

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度重勞訴字第3號

原告 柳超毅
黃志毓
郭小榮

丁季密
林明崇
徐心瑜
張毓哲

共同

訴訟代理人 沈柏亘律師

被告 伊頓飛瑞慕品股份有限公司

法定代理人 嚴慶和

被告 陳郁文
謝明訓
盧玲娟
金純伶

上五人

訴訟代理人 李衣婷律師

黃心慈律師

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114年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告柳超毅、丁季密與被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司間僱傭關係存在。

被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司應自民國114年1月1日起至原告柳超毅、丁季密復職前一日止，按月於每月5日各給付原告柳超毅新臺幣151,503元、原告丁季密新臺幣105,142元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司應自民國113年11月22日起至原
02 告柳超毅、丁季密復職前一日止，按月各提繳新臺幣9,000元、
03 新臺幣6,336元至原告柳超毅、丁季密於勞工保險局之勞工退休
04 金個人帳戶。

05 被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司應各給付原告柳超毅新臺幣376,
06 061元、原告丁季密新臺幣217,486元，及均自民國114年4月3日
07 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

08 原告其餘之訴駁回。

09 訴訟費用由被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司負擔四分之一，原告
10 郭小榮負擔六分之一，原告黃志毓、林明崇、徐心瑜各負擔三十
11 六分之五，原告張毓哲負擔十二分之一，原告柳超毅、丁季密各
12 負擔二十四分之一。

13 本判決第二項各給付日屆至時，均得假執行。但被告伊頓飛瑞慕
14 品股份有限公司如各以新臺幣151,503元、新臺幣105,142元為原
15 告柳超毅、丁季密預供擔保，得免為假執行。

16 本判決第三項各給付日屆至時，均得假執行。但被告伊頓飛瑞慕
17 品股份有限公司如各以新臺幣9,000元、新臺幣6,336元為原告柳
18 超毅、丁季密預供擔保，得免為假執行。

19 本判決第四項得假執行。但被告伊頓飛瑞慕品股份有限公司如各
20 以新臺幣376,061元、新臺幣217,486元為原告柳超毅、丁季密預
21 供擔保，得免為假執行。

22 原告其餘假執行之聲請駁回。

23 事實及理由

24 壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
25 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
26 款定有明文。而所謂請求之基礎事實同一，乃指變更或追加
27 之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社
28 會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資
29 料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體
30 性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一
31 程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即

屬之（最高法院91年台抗字第28號、90年度台抗字第519號
裁定意旨參照）。本件原告於起訴時原請求確認被告伊頓飛
瑞慕品股份有限公司（下稱被告公司）與原告柳超毅、黃志
毓、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜等6人間僱傭關係存
在，被告公司應回復原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季
密、林明崇、徐心瑜等6人如起訴狀附表一「原職位」欄位
所示之職位；被告公司應於民國113年11月22日起至復職前
一日止，按月於每月5日給付原告柳超毅、黃志毓、郭小
榮、丁季密、林明崇、徐心瑜等6人如起訴狀附表一「原工
資」欄位所示之工資；被告公司應自113年11月22日起至復
職前一日止，按月提繳如起訴狀附表二「應按月提繳之退休
金」欄位所示金額至勞動部勞工保險局設立之原告柳超毅、
黃志毓、丁季密、林明崇、徐心瑜勞工退休金個人專戶；被
告公司應給付原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、林明
崇、徐心瑜、張毓哲（下稱原告7人）如起訴狀附表三所示
之加班費；被告公司、被告陳郁文應連帶給付原告柳超毅、
黃志毓、張毓哲、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜如附表
四所示之精神慰撫金；被告公司、被告陳郁文、謝明訓、盧
玲娟、金純伶應連帶給付丁季密新臺幣（下同，附表之幣別
亦為新臺幣）300,000元精神慰撫金，嗣於起訴狀繕本送達
後，追加請求確認被告公司與原告張毓哲間僱傭關係存在，
被告公司應回復原告張毓哲如附表「原職位」欄位所示之職
位；被告公司應於113年11月22日起至復職前一日止，按月
於每月5日給付原告張毓哲如附表「原工資」欄位所示之工
資；被告公司應自113年11月22日起至復職前一日止，按月
提繳如附表「應按月提繳之退休金」欄位所示金額至勞動部
勞工保險局設立之原告張毓哲勞工退休金個人專戶；被告公
司應分別給付原告柳超毅、丁季密VPP獎金381,788元、220,
798元，原告所為追加請求之基礎事實，與原請求之基礎事
實均相同，揆諸前揭規定，原告為上開訴之追加，核無不
合，應予准許。

01 貳、原告起訴主張：

02 一、原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜、
03 張毓哲分別自112年3月26日、107年4月16日、85年7月18
04 日、99年10月4日、91年8月27日、97年6月10日、86年10月4
05 日受僱於被告公司，職稱及月薪如附表所示，被告公司於11
06 3年11月21日以將來走向自動化、組織調整、業務性質變
07 更、業務緊縮為由，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條
08 第4款解僱原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、徐心
09 瑜、張毓哲，依勞基法第11條第2款解僱原告林明崇。被告
10 公司雖有提供其他職務詢問是否調職，然被告公司提供之職
11 位與原本職位之薪資差距甚大，原告7人表示不同意調職亦
12 不同意終止勞動契約，被告公司仍於當日命原告7人收拾物
13 品離開公司，原告黃志毓、林明崇、徐心瑜、張毓哲於113
14 年11月21日被迫簽立相關文件，原告郭小榮則於113年11月2
15 8日迫於威脅而簽立相關文件。然被告公司實際上並無任何
16 結構性、實質性之變異，亦無業務虧損或緊縮之情形，被告
17 公司解僱不合法，原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、
18 林明崇、徐心瑜於113年12月25日寄發存證信函要求回復原
19 職，顯然有繼續為被告公司服勞務之意思，並已提出勞務之
20 準備，被告公司仍予拒絕，足見被告公司受領勞務遲延，原
21 告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜等6
22 人並無補服勞務義務，爰請求確認原告7人與被告公司間之
23 僱傭關係存在，請求被告公司應回復原告7人之原職位，請
24 求被告公司自113年11月22日起按月給付原告7人如附表「原
25 工資」欄位所示之金額，及按月提繳如附表「應按月提繳之
26 退休金」欄位所示之金額至原告柳超毅、黃志毓、丁季密、
27 林明崇、徐心瑜、張毓哲之勞工退休金專戶內。

28 二、原告7人請求被告公司各給付附表「加班費」欄位所示之加
29 班費。

30 三、被告公司向來有獎勵機制稱為「VPP（浮動薪酬計畫）」，
31 此乃依被告公司年度整體營運的業績等情況決定是否發放，

01 乃屬經常性給付之工資性質。依被告公司自行提出之【附件
02 10-2、附件11-2】，可見被告公司自承「2024年100%VP
03 P……），應分別給付原告柳超毅及丁季密381,788元、220,
04 798元之獎金。

05 四、原告7人依民法第184條第1項、第2項前段、第195條第1項前
06 段、第28條請求被告連帶賠償精神慰撫金部分：

07 （一）被告陳郁文於113年3月18日到職被告公司，擔任人資經
08 理，自其進入公司後，即架空原告柳超毅之職務，直接與
09 被告公司總經理即被告謝明訓介入製造部之管理，所有組
10 織、人力決策均略過原告柳超毅，亦遭排除於電子郵件收
11 信及日常部門會議，刻意於職場內架空原告柳超毅之工作
12 能力、形成孤立之惡意環境、刻意貶低原告柳超毅之工作
13 能力，核屬職場霸凌行為。又於113年11月21日，被告陳
14 郁文、謝明訓要求原告柳超毅簽署資遣同意書、不同意職
15 務調動單，經原告柳超毅拒絕，被告陳郁文、謝明訓隨即
16 要求保全人員監視原告柳超毅，在眾目睽睽之下形同受罪
17 犯人般，狼狽收拾自身物品（甚至許多物品於15分鐘內根
18 本無法完全整理），於15分鐘內遭急促驅離公司，使原告
19 柳超毅感受受挫、威脅、羞辱，折損自信，事後更背負沉
20 重身心壓力，不知如何與過往同事應對，亦該當霸凌行
21 為，被告陳郁文與被告公司應連給付700,000元精神慰撫
22 金。

23 （二）被告陳郁文、謝明訓於113年11月21日要求保全人員監視
24 原告黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜、張毓哲，使原告
25 在眾目睽睽之下形同受罪犯人般，狼狽收拾自身物品（甚
26 至許多物品於15分鐘內根本無法完全整理），於15分鐘內
27 遭急促驅離公司，使原告感受受挫、威脅、羞辱，折損自
28 信，事後更背負沉重身心壓力，不知如何與過往同事應
29 對，原告張毓哲更因此發生情緒低落、憤怒、焦慮、失眠
30 惡化、食慾變差等憂鬱及焦慮狀態，該當霸凌行為。被告
31 陳郁文與被告公司應分別連帶給付黃志毓、郭小榮、林明

崇、徐心瑜、張毓哲500,000元、700,000元、700,000元、400,000元、900,000元精神慰撫金。

(三) 被告陳郁文於113年5月即開始對原告丁季密打壓及職場霸凌，並於113年8月1日未經通知降調原告丁季密之職位，打壓與霸凌更行加劇，例如：排斥、忽視、孤立原告丁季密，刻意不給資源及培訓與發展、莫須有之名譽損毀等、遭呼喚去做基層人員之工作，導致原告丁季密因身心壓力有就診必要，更影響生理周期，使原告丁季密之工作能力受貶低，形成孤立之惡意環境，核屬職場霸凌行為，被告陳郁文與被告公司應連帶給付700,000元精神慰撫金。另於113年11月21日因原告丁季密拒絕簽署任何文件，被告陳郁文、謝明訓要求保全人員監視原告丁季密於15分鐘內收拾個人物品離開公司，被告陳郁文命被告盧玲娟、金純伶監視原告丁季密收拾個人物品、強逼寫下電腦密碼及繳交所有鑰匙、公務電腦，被告金純伶更如同審視犯人般，強迫原告丁季密打開包包並伸手四處翻找，後又叫來廠外保全，以強制力驅趕原告丁季密離開被告公司，被告金純伶與保全又一路尾隨監視原告丁季密至停車場直至離開公司為止，侵害原告丁季密之行為自由、個人隱私及人性尊嚴，更使原告丁季密當場難堪不已，帶來沉重的身心壓力，侵害原告丁季密之人格、名譽及健康權。被告公司、被告陳郁文、謝明訓、盧玲娟、金純伶應連帶給付丁季密300,000元精神慰撫金。

五、並聲明：

(一) 確認被告公司與原告7人間僱傭關係存在，被告公司應回復原告柳超毅、黃志毓、丁季密、林明崇、徐心瑜、張毓哲如附表「原職位」欄位所示之職位，回復原告丁季密人資副理之職位。

(二) 被告公司應於113年11月22日起至復職前一日止，按月於每月5日給付原告7人如附表「原工資」欄位所示之工資，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5

01 計算之利息。

02 (三) 被告公司應自113年11月22日起至復職前一日止，按月提
03 繳如附表「應按月提繳之退休金」欄位所示金額至勞動部
04 勞工保險局設立之原告柳超毅、黃志毓、丁季密、林明
05 崇、徐心瑜、張毓哲勞工退休金個人專戶。

06 (四) 被告公司應給付原告7人如附表「加班費」欄位所示之加
07 班費，及自起訴狀繕本送達被告公司翌日起至清償日止，
08 按週年利率百分之5計算之利息。

09 (五) 被告公司、被告陳郁文應連帶給付原告柳超毅、黃志毓、
10 張毓哲、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜如附表「精神
11 慰撫金」欄位所示之精神慰撫金，及自起訴狀繕本送達被
12 告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

13 (六) 被告公司應給付原告柳超毅381,788元，及自114年4月3日
14 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

15 (七) 被告公司應給付原告丁季密220,798元，及自114年4月3日
16 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

17 (八) 被告公司、被告陳郁文、謝明訓、盧玲娟、金純伶應連帶
18 給付原告丁季密300,000元精神慰撫金，及自起訴狀繕本
19 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
20 息。

21 (九) 原告願供擔保請准宣告假執行。

22 參、被告則以：

23 一、原告均任職於被告公司高爾夫部門位於臺南之生產工廠，被
24 告公司主要經營品牌為「GOLF PRIDE」，從事高爾夫握把之
25 生產製造，因前幾年全球性新冠疫情肆虐，進而導致被告公
26 司產量及銷售額均顯著下降，自111年起截至113年9月為
27 止，被告公司之產量及銷售額已連續兩年下降至20%以上，
28 再加上生產成本逐年上漲，為此被告公司只得重新審究內部
29 組織架構及人力安排之妥適性，進行組織變革與優化，以因
30 應不斷下跌的銷售額及產量，據此，被告公司自113年底開
31 始針對臺南之生產工廠進行組織經營結構之調整，及節省人

力成本，被告公司於113年11月21日與原告7人協商終止勞動契約事宜，原告黃志毓、徐心瑜以合意資遣方式終止勞動契約，原告郭小榮、林明崇、張毓哲以退休方式終止勞動契約；被告公司依勞基法第11條第4款規定終止與原告柳超毅、丁季密間勞動契約，被告公司均優於法令之離職給與。

二、原告黃志毓擔任製造部門經理特助（Associate Analyst），被告公司因進行組織架構變革與優化、業務性質的變更，減少製造部門的組織層級以實現更有效率的溝通和協調，故將製造部經理（Production Manager）此一職位裁撤，而擔任製造部門經理特助之原告黃志毓亦遭連帶裁撤，被告公司內因無相類之適當職位可供安排其轉任，故有提供正在開缺之其他職位即洗模班之洗模人員詢問其是否同意接受轉任或其是否願意擔任公司聘僱外國人所從事之工作內容，若不同意前述轉任安排而願意與被告公司以資遣方式合意終止勞動契約的話，被告公司亦給予優離條件，原告黃志毓同意與被告公司以資遣方式終止勞動契約。

三、原告徐心瑜於製造熱壓部門（Compression VSM）下擔任備料班直接人員（Clerk IDL），被告公司因組織架構變革與優化、業務性質的變更，故將原先熱壓部門下的兩個生產單位MCC及Non-Mcc合併為一個生產單位，而因產線合併，裁撤了原先的Comp. VSM-CorapressionNon-MCC部門，致現場備料人員需求下降，只得將多餘之現場人員轉任或裁撤，被告公司內已無相類之適當職位可供安排其轉任，故有提供備料般的操作人員（Operator）一職詢問其是否同意接受此職務變動或是否願意擔任公司聘僱外國人所從事之工作內容，並說明若不同意前述職務異動安排而願意與公司合意終止勞動契約，被告公司亦給予優離條件，原告徐心瑜同意與被告公司以資遣方式終止勞動契約。

四、原告郭小榮於射出VSM部門擔任經理（Injection VSM Manager），被告公司因進行組織架構變革與優化、業務性質的變更，而將射出（Injection VSM）、熱壓（Compression VS

01 M) 兩個VSM製造部門組織架構重整精簡外，並全面升級廠內
02 設備及技術邁向自動化、專業化之製造流程，致原告郭小榮
03 所任職之製造部門業務發生結構性、實質性變異，原告郭小
04 榮所擔任之職位為射出VSM部門經理，為資深高階管理職
05 位，被告公司內已無相類之適當職位可供安排其轉任，亦有
06 提供SCM部門的生管人員一職詢問其是否同意接受此職務變
07 動或是否願意擔任公司聘僱外國人所從事之工作內容，若不
08 同意職務變動，因原告郭小榮已有符合退休要件，被告公司
09 詢問其是否同意藉此辦理退休，被告公司與原告郭小榮嗣於
10 113年11月28日再次進行協商，原告郭小榮同意以114年2月2
11 6日作為退休日，原告郭小榮與被告公司以退休方式終止勞
12 動契約。

13 五、原告林明崇於射出VSM部門安全人員，惟因被告公司本即有
14 專責之職安衛部門（EHS），故將製造部門內安全人員之角
15 色進行裁撤，並提供洗模班之洗模人員（Operator）一職詢
16 問其是否同意接受此職務變動或是否願意擔任公司聘僱外國
17 人所從事之工作內容，因原告林明崇符合退休要件，被告公
18 司一併詢問其是否同意藉此辦理退休，原告林明崇同意以辦
19 理退休之方式合意終止雙方間勞動契約，並以113年11月21
20 日作為其退休日。

21 六、原告柳超毅於製造部門擔任經理（Production Manager），
22 被告公司因進行組織架構變革與優化，故將製造部門經理一
23 職裁撤，因原告柳超毅所擔任之職位為製造部門經理，屬資
24 深且高階之管理職，公司內並無相類之適當職位可供安排其
25 轉任，故有提供正在開缺之其他職位即生產製造部門之製程
26 工程師詢問其是否同意接受轉任或其是否願意擔任公司聘僱
27 外國人所從事之工作內容，若不同意前述轉任安排而願意與
28 公司合意終止勞動契約，被告公司願給予優離條件，原告柳
29 超毅拒絕接受公司轉職之安排，亦不同意終止勞動契約。被
30 告公司依勞基法第11條第4款終止與原告柳超毅間勞動契
31 約。

01 七、原告丁季密自99年10月4日入職被告公司擔任人資專員，主
02 要負責計算臺南場內所有員工之薪資、加班費、津貼、獎金
03 等工作。而自105年1月起，被告公司引進OTL系統協助員工
04 的每日班表、打卡、加班請假等相關出缺勤紀錄的登載與統
05 整，之後被告公司於113年9月再次引進更加優化、智能化之
06 Gaja系統，人資部門每月在核對員工出缺勤紀錄並計算員工
07 薪水或加班費、津貼獎金時所耗費之時間自原先的68小時下
08 降至18小時，僅需原先的4分之1以下時間。被告公司已符合
09 勞基法第11條第4款所稱業務性質變更之要件，而因原告丁
10 季密屬資深且高階之人資部門專員，公司內並無相類之適當
11 職位可供安排其轉任，故有提供正在開缺之其他職位即SCM
12 部門之生管人員詢問其是否同意接受轉任或其是否願意擔任
13 公司聘僱外國人所從事之工作內容，丁季密拒絕接受公司轉
14 職之安排、拒絕合意終止勞動契約、抑拒絕配合公司人資辦
15 理交接作業，惟因已符合勞基法第11條第4款之資遣事由，
16 故被告公司依法仍得予以終止勞動契約。再者，原告丁季密
17 於113年11月21日有違法刪除公司內部文件資料等電磁紀
18 錄、未經同意將被告公司內部資料上傳到原告丁季密私人雲
19 端，依照原告丁季密與被告公司所簽署之工作契約書第6條
20 第（一）項之保密義務約定、道德準則中「保護集團資產」
21 之準則、工作規則第18條第1項第16款，原告丁季密已有違
22 反勞動契約及工作規則且情節重大，故被告公司依勞基法第
23 12條第1項第4款規定，於丁季密出席113年12月20日勞動調
24 解當天終止勞動契約。

25 八、原告張毓哲自86年10月4日入職被告公司，擔任熱壓部課
26 長，被告公司面臨疫情後訂單銳減，近兩年銷售量及產量大
27 幅降低，生產成本上張等情形，不得不進行組織變革與產線
28 優化，而有業務性質的變更，優化原先射出（Injection VS
29 M）、熱壓（Compression VSM）兩個VSM製造部門組織架
30 構，將熱壓部門下的兩個生產單位MCC及Non-MCC部門合併為
31 一個生產單位，裁撤Comp. VSM-Compression Non-MCC部門。

01 故於113年11月21日依勞基法第11條第4款規定，透過被告謝
02 明訓（總經理）及被告陳郁文（人資經理），告知原告張毓
03 哲欲終止雙方間勞動契約，並提供公司內正在開缺之其他職
04 位即生產技術部之製程工程師，詢問其是否同意接受轉任，
05 或是否願意從事公司聘僱外國人之工作內容。又因原告張毓
06 哲已符合退休要件，人資另有詢問是否同意藉此辦理退休，
07 並合意以113年11月21日作為退休日。原告張毓哲經考量其
08 退休計畫及自身權益等各項情況後，雖不同意轉職安排，但
09 同意以辦理退休之方式合意終止雙方間勞動契約，並以113
10 年11月21日作為其退休日。

11 九、縱原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明崇、張毓哲未以資遣
12 或退休方式與被告公司合意終止勞動契約，被告公司因業務
13 性質變更及業務性質緊縮之故，自得依勞基法第11條第2款
14 （原告林明崇部分）或同條第4款（原告黃志毓、徐心瑜、
15 郭小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等間之勞動契約。

16 十、被告公司對於勞工加班時數、加班費之計算基準均是依照勞
17 工事前向權責主管申請加班核准後之加班時間為計算，且此
18 一事前加班許可制以及加班費用領取標準自原告7人入職以
19 前即為如此，若勞工未事前向主管申請加班獲准，則不得逕
20 以其打卡出勤記錄主張有加班，再向被告公司主張給付加班
21 費。原告7人於被告公司並無事前申請加班獲核准之加班費
22 尚未給付之紀錄，故原告7人請求被告公司給付未給付之加
23 班費，應屬無據。

24 十一、原告7人請求精神慰撫金實屬無理由：

25 （一）依被告公司資遣解僱員工之離職程序，均會在預計資遣或
26 解僱員工當天，事先通知保全人員該段期間須待在警衛室
27 （註：位於辦公場所以外，並未在辦公室內），以防若在
28 進行資遣或解僱員工過程中，發生激烈衝突或有何人身安
29 全情況，而此一通知保全人員待在警衛室內隨時待命之程
30 序，絕非如原告所稱保全人員會進入到辦公場所緊迫盯
31 人、監視或粗暴驅離之情形，原告張毓哲所提出之診斷證

明書亦可見其自102年起即有憂鬱情緒適應障礙症、身心性失眠症及非特定的焦慮狀態等症狀而長期接受相關治療，且醫囑上所記載：「據病人述113年11月21日被資遣，開始有情緒低落、憤怒、焦慮、失眠惡化、食慾變差…」亦僅為其個人自述，顯難依據此診斷證明認定原告張敏哲有遭受被告公司及被告陳郁文何種脅迫、霸凌等職場不法侵害行為並因此受有身心傷害之情況。

(二) 原告丁季密於113年11月21日收拾私人物品時，有無故刪除公司電磁紀錄、未經同意轉寄公司文件至外部私人信箱，甚至試圖夾帶公司文件至私人包包內，經一旁陪同之人資即被告金純伶察覺後，當場要求其將放入包包內之文件資料拿出來翻閱檢查，發現其中確實夾帶公司資料，原告丁季密才不得不配合歸還。前開過程，並無人強迫翻找原告丁季密之私人包包，或有任何肢體上碰觸，後續，考量原告丁季密當下已有侵害公司資產及拒絕配合辦理交接程序，刻意拖延滯不離去等情，被告陳郁文等人才不得發動保全人員，而縱使保全人員到場，全程也僅是待在辦公室門外，未曾進入原告丁季密所在之辦公室內，亦未與其有任何肢體接觸。之後為避免原告丁季密再有任何破壞公司資產及人身安全疑慮之下，才由保全人員與人資即被告金純伶陪同原告丁季密離開公司前往停車場。顯見，被告陳郁文、謝明訓、盧玲娟及金純伶等人自始並無任何侵害其隱私或人身自由之情況。

(三) 原告柳超毅另稱自被告陳郁文113年3月18日到職被告公司後，即遭被告陳郁文及被告謝明川架空職權、排除於電子郵件收信及日常會議、孤立及惡意貶低等等職場霸凌行為；原告丁季密則稱被告陳郁文於113年5月開始針對性打壓及霸凌、忽視孤立並刻意不給培訓資源、莫須有名譽損毀、呼喚其去做基層人員工作至其因身心壓力而有就診必要，原告柳超毅、丁季密就前述主張與事實差距甚大，且均未能舉證以實其說。

01 三、被告公司之「VPP」(Variable Pay Plan, 變動薪酬計畫,
02 下簡稱「VPP」)發放制度非屬經常性給付之工資性質,而
03 係公司為獎勵員工之恩惠性給予措施,故原告柳超毅、丁季
04 密追加請求被告公司給付381,788元、220,798元均無理由。

05 三、並聲明:原告之訴駁回。

06 肆、兩造不爭執之事實:

07 一、原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密、林明崇、徐心瑜、
08 張毓哲分別自112年3月6日、107年4月16日、85年7月18日、
09 99年10月4日、91年8月27日、97年6月10日、86年10月4日起
10 受僱於被告公司,均任職於被告公司高爾夫部門位於臺南之
11 生產工廠,該工廠主要經營品牌為「GOLFPRIDE」,從事高
12 爾夫握把之生產製造。被告公司除原告等人服務之臺南廠
13 外,尚有臺北廠。原告7人職稱及月薪如附表所示。

14 二、被告謝明訓為被告公司總經理;被告陳郁文為被告公司之人
15 資經理;被告盧玲娟、金純伶為被告公司之人資,被告盧玲
16 娟負責員工入職、離職、退休、加退保及薪酬作業協助,被
17 告金純伶負責員工出勤管理、移工管理及人員招聘等。

18 三、被告公司於113年11月21日向原告黃志毓表示,依勞基法第1
19 1條第4款規定,終止雙方勞動契約。原告黃志毓於113年11
20 月21日簽立文件如下:

21 (1)職務暨薪資異動單,勾選「不願意接受公司此次基於經營
22 所需之異動,自願選擇資遣,並配合完成公司所需之離職
23 交接手續」。

24 (2)徵詢工作意願調查表,勾選「我不願意擔任外國人所從事
25 之工作」。

26 (3)本院重勞訴卷(一)第125頁書面,記載「經勞資雙方協
27 議,於113年11月21日依據勞基法第11條第4款及第16條規
28 定,告知終止勞動契約,並於113年11月21日正式終止勞
29 動契約。本公司(即被告公司)依據勞基法第16條及勞工
30 退休金條例第12條給付黃志毓預告工資與資遣費並加計雙
31 方協議之其他給付等,合計共525,601元,金額525,601元

整將併於11月薪資於113年12月5日匯入黃志毓銀行帳戶。公司將依法代扣所得稅，如有。（手寫『更新：113年100%VPP：114,975預計於114年4月2日給付』有黃志毓簽名）。上開金額業經本人確認無誤且對內容並無異議，本人同意上述給付金額之總額，即為公司基於勞動契約及其終止依法依約應為之全部給付，本人日後不得再以勞動契約存續期間尚有應付之給付（例如：工資、加班費等）、勞動契約終止應為之給付（例如：資遣費、退休金）、以及其他事項為由，向被告公司再為任何其他請求或為任何其他之主張，亦不得再以勞雇關係為由向任何政府機關、法院等提出爭訟，此據」。

(4)離職申請單，勾選「資遣／解雇」。

四、被告公司開立離職證明書予原告黃志毓，離職原因勾選勞基法第11條第4款。被告公司已給付原告黃志毓資遣費210,788元、預告工資30天63,875元、特休未休薪資10,038元之外、113年11月22日至12月31日薪資71,175元、113年年終獎金54,750元以及113年VPP獎金114,975元，合計共525,601元。

五、被告公司於113年11月21日向原告徐心瑜表示，依勞基法第11條第4款規定，終止雙方勞動契約。原告徐心瑜於113年11月21日簽立文件如下：

(1)職務暨薪資異動單，勾選「不願意接受公司此次基於經營所需之異動，自願選擇資遣，並配合完成公司所需之離職交接手續」。

(2)徵詢工作意願調查表，勾選「我不願意擔任外國人所從事之工作」。

(3)本院重勞訴卷（一）第151頁書面，記載「經勞資雙方協議，於113年11月21日依據勞基法第11條第4款及第16條規定，告知終止勞動契約，並於113年11月21日正式終止勞動契約。本公司依據勞基法第16條及勞工退休金條例第12條給付徐心瑜預告工資與資遣費並加計雙方協議之其他給付等，合計共572,409元，金額509,101元整將併於11月薪

資於113年12月5日匯入徐心瑜銀行帳戶。113年VPP金額63,308元整將併114年3月薪資於114年4月2日匯入徐心瑜銀行帳戶。公司將依法代扣所得稅，如有。上開金額業經本人確認無誤且對內容並無異議，本人同意上述給付金額之總額，即為公司基於勞動契約及其終止依法依約應為之全部給付，本人日後不得再以勞動契約存續期間尚有應付之給付（例如：工資、加班費等）、勞動契約終止應為之給付（例如：資遣費、退休金）、以及其他事項為由，向被告公司再為任何其他請求或為任何其他之主張，亦不得再以勞雇關係為由向任何政府機關、法院等提出爭訟，此據」。

(4)離職申請單，勾選「資遣／解雇」。

六、被告公司開立離職證明書予原告徐心瑜，離職原因勾選勞基法第11條第4款。被告公司已給付原告徐心瑜資遣費340,764元、預告工資30天56,794元、特休未休薪資7,537元之外、113年11月22日至12月31日薪水58,786元、113年年終獎金45,220元以及113年VPP獎金63,308元，合計共572,409元。

七、被告公司於113年11月21日向原告郭小榮表示，依勞基法第11條第4款規定，終止雙方勞動契約。原告郭小榮於113年11月28日簽立文件如下：

(1)離職申請單（未勾選離職原因）。

(2)徵詢工作意願調查表，勾選「我不願意擔任外國人所從事之工作」。

(3)本院重勞訴卷（一）第187頁書面，記載「經勞資雙方協議，於113年11月21日依據勞基法第11條第4款及第16條規定，告知終止勞動契約，並於114年2月26日正式終止勞動契約。本公司依據勞基法第16條及第55條給付郭小榮預告工資、退休金並加計雙方協議之其他給付等，合計共9,366,981元，金額957,604元整將併於113年11月薪資於113年12月5日匯入郭小榮銀行帳戶。113年VPP金額368,421元將併於114年3月薪資於114年4月2日匯入郭小榮銀行帳戶。

01 公司將依法代扣所得稅，如有。上開金額業經本人確認無
02 誤且對內容並無異議，本人同意上述給付金額之總額，即
03 為公司基於勞動契約及其終止依法依約應為之全部給付，
04 本人日後不得再以勞動契約存續期間尚有應付之給付（例
05 如：工資、加班費等）、勞動契約終止應為之給付（例
06 如：資遣費、退休金）、以及其他事項為由，向被告公司
07 再為任何其他請求或為任何其他之主張，亦不得再以勞雇
08 關係為由向任何政府機關、法院等提出爭訟，此據」。

09 (4)退休申請單，勾選「於本公司工作年資滿25年以上，自請
10 退休」。

11 八、被告公司開立離職證明書予原告郭小榮，離職原因勾選勞基
12 法第11條第4款。被告公司已給付郭小榮退休金8,040,956
13 元、預告工資30天182,749元、113年11月22日至12月31日之
14 薪資190,059元、113年年終獎金146,199元、113年VPP獎金3
15 68,421元、114年1月份薪資146,199元、114年2月1日至2月2
16 6日薪資126,706元、113年度特休剩餘4日未休工資19,493元
17 及114年度特休剩餘30日未休薪資146,199元，合計共9,366,
18 981元。

19 九、被告公司於113年11月21日向原告林明崇表示，依勞基法第1
20 1條第2款規定，終止雙方勞動契約。原告林明崇於113年11
21 月21日簽立文件如下：

22 (1)職務暨薪資異動單，勾選「不願意接受公司此次基於經營
23 所需之異動，自願選擇資遣，並配合完成公司所需之離職
24 交接手續」。

25 (2)徵詢工作意願調查表，勾選「我不願意擔任外國人所從事
26 之工作」。

27 (3)本院重勞訴卷（一）第209頁書面，記載「經勞資雙方協
28 議，於113年11月21日依據勞基法第11條第2款及第16條規
29 定，告知終止勞動契約，並於113年11月21日正式終止勞
30 動契約。本公司依據勞基法第16條及第55條、勞工退休金
31 條例第12條，給付林明崇預告工資、退休金、資遣費並加

計雙方協議之其他給付等，合計共1,251,451元，金額622,537元整將併於113年11月薪資於113年12月5日匯入林明崇銀行帳戶。113年VPP金額77,298元將併於114年3月薪資於114年4月2日匯入林明崇銀行帳戶。公司將依法代扣所得稅，如有。上開金額業經本人確認無誤且對內容並無異議，本人同意上述給付金額之總額，即為公司基於勞動契約及其終止依法依約應為之全部給付，本人日後不得再以勞動契約存續期間尚有應付之給付（例如：工資、加班費等）、勞動契約終止應為之給付（例如：資遣費、退休金）、以及其他事項為由，向被告公司再為任何其他請求或為任何其他之主張，亦不得再以勞雇關係為由向任何政府機關、法院等提出爭訟，此據。

(4)離職申請書，勾選「資遣／解雇」。

(5)退休申請單，勾選「於本公司工作年資滿10年以上，且年滿60歲，自請退休」。

十、被告公司開立離職證明書予原告林明崇，離職原因勾選勞基法第11條第2款。被告公司已給付原告林明崇退休金551,616元（舊制）及413,712（新制）、預告工資30天68,952元、113年11月22日至12月31日之薪資71,777元、113年年終獎金55,213元、VPP獎金77,298元及113年特休未休之薪資12,883元，合計共1,251,451元。

六、被告公司於113年11月21日向原告張毓哲表示，依勞基法第11條第4款規定，終止雙方勞動契約。原告郭小榮於113年11月21日簽立文件如下：

(1)職務暨薪資異動單，勾選「不願意接受公司此次基於經營所需之異動，自願選擇資遣，並配合完成公司所需之離職交接手續」。

(2)徵詢工作意願調查表，勾選「我不願意擔任外國人所從事之工作」。

(3)本院重勞訴卷（二）第113頁書面，記載「經勞資雙方協議，於113年11月21日依據勞基法第11條第4款及第16條規

01 定，告知終止勞動契約，並於113年11月21日正式終止勞
02 動契約。本公司依據勞基法第16條及第55條給付張毓哲預
03 告工資、退休金、資遣費並加計雙方協議之其他給付等，
04 合計共3,422,356元，金額1,103,335元整將併於11月薪資
05 於113年12月5日匯入張毓哲銀行帳戶。113年VPP金額181,
06 488元預計於114年4月2日給付。上開金額業經本人確認無
07 誤且對內容並無異議，本人同意上述給付金額之總額，即
08 為公司基於勞動契約及其終止依法依約應為之全部給付，
09 本人日後不得再以勞動契約存續期間尚有應付之給付（例
10 如：工資、加班費等）、勞動契約終止應為之給付（例
11 如：資遣費、退休金）、以及其他事項為由，向被告公司
12 再為任何其他請求或為任何其他之主張，亦不得再以勞雇
13 關係為由向任何政府機關、法院等提出爭訟，此據」。

14 (4)退休申請單，勾選「於本公司工作年資滿25年以上，自請
15 退休」。

16 三、被告公司開立離職證明書予原告張毓哲，離職原因勾選勞基
17 法第11條第4款。被告公司已給付張毓哲退休金2,319,021元
18 （舊制）及604,962元（新制）、30天預告工資100,827元、
19 113年11月22日至12月31日的薪資112,350元、113年年終獎
20 金86,423元、VPP獎金181,488元、113年特休未休工資17,28
21 5元，合計共3,422,356元。

22 三、被告公司開立離職證明書予原告柳超毅，離職原因勾選勞基
23 法第11條第4款。被告公司已給付原告柳超毅資遣費150,863
24 元、20天預告工資117,555元、特休未休薪資10,100元、113
25 年11月22日至12月31日薪資196,954元、113年年終獎金151,
26 503元，合計626,975元。

27 四、被告公司開立離職證明書予原告丁季密，離職原因勾選勞基
28 法第11條第4款。被告公司已給付原告丁季密資遣費735,996
29 元、30天預告工資122,666元、特休未休薪資28,038元、自1
30 13年11月22日至12月31日薪資136,685元、113年年終獎金10
31 5,142元，合計1,128,527元。

01 五、原告丁季密於99年10月4日任職時與被告公司簽立工作契約
02 書，第6條「保密義務：1. 乙方（即原告丁季密）所獲知甲
03 方（即被告公司）業務上之秘密（包括技術、方法、商情資
04 訊等及其他甲方所指定之資料）應信守保密義務，不得洩
05 露，如有違背時，甲方得終止本契約，乙方不得要求任何給
06 與外，如因而造成甲方損害時，另由甲方依法追究賠償責
07 任。2. 乙方不得洩漏自己或探詢他人之薪資資料，如有違背
08 時，甲方得終止本契約。」、簽立「道德準則」。於101年3
09 月23日簽立「關於員工發明及保密資訊協定」。

10 六、被告公司工作規則第18條「（解僱原因）凡本公司員工有下列
11 情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：…六、違
12 反勞動契約或工作規則，情節重大者：（十六）其他違反勞
13 動契約或工作規則，情節重大者。」、第43條「（加班申
14 請）本公司員工因工作需要加班時，應事先申請，經權責主
15 管核准後，加班人員憑以加班。加班（含加班補休）最小申
16 請單位為0.5小時。主管在要求所屬同仁加班時應審慎評估
17 及嚴格管理，不得有要求加班卻不核准其事先加班申請或未
18 審慎評估加班需求，導致加班浮濫及其他損害員工或公司權
19 益之行為。」。上開工作規則業經主管機關於108年5月6日
20 府勞條字第1080501542號核備在案。

21 七、被告公司人力資源部有關加班公告如下：

22 (1)於103年5月2日公告「一、依據4月15日勞資會議決議事
23 項：（一）重申公司自成立以來，勞資會議即已同意：本
24 公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工
25 作時間延長之，並依規定給付加班費。（二）重申本公司
26 員工因工作需要加班時，應事先填寫『加班申請表』，經
27 權責主管核准後，方可加班。未事先申請核准加班的刷卡
28 時間，只為員工進出公司的時間；實際因工作需要之加班
29 時間以事先申請核准的加班起迄時間為依據，加班費亦以
30 此起迄時間計算。未事先申請加班而延後刷卡者，一律視
31 同處理私人事務。…三、各單位主管在要求所屬同仁加班

時應審慎評估及嚴格管理，不得有要求加班卻不核准其事
先加班申請或未審慎評估加班需求，導致加班浮濫及其他
損害員工或公司權益之行為。」。

(2)於105年12月6日公告「一、重申103年5月2日公告之103年
4月15日勞資會議決議事項：本公司員工因工作需要加班
時，應事先申請，經權貴主管核准後，方可加班。未事先
申請核准加班的刷卡時間，只為員工進出公司的時間；實
際因工作需要之加班時間以事先申請核准的加班起迄時間
為依據，加班費亦以此起迄時間計算。未事先申請加班而
延後刷卡者，一律視同處理私人事務。…三、各單位主管
在要求所屬同仁加班時應審慎評估及嚴格管理，不得有要
求加班卻不核准其事先加班申請或未審慎評估加班需求，
導致加班浮濫及其他損害員工或公司權益之行為。」。

(3)於106年9月29日公告「一、重申本公司工作規則之『差勤
管理』相關規定：（四）員工因工作需要加班時，應事先
申請，經權貴主管核准後，憑以加班。（另詳105年12月6
日公告：重申加班申請及相關規定）」。

(4)於107年9月27日公告「一、本公司依9月13日勞資會議決
議有關『差勤管理規範』之調整及重申部分內容如下：
（二）加班補休規範之做法：…3. 員工因工作需要加班
時，應事先申請（不論加班費或加班補休，且都納入一個
月46小時上限之計算），經權貴主管核准後，憑以加班。
（另詳105年12月6日公告：重申加班申請及相關規
定。」。

六、原告柳超毅、黃志毓、郭小榮、丁季密於113年12月5日向臺
南市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張被告公司解僱違法
請求回復僱傭關係，惟調解不成立。原告柳超毅、黃志毓、
郭小榮、丁季密、徐心瑜、林明崇於113年12月25日以仁德
太字郵局第93號存證信函予被告公司，表示於113年11月21
日遭受被告公司依勞基法第11條第2款、第4款片面終止勞動
契約，為違法解僱，應恢復原職務。被告於113年12月26日

01 收受。

02 貳、被告公司網頁記載「成立自1911年，於1923年在紐約證券交
03 易所上市。2022年伊頓公司銷售額達208 億美元，業務遍及
04 170 多個國家。」、「高爾夫握把業務（慕品）現為美國伊
05 頓公司旗下高爾夫部門的台灣生產工廠，主要從事高爾夫握
06 把之生產製造，主要品牌為GOLF PRIDE ([https://www.golf
07 pride.com/](https://www.golfpride.com/))。產品主要提供歐美市場，另外亦銷售日本市
08 場。目前GOLF PRIDE的握把佔全球高球握把市場的60至7
09 0%，居全球之冠。」。

10 參、被告公司於104人力銀行徵才「Senior HR Generalist資深
11 人資專員」（被告公司於114年1月20日更新職缺，原人資專
12 員林育安於114年2月13日離職）、「模具保養/ 技術人
13 員」、「製程工程師」、「製造工程經理Manufacturing En
14 gineering Manager」（原經理於114年2月離職後，被告公
15 司才徵人）。依被告提出之【附件2】，「Inj.VSMInjecti
16 on Team Leader」、「PE/EngManager」、「PlanningSupe
17 rvisor」均顯示TBD（待定、空缺）。被告公司於113年間
18 招募品保經理。被告公司「射出VSM 經理」職缺仍存在。

19 二、原告7人請求被告給付加班費之時間，並未事先申請被告公
20 司核准加班。

21 三、如本院認原告柳超毅、黃志毓、丁季密、林明崇、徐心瑜、
22 張毓哲與被告公司間僱傭關係存在，被告公司應按月提撥之
23 退休金分別為9,000元、3,324元、6,336元、3,648元（或3,
24 324元）、3,036元（或2,748元）、5,256元。

25 三、被告公司於113年11月21日向原告柳超毅表示，依勞基法第1
26 1條第4款規定，終止雙方勞動契約，並詢問是否願意轉生產
27 製造部門之製程工程師或是否願意擔任公司聘僱外國人所從
28 事之工作內容。

29 四、原告丁季密自99年10月4日入職被告公司擔任人資專員，離
30 職前為人資資深專員。

31 五、被告公司於113年11月21日向原告丁季密表示，依勞基法第1

01 1條第4款規定，終止雙方勞動契約，並詢問是否願轉任SCM
02 部門之生管人員或是否願意擔任公司聘僱外國人所從事之工
03 作內容。

04 六、被告公司給與原告柳超毅Offer Letter，上載明”(3)SALARY

05 In addition, you will also be a participant in
06 Eaton' s Variable Pay Plan (VPP). On this plan,
07 your target annual earnings are 18 % of your base
08 salary. All plans are reviewed for possible revision
09 on an annual basis. Your participation in this plan
10 will start on your first day of work and will be
11 prorated to reflect the number of months of your
12 actual employment during the year. The program
13 specified above is subject to change in the event
14 of any alterations in Eaton' s discretion and
15 policies. ”（翻譯：此外，您還將參與伊頓的浮動薪酬計
16 劃（VPP）。根據該計劃，您的每年目標為基本工資的18%
17 。所有計劃每年都會進行審核，並可能進行修訂。您將從入
18 職第一天起參與該計劃，並將根據您當年實際工作的月數按
19 比例分配。上述計畫內容，伊頓集團保留修改及變更的權利
20 。）。

21 七、被告公司107年度至113年度營業所得稅申報書申報之申報銷
22 售額，107年為38億8,545萬4,366元，110年度為46億2,780
23 萬7,090元，111年度為54億897萬6,805元，112年度為46億
24 8,865萬4,741元，113年度為59億2,893萬5,810元。

25 八、被告公司自113年4月至113年12月，共僱用21位外籍移工。

26 伍、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
27 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
29 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此
30 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原
31 告7人主張被告公司解僱並不合法，而請求確認原告7人與被

01 告間之僱傭關係存在。被告則否認原告主張之真正，顯見原
02 告就原告7人與被告公司間僱傭關係之存否有主觀之不明
03 確，足致原告7人就其等主張存在之僱傭關係有受侵害之危
04 險，而此危險，於本院認原告7人之主張為有理由時，得以
05 對於被告公司之確認判決加以除去，揆諸前揭說明，原告7
06 人自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告7人提起本
07 件確認之訴，要屬合法。

08 陸、得心證之理由：

09 一、原告黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜、張毓哲與被告公司
10 已合意以資遣或退休之方式終止雙方勞動契約：

11 （一）按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
12 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文
13 禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖
14 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞
15 方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終
16 止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終
17 止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決意
18 旨參照）。被告公司於113年11月21日向原告黃志毓、徐
19 心瑜、郭小榮、張毓哲、林明崇表示依勞基法第11條第2
20 款（原告林明崇部分）或同條第4款（原告黃志毓、徐心
21 瑜、郭小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等間之勞動契
22 約。原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明崇、張毓哲分別
23 簽署「兩造不爭執之事實三、五、七、九、十」所示之文
24 件，已如前述，從原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明
25 崇、張毓哲簽署之上開文件記載「經勞資雙方協議」、
26 「加計雙方協議之其他給付」、「自請退休」可知，雖被
27 告公司於113年11月21日先單方向原告黃志毓、徐心瑜、
28 郭小榮、張毓哲、林明崇表示依勞基法第11條第2款（原
29 告林明崇部分）或同條第4款（原告黃志毓、徐心瑜、郭
30 小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等間之勞動契約，但原
31 告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明崇、張毓哲經與被告公

01 司協商後，簽署上開文件予被告公司，同意被告公司依勞
02 基法第11條第2款（原告林明崇部分）或同條第4款（原告
03 黃志毓、徐心瑜、郭小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等
04 間之勞動契約。依上開說明，原告黃志毓、徐心瑜、郭小
05 榮、林明崇、張毓哲與被告公司間已達成被告公司依勞基
06 法第11條第2款（原告林明崇部分）或同條第4款（原告黃
07 志毓、徐心瑜、郭小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等間
08 勞動契約之合意。原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明
09 崇、張毓哲主張並未與被告公司達成被告公司依勞基法第
10 11條第2款（原告林明崇部分）或同條第4款（原告黃志
11 毓、徐心瑜、郭小榮、張毓哲部分）規定終止與渠等間勞
12 動契約之合意云云，自不足採。

13 （二）原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、林明崇、張毓哲與被告公
14 司間既已達成被告公司依勞基法第11條第2款（原告林明
15 崇部分）或同條第4款（原告黃志毓、徐心瑜、郭小榮、
16 張毓哲部分）規定終止與渠等間勞動契約之合意，原告黃
17 志毓、徐心瑜、郭小榮、林明崇、張毓哲請求確認被告公
18 司與原告黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜、張毓哲間僱
19 傭關係存在，被告公司應回復原告黃志毓、郭小榮、林明
20 崇、徐心瑜、張毓哲如附表「原職位」欄位所示之職位；
21 被告公司應於113年11月22日起至復職前一日止，按月於
22 每月5日給付原告黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜、張
23 毓哲如附表「原工資」欄位所示之工資，及自各期應給付
24 之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被
25 告公司應自113年11月22日起至復職前一日止，按月提繳
26 如附表「應按月提繳之退休金」欄位所示金額至勞動部勞
27 工保險局設立之原告黃志毓、林明崇、徐心瑜、張毓哲勞
28 工退休金個人專戶，為無理由。

29 二、原告柳超毅、丁季密請求確認僱傭關係存在、回復原職位、
30 按月給付工資、按月提繳勞工退休金部分：

31 （一）按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工

01 作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條
02 第4款所明定。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經
03 營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或
04 調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變
05 異。勞基法第11條第4款後段所稱「業務性質變更，有減
06 少勞工之必要，又無適當工作可供安置」，明示雇主資遣
07 勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最
08 後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職（最高
09 法院105年度台上字第144號、100年度台上字第1057號民
10 事判決意旨參照）。

11 （二）被告公司係以原告柳超毅於製造部門擔任經理（Producti
12 on Manager），被告公司因進行組織架構變革與優化，將
13 製造部門經理一職裁撤；原告丁季密主要負責計算臺南場
14 內所有員工之薪資、加班費、津貼、獎金等工作。而自10
15 5年1月起，被告公司引進OTL系統協助員工的每日班表、
16 打卡、加班請假等相關出缺勤紀錄的登載與統整，之後被
17 告公司於113年9月再次引進更加優化、智能化之Gaja系
18 統，人資部門每月在核對員工出缺勤紀錄並計算員工薪水
19 或加班費、津貼獎金時所耗費之時間自原先的68小時下降
20 至18小時，僅需原先的4分之1以下時間為由，依勞基法第
21 11條第4款規定終止與原告柳超毅、丁季密間之勞動契
22 約，惟查，被告公司107年度至113年度營業所得稅申報書
23 申報之申報銷售額，107年為38億8,545萬4,366元，110
24 年度為46億2,780萬7,090元，111年度為54億897萬6,805
25 元，112年度為46億8,865萬4,741元，113年度為59億2,89
26 3萬5,810元，已如前述，可見被告公司於113年之銷售額
27 是107年以來之最高，而被告公司之營業內容並沒有變
28 動，又為被告所不爭執，則被告公司雖將製造部門經理一
29 職裁撤，並引進OTL系統、Gaja系統協助員工的每日班
30 表、打卡、加班請假等相關出缺勤紀錄的登載與統整等，
31 但被告公司內部並未產生結構性或實質上之變異，自難認

有「業務性質變更」。況被告公司表示要資遣原告柳超毅時，被告公司之「Inj.VSMInjection Team Leader」、「PE/EngManager」、「PlanningSupervisor」均顯示TB D（待定、空缺）。被告公司「射出VSM經理」職缺仍存在，均業如前述，而證人即被告公司原人資部學習發展副理林育安於本院審理時具結證稱：柳超毅原職位是Production Manager，可調任至「PE/EngManager」職位等語（重勞訴卷二第341頁），可見被告公司尚可提供「PE/Eng Manager」職位予原告柳超毅。另被告公司表示要資遣原告丁季密時，原告丁季密有表示願意調任生管人員之職缺，然被告公司並未同意，此為被告所不爭執，則縱認被告公司確因業務性質變更，有減少勞工之必要，被告公司亦非無適當工作可供安置原告柳超毅及丁季密，則被告公司依勞基法第11條第4款規定終止與原告柳超毅及丁季密間勞動契約，自不合法。

（三）按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號民事裁判意旨參照）。被告公司係以原告丁季密於113年11月21日將被告公司的資料刪除，並將公司的資料上傳到原告丁季密私人的雲端，主張原告丁季密違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止與丁季密間的勞動契

約，原告丁季密則否認113年11月21日將被告公司的資料刪除，並將公司的資料上傳到其個人的雲端，主張其刪除的資料夾是其個人的資料夾，其並未將被告公司的資料上傳到其個人的雲端等語，則被告就上開有利於己之事實，自應舉證證明。

（四）被告主張原告丁季密於113年11月21日將公司的資料上傳到原告丁季密私人的雲端，係以被告金純伶於本院之供述為證（114年8月8日言詞辯論筆錄），惟查，金純伶於本院114年8月8日言詞辯論時，係以被告身分為陳述，其與被告公司均係本案之被告，且係被告公司之員工，其難僅以被告金純伶於本院之供述，即認原告丁季密於113年11月21日將被告公司的資料上傳到原告丁季密私人的雲端。被告主張原告丁季密於113年11月21日將被告公司的資料刪除，係以被告金純伶於本院之供述及被告公司人資與資訊部門往來信件（關於復原及追溯原告丁季密所刪除之公司文件資料內容）為證，惟查，有關被告金純伶於本院之供述難以採為對被告公司有利之認定，已如前述，至被告公司人資與資訊部門往來信件（含被證23之資料），被告雖有說明原告丁季密刪除之資料夾之部分內容，惟原告丁季密主張該資料夾係其私人製作之資料夾，此為被告所不爭執，上開資料夾既係原告丁季密私人製作之資料夾，而非被告公司資料存放所在，且該資料夾有「大頭照」等原告丁季密之私人資料，在被告公司113年11月21日向原告丁季密為解僱之意思表示，並要求原告丁季密於15分鐘內收拾個人物品離開公司，原告丁季密在時間有限情況下，為免其私人資料留在被告公司電腦內，而將其私人製作之上開資料夾全部刪除，難認其違反勞動契約或工作規則，情節重大。被告公司以原告丁季密違反勞動契約或工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款終止與丁季密間的勞動契約，亦不合法。被告公司依勞基法第11條第4款、第12條第1項第4款規定終止與原告柳超毅及丁季

密間勞動契約，既不合法，原告柳超毅及丁季密請求確認與被告公司間僱傭關係存在，為有理由。

(五) 按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第235條、第487條本文分別定有明文。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事裁判意旨參照）。原告柳超毅、丁季密係遭被告公司非法解僱始離職，被告公司不法終止與原告柳超毅、丁季密間勞動契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告公司為預示拒絕受領原告柳超毅、丁季密勞務之表示。原告柳超毅、丁季密復於113年12月5日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張被告公司解僱違法請求回復僱傭關係，已如前述，可見原告柳超毅、丁季密在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，則被告公司拒絕受領原告柳超毅、丁季密勞務後，應負受領遲延之責，原告柳超毅、丁季密無須催告被告公司受領勞務，而被告公司於受領遲延後，並未對原告柳超毅、丁季密表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告公司已經受領勞務遲延，依民法第487條規定仍應給付工資與原告柳超毅、丁季密。又被告公司已給付原告柳超毅、丁季密113年11月22日至同年12月31日之薪資，已如前述，則原告柳超毅、丁季密請求被告公司應分別給付原告柳超毅、丁季密如主文第2項所示之薪資及遲延利息，為有理由，應予准許，原告柳超毅、丁季密請求被告公司給付113年11月22日至同年12月31日之薪資及遲延利

息，為無理由。原告柳超毅、丁季密原分別擔任被告公司製造部經理、資深人資專員，被告公司製造部經理之職位業已裁撤，為兩造所不爭執，則原告柳超毅、丁季密分別請求被告公司回復製造部經理、人資副理之職位，為無理由。

（六）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。因被告公司未合法終止與原告柳超毅、丁季密間之勞動契約，被告公司應提撥如主文第3項所示之勞工退休金至原告柳超毅、丁季密之勞工退休金專戶，已如前述（兩造不爭執之事實三），則原告柳超毅、丁季密依上開規定，請求被告公司應提撥如主文第3項所示之勞工退休金至原告柳超毅、丁季密之勞工退休金專戶，亦屬有據，應予准許。

三、原告7人請求加班費部分：

（一）按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。是勞工於正常上班時間無法完成工作致需延長工作時間者，雇主為管

01 理需求，自非不得以工作規則規定勞工延長工時應事先申
02 請，經同意後始予准許，以避免勞工無延長工時之需求，
03 仍故意將工作拖延，或為請領加班費而逾時滯留之情形。
04 再者，勞工如有加班之事實，無論雇主就該勞工加班行為
05 是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運
06 成本之增加，雇主就勞工有無加班事實及其必要，如已訂
07 有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。至出勤紀錄內記載
08 之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行
09 職務，固為勞動事件法第38條所明定。惟此係因雇主本於
10 其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於
11 勞工之工作時間具有較強之證明能力，故就勞工與雇主間
12 關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
13 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，雇主如
14 主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
15 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦
16 得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證
17 據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀
18 求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由即
19 明。是勞工雖得主張依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其
20 業經雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一
21 事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時
22 間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定（最高
23 法院110年度台上字第675號、109年度台上字第1747號判
24 決意旨參照）。

25 （二）被告公司工作規則第43條「（加班申請）本公司員工因工
26 作需要加班時，應事先申請，經權責主管核准後，加班人
27 員憑以加班。加班（含加班補休）最小申請單位為0.5小
28 時。主管在要求所屬同仁加班時應審慎評估及嚴格管理，
29 不得有要求加班卻不核准其事先加班申請或未審慎評估加
30 班需求，導致加班浮濫及其他損害員工或公司權益之行
31 為。」。上開工作規則業經主管機關於108年5月6日府勞

條字第1080501542號核備在案。被告公司人力資源部有關加班公告如下：(1)於103年5月2日公告「一、依據4月15日勞資會議決議事項：（一）重申公司自成立以來，勞資會議即已同意：本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之，並依規定給付加班費。（二）重申本公司員工因工作需要加班時，應事先填寫『加班申請表』，經權責主管核准後，方可加班。未事先申請核准加班的刷卡時間，只為員工進出公司的時間；實際因工作需要之加班時間以事先申請核准的加班起迄時間為依據，加班費亦以此起迄時間計算。未事先申請加班而延後刷卡者，一律視同處理私人事務。…三、各單位主管在要求所屬同仁加班時應審慎評估及嚴格管理，不得有要求加班卻不核准其事先加班申請或未審慎評估加班需求，導致加班浮濫及其他損害員工或公司權益之行為。」。(2)於105年12月6日公告「一、重申103年5月2日公告之103年4月15日勞資會議決議事項：本公司員工因工作需要加班時，應事先申請，經權責主管核准後，方可加班。未事先申請核准加班的刷卡時間，只為員工進出公司的時間；實際因工作需要之加班時間以事先申請核准的加班起迄時間為依據，加班費亦以此起迄時間計算。未事先申請加班而延後刷卡者，一律視同處理私人事務。…三、各單位主管在要求所屬同仁加班時應審慎評估及嚴格管理，不得有要求加班卻不核准其事先加班申請或未審慎評估加班需求，導致加班浮濫及其他損害員工或公司權益之行為。」。(3)於106年9月29日公告「一、重申本公司工作規則之『差勤管理』相關規定：（四）員工因工作需要加班時，應事先申請，經權責主管核准後，憑以加班。（另詳105年12月6日公告：重申加班申請及相關規定）」。(4)於107年9月27日公告「一、本公司依9月13日勞資會議決議有關『差勤管理規範』之調整及重申部分內容如下：（二）加班補休規範之做法：…3. 員工因工作需要加班時，應事先申請

（不論加班費或加班補休，且都納入一個月46小時上限之計算），經權責主管核准後，憑以加班。（另詳105年12月6日公告：重申加班申請及相關規定。」，均業如前述，從上開規定及公告可知，被告公司員工因工作需要加班時，應事先申請，經權責主管核准後，加班人員憑以加班，兩造自應遵循辦理。原告7人自承渠等主張之加班時間均未事先申請，並經權責主管核准，依被告公司之上開規定，原告7人自不得請求加班費。原告7人請求被告公司給付加班費部分，均屬無據。

四、原告7人請求精神慰撫金部分：

（一）職場霸凌於勞動、職安法規中並無定義，一般是在工作場所中發生，藉由權力濫用與不公平的處罰所造成的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沉重之身心壓力。但職場生活除工作內容外，本就是一種相互溝通的過程，人與人相處本有志同道合，亦有話不投機者，非謂同事相處間偶有摩擦、衝突、不愉快、疏遠即所謂職場霸凌。是霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由連續且積極之行為，侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認為超過容許之範圍，方該當之。應從幾個方面觀察：包括行為態樣、次數、頻率、人數，受害者受侵害權利為何（例如性別歧視、政治思想、健康權、名譽權）、行為人之目的及動機等綜合判斷是否超過社會通念所容許之範疇。

（二）原告柳超毅主張自被告陳郁文113年3月18日到職被告公司後，即遭被告陳郁文及被告謝明川架空職權、排除於電子郵件收信及日常會議、孤立及惡意貶低等等職場霸凌行為；原告丁季密則稱被告陳郁文於113年5月開始針對性打壓及霸凌、忽視孤立並刻意不給培訓資源、莫須有名譽損毀、呼喚其去做基層人員工作，然為被告所否認，原告柳超毅、丁季密就上開利己事實並未舉證以實其說，自難採

01 信。

02 (三) 原告主張被告陳郁文、謝明訓於113年11月21日要求保全
03 人員監視原告7人，使原告7人在眾目睽睽之下形同受罪犯
04 人般，狼狽收拾自身物品，於15分鐘內遭急促驅離公司，
05 該當霸凌行為云云，惟查，被告公司既主張終止與原告7
06 人間勞動契約，則被告公司為防止原告7人遭終止勞動契
07 約後，帶走公司之相關文件，要求原告7人立刻整理完畢
08 離開辦公處所，並派員監看原告7人有無帶走被告公司之
09 相關文件，難認係霸凌行為。

10 (四) 原告丁季密主張被告陳郁文命被告盧玲娟、金純伶強逼寫
11 下電腦密碼及繳交所有鑰匙、公務電腦，被告金純伶更如
12 同審視犯人般，強迫原告丁季密打開包包並伸手四處翻
13 找，後又叫來廠外保全，以強制力驅趕原告丁季密離開被
14 告公司，被告金純伶與保全又一路尾隨監視原告丁季密至
15 停車場直至離開公司為止，侵害原告丁季密之行為自由、
16 個人隱私及人性尊嚴云云，惟查，被告公司既主張終止與
17 原告丁季密間勞動契約，則被告公司要求原告丁季密寫下
18 電腦密碼（以免被告公司因無電腦密碼，而無法使用該電
19 腦）及繳交所有鑰匙、公務電腦，難認有何不當。原告丁
20 季密主張被告金純伶強迫原告丁季密打開包包並伸手四處
21 翻找，後又叫來廠外保全，以強制力驅趕原告丁季密離開
22 被告公司，為被告所否認，原告丁季密就該利己事實並未
23 舉證以實其說，尚難採信。原告丁季密主張被告之上開行
24 為，侵害原告丁季密之人格、名譽及健康權云云，均不足
25 採。

26 五、原告柳超毅、丁季密請求被告公司給付原告柳超毅113年VPP
27 獎金376,061元、原告丁季密113年VPP獎金217,486元，為有
28 理由：

29 (一) 原告柳超毅、丁季密主張被告公司有獎勵機制稱為「VPP
30 (浮動薪酬計畫)」，依被告公司年度整體營運的業績等
31 情況決定是否發放，發放時間為隔年3月，此為被告所不

爭執，堪信屬實。被告公司既有發放VPP獎金之規定，該規定自屬被告公司與員工間勞動契約之一部分，是依被告公司之上開規定，只要符合被告公司發放VPP獎金之標準，被告公司即應依其規定發放VPP獎金予符合規定之員工，符合規定之員工亦有權要求被告公司發放，此與VPP獎金係屬經常性給與之工資性質，或屬恩惠性給與無關，亦即縱認VPP獎金係屬恩惠性給與，但被告公司既與員工約定發放VPP獎金之標準，只要符合被告公司發放VPP獎金之標準，被告公司不得主張VPP獎金係恩惠性給與而不予發放。

(二) 原告柳超毅、丁季密主張其2人符合被告公司發放113年VPP獎金之標準，被告公司應發給原告柳超毅113年100%VPP獎金381,788元、原告丁季密113年100%VPP獎金220,798元，係以被告公司提出之附件10-2、附件11-2（重勞訴卷一第239頁、第265頁）為證，上開2份資料係被告公司主張終止與原告柳超毅、丁季密間勞動契約後，交與原告柳超毅、丁季密簽收之文件（原告柳超毅、丁季密主張被告公司解僱不合法而拒絕簽收），上開文件分別記載「2024年100% VPP：381,788」（柳超毅）、「2024年100% VPP金額220,798」（丁季密），原告柳超毅、丁季密主張其2人如符合被告公司發放113年100%VPP獎金，被告公司應發給原告柳超毅113年VPP獎金381,788元、原告丁季密113年VPP獎金220,798元，應可採信。

(三) 被告主張被告公司VPP獎金計算公式：14個月薪×職等範圍（10%—18%）×個人績效%（九宮格）×工廠績效%。其中若有一個參數為0，則VPP獎金即為0。被告公司113年之「工廠績效%」參數為98.5%，為原告柳超毅、丁季密所不爭執，應可採信。是被告主張被告公司提出之附件10-2、附件11-2之所以記載「2024年100% VPP：381,788」（柳超毅）、「2024年100% VPP金額220,798」（丁季密），是因為被告公司欲與原告柳超毅、丁季密合意終止

01 勞動契約，才提出100% VPP獎金的方案，自可採信。

02 (四) 被告雖抗辯VPP獎金之發放，除了公司業績目標外，還要
03 看員工整年的表現，原告柳超毅、丁季密於113年11月21
04 日遭被告公司解僱，所以無法領取113年VPP獎金云云，惟
05 查，被告公司解僱原告柳超毅、丁季密不合法，業如前
06 述，則被告公司以原告柳超毅、丁季密於113年11月21日
07 遭被告公司解僱為由，拒絕給付113年VPP獎金予原告柳超
08 毅、丁季密，自不足採。

09 (五) 被告公司VPP獎金計算公式：14個月薪×職等範圍（10%—
10 18%）×個人績效%（九宮格）×工廠績效%。被告公司11
11 3年之「工廠績效%」參數為98.5%。原告柳超毅、丁季
12 密如符合被告公司發放113年100%VPP獎金，被告公司應
13 發給原告柳超毅113年VPP獎金381,788元、原告丁季密113
14 年VPP獎金220,798元。被告公司解僱原告柳超毅、丁季密
15 不合法，不得以其已解僱原告柳超毅、丁季密為由，拒絕
16 給付113年VPP獎金予原告柳超毅、丁季密，均業如前述。
17 因被告公司違法解僱原告柳超毅、丁季密而無法提出原告
18 柳超毅、丁季密113年全年個人績效資料，本院認應從寬
19 認原告柳超毅、丁季密113年個人績效100%。被告除了主
20 張被告公司113年之「工廠績效%」參數為98.5%，被告
21 公司已解僱原告柳超毅、丁季密，原告柳超毅、丁季密無
22 113年個人績效外，並未主張及舉證其他應減少原告柳超
23 毅、丁季密113年VPP獎金之因素，則被告公司應給付原告
24 柳超毅、丁季密113年VPP獎金分別為376,061元（計算
25 式：381,788元×98.5%=376,061元，元以下四捨五入，
26 下同）、217,486元（計算式：220,798元×98.5%=217,4
27 86元）。又被告公司於每年3月發放VPP獎金，為兩造所不
28 爭執，則原告柳超毅、丁季密併請求被告公司給付自114
29 年4月3日起之法定遲延利息，亦屬有據。

30 柒、綜上所述，原告請求確認原告柳超毅、丁季密與被告公司間
31 僱傭關係存在；被告公司應自114年1月1日起至復職前一日

止，按月各給付原告柳超毅151,503元、原告丁季密105,142元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告公司應自113年11月22日起至原告柳超毅、丁季密復職前一日止，按月各提繳9,000元、6,336元至原告柳超毅、丁季密於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶；被告公司應給付原告柳超毅376,061元、原告丁季密217,486元，及均自114年4月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

捌、本判決主文第2、3、4項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其等假執行之聲請因訴之駁回而失所依附，應併予駁回。

玖、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

拾、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

勞動法庭法官 蘇正賢

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

書記官 林容淑

附表：

編號	姓名	原職位	原工資	應按月提繳之退休金	加班費	精神慰撫金
1	柳超毅	製造部經理	151,503元	9,000元	372,013元	700,000元
2	黃志毓	製造部專員	54,750元	3,324元	147,000元	500,000元
3	郭小榮	射出VSM經理	146,199元		781,900元	700,000元
4	丁季密	資深人資專員	105,142元	6,336元	1,052,410元	700,000元
5	林明崇	射出部安全推	55,213元	3,648元	47,859元	700,000元

(續上頁)

01

		進員				
6	徐心瑜	備料事務員	45,220元	3,036元	25,000元	400,000元
7	張毓哲	熱壓部課長	86,423元	5,256元	388,725元	900,000元