

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第67號

原告 陳忻依

訴訟代理人 蔡嘉恩律師

被告 香港商尚域投資有限公司台灣分公司

法定代理人 趙偉

訴訟代理人 李春卿律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月13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。

被告應自民國一百一十一年九月九日起至原告復職前一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣陸萬元，及各自次月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十一年九月九日起至原告復職前一日止，於翌年農曆春節給付原告新臺幣壹拾貳萬元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十一年九月九日起至原告復職前一日止，按月提繳勞工退休金新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應提繳如附表一總計欄所示金額至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告新臺幣捌仟陸佰伍拾肆元，及自民國一百一十三年三月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴（即部分勞工退休金提繳範圍）駁回。

訴訟費用由兩造依附表二訴訟費用負擔比例欄所示比例負擔。

本判決第二項得假執行。但如被告按月以新臺幣陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但如被告按年以新臺幣壹拾貳萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 本判決第四項得假執行。但如被告按月以新臺幣參仟陸佰肆拾捌
02 元為原告預供擔保，得免為假執行。

03 本判決第五項得假執行。但如被告以如附表一總計欄所示金額為
04 原告預供擔保，得免為假執行。

05 本判決第六項得假執行。但如被告以新臺幣捌仟陸佰伍拾肆元為
06 原告預供擔保，得免為假執行。

07 原告其餘假執行之聲請駁回。

08 事實及理由

09 壹、程序方面

10 一、按本法所稱之外國公司，謂以營利為目的，依照外國法律組
11 織登記之公司；外國公司，於法令限制內，與中華民國公司
12 有同一之權利能力，公司法第4 條定有明文。又分公司係總
13 公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，自有
14 當事人能力（最高法院40年度台上字第105 號判決要旨參照
15 ）。查香港商尚域投資有限公司（下稱香港尚域公司）為經
16 我國認許之外國公司，且依公司法第372 條設立被告香港商
17 尚域投資有限公司台灣分公司，指定甲○任我國境內負責人
18 等節，有香港尚域公司登記基本資料及分公司資料等附卷可
19 稽（見本院卷甲第9 頁至第17頁），揆諸前開規定及要旨，
20 就本件所設分公司業務範圍內之事項，被告即有當事人能力
21 ，合先敘明。

22 二、次按民事事件，涉及香港或澳門者，類推適用涉外民事法律
23 適用法。涉外民事法律適用法未規定者，適用與民事法律關
24 係最重要牽連關係地法律，香港澳門關係條例第38條定有明
25 文，是應屬涉外民事法律適用法之特別法。另法律行為發生
26 債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法
27 律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法
28 律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足
29 為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所
30 地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為
31 ，其所在地法推定為關係最切之法律，涉外民事法律適用法

01 第20條亦有明文。又民事案件涉及外國人或構成案件事實中
02 牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用
03 法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第16
04 95號判決要旨參照）。本件被告為香港尚域公司台灣分公司
05 ，依前開規定，類推適用涉外民事法律法而屬涉外民事事件
06 。我國涉外民事法律適用法多無國際管轄權之規定，則就具
07 體事件受訴法院有無管轄權，應類推適用我國民事訴訟法管
08 轄規定定之。參本件兩造所簽立勞動契約第17條合意由本院
09 為第一審管轄法院乙節，有該勞動契約在卷可稽（見本院卷
10 第30頁），類推適用民事訴訟法第24條規定，本院自有管轄
11 權。復原告係依兩造間勞動契約（下稱系爭契約）為相關請
12 求，其又在臺北市內湖區擔任提供勞務一情，有該勞動契約
13 在卷足考（見本院卷第28頁），足謂我國法應屬關係最切之
14 法律，是本件訴訟自應以我國法律為關係最切之法律而作為
15 本件之準據法適用，洵堪認定。

16 三、第按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
17 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
18 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否
19 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
20 ，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確
21 認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上
22 利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起
23 （最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號
24 判決要旨參照）。原告主張自民國106年10月16日起受僱於
25 被告擔任採購兼行政主任、110年1月起任採購兼行政副理
26 ，於111年3月9日至同年9月8日期間育嬰留職停薪，竟
27 遭被告於同年8月5日育嬰留職停薪期間依勞動基準法第11
28 條第2款預告於111年9月8日資遣，違反性別工作平等法
29 第17條及第21條第1項規定，是請求確認兩造僱傭關係存在
30 等乙節，則經被告以伊解僱並無違法等情為辯，是兩造間是
31 否仍存有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以

01 對被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判
02 決之法律上利益，先予敘明。

03 四、復訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應
04 受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條
05 第1項第3款自明。原告原對被告就聲明五請求應提繳新臺
06 幣（下同）2萬4,695元至原告設於勞工保險局之勞工退休
07 金個人專戶（下稱原告勞退專戶；見本院卷第8頁），嗣減
08 縮僅請求各年核發年終獎金月份之勞工退休金差額即共計2
09 萬3,964元（見本院卷第435頁），核屬減縮應受判決事項
10 之聲明，揆之首開規定，自應准許。

11 五、被告前經本院當庭面告所定期日，卻未於最後一次言詞辯論
12 期日到場，不僅113年8月9日民事陳報狀更乏何請假之意
13 （見本院卷第429頁），復核無民事訴訟法第386條所列各
14 款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

15 貳、實體方面

16 一、原告主張：

17 (一)原告自106年10月16日起受僱於被告擔任採購兼行政主任，
18 原約定月薪5萬元於次月5日發放、於翌年農曆春節前發放
19 2個月薪資，另工作時間為週一至週五上午9時至下午6時
20 （中午12時至下午1時為休息時間），嗣因表現優異，數度
21 調薪，自110年1月起月薪升為6萬元並擔任採購兼行政副
22 理（即系爭契約）。原告後續於110年12月6日請產假、翌
23 （7）日生產並申請111年3月9日至同年9月8日期間育
24 嬰留職停薪，詎被告於同年8月5日無預警依勞動基準法第
25 11條第2款為由資遣原告，且拒絕其於同日通話中之復職申
26 請，雖原告未同意並於中秋連假後復職上班，被告人資主管
27 仍於111年9月14日提出離職日為同年月8日之離職證明書
28 、非自願離職證明書加退保申報表予原告，原告始知被告業
29 於111年8月26日進行資遣通報，於同年9月8日正式資遣
30 原告並將其勞健保退保，其遂於同年月20日向臺北市政府勞
31 動局（下稱北市勞動局）申請勞資爭議調解及申訴被告違反

01 性別平等工作法。兩造111年10月17日雖調解不成立，然北
02 市勞動局性別工作平等會於112年3月7日認定被告因業務
03 虧損縮減人力減少開支，卻未依性別工作平等法第17條辦理
04 報請主管機關同意，違反性別平等工作法第21條第1項規定
05 ，故作出不可拒絕原告育嬰留職停薪復職之結論，原告旋於
06 同年3月24日通知被告確認系爭契約猶存及回復工作，惟被
07 告仍於同年4月11日表示原告非伊員工、伊業務緊縮無人力
08 需求為由拒絕其復職在案。

09 (二)被告自111年9月8日違法解僱原告至今，在104人力網站
10 之徵才從未間斷，更於112年4月27日至同年6月27日持續
11 開出採購專員職缺，要無業務緊縮而有減少採購人員之需求
12 ，顯構成懷孕歧視，終止系爭契約之意思表示既違反性別工
13 作平等法第17條、第21條第1項等強制規定，且未依誠信原
14 則在可期待範圍內採行影響權益較輕之替代措施，不符解雇
15 最後手段性原則，終止系爭契約之行為應屬無效，嗣於112
16 年4月11日再次拒絕原告復職亦屬違法資遣。其次，被告10
17 9年度及110年度營業淨利分別為1億3,564萬4,786元及
18 2,835萬5,757元，111年度1月至9月之分月損益表也顯
19 示每月營業額非持續虧損，被告並於110年5月發放109年
20 年度盈餘分紅、於111年4月發放原告去年度分紅獎金10萬
21 元；再者，市調報告數據及新聞報導均顯示被告於111年度
22 市佔率及銷量非差，更有逆勢成長，甚或開立裝潢花費數百
23 萬之門市、進行辦公室裝修作業、舉辦員工旅遊、增列品牌
24 營運費用，尾牙活動規格甚高，復未曾裁併原告所屬採購部
25 門，足謂資金仍屬充裕。是以，縱有虧損，僅係受疫情短期
26 衝擊，未面臨結構性改變生存危機，被告違法終止系爭契約
27 應屬無效，兩造間之僱傭關係仍繼續存在。

28 (三)被告對系爭契約之終止既屬無效，兩造間僱傭關係當繼續存
29 在。又因被告前即有積欠之延長工時工資、勞工退休金未足
30 額提繳，原告應得向伊請求給付或提繳下列金額給付：

31 1.自111年9月9日起至原告復職前一日止之薪資：原告留職

01 停薪前月薪6萬元，其屢次請求復職均遭被告拒絕，顯預示
02 拒絕受領原告提供勞務，伊應負受領遲延之責；又因系爭契
03 約第6條第1款約定每年共計發放14個月，除每月薪資外，
04 另2個月於隔年農曆春節發放，其當得依系爭契約之法律關
05 係，勞動契約文件第6條第1款約定，民法第487條規定向
06 被告請求每月月薪及翌年農曆春節前2個月月薪，以及法定
07 遲延利息。

08 2.勞工退休金部分：原告月薪6萬元，依勞動部勞工退休金月
09 提繳工資分級表之月提繳工資為6萬800元，被告應每月為
10 原告提繳6%之勞工退休金即3,648元，並因農曆春節該月多
11 給付2個月薪資，該月薪資為18萬元、月提繳工資應為15萬
12 元，被告於該月應為原告提繳6%勞工退休金即9,000元，即
13 應多提繳差額5,352元（計算式：9,000－3,648＝5,352
14 ）。再依前開說明，被告於106年10月至111年3月各年度
15 年終獎金所屬月份未替原告多補提繳勞工退休金差額，尚短
16 少共2萬3,964元，其應得依勞工退休金第6條第1項、第
17 14條第1項與第31條第1項規定，請求被告提繳至原告勞退
18 專戶。

19 3.自108年2月8日至同年6月4日延長工時工資：原告於10
20 8年間月薪5萬元，時薪208元，惟此段平日上班日之延長
21 工時工資全未經被告給付，尚積欠原告8,654元（詳如本院
22 卷第25頁至第27頁），被告於108年6月13日前未曾公布加
23 班費申請規定，是其就先前延長工時工資，亦得依系爭契約
24 之法律關係，勞動基準法第24條第1項、第30條第5項，勞
25 動事件法第35規定請求之。

26 (四)綜上，爰分別依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等
27 語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自111
28 年9月9日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付
29 原告6萬元，及各自次月6日起至清償日止按年息5%計算之
30 利息；3.被告應自111年9月9日起至原告復職之前一日止，
31 於翌年農曆春節給付原告12萬元，及自應給付之次日起至清

01 償日止按年息5%計算之利息；4.被告應自111年9月9日起
02 至原告復職之前一日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原
03 告勞退專戶，並於核發農曆年前雙薪月份多提繳5,352元至
04 原告勞退專戶；5.被告應補提繳2萬3,964元至原告勞退專
05 戶；6.被告應給付原告8,654元，及自起訴狀繕本送達翌日
06 起至清償日止按年息5%計算之利息7.□願供擔保，請准宣告
07 假執行。

08 二、被告未於最後言詞辯論期日到場，據伊之前言詞辯論期日到
09 場所為之聲明及陳述如下：

10 (一)被告係經營銷售手機為業，惟全球新冠疫情於109年1月爆
11 發，我國也於110年5月爆發並為三級警戒、限制群聚，疫
12 情期間長達4年之久，致伊手機銷售量大幅萎縮，營業收益
13 巨幅下降，於110年獲利減少80%、111年亦有鉅額虧損，
14 長期虧損下祇能進行業務緊縮，遂依法資遣各部門員工共17
15 名、發放資遣費與開立非自願離職證明書，並向北市勞動局
16 進行通報，並非針對原告單一員工。被告為因應景氣、市場
17 環境變化及增加企業競爭力，以謀永續經營，已無其他方法
18 可資使用，依勞動基準法第11條第2款事由於111年9月8
19 日終止系爭契約一事，自屬合法。另被告未對原告性別歧視
20 與為不利之處分，此情已經北市勞動局裁處審定，因被告一
21 時失察未慮及原告育嬰留停身分，未經主管機關同意資遣，
22 程序上雖有欠缺，然即便資遣不合法，於112年3月24日原
23 告寄發存證信函請求復職前既屬留職停薪狀態，則仍應以原
24 告寄送存證信函時點為聲請復職日即起算日。

25 (二)其次，原告請求各項目與金額並無理由，原因如下：

- 26 1.工資項目：原告自111年9月9日起已無實際工作內容，於
27 被告也無勞務支出，原告自不得請求被告按月給付薪資、年
28 終獎金。
- 29 2.勞工退休金：原告所列差額均為年度交接月份之年終獎金發
30 放，但年終獎金非屬工資，不在提繳勞工退休金範圍，是其
31 此部分請求，自屬無由；至111年9月9日起按月提繳一事

01 ，同因系爭契約已不存在，原告當不得請求之。

02 3.延長工時工資：原告於任職期間內均未與會計核對，且被告
03 員工申請加班費須先在內部系統提出當月加班申請並經簽核
04 ，原告當悉此情，卻於任職期間未提出任何申請，況原告懷
05 孕期間、疫情上班期間均受有被告提供最大方便，財務虧損
06 也發給年終獎金，並未虧待原告，其請求自屬無由。

07 (三)並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利
08 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、首查，兩造自106年10月16日起成立系爭契約，於原告育嬰
10 留職停薪前月薪6萬元於次月5日發放，另有2個月月薪於
11 次月農曆春節前發放；嗣原告於110年12月6日起產假、11
12 1年3月9日至同年9月8日育嬰留職停薪，被告於111年
13 8月26日向北市勞動局通報對原告進行資遣，並於同年9月
14 8日以勞動基準法第11條第2款終止系爭契約，另給於同年
15 10月5日付原告共17萬4,543元資遣費，兩造於同年10月17
16 日勞資爭議調解不成立，被告則經北市勞動局性別工作平等
17 會認定違反性別平等工作法第21條第1項規定成立（同法第
18 11條第1項、第21條第2項則不成立）等事實，為兩造所不
19 爭，並有系爭契約勞動契約文件、離職證明書、退保申報表
20 、職保勞保被保險人投保資料表、個人投退保資料、北市勞
21 動局勞資爭議調解紀錄、臺北市政府112年3月7日府勞就
22 字第11160534443號函暨北市勞動局性別工作平等會審定書
23 、薪資明細表、原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細
24 、健保歷史投保明細、資遣通報—申報證明、資遣費及預告
25 工資給付說明、受款帳戶明細表、交接清單等附卷可稽（見
26 本院卷第28頁至第30頁、第32頁至第58頁、第63頁至第94頁
27 、第103頁至第117頁、第193頁至第239頁、第265頁至
28 第274頁），是此部分事實，首堪認定。

29 四、得心證之理由

30 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

06 (二)依現有卷內證據資料，無從認定有勞動基準法第11條第2款
07 之情事：

08 1.按非有虧損或業務緊縮時，雇主不得預告勞工終止勞動契約
09 ，此觀勞動基準法第11條第2款自明。又勞動基準法第11條
10 第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不
11 佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍
12 而言；易言之，本諸勞動基準法保障勞工權益及加強勞雇關
13 係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近
14 年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整
15 體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要；所謂「虧損」，
16 雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企
17 業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門或是區分個
18 別營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他
19 部門依然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得
20 遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間生
21 產量及營業額，或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞
22 工之失衡現象。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工
23 ，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權
24 益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之
25 （最高法院109年度台上字第1907號、106年度台上字第26
26 48號、109年度台上字第1518號判決要旨參照）。

27 2.被告抗辯系爭契約有勞動基準法第11條第2款所稱虧損或業
28 務緊縮之情形，固提出109年與110年綜合損益表，111年
29 損益表，資遣名單等件為佐（見本院卷第253頁至第263頁
30 ）。觀諸該等損益表固與伊提供予北市勞動局之損益表、綜
31 合損益表等文件相合（見本院卷乙第359頁至第368頁），

01 然比對107 年度至111 年度歷來綜合損益總額，足見各月、
02 各年虧損或獲利交錯，要無始終持續大幅赤字之情事可言。
03 質之原告所提111 年4 月薪資明細表、電子郵件、新聞報導
04 列印、台灣一般事務請購單、台灣合約審批單、現場照片等
05 件（見本院卷第347 頁至第349 頁、第355 頁至第377 頁）
06 ，被告不僅於110 年6 月28日仍徵詢各單位主管關於人力增
07 聘預估需求之意見，000 年0 月間尚核發原告110 年分紅獎
08 金，109 年12月、000 年0 月間均有展店擴大規模，更於00
09 0 年0 月間進行辦公室整修採購、員工旅遊、尾牙等顯有相
10 當金錢花費之客觀事實，是否確有整體營運經營能力確有持
11 續虧損、業務應予縮小之情事，尚屬有疑。再就解雇最後手
12 段性原則而論，自被告所提資遣名單中僅原告1 人從屬採購
13 部、終止日也異於其他員工，實無法合理解釋於112 年間仍
14 持續在徵才網站上持續刊載招募採購專員、業務等人才之原
15 因（見本院卷第343 頁至第345 頁），同有本院113 年3 月
16 19日查詢含有業務助理、零售業務、通路行銷專員等職缺招
17 攬之104 人力銀行網頁結果可資佐證（見本院卷第119 頁至
18 第130 頁）；比對被告人員於北市勞動局訪談中所陳：原告
19 原有職位係由總經理特助林怡君兼管，有對外徵才，是遞補
20 先前離職之專業人員職缺等語（見本院卷乙第181 頁），益
21 徵確仍有與原告採購兼行政副理工作內容相類之職務，實有
22 其他途徑可為，卻毫無被告曾提供予原告但遭拒絕之客觀證
23 據，揆之前開規定及要旨，亦難認符合上揭要件，自不待言
24 。

25 3.被告既未能使本院就伊有虧損或業務緊縮之事實達確信之心
26 證，難認伊依勞動基準法第11條第2 款事由於111 年9 月8
27 日終止系爭契約之行為合法，系爭契約當屬繼續存在，洵堪
28 認定。基此，本院自毋庸性別平等工作法第21條第1 項規定
29 是否屬強制規定、被告所為終止之意思表示是否依民法第71
30 條規定無效予以論述，併此敘明。

31 (三)原告請求給付、提繳下列項目與金額，應屬有據，其餘部分

01 則屬無由：

02 1.按民事訴訟採處分權主義，原告應於起訴時，依民事訴訟法
03 第244條第1項第2款、第3款規定，表明及特定其作為訴
04 訟上請求之訴訟標的及其原因事實、應受判決事項之聲明，
05 以利進行本案審理時，能明確法院之審理與判決對象及當事
06 人之攻擊與防禦目標，判斷是否准許原告「將原訴變更或追
07 加他訴」（同法第255條）及被告「提起反訴」（同法第25
08 9條、第260條）、有無更行起訴情事（同法第253條），
09 更俾於判決確定後，依同法第400條規定判斷既判力之客觀
10 範圍（最高法院102年度台上字第627號、110年度台上字
11 第1561號判決要旨參照）。又根據處分權主義原則，當事人
12 就其訴訟標的有特定之權能及責任，法院不可取而代之，此
13 觀民事訴訟法第244條第1項第2款、第255條第1項前段
14 之規定及第199條之1第1項之立法理由載明：「民事訴訟
15 採行處分權主義及辯論主義，原告究欲主張何項法律關係，
16 及是否為訴之變更加追，應由原告斟酌其實體利益及程序利
17 益而為決定」自明。因此，法院依職權適用法律，應在當事
18 人所特定之訴訟標的之範圍內，始可為之，而不能逕行變更
19 當事人所主張之訴訟標的，以尊重當事人實體上處分之自由
20 ，並貫徹無訴即無裁判之司法中立性原則，及避免造成突襲
21 性之裁判（最高法院103年度台上字第476號判決要旨參照
22 ）。

23 2.自111年9月9日起至原告復職前一日止之薪資部分：

24 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
25 請求報酬，民法第487條定有明文。復勞工與雇主間關於工
26 資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，
27 推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明
28 定。

29 ②兩造間系爭契約仍繼續存在，業經本院認定如上。參諸原告
30 與被告人員、工作群組之LINE對話紀錄擷圖，被告交接清單
31 ，勞資爭議調解紀錄，以及勞資爭議調解申請書所示（見本

01 院卷第179 頁至第191 頁、第333 頁至第339 頁、第273 頁
02 至第274 頁、第37頁；本院卷乙第38頁至第40頁），原告本
03 僅留職停薪至111 年9 月8 日，遍查現有卷內證據資料無何
04 延長留職停薪之申請紀錄，當於翌（9）日起復職無訛，此
05 同有LINE對話紀錄擷圖中呈現被告人員於111 年8 月31日尚
06 告知生育補助申請將隨9 月薪資發放之言論、原告於同年9
07 月12日亦利用系統申請事假，並於同年9 月20日申請勞資爭
08 議調解要求恢復僱傭關係等情足資佐證，堪謂其本已提出勞
09 務、通知準備給付之情事，是原告毋庸補服勞務，請求自11
10 1 年9 月9 日起至其復職前一日止，按月於次月5 日給付6
11 萬元，應屬有理。

12 ③依勞動契約文件第6 條第1 項規定：「工資按月全額支付…
13 …每年共計發放14個月，除每月薪資外，兩個月於翌年春節
14 前發放，發放對象為發放年度12月31日仍在職者……」等內
15 容（見本院卷第28頁），是原告請求被告自111 年9 月9 日
16 起至原告復職前一日止，於翌年農曆春節給付12萬元，自屬
17 有理。

18 3.自108 年2 月8 日至同年6 月4 日延長工時工資部分：

19 原告主張其此段期間有加班但未經被告給付加班費之事實，
20 業據其提出打卡紀錄表為佐（見本院卷第167 頁至第177 頁
21 ），被告亦未就原告計算之金額予以爭執。被告雖抗辯採事
22 先申請制云云，惟有原告提出LINE對話紀錄擷圖呈現108 年
23 6 月13日中午始有被告人事說明加班規定之客觀事實（見本
24 院卷第423 頁），衡以現有被告工作規則僅有111 年8 月3
25 日版本（見本院卷乙第195 頁至第214 頁），不足為原告請
26 求加班費之期間即有加班申請制之適用，是原告請求被告給
27 付此段期間加班費8,654 元，自屬有理。

28 4.勞工退休金部分：

29 ①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
30 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條
31 第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工

01 資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項各有明
02 文。但於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳
03 者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時
04 ，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，
05 並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點
06 第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇
07 主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；
08 如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞
09 保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例
10 第15條第1、2項同有明文。又依本條例第14條第1項至第
11 3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資
12 總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工
13 資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞工退休金
14 條例施行細則第15條第1、2項亦有明定。是勞工每月工資
15 如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，且勞工工資調
16 整時，至遲應於當年8月底前或次年2月底前通知勞保局，
17 其調整均自通知之次月1日起生效。

18 ②觀之原告每月薪資要非固定，詳如附表一原告主張應領薪資
19 欄所示，徵以其亦不否認兩造未特別約定勞工退休金提繳基
20 準（見本院卷第368頁），依上揭規定，當應於每年之8月
21 底、2月底前，按5月至7月、11月至1月之平均工資申報
22 調整月提繳工資，至為灼然。被告雖抗辯該農曆春節給付之
23 2個月薪資為年終獎金而非工資云云，惟參勞動事件法第37
24 條推定為原告因工作所獲報酬，稽之勞動契約文件第6條第
25 1項規定文字，祇須該年度12月31日仍在職者即予發放，要
26 無其他給付條件，堪認應全繫諸於原告提供勞務之舉動，並
27 屬經常性給付，足謂應屬工資之範疇無誤。承此，經本院據
28 前述計算方式，依本件原告各月工資計算後之應月提繳工資
29 實應如附表一本院判斷欄所載，比對原告勞退專戶明細資料
30 所示（見本院卷第147頁至第156頁），客觀上確有缺漏之
31 處，惟衡酌前揭規定及要旨，依處分權主義，本院僅得就原

01 告請求部分為判決，是就被告漏繳差額不予判決；至原告請
02 求過去與未來年終獎金所屬月份應補繳勞工退休金，核與前
03 開法定計算方式未合（因自附表一以觀，足悉至多僅影響每
04 年3月至8月月提繳工資，全非原告請求補提繳之範疇），
05 應屬無由。

06 5.被告固曾給付原告資遣費17萬4,543元，但表示不為任何法
07 律抗辯（見本院卷第385頁），是自不就此部分予以論述，
08 併予敘明。

09 (四)未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
10 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
11 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第23
12 3條第1項各有明文。又勞動基準法第23條第1項、勞動基
13 準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特別約定
14 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
15 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應給付予
16 原告上開薪資、加班費之項目與金額，已如前述，並因各屬
17 有確定期限之給付，每月薪資應各於次月5日給付故於隔（
18 6）日負遲延責任、農曆春節2個月薪資則自應給付日翌日
19 負遲延責任外，其餘加班費最遲自加班該月次月6日負遲延
20 責任，是原告請求月薪、農曆春節薪資部分之法定遲延利息
21 堪認有據；另就加班費項目因原告以起訴狀繕本送達翌日為
22 起算，起訴狀繕本則於113年3月25日送達被告由受僱人收
23 受一情，有本院送達回證可資佐證（見本院卷甲第21頁），
24 揆諸前揭規定，就加班費項目自113年3月26日起至清償日
25 止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

26 五、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，勞動契約文件第6
27 條第1款約定，民法第487條，勞工退休金第6條第1項、
28 第14條第1項與第31條第1項，勞動基準法第24條第1項、
29 第30條第5項等規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；
30 (二)被告應自111年9月9日起至原告復職之前一日止，按月
31 於次月5日給付原告6萬元，及各自次月6日起至清償日止

01 按年息5%計算之利息；(三)被告應自111年9月9日起至原告
02 復職前一日止，於翌年農曆春節給付原告12萬元，及自應給
03 付之次日起至清償日止按年息5%計算之利息；(四)被告應自11
04 1年9月9日起至原告復職之前一日止，按月提繳勞工退休
05 金3,648元至原告勞退專戶；(五)被告應給付原告8,654元，
06 及自113年3月26日起至清償日止按年息5%計算之利息，為
07 有理由，應予准許。其逾此範圍以外之請求，則屬無由，應
08 予駁回。

09 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
10 法第44條第1項、第2項規定，就主文第二項至第五項依職
11 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌
12 定相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行
13 ，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准
14 駁之諭知。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失
15 所依據，不予准許。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
17 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
18 列，併此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 113 年 9 月 16 日
21 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 16 日
26 書 記 官 李 心 怡

27 附表一（原告請求提繳勞退金金額）（幣別：新臺幣）
28

編號	所屬月份	原告主張				本院判斷			備註
		應領薪資	月提繳工資	應提繳勞退金額	請求差額	月提繳工資	應提繳勞退金額	准許差額	
1	106年10月	26,667	27,600	1,656	(不請求)	50,600	1,567	0	依實際工作日數21日計算。原告不請求，故雖有差額但未判決提繳。
2	106年11月	50,712	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
3	106年12月	50,000	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
4	107年1月	71,096	72,800	4,368	1,332	50,600	3,036	0	
5	107年2月	50,000	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
6	107年3月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	以106年11月至107年

(續上頁)

01

7	107年4月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	1月共3個月月平均工資57,269計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
8	107年5月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	
9	107年6月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	
10	107年7月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	以107年5月至同年7月共3個月月平均工資50,000計算所得。
11	107年8月	50,000	50,600	3,036	0	57,800	3,468	0	
12	107年9月	50,154	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
13	107年10月	50,000	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
14	107年11月	50,000	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
15	107年12月	50,000	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	
16	108年1月	150,000	150,000	9,000	5,964	50,600	3,036	0	
17	108年2月	50,429	50,600	3,036	0	50,600	3,036	0	以107年11月至108年1月共3個月月平均工資83,333計算所得。原告部分未請求，部分不請求，故雖有差額但未判決提繳。
18	108年3月	52,853	53,000	3,180	(不請求)	83,900	5,034	0	
19	108年4月	51,632	53,000	3,180	(不請求)	83,900	5,034	0	
20	108年5月	52,895	53,000	3,180	(不請求)	83,900	5,034	0	
21	108年6月	51,276	53,000	3,180	(不請求)	83,900	5,034	0	以108年5月至同年7月共3個月月平均工資51,390計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
22	108年7月	50,000	50,600	3,036	0	83,900	5,034	0	
23	108年8月	50,000	50,600	3,036	0	83,900	5,034	0	
24	108年9月	50,000	50,600	3,036	0	53,000	3,180	0	
25	108年10月	50,000	50,600	3,036	0	53,000	3,180	0	
26	108年11月	50,000	50,600	3,036	0	53,000	3,180	0	
27	108年12月	150,367	150,000	9,000	5,964	53,000	3,180	0	
28	109年1月	55,000	55,400	3,324	0	53,000	3,180	0	以108年11月至109年1月共3個月月平均工資85,122計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
29	109年2月	55,000	55,400	3,324	0	53,000	3,180	0	
30	109年3月	55,000	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	
31	109年4月	55,000	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	以108年5月至同年7月共3個月月平均工資55,000計算所得(原告未將109年6月逾55,000部分記入工資)
32	109年5月	55,000	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	
33	109年6月	203,877	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	
34	109年7月	55,000	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	
35	109年8月	55,000	55,400	3,324	0	87,600	5,256	0	
36	109年9月	55,000	55,400	3,324	0	55,400	3,324	0	
37	109年10月	55,000	55,400	3,324	0	55,400	3,324	0	
38	109年11月	55,000	55,400	3,324	0	55,400	3,324	0	以109年11月至110年1月共3個月月平均工資93,333計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
39	109年12月	55,000	55,400	3,324	0	55,400	3,324	0	
40	110年1月	170,000	150,000	9,000	5,352	55,400	3,324	0	
41	110年2月	60,000	60,800	3,648	0	55,400	3,324	0	以110年5月至同年7月共3個月月平均工資60,000計算所得
42	110年3月	60,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
43	110年4月	770,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
44	110年5月	60,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
45	110年6月	60,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
46	110年7月	60,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
47	110年8月	60,000	60,800	3,648	0	96,600	5,796	0	
48	110年9月	60,000	60,800	3,648	0	60,800	3,648	0	以110年11月至111年1月共3個月月平均工資100,000計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
49	110年10月	60,000	60,800	3,648	0	60,800	3,648	0	
50	110年11月	60,000	60,800	3,648	0	60,800	3,648	0	
51	110年12月	60,000	60,800	3,648	0	60,800	3,648	0	以110年11月至111年1月共3個月月平均工資100,000計算所得。原告未請求，故雖有差額但未判決提繳。
52	111年1月	180,000	150,000	9,000	5,352	60,800	3,648	0	
53	111年2月	60,000	60,800	3,648	0	60,800	3,648	0	
54	111年3月	16,000	16,500	990	(不請求)	101,100	1,565	0	
合計				23,964				0	
								總計	0
附註	如本院卷第22頁至第24頁所載，另原告主張應領薪資欄所載金額均涵蓋原告請求加班費金額。另因原告於最後言詞辯論期日減縮僅以該農曆春節給付2個月薪資金額為勞工退休金計算差額，故就其餘原請求差額則以「(不請求)」為記載。								

01
02

附表二（聲明一與其餘聲明經濟上同一，故涵蓋於下列各項內）

編號	項目	訴訟標的價額/判決原告勝訴範圍	訴訟費用負擔比例（除減縮部分外）	
			原告	被告
1	聲明二	3,600,000/3,600,000	1/100	99/100
2	聲明三	600,000/600,000		
3	聲明四	245,640/218,880		
4	聲明五	23,964/0		
5	聲明六	8,654/8,654		
總計		4,478,258/4,427,534		