

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第7號

原告 嚴夢萍

訴訟代理人 施宇宸律師

劉宣賦律師

被告 聯茂電子股份有限公司

法定代理人 陳進財

訴訟代理人 李承訓律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月23日辯論終結，判決如下：

主 文

被告聯茂電子股份有限公司應給付原告新台幣260,694元，及自民國114年6月12日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告聯茂電子股份有限公司應給付原告新台幣1元。

被告聯茂電子股份有限公司應自民國114年2月28日起至民國114年9月18日止，按月提撥勞工退休金新台幣6,336元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告聯茂電子股份有限公司應給付原告新台幣7萬3,367元，及自民國114年6月12日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由兩造各負擔2分之1。

本判決第一項得假執行，但被告聯茂電子股份有限公司如以新臺幣260,694元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告聯茂電子股份有限公司以新臺幣1元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項得假執行，但被告聯茂電子股份有限公司如以新臺幣7萬3,367元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

01 一、按經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
02 受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判
03 決意旨參照）。又所謂法律關係之存否不明確，則指法律關
04 係之存否處於不明確之狀態，當事人兩造就其存否發生爭執
05 而言，倘法律關係之存否為兩造所不爭執者，即無確認利益
06 可言，自不許提起確認之訴（最高法院70年度台上字第2792
07 號、112年度台上字第1426號民事判決意旨參照）。經查，
08 原告已於民國（下同）114年9月19日返回被告聯茂電子股份
09 有限公司（下稱被告公司）上班，被告公司已支付原告114
10 年9月份薪資等情，兩造不爭執，堪認原告與被告公司間之
11 僱傭關係已經回復，由此可稽本件兩造間對於原告與被告公
12 司間僱傭關係是否存在，並無不明確之處，原告法律上地位
13 亦非處於不安之狀態，揆諸前開判決之意旨，難認原告有受
14 確認判決之法律上利益，原告訴之聲明第1項請求確認兩造
15 間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

16 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求
17 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、因情事
18 變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法
19 第255條第1項但書第2、3、4款分別定有明文。經查：原告
20 起訴時原聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自11
21 4年2月28日起至原告復職之日止，按月於次月8日給付原告
22 新臺幣(下同)10萬2,400元，及自各期應給付之次日起至清
23 償日止，按年息百分之五計算之利息。3. 被告應自114年2月
24 28日至原告復職之日止，按年於次年1月20日給付原告40萬
25 元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五
26 計算之利息。4. 被告應自114年2月28日起至原告復職之日
27 止，按月提撥勞工退休金6,336元至原告於勞工保險局設立
28 之勞工退休金專戶。5. 訴訟費用由被告負擔。6. 如聲明第二
29 項至第四項獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項規定
30 職權宣告假執行(本院卷第11頁)。原告於114年7月24日以民
31 事變更追加狀變更聲明為：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2.

01 被告應自114年2月28日起至原告復職之日止，按月於次月8
02 日給付原告10萬2,400元，及自各期應給付之次日起至清償
03 日止，按年息百分之五計算之利息。3. 被告應自114年2月28
04 日至原告復職之日止，按年於次年1月20日給付原告40萬
05 元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五
06 計算之利息。4. 被告應自114年2月28日起至原告復職之日
07 止，按月提撥勞工退休金6,336元至原告於勞工保險局設立
08 之勞工退休金專戶。5. 被告應給付原告7萬3,367元，及自起
09 訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
10 6. 訴訟費用由被告公司負擔。7. 如聲明第貳項至第伍項獲勝
11 訴判決，請依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行
12 (本院卷第247頁)。原告於114年10月13日以民事變更訴之聲
13 明狀變更聲明為：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自
14 114年2月28日起至原告復職之日止，按月於次月8日給付原
15 告10萬2,400元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按
16 年息百分之五計算之利息。3. 被告應自114年2月28日至原告
17 復職之日止，按年於次年1月20日給付原告40萬元，及自各
18 期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
19 息。4. 被告應給付原告1元。5. 被告應自114年2月28日起至
20 原告復職之日止，按月提撥勞工退休金6,336元至原告於勞
21 工保險局設立之勞工退休金專戶。6. 被告應給付原告7萬3,3
22 67元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五
23 計算之利息。7. 訴訟費用由被告公司負擔。8. 如聲明第貳項
24 至第陸項獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項規定職
25 權宣告假執行(本院卷第304頁)。核原告所為上開訴之變更
26 及追加，聲明第4項(健康權損害)係因情事變更而以他項聲
27 明代最初之聲明及擴張應受判決事項之聲明；聲明第6項(加
28 班費)所為變更、追加與原訴係本於兩造間勞動法律關係爭
29 議之同一基礎事實，合於上開規定，均應予准許。

30 貳、實體方面：

31 一、原告主張：

01 (一)、原告自110年4月26日起任職於被告公司，職位為管理部經
02 理，負責被告公司人資業務之最高職位，工作地點位於新竹
03 縣○○鎮○○里○○路00號，約定月薪為10萬元、保障年
04 薪為160萬元，被告公司亦按月給付原告2,400元之伙食費。
05 訴外人蔡○曄（即被告公司之執行長，亦為董事之一）於11
06 4年1月21日時，偕同訴外人周○燦（即被告公司之協理）與
07 訴外人何○穎（即被告公司之處長）約談原告。蔡○曄要求
08 原告自請退休，原告表明尚未達法定雇主得強制退休之年
09 齡，故欲繼續留任。114年2月26日下午4點40分，訴外人張
10 可榆（即被告公司之法務部經理）偕同線上遠端連線之周○
11 燦片面告知原告階段性任務已達成，公司不同意原告留任，
12 並說明已於同日發出资遣通報。原告向張可榆表明不同意資
13 遣。被告公司未進行任何績效改善計畫，被告公司對原告違
14 法資遣，兩造間僱傭關係仍存在。原告於114年3月24日以存
15 證信函要求被告公司受領勞務並提出必要之協助，被告公司
16 未為置理，原告自無補服勞務之義務。兩造約定每月薪資10
17 萬元，保障年薪160萬元，另每月有2,400元之伙食費，原告
18 依民法第487條、兩造僱傭契約之約定，請求被告公司按月
19 於次月8日給付原告10萬2,400萬元之工資，並按年請求被告
20 公司於次年1月20日前給付保障年薪40萬元。依照原告工資
21 對應勞動部所發佈之114年勞工退休金月提繳分級表，依勞
22 工退休金條例第31條第1項規定，請求被告公司應按月提撥
23 6,336元（計算式：10萬5,600元*0.06=6,336元）至原告之
24 勞工退休金專戶。被告公司於114年3月21日曾提供原告加班
25 費試算表，核算並給付原告11萬1,695元之加班費，惟被告
26 公司未將原告該月受領之保障年薪數額計入計算每小時平均
27 工資之基礎（111年1月21日被告公司給付原告19萬3,200元
28 之保障年薪，該月每小時工資額即非以10萬元計算），導致
29 加班費短少7萬3,367元，依勞動基準法第24條，被告公司應
30 再給付加班費共7萬3,367元及自起訴狀送達翌日起至清償日
31 止，按年息5%計算之遲延利息予原告。原告於114年9月19

01 日回任被告公司，被告公司竟要求原告獨自一人坐在閒置辦
02 公室(下稱系爭辦公室)，系爭辦公室未安裝冷氣，室內有
03 太陽直射，導致年屆62歲之原告產生熱衰竭症狀。原告114
04 年9月22日至被告公司上班，仍被要求待在系爭辦公室內，
05 被告公司之駐廠護士到場替原告進行檢查，發現原告血壓高
06 達169/108mmHG；原告於114年9月24日提供勞務時，原告又
07 因為過於悶熱之勞動環境感到不適，經駐廠護士到場檢查
08 後，發現原告血壓已高達181/95mmHG，駐廠護士立即要求原
09 告移至警衛室空調房補充水分並請原告自行請假就診；114
10 年9月25日系爭辦公室再度出現攝氏36度高溫，原告實在難
11 耐高溫，於114年9月26日國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹
12 臺大分院新竹醫院之環境暨職業醫學部就診。被告公司為迫
13 使原告被太陽直射，竟先拆除內側座位，將原告的電腦安裝
14 在第一排位子，要求原告坐在會被太陽直射之座位上辦公。
15 原告回任後被告公司營造敵意工作環境，其目的顯不正當，
16 其手段侵害顯具備持續性而侵害原告身體與精神健康權，業
17 已超過社會通念可容忍之範圍，對原告構成職場霸凌之職場
18 上不法侵害。被告公司侵害原告身體與精神健康權，依民法
19 第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告公司賠償
20 原告1元非財產上損害。

21 (二)、訴之聲明：

- 22 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 23 2. 被告應自114年2月28日起至原告復職之日止，按月於次月8
24 日給付原告10萬2,400元，及自各期應給付之次日起至清償
25 日止，按年息百分之五計算之利息。
- 26 3. 被告應自114年2月28日至原告復職之日止，按年於次年1月2
27 0日給付原告40萬元，及自各期應給付之次日起至清償日
28 止，按年息百分之五計算之利息。
- 29 4. 被告應給付原告1元。
- 30 5. 被告應自114年2月28日起至原告復職之日止，按月提撥勞工
31 退休金6,336元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專

01 戶。

02 6. 被告應給付原告7萬3,367元，及自起訴狀送達翌日起至清償
03 日止，按年息百分之五計算之利息。

04 7. 訴訟費用由被告負擔。

05 8. 如聲明第貳項至第陸項獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條
06 第1項規定職權宣告假執行

07 二、被告答辯：

08 (一)、原告為被告公司管理部之最高主管，就工作管理方面，須負
09 責部門費用管控達成、部門KPI指標達成、專案管理等；就
10 人才培育發展方面，負有年度教育訓練計畫達成、個人應授
11 時數達成、重點儲備人才培育、核心人才流動、部門人員整
12 體流動(離職率)等。原告有諸多任務未達成，就其就所屬公
13 服課課長黃○心之諸多違失及不法行為；所屬江○彥於111
14 年間因未依被告公司SOP流程訂機票，任意升等員工機位艙
15 等完全未盡其直屬主管之監督之責，因此核給原告小過1次
16 之處分。原告所屬黃○駿於112年間多次開堆高機未戴安全
17 帽，原告身為主管本應告誡遵守規定，且經工安衛部門告知
18 原告後，原告仍未加以管理告誡黃員，直至勞檢所檢查當場
19 發現，而對被告公司開罰，造成被告公司損害，因此就原告
20 核給小過2次之處分。原告負責撥薪職務時多次加總錯誤、
21 專案推動方面亦屢無成效、多次將教會資料拿到被告公司印
22 表機印製數百份、就其本身負責之泰籍移工在被告公司台灣
23 廠實習及教育訓練，核算泰籍移工在台日期有誤，導致被告
24 公司遭主管機關裁罰37.2萬元，原告113年下半年之工作達
25 成率卻僅37.8%，陳○聿於113年上半年請假總時數高達325
26 小時，該上半年度之達成率卻達88.5%，原告工作達成率與
27 陳○聿之請假時數並無因果關係。原告提出112年上半年度K
28 PI報告未經其主管周○燦認可。因原告一直未能改善其工作
29 態度及狀況，被告公司乃於114年2月上旬由其主管周協理與
30 原告協商合意離職事宜，原告於同年月10日提出除依法得要
31 求之部分外，另要求被告公司給付失業補償25萬元、至114

01 年4月30日始離職及要求110年度至112年度之分紅(每年度30
02 萬元)，嗣兩造於114年2月12日再進行協商，原告要求須將
03 管理部人力再增補3人，被告公司告知將於114年2月27日終
04 止與原告之僱傭關係並予以資遣；詎原告於114年2月27日上
05 午即直接以Line訊息向周協理請假2小時，在未獲准事後也
06 未在人資系統完成請假下，直接至新竹縣勞工處檢舉及調解
07 申請。因原告定暫時狀態處分程序中不斷強調返回被告公司
08 任職之強烈意願，被告公司訴訟代理人即與被告公司高層、
09 法務主管等於114年9月12日進行會議，提出相關調解方案之
10 建議，並委請被告公司訴訟代理人發律師函正式通知原告於
11 收到律師函之翌日返回被告公司上班。原告復職之座位即係
12 其原本管理部之辦公處所，該處所並非屬於顯著濕熱、寒冷
13 之室內作業場所，管理部員工陳仁鴻長期在該辦公處所上
14 班，據陳仁鴻向被告公司表示，原告於110年間到職後，即
15 多次向原告反應希望在該辦公室加裝冷氣，原告未予處理，
16 顯見依原告之認知，該辦公室並無加裝冷氣必要。考量原告
17 在任職期間將被告公司多份管制文件影印或照相攜出，並將
18 其保管的聘僱合約、保密合約等重要文件遺失，加上原告在
19 辦公室區的原位置已有他人使用，被告公司始將原告安置在
20 警衛室旁的管理部辦公室，與職場霸凌完全無關。被告公司
21 經考量後，仍增加配置有二台電風扇，增加一台加濕噴霧
22 器。又被告公司也有派廠護多次對其量測血壓，據廠護表示
23 此因係原告個人身體狀況(感冒或其自身疾病)，非目前辦
24 公室環境造成。原告於114年9月19日返回被告公司上班，被
25 告公司仍已支付原告9月份之薪資。如果原告明年1月還在
26 職，該給的獎金也會給。扣抵之前給原告資遣費197,120
27 元、預告工資102,400元(合計299,520元)，從114年2月28
28 日到114年8月31日的薪水共計618,057元，扣掉原告自行提
29 撥的勞退金、健保、稅額及福利金等為559,134元(依被告書
30 狀表格記載之金額應為560,214元)，再扣除已付的資遣費及
31 預告期間薪資299,520元，餘額還有259,614元，被告公司願

01 意給付259,614元及加班費73,367元(雖然被告公司對金額有
02 爭議,但仍願意給付)。提撥的部分,要等申請後再補繳到
03 勞保局的專戶。原告所為變更、追加顯不合法,其請求或顯
04 欠缺權利保護要件或無必要。

05 (二)、答辯聲明：

06 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

07 2.訴訟費用由原告負擔。

08 3.如受不利益之判決,願供擔保免為假執行之宣告。

09 三、本院之判斷：

10 (一)、原告主張其自110年4月26日起任職於被告公司,擔任管理
11 部經理職務,月薪為10萬2,400元、保障年薪160萬元,被告
12 公司曾於114年2月27日以勞動基準法第11條第5款規定終止
13 與原告間之勞動契約,並發出資遣通報等情,提出員工聘任
14 通知書、原告寄發予被告公司之EMAIL、114年2月27日之錄
15 音檔、原告與訴外人周○燦之LINE對話紀錄截圖等為證,被
16 告公司不爭執,原告此部分主張堪信為真實。原告主張被告
17 公司尚有工資、加班費等未給付之事實,提出被告公司114
18 年2月27日提供之試算表、被告公司提供之加班費計算表、
19 原告提供之加班費差額試算表等為證;被告公司辯稱:原告
20 已於114年9月19日返回被告公司上班,被告公司已支付原告
21 9月份之薪資,如果原告明年1月還在職,該給的獎金也會
22 給。從114年2月28日到114年8月31日的薪水共計618,057
23 元,扣掉原告自行提撥的勞退金、健保、稅額及福利金等為
24 559,134元(依被告書狀表格記載之金額應為560,214元,差
25 額1,080元),再扣除已付的資遣費及預告期間薪資299,520
26 元整,餘額還有259,614元,被告公司願意給付259,614元
27 (應加計差額被告陳述與書狀記載之差額1,080元,總計260,
28 694元)及加班費73,367元。提撥的部分,要等申請後再補繳
29 到勞保局的專戶等語。提出原告之薪資清冊明細、原告之上
30 下班打卡資料、原告之請假記錄資料等為證,原告就被告公
31 司所辯稱之前開扣抵金額計算方式不爭執,被告公司此部分

01 辯解堪以採信。惟原告原請求之工資，就各期應給付次日計
02 算年息百分之5利息，被告公司以原告已先受領之資遣費、
03 預告工資抵扣，原告於114年9月19日復職，被告公司已給付
04 9月份全部薪資，則原告請求之前開利息，應與加班費均同
05 自起訴狀繕本送達日翌日計算計算年息百分之5利息。又原
06 告已於114年9月19日復職，原告亦主張每年獎金40萬元應自
07 次年發給，原告此部分請求，尚無理由。

08 (二)、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
09 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
10 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條
11 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第31條
12 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
13 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
14 償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所
15 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
16 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
17 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
18 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
19 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
20 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
21 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號民事判決參
22 照）。經查，原告自110年4月26日起任職於被告公司，擔任
23 管理部經理職務，月薪為10萬2,400元、保障年薪160萬元，
24 參照勞動部所定勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工
25 資為105,600元，6%即為6,336元（計算式： $105,600 \times 6\% = 6,336$ ），
26 被告公司每月應為原告提撥6,336元之退休金。又兩
27 造間之僱傭關係既仍存在，被告公司應依上開每月為原告提
28 撥勞退金，然因被告公司尚未依法為原告提繳勞退金，有被
29 告公司提出之原告在被告公司加退保及勞退提撥資料等憑；
30 則原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
31 項規定，請求被告公司提繳自114年2月28日起至復職之日

01 止，按月為原告提撥6,336元至原告之勞退專戶，核屬有
02 據，亦應准許。

03 (三)、原告主張原告回任後，被告公司要求原告坐在閒置辦公室，
04 系爭辦公室未安裝冷氣，室內有太陽直射，導致年屆62歲之
05 原告到職第一天就產生熱衰竭症狀，並拆除內側座位，再把
06 提供給原告的電腦安裝在第一排位子，要求原告坐在會被太
07 陽直射之座位上辦公，營造敵意工作環境，侵害原告身體健
08 康，依民法第184條第1項、195條第1項，請求被告公司賠償
09 原告非財產上損害1元，提出原告與張可榆LINE對話紀錄、1
10 14年9月22日、114年9月24日聯茂電子股份有限公司勞工健
11 康服務執行紀錄表、114年9月25日翻拍溫度計照片、國立臺
12 灣大學醫學院附設醫院新竹堂大分院新竹醫院診斷證明書、
13 系爭辦公室內側座位遭拆除後以及辦公電腦新擺放位置之照
14 片為證；被告公司否認，辯稱：該辦公室原為原告辦公室之
15 一，已加裝二台電風扇，增加一台加濕噴霧器等語。按因故
16 意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法
17 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
18 或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上
19 之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項前
20 段、第195條第1項定有明文。次按物理環境：職場的物理外
21 觀是潛在不法侵害的消滅或啟動的關鍵因子。宜特別留意勞
22 工、訪客所處環境及暴露情況，並採取適當解決措施，以降
23 低或消除任何負面影響。在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持
24 空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味(參照勞動部1
25 14年2月執行職務遭受不法侵害預防指引(第四版)第8頁)。
26 又按所謂健康權，係以保持人體內部機能完全為內容之權
27 利，包括生理機能與心理機能(最高法院107年度台上字第3
28 號民事判決意旨可參)。經查，原告於114年9月19日回任至
29 被告公司提供勞務，被告公司安排原告坐於未安裝冷氣，室
30 內有太陽直射之系爭辦公室，原告因頭暈至114年9月26日國
31 立臺灣大學醫學院附設醫院新竹臺大分院新竹醫院之環境暨

01 職業醫學部就診，醫師建議被告公司改善工作環境等情。有
02 原告提出聯茂電子股份有限公司勞工健康服務執行紀錄表、
03 診斷證明書、對話紀錄等為證，被告公司亦不爭執原告回任
04 後之辦公室未安裝冷氣，嗣後始加裝二台電風扇，增加一台
05 加濕噴霧器等情，觀諸該辦公室室內氣溫攝氏32度，即可能
06 達到第二至第三級熱危害等級，有國立臺灣大學醫學院附設
07 醫院新竹臺大分院新竹醫院之環境暨職業醫學部診斷證明
08 書、聯茂電子股份有限公司勞工健康服務執行紀錄表可佐。
09 綜上以觀，被告公司之前開行為已侵害原告身體健康權，原
10 告依民法第184條第1項、195條第1項規定，請求被告公司賠
11 償非財產上之損害，為有理由。

12 (四)、又按非財產上賠償之金額是否相當，應斟酌實際加害情形、
13 影響該權利是否重大、被害者與加害人之身分地位、經濟狀
14 況及其他各種情形，以為核定之準據（最高法院47年台上字
15 第1221號、51年台上字第223號民事判決意旨參照）。查原
16 告為任職被告公司，職位為管理部經理，負責被告公司人資
17 業務之最高職位，月薪為102,400元、保障年薪為160萬元，
18 名下有不動產等經濟狀況，業據原告陳明在卷（見本院卷第
19 351頁）。兩造間因勞資爭議爭訟，被告公司於本案訴訟中
20 通知原告回任，被告公司安排原告回任後坐於未裝設冷氣，
21 有太陽直射之系爭辦公室，而致頭暈就診、原告所受精神痛
22 苦程度等一切情狀，認原告請求被告公司非財產上損害賠償
23 1元，為有理由，應予准許。

24 (五)、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
25 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
26 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
27 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
28 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
29 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
30 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
31 者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，

01 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
02 項、第203條有明文。本件原告對被告公司之訴之聲明請求
03 第2項、第6項利息之請求，應自起訴狀繕本送達(114年6月1
04 1日送達，送達證書見本院卷第73頁)翌日即自114年6月12日
05 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息範圍內，即
06 屬有據(參照理由三(-))，應予准許；逾此範圍之請求，應
07 予駁回。

08 (六)、綜上所述，原告依民法第487條、勞工退休金條例第31條第1
09 項、勞動基準法第24條、民法第184條第1項、195條第1項等
10 規定請求如主文第1項至第4項之範圍內，為有理由，應予准
11 許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

12 四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
13 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
14 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
15 有明文。本件判決第1、2、4項為被告公司即雇主敗訴之判
16 決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執
17 行。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
19 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

20 六、原告起訴後，訴訟中被告公司通知原告於114年9月19日返回
21 被告公司上班，被告公司已支付原告部份薪資，兩造不爭
22 執，被告公司表達和解意願，原告未予同意，而未能達成和
23 解，是以本件訴訟費用應由兩造各負擔2分之1。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日
26 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

27 以上正本係照原本作成。

28 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，並
29 繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日
31 書 記 官 高 嘉 彤