

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第82號

原告 應菊秀

訴訟代理人

(法扶律師) 陳志寧律師

被告 豆府股份有限公司

法定代理人 吳柏勳

訴訟代理人 陳一銘律師

曾毓君律師

曾筱棋律師

吳孟哲

施坤佑

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4月20日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,142元，及自民國114年8月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣73元至原告勞工退休金專戶。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔萬分之6，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣1,142元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣73元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄」勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，本件原告之勞務提供

01 地位於新竹市巨城百貨內，本院有管轄權。

02 二、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  
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所  
04 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
05 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
06 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院  
07 52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造  
08 間之僱傭關係仍存在，被告否認，則兩造間是否有僱傭關係  
09 存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權  
10 利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態  
11 得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件  
12 確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

13 貳、實體方面：

14 一、原告主張：

15 (一)、原告於民國(下同)113年1月15日到職，約定工資為新臺幣  
16 (下同)35,500元，原告聘任工作為廚師，然而實際被安排  
17 工作內容是洗碗、清潔、跑腿等打雜工作。於114年4月17日  
18 原告當日班表為13時至22時，原告依班表於12時30分許先  
19 往公司用餐後準備於13時上班，原告到場後遭台北總公司之  
20 人員阻擋，被告告知原告因工作表現不如預期遭解雇，原告  
21 認解雇無理由予以拒絕，並於當日前往申請勞資爭議調解。  
22 原告於114年4月18日仍有依照班表前往公司上班遭拒絕，原  
23 告隨即前往新竹市政府提出勞資調解聲請，後續前往勞保局  
24 陳情。原告於114年5月27日與被告進行調解不成立。原告任  
25 職於被告公司期間，未發生任何工作不能勝任之情事，被告  
26 公司未明確告知原告終止僱傭契約之事由，終止行為並未合  
27 法生效，原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒  
28 絕，應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被  
29 告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領  
30 給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被  
31 告已經受領勞務遲延，依民法第487條規定，原告得請求被

01 告按月給付原告每月薪資35,500元與每年農曆年假前給付年  
02 終獎金15,408元，並每月賠償原告全民健康保險差額237  
03 元、提撥退休金2293元、超時加班費51220元、113年度年終  
04 獎金15408元、績效獎金14000元、工資差額1,000元、開工  
05 紅包600元，主廚紅包600元、全勤及伙食津貼60,169元。

06 (二)、訴之聲明：

- 07 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 08 2. 被告應自114年4月18日起至復職日止，按月於每月5日給付  
09 原告35,737元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按  
10 年息百分之五計算之利息。
- 11 3. 被告應自114年4月18日起至復職日止，每年農曆年假前給付  
12 上訴人年終獎金15,408元，並自年終獎金各期給付日次日起  
13 至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 14 4. 被告應自114年4月18日起至復職日止，按月向原告之勞工保  
15 險局退休金專戶提撥2,293元。
- 16 5. 被告應給付原告142,997元及自本起訴狀繕本送達翌日起至  
17 清償日止，按年利率百分之五計算之利息。
- 18 6. 訴訟費用均由被告負擔。

19 二、被告答辯：

20 (一)、原告自113年1月15日入職後，屢不聽被告門店人員指示，因  
21 不注重衛生清潔、對待同事態度惡劣、拒絕依店內標準處理  
22 餐廚作業或怠於處理工作等情事，期間多次遭被告主管及其  
23 他員工告誡改善。原告時常以咆嘯反駁、逕行轉身離開等方  
24 式回應，致與其他員工間多次發生衝突，門店工作氣氛緊  
25 張。自113年2月以來，被告門市主管多次口頭或書面告誡被  
26 告改善其工作表現及工作態度，原告習於打斷且不尊重主管  
27 教學指示，致使教學所需時間及進度嚴重延滯，入職數月始  
28 終無法獨立負責任何工作站勤務（如分配小菜、洗滌碗盤  
29 等），及從事餐飲業但不洗手等衛生習慣不佳情事（被證3  
30 號），原告持續無視前開要求，屢勸不聽，於同年8月15日  
31 全店會議，被告公司訓練人員再次提出改善建議，指出原告

01 仍有出餐配置小菜不遵守店內標準等問題，但原告卻一再高  
02 聲打斷他人發言，並表示訓練人員依標準需秤重小菜係「缺  
03 德」，更當著在場同仁之面侮辱其「狗仗人勢」。被告總部  
04 官網嗣於114年1月初收到原告任職門店之數名員工投訴，表  
05 示原告效率低落且不斷出錯、無法與同事正常溝通且長期不  
06 願改善等，已造成團隊氛圍惡化及餐廳現場運作管理之困  
07 難，請被告公司積極介入處理。經被告人資經理於114年1月  
08 8日赴門店現場與原告懇談，勸諭其改善工作表現問題，原  
09 告逕辯稱其係遭眾人針對，被告人資經理表示將進一步調  
10 查，原告復表示無必要、其他人均會胡說八道云云。嗣經被  
11 告向同店其他員工瞭解情形，均一致反映原告之工作表現及  
12 態度，已對其他同事造成嚴重困擾，使他人幾無法忍受繼續  
13 於此門店工作，更有現任員工因無法承受與原告共事，而表  
14 示欲申請離職。因原告無法勝任工作且對主管同仁態度極其  
15 惡劣之情況依然持續，已嚴重影響門店正常營運管理，更已  
16 對被告其他員工造成高壓工作環境，經被告門店員工長期多  
17 次勸諭改善、人資經理114年1月8日告誡要求改正等措施，  
18 均未獲原告完成改善，被告乃於114年1月20日依被告績效獎  
19 金管理辦法第7.2條第5點規定，取消發放原告113年度第4季  
20 績效獎金。被告前開要求改正及懲戒等措施，均未獲原告正  
21 面積極回應或任何成效，故被告於114年2月間，乃針對過往  
22 曾經指示原告改正，但原告未展現任何願配合改進意向之事  
23 件，再次與原告懇談並進行懲處，以強調其嚴重性，惟仍悉  
24 數遭原告反駁否認，被告遂予以大過等處分。然原告態度已  
25 明確顯示其並無配合被告合理營業需求改正工作表現及態度  
26 之意願，自無法期待原告不能勝任工作之情形於未來有任何  
27 改善之可能。嗣後原告工作不適任之情形依舊，被告公司員  
28 工頻繁反映因原告備感恐懼與壓力，被告於114年4月7日依  
29 被告績效獎金管理辦法第7.2條第5點規定，取消發放原告11  
30 4年度第1季績效獎金，以示懲戒。且被告公司另接獲同仁反  
31 映，原告於言談間透漏其於入職時提供之證件年齡與真實年

01 齡不符，且透過關係運作而至今尚未放棄中國戶籍，則其入  
02 職時提供之人事資訊及證件實有虛偽不實及合法性之疑慮。  
03 為保護被告公司其他員工權益及職場環境安全，並維護門店  
04 正常管理運作，被告公司遂於114年4月17日向原告當面宣  
05 讀，因其無法勝任工作且提供虛偽資訊，依勞動基準法（下  
06 稱勞基法）第11條第5款及第12條第1項第1款規定，終止雙  
07 方間僱傭契約，並依勞基法規定資遣費及預告工資計算方  
08 法，發放離職金予原告。

09 (二)、答辯聲明：

10 1.原告之訴駁回。

11 2.訴訟費用由原告負擔。

12 三、本院之判斷：

13 (一)、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞  
14 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂勞工「確不能  
15 勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身  
16 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不  
17 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給  
18 付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1820號民事  
19 判決意旨參照）。勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔  
20 任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其  
21 規範意旨在於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動  
22 契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造  
23 成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為  
24 及主觀意志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠  
25 忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。  
26 又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透  
27 過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準  
28 則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資  
29 雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之  
30 經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應  
31 具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或

01 累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇  
02 關係之緊密程度等因素，綜合衡量(最高法院112年度台上字  
03 第828號民事判決意旨參照)。勞工法上之勞動契約，係以勞  
04 工生存權作為其基礎理念，勞雇雙方所議定勞動條件，不得  
05 違反勞基法關於勞動條件最低標準之限制（勞基法第1條規  
06 定參照）。立法者為調和雇主契約終止自由與勞動權保障之  
07 衝突，以法律保留原則，限制雇主除非有勞基法第11條、第  
08 12條所定之法定終止事由，否則不得終止勞動契約，此屬法  
09 律強制禁止規定。準此，勞雇雙方基於契約自由原則雖得合  
10 意終止勞動契約，惟雇主不得基於經濟強勢地位，於勞動契  
11 約或工作規則規範勞基法上開規定以外之解僱事由，以規避  
12 前開強制禁止規定。又雇主於工作規則就勞工工作表現所訂  
13 考評標準，就雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目  
14 的，若未低於勞基法就勞動條件規定之最低標準，勞資雙方  
15 自應遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管  
16 理，法院亦應予以尊重。是工作規則以勞工工作表現績效未  
17 達一定標準作為解僱事由者，仍應具體檢視是否該當勞基法  
18 第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要  
19 件，即基於勞工客觀上之能力、學識、品行或主觀上能為而  
20 不為，其所提供之勞務已無法達成雇主透過勞動契約所欲達  
21 成客觀合理之經濟目的，且須具備「解僱最後手段性原  
22 則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段  
23 後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱用，方符合勞  
24 基法保障勞工權益之立法旨趣（最高法院112年度台上字第  
25 2714號民事判決意旨參照）。

26 (二)、原告主張上開事實，提出聲請調解書與調解紀錄、原告與主  
27 管對話紀錄與網路徵才廣告、原告薪資單（113年11月至114  
28 年1月）、廚餘產出紀錄表、廚務專員掛牌照片、原告勞保  
29 投保明細、人民陳情案件臨櫃收執聯與勞動部勞工保險局函  
30 文、被告工商登記資料網頁截圖為證，被告否認，並以前詞  
31 詞置辯。經查，被告對原告工作情形考評：1.原告入職數月

01 始終無法獨立負責任何工作站勤務（如分配小菜、洗滌碗盤  
02 等），原告常態性無法單獨負責洗滌區工作，不洗手等衛生  
03 習慣不佳情事，原告經被告多次告誡並將原告多次輪調廚務  
04 相關工作站（洗滌站、小菜站及發放傳單等工作）。113年8月  
05 15日全店會議，被告公司人員指出原告有出餐配置小菜不遵  
06 守店內標準等問題提出改善建議，原告高聲打斷並表示依標  
07 準需秤重小菜係「缺德」、「狗仗人勢」，被告人資經理11  
08 4年1月8日告誡要求改正等措施，原告未完成改善，被告於1  
09 14年1月20日依被告績效獎金管理辦法第7.2條第5點規定，  
10 取消發放原告113年度第4季績效獎金，依照員工手冊得予小  
11 過1支。**2.**被告之新竹巨城店副理王麗雅於113年11月19日工  
12 作期間針對原告洗滌區工作勤務指導及建議，原告不服從主  
13 管指導，拒絕溝通，被告被告之區經理康博翔告知原告依照  
14 員工手冊獎懲得予警告，原告提高音量影響用餐顧客、康博  
15 翔114年2月19日懇談原告工作表現及113年1月15日原告擔任  
16 垃圾清運勤務，於同日晚間百貨樓管通知在貨梯垃圾桶發現  
17 被告之垃圾2包，被告遭開立罰款。**3.**114年1月23日18時21  
18 分，原告拉餐具推車行經客席區撞到顧客餐桌，導致餐桌劇  
19 烈搖晃；114年1月27日12時30分至16時30分原告工作值勤期  
20 間4小時擔任洗滌工作、114年1月31日12時30分至15時原告  
21 工作值勤期間2.5小時擔任洗滌工作，囤積過量未清洗餐  
22 具，導致無餐具使用，經主管提醒未改善，114年2月8日康  
23 博翔對原告告開立懇談單，原告拒絕回應工作表現不佳，提  
24 高音量揚言報警處理或勞工局投訴。康博翔於114年2月19日  
25 要求原告改善工作表現，經勸導無效，依照員工手冊獎懲給  
26 予大過1支。114年2月22日原告因指示客人佔位之事有損被  
27 告公司名譽及形象，經記警告1支。**3.**原告經被告多次改善  
28 面談改善原告工作，經輔導訓練無效，被告於114年4月17日  
29 通知原告依勞基法第11條第5款規定於同年4月30日終止勞動  
30 契約。有員工懇談紀錄表、會議錄音譯文、員工陳述紀錄、  
31 解雇通知錄音譯文、監視錄影器影片檔截圖等可佐（本院卷

01 (一)第163-228頁)，並有證人施坤佑於本院審理中之證述可  
02 佐（本院卷(二)第15-28頁）。衡酌原告任職被告約1年3個月  
03 之勞資關係依存程度、及被告多次要求原告改善，原告對被  
04 告之要求均逕予拒絕，原告經懲戒亦未改善等一切情形，有  
05 前開員工懇談紀錄表及原告於員工懇談紀錄表自行書寫文字  
06 及簽名等足憑。足認被告對原告終止勞動契約，並無違反解  
07 僱之最後手段性原則。

08 (三)、被告通知原告之僱傭契約終止日為114年4月30日，並已給付  
09 原告114年4月份薪資33,500元、伙食津貼2,000元、資遣費2  
10 3,891元、預告工資8,519元、投保當月勞保費955元、健保  
11 費592元、福利金158元、提撥勞工退休準備金及提撥勞工退  
12 休金2,292元，有解雇通知錄音譯文、薪資表、勞工提繳異  
13 動資料可佐（本院卷(一)第225-226頁、237-243頁）。兩造間  
14 系爭僱傭契約既經合法終止，原告自不得再向被告請求契約  
15 終止後之工資及負擔健保費、提撥退休金。按年終獎金性質  
16 主要分為「工資」（具勞務對價之經常性給與）與「恩惠性  
17 給與」（雇主體恤）兩種，發放權利多取決於勞動契約或工  
18 作規則，非勞基法強制規定。企業若有盈餘應給予獎勵，但  
19 非盈餘時雇主亦可不發放。原告未舉證系爭年終獎金性質為  
20 具勞務對價之經常性給與之工資性質，原告任職被告期間亦  
21 未曾領得年終獎金，有原告之薪資明細表可佐（本院卷(一)第  
22 237頁）。原告請求被告給付年終獎金15,408元，為無理  
23 由。

24 (四)、按中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位  
25 無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變  
26 更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每  
27 日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。  
28 二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得  
29 超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜  
30 間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要  
31 之安全衛生設施。依中華民國八十五年十二月二十七日修正

01 施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、  
02 林、漁、牧業外，均不適用前項規定；雇主延長勞工工作時  
03 間，其延長工作時間之工資應加給之；雇主有使勞工在正常  
04 工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位  
05 無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，勞基  
06 法第30之1條、第24條、第32條第1項分別定有明文。雇主如  
07 為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞  
08 工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工  
09 加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙  
10 方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主  
11 請求給付加班費（最高法院108年度台上字第890號民事判決  
12 意旨參照）。次按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法  
13 第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工  
14 延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若  
15 勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因  
16 工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院10  
17 1年度台上字第792號民事判決意旨參照）。依原告提出之被  
18 告公司於就業服務站之廚飲服務專員徵才資訊記載，「工作  
19 內內容：1.負責客人帶位、介紹餐點、點餐、桌邊服務、送  
20 餐工作。2.於客人用餐完畢後，負責收拾碗盤與清理環境。  
21 3.進行吧台工作站簡易餐飲之料理，如：調配飲料、甜點製  
22 作等」、「工作時間：日班：自10時00分至20時30分。其  
23 他：配合營運排班8小時/需輪班」、「休假方式：依公司規  
24 定（排休制）」（本院卷(一)第32頁）。原告人事資料表記載  
25 「可配合加班 有餐飲經驗可輪班」等文字（本院卷(一)第159  
26 -161頁）。依勞動基準法第30條之1的規定餐飲業適用「四  
27 週彈性工時」彈性分配例假和休息日（俗稱「日變形」彈性  
28 分配例假和休息日，四週內4例4休，可連續工作12天）和  
29 「彈性分配工作日的正常工作時間」（俗稱為「時變形」彈  
30 性分配工作日的正常工作時間，四週內正常工時160小時，  
31 一日正常工時10小時）。原告自113年1月任職被告公司，係

01 依輪班表排班。有原告之排班工作時數表可佐（本院卷(一)第  
02 249-269頁）。原告之工時及休假符合餐飲業「四週彈性工  
03 時」規定。原告請求超時加班費142,997元除114年1月8日約  
04 談超時142元外（詳如後述）為有理由外，其餘請求為無理  
05 由。又113年第4季及114年第1季，被告公司已因原告工作表  
06 現不佳，經評估原告之工作表現不佳，被告公司最終決定不  
07 予發放，原告自無從向被告公司請求績效獎金（本院卷(一)第  
08 207-208頁）。原告亦未舉證其有出勤春節開工，原告請求  
09 被告開工紅包600元，為無理由。原告每月薪資單記載每月  
10 薪資35,500元，包含伙食津貼及全勤獎金各2,000元，亦有  
11 原告提出之薪資單可佐（本院卷(一)第35-38頁）。原告請求  
12 全勤及伙食津貼60,169元，為無理由。被告於新竹市政府勞  
13 資爭議調解紀錄中陳述，被告同意給付因原告忘刷卡扣薪1,  
14 000元，勞退6%提撥差額73元，114年1月8日超時薪資142元  
15 （依本院卷(一)第28頁）。原告請求被告給付1,142元及勞退6%  
16 提撥差額73元為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無  
17 理由，應予駁回。

18 (五)、原告自【114年4月30日】計算事由發生日起算（該日不計  
19 入），往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月  
20 份之工資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之  
21 各項給付後，分別為【35,500、36,100、38,175、40,310、  
22 35,500、35,500、2,332】元，工資總額為223,417元，除以  
23 6即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均工資應  
24 為【37,236】元（計算式： $(35500+36100+38175+40310+35500+35500+(36139 \times 2 \div 31)) \div 6 = 37236$ ，元以下四捨五入）。原  
25 告之月平均工資為【37,236】元，其自【113年1月15日】  
26 開始任職於被告公司至事由發生日即【114年4月30日】止，  
27 自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為【1年3個月又  
28 16天】，新制資遣基數為【466/720】，（新制資遣基數計  
29 算公式： $([年+(月+日 \div 30)] \div 2)$ ），原告得請求被告公司  
30 給付之資遣費為【24,100】元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣  
31

01 費基數，元以下四捨五入）。又原告自其【114年4月30日】  
02 計算事由發生日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總  
03 日數為【182】日，核計其日平均工資為【1,227.57】元  
04 （計算式：前述回溯6個月之工資總額÷總日數）。而原告  
05 於被告公司繼續工作【一年以上三年未滿】，被告公司應給  
06 付【20】日之預告工資，被告已給付原告4月份全部月薪，  
07 扣除13日，則原告得請求被告公司給付之預告工資為【8,68  
08 8】元（計算式：日平均工資×預告日數，元以下四捨五  
09 入）。兩者合計，原告得請求被告公司給付之資遣費與預告  
10 工資應為【32,788】元。被告已給付原告資遣費23,891元與  
11 預告工資8,519，尚有不足，自不得與原告得請求之忘刷卡  
12 扣薪1,000元，勞退6%提撥差額73元，114年1月8日超時薪資  
13 142元抵扣。

14 (六)、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲延之債  
16 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之  
17 遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可  
18 據者，週年利率為5%，民法第229條第2項前段、第233條第1  
19 項前段及第203條定有明文。原告請求之忘刷卡扣薪1,000  
20 元，114年1月8日超時薪資142元，自起訴狀繕本送達翌日即  
21 自114年8月14日（本院卷(一)第53頁）起至清償日止，按年息  
22 5%計算之利息，為有理由，應予准許。

23 (七)、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定、民法第487條、勞  
24 退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，起訴請求「1.確  
25 認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自民國114年4月18日起至  
26 復職日止，按月於每月5日給付原告35,737元，暨自各期應  
27 給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。  
28 3.被告應自114年4月18日起至復職日止，每年農曆年假前給  
29 付上訴人年終獎金15,408元，並自年終獎金各期給付日次日  
30 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。4.被告應自11  
31 4年4月18日起至復職日止，按月向原告之勞工保險局退休金

01 專戶提撥2,293元。5.被告應給付原告新臺幣(下同)14,29  
02 97元及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按年利率百  
03 分之五計算之利息」,除其中原告請求被告給付1,142元自1  
04 14年8月14日起至清償日止,按年息5%計算之利息,及勞退  
05 6%提撥差額73元,為有理由,應予准許;逾此範圍之請求,  
06 為無理由,應予駁回。

07 四、本件事證已臻明確,兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證,經本  
08 院審酌後,認均不足以影響本判決之結果,毋庸一一論列;  
09 被告聲請傳喚證人陳炳宏等證據調查聲請,因本件事證已臻  
10 明確而無必要,均併此敘明。

11 五、按所命給付之金額或價額未逾新臺幣50萬元之判決。法院應  
12 依職權宣告假執行;法院就勞工之給付請求,為雇主敗訴之  
13 判決時,應依職權宣告假執行。民事訴訟法第389條第1項第  
14 5款、勞動事件法第44條第1項定有明文。本件就原告勝訴部  
15 分依前開規定職權宣告假執行,並依民事訴訟法第392條  
16 第2項規定,宣告被告預供保後得免為假執行,並如主文第5  
17 項所示。

18 六、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

20 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

21 以上正本係照原本作成。

22 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,併  
23 繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

25 書 記 官 高 嘉 彤

26 附表:資遣費試算表

27

編號	姓名	月平均工資	資遣費	預告工資 (被告已	合計

(續上頁)

01

				給付 13 日，其餘 7日之預 告工資)	
1	應菊秀	37,236元	24,100元	8,688元	32,788元