。被告固辯以：原告此部分行為違反《美光業務行為與道德準則》等語，惟依《美光業務行為與道德準則》中「執行長的話」略以「……公司是依靠所有成員在各項業務中展現誠正廉潔的態度……為美光的優質產品和道德行為奠定良好的商譽口碑」、「合規長的話」略以「我們所有員工皆致力於以符合道德標準的方式行事、降低商業風險，以及提升我

們在市場中的競爭優勢」（見本院卷一第176、177頁），可認該準則應係為被告公司商譽口碑、提升市場競爭優勢之目的，而對所屬員工「執行業務時」之要求，此從其規範名稱《美光「業務行為」與道德準則》亦可得知，然而，此規範是否擴及被告公司員工於非執行業務情形，因違反公司相關規定時，要求違規者絕對不得為自己之行為辯解、尋求較輕懲處等基於人性而趨吉避凶之範圍，已非無疑。縱認原告行為有違該準則，惟原告於事後確實有向被告坦承「……在與法務約談完後，雖然我有被法務告知不得洩漏與法務的約談及內容，但同時，我也利用LINE告知高鳳斐Irene Kao，在今天高鳳斐Irene Kao，被法務約談時，她主動透過LINE聯絡我，問我怎回答。而我用LINE指導她該怎麼面對法務的面談」等唆使高鳳斐如何陳述之經過，有前揭聲明書在卷可按（見本院卷一第97頁），原告犯後知錯承認，古云「夫迷途知反，往哲是與；不遠而復，先典攸高」（南朝梁．丘遲《與陳伯之書》），此亦符被告公司《美光業務行為與道德準則》中「遵守準則」所示略以「我們希望在每一個場合都能做出符合道德標準的抉擇。良好的判斷通常能產生正確的行動方案」（見本院卷一第179頁），則被告終以原告違反該準則而予以解僱，實屬矛盾。況《美光業務行為與道德準則》亦揭示「任何人違反準則均會受到懲處，情節重大者甚至包括解僱處分」，惟被告迄未舉證說明，原告唆使高鳳斐為不實陳述及事後坦承經過之行為，有何至「情節重大之程度」而須採取解僱手段，是難認原告此部分所為，已達違反工作規則而情節重大之程度。至原告與被告之本案訴訟中所為之主張、陳述乃至於辯解，實為爭取自身依法律所保障之權利，且係遭被告終止兩造間勞動契約後所為，尚難以此認定原告行為違反前述廉潔核心價值。

⑷被告另辯稱原告前揭各該行為，亦違反《美光業務行為與道德準則》、工作規則第9章有關不被允許之行為等確保提供正確、完整且及時資訊之義務等語。惟查：

①《美光業務行為與道德準則》有關「我們每一個人都有責任確保財務帳目、紀錄及公開事項，皆誠實無誤。您為公司記錄的資訊，從工時到產品庫存量、差旅費用或會計，皆必須保證報告中的所有商業資訊均正確、完整且及時……紀錄不一定是書面文件，也可以是電子檔。以下均屬於紀錄……書面檔案……系統檔案和資料庫」係歸類於該準則中「05以誠正廉潔的態度為我們的投資人執行業務」，並揭示「帳目與紀錄必須能忠實地反映出我們的公司資產、負債、費用和收入」（見本院卷一第215 、216 頁），顯見該準則對於此部分之要求，係針對公司財務帳目等公開事項之登載內容，應未包括訪客申請資料、法務調查紀錄等內部非涉及公司資產之行政文件，是難認原告前揭行為明確違反《美光業務行為與道德準則》。

②工作規則第9 章固謂：「違反……本公司或美光集團之規定；於提供本公司建檔資訊時，未提供完整及正確資訊……或其他美光集團規定之違反或濫用」屬於不被允許之行為，惟工作規則第10章懲處規定略以：「原則上，階段性之懲處措施係為矯正輕微之違例或不能勝任事項。除本工作規則第六章或其他章節另有規定外，根據違例之重大程度，懲處措施包括以下處置之一部或全部：口頭勸導、書面警告、糾正措施、停職。本公司得於調查期間將員工停職，停職期間工資照樣給付。」可見被告對於所屬員工違規行為之懲處，亦應考量比例原則。查兩造固爭執原告任職時點（見本院卷一第268 頁、卷二第5 頁），而以原告自97年12月經被告提繳勞工退休金之紀錄（見本院卷一第39頁）觀之，原告任職期間至少長達11年餘，被告未舉證108 年12月至109 年3 月短短3 個月之本件3 次違規外，原告尚有何違反勞動契約、工作規則且情節重大情事。另被告亦自承：我們不會因為單純是前供應商或離職員工身分就必定拒絕他們進入，目前尚無法確認本件訪客有無進入管制區，尚在查陳政明、吳棋銘在被告廠區做什麼事情等語（見本院卷一第272 頁、卷二第11頁

），佐以被告迄未舉證原告之行為有何造成「大廳」內何種重要商業活動受到侵害或有受侵害之虞，即以原告違反工作規則情節重大而解僱，自不符合被告須於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始能終止契約之解僱最後手段性原則。

3.基上所述，被告逕以解僱方法予以懲處，與原告之違失程度相較，顯不相當，依上開說明，被告解僱原告，並不符勞基法第12條第1 項第4 款「情節重大」之要件，亦不符合解僱最後手段性，應不合法。原告主張被告終止兩造勞動契約不合法而不生效力，並請求確認兩造間之僱傭關係仍然存在，自屬有據。

㈡原告請求被告按月給付薪資部分：

1.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；抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅；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335 條第1 項、第235 條、第234 條分別定有明文。又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號判決意旨參照）。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；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 項、第233 條第1 項前段、第203 條亦分別定有

明文。

2.查被告於109年6月8日通知原告資遣後，原告即於109年6月22日申請勞資爭議調解，請求恢復工作，惟遭被告於同年7月6日桃園市勞資和諧促進會勞資爭議調解會議中表示拒絕，有調解紀錄為證（見本院卷一第15、16頁）。足見被告非法終止兩造勞動契約後，原告雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭被告所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。

3.承上，兩造不爭執原告每月薪資合計94,135元　見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，原告依兩造勞動契約關係，請求原告自109年6月9日起至原告復職日止，按月於每月工作日末日給付薪資94,135元，及自各期應給付次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，自應准許。

4.又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為每月工作日末日，此亦為被告所不爭執（見本院卷二第5頁），則原告主張被告應給付自各期薪資應給付日（每月最後一個工作日）之次日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，亦應准許。

㈡原告請求被告按月提撥勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。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工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，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，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.承前所述，兩造間僱傭關係不因此而終止，已認定如前，而原告離職前月薪為94,135元，依勞工退休金月提繳分級表，應以96,600元金額之6%即5,796元作為月提繳工資，揆諸前揭說明，原告得請求被告自109年6月9日起至原告復職之日止，按月提繳5,796元至原告勞工退休金個人專戶。

五、綜上所述，原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造勞動契約及勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；及被告應自109年6月9日起至原告復職之日止，按月於每月工作日末日給付94,135元，及自各期應給付日次日起算之法定遲延利息；暨按月提繳5,796元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。另就命給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項宣告原告供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，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，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　22　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　　蘇玉玫