

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第22號

原告 傅隆承

被告 安矽思科技股份有限公司

法定代理人 SATORU TANAKA

訴訟代理人 郭家君律師

林正航律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴聲明第3項原為：被告應自民國109年11月10日起至復職日前一日止，按月於每月25日給付新臺幣(下同)9,000元，及自各期應給付之翌日即每月26日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。嗣於110年9月14日當庭變更聲明為「被告應自109年11月10日起至復職日前一日止，按月提繳9,000元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。」(院卷第133頁)，核原告所為應屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合。

01 貳、實體部分：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告自108年6月3日起受僱於被告，擔任版權經理，約定年
04 薪為238萬元，按月於每月25日支付198,333元，錄取通知雖
05 載明由直屬主管即臺灣區總經理李祥宇指派原告第一年工作
06 項目，實則原告自就任起之日常業務皆依被告提供之疑似侵
07 權名單，個別處理著作權爭議及協調合法取得授權事宜。詎
08 被告未經預告，逕於109年11月9日終止勞動契約，要求原告
09 當日離開公司，嗣並寄送終止契約函，通知原告工作表現未
10 達績效目標及溝通技巧遠低於被告預期，依勞動基準法(下
11 稱勞基法)第11條第2、4、5款規定終止勞動契約。

12 (二)惟細繹該終止函內容，並無關公司虧損、業務緊縮，或業務
13 性質變更，甚或有減少勞工之必要等敘述。又自被告公司公
14 開財務報告所示，其尚有盈餘，並無虧損，遑論需縮減業務
15 或部門，且未事先預告遽為終止勞動契約。又被告終止契約
16 前，公司内部組織或業務並未發生結構性或實質上之變異，
17 難認有業務性質變更之事實，且被告亦未安置原告適當工
18 作。再者，被告未經原告同意，單方增加展示主動性以開發
19 新資源、計劃潛在客戶之產生、達成交易策略及協調團隊合
20 作與溝通等工作內容，復以原告未完成該等工作項目而終止
21 勞動契約。另原告於109年9月底即第3季作業績效，相較於
22 108年度同期成長率達46%，客觀上並非不能勝任工作，且被
23 告除單方增加工作內容外，未曾給予達成增加目標之必要協
24 助，被告所稱每周會議僅係例行會議，並非對原告評估改善
25 措施，另被告誤將對全體同仁之內部教育訓練認定對原告進
26 行教育訓練，又對原告所為改善通知皆為工作原則或指示，
27 均非輔導作為，是被告並無輔導原告之事實，遑論有改善績
28 效評估，至於仁寶電腦工業股份有限公司（下稱仁寶公
29 司）、松翰科技股份有限公司（下稱松翰公司）、虎門科技
30 股份有限公司（下稱虎門公司）等案與本案爭點無關，被告
31 復未採取懲戒或調整薪資、職務等其他手段，未盡安置義

01 務，有違解僱最後手段性原則。從而，被告終止勞動契約不
02 合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被告拒絕受領勞務給付應
03 自負受領遲延之責，原告仍得請求報酬。

04 (三)爰依兩造間僱傭契約及民法第487條規定，提起本件訴訟，
05 並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自109年11月
06 10日起至復職日前一日止，按月於每月25日給付原告
07 198,333元，及自各期應給付之翌日即每月26日起至清償日
08 止，按年息百分之5計算之利息。3.被告應自109年11月10日
09 起至復職日前一日止，按月提繳9,000元至原告在勞工保險
10 局設立之勞工退休金專戶。4.第2、3項聲明部分，願供擔保
11 請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)被告係於93年在臺成立之外商子公司，主要業務為銷售工程
14 模擬軟體，同時調查疑似使用未經授權軟體之案件及採取相
15 應之法律行動（下稱版權業務），俾使現有或潛在客戶能購
16 買正版軟體。被告自108年6月3日起聘請原告擔任版權經
17 理，屬高階主管職，被告因而提供年薪待遇高達340萬元，
18 包括基本底薪238萬元及業務目標達成獎金102萬元，且合理
19 期待原告經數月磨合於熟悉業務模式、產品及文化後，能積
20 極拓展版權業務或維持歷年績效。

21 (二)自原告薪資結構顯示，業務目標達成獎金佔比高達30%，足
22 認開發版權業務案件進而擬定策略，本屬原告工作內容之重
23 要部分，而為工作表現衡量指標之一。而原告身為部門主
24 管，應依自身經驗或訪查，或直接登入被告Egress report
25 後台系統，或透過代理商提供，或蒐尋如104人資網站招募
26 訊息等各種管道，開發版權業務。被告自108年起不僅開啟
27 員工得直接登入Egress report後台權限，且提高代理商提
28 報案件利潤，相較前手理應更容易達成業績目標。又版權經
29 理除調查版權爭議基本技能外，尚應具備良好溝通技巧及協
30 調解決能力，並應獨立開發版權業務案件來源，絕非僅單純
31 依被告提供疑似侵權名單處理相關爭議或協調授權事宜。

01 (三)因被告版權業務部於108年3月及5月有2名員工去職，考量員
02 工離職需相當預告期間及交接職務，勢將影響業績達成進
03 度，且為協助原告及下屬等新進員工熟悉版權業務，被告雖
04 調配原告負責直銷客戶及電子領域，其下屬負責機械流體及
05 其他領域，惟此為初始過渡性分配。又為使其等能盡快處
06 理，係以案件進行分配，告知原告僅須專注於熟悉產品、案
07 件開發與跟進及協商結案整體流程，並將版權業務部門下半
08 年業務目標，由原先設定之108年全年680萬美元，調降至
09 108年下半年約190萬美元，此業務分配及目標設定非公司常
10 態。惟被告在原告到職數月後，即發現其無法擬定並有效執
11 行策略，欠缺協調溝通能力，造成公司與客戶關係緊張及業
12 務風險，又原告為部門主管，未積極展現領導能力，甚賴前
13 手開發案件，藉由其他業務人員協助，方能勉強達成108年
14 下半年業務目標，於108年考核時獲最低即低於期待評價。

15 (四)又被告設定109年度業務目標時，因108年業務目標非公司常
16 態，是參酌107年實際達成業績340萬美元、市場及客戶等方
17 面進行調整，設定業務目標為500萬美元，由原告及其下屬
18 分別負責250萬美元，此業務目標不僅低於108年業務目標
19 680萬美元，甚低於106年及107年已達成業務850萬美元及
20 595萬美元，並經原告同意，甚且原告與其下屬係採同一標
21 準，並無不合理之處。詎原告態度更趨消極，不僅未改善溝
22 通協調能力，且業務目標達成率極低，至109年10月底止僅
23 達年度業務目標15%。又109年初因版權業務部僅2名員工，
24 且原告及其下屬到職半年，為免日後人員異動或休假發生業
25 務停擺，被告調整由原告負責機械流體及其他領域，以使其
26 通盤了解版權業務部所有客戶及產品，此乃被告為長期正常
27 營運所為調整。機械流體及其他領域於107年度所能達成目
28 標甚至高於直銷客戶及電子領域，原告作業領域並未縮減。
29 且為協助原告適應轉換期及順利達成業績目標，被告總經理
30 李祥宇將具良好進展之光寶科技股份有限公司及仁寶公司案
31 件留予原告，即便該案件非屬原告109年應負責領域，係因

01 108年2名員工去職而屬例外情形。被告總經理於108年12月1
02 日曾提及華碩電腦股份有限公司屬高價值客戶，原告就職時
03 即由其處理，屆斯時已達5個月，希望於108年底有所突
04 破，惟原告未能順利結案，是被告移轉予原告下屬之案件，
05 實因原告負責許久仍無進度。至鴻海公司案件係因原告處理
06 不當及鴻海公司對原告有所不滿，被告方交由其下屬接收處
07 理。

08 (五)原告於108年12月調查仁寶公司授權使用被告軟體案件，原
09 應與主管及同仁協調獲共識後，方能與該
10 公司進行正式聯繫，且被告總經理明確告知原告先由業務出
11 面溝通並等待通知，然原告私下寄信告知該公司資訊長，可
12 能有使用非授權軟體，逕行要求當面討論，又所聯繫內容涉
13 及被告權利主張，而非常規聯繫作業，此舉已造成被告與客
14 戶間關係緊張，且原告未經同仁同意片面擷取其與同仁對話
15 檢附電子郵件中，使被告總經理誤認同仁同意原告溝通造成
16 誤解。嗣於109年2至3月原告依人力資源網站資訊，提報若
17 干疑似使用非授權使用被告軟體案件，被告總經理同意先針
18 對案件進行內部調查，請原告與經銷商確認授權使用狀態，
19 惟松翰科技股份有限公司卻來電抱怨原告私下逕行詢問是否
20 使用被告軟體。復於109年6月原告曾洩漏錯誤業務資訊，告
21 知被告經銷商虎門公司，被告將其提報之版權業務案件交由
22 他經銷商，因經銷商經由處理版權業務案件可獲銷售被告軟
23 體之利益，倘被告將其提報之版權業務案件交由他經銷商處
24 理，勢將損及其利益，故虎門公司揚言提告請求賠償，原告
25 無端告知此不實資訊，嚴重傷害被告與經銷商間關係。

26 (六)承上，原告工作表現及能力遠不及預期，被告總經理李祥宇
27 告知原告其應改進事項，又為確實掌握改善進度，由其與原
28 告及英國總公司版權業務主管及位於印度或歐洲之調查員每
29 週三下午進行評估會議，由版權業務調查員於個案討論中協
30 助資訊搜索及分析，再由原告對案件策略報告並討論。又原
31 告雖身為版權部主管，惟待改進事項甚多，被告為減輕其負

01 擔，僅讓其報告自身績效。從而，自會議頻率、與會人士及
02 會議內容，可知每周評估會議係專為輔導原告，絕非一般例
03 行性會議。又原告至109年9月30日評估會議，已到職近1年4
04 個月，惟總公司版權業務主管及調查員仍需親自展示如何由
05 人力資源網站之交叉搜尋比對，藉以確認某公司是否可能正
06 使用被告軟體，此洵為原告所任職務之基礎工作能力，竟需
07 多位高級主管及同仁共同演示、引導，足見原告工作能力長
08 期以來未能改善，遑論潛在案件之開發能力及結案策略尚有
09 極大改善空間。原告始終不改善，甚至多次違反公司內部程
10 序，造成被告與客戶間風險。

11 (七)被告因原告工作能力不佳展開績效改善計畫，經被告用盡各
12 種手段教育、輔導，仍無法改善其工作態度及能力，且業務
13 目標達成率極低，於109年4月22日以書面彙整原告應改善事
14 項及被告可提供之協助，明確告知若未立即改善將終止勞動
15 契約。惟原告忽視績效改善計畫，無意願改善工作能力，且
16 被告人力資源部同仁曾詢問原告是否考慮申請公司內其他職
17 缺，遭原告拒絕，又被告在臺員工僅約60餘人，考量原告所
18 任職務及受領年薪高達340萬元，被告實無其他適合職缺可
19 供原告調整職務，故被告依勞基法第11條第5款規定終止勞
20 動契約，應認符合解僱最後手段性原則。

21 (八)被告所以爰引勞基法第11條第2、4款規定終止勞動契約，係
22 因原告行政申訴主張臺灣整體經濟環境於美中貿易戰後，因
23 國際情勢丕變，復以經銷商提報案件減少，質疑被告設定業
24 績目標之合理性。然原告未否認被告版權業務案件數量自其
25 到職後大幅減少，僅稱係客觀環境所致，與其工作能力無
26 涉。又退步言，如依原告主張，則被告版權業務因客觀環境
27 致案件數量大幅減少，被告自得以業務緊縮或業務性質變
28 更，有減少勞工之必要而終止勞動契約。又縱被告版權業務
29 因環境緊縮，或業務性質因全球經濟環境發生變更，導致原
30 告年度業績目標達成率僅15%，亦代表被告版權部無足夠業
31 務有聘請多名版權業務人員之必要，故被告依勞基法第11條

第2、4款規定解雇原告，於法有據。

(九)是以，被告依勞基法第11條規定合法終止勞動契約，並依法給付原告20日預告期間工資等語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。本件原告主張其遭被告違法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為被告所否認，兩造此開法律關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

四、兩造間不爭執事項（院卷第135至136頁）：

(一)原告自108年6月3日受僱於被告公司擔任版權經理，兩造同日簽署原證1的OFFER LETTER，約定年薪為238萬元按月支付，於每月給付198,333元，另每年最高可獲得102萬元的業務目標達成獎金。

(二)原告於109年4月7日簽署被證1的109年度業績獎勵計畫，個人績效目標為250萬美元，原告離職時此項業務目標之達成金額約37萬9仟美元。

(三)被告於109年11月9日以原證2書面通知，以原告未達績效目標、工作表現不符預期，另外原告曾歸咎全球業務環境變化、公司系統報告數量的減少等外部因素，構成公司版權業務的變化，有必要減少業務人力等理由，依勞基法第11條第2、4、5款，自當日起終止兩造勞動契約。

(四)原告於109年11月10日提出勞資爭議調解申請，兩造於109年

01 12月8日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解不成立（院卷第
02 65頁）。

03 (五)被告有支付20日預告期間工資及資遣費。

04 五、得心證之理由：

05 (一)被告依勞基法第11條第5款規定，於109年11月9日終止兩造
06 間之勞動契約，符合解僱最後手段之原則，應屬合法：

07 1. 按雇主有虧損或業務減縮時，或因業務性質變更，有減少勞
08 工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動
09 契約，勞基法第11條第2款、第4款定有明文。查，被告僅以
10 原告在職時曾行政申訴時主張：臺灣整體經濟環境於美中貿
11 易戰後，因國際情勢丕變，復以經銷商提報案件減少，質疑
12 被告設定業績目標之合理性等語。又終止通知書之記載：
13 「原告歸咎於外部因素，例如：全球有業務環境變化，公司
14 系統中案件報告數量減少，做為未能達成2020年銷售目標主
15 要原因...」（院卷第35、47頁），即認原告自認被告有勞
16 基法第11條第2款、第4款之事由云云。惟被告始終未提出資
17 產負債等財務報告或其他業務營收量表以實其說，自難認被
18 告公司因面臨景氣或市場環境變化等因素而生連年虧損，或
19 因應變局須緊縮經營之客觀事實，更未說明公司業務全部或
20 一部有改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方式
21 等，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異情形，均
22 難認其已盡舉證責任，無以認本件有勞基法第11條第2款、
23 第4款之解僱事由。

24 2. 再按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工
25 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文，所謂不能勝
26 任工作，係指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
27 況，不能勝任工作者而言。至勞工主觀上能為而不為，可以
28 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
29 之。然揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，是否無法達成
30 雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。另解僱與
31 勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該

01 具體事實之樣態、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業
02 所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之
03 久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。且須雇主於其使用
04 勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得
05 終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。

06 3. 查，被告於109年11月9日以書面解僱通知，以原告未達績效
07 目標、工作表現不符預期為由，併依勞基法第11條第5款規
08 定，終止兩造勞動契約，有TERMINATION NOTICE((Notice)
09 在卷可認（院卷第35至49頁），而依原告於109年4月7日簽署
10 被證1的109年度業績獎勵計畫，個人績效目標為250萬美
11 元，原告離職時此項業務目標之達成金額約37萬9仟美元之
12 事實，為兩造所不爭執，亦有2020 Sales Compensation
13 Plan在卷可佐（院卷第109至112頁），則原告稱被告未經其同
14 意單方增加工作項目，已無可憑採。又僱用人為其事業發展
15 及永續經營，對於受僱人員訂定一定量能業績目標，倘所定
16 業績目標與受僱人之職級、薪級相當，無顯然高估致受僱人
17 無法達成之情形，且其業績表現與附隨工作所提供客戶之專
18 業服務息息相關，受僱人長期無法達成此業績目標，經僱用
19 人給予相當改善期間仍無法達到，即應符合不能勝任工作的
20 情形。而被告主張：原告於108年到職後，將原先所設定之
21 108年全年度680萬美元績效目標，調降至108年下半年約190
22 萬美元，而原告始勉強達成業務目標，原告108年考核即因
23 此獲最低之「低於期待（below expectation）」評價等
24 情，業據提出原告與被告總經理李祥宇間之108年12月17日
25 電子郵件及2019 Year in Review為佐（院卷第397至398
26 頁），則原告於109年11月離職時當年度業務達成金額約37萬
27 9仟美元，距離績效目標為250萬美元仍有相當落差，是被告
28 以原告工作表現不符公司對版權經理此職位之預期，認定有
29 不能勝任工作情形，自有所據。

30 4. 再按雇主對不能勝任工作之勞工終止勞動契約前，仍須於其
31 使用其他對勞工侵害較小之各種手段後，仍無法改善情況

下，始得終止勞動契約，以符「解僱之最後手段性」概念，例如激勵勞工和調整職務方式可有：(1)進入輔導計畫，給予改善期間及改善表現之必要協助及期間，促進勞工工作效率以及表現。(2)調職處分：資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不足之現象存在，而該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓練和協助。查，被告主張總經理李祥宇於108年11月25日即具體告知原告其工作上應改進事項，於翌日並摘要內容提供原告，並安排每周會議，以評估改善情形。然被告嗣針對原告遲未改善之問題及被告期待與目標，被告於109年4月22日彙整書面，並告知如未能立即顯著改善，則被告將作成包含終止勞動契約在內之懲戒手段等節，業據提出李祥宇108年11月26日電子郵件、109年4月22日 PERFORMANCE IMPROVEMENT PLAN（院卷第157頁、第113至114頁），應認原告於相當時間內仍未改善被告列具之指標工作項目，未通過直屬主管績效輔導評估，最後所呈現年度績效目標達成率亦與被告預期有相當落差，益徵原告確有不能勝任工作之情事。此外，被告人力資源部門於109年9月曾以電子郵件詢問原告是否有意願調任其他職缺，經原告查詢後，認「資深研發工程師」職缺與其學經歷並不相符，而「技術操作助理」職缺薪資亦不相當，不可能獲聘等節，此有109年9月4日至7日電子郵件（院卷第307至311頁），則被告抗辯依原告所任職務及高達340萬元年薪，無其他適合職缺可供調整安置等情，尚非無據。是以，被告經施以原告輔導計畫，原告仍無法改善情況下，被告最後終止勞動契約，已符合解僱最後手段性原則。

5. 至原告固主張周會為例行性會議，改善作為僅係公司工作指示，被告並無實施輔導計畫之事實云云。惟查，被告於108年11月26日電子郵件中，已具體列改善內容包括：自Smart Flow系統中盡可能利用資訊開發新商業機會（開發潛在客戶之策略）、訴訟外結案策略，對所有資訊有信心，且能夠協

01 調分工結案所需合作人力（結案策略）、組織訊息，以展現
02 開發中案件及潛在客戶更新進度（銷售預測及開發中案件管
03 理）等事項，並安排每周評估會議（weekly review
04 meeting），由原告報告：預測案件機會之更新進度及結案
05 策略行動、填補銷售目標缺口提昇計畫更新進度、提報高品
06 質及符合資格的潛在客戶及支持證據暨行動計劃、展示使用
07 SmartFlow系統之專業等內容，是被告已明確提及原告應改
08 善工作事項，並定期由原告於每周評估會議中就具體措施進
09 行報告。參以，被告提出109年9月30日之每周評估會議，確
10 有詢問原告其對具體案件之策略為何，主管並有引導作為等
11 節，有每周評估會議錄影及節錄譯文及畫面在卷可佐（院卷
12 第255至258頁、第277頁、第305頁），此亦係被告為改善原
13 告業務能力所為，堪認被告確有對原告實施輔導計畫，給予
14 改善期間，提供改善表現協力，是原告所稱被告未提出輔導
15 計畫云云，自不足採。再者，被告於109年4月22日經提出書
16 面彙整原告遲未改善事項，包括：第1季僅達成39.2%業績目
17 標、缺乏被告所重視之激勵動機及警覺心、鮮見與版權業務
18 調查員進行溝通或在案件管理軟體中主動尋找潛在客戶、在
19 你接觸客戶前，未遵守版權業務案件許可流程之事前同意等
20 內容，復再訂立業績目標等11項改善作為，惟此後原告仍未
21 有重大進展或改善，亦未能達成目標，且遠低於109年度銷
22 售目標，且未能提昇溝通協調能力，此危及被告與客戶間之
23 合作夥伴關係，同時導致被告同仁與主管間溝通效率低落等
24 情，被告無其他職缺可供安置，始併依勞基法第11條第5款
25 規定，自109年11月9日終止兩造勞動契約關係等情，亦有上
26 開PERFORMANCE IMPROVEMENT PLAN及TERMINATION NOTICE可
27 認，益徵被告並非於原告績效考核結果未達標準之始，未為
28 任何迴避直接資遣作為，逕將其解僱，被告因原告不能勝任
29 工作之情狀繼續存在，客觀上實無以期待採用解僱以外其他
30 手段而繼續維持兩造間勞動關係，始行終止勞動契約，益徵
31 所為與解僱最後手段性原則無違。

01 6. 綜上，原告就所任職之被告版權經理（或原告所稱：資深版
02 權專員）職務有不能勝任情事，其提供勞務無法達成被告欲
03 透過業務執行達成之客觀合理經濟目的，復經被告對之實施
04 輔導改善計畫措施，所設定目標同無法獲致原告相應改善狀
05 況下，亦難認原告主觀上繼續忠實履行勞務給付義務之意，
06 應認為兩造間之勞雇信賴關係喪失，是被告資遣原告與勞基
07 法第11條第5款規定並無相違，亦符合比例原則，於法有
08 據。

09 (二)原告對於所擔任工作既有不能勝任之情事，被告依勞基法第
10 11條第5款規定，於109年11月9日終止兩造勞動契約，已如
11 上述，應認兩造僱傭關係合法終止，則原告請求確認兩造間
12 之僱傭關係存在，進而請求被告給付自109年11月10日起至
13 復職之前一日止，定期給付每月薪資及遲延利息，併按月提
14 繳勞工退休金至其個人專戶，均屬無據。

15 六、綜上所述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
16 造僱傭契約及民法第487條等規定，請求被告自109年11月10
17 日起至原告復職日前一日止，按月於每月25日給付原告
18 198,333元，另按月提繳9,000元至原告在勞工保險局設立之
19 勞工退休金專戶，暨自各期應給付之翌日即每月26日起至清
20 償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁
21 回。其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依附，併予駁回。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，亦與
23 本判決結果不生影響，均無一一論述之必要，併予敘明。

24 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
25 如主文。

26 中 華 民 國 111 年 4 月 1 日

27 勞動法庭 法 官 林瑋桓

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 111 年 4 月 1 日

