

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第50號

原告 蕭欣怡

訴訟代理人 廖芳萱律師

黃佑民律師

張雅婷律師

被告 核聚股份有限公司

法定代理人 陳宥瑞

訴訟代理人 龔君彥律師

陳伶嘉律師

複代理人 翁新雅律師

上列當事人間確認僱傭關係事件，本院於民國109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國106年6月5日起任職於被告核聚股份有限公司（下稱核聚公司）客服部門，職司被告客戶員工期權、股票出售之收益結匯事務，自109年1月至4月之平均薪資為每月新台幣（下同）63,900元（本薪61,500元、伙食津貼2,400元），5月至8月之平均薪資為每月65,800元（本薪63,400元、伙食津貼2,400元），嗣於108年9月3日下午4時許，被告核聚公司突然以「原告於108年4月、5月間因作業疏失導致公司損失新台幣壹佰萬元」為由，無預警將原告解雇，並要求原告應即刻收拾個人物品、繳回門禁卡後離開公司，原告雖無終止勞動契約之意思，仍迫於無奈只能先行離開公司。

(二)原告於翌日（即108年9月4日）致電被告核聚公司人資部主管何幸玲，表達願繼續提供勞務之意願，然遭被告核聚公司

01 拒絕，為此，原告於108年9月12日向台北市政府勞動局申請
02 勞資爭議調解，且原告於108年9月19日寄發台北莒光郵局第
03 582號存證信函予被告，主張僱傭關係未合法終止，原告願
04 繼續提供勞務，請求被告應恢復原告工作，然仍遭被告拒
05 絕，且被告亦未出席108年9月27日之勞資爭議調解，原告復
06 於108年10月8日寄發台北圓山郵局426號存證信函，重申兩
07 造僱傭關係存在意旨，要求被告應給付薪資及加班費並出席
08 勞資爭議第二次調解，俟兩造於108年10月25日於中華民國
09 勞資關係協進會進行調解，仍因無法達成共識，而調解不成
10 立。

11 (三)原告所負責工作流程為：①原告接獲數據維護部通知PPDF公
12 司當期報表已完成後，便可進入被告公司系統下載PPDF公司
13 報表，夾帶於電子郵件中說明本月結匯金額，寄發予PPDF公
14 司之聯繫窗口，副本並同步抄送予PPDF公司所有管理員、被
15 告公司客服部主管、客服部全體人員及被告公司總經理，以
16 查核結匯金額是否正確、②PPDF公司聯繫窗口接獲前揭電子
17 郵件，並查核報表與匯款金額無誤後，便以電子郵件回覆原
18 告可進行匯款，原告即轉呈該郵件予被告公司客服部主管樂
19 芝華覆核、③待客服部主管批覆同意後，原告始將「原始下
20 載報表」、「發送予PPDF公司確認結匯金額之郵件」、「PP
21 DF公司回覆結匯金額無誤之郵件」及「被告客服部門主管批
22 准之郵件」上傳至被告公司系統，由被告公司財務部門接續
23 進行後續申請匯款流程、④被告公司財務部核實報表及郵件
24 內容與匯款金額均相符後，再由被告財務部向被告公司總經
25 理申請匯款。待被告總經理批准後，即由被告財務部發文予
26 香港匯豐銀行進行匯款，約三至五個工作天匯款完成後，被
27 告公司財務部會將匯款編號及日期告知原告，並由原告轉知
28 PPDF公司聯繫窗口人員已匯款完畢。

29 (四)由前揭工作流程，原告係依被告公司系統報表所載內容辦理
30 結匯程序，且原告對系統報表並無任何修改權限，被告亦自
31 承「原告職司者，係下載報表並依照『Amount Due SAFE』

一欄彙報，無涉任何計算或其他操作」等語，由此可證原告確實僅能依報表所示內容辦理結匯，無需加減計算。況且，結匯金額需經由被告數據維護部→被告客服部→PPDF公司→被告客服部主管→被告財務部→被告總經理等至少五個階段層層簽核，並非原告一人可擅自決定。簽呈資料均附有系統下載之原始報表可供稽核，原告充其量僅扮演中間傳遞資料及聯繫之角色，對於匯款金額並無決定或修改權限，故本件實係因被告公司報表程式遭修改導致報表金額錯誤，原告依被告系統報表所載內容辦理結匯事務，毫無缺失可言。

(五)且依被證四被告公司IT人員108年8月30日之電子郵件自承「偶然查到，PPDF原配置的Matrix公司參數ID:103「拆分即時交易訂單的交易帳戶」不知何時被刪除了…」等語，顯見被告公司系統就PPDF公司的報表製作，確實出現問題，並非原告胡亂編派理由；且被告公司IT部門對於參數遭刪除乙事第一時間亦不知情，更遑論被告公司之報表系統修改及維護並非原告職責範圍，原告當然無從知悉，且被告公司亦無任何人告知原告應注意報表修改、參數被刪除…等情，故原告依往例作業方式辦理結匯事務並無過失。再參被證四電郵明載「此參數缺失會導致PPDF同一個員工名下走結匯的授予和不走結匯的授予行權產生的股票被允許在一起下Subsequent Sales訂單…Subsequent Sales訂單中發生淨收益資金流混合具有Safe和OBU帳戶…」等語，及本件溢匯款項之數額，與被證四所載編號:OD0000000B（訴外人林盛奉）及OD130131EE（訴外人陳永國）之NetProceeds-OBU相同，顯見，被告因參數遭不明原因刪除，而確有發生email中所稱「淨收益資金流混合具有Safe和OBU帳戶」的「報表系統參數異常」情事。

(六)因原告計算PPDF公司SAFE結匯金額之作業流程，係將報表中「W. Tax」及「Net Proceeds」欄位內容加總，無關「Amount Due SAFE」欄位，雖依被告公司系統設定，「W. Tax」與「Net Proceeds」加總原則上等於「Amount Due SAFE」，

然因PPDF公司管理員於確認結匯金額時仍會逐一核對各員工售股淨利及預扣稅額，故無法逕以「Amount Due SAFE」欄位作為結匯金額，是被告主張「Amount Due SAFE欄位內容並無錯誤，係原告錯引欄位計算結匯金額…」等語，並非事實。因此，原告辦理PPDF公司結匯事務，計算結匯金額之方式並未違反往例常規，係因被告報表系統參數異常，導致原告據以計算結匯金額之基礎自始錯誤，並非原告錯引欄位，故本件溢匯款項之錯誤實無從歸責於原告，被告據此依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」事由解雇原告，實與法不合。

(七)從而，原告108年6月辦理結匯時，將原證10-1第3頁（頁次編號10-1-3）、10-3報表第2頁（頁次編號10-3-2）「SAFE Summary」報表中「Withholding Tax」金額為0、「Net Proceeds」金額為98,724.62，原證10-1第2頁（頁次編號10-1-2）、原證10-3第4頁（頁次編號10-3-4）「Cashless Hold Summary Report」報表中「Withholding Tax」金額為27,368.18相加後，得出SAFE結匯金額為126,092.8（即 $0+98,724.62+27,368.18=126,092.8$ ），與原告平時辦理PPDF公司SAFE結匯事務之方法一致，並無任何疏失。而原告依被告公司系統報表所載內容，將「Withholding Tax」及「Net Proceeds」相加後，得出SAFE結匯金額，均需檢附報表寄予PPDF公司管理員核對，確認結匯金額是否正確；且因PPDF公司收受被告公司匯款後，還需逐一拆分各員工可獲配金額再轉匯予員工，復因PPDF公司每一位員工售股淨利及預扣稅款均不相同，故PPDF公司管理員在確認結匯金額時必須逐一核對「Withholding Tax」、「Net Proceeds」…等欄位金額，無法僅憑「Amount Due SAFE」欄位即得出結匯金額。關於前情，參照原證9-1報表第3頁（頁次編號9-1-3）僅有「Withholding Tax(Sold)」欄位才有每個員工拆分細項金額，而僅依「Amount Due SAFE」總計欄位，PPDF公司完全無法計算如何轉匯予每次員工。

01 (八)且被告已自承「原告以相加欄位之作業方式所產生之匯報數
02 字，於前期無誤」，且原告計算結匯金額之作業流程，尚需
03 經PPDF公司管理員確認、客服部主管樂芝華覆核同意、財務
04 部門用印匯款憑證，而原告任職兩年多以來，均係將「With
05 holding Tax」及「Net Proceeds」兩欄位相加而得出SAFE
06 結匯金額，PPDF公司及被告公司亦從未有人向原告表示質
07 疑，顯見原告相加欄位之作業方式係正確無誤。從而，原告
08 就108年6月之結匯事務亦按以往作業流程辦理，並無任何職
09 務上疏失可言。

10 (九)再者，PPDF公司管理員與原告就結匯金額所涉及欄位細項逐
11 一核對而得出結匯金額後，原告便會轉呈電子郵件予被告公
12 司客服部主管樂芝華(Zoe C. Luan)進行批覆，待樂芝華批覆
13 確認後，原告始會將所有電子郵件及報表上傳至被告公司系
14 統，供財務部進行最後核對，此依被告所提被證三十三電子
15 郵件，原告於108年6月18日AM 10:41寄發主旨為「【呈請核
16 准】PPDF_2019年05月結匯憑證用印」之電子郵件予被告客
17 服部主管樂芝華，請樂芝華就PPDF公司確認之結匯金額進行
18 批覆，郵件內容亦寫明「Dear Zoe, 附件05月結匯憑證經管理
19 員確認無誤，煩請批准發往TCS用印，謝謝。」經樂芝華回
20 覆「Approved. Thank you!」批覆後，始將結匯憑證送往香
21 港核聚證券用印，接續處理匯款流程，即可證明結匯金額確
22 實需經被告公司客服主管樂芝華批覆同意，原告並無決定最
23 終結匯金額之權限。

24 (十)此外，原告與PPDF公司管理員林倩霞每一封往來電子郵件均
25 以副本同步抄送PPDF公司及被告公司相關人員（即被證二十
26 四及被證三十三之電子郵件副本收件人「PPDF_ESOP_Inbo
27 x」，該群組成員包括PPDF公司所有管理員、被告公司客服
28 部全體人員、客服部主管及被告公司總經理）；再者，原告
29 與PPDF公司管理員確認結匯金額後，還需將所有往來電子郵
30 件及報表上傳至被告公司系統，由被告公司財務部人員、財
31 務部主管及被告公司總經理簽核後始辦理匯款，故結匯金額

實非由原告一人決定。

(ㄊ)況且，倘依被告所稱僅憑單一欄位即可決定結匯金額，則結匯金額若有錯誤亦應一望即知，然核算結匯金額期間歷經PPDF公司所有管理員、被告公司客服部主管及全體人員、財務部主管及人員、被告公司總經理…等多人瀏覽報表文件，卻無任何人發現錯誤，亦明顯有違常理，從而，被告辯稱核對結匯金額僅由原告一人負責，其他人員僅係形式審查等語，與事實並不相符。

(ㄎ)再者，本件原告任職被告公司兩年多以來，一直兢兢業業、克盡職守，並無任何違背職務或失職情事，被告主張匯款錯誤乙事，實係因被告公司報表系統錯誤，並非原告失職，已如前述，且原告未曾被記大過處分，故原告並未構成兩造勞動契約「嚴重失職、營私舞弊，對甲方利益造成重大損失者」及員工手冊「曾接受一次大過處分且再犯任何違紀者，或即使初犯，但其違紀行為有極大的危害性或嚴重性者」之解雇事由，被告自無從依勞動基準法第12條第1項第4款解雇原告。況依被證五原告部門主管樂芝華108年9月2日發予總經理Stephen Y. Pak之電子郵件內容載明「因事關作業初步即給了管理員錯誤的結匯金額，導致後續資金重覆匯出，請核示同意發附件二記當事人大過一支…」等語，姑且不論整起錯誤事件是否可歸責於原告，縱使原告應受一大過處分，亦未達到被告員工手冊所載之解雇標準。

(ㄎ)又依被告所提被證九員工手冊第20頁雖記載「因個人過失而造成公司財務損失達5000元以上者」即構成辭退事由，然觀諸被告公司資本額高達新台幣8,000萬元，以新台幣5,000元作為重大損失或極大危害之解雇事由，對勞工顯然失之過苛，且有違比例原則，本件訴外人林盛奉及陳永國已將溢匯之款項返還予被告，期間縱有匯兌損失及匯費支出1205.1美元（折合新台幣約3萬餘元），應未達勞動基準法第12條第1項第4款所規範「情節重大」解雇事由。

(ㄎ)被告提出被證六主張為處理溢匯款項事件而增加人力成本等

01 語，然處理該事件參與人員均係被告公司既有員工，被告本
02 有支付渠等薪資之義務，被告並非新聘人員專責處理此事，
03 何來增加人事成本之說；且公司系統修改維護乃IT人員職務
04 範疇，故「2019/8/30~2019/9/2-IT排查PPDF公司參與人交
05 易匯款資金流與系統配置-0.5天」及「2019/10/11~2019/1
06 1/5-匯款資料填寫錯誤-0.5天」均非被告因匯款錯誤而產生
07 之損害至明，由此可知，被告就其損失明顯灌水浮報，難認
08 其所主張之損失為真；更遑論被告所提被證十（譯文為被證
09 十八）之協議書係成立於訴外人「核聚證券有限公司」與PP
10 DAI Group Inc. 之間，顯然與被告無涉，被告執該協議主張
11 其對拍拍貸企業之人力費用支出為每日1,000美元，並據此
12 計算損失，並無理由。

13 (五)依被告所提被證十九績效考核表，原告於107年下半年考
14 核等級雖不合格，然原告已就績效考核不公平提出陳述，且
15 績效考核面談後，原告亦與被告公司就應改進項目達成共
16 識，顯見原告主觀上仍十分積極忠誠履行勞務，且嗣後被告
17 亦未就原告之工作能力提出質疑或有任何處分，故依前揭最
18 高法院實務見解，是否不能勝任工作而達解雇程度，需由員
19 工「客觀之工作能力學識品行」及員工「主觀上之工作態
20 度」予以全面衡量，被告僅憑107年下半年之績效考核不及
21 格即指摘原告不能勝任工作，顯然過於率斷亦與法不合。

22 (六)原告主張兩造間僱傭契約仍繼續存在，被告無正當事由要求
23 原告離職，為此，原告於翌日（即108年9月4日）致電被告
24 核聚公司人資部主管何幸玲，表達繼續提供勞務之意願，然
25 遭被告核聚公司拒絕，嗣後原告亦曾兩次寄發存證信函主張
26 勞雇關係未合法終止，故依前述法條及最高法院見解，被告
27 自108年9月4日起拒絕原告提供勞務，而受領勞務遲延，原
28 告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資，而依原告之
29 薪資單所載，108年5月、6月、7月、8月之每月薪資為63,40
30 0元，且另有發給免稅伙食津貼2,400元，故原告遭被告非法
31 解雇前每月薪資應為65,800元。從而，原告先位請求被告應

自108年9月4日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告65,800元。

(七)原告主張兩造間之僱傭關係未合法終止，原告之薪資為每月65,800元，對照勞工退休金月提繳工資分級表，介於63,801元至66,800元之間，應提繳66,800之6%，故被告每月應為原告提撥之退休金數額為4,008元($66800 \times 6\% = 4008$)，故原告依勞工退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款及第14條第1項第31條第1項規定，先位請求被告自108年9月4日起至原告復職日止，按月提繳新台幣4,008元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

(八)原告工作之班別分為「正常班」(9:00-18:00)、「客服班N1」(13:00-22:00)、「客服班N2」(14:00-23:00)，原告108年1月至4月每月薪資為63,900元(本薪61,500元加計伙食津貼2,400元)，108年5月至9月每月薪資為65,800元(本薪63,400元加計伙食津貼2,400元)，依原告出勤紀錄記載，原告先位主張：被告應給付原告之延長工作時間之工資合計32,686元。

(九)縱認兩造之僱傭關係於108年9月3日已合法終止，則被告應依勞動基準法第16條給付原告預告期間工資43,867元、依勞工退休金條例第12條給付原告資遣費73,132元及依勞動基準法第24條第1項第1款、第2款給付原告32,686元之加班費。

(十)並聲明：

(A)先位聲明：

(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。

(2)被告應自108年9月4日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告新臺幣65,800元整，暨自各次月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

(3)被告應自108年9月4日起至原告復職日止，按月提繳新台幣4,008元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

(4)被告應給付原告新台幣32,686元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

01 (5)前開聲明第二項、第四項，願供擔保請准宣告假執行。

02 (B)備位聲明：

03 (1)被告應給付原告新台幣149,685元整，及自起訴狀繕本送達
04 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

05 (2)被告應開立非自願離職證明書予原告。

06 (3)前開聲明第一項，原告願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)原告為被告公司之客服部企業服務專員，職司申請結匯金額
09 等業務。又申請結匯之工作流程，係由原告自網路下載被告
10 公司各客戶報表，再依報表中「Amount Due SAFE」一欄所
11 示數字，向被告公司之財務部門彙報該客戶之員工出售員工
12 所認公司股份所應得之淨額。

13 (二)被告公司客戶「拍拍貸 (PPDAI Group Inc. (PPDF))」企
14 業於108年6月間，就其員工出售股份之所得，向被告公司提
15 出結匯申請時，原告卻誤將報表中之「Net Proceeds」欄，
16 錯認為應提報之「Amount Due SAFE」欄（被證二），致被
17 告公司之財務部門依原告之彙報，於108年6月21日提撥錯誤
18 之金額予訴外人林盛奉（Order ID：OD0000000B）、陳永國
19 （Order ID：OD13013E11）二位拍拍貸員工，較諸正確匯款
20 金額，溢撥33,606.06美元[計算式：林盛奉部分溢匯款項
21 +陳永國部分溢匯款項=(20,726.62-15,115.92)+(32,211.
22 90-4,216.54)=33,606.06]（被證三），折合新臺幣101萬
23 9,775元。

24 (三)嗣於108年8月30日，被告公司之IT部門排查拍拍貸公司參與
25 人之交易匯款資金流及系統配置時，偶然發見原告之錯匯金
26 額，立即於108年9月2日至4日間告知管理員，協調後續處理
27 事宜，並於108年9月18至19日間，與負責主管確認錯匯之處
28 理方式，後於同年9月19日至10月底間，與錯匯款項之拍拍
29 貸企業二位員工（林盛奉先生、陳永國先生）商討追回溢匯
30 款項。

31 (四)原告所犯之重大疏漏，被告公司於108年9月3日向原告表示

其致使公司損失約新臺幣102萬元，已違反勞動契約及工作規則且情節重大，且亦足證其能力上不足勝任此份工作，故而終止兩造間勞動契約。

(五)兩造間勞動契約第18條第3項規定，原告有「嚴重失職、營私舞弊，對甲方（被告公司）利益造成重大損失者」，被告公司「有權依法單方解除或終止本契約」，且不負有給付原告資遣費義務，此觀諸勞動契約第18條並未有如第19條「甲方（被告公司）有權『於給付資遣費後』，單方解除或終止本契約」之文字自明。原告並於勞動契約內聲明，其已被給予充分之時間、機會，以了解本勞動契約之全部條款。

(六)依核聚集團之員工手冊五、(四)3.1員工紀律處罰形式中，則規定「即使初犯，但其違紀行為有極大的危害性或嚴重性者」，公司將「辭退」且「不發給預告期間工資及資遣費」（頁17）；另3.2.4（f）後段並規定，「因個人重大過失而造成公司財務損失達（註：新臺幣）5,000元以上者」，將予辭退（頁18）。綜觀兩項規定，可知「造成公司財務損失達新臺幣5,000元以上」之違紀行為，即該當「有極大的危害性或嚴重性」之行為。又查，本工作規則於106年6月5日兩造訂立勞動契約時，已予原告詳閱，並經其同意與親簽。

(七)而原告於108年6月18日申報錯誤金額，致被告公司財務部門於同年月21日溢匯33,606.06美元予拍拍貸公司之林盛奉、陳永國二位員工，已如前述。該錯誤申報行為，使被告公司於該月損失33,606.06美元，約相當於新臺幣102萬元，已該當上述勞動契約第18條第3項所定，被告公司利益之「重大損失」。又該筆約新臺幣102萬元之損失，已遠逾工作規則所定之新臺幣5,000元，故原告之行為該當「有極大危害性或嚴重性之違紀行為」無疑。且原告職司僅係下載報表並依照「Amounts Due SAFE」一欄彙報，無涉任何計算或其他操作，加以被告公司自101年9月起經營業務以來，從未發生任何「看錯欄位致申報金額錯誤」之情事，顯見依報表申報一事並無難度，僅須加以輕微程度之注意，即可完成，原告之

行為顯屬重大過失，而該當工作規則3.2.4 (f) 之「因個人重大過失而造成公司財務損失達5,000元以上」之行為。

(八)原告行為已同時違反勞動契約及工作規則二者，此一重大過失違規，已使被告公司產生約新臺幣102萬元之損失，有損被告公司之商譽及商業競爭力。又就企業管理紀律之觀點以言，因被告公司自經營業務之近8年間（101年9月迄原告犯錯之108年6月），從未發生相同之錯誤，若繼續留任原告，往後被告公司所聘專員面對業務之態度，將趨於懈怠，被告公司將難以維護內部紀律秩序，因而客觀上，已難期待被告公司繼續維持與原告之僱傭關係。是以，依最高法院裁判意旨，為維護企業管理紀律之建立，被告公司不須加以告誡懲處，或再次給予機會，即可依勞基法第12條第1項第4款懲戒解僱原告。又查，被告公司自108年8月30日至108年9月2日間發見錯誤後，旋即於108年9月3日向原告終止勞動契約，自未逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間至明。

(九)此外，溢匯之款項是否得以追回，繫諸受益人及銀行配合處理善後之意願，實屬未定，縱使追回，被告公司有形無形之重大損失已然造成。查被告公司就商討追還一事所耗費之人力成本，共計約8天[計算式： $0.5+2+1+0.5+1.5+1+1+0.5=8$ (天)]，再據被告公司與拍拍貸企業簽訂之契約，被告公司為拍拍貸企業之人力費用支出為每日1,000美元，共計8,000美元 [計算式： $1,000$ (美元) $\times 8$ (天) $= 8,000$]，折合約新臺幣239,416元，亦已遠逾上述規則3.2.4 (f) 所定之新臺幣5,000元損失。更遑論原告所犯此一錯誤，已引起林盛奉先生對其個人帳戶安全之高度擔憂，足生損害於被告公司之信用，亦可能直接、間接導致被告公司其他客戶之流失。綜上，足徵原告此一錯誤申報之行為，確已該當「有極大危害性或嚴重性之違紀行為」至明。

(十)主觀上，原告因「看錯欄位」致生約新臺幣102萬元之溢匯款項，係出於主觀上重大過失，有怠忽職守之情事，此由被告公司內部從未發生相同情事可知，該類金額之申報並非具

有高度技術性、知識性之任務，而僅須盡輕微之注意義務即可避免錯誤。且雇主係為達特定經濟上目的，而雇用勞工為其服勞務，是勞工之忠誠確實履行勞務給付義務，應屬勞工基於勞動契約之核心義務。故此部分「主觀上怠忽所擔任之工作」，依前述最高法院92年度台上字第353號、86年度台上字第688號、84年度台上字第673號判決意旨，亦屬於勞基法第11條第5款所定「確不能勝任工作」之範疇。另原告面對另一客戶「美團公司」時，因接洽上未符被告公司期待，由其當時之上級主管樂芝華（Zoe Luan）指示原告訂定改進目標與計畫，以加強其專業能力；惟自雙方電子郵件之通訊可知，原告對於擬定計畫、按時繳交一事，有所拖延，而未積極參與，此亦徵原告於工作上，有怠忽職守、態度被動等情。

(四)再者，客觀上除本件拍拍貸公司錯誤外，原告先前亦有英語能力堪慮之情，足資證明原告之客觀能力確不足以勝任此份專員之工作。如原告曾於108年3月時，以電子郵件方式，與總經理Stephen Y. Pak討論另一客戶「NIO-US公司」員工之離職手續事宜，惟因英文表達容有未洽，經Stephen再次詢問後，原告方以中文解釋，並自承英語能力不佳；事後Stephen並向原告之直接上級主管Roger研議此事，強烈建議由英語能力較佳之他專員，負責處理NIO公司之事宜。

(五)兩造既已於勞動契約明定，「乙方(原告)應按甲方(被告公司)之要求，按時完成相應的工作，並達到工作標準」，原告並同意工作規則中關於「因個人重大過失而造成公司財務損失達5,000元以上之行為」即構成辭退（解僱）之事由，顯徵原告亦已預見，若造成被告公司利益重大損失，將遭解僱。故就原告本件之重大疏失，被告公司亦得主張因原告主觀上怠忽職守及客觀上能力不足等情，依勞基法第11條第5款，終止與原告間之勞動契約，乃屬當然。而被告公司已於解僱原告時，併同向原告表達斯旨。

(六)「懲戒解僱乃雇主最嚴重之懲戒手段，應符合解僱之最後手

段性原則，惟資遣解僱則未必當然」，此有臺灣新竹地方法院101年度勞訴字第4號民事判決可資參照。且雇主係為達特定經濟上目的，而雇用勞工為其服勞務，故當勞工所服之勞務，已不敷雇主之特定經濟上目的時，應無禁止雇主解僱勞工之理，以符勞基法兼顧勞工權益與促進社會、經濟發展之立法目的。故當勞工顯有不適任之情事時，被告公司亦毋庸先經調動、輔導，即得依勞基法第11條第5款，終止與原告間勞動契約。

(四)若鈞院認定被告公司不得援引勞基法第12條第1項第4款，而僅得依第11條第5款終止與原告間勞動契約，則被告公司所為違紀行為，已致使被告公司須耗費額外之人力費用（及額外損失匯費43美元）、匯損（945美元+217美元=1162美元）共275,488元[計算式：239,416+36,072（43美元+1162美元=1205美元，折合約新臺幣36,072元）]，被告公司就此部分，自得以之與原告所請求之資遣費及預告期間工資（共計新臺幣43,867+73,132=116,999元）為抵銷。

(五)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張之事實，業據其提出電話錄音暨譯文、存證信函、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、薪資單、獎金簽收單、勞工退休金月提繳分級表、出勤紀錄、被告公司經濟部商工登記資料、電子郵件、報表（卷1第33-63頁，卷2第9-65頁）等文件為證，被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出兩造間勞動契約、匯款錯誤時間之郵件、拍拍貸企業報表、被告發現匯款錯誤情事郵件、匯款錯誤後續處理流程表、向林盛奉商討錯匯款項之郵件、向陳永國商討錯匯款項之郵件、核聚集團員工手冊、被告與拍拍貸企業簽訂之合約、電子郵件、原告與林倩霞間之電子郵件、PPDF公司五月份結匯憑證、原告向被告公司財務部門會報結匯金額之系統截圖、PPDF公司四、五月份結匯報表、原

告2018年下半年績效考核表、電子郵件、核聚集團官網截圖、付款通知及入帳證明、林盛奉匯回溢匯款項之銀行入帳單、陳永國匯回溢匯款項之銀行入帳單、被告公司追回溢匯款項之電子郵件、原告辦理PPDF公司3月份結匯之往來電子郵件暨相關報表、主管樂芝華批覆之電子郵件暨附件、拍拍貸公司108年5月交易簡表、被告公司報表下載暨錄畫面截圖、交易簡表與SAFE報表說明、被告公司報表與樹狀圖（卷1第111-223、269-311、365-447、473-487、497-509頁，卷2第33-35、125-141頁）等文件為證，是本件所應審究者為：原告主張被告非法解雇，有無理由？被告抗辯原告違反勞動契約及工作規則且情節重大，故而終止兩造間勞動契約，是否合法？原告先位請求被告自108年9月4日起，按月於次月五日給付原告65,800元，有無理由？原告先位請求被告自108年9月4日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金4,008元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？原告先位請求被告給付延長工作時間之工資32,686元，有無理由？原告先位請求被告發給原告非自願離職證明書，有無理由？以下分別論述之。

(二)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得經預告勞工後，終止勞動契約。勞工有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。勞動基準法第11條第5款、第12條第1項第4款分別定有明文。又按本款之立法意旨，重在勞工提供之勞務，是否無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院86年度台上字第688號、84年度台上字第673號判決意旨參照）。其次，兩造間之勞動契約第18條第1項第3款約定「嚴重失職、營私舞弊，對甲方（即被告公司）利益造成重大損失者」，被告得單方解除或終止勞動契約，又依被告公司之員工手冊中(四)員工獎懲辦法3.2.4（f）辭退項目

「因個人重大過失而造成公司財務損失達5,000元以上者」
（卷1第197頁）之記載，因此倘若發生勞工造成被告公司財
物損失達5,000元以上之情形時，被告公司即得依兩造間勞
動契約第19條第2項「乙方（即原告）對於所擔任之工作確
不能勝任時，甲方有權於給付資遣費後，單方解除或終止本
契約」（卷1第113-115頁），終止其與勞工間之勞動契約，
此部分為兩造所不爭執，應堪確認。

(三)而本件被告公司終止其與原告間之勞動契約，係以：原告致
使公司損失約102萬元，違反勞動契約及工作規則且情節重
大，且能力上不足勝任此份工作，故於108年9月3日終止兩
造間之勞動契約等語，而原告則主張：係因被告公司報表系
統參數異常，而使108年5月「SAFE Summary」報表之「Net
Proceeds」欄位混有「OBU境外帳戶」收益而自始登載錯
誤，原告依往例工作常規按報表「Withholding Tax」（下
稱「W. Tax」）及「Net Proceeds」相加得出SAFE結匯金
額，並無違誤等語，因此本件之爭點即在於「SAFE Summar
y」報表之相關統計計算方式，茲就此部分悉述如下：

(1)就本件兩造爭執之報表「國家外匯管理局報表SAFE Summary
（下稱SAFE報表）」部分（卷2第95-97頁），被告公司替客
戶拍拍貸PPDF處理其員工出售股份所得，以及提出結匯申請
時，因PPDF公司員工賣股所得係以美金計價，故將所得餘額
匯到PPDF公司之中國帳戶時，依法不得直接匯到其員工個人
之中國帳戶，而需要通過中國國家外匯管理局（SAFE）匯到
企業客戶之中國帳戶，再由該企業客戶匯到員工之個人帳
戶，又被告公司與PPDF公司間業務則係統整PPDF公司員工於
108年5月份行使期權「後續賣股Subsequent Sales」，並將
賣股後扣除成本（包括行權成本及相關稅費）之所得，匯到
員工帳戶之報表，而SAFE報表係擷取自交易簡表（Trading
Summary，交易簡表），交易簡表則為統整PPDF公司員工當
月行使期權賣出股票之情形，該報表並載明員工就其賣股所
決定係匯入其海外帳戶（OBU帳戶），或是匯入其中國帳戶

(通過SAFE帳戶)，而員工得自由選擇將賣股所得盈餘，全數匯入海外帳戶（OBU帳戶）、或是全數匯入中國帳戶（SAFE帳戶），亦可以決定以「拆分」之方式為之，亦即將一部匯入海外帳戶（OBU帳戶），並將剩餘部分匯入中國帳戶（SAFE帳戶），並得指定所匯入之金額；而就員工決定匯到海外OBU帳戶之部分，因該款項係直接匯至員工個人名下的海外帳戶（OBU帳戶），其作業流程不需要透過企業客戶匯款之方式為之，故即無須由被告公司代為處理之作業流程，因此，被告公司所需要進行之業務，則係僅就員工賣股所得匯入SAFE帳戶之部分，此由被告提出之PPDF公司108年五月份結匯憑證（卷1第281頁），僅有「Amount Due SAFE」欄位，可資佐證，是被告公司主張：原告所負責之業務，係系統計算「Amount Due SAFE」欄位之金額，確認有無錯誤等語，應堪確認。

(2)其次，依PPDF公司於108年5月「Trading Summary」（交易簡表）之記載（卷2第95-96頁）以觀：

①關於員工「000755林盛奉」之「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」二欄位金額分別為55,610.7、15,115.92，二者加總後之金額為20,726.62；

②關於員工「000006陳永國」之「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」二欄位金額則分別為27,995.36、4,216.54，二者加總後之金額為32,211.9。

③而上揭金額均與該二位員工關於「W. Tax」及「Net Proceeds」二欄位加總之金額互核相符，是就帳務以觀，「Trading Summary」（交易簡表）之記載並無原告所主張之錯誤。

④其次，該交易簡表所記載之交易，大多數員工係選擇直接匯入OBU帳戶，亦有6名員工選擇匯入SAFE帳戶，而僅有員工「000755林盛奉」及「000006陳永國」選擇將其交易所得以「拆分」為之：一部分匯入OBU帳戶，一部分匯入SAFE帳戶，因此，於帳務作業時，於核對並計算該員工「W. Tax」及「Net Proceeds」金額之後，再依照員工所選擇「拆

分」至海外帳戶（OBU帳戶）之金額，以及「拆分」至中國帳戶（SAFE帳戶）之金額之結果，分別為「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」科目之計算及記載，繼之於作業處理時，即應該依照所計算之「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」欄位所記載之金額，而為帳務作業，應堪確定；是被告公司主張：PPDF公司員工林盛奉、陳永國二人，選擇將其交易淨收益，一部分匯入海外帳戶（OBU帳戶），一部分匯入中國帳戶（SAFE帳戶），即應該依照原告指示之情形分別計算處理，但原告未直接擷取「應通過結匯之金額（Amount Due SAFE）」欄位作業，卻以「W. Tax」+「Net Proceeds」加總之金額，而以之為應通過結匯程序金額，但其未計算員工指示匯入海外帳戶（OBU帳戶）之部分，始造成本件計算錯誤的結果，即非無據。

(3)再就原告工作職掌及流程部分，其雖以其工作職責係將該份報表中「W. Tax」及「Net Proceeds」之欄位內容加總作為結匯金額，並主張原則上加總金額即等於「Amount Due SAFE」欄位之數字金額等語，作為主張，但是，「Trading Summary」（交易簡表）中之「W. Tax」、「Net Proceeds」以及「Amount Due OBU」、「Amount Due SAFE」欄位，本來即有其定義，於符合定義要件時，方能加總計算，若不符合定義，即不能加總計算，並無從因為「原則上加總金額即等於欄位之數字金額」之理由，作為不符合要件之計算錯誤之合理化理由，應可確定；尤其，依上開PPDF公司108年五月份之結匯憑證記載，員工「000755林盛奉」及「000006陳永國」之部分，若依原告所述將「W. Tax」及「Net Proceeds」等欄位金額相加即得出「Amount Due SAFE」欄位之金額，加總後之金額應分別為20,726.62、32,211.9，顯與其後「Amount Due SAFE」欄位之金額15,115.92、4,216.54不符，亦足見其未再稽核其是否有計算邏輯錯誤或計算程序錯誤之情形，即屬明確；而原告雖以：「W. Tax」及「Net Proceeds」相加得出SAFE結匯金額屬於被告公司工作常規、加

01 總後與「Amount Due SAFE」欄位所記載之金額不符，係被
02 告公司系統錯誤等語資為主張，然並未據原告提出證據以資
03 佐證，則其主張被告公司系統錯誤導致錯匯款項，即非足
04 採，而應以被告公司前揭主張，應堪採信。

05 (4)再者，由原告依照其計算結果，分別匯予林盛奉20,726.62
06 美元、陳永國32,211.9美元，而就此部分，被告公司主張：
07 溢匯予林盛奉5,610.7美元、陳永國27,995.36美元（合計3
08 3,606.06美元）等語，此筆金額亦與SAFE報表內二人之「Am
09 ount Due OBU」金額相符，更與「Net Proceeds」欄位（9
10 8,724.62美元）與「Amount Due SAFE」欄位（65,118.56美
11 元）之差額相符（98,724.62-65,118.56=33,606.06），亦
12 佐據係原告作業錯誤造成；況且，原告所下載之交易簡表
13 內，亦有上開「Amount Due OBU」及「Amount Due SAFE」
14 欄位，而其負責業務即為統整核對「Amount Due SAFE」欄
15 位之金額數字是否有誤，若原告發現「W. Tax」、「Net Pr
16 oceeds」二欄位加總後之數字金額，與「Amount Due SAF
17 E」不符時，理應向其主管或其他同事反應帳務錯誤，方與
18 常情相符合，但其卻逕以「W. Tax」、「Net Proceeds」二
19 欄位加總後之數字作為匯款予PPDF員工林盛奉、陳永國之金
20 額款項，顯屬有違，是其以「系統錯誤」等語置辯，並非有
21 據，因此，足認被告公司所主張：本件係因原告誤解「W. T
22 ax」、「Net Proceeds」、「Amount Due OBU」及「Amount
23 Due SAFE」之意義，而錯誤分別匯予林盛奉20,726.62美
24 元、陳永國32,211.9美元，則被告主張：原告錯誤計算之結
25 果，導致其受有溢匯33,606.06美元之損失，可以認定。

26 (四)而原告於108年6月18日申報錯誤之金額，致被告公司財務部
27 門於同年月21日溢匯33,606.06美元（相當於102萬元台幣）
28 予PPDF公司之林盛奉、陳永國二位員工，已如前述；該筆10
29 2萬元之損失業已逾越兩造約定之工作規則所訂之5,000元，
30 縱使PPDF公司之林盛奉、陳永國員工已將溢匯之款項匯回，
31 然依被告提出之銀行入帳單所示，①林盛奉實際匯回金額為

01 5,350.6美元，被告公司損失匯差260.1美元（=5,610.70美
02 元-5,350.6美元）、②陳永國實際匯回金額為27,050美元，
03 被告公司損失匯差945.36美元（=27,995.36美元-27,050美
04 元），因此被告公司仍受有匯差之損害合計1,205.46美元
05 （=260.1美元+945.36美元，約新台幣36,072元），亦已逾
06 工作規則所訂之5,000元，況原告對於其所負責之工作項目
07 內容因未達目標，亦曾經主管樂芝華輔導加強專業，並由原告
08 擬定「Action Plan」（①目標：加強基本功、②任務：
09 遇到不熟悉或不確定的事項、案件，不直接回覆、③標準：
10 達到案件不出錯及不回覆錯誤訊息，卷1第215頁），更曾因
11 英文能力不佳而遭被告公司總經理要求撤換負責人員之情事
12 （卷1第217-219頁），且原告乃係職司被告公司客戶員工期
13 權、股票出售之收益結匯事務，對於數字金額本應較常人更
14 為注意，僅需善盡注意義務即可避免錯誤，而勞工之忠誠確
15 實履行勞務給付義務，亦屬勞工基於勞動契約之核心義務，
16 本件因原告錯誤計算之過失行為，導致被告公司溢匯予林盛
17 奉5,610.7美元、陳永國27,995.36美元，此部分金額經換算
18 已達新台幣102萬元，而原告雖以該二人已匯回該部分款
19 項，然被告仍主張受有匯損1,205.46美元（折合換算約36,0
20 72元）之損害，且因原告錯誤計算之行為，導致林盛奉對於
21 被告公司之信譽有所懷疑，要求被告公司予以解釋（卷1第1
22 39-147頁），況縱使林盛奉、陳永國業已匯回款項，然亦不
23 能解免原告所為之過失行為，原告之過失行為並已該當工作
24 規則3.2.4（f）之「因個人重大過失而造成公司財務損失達
25 新台幣5,000元以上」，以及兩造間勞動契約第18條第1項第
26 3款「嚴重失職、營私舞弊，對甲方（即被告公司）利益造
27 成重大損失者」等約定，更遑論被告公司之主要業務為股票
28 出售之收益結匯事務，倘發生金額計算錯誤之情形，無論對
29 於客戶或公司之信譽影響甚為鉅大，自不能予以任意容忍；
30 再者，依被告公司員工手冊之懲處方式雖尚有警告、小過、
31 大過等項目，然再發生造成公司損害達5,000元之結果時，

01 僅有「辭退」此一選項，足認被告公司對於「損害達5,000
02 元」，認為已屬「情節重大」之程度，而此對於被告公司之
03 資本額8,000萬元雖屬杯水車薪，然勞工忠誠確實履行勞務
04 給付義務，即僅需負擔一般人之注意義務即可避免造成過失
05 行為，倘若勞工造成公司損害之金額，尚需與公司之資本額
06 相較，則無異形同勞工得對於資本額較大之公司之損害額造
07 成較大損害後，公司始得解雇勞工，而對於資本額較小之公
08 司，僅需勞工造成些許損害，公司即需解僱勞工之荒謬結
09 論，因此，原告主張：被告以新台幣5,000元作為重大損失
10 或極大危害之解僱事由，對勞工顯然失之過苛，且有違比例
11 原則等語，即非有據；是被告主張：因原告主觀上怠忽職守
12 及客觀上能力不足等情，造成被告公司利益重大損失，若繼
13 續留任原告，將難以維護內部紀律秩序，亦難以期待被告公
14 司繼續維持與原告之僱傭關係，因此依勞動基準法第12條第
15 1項第4款等規定，終止與原告間之勞動契約，即屬有據。

16 (五)因此，被告於108年9月3日終止與原告間之勞動契約，為有
17 理由，則原告先位主張：①確認原告與被告間僱傭關係存
18 在、並請求②被告應自108年9月4日起至原告復職日止，按
19 月於次月五日給付原告新臺幣65,800元整，暨自各次月六日
20 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、③被告應自108
21 年9月4日起至原告復職日止，按月提繳新台幣4,008元，儲
22 存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶等部分，即均屬
23 無據，應予以駁回。

24 (六)另就原告所主張：原告工作班別分為「正常班」（9:00-18:
25 00）、「客服班N1」（13:00-22:00）、「客服班N2」（14:
26 00-23:00），原告108年1月至4月每月薪資為63,900元（本
27 薪61,500元加計伙食津貼2,400元），108年5月至9月每月薪
28 資為65,800元（本薪63,400元加計伙食津貼2,400元），依
29 原告出勤紀錄記載，被告應給付原告之延長工作時間之工資
30 合計32,686元等語，而被告則抗辯：原告所為違紀行為，已
31 致使被告公司須耗費額外之人力費用239,416元，以及額外

01 損失（會費及匯差損失合計36,072元）等語，茲就此部分兩
02 造主張析述如下：

03 (1)就延長工時之時間部分，原告係以班表記載之時間做為計算
04 之依據，然依被告公司之員工手冊規定，正常班工作時間尚
05 有中午休息1小時之時間（即12:00-13:00）、客服班N1、客
06 服班N2亦分別有1小時休息時間（17:00-18:00、18:00-19:0
07 0）（卷1第179頁），是被告公司主張應該扣除休息時間等
08 語，即非無由。

09 (2)其次，被告公司主張：因繼續工作四小時有30分鐘之休息時
10 間，因此原告計算延長工時之時間，應扣除30分鐘，然就此
11 部分，並未據被告提出證據以資證明，且勞工於每日正常工
12 作八小時後加班，若需要於表定下班時間後先休息30分鐘後
13 再開始加班，導致實際下班時間再往後推遲，亦有違常理，
14 而此亦未有證據足以相佐，並無從採據，是被告主張應先扣
15 除30分鐘再起算延長工時，即非有據。

16 (3)再者，被告公司主張依照員工手冊第12頁第2.3.1條「遲
17 到」規定，主張兩造間計算每小時工資時，係以當月實際曆
18 日數計算，而非每月均以30日計算等語，然此乃兩造間關於
19 遲到扣款之約定，並非每小時工資計算之標準依據，且上開
20 手冊內記載因遲到扣款時，僅有「扣減薪資的計算方式為：
21 （每小時基本工資/2*遲到單位數）」、「每小時基本工資*
22 累計遲到單位數」之記載，並無被告所主張「以當月實際曆
23 日數計算每小時工資」之文字，因此，被告主張以當月實際
24 曆日數計算每小時工資，即非有據。

25 (4)據此，原告主張：①108年1月至4月之2小時以內者合計2,20
26 3分鐘（即36.7小時）、逾2小時者合計138分鐘（即2.3小
27 時），②108年5月至9月之2小時以內者合計3,045分鐘（即5
28 0.8小時）、逾2小時者合計13分鐘（即0.2小時），再分別
29 以原告每月薪資計算後，則原告請求之延長工時工資合計為
30 32,686元之部分，為有理由，亦可確定。

31 (5)另就被告主張：因原告之過失行為導致被告溢匯予PPDF公司

員工「林盛奉」及「陳永國」合計溢匯33,606.06美元之部分，業經該二人分別於108年11月5日匯款5,350.6美元（林盛奉）、108年9月25日匯款27,050美元（陳永國），被告因此主張受有匯損1,205.46美元（折合換算約36,072元），並以此主張抵銷，而被告此項匯差損害係因原告過失行為所致，二者間亦有因果關係，是故被告此部分抵銷之主張為有理由，應予准許。（就被告主張本件額外耗費額外之人力費用239,416元而主張抵銷之部分，即不再審酌）

(6)準此，原告得向被告請求之延長工時工資為32,686元，然經被告以匯差損害36,072元主張抵銷後，原告先位請求部分自無從准許。

(七)就備位聲明部分，原告主張依勞動基準法第16條規定請求被告給付預告期間工資43,867元、依勞工退休金條例第12條請求被告給付資遣費73,132元、依勞動基準法第24條第1項第1、2款請求給付32,686元延長工時工資，以及請求被告開立非自願離職證明書等，茲分別論述如下：

(1)就預告期間工資43,867元部分：此部分原告雖依勞動基準法第16條規定請求被告給付預告工資，然勞工依上開規定請求雇主給付預告工資之前提為，雇主係依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，惟本件被告係依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是故原告依此請求被告給付預告工資，即非有據，不能准許。

(2)就資遣費73,132元部分：此部分雖經原告依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費，然勞工於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害工保護法第23條、第24條規定終止時，始得請求雇主給付資遣費，惟本件被告係以依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，則原告依此請求被告給付資遣費，一屬無據，不能准許。

(3)就延長工時工資32,686元部分：此部分業經被告以匯差損害1,205.46美元（折合換算約36,072元）主張抵銷後，原告之

01 延長工時工資已無餘額可資請求，此部分主張亦不能准許。

02 (4)就給付非自願離職證明書部分：按勞動契約終止時，勞工如
03 請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，又本法所
04 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
05 解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第
06 14條及第20條規定各款情事之一離職。勞動基準法第19條、
07 就業保險法第11條第3項分別定有明文。而本件原告主張：
08 「本件被告若依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造勞動
09 契約，即屬就業保險法第11條第3項所定非自願離職之情
10 形，則原告請求被應發予原告非自願離職證明書」等語，以
11 為請求（卷2第206頁）；惟本件被告係依依勞動基準法第12
12 條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，均不符就業保險法
13 第11條第3項所列之各款事由，是故原告依上開規定請求被
14 告開立非自願離職證明書，尚無從予以准許。

15 四、綜上所述，本件既係原告錯誤計算之過失行為導致被告公司
16 受有匯差損害1,205.46美元（折合換算約36,072元），則被
17 告公司以原告該當工作規則3.2.4（f），以及兩造間勞動契
18 約第18條第1項第3款之約定，並依勞動基準法第12條第1項
19 第4款規定為由，終止兩造間之勞動契約，即非無據；準
20 此，原告（A）先位聲明部分：(1)確認原告與被告間僱傭關
21 係存在。(2)被告應自108年9月4日起至原告復職日止，按月
22 於次月五日給付原告新臺幣65,800元整，暨自各次月六日起
23 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(3)被告應自
24 108年9月4日起至原告復職日止，按月提繳新台幣4,008元，
25 儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。(4)被告應給
26 付原告新台幣32,686元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至
27 清償日止，按年息百分之五計算之利息。（B）備位聲明部
28 分：(1)被告應給付原告新台幣149,685元整，及自起訴狀繕
29 本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
30 (2)被告應開立非自願離職證明書予原告等部分，均無理由，
31 應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所

01 據，爰併予駁回之。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
03 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
04 附此敘明。

05 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
06 決如主文。

07 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
08 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 110 年 1 月 13 日
13 書記官 曾東紅