

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第248號

原告 傅爾斯(FALLS JR WILLIAM HALLEN)

訴訟代理人 陳品潔律師

複代理人 蕭玚卉律師

被告 苗栗風力股份有限公司

法定代理人 陳意通

訴訟代理人 洪大植律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年4月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰參拾柒萬參仟貳佰貳拾肆元，及自民國一一〇年三月十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳佰參拾柒萬參仟貳佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）3,309,277元，及自應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國111年3月22日以民事言詞辯論意旨狀變更聲明為：被告應給付原告3,525,751元，及自109年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見卷第625頁），核原告前開所為追加，係屬請求之基礎事實同一，且

屬擴張應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自97年起受僱於被告，擔任「商務經理、風場經理及技師長 (Commercial Manager, Plant Manager and Chief Engineer)」，每月薪資為270,083元。嗣被告母公司即台灣汽電共生股份有限公司（下稱台灣汽電公司）於109年5月8日取得被告100%股權，被告乃於109年7月7日完成公司法人股東變更登記，且立即開始規劃舊有員工含原告、訴外人王吉勝 (Jason Wang)、王國祥 (Calvin Wang)之去留，而被告於109年8月間寄予王吉勝一份主旨為「有關苗風公司舊有人力後續安排事宜」之公文中明確指出由於「併購」後因應「公司營運及人力考量需求」，將解僱原告，隨後於109年8月17日無預警通知原告強制退休，惟兩造簽訂僱傭契約時已明知原告年紀，且原告應有中高齡者及高齡者就業促進法第28條立法理由「為保障前開勞工之工作權益，雇主於前開定期契約期間，不適用勞動基準法第54條第1項第1款有關勞工強制退休年齡之規定，除符合合同法第11條及第12條有關資遣之規定，不得提前終止契約，依法應發給資遣費者應予發給」之適用，被告自不得強制原告退休；被告再於109年8月28日來函聲稱兩造為「委任關係」，片面主張契約於109年8月31日直接終止，然兩造間為僱傭關係，被告自不得以終止委任關係為由終止兩造間僱傭契約，亦不得以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款、第20條規定違法解僱原告。

(二)兩造間為僱傭關係：

1.依108年11月28日僱傭契約（下爭系爭契約）之約定原告負有違規受懲戒之義務，被告則有懲戒之權利，且原告對於其工作內容之執行及工作時間無法自由決定，被告對於原告勞務給付方法之規制程度極高，是兩造間具有人格上、組織上從屬性：

01 2.原告受領薪資符合專業就業市場行情，且因工作時間受被告
02 高度規制而需要24小時待命，故被告給予原告公務車與公務
03 手機之使用權限，是兩造間具有經濟上從屬性：

04 3.被告自始將原告視為勞工，從無變動兩造間關係為委任關
05 係：

06 依被告寄予原告之錄取信（下稱系爭錄取信）第9條約定被
07 告應為原告「提供勞保，並將依中華民國勞工保險條例之規
08 定給付保費」，故被告自97年10月13日原告入職起，即替原
09 告加保勞工保險，並持續繳納保費直到109年8月31日退保為
10 止，且被告自103年1月17日外籍配偶被納入勞工退休金新制
11 起，便開始依法替原告提繳新制退休金，直到109年7月止。
12 故兩造間不只有形式上具備標準僱傭契約約定，被告實質上
13 亦實踐僱傭關係之雇主義務及權利，從無變動兩造間契約之
14 定性。且被告係片面將原告登記為「分公司經理（branch
15 manager）」，原告並不知悉，且兩造就該「分公司經理」一
16 職並無成立任何委任契約，且於登記為分公司經理前後，工
17 作內容並無差異，薪酬亦無變動；況被告於原告任職期間，
18 真正之管理人為被告董事即外國股東母公司所託之專業經理
19 人，原告本身並無決定被告事務之權力。

20 (三)原告請求金額如下：

21 1.被告於109年8月28日通知原告將於109年8月31日終止「委任
22 關係」，惟預告期間僅給與3天，不足僱傭契約第15條約定6
23 個月之預告期間，被告自應給付不足之預告期間（177天）
24 工資；而原告離職時月薪為270,083元，加計離職前即109年
25 7月所領獎金532,167元，月平均工資為358,778元，日工資
26 為11,959元，則被告應給付原告之預告期間工資為2,116,74
27 3元。

28 2.又原告自103年1月17日起選擇適用新制退休金制度，則自97
29 年10月13日起至103年1月16日止適用舊制退休金制度，依勞
30 基法第55條規定，年資為5.5年，可請領之舊制退休金為3,9
31 46,558元。

01 3.被告依勞基法第11條第1款規定解僱原告，依依勞工退休金
02 條例（下稱勞退條例）第12條規定，原告得請求資遣費，原
03 告新制年資為6年7月15日，可請領之資遣費為1,188,452
04 元。

05 4.另經原告109年11月19日致電詢問經濟部能源局，始得知被
06 告資遣原告後，仍一直保留原告作為主任技術員之登記長達
07 二個半月以上，不但使原告必須承擔被告電業未受監督之風
08 險，更讓被告得免於支付聘僱另一位符合資格之技術員之薪
09 水，原告既受有損害，應得依不當得利之法律關係請求被告
10 返還相當於二個半月薪資675,208元（以月薪270,083元計
11 算）。

12 5.綜上，被告應給付原告7,926,961而被告於109年9月25日已
13 給付原告部分舊制退休金及預告期間工資計4,401,210元，
14 尚應給付原告3,525,751元【計算式： $(2,116,743 + 3,946,$
15 $558 + 1,188,452 + 675,208) - 4,401,210 = 3,525,751$ 】。

16 (四)爰依勞基法第16條第1項規定及系爭契約第15條約定請預告
17 工資差額、依勞基法第55條第3項規定請求舊制退休金差
18 額、依勞退條例第12條規定請求資遣費、依民法第179條規
19 定請求不當得利。並聲明：被告應給付原告3,525,751元，
20 及自109年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息。

22 二、被告則以：

23 (一)原告自97年起受任以來，兩造間始終為委任關係：

24 1.原告於102年11月14日經被告董事會決議通過擔任苗栗分公
25 司經理人，並於102年12月10日完成經濟部商業司登記，原
26 告對此並知悉同意，則依公司法第29條第1項規定，兩造間
27 屬委任關係。又原告受被告委任處理風電場相關事務，乃屬
28 一定事務之委任，依106年1月26日修正公布前之電業法第15
29 條第2項規定，自原告97年起受委任擔任主任技術員開始，
30 便依法具有主管電業事務之權限，與經理人相同屬於負責人
31 身分，且原告既經核備為電業主任技術員，依電業主任技術

員任用規則規定，主任技術員負責主持工程上一切業務，並須具備特定之法定專業資格，是以電業主任技術員具有專業判斷之能力，顯非一般員工之身分。況原告自行函詢經濟部能源局有關聘用疑義時，經濟部以108年8月27日能電字第10800187230號回函，可見原告確實有以被告名義對外發函、自行處理事務之能力。

2.被告之董事席次於109年7月7日全數變更為台灣汽電公司，此前被告均為外籍公司持股，且該等外籍公司在臺係以原告為最高主管，原告在臺並無上級，下轄二名中華民國國籍員工，二名員工皆須打卡，原告則否；而原告工作內容具專業性及時效性，須與其他公司互相配合，不可能等待遠在外國之被告指示或同意再進行，完全取決於原告自行決斷，且被告就如管理風場設施之運轉維護、確保安全性、管理監督行政及預算等等，均無鉅細靡遺之規定，全係交由原告依其專業能力為判斷。又兩造於107年6月1日簽署協議書，其中第2條已約明重申原告為被告分公司經理人，被告並基於優遇原告之善意，比照勞基法之精神，以分期方式按月給付原告合計約290萬元之退休金，明顯高於一般勞工水準之年薪。是兩造間契約既已約明委任期限自109年1月1日至111年12月31日止，被告每月給付原告27萬餘元之高額報酬，原告並享有公務車、公務手機等優惠待遇，則兩造間確屬委任關係。

(二)原告非勞工，本無向被告請求退休金、資遣費、預告工資之權利，然被告仍於終止兩造間委任關係後，給付原告優於勞基法之金額4,401,210元，故原告再請求被告給付退休金、資遣費、預告工資顯無理由：

1.被告依系爭契約第15條約定，於終止委任關係後給付原告6個月報酬共1,620,540元。

2.被告基於優遇之善意，比照勞基法舊制退休金之精神，以當時原告最近6個月即106年9月至107年2月間之報酬計算平均工資為259,625元，再以97年10月13日至103年1月17日之年資基數5.5計算，給付原告2,855,875元，故縱認兩造為僱傭

關係，原告舊制退休金亦已結清。況原告將績效獎金列入工資，亦不合理，蓋績效獎金為恩惠性給予，非經常性給付，自不應納入平均工資計算。

3.上述金額代扣應稅收入75,205元後，被告乃給付原告4,401,210元。

4.被告股份及董事雖於109年7月7日變更登記，但被告法人格始終存在，並未消滅，因此僅屬公司内部股權變動，當非勞基法第11條第1款及第20條所稱之「轉讓」，故原告請求新制資遣費云云，當屬無理由。

5.原告於移交證明書備註第2點，同意在被告另尋得其他人選前，主任技術員仍由原告擔任，且原告亦無因此受有損害，故原告主張2.5個月薪資之不當得利，實無理由。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：（見卷第426、501、622頁）

(一)原告自97年起任職被告，擔任「商務經理、風場經理及技師長（Commercial Manager, Plant Manager and Chief Engineer）」，工作內容及職掌範圍均相同。

(二)被告於109年9月25日業已給付原告4,401,210元。

四、得心證之理由：

(一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇

主間之從屬性，通常具有人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨同此見解）。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號民事判決意旨同此見解）。

2. 本件原告主張兩造間為僱傭關係，原告受被告指揮監督，於人格、組織、經濟上均從屬於被告，並提出系爭契約、系爭錄取信各1份為證（見卷第27-41頁、第135-155頁）；被告則抗辯原告係依公司法29條規定，受委任擔任被告分公司經理人，為處理風電場相關事務，本於其專業能力判斷並具有獨立處理事務之權限，上下班無須打卡、亦無懲戒紀錄，兩造間顯非僱傭關係，應為委任關係等語，並提出被告102年1月14日董事會議事錄、被告分公司變更登記表等件為證（見卷第177-183頁）。查：原告受被告聘用擔任商務經理、風場經理及技師長，負責被告風場設施維護、客戶、承包商之關係維護及法令遵循等事宜，並按月受領被告給付之定額工資乙節，有系爭契約暨附件及被告提出之月報酬支給表等在卷可憑（見卷第27-34、第147-155頁、第473頁）；而依系爭契約第16條約定「Disciplinary Measures and Termination: The Employer may take disciplinary measures as the Employer considers appropriate against an Employee who breaches the Letter of Offer, the Employ

01 ment Agreement, the Employees rules, regulations, poli
02 cies or directives, or the Employees or Shareholder's
03 instructions (as amended from time to time). (雇主得
04 對違反錄取信、僱傭契約、雇主之規定、規範、政策或指令
05 或雇主或股東之指示之受僱人採取雇主認為適合之懲戒措
06 施。)」，此外，依同條之約定，雇主亦得對受僱人為正式
07 警告，或視受僱人行為情節之輕重，甚至終止契約，此亦有
08 系爭契約 1 份在卷可憑（見卷第 32 頁、第 143 頁），而前開
09 警告之事由包含：「（a）於工作時間內怠忽職守；（b）
10 於工作時間內未經必要授權擅離職位或未請假或具正當事由
11 而缺勤；（c）執行勤務有所疏忽．．．（f）無視出勤或
12 加班指南及要求，包含但不限於未經許可遲到、早退；
13 （g）違反上級指示或指令或無正當理由未準時完成工作或
14 以不當方法處理事務．．．」；終止契約之事由則包含：
15 「．．．（k）無正當理由連續缺勤三日或一月內不連續缺
16 勤六日。」等（見卷第 143 頁），則由上開懲戒及終止契約
17 事由可知，原告需服從被告之人事監督、管理，被告則享有
18 對原告懲戒之權力，足見原告主張對被告具有人格及經濟上
19 之從屬性乙節，堪信屬實，被告雖辯稱從未對原告施以懲戒
20 權，原告亦無須打卡上下班云云，惟是否具有人格之從屬
21 性，本不以差勤打卡之約束為限，而被告依系爭契約得對原
22 告行使懲戒權，已如前述，自不因被告未曾對原告懲戒，即
23 驟認被告並無懲戒權。再者，被告雖抗辯原告為被告分公司
24 經理人，兩造間當為委任關係，然契約之定性仍應依兩造間
25 契約之實質關係為斷，不因原告之職位名稱逕予認定，被告
26 此部分主張，亦難逕採。被告再抗辯原告曾函詢經濟部能源
27 局，而該局則以 108 年 8 月 27 日能電字第 10800187230 號函覆
28 原告，足見原告得以被告名義對外處理事務云云（見卷第 60
29 5-607 頁），惟依前開函文觀之，並無從確認原告是以個人
30 名義或以被告之名義對外發文，況該函覆無非就當事人所詢
31 疑義予以回應，亦無何法律上之效力，亦即此與原告是否得

代表被告與第三人為法律行為，仍屬有間，被告以此函文主張原告具有獨立處理事務之能力，尚嫌速斷。佐以，被告於109年8月17日亦曾發通知予原告表示依勞基法第54條規定終止與原告之契約關係，此有電子郵件1封在卷可憑（見卷第49頁、第157頁），益證被告主觀上亦認為兩造間為僱傭關係甚明。雖被告於109年8月28日再以電子郵件通知原告依民法第549條第1項規定終止委任契約關係（見卷第45頁），然此係因原告於收受被告109年8月17日之電子郵件後，於109年8月27日寄發律師函予被告，主張被告不得因原告年齡而命原告強制退休，被告遂改主張兩造為委任關係，以單方面通知原告終止契約，此有原告寄發之律師函1份附卷可稽（見卷第53-54頁），足證被告前開109年8月28日電子郵件之通知，或為避免前開終止僱傭契約之意思表示不合法所為之舉措，難以逕認兩造間即為委任關係。綜上，本件兩造間為僱傭關係乙節，堪以認定。

(二)原告主張被告係依勞基法第11條第1款事由解僱原告，有無理由：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除（參見最高法院57年台上第3211號裁判要旨），契約之終止，亦同；又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言。依勞基法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約；又勞動契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然是由一方先表示終止之意，如依他方之舉動或其他情事，足以間接推知同有終止之意，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。

01 2.本件原告主張被告係依勞基法第11條第1款之規定，以雇主
02 有歇業或轉讓之情形，終止勞動契約，而被告否認此節，自
03 應由原告就其遭被告以上開事由解僱之事實負舉證之責。而
04 原告固提出台灣汽電公司109年5月8日重大訊息公告、被告1
05 09年7月28日營運部簽辦之文件各1紙為論據（見卷第435-43
06 9頁、第443-445頁），惟依前開簽呈之內容觀之「Hal Falls
07 s（即原告）：現階段須倚仗該員與Enercon維運部門接觸洽
08 談未來運維合約，但由於該員已屆退休年齡，建請同意於與
09 Enercon接觸後通知辦理退休（預計工作至8月底）。」，而
10 被告亦於109年8月17日以電子郵件通知原告辦理退休（見卷
11 第49-51頁），足見被告係認原告已屆退休年齡而命原告退
12 休，並無依勞基法第11條第1款之規定解僱原告之意，原告
13 徒以前開證據主張被告因轉讓而終止勞動契約，即難認有理
14 由。再者，依前開說明，勞雇雙方本得因互相意思表示一致
15 而合意終止僱傭關係，本件被告通知原告兩造間契約關係於
16 109年8月31日終止乙節，有109年8月28日電子郵件1紙附卷
17 可稽（見卷第45頁），而原告於收受上開終止之通知後，則
18 於109年9月10日發函請求被告給付資遣費及退休金，此亦有
19 律師函1紙在卷可佐（見卷第69-71頁），足見原告亦無繼續
20 提供勞務以維持僱傭關係之意願，則兩造之僱傭關係即因意
21 思表示一致而合意終止，堪以認定。

22 (三)原告請求被告給付資遣費，有無理由：

23 按勞工依勞退條例第12條第1項規定請求雇主發給資遣費，
24 亦應以勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第
25 20條等規定終止者為限。然本件係兩造合意終止僱傭契約乙
26 節，業如前述，則原告依勞退條例第12條第1項規定請求被
27 告給付資遣費，即難認有理由，不應准許。

28 (四)原告請求被告給付舊制退休金差額，有無理由：

29 原告主張其退休前平均工資為358,778元，舊制退休金基數
30 為5.5，依勞基法第55條規定，被告應給付舊制退休金3,94
31 6,558元，被告未全額給付云云。被告對於原告舊制退休金

01 基數為5.5乙節並未爭執（見卷第246頁），惟抗辯應以原告
02 103年1月間之工資為計算基準，而被告以平均工資259,625
03 元計算原告退休金，已足額給付等語（見卷第572頁）。惟
04 按勞基法第55條第1項第1款退休金基數之標準，係指核准
05 退休時1個月「平均工資」。所稱「平均工資」則係指計算
06 事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日
07 數所得之金額，勞基法第55條第2項、第2條第4款分別定
08 有明文。本件原告於離職前6個月之工資（即109年3月至8
09 月）每月均為270,083元，另於109年7月領得532,167元之獎
10 金乙節，有被告提出之報酬明細表1份在卷可憑（見卷第471
11 -473頁），而依系爭錄取通知第8點之約定，原告於完成被
12 告指定之工作後，將可領取2個月之獎金（以108年薪資3,19
13 3,000元為基準計算），該獎金將於109年發放，此有系爭錄
14 取通知1份在卷可憑（見卷第36-37頁、第149頁），依前開
15 被告提出之報酬明細觀之，109年7月發放之獎金數額為532,
16 167元，備註欄則記載「以2019月薪資266,083發放兩個月獎
17 金」（見卷第473頁），足認該筆獎金即為前開系爭錄取通
18 知第8點所指之獎金，而原告上開獎金領取之條件係完成被
19 告指定之工作，堪認為原告勞務所得之對價，即應屬工資無
20 誤，故原告退休前6個月之平均工資應為358,778元【計算
21 式：270,083+532,167÷6=358,778】，被告抗辯該獎金非
22 屬工資，不足採信。故被告應給付之舊制退休金為3,946,55
23 8元【計算式：358,778×5.5×2=3,946,558】。

24 (五)原告請求預告工資差額，有無理由：

25 依系爭契約15條約定「Your employment with the Company
26 will continue unless terminated by either party givi
27 ng to theother six (6) months notice or otherwise te
28 rminatedin accordance with clause 16 of this Agreeem
29 ent.（除非經任一方以對他方六（6）個月之通知終止或另
30 依本契約第16條終止，您將持續於本公司任職。）」（見卷
31 第32頁、第143頁），係就預告期間約定為6個月。而被告並

01 不否認原告得請求6個月之報酬（見卷第246頁），惟抗辯原
02 告工資為270,090元，被告已足額給付云云。然查，原告平
03 均工資為358,778元乙節，業如前述，則被告依系爭契約第1
04 5條之約定，應給付原告預告工資為2,152,668元【計算式：
05 $358,778 \times 6 = 2,152,668$ 】。

06 (六)原告請求被告給付不當得利675,208元，有無理由：

07 按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
08 益，依其利益之性質不能返還者，應償還其價額，民法第17
09 9條、第181條但書分別定有明文。本件原告主張自被告處離
10 職後，被告仍將原告登記為主任技術員二個半月以上，卻未
11 給付原告報酬，且使原告受有承擔電業未受監督之風險，故
12 應依不當得利法律關係給付原告相當於二個半月之薪資等
13 語。被告對於前開事實並未爭執，僅抗辯原告於移交證明書
14 上同意在被告覓得其他人選前，由原告繼續擔任主任技術
15 員，並提出移交證明書1紙為證（見卷第209頁、第734
16 頁）。惟依前開移交證明書之記載「苗風主任技術人員現仍
17 由傅爾斯擔任，苗風公司需盡快更換。」，惟並非表示原告
18 願無償、無限期擔任主任技術人員，況依電業法第15條第2
19 項、第16條之規定，主任技術員在執行職務之範圍內，均視
20 為電業之負責人；電業負責人對於電業事務之處理，如有違
21 反法令，致他人受損害時，對他人應與電業連帶負賠償之
22 責，足認原告於繼續擔任主任技術員之期間，承擔被告之營
23 業風險，而受有相當於薪資之損害，被告則受有不需給付薪
24 資之利益，是原告請求被告給付相當於二個半月薪資（薪資
25 為270,083）之不當得利675,208元【計算式： $270,083 \times 2.5$
26 $= 675,208$ 】，應屬有據。

27 (七)綜上，原告得請求被告給付舊制退休金3,946,558元、預告
28 工資2,152,668元及不當得利675,208元，共計6,774,434
29 元，扣除被告業已給付4,401,210元（原告對此不爭執，見
30 卷第651頁），被告尚應給付原告2,373,224元，原告逾此範
31 圍之請求，為無理由，應予駁回。

01 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
02 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
03 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
04 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
05 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
06 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求
07 被告給付2,373,224元之部分為有理由，已如前述，而被告
08 經原告提起本件訴訟，迄未給付，即應負擔遲延責任，則原
09 告請求自110年3月17日起至清償日止之法定遲延利息，為有
10 理由，亦應准許。

11 六、綜上，本件原告依據勞基法第55條、系爭契約第15條、民法
12 第179條之規定，請求被告給付2,373,224元，暨自110年3月
13 17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，應屬
14 有據，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。前開勝訴部
15 分，係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇主敗訴之判決，
16 應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假
17 執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
18 擔保金額。

19 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援
20 用之舉證，經審酌核與本件判決結果不生影響，不再一一論
21 述，附此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 111 年 5 月 6 日
24 勞動法庭 法 官 陳威帆

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 5 月 6 日
29 書記官 黃文芳