臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第52號

原　　告　鄭惠菁
訴訟代理人　黃建雄律師(法扶律師)
被　　告　國勝興實業股份有限公司
法定代理人　王豐銓
訴訟代理人　楊淑婷
　　洪錫鵬律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年10月22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。

被告應給付原告新臺幣叁萬柒仟捌佰玖拾元，及自民國一百零九年五月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零九年二月十六日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣叁萬伍仟元，及自各期應給付日之次日起至清償止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣叁仟陸佰肆拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並自民國一百零九年二月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣貳仟壹佰柒拾捌元至原告之勞工退休金個人專戶。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣叁萬柒仟捌佰玖拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣參萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項前段得假執行，但被告如以新臺幣叁仟陸佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行；第四項後段各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣貳仟壹佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告於民國108年4月間徵求國貿業務祕書乙職，經被告公司董事長王豐銓以電子郵件通知原告面試後，原告自同年5月6日起受僱於被告，擔任董事長王豐銓特助，負責將其30年之集郵編撰成冊出版，待此工作結束後再將原告調職至國貿業務單位，每月薪資為新臺幣（下同）3萬元。嗣原告於108年7月30日上簽呈予王豐銓，請求將薪資調整為每月37,000元至4萬元，王豐銓乃於簽呈上批示可調薪至3.6萬元，但擬改以臨時約聘人員僱用，原告不同意轉為臨時約聘人員，遂遞上請假卡有意另謀新職，嗣王豐銓於108年8月8日表示同意調薪至35,000元，其餘勞動條件不變，原告遂接受被告之調薪，而放棄8月9日及15日之謀職面試，然於同年8月10日發薪日，王豐銓又要求原告在簽呈批示旁簽名，並出具臨時約聘人員契約書一份要求原告簽署，均遭原告拒絕，王豐銓乃不再堅持。原告即自108年8月起調薪為35,000元，加薪之工作津貼5,000元另按月以現金給付。原告於109年1月10日（星期五）請病假，於1月13日上班時，王豐銓竟稱薪資結算到1月10日，1月13日的班是補1月10日未上班的病假，故不給薪，並於同日將原告勞健保退保，亦未再提繳勞工退休金，且自109年1月14日起，將原告薪資及身分由月薪改為以日薪1,500元給付之臨時約聘人員，並僅給付薪資至109年1月22日（農曆年假開始前1日），又於同年2月3日擅自更換原告之勞保投保單位，改由國華資產管理顧問有限公司（下稱國華公司）以部分工時投保，然原告仍於被告處所上班，原告乃於109年2月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，被告於同年2月13日收到開會通知單後，旋於當日將原告國華公司之勞健保退出，並於同年2月15日未敘明事由將原告解僱，被告非法解僱原告，其解僱自屬無效，兩造間僱傭關係仍存在。

(二)被告應給付原告109年1月1日至109年2月15日薪資52,500元，然僅給付36,311元，扣除原告請事、病假應扣薪資4,666元，被告尚欠原告薪資11,523元。又依被告109年1月21日公

告，108年度之年終基本獎金發給全薪1個月，任職未滿1年者，按任職月數之比例發給，原告任職7月又26日（7.84月），應可領得年終基本獎金22,867元（35,000元x 7.84÷ 12＝22,867元）。原告於108年5月6日受僱於被告，任職超過6個月，應有特別休假3日，原告未休假，被告應發給原告特別休假未休工資3,500元（35,000÷ 30× 3＝3,500）。被告非法解僱原告，並拒絕恢復兩造間之僱傭關係，足見原告主觀上並無去職之意，且有將準備依勞動契約提供勞務之意願通知被告，但為被告所拒，被告應負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬，被告應自109年2月16日起至原告復職日止，按月給付原告薪資35,000元，並應自109年2月1日起至原告復職日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金個人專戶。另被告自原告108年5月6日任職日起即未依原告應領薪資為原告提繳勞工退休金，至109年1月止，共計短提繳3,642元。

(三)聲明：⑴確認原告與被告間之僱傭關係存在。⑵被告應給付原告37,890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。⑶被告應自109年2月16日起至原告復職之日止，按月給付原告35,000元，及自各期應給付日之次日起至清償止，按年息5%計算之利息。⑷被告應提繳3,642元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，並自109年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金個人專戶。⑸第2、3項所命被告各期應為之給付，原告願供擔保請准宣告假執行。

二：被告則以：

(一)原告於108年5月6日受僱於被告，擔任董事長王豐銓之秘書，負責將其集郵編撰成冊出版，嗣原告於108年7月30日上簽呈予王豐銓，希望能將薪資調整為每月37,000元至4萬元，經王豐銓於該簽呈批示：「台端任職公司未滿三個月，屬新進人員，依公司制度及慣例，無法依您所要求，但若不考量長遠、短期經濟壓力，薪可調至3.5萬元，但以臨時聘約人

員僱用，可自8月1日起五個月。繼續聘僱時另為協議薪給。」，是原告自108年8月1日起已轉為臨時約聘人員，並自108年8月起每月另領取工作津貼5,000元。原告所負責之郵集編撰成冊工作已於108年12月31日完成（即自108年8月1日起至108年12月31日止，合計五個月），被告並於109年1月6日起將所編撰完成之印度郵集委請統立企業行印製，而被告所營事業為金屬結構及建築組件製造業、機械設備製造業等，原告所負責之工作完成後，被告並無適當工作可供安置原告，乃向原告預告將於109年1月10日終止勞動契約，因原告於該日請病假，於109年1月13日補上班，故兩造間之勞動契約已於109年1月13日合法終止。又原告於勞動契約終止後，向王豐銓請求在其謀職期間暫以部分工時方式受僱為王豐銓個人秘書，並協助印度郵集在印製時之校對工作，經王豐銓同意以日薪1,500元（即時薪187.5元）僱用原告，實作實算，每半個月結算一次，原告即自109年1月14日起以部分工時方式受僱於王豐銓，王豐銓亦依原告工作之工時天數核算109年1月14日至1月22日之薪資10,125元、109年2月3日至2月15日之薪資12,099元，匯款予原告。又因原告於部分工時任職期間央請王豐銓協助其加入勞、健保，王豐銓體恤原告確有加入勞健保之需求，遂協助原告於109年2月3日加保於國華公司，至109年2月16日以後原告即未再受僱於王豐銓。

(二)原告於109年1月10日請病假1日，惟原告於109年1月13日補上班1日，被告亦核給原告薪資至109年1月13日，被告並未積欠原告薪資，嗣兩造於109年1月13日終止勞動契約，原告自109年1月14日起係受僱董事長王豐銓個人，日薪1,500元，以實作實算方式計算薪資，並由王豐銓個人帳戶匯予原告，均已結算完畢，原告請求被告給付薪資差額，並無依據。年終獎金非為勞動契約中資方應給付勞方薪資部分，一般企業視營運及勞方年資與工作績效核定應否於舊曆過年時給付年終獎金，且兩造已於109年1月13日終止勞動契約，原告請求年終獎金，顯無理由；況原告自108年8月1日起已轉為臨

時聘僱人員，依兩造之約定並不能領取年終獎金及特別休假未休工資，此由被告於108年5月30日公告，原告領有端午節獎金1,500元，然108年9月6日公告中原告即無中秋節獎金1,000元可明。被告對員工同仁薪資之非固定性給付例如全勤獎金1,000元、績效獎金3,000元等不列入投保金額，原告薪資加上獎金約可領3萬元，其固定性薪資為27,000元，被告以月投保薪資27,600元為原告提繳勞工退休金，並無短提之情形。

(三)聲明：⑴原告之訴及其假執行之聲請均駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第282、283頁）：

(一)原告於108年5月6日起受僱於被告，擔任董事長王豐銓之秘書，負責將其集郵編撰成冊出版，每月薪資3萬元。

(二)原告於108年7月30日上簽呈予王豐銓，請求將薪資調整為每月37,000元至4萬元，經王豐銓在簽呈上批示可調薪至3.6萬元，但以臨時約聘人員僱用，嗣又將簽呈收回，將3.6萬元修改為3.3萬元，並記載自8月1日起計五個月，原告表示無法接受，其後王豐銓又將3.3萬元修改為3.5萬元，批註內容如被證一（本院卷第90頁）所示。原告自108年8月起至同年12月，另按月領取如被證二（本院卷第91頁）所示之工作津貼5,000元。

(三)原告於109年1月10日以被證四（本院卷第95頁）之請假卡請病假1天，於109年1月30日、1月31日傳送訊息向被告請病假2天，109年2月4日傳送訊息向被告請事假半天，109年2月10日、2月11日傳送訊息向被告各請事假1天（本院卷第211、213頁），被告均無回應。

(四)被告於109年1月13日將原告之勞、健保退保；原告於109年2月3日至同年2月13日由國華公司以部分工時加保（本院卷第35頁）。

(五)原告之薪資及給付明細如原證14（本院卷第123頁）所示。

(六)如原告關於短付工資、年終獎金、特休未休工資、退休金提

繳之請求有理由，被告對於各項請求金額不爭執。

四、本院之判斷：

(一)原告主張被告於109年2月15日未敘明事由將其解僱，其解僱並非合法，應屬無效，兩造間僱傭關係仍存在。被告則以原告自108年8月1日起轉為臨時約聘人員，兩造間勞動契約已於109年1月13日終止，其後被告公司董事長王豐銓應原告之請求，於原告謀職期間暫以部分工時方式僱用原告擔任王豐銓之個人秘書等語置辯。是本件爭點為兩造間不定期勞動契約是否於108年8月1日合意改為定期勞動契約？原告以被告解僱不合法請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告按月給付工資及提繳勞工退休金，是否有理？原告另請求被告給付任職期間積欠之工資、特別休假未休工資、年終獎金及提繳退休金差額，是否有據？

(二)被告辯稱原告自108年8月1日起轉為臨時約聘人員，兩造間勞動契約已於109年1月13日終止，為原告所否認，自應由被告就上開有利於己之事實負舉證責任。經查：

⑴被告提出原告申請調薪之簽呈，其上固經被告公司董事長王豐銓批示「台端任職公司未滿三個月，屬新進人員，依公司制度及慣例，無法依您所要求，但若不考量長遠、短期經濟壓力，薪可調至3.5萬元，但以臨時聘約人員僱用，可自8月1日起五個月。繼續聘僱時另為協議薪給。」等文字（本院卷第90頁）。然其過程為原告上簽呈予王豐銓要求調高薪資為每月37,000元至4萬元，王豐銓原於簽呈上批示可調薪至3.6萬元，但以臨時約聘人員僱用，嗣又將簽呈收回，將3.6萬元修改為3.3萬元，並記載自8月1日起計五個月，原告表示無法接受，其後王豐銓又將3.3萬元修改為3.5萬元，並批註如上所載內容，此為兩造所不爭執。而依王豐銓提出民事自述狀第2頁第2段記載：「鄭員於試用期內寫一份簽呈要求調薪為3萬7至4萬元，說明她是單親家庭，須養育女兒，經濟沉重需要公司加薪，並表示不然要另謀其他工作。本人與他商議：…若她不考量在公司長遠工作，改為臨時短期僱用

，每月可加給補貼金6,000元後議為3,000元，最後決議為5,000元，條件是沒有三節獎金，溯自108年8月1日起為期五個月，到期工作結束無資遣費。雙方議定如上條件，鄭員遂取消其原預定於108年8月9日及15日要請假外出應徵工作事…。」（本院卷第222頁）。是王豐銓當初僅同意調薪至33,000元，並改以臨時約聘人員僱用5個月，且無三節獎金及資遣費，原告即表示不同意，足見雙方就勞動條件之變更已有爭議。嗣王豐銓雖將薪資調整為35,000元，然其餘條件仍不變，則依變更後之勞動條件，原告調薪後，於5個月期間雖增加薪資25,000元，然如按原勞動條件，依被告108年9月6日公告，原告服務年資滿3個月以上，可領中秋節禮金1,000元（本院卷第165頁）；依109年1月21日公告，年終基本獎金發給全薪1個月，未滿1年者，依108年度任職月數之年度比例發給（本院卷第61頁），原告自108年5月6日至同年12月31日任職7月又26日（約7.84個月），可領年終基本獎金約19,600元（30,000× 7.84÷ 12＝19,600）；又計算原告任職至年底之資遣費為9,833元（30,000× 236 /360× 0.5＝9,833），且如未有法定解僱事由，被告不得任意終止勞動契約，以上合計30,433元（1,000＋19,600＋9,833＝30,433）。是變更後之勞動條件反對原告更為不利，且於5 個月後即面臨失業狀態，衡情原告應不可能同意。而上開勞動條件之變更，對原告權益影響甚大，被告既未令原告在簽呈批示旁簽名表示同意，則僅以被告公司董事長王豐銓單方批示之內容，尚不足以證明兩造確有達成勞動條件變更之合意。

⑵被告辯稱原告改為臨時約聘人員後，即自108年8月起另領取工作津貼5,000元，被告亦未發給原告中秋節獎金，且原告於109年1月13日離職前將郵集電腦檔案資料交接予會計吳佩佩，被告並於當日將原告之勞健保退保，及於翌日結算薪資給付原告14,087元，原告均無異議；因原告向王豐銓請求在其謀職期間暫以部分工時人員受僱擔任王豐銓個人秘書，王豐銓遂同意自109年1月14日起以日薪1,500元僱用原告，實

做實算，每半個月結算一次，如需請假告知王豐銓即可，無須填寫請假卡，王豐銓即依原告工作天數核算109年1月14日至109年1月22日之薪資10,125元、109年2月3日至109年2月15日之薪資12,099元予原告，並體恤原告有加入勞健保之需求，而協助將原告加保於國華公司，足見原告已同意變更為被告臨時約聘人員等語。然查，原告雖自108年8月起另按月領取工作津貼5,000元（本院卷第91、123頁），然原告所在意者為如期收到薪資，至於調薪之薪資是否與原領薪資一起給付或分別給付，非原告關注之重點。又原告於109年1月15日傳送內容為「王董您好，我們之間的勞動契約由您單方面於1月10日星期五結算薪資終止，您不但未提前給預告時間，也沒有任何法定提前終止的原因，不符合勞基法的相關規定，我再三重申，我們之間所有勞資關係均應依勞基法行事，依法，我迄今一直是國勝興公司的正職員工」之簡訊予王豐銓（本院卷第121頁），足見原告已表達被告解僱不合法，其仍為被告正職員工，顯無被告所稱原告同意變更為臨時約聘人員，並於離職後向王豐銓請求在其謀職期間以部分工時人員受僱為王豐銓個人秘書之情事。再者，原告於109年2月7日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張其任職於被告公司，被告於109年1月10日擅自將其勞健保退保，亦未再提繳勞工退休金，且於109年1月14日將其轉為約聘人員，並於同年2月3日將其轉職於國華公司，請求被告恢復僱傭關係，並按月薪制給付工資等語，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄可按（本院卷第41頁），被告辯稱原告就勞動條件之變更並無異議，且於離職後自109年1月14日起改受僱於王豐銓個人云云，益非實在。另由證人即被告公司總務兼會計吳佩珮證稱：被證7印度集郵檔案交接是伊寫的，因為原告原本於1月10日要離開，但她當天請病假，所以13日下午才跟伊交接；之後她的工作預計交接給葉奕廷；因為董事長是跟伊講原告109年1月13日交接完她就不來公司，所以1月14日原告來，伊還滿驚訝的，後來董事長跟伊說，原告

跟他說現在工作不好找，所以董事長同意讓原告幫他個人工作，以實做實算的方式，以日薪一天1500元計算；被證9考勤表前面工時每日1500元是董事長寫的，後面是因為要快過年前，董事長要伊先結算原告1月14日至22日的薪水，再從董事長個人帳號匯款給原告；原告幫董事長工作至2月15日，結算是從2月3日至15日實做實算的薪資，也是從董事長個人帳號匯款到原告帳戶；109年1月13日原告要離職，是董事長跟伊說的，董事長是109年1月10日跟伊講這件事情，他交代在13日下午快要下班的時候，一起跟原告及葉奕廷做原告工作交接；伊有把中秋節獎金的名單報給董事長看，他跟伊講說原告沒有，所以公司在公告的時候上面是沒有原告的名字，伊是一直到109年1月10日計算12月份薪資的時候，董事長才跟伊講原告從8月份轉成定期僱傭，所以沒有年節及年終獎金等語（本院卷第238至244頁）。可見證人吳佩佩直到109年1月10日始經由王豐銓告知，得知原告於108年8月轉為定期僱傭人員，無年節獎金及任職至同年月13日之事，並依王豐銓指示與原告辦理印度集郵檔案工作交接，及其後薪資計算事宜，均係聽聞自王豐銓之片面陳述，而交接工作之原因諸多，未必僅有離職一途，原告將印度集郵檔案工作交接予吳佩珮後，仍繼續於被告工作場所打卡上班，從事王豐銓指示之集郵編撰工作，此有原告於109年2月間將電腦檔案傳送予印刷廠人員之簡訊截圖可按（本院卷第151頁），難認係為離職而辦理交接。是由上開證人證詞及辦理工作交接之事，均不足以證明原告確有同意變更為定期僱傭契約並於109年1月13日離職之事實。另按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。」勞動基準法施行細則第10條第3款定有明文。故勞雇雙方如無特別約定，雇主並無一定要發放三節獎金之義務。縱被告未發給原告中秋節獎金，亦不足以證明兩造兩造已合意變更為定期僱傭契約。至於被告在109年1月13日將原告之勞健保辦理退保，及於同年2月3

日至同年2月13日將原告以部分工時加保於國華公司，此均為被告之單方行為，被告亦未證明係經原告之同意辦理，自無從作為兩造合意變更為定期僱傭契約之證明。

⑶綜上所述，被告辯稱兩造已合意變更為定期僱傭契約，原告業於契約期滿後之109年1月13日離職云云，並非事實，不足採信。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有理。

⑷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；又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。再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號判決參照）。另按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項亦有明定。本件被告將原告解僱，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，原告依民法第487條前段之規定，請求被告應自109年2月16日起至原告復職日止，按月給付原告薪資35,000元，及自各期應給付日之次日起至清償止，按年息5%計算之遲延利息，即無不合。另原告受僱被告期間，被告應依勞工退休金條例規定，按月依月提繳工資分級表規定為原告提繳勞工退休金，而被告自違

法解僱原告後即未再為原告提繳勞工退休金，則原告請求被告應自109年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金個人專戶，亦無不合。

(三)原告請求被告給付109年1月1日至109年2月15日薪資差額、108年度之年終基本獎金、特別休假未休工資，是否有理，分述如下：

⑴按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。勞工請假規則第4條第1項第1款、第3項、第7條及第10條分別定有明文。原告於109年1月10日請病假1天，於109年1月30日、1月31日傳送訊息向被告請病假2天，109年2月4日傳送訊息向被告請事假半天，109年2月10日、2月11日傳送訊息向被告各請事假1天，有請假卡及訊息截圖可按（本院卷第95、211、213頁），被告並無反對之表示或要求原告應提出有關證明文件。則109年1月1日至109年2月15日原告應領薪資為52,500元（35,000× 1.5＝52,500），扣除事假2.5天全薪病假3天半薪合計4,666元（35,000÷ 30× 4＝4,666），被告就此金額之計算亦不爭執，是被告應給付原告47,834元，被告僅給付36,311元，尚積欠原告薪資11,523元，原告請求被告給付上開薪資差額，為有理由。

⑵依被告109年1月21日公告，年終基本獎金發給全薪一個月，未滿一年者，依108年度任職月數之年度比例發給（本院卷第61頁）。原告自108年5月6日起至年底任職7月又26日（7.84月），依上開公告可領得年終基本獎金22,867元（35,000元x 7.84÷ 12＝22,867元），原告請求被告給付上開年終基

本獎金，亦屬有據。

⑶按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第1項第1款、第4項前段定有明文。原告於108年5月6日受僱於被告，任職至同年11月6日，應有特別休假3日，原告於年度終結未休畢，原告請求被告發給特別休假未休工資3,500元（35,000÷ 30× 3＝3,500），自亦有據。

(四)再按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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第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；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號裁判要旨參照）。又工資依勞基法第2條第3款規定，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均屬之。於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而定，而於判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念決之，至於其給付名稱如何，在非所問。又所謂經常性之給付，僅須在一般情況下經常可領取之給付，即屬經常性給付。

倘係按期支領，從無間斷，且每個勞工每個時期、或每期均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津貼）實質上即屬於勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與甚明。以防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，巧立名目而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。查原告於108年5月6日起受僱於被告，起薪為每月3萬元，嗣於108年8月1日調整為35,000元，此為被告所不爭執，被告雖辯稱績效獎金3,000元不列入薪資，其固定性薪資為27,000元，被告按月提繳工資27,600元提繳1,656元，並無不妥云云。然依被告給薪明細表及領款收據（本院卷第123、91頁），獎金3,000元及工作津貼5,000元，均為按月固定給付，可見該所謂獎金、工作津貼係於一般情況下經常可領取之給付，自屬經常性給與，應列入工資計算。則依勞工退休金月提繳分級表，被告應自108年5月6日起至109年1月31日止，依如附表所示月提繳工資之6%按月為原告提繳如附表應提繳金額欄所示之勞工退休金，然被告僅提繳如附表實際提繳金額欄所示之退休金，此有勞保局檢送原告之勞工退休金個人專戶明細資料可按（本院卷第193、194頁）。則被告於108年5月至108年12月合計短提繳3,120元，109年1月應提繳2,178元，被告於同年1、2月各提繳718元、244元，合計962元，短提繳1,216元（2,178－962＝1,216），108年5月至109年1月合計短提繳4,336元（3,120元＋1,216＝4,336元），原告請求被告補提繳差額3,642元至原告之勞工退休金專戶，自無不可。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247 條及勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應給付原告37,890元（11,523＋22,867＋3,500＝37,890），及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月8日（本院卷第77頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息；暨自109年2月16日起至原告復職之日止，按月給付原告35,000元，並自各期應給付日之次日起至清償止，按年息5%計算之遲延利息；及被告應提繳3,642元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，暨自

109年2月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,178元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　11　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　109　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　林怡君

附表：勞工退休金差額

年月	應領薪資	月提繳工資	應提繳金額	實際提繳金額	差額
108.5	26,661元	27,600元	1,656元	1,380元	276元
108.6	30,000元	30,300元	1,818元	1,656元	162元
108.7	30,000元	30,300元	1,818元	1,656元	162元
108.9	33,698元	34,800元	2,088元	1,656元	432元
108.10	35,000元	36,300元	2,178元	1,656元	522元
108.11	35,000元	36,300元	2,178元	1,656元	522元

（續上頁）

108.12	35,000元	36,300元	2,178元	1,656元	522元
109.1	35,000元	36,300元	2,178元	718元	
109.2	35,000元	36,300元	2,178元	244元	
108年5月至同年12月之退休金差額合計3,120元；被告於109年1、2月各提繳718元、244元，合計962元，109年1月之退休金差額為1,216元（2,178－962＝1,216）；108年5月至109年1月之退休金差額合計為4,336元。					