

臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度重勞訴字第1號

原告 劉智玉

訴訟代理人 李昶欣律師

被告 台灣愛美克空氣過濾器股份有限公司

法定代理人 峯野義博

訴訟代理人 戴君豪律師

葉天昱律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間之僱傭關係於民國108年3月26日至民國108年11月3日間存在。

二、被告應給付原告新臺幣298,218元，及自民國108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告應提繳新臺幣28,056元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔60%，餘由原告負擔。

六、本判決第2、3項於原告以新臺幣110,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣326,274元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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、3款定有明文。原告起訴時原聲明請求：(1)確認兩造間之僱傭關係存在；(2)被告應給付原告新臺幣（下同）65,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(3)被告應自106年5月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告65,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年

息5%計算之利息；(4)被告應自106年4月1日起至原告復職日止，按月提繳4,900元至原告勞工退休金個人專戶。嗣於訴訟進行中，原告本於其主張受僱於被告之同一基礎事實，將聲明減縮為如後述原告主張項下所示（見卷第273頁），經核合於前開規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告原任職日商松田產業股份有限公司台灣分公司（下稱松田公司），嗣於108年2月間前往應徵被告之財務人事經理一職，前後歷經3次面試，經被告確認原告職能後，被告於108年2月27日寄送聘任通知書予原告，同意僱用原告擔任財務人事經理，每月薪資65,000元。原告原應於108年3月25日至被告公司報到，惟因被告表示其用人在即，希望原告提早到職，原告乃與松田公司終止僱傭關係，並於108年3月12日至被告公司與當時準備離職之財務經理劉芬芳辦理交接。詎原告至被告公司後，聽聞劉芬芳取消離職計畫，繼續留任，而劉芬芳與原告交接工作時，從未一次性清楚指示該工作應如何處理、需達到如何之效果、符合何種規則及注意那些事項等。因劉芬芳取消離職計畫，不希望原告順利交接工作，乃藉由隱匿部分要求或規則，製造原告無法順利交接之障礙，後再於108年3月25日以原告不熟悉ERP財務作業系統為由，口頭向原告表示終止僱傭關係，惟原告並未同意。嗣原告於108年3月26日上午至被告公司上班，竟遭劉芬芳當場拒絕，原告只得無奈離去，被告則於同日傍晚發送終止勞動契約通知書予原告。被告之財務經理劉芬芳於交接過程中未盡交接義務，被告並在劉芬芳取消離職而無用人需求後，以原告能力不足為藉口，片面終止勞僱關係，此舉實屬權利濫用，不生合法終止勞動契約之效力。因原告主觀上並無去職之意，被告卻拒絕受領原告之勞務給付，應負受領遲延之責，原告得依民法第487條規定，向被告請求自108年3月26日起至同年11月3日（即原告至優必閣科技股份有限公司到職工作之前1日）止之薪資共474,500元（計算式：

65,000元 $\times$ 7.3 月 = 474,500 元) ；暨依勞工退休金條例第
6 條第 1 項規定，請求被告提撥 108 年 4 月至 10 月之勞工退
休金 28,056 元 (計算式：4,008 元 $\times$ 7 月 = 28,056 元) 等語
。

(二) 並聲明：

1. 確認兩造間之僱傭關係於 108 年 3 月 26 日至 108 年 11 月 3 日
間存在。
2. 被告應給付原告 474,500 元，及自 108 年 12 月 20 日起至清償
日止，按年息 5 % 計算之利息。
3. 被告應提繳 28,056 元至原告之勞工退休金個人專戶。
4. 第 2 、 3 項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

三、被告答辯：

(一) 兩造原約定僱傭關係自 108 年 3 月 25 日起，試用期 3 個月，
嗣因原告在上家服務單位尚有工作未完成，兩造乃同意變更
試用期自同年 4 月 1 日起 3 個月。又被告基於工作交接需要
，與原告另約定自同年 3 月 12 日至 25 日前來被告公司辦理工
作交接事務，前開期間之勞動契約係因應工作交接之需要，
屬於勞動基準法 (下稱勞基法) 第 9 條所定臨時性、短期性
工作之定期契約，並於 108 年 3 月 25 日期間屆滿而終止。因
前開期間之薪資業經被告給付完畢，原告對被告已無其他工
資請求權。又原告於 108 年 3 月 25 日尚未自松田公司離職，
且於該日即已接獲被告終止預立 108 年 4 月 1 日起之試用勞
動契約，則原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，顯無理由
。

(二) 退步言，倘認 108 年 3 月 12 日至同年 3 月 25 日之勞動契約為
後續勞動契約之延伸或一部，然因原告到職後，對於被告之
ERP 系統操作十分不熟悉，且對定存利息列帳、網路銀行上
傳格式、進貨及退貨作業之傳票製作等均不盡理想，經被告
之財務經理劉芬芳多次說明，仍按自身之錯誤方法進行作業
，足見原告不僅專業能力不足，謹慎之態度亦不達一般標準
。被告對於原告任財務人事經理一職，有較高之期待，原告

到職後卻屢出紕漏，其勞務給付不僅無益於被告，反而另生損害。被告招聘財務人事經理職缺，確係因劉芬芳原擬離職，惟劉芬芳取消離職計畫後，被告之總經理曾言明將指派劉芬芳負責工廠生產成本管理，要劉芬芳盡快將財務工作交接予原告，被告嗣後更另聘用財務人員作為未來之儲備財務主管，足證被告並非因為劉芬芳取消離職計畫而藉故解僱原告。兩造間之聘任通知書既載明新進人員須試用3個月，因原告確有不符被告要求之情形，被告於試用期間終止勞動契約，自屬合法。惟如認兩造間之僱傭關係仍然存在，原告請求108年3月26日至同年11月3日之薪資，應扣除其在他處服勞務取得之利益等語。

(三)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院為行集中審理，協同兩造協議並簡化爭點整理如下：

(一)兩造不爭執事項：

- 1.原告於108年2月間應徵被告公司之財務人事經理一職，經被告公司面試後，於108年2月25日寄送聘任通知書予原告，決定僱用原告擔任財務人事經理，約定每月薪資65,000元，新進人員必須先試用3個月。原告於108年2月27日在聘任通知書上簽名確認，原定於108年3月25日至被告公司辦理到職手續。
- 2.經兩造協調後，原告提前於108年3月12日至被告公司與當時準備離職之財務經理劉芬芳辦理交接，於108年3月12日至同年月25日期間，扣除假日或請假，實際工作日為8天。嗣被告於108年3月26日發送終止勞動契約通知書予原告，上載原告於工作期間經財務部經理確認不適任被告公司，於108年3月25日上午由財務部經理口頭告知終止雙方勞動關係，並交還所有工作及物品等語。

(二)本件爭點：

- 1.兩造於108年3月12日至108年3月25日期間，是否在原僱傭關係以外，另外成立一個短期的定期僱傭契約？

01 2.若兩造之僱傭契約自108年3月12日開始，被告於試用期間
02 內終止勞動契約是否合法？原告主張兩造於108年3月26日
03 至108年11月3日期間僱傭關係仍然存在，有無理由？

04 3.原告請求被告給付108年3月26日至108年11月3日期間之
05 薪資，有無理由？應給付之金額為何？

06 4.原告請求被告提繳108年4月至108年10月之勞工退休金共
07 28,056元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

08 五、得心證之理由：

09 (一)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
10 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所
11 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
12 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
13 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
14 主張被告非法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係於108年3
15 月26日至108年11月3日期間仍然存在等情，為被告所否認
16 ，是兩造間之僱傭關係是否存在，尚不明確，致原告之法律
17 上地位處於不安之狀態，且此種狀態得以確認判決予以除去
18 。揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，自
19 有即受確認判決之法律上利益。

20 (二)兩造於108年3月12日至108年3月25日期間，是否在原僱
21 傭關係以外，另外成立一個短期的定期僱傭契約？

22 1.被告雖辯稱兩造原約定僱傭關係自108年3月25日開始，後
23 延至同年4月1日開始，被告與原告另約定同年3月12日至
24 25日前來被告公司辦理工作交接事務，屬於勞基法第9條所
25 定臨時性、短期性工作之定期契約云云，並提出被告公司人
26 員於108年3月1日所發之電子郵件為證（見卷第93頁）。
27 然按勞基法第9條第1項所稱臨時性工作，係指無法預期之
28 非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；所稱短期性工
29 作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作，勞基法施
30 行細則第6條第1、2款定有明文。而現行勞基法之規範及
31 勞動市場之僱傭型態，以繼續性工作為一般常態，非繼續性

01 工作為例外，又勞基法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼
02 續性工作之勞工之保護有所差別，是以，行政機關歷來對於
03 從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免
04 雇主對受僱人力之濫用。而該法中所稱「非繼續性工作」係
05 指雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所
06 衍生之相關職務工作而言（行政院勞工委員會（89）台勞資
07 二字第0011362號函參照）。

- 08 2. 查原告至被告公司與劉芬芳交接工作之目的，係為使原告順
09 利接手其所任之財務人事經理之工作內容，以利被告有意持
10 續之經濟活動能維持運作。而原告於交接期間從事之工作內
11 容與後續之工作內容，本具有連貫性及繼續性，不能強行切
12 割，顯非無法預期或短期性之非繼續性工作，難認具有定期
13 勞動契約之性質。故被告辯稱兩造於108年3月12日至同年
14 3月25日期間，係在原僱傭關係以外另成立一短期之定期僱
15 傭契約，尚非可採。又原告既提前於108年3月12日至被告
16 公司與劉芬芳辦理交接，實際上已經開始提供勞務，且勞務
17 給付內容與正式報到後之工作內容性質上並無不同，被告亦
18 依聘任通知書約定之薪資標準給付薪資，應認兩造間之繼續
19 性勞動契約自108年3月12日即已開始，並應自當日起算試
20 用期3個月。

- 21 (二) 被告於試用期間內終止勞動契約是否合法？原告主張兩造於
22 108年3月26日至108年11月3日期間僱傭關係仍然存在，
23 有無理由？

- 24 1. 按試用之目的，旨在評價受僱人之職務適格性及能力，作為
25 試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量（最高法院
26 95年度台上字第2727號判決意旨參照）；又行政院勞工委員
27 會（86）台勞資二字第035588號函略以：「查勞基法施行細
28 則原有『試用期間』之規定，業於86年6月12日刪除，勞資
29 雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理
30 之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主
31 欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第11、12、16及17條等

01 相關規定辦理」等語；可知現行勞基法雖已無試用期間之規
02 定，且因事業單位僱用新進勞工時，通常僅對該勞工之學經
03 歷為形式審查，未能真正瞭解其實際工作能力及職務適格性
04 ，故事業單位與新進勞工約定一段合理之試用期間，藉以評
05 價勞工之工作能力及職務適格性，作為試用期滿後是否繼續
06 維持僱傭契約之考量，尚非法所不許。然而，雇主在試用期
07 間縱有較大之彈性，得保有較寬鬆之契約終止權限，惟解僱
08 既涉及勞工工作權之喪失，雇主在試用期間行使僱傭契約之
09 終止權，自應審慎為之，不得有權利濫用之情事，否則仍應
10 認屬非法解僱，不生終止僱傭契約之效力。

11 2. 被告主張原告到職後，對於被告之ERP系統操作十分不熟悉
12 ，且對定存利息列帳、網路銀行上傳格式、進貨及退貨作業
13 之傳票製作等均不盡理想，除提出原告製作之轉帳傳票、折
14 讓證明單、應付款項一覽表外（見卷第101-115頁），並聲
15 請傳訊證人劉芬芳為證。查證人劉芬芳於本院證稱：原告到
16 被告公司上班這段期間都是伊在教導原告工作，從3月12日
17 到15日伊開始教原告網路銀行的付款作業的拋轉傳票、進貨傳
18 票的拋轉及應收票據存入銀行的傳票拋轉，3月16日、17日
19 是週末沒有上班，3月18日、19日原告有事沒有來工作，3
20 月20日做的工作與3月12日到15日是一樣的事情，3月21日
21 上午伊就找原告談她過去的學經歷，因為面試的時候是大陸
22 的人資面試的，伊會問原告這個問題是因為原告的工作品質
23 不OK。例如伊帶原告在ERP系統操作將支票存入銀行及兌現
24 的動作，伊有跟原告說過支票兌現的日期一定要等於支票到
25 期日的日期，但原告第二次自己操作時兌現日沒有配上支票
26 的到期日，所以資料就出不來。第二件事是要做存入銀行的
27 傳票會去複製之前同事所做的傳票，伊有教過原告，但是原
28 告做的時候沒有另外編一張新的編號，類似另存新檔，而是
29 在原本的傳票上直接編輯，會破壞原有傳票的資料。另外在
30 EXCEL的使用上，折讓單只要把產品名稱、數量單價放進既
31 有的格式中就可以了，但是原告做完表格後沒有修改年度，

01 而是沿用之前舊檔的年份，沒有更新後另存新檔。另網路銀
02 行的套表部分，渣打銀行有幫公司設計EXCEL的表格，只要
03 在EXCEL中將廠商名稱、分行代碼、銀行帳號及匯款金額填
04 入，就可以套到渣打網銀的資料，不用逐筆輸入，原告自己
05 在渣打銀行的表格中擅自新增廠商名稱的欄位，這樣會造成
06 沒有辦法上傳出去，因為不是渣打銀行設計的格式，這件事
07 情是在3月22日發生的，伊在3月24日就進公司加班針對原
08 告在3月12日到3月22日的工作情形做個整理報告給主管，
09 伊認為原告工作的準確度跟品質都不好等語（見卷第159-16
10 3頁）。然查，證人劉芬芳所述上情，無非涉及日期鍵入、
11 另存檔案及格式製作之問題，並非不能經由試用期間多加演
12 練而熟悉並改善。

- 13 3. 另觀證人詹佳蓉於本院證稱：伊與原告之前在茂矽公司是同
14 事，原告是普通會計部門，伊是成本會計部門，工作上會有
15 銜接與對帳，茂矽公司全線都上ERP系統，原告在普通會計
16 部門也要操作，原告主要是做應付帳款，對ERP系統操作應
17 該是蠻熟悉的，我們對帳時發現有差異，原告可以很快找出
18 差異在哪裡，ERP系統是根據會計公報準則及稅法去設計，
19 不同版本之間頂多介面不一樣，但原理原則是一樣的等語（
20 見卷第145-149頁）；可知原告對於ERP系統操作並非毫無
21 所悉，而因各家公司之ERP系統介面及慣用之表單、格式本
22 有不同，新進員工需有相當之適應時間，實屬常情。本件兩
23 造既約定試用期為3個月，堪認兩造均同意以3個月期間作
24 為評價原告職務適格性與工作能力之合理期間，並給予原告
25 適應新工作內容及被告公司系統表單格式之過渡期。然依劉
26 芬芳之前揭證述，原告在被告公司與劉芬芳實際進行交接之
27 日，僅有108年3月12日至15日、3月20日至22日，合計7
28 日，劉芬芳旋於3月24日向主管報告其認為原告工作表現不
29 佳，復於3月25日口頭向原告表示終止僱傭契約，被告再於
30 3月26日依劉芬芳之意見發送終止勞動契約通知書予原告（
31 見卷第25頁）。前開7日之交接試用期間，相較於約定之試

01 用期3個月，顯屬過短而不相當，是否足以試驗、審核勞工
02 之真正工作能力，實屬有疑，自難逕認原告無法勝任其所應
03 徵之工作。

04 4.此外，證人劉芬芳證稱：被告於108年2月間招聘財務人事
05 經理，係因伊有離職計畫，原告應徵之職務是要接替伊的工
06 作，後來伊於3月12日到15日那一週決定不離職並告知公司
07 ，因為伊還在公司，總經理要伊把財務工作交出去給原告，
08 人事及管理的部分由伊繼續做等語（見卷第159、171-173
09 頁）。由上可知，劉芬芳取消離職計畫後，縱其擬將財務工
10 作交接予原告，然其繼續負責人事管理部分，仍與原告原定
11 之工作內容有所重疊，並因而衍生多餘之人力。是原告在試
12 用期滿後是否繼續受僱於被告公司，實與劉芬芳有利害關係
13 ，原告主張劉芬芳不希望其順利留任，尚非全然無據。復觀
14 被告通知原告終止勞動契約後，於108年4月另行招聘之職
15 缺為「財務或會計主管、財務分析/財務人員」，工作待遇
16 為月薪35,000元至50,000元（見卷第59-60頁）；此與原告
17 原應徵之「財務人事經理」職務及工作待遇月薪65,000元均
18 有不同，足見劉芬芳取消離職計畫之後，被告確實已無招聘
19 「財務人事經理」之需求，而僅欲以較低之待遇招聘財務人
20 員甚明。綜合上情，原告於試用期間前往被告公司交接工作
21 ，被告卻由具有利害關係之劉芬芳來評斷原告之工作表現，
22 難期客觀、公正，已非適當，且實際試驗、審核期間僅7個
23 工作日，亦與約定之試用期顯不相當，其後更逕以劉芬芳對
24 原告之評價作為原告不適任之判斷依據，進而對原告終止僱
25 傭契約，足見被告行使僱傭契約之終止權實屬輕率，而有權
26 利濫用之情事。準此，劉芬芳於108年3月25日代被告以口
27 頭告知原告終止勞動關係，暨被告於翌日以書面告知原告終
28 止勞動契約，均難認合法，不生終止僱傭契約之效力，原告
29 主張兩造於108年3月26日至同年11月3日期間僱傭關係仍
30 然存在，自屬有據。

31 5.被告雖另辯稱原告在被告公司工作期間，尚未自原任職之松

田公司離職，因同時段不能併存複數之僱傭契約，故其請求確認兩造間僱傭關係存在並無理由云云。然稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約（民法第482條參照）。是勞雇雙方僅需約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬，僱傭契約即為成立，並無同一時段中不能成立複數僱傭契約之情事。至受僱人於同一時段中能否實際「履行」複數僱傭契約之勞務給付義務，與該僱傭契約之成立與否無涉。是被告以前詞辯稱原告不得請求確認兩造間僱傭關係存在，自有誤會，其請求向松田公司再次函詢有關原告之請假、工時、留職停薪原因及扣繳憑單等資料，經核並無必要，併此敘明。

(四)原告請求被告給付108年3月26日至108年11月3日期間之薪資，有無理由？應給付之金額為何？

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。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；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234條定有明文。又債務人之給付兼須債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了（最高法院108年度台上字第551號判決可參）。被告於108年3月26日終止勞動契約通知書中，已明確表示終止與原告之勞動關係並交還所有工作物品，應認被告係拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，原告無補服108年3月26日至同年11月3日期間勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬。是依兩造約定之薪資每月65,000元計算，前開期間之薪資共474,500元【計算式：65,000元×(7+9/30)月=474,500元】。

2.次查，原告於108年3月11日至3月31日期間向原任職之松

田公司請休假15日，前開休假期間松田公司並未扣除原告之本薪，僅係未發給交通費，此有松田公司函覆之原告108年3月份薪資明細表在卷可參（見卷第243頁，備考部分記載當月交通費計算5日，有薪休假15日，殘餘休假6日折現等意旨）。堪認原告於108年3月26日至3月31日期間，有自松田公司受領薪資9,640元（計算式：本薪48,200元×6/30日＝9,640元）。又原告自陳於108年10月1日至松田公司辦理勞保退保時，松田公司有發給其當日薪資等語（見卷第274頁）；觀諸松田公司函覆之原告108年10月份薪資明細表，原告於108年10月領取之薪資為1,762元（見卷第245頁），是依民法第487條但書之規定，前揭薪資9,640元及1,762元，應由原告對被告請求之報酬額內扣除。另原告於108年4月至9月申請育嬰留職停薪，每月領取育嬰津貼27,480元，有原告之勞保投保資料、松田公司109年1月6日函文及原告之渣打銀行存摺影本等在卷可佐（見卷第231、239、285-293頁）；原告並稱同意扣除前揭6個月之育嬰津貼164,880元（見卷第273頁）。是以，原告請求被告給付108年3月26日至同年11月3日之薪資金額，扣除前述薪資及育嬰津貼後，應為298,218元（計算式：474,500元－9,640元－1,762元－164,880元＝298,218元）。

3. 又給付無確定期限者，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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。查原告就前揭薪資已於108年12月19日當庭送達書狀向被告請求給付（見卷第219頁），與催告有同一之效力，是其請求被告就未付之薪資，自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算遲延利息，亦為可採。

(五) 原告請求被告提繳108年4月至10月之勞工退休金共28,056

01 元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？
02 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
03 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
04 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；前4項所定每月工
05 資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核
06 定之，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5
07 項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
08 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
09 害者，勞工得向雇主請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休
10 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
11 至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第
12 1602號判決參照）。本件被告終止僱傭契約既不合法，兩造
13 間之僱傭契約於108年4月至10月仍然存在，原告主張被告
14 於前開期間應繼續為其提繳退休金，尚無不合。又兩造約定
15 原告每月薪資為65,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表
16 應以66,800元之6%為計算標準，按月提繳退休金4,008元
17 （見卷第27頁）。從而，原告請求被告提繳108年4月至10
18 月之退休金共28,056元（計算式：4,008元×7月＝28,056
19 元）至原告之勞工退休金專戶，自屬有據。

20 六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、民法第487條及勞工
21 退休金條例第6條、第14條第1項等規定，請求：（一）確認兩
22 造間之僱傭關係於108年3月26日至108年11月3日間存在
23 ；（二）被告應給付原告298,218元，及自108年12月20日起至
24 清償日止，按年息5%計算之利息；（三）被告應提繳28,056元
25 至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾上
26 開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

27 七、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，就本
28 判決主文第2、3項原告勝訴部分，經核並無不合，爰分別
29 酌定相當之擔保金額准許之。另原告敗訴部分，其假執行之
30 聲請即失所依附，應予駁回。

31 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

核均不影響判決結果，爰不一一論述。

九、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 4 月 23 日

勞工法庭 法官 顏苾涵

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。

書記官 楊慧萍

中華民國 109 年 4 月 23 日