

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第323號

原告 嚴盛煌

訴訟代理人 趙乃怡律師（法扶律師）

被告 德隆室內裝修設計有限公司

法定代理人 王星賢

訴訟代理人 黃文祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之三，餘由原告負擔。

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，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。本件原告主張被告於民國112年2月10日所為終止兩造間之勞動契約屬於不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告否認與原告間僱傭關係存在，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使其等在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自民國107年5月28日起受僱被告擔任工地主任，約定月
03 薪新臺幣（下同）4萬5,000元（下稱系爭勞動契約）。原告
04 於107年6月11日前往新北市中和區途中發生車禍，在家休養
05 至108年12月底始復職上班。惟原告於復職後之109年1月6日
06 上班途中又發生車禍，受有第一腰椎壓迫性骨折、臉部及肢
07 體多處擦挫傷、胸部挫傷、鼻部撕裂傷、鼻骨骨折等傷害，
08 且因車禍導致原告有緊張、焦慮、精神耗弱、注意力渙散等
09 症狀須就醫而無法工作。詎被告竟於未告知之情況下，逕於
10 112年2月10日將原告之勞工保險退保，經原告向臺北市政府
11 勞動局（下稱勞動局）申請勞資爭議調解，始於112年7月19
12 日知悉被告以原告無正當理由曠工3日，係依勞動基準法
13 （下稱勞基法）第12條第1項第6款終止兩造間系爭勞動契
14 約，然原告尚於勞基法第59條規定之醫療期間，除非被告公
15 司係因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主
16 管機關核定者，否則不得終止系爭勞動契約，且被告並未通
17 知原告終止系爭勞動契約。是被告依勞基法第12條第1項第6
18 款終止兩造間之勞動契約屬於不合法，兩造間僱傭關係仍存
19 在。

20 (二)被告終止系爭勞動契約行為雖不生效力，然已足徵被告有預
21 示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，原告主觀上並無去職
22 之意，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資每月4萬
23 5,000元予原告。原告提出最近之113年9月12日臺北市立聯
24 合醫院和平醫院診斷證明書載明原告尚須休養予專人照顧日
25 常生活6個月，則原告自109年1月6日至114年3月11日期間，
26 均屬原告遭遇職業災害在醫療中不能工作之期間，而原告之
27 職業災害受領補償全，自得受領之日起因2年間不行使而消
28 滅，遂依勞基法第59條請求請求110年10月1日至114年3月11
29 日間24個月、每月4萬5,000元共108萬元之原領工資補償數
30 額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
31 計算之法定遲延利息，被告並應自112年10月1日起至原告復

職之日止，按月於次月10日給付4萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起按週年利率5%計算之法定遲延利息。

(三)兩造間之系爭勞動契約繼續存在，被告依法應繼續為原告提繳勞退金。原告月薪4萬5,000元，被告應以45,800元作為提繳工資之計算基準，按月應提繳2,748元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），被告於107年5月28日至112年9月30日期間，應提繳之金額應為17萬6,238元（計算式： $2,748 \times 4/30 + 2,748 \times 64 = 176,238$ ），然被告僅提繳7萬3,100元至勞退專戶（計算式： $440 + 1,320 + 1,386 \times 12 + 1,428 \times 12 + 1,440 \times 12 + 1,515 \times 12 + 1,584 + 528 = 73,100$ ），是以，被告應補提繳10萬3,138元至原告勞退專戶（ $176,238 - 73,100 = 103,138$ ），並應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,748元至原告勞退專戶。

(四)原告爰依系爭勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付工資，復依勞基法第59條第2款，請求原領工資之補償，並依據勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項及第14條第1項規定請求提撥勞退金，並依勞退條例第31條第1項規定補提撥勞退金。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告108萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，被告並應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付4萬5,000元，及自各期應給付日之翌日起按週年利率5%計算之法定遲延利息。3.被告應提繳10萬3,138元至勞動部勞工保險局設立之原告勞退專戶，並應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳2,748元至勞動部勞工保險局設立之原告勞退專戶。

二、被告則以：原告於107年6月11日發生車禍，旋即請假休養而未再復職工作，被告仍按月給付薪資予原告至108年8月。迄至108年9月止，原告始辦理留職停薪。原告於109年1月6日發生車禍事故受傷，並非執行職務所受之職業災害。又原告

01 自108年9月留職停薪迄今，仍無法復職恢復工作已逾1年，
02 被告始於112年2月間，通知被告預告終止勞動契約且將原告
03 之勞保、健保退保，是原告再為請求確認兩造間僱傭關係存
04 在及請求工資、提撥即補提繳勞退金，均屬無據等語，資為
05 抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執之事項：（本院卷一第146、147頁，依判決格式
07 用語修正文字）

08 （一）原告自107年5月28日起受僱被告擔任工地主任，約定每月工
09 資4萬5,000元。

10 （二）原告於107年6月11日前往客戶處途中發生車禍受傷後即請假
11 休息，被告按月給付薪資至108年8月（本院卷一第21至36
12 頁）。

13 （三）原告於109年1月6日發生車禍而受傷（本院卷一第37頁至69
14 頁，被告抗辯原告尚未復職）。

15 （四）被告有為原告投保勞工保險，並提繳勞退專戶勞退金，於
16 112年2月10日退保（本院卷一第79至82頁）。

17 （五）勞動部勞工保險局（下稱勞保局）於110年11月19日函覆原
18 告申請勞保傷病給付案（本院卷一第71頁）。

19 （六）兩造曾於勞動局調解兩次未成（本院卷一第75至78頁）。

20 四、得心證之理由：

21 原告主張受有職業災害，被告終止系爭勞動契約不合法，請
22 求確認兩造僱傭關係存在、被告應給付原告原領工資數額之
23 職業災害補償、繼續給付工資及提繳勞工退休金等情，為被
24 告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者，分敘如下：

25 （一）原告於109年1月6日發生車禍受傷，是否屬於職業災害？

26 1.按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
27 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
28 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
29 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
30 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
31 有關之規定。」勞基法第59條第1款定有明文。又按勞基法

第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第2542號判決意旨參照）。準此，勞基法第59條之規定，雖採無過失責任主義，但雇主所應負無過失責任之範圍仍限於「業務上災害」即條文所指「職業災害」，是以勞工因受傷而依上開規定請求雇主補償「必需之醫療費用」，應以其因遭遇職業災害為要件。而勞基法對職業災害未設定義，參照職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」；職安法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」可知職業災害係指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而引起之疾病、傷害、失能或死亡，兩者間具有相當因果關係，始屬該當。而勞工於上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」，通勤災害是否得視為職業災害，而有勞基法第59條職災補償規定之適用，亦依上開標準來判斷。雖然勞動部依勞工職業災害保險及保護法（下稱勞工職災保險保護法）授權訂定之勞工職業災害保險職業傷病審查準則（下稱傷病審查準則）第4條第1項，將勞工上、下班，於適當時間，從日常

01 居、住處所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於
02 勞動場所間之應經途中發生事故而致之傷害，除有同準則第
03 17條規定情形外，視為職業傷害。惟傷病審查準則係依勞工
04 職災保險保護法第27條第3項規定訂定之行政命令，對於法
05 院並無拘束力。況傷病審查準則係為提供勞保局決定被保險
06 人之傷病是否係因職行職務所致之判斷標準，屬於社會共同
07 保險機制，與勞基法規定最低勞動基準之立法目的不同。因
08 此，雖然前揭「職業災害」、「職業傷害」用語相近，但仍
09 應依其法規所在脈絡及立法目的而異其適用範圍，就此而
10 言，勞基法第59條之補償責任，本質上為無過失責任，而
11 「無過失責任」制度之創設理由，在於該危險管控係經營者
12 的支配領域，其有避免損害能力。對雇主而言，勞工在通勤
13 過程中的風險與危險，不在其管理支配範圍，也無法事先控
14 制預防，反而勞工本身最有能力避險，故勞基法所規範之職
15 業災害，應與社會保險意義下之勞保職災傷害定義脫鉤，而
16 以勞工本於勞動契約，在雇主支配下之提供勞務過程中發生
17 （具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在
18 相當因果關係（具業務起因性）為據，方課予合理之雇主無
19 過失補償責任。

20 2.經查，原告自107年5月28日起受僱擔任被告工地主任，於
21 107年6月11日車禍受傷後即請假，被告按月給付薪資至108
22 年8月（本院卷一第21至36頁）為兩造所不爭執。原告固主
23 張於109年1月6日復於上班途中發生車禍，受有第一腰椎壓
24 迫性骨折、臉部及肢體多處擦挫傷、胸部挫傷、鼻部撕裂
25 傷、鼻骨骨折之傷害，且因車禍導致原告有緊張、焦慮、精
26 神耗弱、注意力渙散等症狀就醫中而無法工作，並提出臺北
27 市立聯合醫院診斷證明書在卷可查（本院卷一第37至69
28 頁）；又原告向勞保局申請勞保傷病給付，經勞保局認定：
29 「台端於109年1月6日上班途中車禍事故致第一腰椎壓迫性
30 骨折、臉部及肢體多處擦挫傷、胸部挫傷、鼻部撕裂傷、鼻
31 骨骨折，……依據上開醫理見解及相關資料審查，原告所患

01 本局核定按職業傷害辦理，所請傷病給付應自不能工作第4
02 日即109年1月9日起給付至109年4月9日止，按原告平均日投
03 保薪資773.9元之70%發給92日計49,839元」有勞保局110年
04 11月19日保職簡字第110021162252號函在卷可查（本院卷一
05 第71、72頁），是原告即據以主張勞保局業已認定原告於
06 109年1月6日車禍事故屬於職業傷害。然查，縱如原告主張
07 係於原告上班途中發生車禍事故，依前所述，此並非身為雇
08 主之被告所能掌控之風險，而不具有業務遂行性、業務起因
09 性，尚難認逕屬職業災害。是原告依勞基法第59條第1款規
10 定以發生職業災害為由，請求被告補償原領工資補償，已難
11 認有據。

12 3.況查，原告於107年6月11日車禍受傷後即請假並未到被告公
13 司上班，迄108年9月經被告辦理留職停薪，有被告提出公司
14 108年8月29日「嚴盛煌自107年5月29日到職，於107年6月11
15 日因車禍傷並未住院請假至108年9月1日開始無發薪，嚴盛
16 煌108年9月1日開始以照顧身心重度小孩及個人休養身體為
17 由，向公司申請留職停薪，經決議公司辦理留職停薪」之公
18 告可查（本院卷一第117頁）；而此公告固未經原告簽名，
19 而原告亦否認有收受上開留職停薪之公告（本院卷一第136
20 頁、186頁）。然經證人黃歆潔即被告會計於審理中證稱：
21 有在簽呈上簽名，有確認內容，因為原告辦理留職停薪，沒
22 有辦理請假的資料，所以工務部簽呈資料後伊才簽名等語
23 （本院卷一第247頁）；且觀諸原告提出之109年9月薪資條
24 上明確載明「嚴盛煌2019年9月份開始發無薪」、底薪欄位
25 註明「留職停薪」之文字（本院卷一第36頁），原告並當庭
26 陳稱薪資條均為被告老闆娘親自以LINE傳送等語（本院卷一
27 第445頁）。則原告前均未就留職停薪之文字記載提出質
28 疑，並於本案訴訟中將薪資單提出作為證據，則原告否認知
29 悉現處於留職停薪狀態，尚非可採。被告稱因原告電話通知
30 要辦理留職停薪，但原告始終沒有來上班，所以才辦理留職
31 停薪，給原告的薪資條上也有記載等情（本院卷一第146

頁），尚非無據。則被告所抗辯原告自108年9月起，已處於留職停薪之狀態，應堪認定。原告固又主張有復職之事實（本院卷一第446頁），然以原告提出之108年9月17日至108年10月16日簡訊內容觀之，原告僅向被告法定代理人王星賢提出上班之請求，並未經兩造合意確認復職時間、工作內容（本院卷一第169至173頁），而原告陳稱當日係上班途中發生車禍，係因老闆有通知原告回去上班，亦自承此部分沒有簡訊也沒有證明等語（本院卷一第448頁、本院卷二第15頁），是原告主張已有復職之情，並無其他證據可資佐證，難認可採。原告於留職停薪狀態尚未復職狀態所生車禍事故，要難認屬勞工於上下班途中遭遇交通意外之事故，而非職業災害甚明。

4. 綜上，原告於109年1月6日發生車禍所導致之傷害，難認屬勞基法第59條所稱之職業災害，應堪認定。

(二) 被告以原告無正當理由繼續曠工3日為由終止勞動契約，是否合法？

1. 按勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約；非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條定有明文。又職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第四條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，職業災害勞工保護法第29條亦有明定。另「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。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。」、「勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經

01 以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留
02 職停薪期間以一年為限。」、「勞工因職業災害而致殘廢、
03 傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。」，勞
04 工請假規則第4條、第5條、第6條分別定有明文。故依職災
05 保護法認定為遭受職業災害之勞工，除有該規定事由外，雇
06 主不得解僱勞工，而未能確定為職業災害者，於尚未確定為
07 職業災害期間，雇主應准許勞工依勞工請假規則第4條規定
08 請普通傷病假，倘普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，留
09 職停薪期間以1年為限。

10 2.經查，原告自107年6月11日車禍受傷後，即未到職上班，此
11 經證人即被告公司協理高源鴻於審理中到庭證稱：107年6月
12 11日原告有傳照片告知車禍，老闆說請原告不用擔心好好休
13 息，受傷後不確定原告有沒有請假，但原告沒有來工地也沒
14 有到公司...後來大概是6個多月後有到台北馬偕工地大概看
15 兩次，因為他受傷，來看不到30分鐘等語（本院卷一第239
16 至243頁）。核與證人黃歆潔於審理中證稱：107年7月原告
17 任職迄今，只有在公司迎新7月時看過原告，除此之外沒有
18 在公司看過原告等語相符（本院卷一第245頁）。而原告自
19 108年9月1日處於留職停薪狀態，109年1月6日事故並非屬於
20 職業災害，業經本院認定如前。則依前開規定，原告辦理留
21 職停薪期間以一年為限，原告實應於109年9月屆期前聯繫辦
22 理延長請假手續或復職，惟原告仍未辦理請假手續，亦未到
23 職。

24 3.按勞工有無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日
25 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定
26 有明文。查被告以107年6月11日車禍受傷後，即請假休養未
27 再復職工作，108年9月原告因無法復職工作辦理留職停薪迄
28 今固已逾1年而未復職，被告即抗辯以112年2月間，通知被
29 告預告終止勞動契約等情，並提出以原告連續曠職達3日
30 以上終止勞動契約之112年1月31日簽呈為證（本院卷一第119
31 頁）。然觀諸上開簽呈知內容，僅有證人高源鴻、黃歆潔及

01 總監王星賢之署名，並無原告之簽名，而被告雖稱曾以電話
02 通知原告復職，原告曠職3日，有將終止系爭勞動契約之意
03 思表示以電話通知原告（本院卷二第10、11頁），然此均為
04 原告所否認，參以證人黃歆潔於審理中證稱並未與原告確認
05 復職事宜等語（本院卷一第247頁）、證人高鴻源於審理中
06 證稱並未將簽呈與原告確認等語（本院卷一第242頁）；則
07 依民法第263條準用同法第258條第1項及第94條、第95條第1
08 項規定，終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，
09 其以對話為意思表示者，其意思表示以相對人了解時，發生
10 效力；非對話為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人
11 時，發生效力。從而，被告並未舉證有將復職通知、終止系
12 爭勞動契約之意思表示通知原告，則本件尚難認被告有合法
13 將終止勞動契約之意思表示通知原告，難認已生效力。兩造
14 間勞動契約並未經合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係
15 存在，即無不合。

16 (三)原告依系爭勞動契約及勞基法第59條規定，請求被告給付工
17 資及原領工資補償，是否有理由？

18 1.按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人
19 固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨
20 實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預示拒絕受領
21 之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之
22 事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒
23 絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同
24 法第235條及第234條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人
25 為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事
26 實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚
27 不生言詞提出之效力。至於受僱人提起訴訟，係請求確認僱
28 傭關係存在並給付復職前之薪資，尚不能認為其有以給付之
29 準備通知僱用人之具體事實存在（最高法院102年度台上字
30 第1732號、103年度台上字第549號判決參照）。

31 2.查本件原告聲請確認僱傭關係存在，固為被告所拒絕，原告

雖主張曾於108年9月間向被告法定代理人王星貿請求派任適當工作，並提出相關簡訊對話翻拍照片為據（本院卷一第169至173頁），然內容除指需要工作外，另有「目前復建治療持續中...無法預計或期待可治療之時程進度...108年7月5日及108年8月29日最近二次就醫的診斷證明書，醫囑宜暫停工作休養兩個月，以利復原，我用上開就醫的診斷書作為醫囑參酌」等語（本院卷一第171頁），則依上開原告之簡訊內容觀之，原告告知被告身體復原之狀況是否已足達準備給付之具體事實存在，尚非無疑。況本件審理中，本院經原告聲請依勞動事件法第49條規定，以112年度勞全字第39號裁定命被告繼續僱用原告及給付工資之定暫時狀態處分確定，經被告113年3月29日通知原告復職，原告仍以診斷證明書及存證信函覆以目前尚在治療中，無法工作而繼續請假（本院卷一第197至207頁），足認原告仍無到職之為被告提供勞務之意願。參以經被告質疑後，原告並未否認於110年至112年間客觀上確有擔任臺北市高中學生會家長會聯合會、臺北市教育學會會員啟明學校會員代表人參加會議，並有提起民事、刑事訴訟案件之能力，更擔任前妻110年度簡上字第233號訴訟案件之訴訟代理人等情（本院卷一第195、209、211、217至215頁、本院卷二第21至25頁），益徵被告告知原告復職後，原告不僅仍未以準備給付之事情通知被告，迄今仍表示尚在治療無法提供勞務，主觀上並無到職之意。則本件原告於留職停薪期間並無提供勞務，亦未以準備給付之事情通知被告，難謂被告有遲延受領原告提供勞務之情形，原告請求被告給付工資，即無理由。

- 3.從而，原告依民法第487條之規定，請求被告應自112年10月1日起原告其復職日止按月給付工資及其利息，即屬無據。又原告於109年1月6日所生車禍，固經勞保局核定核定給付原告109年1月9日至109年4月9日共計92日之職業傷害傷病給付，然本院認此並非原告於執行職務所生之職業災害，業如前述，則原告依勞基法第59條第2款請求被告工資補償108萬

元及至復職之日起之利息，亦無理由。

(四)原告依據勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定請求提撥勞退金，並依勞退條例第31條第1項規定補提撥勞退金，是否有理由？

1.按勞工退休金條例第20條規定，勞工留職停薪，雇主應於發生事由之日起7日內以書面向勞保局申報停止提繳退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。本件原告已於108年9月1日辦理留職停薪，業經本院認定如上，而原告迄今尚未復職，是被告並無繼續提繳勞退專戶退休金之義務。

2.原告雖另主張被告提繳退休金不足，應予補提；然查，原告月薪4萬5,000元，被告應以45,800元作為提繳工資之計算基準，則按月應提繳2,748元至勞動部勞工保險局設立之原告勞退專戶，是被告於107年5月28日至原告留職停薪即108年8月31日期間，應提繳之金額應為4萬1,587元（計算式： $2,748 \times 4/30 + 2,748 \times 15 = 41,587$ ），然被告於112年2月10日始向勞保局申報停止提撥原告退休金，自107年5月28日至112年2月間已提繳7萬3,100元至勞退專戶（計算式： $440 + 1,320 + 1,386 \times 12 + 1,428 \times 12 + 1,440 \times 12 + 1,515 \times 12 + 1,584 + 528 = 73,100$ ），顯已逾越上開被告應提繳之金額，是原告主張被告尚應補提繳10萬3,138元不足退休金款項至原告勞退專戶，亦屬無據。

3.從而，原告主張被告應於112年10月1日起至復職日止，按月提繳2,748元至原告勞退專戶，並請求被告補提繳不足之10萬3,138元退休金至原告勞退專戶，均無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，尚無不合，應予准許；至原告於留職停薪期間發生之車禍，難認屬執行職務所生之職業災害，又原告現仍未復職，並無提供被告勞務，亦未以準備給付之事情通知被告，原告依系爭勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付工資，並依據勞基法第59條第2款，請求原領工資之補償及相關遲延利息，並依據

01 勞退條例第6條第1項及第14條第1項規定請求繼續提撥勞退
02 金，及依勞退條例第31條第1項規定補提撥勞退金，均無理
03 由，應予駁回。

04 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
05 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
06 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日
09 勞動法庭 法 官 林怡君

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日
14 書記官 林昀潔