臺灣臺南地方法院民事判決

108年度重勞訴字第11號

原　　告　蔡明廷
訴訟代理人　郭家祺律師
被　　告　亞洲航空股份有限公司
法定代理人　盧天麟
訴訟代理人　金芸欣律師
　　顏婌烊律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國109年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一〇八年六月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬玖仟捌佰柒拾柒元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇八年六月一日起至原告復職之日止，按月提撥新臺幣參仟零參拾陸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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之十二，餘由被告負擔。

本判決第二項於原告按月以新臺幣壹萬陸仟陸佰貳拾陸元為被告供擔保後，得假執行。但被告如按月以新臺幣肆萬玖仟捌佰柒拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：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（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。原告主張被告終止兩造間之僱傭關係（下稱系爭僱傭關係）不合法，兩

造間之僱傭關係仍存在，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、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國87年3月16日起受雇於被告公司，擔任工程研發處之工程師，詎於108年5月22日下午，工程研發處中15名工程師含原告在內，遭被告公司要求當場簽署非自願離職協議書，原告不同意，表示要保留工作，被告不予理會，於下班前被告指示安全人員將原告之工作證收回，原告當天晚上即寄出存證信函給被告表示不同意資遣，被告不久後亦發函寄出資遣通知書給原告。翌日（23日）原告偕同另名同事吳柏逸及工會理事長謝和成一同與管理處長劉偉譽以及與人事組主管吳韓偉會談，原告表明願繼續在被告公司工作之意，但管理處長劉偉譽仍堅持以勞動基準法第11條第1項第4款事由(即「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」)資遣原告。原告於108年5月23日依法向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，勞工局於108年6月4日召開勞資爭議調解會，但調解不成立。然而，被告卻於勞資爭議調解期間終止勞動契約(終止日為108年5月31日)，同日並辦理將原告的勞工保險退保。

(二)被告終止勞動契約並不合法：

1、依勞資爭議處理法第8條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。又依101年4月16日行政院勞工委員會勞資3字第1010125649號令，所謂勞資爭議調解期間，係指「直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人之一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之

日終止」。惟被告終止勞動契約之生效日為108年5月31日，原告是在108年5月23日向台南市政府勞工局申請勞資爭議調解，台南市政府於108年6月4日召開勞資爭議調解，108年6月11日資方未於限期回覆勞工局是否續行調解，故調解不成立，為調解終止日。顯然，被告108年5月31日終止勞動契約是在「勞資爭議調解期間」，已違反勞資爭議處理法第8條之強制規定，其終止勞動契約無效。

2、被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」為由終止勞動契約。惟被告並無任何業務性質變更之處，亦未依上開規定善盡安置義務，甚至於解僱原告同一時間前後，對外招募飛機維修技師等技術人員，其所需技能、工作地點、薪資範圍，有許多是原告知識專長技術能力可供安置之職位。

(三)被告終止兩造間勞動契約既不合法，兩造間僱傭關係即仍存在，縱被告拒絕受領原告之勞務給付，亦應自108年6月1日起至原告復職日止，依原告平均薪資新臺幣（下同）56,514元按月給付原告薪資暨提撥依前開薪資百分之六計算之勞工退休金（下稱勞退金）至原告之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。爰依系爭僱傭關係及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定提起本訴，聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自108年6月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告56,514元整，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；3.被告應自108年6月1日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金3,468元至原告之勞退專戶；4.前開聲明第2項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

(一)依最高法院97年度台上字第1880號判決意旨，勞基法就勞動契約之終止係採法定事由制，雇主如確有法定原因，並已依規定預告勞工終止勞動契約，縱勞工對之有爭執而申請調解

，因其爭議本非屬於勞資爭議處理法第5條所定之勞資爭議事項，雇主依該法令規定之正當理由據以終止勞動契約，即不發生違反同法第8條規定而為無效之問題，況被告早於原告向臺南市政府申請調解前，即通知原告終止勞動契約，故被告公司解僱原告並未違反勞資爭議處理法第8條規定。

(二)被告依勞基法第11條第4款「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，終止兩造間勞動契約，合法有據：

1、被告業務性質變更，有減少勞工之必要：原告原任職於工程研發處下之「結構工程組」，主要之工作內容為不定期執行飛機載重平衡工作與航空器結構維修相關之工程設計與研發等，惟工程研發處職務範圍包含航空器及相關零組件、系統、模組等之研發工作，但因航太維修產業之原始技術多掌握在歐美原廠（例如波音公司及空中巴士公司），且國內欠缺航太產業認證機構，故研發工作之成效不彰。被告基於未來業務發展之考量，遂調整營運方向，將主力置於發展航空器維修保養業務，因此結束研發之相關工作。於108年6月1日因前開組織調整與部門業務性質變更等因素，為有效提升人力運用因而裁撤工程研發處，原告原先所處理之不定期執行飛機載重平衡工作，則改由被告公司維修廠內部原有人員負責辦理，原告所任職之組織與職位已不復存在。此係被告為提高效率、產能，因應市場競爭環境，改變其經營決策方式，此部分業務之實施，既發生結構性、實質性之變異，且有益於撙節人事成本及組織內部活化，客觀上並無不合理、或流於恣意之情形，自屬勞基法第11條第4款規定之「業務性質變更」。

2、被告已無適當工作可供安置原告，亦無法於合理期間內以再訓練方式使原告勝任其他工作：

(1)被告於網路招聘之職缺非屬解聘原告前所存在之職缺，不可以此為由，認定被告資遣原告時，尚有其他職缺可供安置原告。

(2)原告被資遣前之主要工作內容為載重平衡及研發抵稅案（救生吊掛測試台建置），其他均非需配置固定人力執行之經常性工作。惟研發抵稅案之業務，因被告基於未來業務發展之考量，調整營運方向將主力置於發展航空器維修保養業務，已結束研發之相關業務（因航太維修產業之原始技術多掌握在歐美原廠，且國內欠缺航太產業認證機構，故研發成效不彰），因此被告今年已無同往年般向國稅局申請研發案件之抵稅，目前亦無航空器結構維修相關之工程設計與研發之需求，致原工程研發處之工作量及人力需求已不復存在，另載重平衡工作非研發單位之核心業務，被告組織改制後改由維修廠人員負責辦理。就原告被資遣前之其他瑣碎工作任務，亦非屬「研發」性質，而得由維修廠內部原有人員負責辦理。

(3)被告雖有新聘員工，但多為飛機維修技師，以原告之經歷與資格，均非屬得以安置原告之適當工作，說明如下：

①被告新聘之飛機維修技師（台北松山）、飛機維修技師（CAA證照）等均需具備特定之證照資格，原告並不具有此等證照。因飛安攸關人命十分重大，且針對飛機維修均訂有交期之沈重時間壓力，故被告所需職缺係「具有CAA證照或有維修工作經驗之現場專業維修人員」，亦即只有原告具有CAA證照或曾實際擔任現場維修人員之情況下，該職缺始屬得以安置原告之適當工作，被告於裁撤工程處時，就無須具備CAA證照且無維修經驗之維修人員，並無相關職缺，就原告以：「被告公司內之飛機維修技師，並非都具有CAA證照，故有無CAA證照，並非絕對必要」云云，主張被告未盡安置義務，並無理由。原告不符合CAA證照之報考資格，亦無法透過合理期間再訓練，使原告勝任工作，理由如下：

A、被告公司所招聘飛機維修技師職缺，必須取得CAA證照之類別為：CAA B1.1或B2證照，飛機型別為737-800或A320，依航空人員檢定給證管理規則第94條，就前開證照之報考資格為「（一）具所申請檢定類別或子類別之航空器實際維修五

年以上之工作經驗。但持有乙級飛機修護技術士證者，其實際維修工作經驗得減少六個月。（二）完成維修廠或航空器使用人所訂定之相關技術訓練，並具所申請檢定類別或子類別之航空器四年以上實際維修工作經驗。…」，並需完成學科及術科測驗（前開管理規則第93條），始取得檢定證，其後仍應完成航空器型別訓練課程並取得證明文件，且加註相應之航空器型別項目（前開管理規則第97條）。

B、由於飛機維修後需要有CAA證照人員，執行簽放等法定程序，因此被告有具備此證照之維修人員的急迫需求，依據交通部民用航空局(CAA)於108年10月29日舉辦之「航空器維修工程師、維修員、術科檢定作業人員講習」所提供之資料，自CAA證照改制後，學科錄取率極低，被告目前擁有此證照之人員均為舊證轉換而來，新證取得人數為0，以原告為例，取得CAA證照需先實際從事維修工作至少4年以上，再通過錄取率極低之證照學科測驗，始得以勝任該工作，即非屬經過「合理期間」之訓練，而原告得以從事之適當工作。惟查，原告任職被告公司期間，工作內容均非執行航空器維修之人員，即不符合報考CAA證照有關工作經驗之資格限制，被告自無法採取通知原告限期去考，且即便被告於今年5月通知原告限期去考，則需等原告先從事維修工作至少4年，再通過錄取率極低之CAA證照學科測驗，如此4至5年以上時間之訓練亦非屬「合理期間」之訓練，且被告今年對於此證照有急迫需求，故即便被告通知原告限期去考此證照，原告亦不可能在今年或者明年取得此項證照，實屬前揭實務見解所指「若轉職需經再訓練或教育，已造成雇主重大困擾」之情形，即不得以此為由認定被告未盡安置義務。

㈡承上，就上開飛機維修技師（主系統）、飛機維修技師（結構）等職缺，除均需1年以上之相關工作經歷，而原告之資格不符外，而原告原本係專門處理平衡載重之工程師，與實際操作、組裝拆卸零組件之維修技師，業務性質完全不同。

㈢再關於被告公司新聘之之飛機附件液壓維修技術人員（臺中

神岡）、飛機維修一般支援技師（屏東）、飛機附件維修技術人員（臺中神岡）等職缺，均為「軍機維修」，而原告係民航機之專長，與軍機自非屬同一領域，而難以勝任。因原告之前所擔任之職務為工程師，主要工作為申請研發抵稅案及民航機之飛機秤重等工作（屬於輔助或提升飛機維修之間接人員），與實際操作、組裝拆卸零組件之維修技師（屬於執行飛機維修之主要人員），兩者業務性質完全不同，且軍機部門之業主嚴格要求妥善率，於合約內均訂有高額罰款之罰責，又依軍方合約亦要求須為合格操作人員始能計入工時，作為契約計價之依據，被告為降低損害賠償風險及契約履約時間急迫等經營上考量，因而限制需具有實際維修工作經驗之人始得任之，此亦可由被告安置部分留任人員於行政管理處、定翼機維修廠及採購處等單位，均非屬「軍機事業部」之部門下即明，符合一般公司安置轉調人員之模式，係將調動之人員訓練輔導成為間接人員為主，尚難將間接人員訓練為主要人員，且被告公司無輔導機制亦無將間接人力轉職為直接人力之前例，原告僅以服兵役時之軍職專長是飛維助理士，然飛維助理士所從事之工作內容為何，原告並未舉證，原告之履歷中僅載稱主要修護軍機「F5E」，惟該機型為戰鬥機，被告所承接之軍機維修業務，均非戰鬥機（國內戰鬥機均為漢翔公司所承修，被告並無維修戰鬥機之能量），且原告於軍中之維修經驗，距今已將近30年前之久，在科技日新月異之情況下，被告自難以此認定原告係具有維修軍機之經驗，則原告實無法證明其得以從事並勝任軍機維修技師之相關工作。

(4)因被告公司招聘職缺與原告原先任職之工作性質並不相同，原告復有資格不符條件之情形，以原告原先任職工作內容相同之職缺，被告並未重新招募、被告亦於裁撤工程研發處前，多方探詢公司內部之各部門主管，是否有適合之職缺得安置原告卻未果，被告內部實無適當工作可供安置原告。

(三)原告主張其平均薪資為56,514元云云，係將非經常性給付之

加班費、全勤獎金、特別休假未休日數工資、雜項列入計算平均薪資之基礎，原告遭資遣前6個月平均薪資實應為42,859元，投保級距則為43,900元。

(四)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件原告主張遭被告於108年5月22日通知依勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之規定，將於同年月31日終止兩造間勞動契約，被告並已於108年5月31日將原告之勞工保險辦理退保乙情，業據原告提出被告公司通知書、勞工保險退保申報表、離職證明書等件為證（補字卷第37至41頁），且為被告所不爭，此節堪以認定。

(二)本院基於如下理由，認為被告依勞動基準法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約為不合法，僱傭關係仍然存在：

1、按業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。是以雇主倘僅因一部經營組織結構調整而減少勞工，但同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，則基於解僱最後手段原則，雇主須證明曾有積極持續輔導勞工轉任至其他部門從事工作，並經正當考核程序，卻不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置時，始得依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約。為避免雇主濫用解僱權之流弊，尚不得僅因一部組織結構調整之業務性質變更情狀發生，即任意解僱勞工，否則即與勞基法保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法意旨及行使權利應依誠信原則相悖。換言之，因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖於同一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能性，縱使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非造成雇主重大

困擾，否則雇主不得拒絕。

2、本件原告主張其學歷為私立逢甲大學航空工程學系學士（78年6月畢業）、國立成功大學航空太空工程研究所碩士（84年6月畢業），進入被告公司前曾於空軍服役，擔任飛機維修助理士，自87年起受僱於被告公司擔任工程師，負責工作包括飛機載重平衡等情，業據提出畢業證書、退伍令、被告公司人事變更通知單等件為證（重勞訴卷一第181至183、185至187、267至269頁），且為被告所不爭，堪認原告此部分主張為真實。另據原告所提出108年6月3日所點閱查詢列印之104人力銀行網頁資料（補字卷第49至59頁），被告公司於同年5月29日尚在網路上張貼招聘飛機維修技師、飛機附件液壓維修技術人員、飛機附件電氣維修技師等職缺，要求之學經歷包括「1年以上工作經歷，高中、專科、大學、碩士學歷」（飛機維修技師）、「3年以上工作經歷，高中、專科、大學學歷」（飛機附件液壓維修技術人員）、「1年以上工作經歷、大學學歷」（飛機附件電氣維修技師），形式上觀察，上開職缺所要求之學經歷資格，原告均符合。而據證人即被告公司人事組組長吳韓偉到庭證稱：伊於108年5月22日通知原告遭資遣前，並未先與原告溝通說其工作會有異動，需要做調整，並詢問原告有無其他有意願轉調之單位，只是與原告所屬主管提過，沒有跟原告本人講等語（重勞訴卷一第242頁），足見被告公司解僱原告之前，未曾詢問原告有無調任其他職務意願，遑論曾經積極持續輔導原告轉任其他部門。

3、被告公司雖抗辯其同一時間所招聘飛機維修技師須考領有CAA證照或有維修工作經驗，原告資格不符云云，惟依前開人力銀行網頁資料，僅1職缺需要CAA證照，其餘飛機維修技師職缺並無此要求，且招聘廣告亦未註明所謂「工作經歷」為「維修工作經驗」，況證人吳韓偉證稱：被告公司內部飛機維修廠人員目前約1百餘人，僅約20餘人有CAA證照，比例不到兩成，公司沒有規定維修人員要取得CAA證照，否則解僱

，只是被告公司目標希望維修人員都有證照等語（重勞訴卷一第243至244頁）。又據證人即被告公司行政處長劉偉譽亦證稱：被告公司內部會視業務狀況及需求，針對所招募剛自學校畢業的年輕新進員工開設培訓班，有教育訓練中心固定課程時數，也有現場實做實習時數，培訓班只是一個過程，為期6個月訓練，但飛行安全很重要，不是培訓6個月就可以到現場拿工具修東西，還是要繼續學習，由領班帶著新進員工慢慢做，不是一下就可以獨立完成維修工作等語（重勞訴卷一第422至426頁）。顯然所謂CAA證照並非真正必要，僅為被告公司內部設定之目標，希望飛機維修人員均具備該證照，且被告公司內部針對年輕新進人員，本有完整教育訓練流程，相對於具備航空工程相關學歷背景，且於被告公司工作長達20年資歷之原告，予以再訓練或教育轉換其他職務，對於被告公司應不會造成重大困擾。證人吳韓偉、劉偉譽雖一再強調，原告工作態度及平日工作表現、績效、風評均不佳，基於飛行安全的重要性，不能讓不適任的人留下，過去已給過原告很多次機會等語，惟原告如不適任其職務，應係以勞基法第11條第5款終止勞動契約，被告公司既係以同條文第4款通知原告終止兩造間勞動契約，仍須合致於勞基法第11條第4款之要件，即「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，而被告公司於解僱原告前，未曾詢問原告有無調任其他職務意向，遑論有再訓練或教育原告以積極持續輔導其轉任其他部門，經正當考核程序原告仍不能勝任工作，致無其他適當工作可供安置，揆諸前揭說明，應認被告公司未能證明符合「無適當工作可供安置」之要件，其終止系爭僱傭關係即非合法。故兩造間僱傭關係自108年6月1日以後仍然存在。

(三)爰認定原告得請求被告給付薪資金額如下：

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）。查本件被告於108年5月22日對原告為系爭僱傭契約終止意思表示後，原告立即於同日以台南成功路存證號碼001007號存證信函向被告表示不同意之意旨，並表示仍將於翌日到被告公司上班等語，有原告提出上開存證信函影本附卷可參（補字卷第85頁），顯見原告主觀上並無去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認被告拒絕受領勞務，陷於受領遲延，原告自得依民法第487條請求被告繼續按月給付薪資。

2、原告於108年5月31日前6個月薪資明細如附表所示，除本薪兩造均無爭執外；有關加班免稅薪資（即加班費）乃雇主延長工作時而給付勞工之對價，屬勞工因工作獲得之報酬，並具經常性給與，性質為勞基法第2條第3款所稱工資（最高法院93年度台上字第913號民事判決意旨參照）；有關全勤獎金係依勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得報酬之性質，且不在勞動基準法施行細則第10條所列舉之非經常性給與之範圍，自應認定係經常性之給與，而屬於工資之一部分（86年度台上字第1681號判決、行政院勞工委員會（87）台勞動二字第040204號函釋均同此見解）；有關伙食津貼則為事業單位每月按實際到職人數，核發伙(膳)食津貼，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算（行政院勞工委員會76年10月16日台76勞動字第3932號、71年12月16日（71）台內勞字第130863號函釋意旨）；均應作為平均工資計算基礎列入計算。計算後原

告於108年5月31日前6個月平均薪資應為49,877元（計算式如附表）。

3、原告雖主張應將如附表所示「雜項」及「特休假給付」列入計算云云。惟：

(1)被告主張如附表所示原告於107年12月、108年2月、108年4月薪資明細中之「雜項」，為原告任職被告公司期間實報實銷之差旅費用乙情，業據提出差旅費用報支單影本為證（重勞訴卷一第299至307頁），顯然並非薪資性質之經常性給與，自不得列為用以計算平均薪資之基礎。

(2)據勞動部106年7月12日勞動條2字第1060131476號函釋意旨：「勞工於「契約終止」時仍未休完特別休假，雇主所發給特別休假未休日數之工資，因屬終止契約後所得，得不併入平均工資計算。」。又據最高法院103年度台上字第1659號判決意旨：「勞基法施行細則第二十四條第三款雖規定特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，惟此項不休假加班費乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第二條第三款所稱其他任何名義之經常性給與」。而原告於本院辯論期日自承該108年5月份薪資明細中之「特休假給付」為其108年1月至5月仍未休完之特別休假等語（重勞訴卷二第10頁），衡諸前開勞動部函釋及最高法院判決意旨，應認此部分不應列入作為計算平均薪資之基礎。

(四)兩造間僱傭關係既仍存在，原告依勞退條例第14條第1項規定，請求被告公司按月提繳至原告勞退專戶，即屬有據：

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百分之六，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。本件被告公司違法解僱原告，兩造間之系爭僱傭契約即因系爭終止行為無效而仍繼續存在，依法被告公司自仍應依上開說明繼續為原告提繳，原告亦得依上開法條請求被告公司補足提繳。原告每月薪資為49,877元，已如前述，依勞退金月提繳分級表月提繳工資為50,600元，原告請求被告公司提繳自108年6月1日起至回復原告職務之日止，按月提繳勞退金3,036元至原告勞退金專戶，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告依系爭僱傭關係、民法第486條及勞退條例第14條第1項規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自108年6月1日起至原告復職之日止，按月於每次月5日給付上訴人49,877元，暨自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；㈢被告應提繳3,036元至原告勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

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，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　24　　日

民事勞動法庭　法　官　許嘉容

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送

達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　7　　月　　27　　日

書記官　謝靜茹

附表：

	107年12月	108年1月	108年2月	108年3月	108年4月	108年5月
(A)本薪	40,459元	40,459元	40,459元	40,459元	40,459元	40,459元
(B)加班免稅薪資	7,445元	2,338元	5,895元	6,215元	4,769元	3,446元
(C)全勤獎金	2,000元	2,000元	2,000元	2,000元	2,000元	2,000元
(D)伙食津貼	2,400元	2,400元	2,400元	2,400元	2,400元	2,400元
(E)雜項	3,344元	0元	400元	0元	5,990元	0元
(F)特休假給付	0元	0元	0元	0元	0元	30,090元
(A)+(B)+(C)+(D)=	52,304元	47,197元	50,754元	51,074元	49,628元	48,305元
平均薪資：（52304+47197+50754+51074+49628+48305）÷ 6=49877						