

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第264號

原告 楊晨聆

訴訟代理人 王邵威律師

被告 永新瓦國際股份有限公司

法定代理人 王仁政

訴訟代理人 王騰儀律師(於民國114年2月27日具狀解除委任)

丁威中律師

複代理人 林廷威律師

蔡韋白律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年2月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自民國113年6月1日起至原告復職日之前一日止，於次月5日按月給付原告新臺幣（下同）5萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年6月1日起至原告復職日之前一日止，按月提繳3,036元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)(四)如獲有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。嗣於115年1月20日以民事追加聲明暨補充辯論意旨狀追加及變更聲明為：(一)確認原告與被告間之

僱傭關係存在。(二)被告應自113年6月1日起至原告復職日之前一日止，於次月5日按月給付原告5萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年6月1日起至原告復職日之前一日止，按月提繳3,036元至原告勞退專戶。(四)被告應給付原告24萬元，及其中12萬元自114年2月26日起，其中12萬元自民事追加聲明暨補充辯論意旨狀送達至被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)如獲有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行等語（見本院卷二第29頁）。其請求之基礎事實同為錄取通知書(下稱系爭錄取通知書)之約定，核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：兩造約定原告自113年1月2日起受僱於被告，擔任行銷企劃主管，工作內容為品牌行銷、規劃年度行銷預算與計畫、行銷成果分析等，月薪為5萬元；另到職達6個月，負責之品牌與112年同期相比無衰退，則發放6萬元獎金(下稱系爭勞動契約)。原告任職期間曾辦理「2024 VOGUE 風格野餐日」專案(下稱系爭專案)，系爭專案於113年4月20日完成，雖處理流程仍有可改進之處，然並無重大問題產生。因訴外人王仁政(即被告法定代理人)對於原告辦理系爭專案執行預算之流程不滿，先於113年4月30日請訴外人張力仁(即被告之顧問)約談原告，詢問公司給予何種條件，原告可以自請離職，然因原告不同意自請離職，故予以拒絕。後王仁政於113年5月3日親自與原告進行會談，表示原告雖然工作能力很強，但做事風格與公司有差異，故被告會提供員工績效輔導改善計畫(下稱PIP)，使原告能更加適應被告之運作流程，原告欣然接受。嗣113年5月20日王仁政以電子郵件發布人事命令(下稱系爭A人事命令)，因原告先前僅同意進行PIP，並未同意暫停主管職權，故於當日以電子郵件(下稱113年5月20日郵件)明確表示同意接受PIP，然關於調整職務及職權方面並未經原告同意，且表明系爭A人事命令

01 關於原告使公司承擔損失及法律風險等文字無法接受。被告
02 隨即於113年5月21日以永新人字第0000000號人事命令（下
03 稱系爭B人事命令），稱原告於客觀上未能勝任所擔任工作
04 及於113年5月20日郵件進行違反勞雇關係從屬性之意思表
05 示，主觀上無法勝任所擔任之工作等為由，依勞動基準法
06 （下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於113年6月1日終止系
07 爭勞動契約。被告上開所為係違法解僱原告，未給予原告改
08 善機會，違反解僱最後手段性，系爭勞動契約仍存續。又被
09 告拒絕原告提供勞務，則被告仍有繼續給付原告薪資及提繳
10 勞工退休金之義務。另原告自113年1月2日起至115年1月1日
11 止，已任職滿2年，原告負責之系爭專案銷售情形與前年相
12 比無衰退，被告依約應給付原告113年獎金12萬元、114年獎
13 金12萬元。為此，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依系
14 爭勞動契約、錄取通知書等約定及勞工退休金條例第6條第1
15 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付113年6
16 月1日起至復職前一日之薪資，並應依法提繳該日起至復職
17 前一日之勞工退休金至原告勞退專戶及獎金24萬元等語。並
18 聲明：如變更後之聲明。

19 二、被告抗辯：原告於客觀上未能勝任所擔任工作，故依其個人
20 意願，接受PIP，卻於113年5月20日郵件進行違反勞雇關係
21 從屬性之意思表示，於主觀上無法勝任所擔任之工作。況原
22 告執行系爭專案時，傳送具侵權疑慮之圖檔予行銷媒體使
23 用，嚴重破壞被告與合作廠商（即STANLEY）間行銷協議內
24 容，致被告面臨遭合作廠商求償之法律風險。又原告於系爭
25 專案第二次行程會議（即113年4月3日會議）上，拒絕在已知
26 公司規定前提下，配合提供公司要求之文件，並回覆公司並
27 未有此規定。另原告執行系爭專案時，多次未依公司指示，
28 且私下以公司名義擅自對外發包予攝影師，造成被告相關費
29 用之負擔。前述行為足證原告於客觀上未能勝任所擔任工
30 作。雖經被告以口頭告誡警告、114年4月26日檢討會議、及
31 另分別於114年4月30日、5月3日個別約談原告，並以進行PI

P之方式作為原告懲處手段，仍未見原告改善，被告遂以於13年5月21日依勞基法第11條第5款規定，以系爭B人事命令預告於113年6月1日終止系爭勞動契約。系爭勞動契約已合法終止，故原告前開請求均無理由等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷一第270至271頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

- 1.原告自113年1月2日起任職於被告，擔任行銷企劃主管乙職，約定每月薪資為5萬元。
- 2.兩造於系爭錄取通知書約定：「到職達6個月，若符合以下幾點事項，則將另發放6萬元整作為獎金，依此類推至年度合約期滿。無重大違反勞動契約。負責的品牌與2023年同期相比無衰退。（若有不可抗力之因素，台端可提出異議免除此條件限制）」（見本院卷一第23至24頁）。
- 3.原告於113年3月4日14時12分許，以電子郵件方式，提供其負責品牌STANLEY與合作廠商Fragmentdesign所聯名發售商品之高畫質圖片予其他行銷媒體。
- 4.被告於113年5月21日以勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，預告於113年6月1日終止系爭勞動契約。
- 5.原告任職期間，其負責之品牌STANLEY，113年1月2日至同年5月31日與112年同期相比，銷售情形無衰退。
- 6.被告於113年6月5日有匯款資遣費1萬0,417元予原告（是否為資遣費原告有爭執）。

(二)爭執事項：

- 1.原告是否有不能勝任工作之情事？被告依勞基法第11條第5款規定，以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，於113年5月21日預告於113年6月1日終止系爭勞動契約，是否合法？

- 01 2.原告請求被告給付自113年6月1日至原告復職日之前一日
02 止，於次月5日按月給付原告5萬元，及自各期應給付之翌日
03 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？
04 3.原告請求被告應自113年6月1日至原告復職日之前一日止，
05 按月提繳3,036元至原告勞退專戶，有無理由？
06 4.原告請求被告公司給付24萬元，及其中12萬元自114年2月26
07 日起，其中12萬元自民事追加聲明暨補充辯論意旨狀送達至
08 被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
09 有無理由？

10 四、得心證之理由：

11 (一)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
12 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
13 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
14 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
15 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
16 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
17 判決意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係仍存在，經被告
18 所否認，是兩造是否仍存有僱傭關係即非明確，致原告在私
19 法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判
20 決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利
21 益。

22 (二)兩造約定原告自113年1月2日起受僱於被告，擔任行銷企劃
23 主管，工作內容為品牌行銷、規劃年度行銷預算與計畫、行
24 銷成果分析等，月薪為5萬元；另到職達6個月，負責之品牌
25 與112年同期相比無衰退，則發放6萬元獎金。原告於113年3
26 月4日14時12分許，以電子郵件方式，提供其負責品牌STANL
27 EY與合作廠商Fragmentdesign所聯名發售商品之高畫質圖片
28 予其他行銷媒體。被告於113年5月21日以勞基法第11條第5
29 款規定，預告於113年6月1日終止系爭勞動契約。被告於113
30 年6月5日有匯款1萬0,417元予原告等情，有系爭錄取通知
31 書、系爭工作說明書、系爭B人事命令、資遣費發放通知之E

01 MAIL、113年3月4日原告與行銷媒體間之EMAIL等件在卷可稽
02 (見本院卷一23至27、37至39、119、135頁)，且為兩造所不
03 爭執(見不爭執事項1.至4.、6.)，堪以認定。又原告任職期
04 間，其負責之品牌STANLEY於113年1月2日至同年5月31日，
05 與112年同期相比，銷售情形無衰退，亦為兩造所不爭執(見
06 不爭執事項5.)，亦堪認定。

07 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

08 1.被告抗辯原告未經內部授權，即提供可能具有侵權疑慮的檔
09 案給第三方媒體，是否屬實？

10 (1)被告抗辯原告明知合作廠商(即STANLEY)明確向被告表示：

11 「所有市場行銷活動必須在3月15日後才能進行(日本發
12 布)」、「雖然Hiroshi(即日籍設計師藤原浩)已經在今
13 天在社群媒體發布動態，但在日本的首次發布日期是3月15
14 日(請不要在3月16日前在社群媒體上分享產品照片!)如
15 果有任何顧客詢問，請只回答『敬請關注』即可!」，而原
16 告未獲被告指示或同意，卻於113年3月4日下午透過電子郵件
17 轉發新聞稿及高清圖片予其他行銷媒體。又原告前揭擅自
18 提供予行銷媒體使用之宣傳照片，竟係未經藤原浩本人之同
19 意，逕自使用藤原浩本人於社群媒體上發布所使用之圖片云
20 云，並提出113年2月22日、23日原告與合作廠商間之EMAI
21 L、113年3月4日原告與行銷媒體間之EMAIL、113年3月4日王
22 仁與訴外人Yu-Nien Chang(即合作廠商亞太區總經理)間對
23 話紀錄、113年3月5日王仁政與原告間LINE對話紀錄等件為
24 證(見本院卷一第129至139、379頁)。

25 (2)經查，觀諸上開王仁政與Yu-NienChang間LINE對話，王仁政
26 提及：「我已經聯繫處理這個案子的同事，她(即原告)只有
27 轉傳hypebeastJP發出的內容」等語，且Yu-NienChang回
28 覆：「我跟日本講清楚了，這個是媒體自己的行為，跟Stan
29 ley台灣沒有關係；我從gemma那邊知道其實大家都很清楚規
30 定，媒體那邊是自發行為我們也不能完全控制」等語(見本
31 院卷一第139頁)。足認原告並無提供可能具有侵權疑慮的檔

01 案給第三方媒體之情事，被告就此並未另行舉證以實其說，
02 被告此部分主張即無從憑採。

03 2.被告抗辯原告在已知公司規定前提下，在VOGUE野餐日第二
04 次行程會議上(即113年4月3日會議)，拒絕配合提供公司要
05 求之文件，並回覆公司並未有此規定，是否屬實？

06 被告抗辯原告於113年4月3日第二次專案會議時，王仁政指
07 派張力仁督導專案文件、工作分配及專案指標等，然原告竟
08 於專案會議中拒絕配合，事後亦未依被告要求提供專案管理
09 文件、會議紀錄，更稱「公司並未有此規定」云云。惟被告
10 就此並未舉證以實其說，被告此部分抗辯亦無從憑採。

11 3.被告抗辯原告於系爭專案執行，在未取得授權下代表公司要
12 約第三人執行相關任務造成公司費用負擔，是否屬實？

13 原告固主張原告既為系爭專案之負責人，為達到預期的行銷
14 成果及為活動當日的進撤場協助能夠順利，故於隔日隨即向
15 王仁政解釋欲請攝影師到場協助的原因，然王仁政隨後均未
16 再予以任何回應，且活動當日亦未有任何人向原告表示應禁
17 止攝影師到場工作。是原告主觀上係認王仁政已理解原告考
18 量，故未再出言否決，同意該次活動委託攝影師協助云云。
19 惟查，王仁政於113年3月14日已明確指示刪除攝影師費用，
20 由行銷部安排同仁進行記錄側拍即可。而原告在未取得進一
21 步授權下，即代表公司要約訴外人宋怡蓁擔任攝影師，造成
22 被告支出1萬元費用之負擔等情，業據被告提出113年3月14
23 日原告與王仁政間之EMAIL、113年5月10日王仁政回覆「野
24 餐日專案結案報告及成效評估」(下稱系爭結案報告)之EMAI
25 L等件為證(見本院卷一第115、117至118頁)，且與證人王
26 仁政於言詞辯論時證稱：「我們有第2次事件就是113年4月2
27 0日以後的攝影師事件。這個決策狀態或執行狀態是類似，
28 這部分我已經沒有授權或明確要求發包作業，這和前次的品
29 牌事件雷同，都是不聽從公司指揮」等語(見本院卷二第17
30 頁)；及證人張力仁於言詞辯論時證稱：「原告有寄一封檢
31 討過失的電子郵件給我，…原告沒有取得總經理的書面同

01 意，攝影人員的費用也沒有經過總經理的同意…」等語(見
02 本院卷一第405頁)，互核相符，並有原告與宋怡臻之LINE對
03 話紀錄在卷可稽(見本院卷一第199至202頁)。是被告抗辯原
04 告於系爭專案執行，在未取得授權下代表公司要約第三人執
05 行相關任務造成公司費用負擔等語屬實。

06 4.被告抗辯原告依其個人意願接受PIP，是否屬實？

07 查原告有依其個人意願接受PIP等情，與原告提出之113年5
08 月20日回覆王仁政之EMAIL提及：「首先針對職務及名稱調
09 整，我與您113年5月3日會談時並未有人提及並確認；並且
10 在未有正式會談記錄之下，我未同意公司單方面調整職務及
11 職權，僅同意接受所謂員工績效輔導改善計畫(即PIP)」等
12 語(見本院卷一第35頁)中之「僅同意接受所謂員工績效輔導
13 改善計畫(即PIP)」內容相符，是被告此部分抗辯屬實。

14 5.被告抗辯原告於客觀上未能勝任所擔任工作，故依其個人意
15 願接受PIP。又於113年5月20日郵件進行違反勞雇關係從屬
16 性之意思表示，足證原告主觀上能為而不為，可以做而無意
17 願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，於主觀上無法
18 勝任所擔任之工作，是否屬實？

19 (1)原告任職行銷部主管職務，職務內容為：「1.品牌行銷：熟
20 悉代理品牌文化與風格，維護品牌呈現風格及形象、了解品
21 牌的產品策略，並製訂定在台推廣計畫、品牌聯名或異業結
22 盟發想提案與規劃、媒體關係經營及社群媒體平台管理、品
23 牌官網及目錄定期更新管理、品牌相關文案製作與審核(品
24 牌介紹/產品規格/圖片選擇/產品特色等)。2.規劃年度行銷
25 預算與計劃：廣告投放、展覽活動、媒體公關、其他行銷預
26 算。3.跨部門協調：年度活動檔期規劃、搭配各大電商平台
27 檔期規劃活動促銷、展覽活動規劃與執行、商品上市規劃排
28 程、主持產品上市會議。3.行銷成果分析：廣告成效分析、
29 展覽活動分析、促銷活動分析。4.團隊管理：帶領團隊達成
30 目標、落實專業分工及工作進度追蹤、協助團隊取得行銷資
31 源(包含國外原廠素材)」，有原告提出之系爭工作說明書在

01 卷可稽(見本院卷一第25頁)。又原告不爭執聘僱契約(下稱
02 系爭聘僱契約)係經兩造同意(見本院卷一第214頁)，系爭聘
03 僱契約第2條第7項約定：「七.甲方得視其業務需要及乙方之
04 工作能力合理調整乙方之勞動條件，乙方不得異議，惟甲方
05 應給予乙方合理之教育訓練及不晚於一周之準備時間。乙方
06 清楚且明瞭，本項調動屬甲方之監督管理權限，乙方不得以
07 該調動與錄取通知書內容不符而拒絕」，亦有系爭聘僱契約
08 附卷可查(見本院卷一第85頁)。

09 (2)經查，原告於系爭專案執行，在未取得授權下代表公司要約
10 第三人執行相關任務造成公司費用負擔乙情，已如前述。而
11 原告為系爭專案之負責人(見本院卷一第85頁)，其自陳於系
12 爭專案之執行有：「1.準備期：主責人員應該將行政流程時
13 間拉長，因應行政需求時間。2.行政流程：未事先向RIK確
14 認預算細項，導致作業流程失誤及進場製作裝置時間不足之
15 情況，應相應改善。3.平行單位協調：應文字化口頭協調，
16 加強平行單位對現場活動了解程度，並確實指派人員相關工
17 作事項及流程。4.雨天備案：因為第一次參加，不知道除了
18 攤位帳篷之外，可以將『裝置外推』至帳篷外，導致雨備只
19 向主辦單位商借陽傘一頂及vita自備的簡易帳篷一頂放置備
20 貨。之後若再參加，應該保留攤位帳篷，或者事先調整備
21 貨」等需檢討或改善之情事，有原告製作之系爭結案報告為
22 證(見本院卷一第85頁)，且原告於113年5月7日將系爭結案
23 報告以電子郵件寄給王仁政(見本院卷一第117至118頁)。又
24 原告於系爭專案執行，有未提出比價過程之情事，而被告依
25 原告意願進行PIP，亦有113年4月30日原告、張力仁及王泐
26 婷對話內容提及：「原告：之前有另外一個案子成立了，誠
27 品西門門店的，然後它有找外包廠商，或者A11它找了外包
28 廠商，那有一個比價的過程，然後跟一個，就是那一整包其
29 實是有…。外面的人外包公司進來架設所有東西的，那這一
30 次的話，因為它時間比較趕一點點，所以變成是說，我們原
31 本找了一個外包廠商，然後它口頭上就開了30萬…。它說這

01 個至少就要30了，那我們想說這只有一天的活動，所以我跟
02 Mina，我們就講說，那我們看看我們公司有什麼東西，我們
03 自己處理好了，所以就會變成所有東西你就會覺得說…。其
04 實原本是假設外包廠商30萬的東西，就會變成為什麼會有進
05 車廠的人力，為什麼會有燈串，這種東西，但它原本是應該
06 是一包的…。所以造成就是Rik那一天他就會，他就覺得說
07 那這個不需要、這個不需要，所以其實他像比如說他刪了工
08 讀生…。(張力仁：因為那天我沒去啦！所以我聽你講我就
09 覺得，所以他跟你的訊息就是說你沒有規劃好的意思…。是
10 這樣嗎)原告：應該是說規劃好嗎，就是我没有給他那個比
11 價的過程。(張力仁：就程序不對嘛，就是用錢方面要有固
12 定的程序)原告：像比如說原本這個整包的預算，我們在做
13 預算的時候開了75萬，然後後來這次做完，這個禮拜我算出
14 來了，差不多是55萬左右…。所以其實就是在，就是我的立
15 場上後來我們自己做，其實也是因為想說，那只有一天的活
16 動就不要花這個錢，但是因為這個過程中，他沒有讓他參與
17 到…。那這是我自己做錯的，就是我在所有東西都很趕的情
18 況下，我沒有過他，對那這個是，我覺得這個是，我可以改
19 善的地方，就是因為他畢竟也是第一個活動…。所以我覺
20 得，我不會像你講的說就是，我的做事方式跟公司的做事方
21 式，就不一樣了。我就怎麼樣，我有活到這個年紀了，就是
22 我出來工作，我就是老闆說什麼，你要這個樣子，我會提一
23 次意見…。但是如果不喜歡的話，沒有關係，就照你的做，
24 因為你有全局要考量。對！我是理解的。(張力仁：那我大
25 概懂你的意思，你原則上就是比較想要留下來，然後接受公
26 司的一些…。可能我們會對你做一些教育訓練課程這樣然後
27 幫助你)原告：如果是就是需要的部分的話，那當然是…」
28 等語可稽(見本院卷一第303至305頁)。準此，應認依上開工
29 作說明書之約定，原告客觀上應能勝任「行銷部主管」之工
30 作，但原告有上述未取得授權下代表公司要約第三人執行相
31 關任務造成公司費用負擔；及原告於系爭專案之執行，有前

揭所列需檢討或改善之處；及沒有提出比價的過程等客觀上不能勝任工作之情事。

(3)又原告既有前揭客觀上不能勝任工作之情事，則被告以暫停原告行銷部主管職權一個月方式進行PIP，係因業務需要及原告之工作能力所致，並兼顧原告之利益，合於前揭系爭聘僱契約約定，應具合理性，並無不當動機及濫用權利之情事。足認被告以暫停原告行銷部主管職權一個月之方式進行PIP，並未違法。然原告向被告表示其未同意被告單方面調整職務及職權，僅同意接受PIP等語，顯係不接受被告以暫停原告行銷部主管職權一個月之方式進行PIP之狀態，明顯處於消極不配合被告執行系爭PIP等情，亦堪認定。

(4)再者，就系爭專案有於114年4月26日進行檢討會議、及另分別於114年4月30日、5月3日個別約談原告等情，有114年4月26日會議記錄、114年4月30日對話譯文(見本院卷一第33、295至335頁)在卷可稽，及證人王仁政證述：「第二次約談是由我本人跟原告進行，第一次是由我的行政主管及我的股東兼專案的顧問他進行約談」等語(見本院卷二第14頁)可資證明。原告最後並同意以進行PIP作為續留於公司之方式，此有113年4月30日原告與張力仁對話內容提及：「(張力仁：可能我們會對你做一些教育訓練課程這樣然後幫助你)原告：如果是就是需要的部分的話，那當然是…」等語可稽(見本院卷一第305頁)。然原告不接受被告以暫停原告行銷部主管職權一個月之方式進行PIP，消極不配合被告執行系爭PIP等情，已如前述，是被告依勞基法第11條第5款規定，於113年6月1日終止勞動契約，已符合解雇最後手段性，應為合法。

(5)綜上，原告既有前揭客觀上不能勝任工作之情事，且被告係依原告意願進行PIP，但原告消極不接受被告以暫停原告行銷部主管職權一個月之方式進行PIP，有主觀上不能勝任工作之情事，核屬於勞基法第11條第5款所規定之勞工對於所擔任之工作確不能勝任之終止勞動契約事由。從而，被告於

113年5月21日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定預告於113年6月1日終止系爭勞動契約，自屬合法。是系爭勞動契約已經被告合法終止而不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，於法無據。

(四)原告請求被告給付自113年6月1日至原告復職日之前一日止，於次月5日按月給付原告5萬元本息、及請求被告應自113年6月1日至原告復職日之前一日止，按月提繳3,036元至原告勞退專戶、及請求被告給付24萬元之本息，均無理由：查系爭勞動契約業經被告合法終止，既經本院認定如前，則原告請求給付工資、提繳勞工退休金至原告勞退專戶及給付獎金24萬元，即非有據，並非可採。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、爭錄取通知書及前揭規定，請求判決：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自113年6月1日起至原告復職日之前一日止，於次月5日按月給付原告5萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自113年6月1日起至原告復職日之前一日止，按月提繳3,036元至原告勞退專戶。4.被告應給付原告24萬元，及其中12萬元自114年2月26日起，其中12萬元自民事追加聲明暨補充辯論意旨狀送達至被告之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

01 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
02 應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
04 書記官 陳淑華