

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第26號

原告 蘇威碩

訴訟代理人 黃馨慧律師

廖福正律師

被告 億光電子工業股份有限公司

法定代理人 葉寅夫

訴訟代理人 謝庭恩律師

複代理人 簡欣柔律師

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115年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國114年3月30日起至復職日止，按月給付原告新臺幣118,000元，暨自各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。
- 三、被告應自民國114年3月30日起至復職日止，按月提繳新臺幣7,254元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項得假執行，但被告按月以新台幣118,000元為原告供擔保後得免為假執行。
- 六、本判決第三項得假執行，但被告按月以新台幣7,254元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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。而所謂有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

01 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
02 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
03 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
04 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告
05 主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係應存
06 在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即
07 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
08 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
09 確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認僱傭
10 關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

11 貳、實體方面：

12 一、原告起訴主張：

13 (一)原告自民國113年9月30日起受僱於被告公司，擔任智權處副
14 處長，負責處理商標、專利事項，並處理美國、德國等地之
15 專利訴訟、專利侵權比對等相關事宜（包括專利轉讓程序、
16 專利訴訟等），約定每月薪資為新臺幣（下同）118,000
17 元。嗣於114年3月13日開會時，被告負責人對原告在被告另
18 案訴訟所委認之訴訟代理人收費標準表達不滿，隨於該次會
19 議結束後，被告公司人資部提供原告資遣費試算表，要求原
20 告簽署僅記載「離職原因：資遣」之離職申請書，未表明
21 終止勞動契約之法律依據，亦未說明原告符合勞動基準法
22 （下稱勞基法）規定之具體終止契約事由，經原告表示拒絕
23 簽署後，人資部則表示暫時保留執行解僱，另提出原告不得
24 返回座位提供勞務之要求，使原告僅能待在會議室工作，使
25 原告身心蒙受巨大痛苦。嗣被告於114年3月19日提出更新版
26 資遣費試算表執行解僱行為，並要求原告簽名同意離職，經
27 原告再次拒絕，並於當日發出存證信函通知被告單方終止勞
28 動契約已屬違法，並催告被告繼續受領勞務，兩造僱傭關係
29 存在。

30 (二)被告終止勞動契約既屬違法，原告自得請求被告自違法解雇
31 時起至復職日止，按月給付118,000元暨利息之工資，並依

01 勞工保險條例、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等規定，
02 請求被告自違法解雇時（114年3月30日）起至復職日止，按
03 月提繳勞工退休金至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個
04 人專戶。又被告於114年3月31日將其自行計算之資遣費112,
05 835元逕行匯入原告上開帳戶，然兩造僱傭關係仍存在之情
06 形下，原告無由受領此部分之金額，並請求將已受領之資遣
07 費112,835元，抵充原告上開之工資請求。

- 08 (三)聲明：①確認兩造僱傭關係存在。②被告應自114年3月30日
09 起至復職日止，按月給付原告118,000元，暨自每月5日應給
10 付薪資之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
11 ③被告應自114年3月30日起至復職日止，按月提繳7,254元
12 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。④願
13 供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

- 15 (一)被告人資於114年3月13日與原告面談，並提供原告如原證2
16 之資遣費用計算表、億光離職申請書，並於離職申請書上方
17 載明離職原因為資遣，當時僅係善意勸說，故於原告拒絕簽
18 署離職申請書後即暫行擱置，被告後於114年3月19日再次與
19 原告面談，提供如原證3之資遣費用計算表，並說明該資遣
20 費已優於勞基法明定之計算方式，且已包含當年之分紅，故
21 被告確係於114年3月19日由公司主管口頭通知原告係因工作
22 不能勝任而資遣，惟衡酌原告對被告所造成之嚴重損害，及
23 被告違反工作規則之情節，實已符合勞基法第12條第1項第4
24 款不經預告終止勞動契約之情事，被告為給予原告最大利益
25 之保障，從優依照勞基法第11條第5款資遣原告，使原告尚
26 得享有資遣費、預告工資等法定保障，且針對資遣費、預告
27 工資之計算，被告亦已從優計算，足徵被告係依勞基法第11
28 條第5款合法終止兩造之勞動契約，並非如原告所稱未告知
29 資遣事由之違法解僱。

- 30 (二)原告自任職以來即多次冒犯被告公司合作研發材料之對象，
31 不聽從被告公司董事長之指揮，已然破壞兩造間信賴關係及

01 企業紀律、秩序與誠信核心價值，亦使客戶產生不悅感受，
02 嚴重違反勞工應忠誠履行勞務之義務，足徵原告客觀上有不
03 能勝任工作之情事，主觀上亦違反勞工應忠誠履行勞務給付
04 義務之精神，又原告自113年9月30日任職於被告公司擔任智
05 權處副處長，任職期間負責韓國WONBONG淨水器UVC模組專利
06 之業務時，經原告判斷上開產品無專利侵權之問題並簽署免
07 責擔保協議予客戶，經客戶投訴並要求提供上開產品無侵害
08 首爾半導體專利之證明文件，被告智權工程師確認已侵害首
09 爾半導體專利，使被告損失上開產品30萬元之開模費用；另
10 依被告工作規則第7章第1條、營業秘密暨智權管理辦法第3.
11 2.4之規定，可知被告之員工均應遵守門禁管理規則，未經
12 被告核准不得攜帶外賓進入公司，亦不得任意使外賓單獨留
13 滯於公司內部，然在被告另案訴訟中，於114年2月20日委請
14 公證人、律師協助到被告處所進行公證事宜時，原告未經被
15 告允許，使公證人等外部人員直接進入研發實驗室，致被告
16 產品、圖稿等營業秘密有外洩之可能，亦使非業務權責範圍
17 之研發部門工程師加班，致被告額外支出加班費用。又原告
18 未到場管理、監督，使公證時間耗費過長，且明知被告委任
19 訴訟代理人之預算額度，卻未有效控管委認事務所之業務內
20 容而徒增被告訴訟成本。

21 (三)原告上開情事均有違反工作規則而應給予數個大、小過不等
22 之懲處，致使公司反覆蒙受巨大損失，甚至喪失客戶之信任
23 與商譽，已侵害被告企業誠信核心價值，兩造間之信賴基礎
24 已不復存在而無法期待被告繼續僱用原告，是原告已違反被
25 告之工作規則且情節重大，已符合勞基法第12條第1項第4款
26 雇主得不經預告終止契約之情事，又原告上開行為，亦構成
27 勞基法第11條第5款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任
28 時」之規定。為使原告得保有資遣費、預告工資等法定保障
29 之利益，乃從優依據勞基法第11條第5款為之，於114年3月1
30 9日口頭告知原告上開事由，並於同年月29日終止與原告間
31 之僱傭契約，已符合解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。

01 (四)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
04 礎（見本院卷第194頁）：

05 (一)原告自113年9月30日任職於被告公司，擔任智權處副處
06 長，負責處理商標、專利相關事宜，約定每月薪資為118,00
07 0元。

08 (二)被告分別於114年3月13日、19日分別提供資遣費試算表及
09 更新之資遣費試算表，並要求原告簽署僅記載「離職原因：
10 資遣」之離職申請書，原告均未簽署。

11 (三)被告於114年3月31日將資遣費112,835元匯至原告個人帳
12 戶。

13 (四)兩造對卷附被證1至10證據之形式真正均不爭執（本院卷第
14 231頁）。

15 四、本院得心證之理由：

16 本件之爭點為：(一)被告分別於114年3月13、19日出具離職
17 申請書時，有無告知原告解雇事由？(二)承上，若有，被告於
18 114年3月19日，依勞基法第11條第5款定，口頭預告於11
19 4年3月29日終止系爭勞動契約，是否合法？有無符合解僱
20 最後手段性原則？(三)原告請求兩造僱傭關係存在，有無理
21 由？(四)原告請求被告自114年3月30日起至復職日止，按月
22 給付原告118,000元，暨自每月5日應給付薪資之翌日起至
23 清償日止，按年息百分之五計算之利息，有無理由？(五)原告
24 請求被告自114年3月30日起至復職日止，按月提繳7,254
25 元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，有
26 無理由？茲敘明如下：

27 (一)被告分別於114年3月13、19日出具離職申請書時，有無告
28 知原告解雇事由？

29 按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
30 使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原
31 則，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解

01 僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上
02 變更為以他項事由，解僱勞工（最高法院100年度台上字第2
03 024號、101年度台上字第366號民事判決意旨參照）。查被
04 告出具之離職申請書僅載有「離職原因：資遣」（見本院11
05 4年度勞專調字第53號卷，下稱勞專調卷，第43頁），則被
06 告上開資遣通知書並無明載任何具體事由，亦未記載「離職
07 原因」為「勞基法第11條第5款」，既未表明終止勞動契約
08 之法律依據，亦未表明資遣之具體事由為何，揆諸前揭最高
09 法院判決，難認已合法告知原告解僱事由。又被告分別於11
10 4年3月13日、19日分別提供原告資遣費試算表及更新之資
11 遣費試算表（見勞專調卷第41、45頁），惟其上僅書寫「
12 雙方合議依據勞基法終止勞動契約…」等語，惟勞雇雙方得
13 以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，
14 惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院
15 110年度台上字第2705號民事判決意旨參照），而原告既已
16 否認雙方有合意以勞基法第11條第5款資遣，而被告復無法
17 舉證以實其說，被告自不得執上開資遣費試算表主張兩造有
18 合意資遣。而被告雖嗣於訴訟中曾主張原告未依被告公司工
19 作規則於業務上判斷錯誤，有關門禁管理、營業秘密保護、
20 違反營業秘密暨智權管理辦法等規定，使公證人等4人單獨
21 於公司內部實驗室進行產品拆解、分析，致使公司營業秘密
22 有外流之虞，且因原告未現場監督，導致後續公證人等請款
23 費用過高、額外支出研發部門工程師之加班費等情，原告實
24 已符合勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約之情事，然依
25 前揭最高法院裁判意旨，被告於訴訟中再行變更兩造間勞動
26 契約之事由，自非適法，併此敘明。

27 (二)承上，若有，被告於114年3月19日，依勞基法第11條第5
28 款定，口頭預告於114年3月29日終止系爭勞動契約，是否
29 合法？有無符合解僱最後手段性原則？

30 1. 承上，被告分別於114年3月13、19日出具離職申請書時，
31 未表明終止勞動契約之法律依據，亦未表明資遣之具體事

01 由，已有不法，是被告於114年3月19日，主張依勞基法第
02 11條第5款規定，口頭預告於114年3月29日終止系爭勞動
03 契約，依上說明，並不合法。

04 2. 退步言，原告依現有證據亦不符合勞基法第11條第5款規定
05 之事由：

06 ①按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
07 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任
08 工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
09 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
10 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
11 之（最高法院103年台上字第2550號民事判決意旨可參）。
12 所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品
13 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上
14 「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠
15 履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於
16 「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀
17 之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨
18 參照）。勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任工
19 作之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工
20 之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予
21 考量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無
22 意願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，
23 此由勞動基準法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強
24 勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最
25 高法院80年度台聲字第27號判決意旨參照）。對於不能勝任
26 工作，在學說上及理論上，向有主觀說及客觀說之分，主觀
27 說即認除勞工之學識、品行、能力、身心狀況等客觀上不能
28 完成工作者外，亦包括主觀上怠忽所擔任之工作、致不能完
29 成，或違反忠誠履行勞務給付義務，客觀說本於體系解釋觀
30 點出發，必須限於不可歸責於勞工之事由，排除勞工主觀上
31 怠忽職守之情況，亦即勞工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度

01 或因果關係之差異，選擇性採取資遣解雇或懲戒解雇之方
02 式，揆之前開判決意旨及學說，應指勞工於主觀上有怠忽職
03 守，能為而不為之情形，客觀上依據勞工之學識、經驗、品
04 行、能力狀況，亦無法完成工作之情形者。揆其立法意旨，
05 重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達
06 成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞工，造成此項合理
07 經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客觀行為及主觀意
08 志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能
09 完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任
10 工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善
11 情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工
12 作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷
13 之，以昭公允。

14 ②經查，被告辯稱：訪客需經被告核准始能進出被告公司，原
15 告放任公證人等外部人員進入實驗室，未到場控管，使營業
16 秘密有高度外洩可能，違反工作規則情節重大云云。然律
17 師、公證人係因被告與水電行間專利侵權訴訟之需要而對產
18 品進行公證，依理並無未經被告核准進出被告公司之情，況
19 上開專利侵權訴訟所涉及產品之公證，須由工程師於實驗室
20 操作產品始能進行，足徵本件公證人等進入實驗室，應係為
21 執行公證事務之需要。且公證過程中須由被告之研發工程師
22 操作產品，此為被告所不爭，既然律師、公證人並非單獨留
23 置於實驗室中，實難想像律師、公證人進入實驗室有導致營
24 業秘密具有高度外洩之可能，況被告亦未曾依工作規則對原
25 告作成任何懲處。又被告辯稱：原告未親自或派員到場指
26 揮，致原預計4小時完成之公證最後耗時8小時，使被告無端
27 額外支出研發單位之加班費云云，然所謂4小時係律師預估
28 需花費之時間，且公證人體驗公證之費用，事前亦僅能預
29 估，實無法苛責原告保證公證只需花費4小時，且依被告研
30 發單位說明報告（見勞專調卷第97至99頁）雖記載114年2月
31 20日公證花費24萬3,500元云云，然上開24萬3,500元係114

01 年2月20日公證前，基於專利侵權訴訟之需要而各處購買相
02 關產品之花費，並非當日公證所需費用，而依原告與常在法
03 律事務所律師之LINE對話紀錄（見勞專調卷第119至121
04 頁），由於公證人嗣後已更正金額，故金額並非24萬3,500
05 元，且依對話紀錄亦清楚載明「311到億光實驗室檢測」，
06 則上述114年2月20日公證之費用尚未完成計算。至被告辯
07 稱：原告未控管費用，致律師事務所請款費用超過預算數百
08 萬元，蒙受巨大損失云云，然原告陳稱：專利訴訟律師事務
09 所之遴選與委任皆非由原告主導，訴訟策略與應對方針亦均
10 為被告管理階層多方協商後之集體決策，原告僅依指示配合
11 執行相關作業，而律師亦係由董事長面談後委任，原告並未
12 參與選擇合作律所或委任律師之過程等語，且被告並未舉證
13 實際支付數百萬元之律師費用，及該等律師費用對應之工作
14 項目為何，則將律師事務所請款費用過鉅之事宜歸責於原
15 告，依上說明，尚不足採信。另被告辯稱：原告針對UVC模
16 組專利判斷錯誤，致受有開模費用之巨大損失云云，固據被
17 告提出被告公司合約審核暨用印申請單乙份為證（見勞專調
18 卷第101至104頁），然原告陳稱簽核之完整背景事實為，被
19 告之潛在客戶擬委請被告製作與首爾半導體所擁有專利完全
20 相同之UVC模組產品，故最初於業務單位徵詢智權處意見之
21 際，原告即已告知業務單位，如完全依照客戶指示製造產
22 品，必然會侵害首爾半導體之專利權，而所謂迴避專利之設
23 計（見首爾半導體專利之UVC模組爆炸圖，亦即移除紅框部
24 分所示之托座，見勞專調卷第123頁），係考慮到首爾半導
25 體提起訴訟之可能性不高（業務單位預估營收不高，首爾半
26 導體如提起訴訟恐不符成本效益，短期內提起訴訟之可能性
27 不高），原告嘗試提供減少風險之補強措施等語，況依上述
28 簽核表並未記載原告同意簽署免責擔保協議，是僅憑上開簽
29 核表尚不足以證明原告有未控管費用，致律師事務所請款費
30 用超過預算數百萬元，蒙受巨大損失等情，自無法為不利原
31 告之認定。至被告辯稱：原告冒犯其研發材料之合作對象劉

01 如熹教授，均以有會議為由拒絕參加每月會議云云，然原告
02 陳稱：與外部團隊合作研發材料一事，係由研發部門主導，
03 而非智權處；原告入職被告公司以來，與劉教授對接之被告
04 公司研發部門（即前瞻材料開發處）亦未曾提供獲董事長裁
05 示之簽核文件予智權處等語，被告雖舉證人程鼎華為證，然
06 依證人程鼎華於本院審理時之證詞就此部分均證稱並不清楚
07 （見本院卷第323至328頁），是依證人所述內容亦無法為不
08 利原告之認定，被告前開所辯，尚難遽信。是依被告所提現
09 有證據內容實無法舉證原告有主觀上怠忽職守，能為而不為
10 之情形，客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，
11 亦無法完成工作之情形，是被告以原告有勞基法第11條第5
12 款不能勝任工作為由，終止兩造勞動契約，揆之前開說明，
13 尚有未合。

14 3. 原告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約亦不符合
15 解僱最後手段性原則：

16 ①次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
17 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，
18 重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達
19 成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合
20 理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
21 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
22 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
23 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
24 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
25 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台
26 上字第2630號判決參照）。

27 ②查被告以原告有不能勝任工作之情，縱認屬實，然被告並未
28 先採取較輕微之處置，如依被告工作規則作成任何懲處，如
29 降薪、調職等，復未給予任何教育訓練、績效改進計劃等其
30 他改善機會，即逕行資遣原告，依上開最高法院判決意旨，
31 亦不符解僱最後手段性原則。

01 (三)原告請求兩造僱傭關係存在，有無理由？

02 查被告於114年3月19日依勞基法第11條第5款預告於114年3
03 月29日終止系爭勞動契約，並不合法，已如前述，則原告請
04 求確認兩造僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

05 (四)原告請求被告自114年3月30日起至復職日止，按月給付原
06 告118,000元，暨自每月5日應給付薪資之翌日起至清償日
07 止，按年息百分之五計算之利息，有無理由？

08 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
09 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
10 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
11 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
12 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
13 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
14 4條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受
15 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
16 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
17 服勞務之義務，仍得請求報酬，最高法院92年度台上字第19
18 79號判決要旨參照。查被告於114年3月19日終止系爭勞動契
19 約，並不合法，已如前述，被告之上開終止契約，雖不生終
20 止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之
21 意思表示，而原告在被告違法資遣前，主觀上並無任意去職
22 之意，且於114年3月19日寄存證信函催告被告繼續受領勞
23 務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒
24 絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催
25 告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示
26 受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應
27 認被告已經受領勞務遲延，並應給付薪資與原告，則原告請
28 求被告自114年3月30日起至復職日止，按月給付原告118,
29 000元，核屬有據，應予准許。

30 2. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
31 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

01 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
02 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
03 相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限
04 者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，
05 其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。
06 民法第229條、第203條分別定有明文。因此，原告請求被
07 告應自114年3月30日起，按月給付原告118,000元，並自
08 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
09 利息，應屬有據。

10 (五)原告請求被告自114年3月30日起至復職日止，按月提繳7,
11 254元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
12 戶，有無理由？

13 1. 未按「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每
14 月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足
15 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
16 損害賠償」，勞退條例第14條第1項、第31條第1項定有明
17 文，是被告公司應按月將該提繳金額匯入勞工保險局設立之
18 原告之退休金個人專戶。

19 2. 查原告之每月薪資為118,000元，依114年1月1日起生效
20 之勞工退休金月提繳工資分級表月提繳工資為120,900元，
21 被告公司每月應提繳7,254元（計算式： $120,900 \times 0.06 = 7,254$
22 元）至原告之退休金個人專戶，惟自114年3月29日後，
23 被告公司即未替原告提繳勞工退休金，此為被告所不爭，故
24 原告聲明請求被告公司應自114年3月30日起，按月提繳7,25
25 4元至原告勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，應屬有
26 據。

27 五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條前段及勞退條例
28 等規定，請求判決(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應
29 自114年3月30日起至復職日止，按月給付原告118,000元，
30 暨自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五
31 計算之利息。(三)被告應自114年3月30日起至復職日止，按月

01 提繳7,254元至原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，
02 應予准許。

03 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
04 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
05 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
06 所明定。本件判決為被告即雇主如主文第二、三項敗訴之判
07 決，依據前開規定並依職權宣告假執行及免為假執行之宣
08 告。

09 七、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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 3 月 17 日

14 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 17 日

19 書 記 官 蘇 心 喬