

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第303號

原告 吳斌珊
訴訟代理人 許惠菁律師（法扶律師）
被告 中芯數據股份有限公司

法定代理人 林正吉
訴訟代理人 孫維嶸
周憲文律師
葉人中律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新臺幣3萬8,850元，及自民國113年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告應自民國113年5月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣6萬3,000元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年4月5日起至原告復職之日止，按年於各該年次年2月6日前給付原告新臺幣12萬6,000元，及各自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 四、被告應自民國113年4月5日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,828元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔98%，餘由原告負擔。
- 七、本判決第二項得假執行。其中前段部分，被告如以新臺幣3萬8,850元為原告預供擔保，其餘部分如按月以新臺幣6萬3,000元為原告預供擔保，均得免為假執行。

01 八、本判決第三項得假執行。但如被告按年以新臺幣12萬6,000
02 元為原告預供擔保，各得免為假執行。

03 九、本判決第四項得假執行。但如被告按月以新臺幣3,828元為
04 原告預供擔保，各得免為假執行。

05 事實及理由

06 壹、程序部分：

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
08 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
09 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明：(一)確認兩造
10 僱傭關係存在；(二)被告應自民國113年3月26日起至原告復職
11 日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）6萬3,000
12 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
13 利息；(三)被告應自113年3月26日起至原告復職日止，按月提
14 繳3,828元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶；(四)聲
15 明第二至四項，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第9
16 頁），嗣於113年11月22日具狀追加聲明第三項，請求被告
17 自113年3月26日起至原告復職日止，按年於各該年次年2月6
18 日前給付原告12萬6,000元，及各自各期應給付之翌日至清
19 償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第127頁），核
20 其所為訴之聲明變更追加，屬擴張應受判決事項之聲明，合
21 於前開規定，應予准許。

22 貳、實體部分：

23 一、原告主張：原告自112年11月1日受聘於被告，在資安顧問部
24 門擔任技術顧問，月薪為6萬3,000元（下稱兩造間勞動契
25 約），詎被告於113年3月25日突然宣稱原告不能勝任工作，
26 以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款資遣原告。然原
27 告於113年1月31日通過試用期考核，被告從未告知原告有何
28 不能勝任工作之情事，即採取最嚴重剝奪工作權之資遣處
29 置，有違最後手段性原則，是被告終止勞動契約應屬違法無
30 效，且因被告於違法解僱當日即明示拒絕原告勞務之提出，
31 被告即陷於受領遲延，仍應給付此期間之薪資，爰請求確認

01 兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約約定、民法第48
02 7條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14
03 條第1項、第31條第1項規定提起本訴等語。並聲明：(一)確認
04 兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年3月26日起至原告復
05 職之日止，按月於次月5日給付原告6萬3,000元，及自各期
06 應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告
07 應自113年3月26日起至原告復職日止，按年於各該年次年2
08 月6日前給付原告12萬6,000元，及各自各期應給付之翌日至
09 清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告應自113年3月26日
10 起至原告復職日止，按月提繳3,828元至原告於勞工保險局
11 勞工退休金個人專戶；(五)聲明第二至四項，願供擔保請准宣
12 告假執行。

13 二、被告則以：原告自112年11月1日起任職於被告，擔任資安顧
14 問部門技術顧問之職務，負責向客戶簡報推介被告之產品及
15 服務內容，於客戶發生資安事件時，則須進行調查並向客戶
16 簡報發生之原因及處理措施。然原告到職後，其針對被告服
17 務內容製作之產品介紹簡報存有內容錯誤、介紹不清晰等問
18 題；針對客戶資安事件所進行之調查，亦存有未詳細調查且
19 調查邏輯不清晰等問題。且原告製作之簡報內容常存有圖文
20 不相符之情況，對於被告產品及服務並未充分理解，明顯無
21 法獨立向客戶正確介紹被告之服務內容、報告資安攻擊事件
22 之調查結果。原告之主管等人時常透過內部檢討會議或讓原
23 告共同參與客戶簡報等方式，針對其上述問題及錯誤給予指
24 導，但仍未見其有效改善，最終原告更不願檢討且拒絕溝
25 通，導致被告無法信任原告能繼續獨自向客戶簡報介紹產品
26 及報告資安調查結果，進而失去客戶對被告之信任且對商譽
27 造成不利影響，有礙被告整體業務之推廣，故原告客觀上實
28 已無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目
29 的，而有不能勝任工作之情形等語，資為抗辯。並聲明：(一)
30 原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔
31 保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第191至192頁）

02 (一)原告於112年11月1日起受僱於被告，擔任資安顧問部門之技
03 術顧問，試用期自112年11月1日起自113年1月31日止，每月
04 薪資為6萬3,000元（含伙食費2,400元及電話補助費500
05 元）。

06 (二)原告之主管為訴外人孫維嶸。

07 (三)原告於113年3月5日與訴外人李明翰一同前往忠正公司介紹
08 被告之產品服務。

09 (四)原告於113年3月6日與訴外人吳承翰一同前往宏將公司介紹
10 被告之產品服務。

11 (五)被告於113年3月25日依勞基法第11條第5款規定，向原告預
12 告將於113年4月4日終止勞動契約。

13 (六)原告於113年3月25日下午5時40分以電子郵件向被告表達
14 「不同意資遣且有意繼續上班」，並接續於同年月27日、28
15 日以電子郵件向被告表達有續為勞務提供之意願。

16 (七)被告於113年4月23日將原告自113年4月1日起至同年月4日止
17 之薪資連同資遣費合計2萬4,004元匯予原告帳戶。

18 (八)原告於113年5月3日收受被告於113年4月25日寄發之台北松
19 山郵局存證號碼000277號存證信函暨所附非自願離職證明書
20 及原告113年4月份之薪資單。

21 (九)兩造於113年4月8日勞資爭議調解不成立。

22 四、得心證之理由：

23 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，是
24 否合法？

25 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
26 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：
27 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
28 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟
29 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
30 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
31 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又勞工不能勝任

01 工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之
02 態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及
03 事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合
04 衡量（最高法院112年度台上字第828號判決意旨參照）。

05 2. 被告以原告「對被告之產品及服務內容之不理解而向客戶為
06 錯誤介紹」、「簡報內容圖文不符」、「對於資安事件調查
07 作業分析錯誤且無法查找資料」、「拒絕學習及溝通」，據
08 此主張原告對於所擔任工作已不能勝任，並提出原告製作之
09 調查分析簡報、原告與李明翰間之電子郵件、被告業務與李
10 明翰之LINE對話紀錄、李明翰與孫維嶸間之電子郵件、吳承
11 翰與孫維嶸之電子郵件、吳承翰與原告之LINE對話紀錄、全
12 體技術顧問調查報告之評分表等件為憑。經查，被告雖無訂
13 定勞工工作表現之考評標準（見本院卷一第176頁），然對
14 於勞工之工作表現如何認定為欠佳，被告公司仍應有具體之
15 說明，並且給予勞工明確之目標以為改進。關於原告製作之
16 調查分析簡報（見本院卷一第83至93頁），依證人孫維嶸於
17 本院審理時證述，係孫維嶸請原告先熟悉被告公司產品如何
18 運用於資安事件，請原告找一個資安事件進行研究，作成調
19 查報告，而該簡報上之紅字為孫維嶸在本件訴訟後補充，原
20 告將簡報交給孫維嶸時，孫維嶸則係將紅字內容口頭告知原
21 告（見本院卷一第224、226頁），可知該調查報告係原告第
22 一或第二個月所製作，目的係練習並熟悉被告產品，並非交
23 給外部客戶使用，亦無進行具體之考評或評分，且就該調查
24 報告有所缺失部分，僅係由孫維嶸針對該簡報口頭告知原
25 告，尚難認被告確實已將應改善之處相關意見明確傳達給原
26 告。又證人孫維嶸雖證稱該簡報並不符合被告之需求，其預
27 計一個月平均要做出3至5件調查報告，原告當月僅給1、2
28 份，惟其亦證稱其當時並未告知原告這個數字（見本院卷一
29 第225頁），則尚無從以原告完成工作之時效，而認為其有
30 不能勝任工作之情事。另證人孫維嶸雖證稱調查報告有邏輯
31 怪怪的、圖片及文字與口頭說明不符之處，然如前所述，上

01 開缺失並未具體以書面、電子郵件或對話紀錄等方式傳達原
02 告，且證人孫維嶸亦證稱原告表示會回去修改，並且有詢問
03 其他同仁，之後也有再給孫維嶸修改後的版本（見本院卷一
04 第225至226頁），足見原告已有多次依主管孫維嶸及其他資
05 深同仁之指示進行修正或改善。再參以被告資深同仁李明翰
06 於113年2月1日寄給原告之電子郵件（見本院卷一第96
07 頁），李明翰表示「第三個版本整個報告完整了許多」、
08 「當然上述這些部分不可能一次就完成，很多需要經驗的累
09 積，但先開始嘗試吧」，可見原告完成之工作經過改正、學
10 習後有所進步，是原告關於調查報告或簡報製作之工作能力
11 不足之處，應可透過多次學習、嘗試與經驗之累積改善，則
12 被告執此認為原告之工作表現已達不能勝任工作之程度，難
13 認有據。

14 3.被告雖提出全體技術顧問調查報告之評分表（見本院卷一第
15 185頁），認定原告有不能勝任工作之情形。然依證人孫維
16 嶸於本院證稱：113年1月18日全體技術顧問調查報告，目的
17 是讓顧問同仁精進自己的調查和說明能力，該評分表是由技
18 術部門謝孟橋製作的，這個事件當時是他調查的，純技術部
19 分是謝孟橋評分的，後面兩個欄位是由我評的，「Suggesti
20 on」是指給客戶的建議，「Presentation」是向客戶講解調
21 查報告，這兩項是由我評分的，之所以這張評分表上這兩個
22 項沒有分數，是我當下聽完同仁的口頭建議和簡報後，就會
23 當場告知要修改的方向；我認為實際上這部分不需要有實際
24 確切的分數，重點是要同仁精進自己的能力，大概就分成不
25 好、可以、優秀，至於技術部分，因為技術同仁要評分是否
26 有調查到該項目，所以要評分確認顧問同仁有無調查到那個
27 行為；原告技術部分是不及格的，只有28分，口頭簡報有圖
28 文不符、前後矛盾的狀況；當時是顧問部、支援部、技術部
29 都會在場，由顧問部上台簡報，謝孟橋會講評技術部分，我
30 會講評簡報部分，都是當場會說，顧問部當時加我共5人，
31 小安、李明翰、吳承翰、原告和我，最資深是我、接下來是

01 小安、吳承翰、李明翰和原告，李明翰年資應該是3、4年；
02 我們沒有將全體技術顧問調查報告的成績提供給測試人員，
03 我們是為了讓他們進步，而非給他們壓力，113年是第1年舉
04 辦全體技術顧問調查報告，這是內部做的調查報告評分會
05 議；我沒有將原告調查報告的成績告知她，但當天有跟她說
06 這次的狀況不太理想，包含技術及簡報部分（見本院卷一第
07 226至229頁），證人吳承翰證稱：測試成績不會公開，會議
08 上有說事後可以自行找分析部門要成績，是自己有興趣想精
09 進才去了解等語（見本院卷一第243頁），可知113年1月18
10 日全體技術顧問調查報告，僅係被告公司內部提供員工精進
11 自我能力的機會，並非進行評鑑或考核，且原告並非技術同
12 仁，技術部分之評分應係供參考用，應認上開全體技術顧問
13 調查報告評分表為被告顧問同仁精進能力之文件，無從以該
14 評分表之分數據以認定原告有不能勝任工作之情形。

15 4. 觀諸被告業務與李明翰之LINE對話紀錄（見本院卷一第99
16 頁），業務雖表示「聽習慣你們簡報後，會覺得吸引力偏
17 低」、「停頓點偏多 而且他感覺沒有對自己的產品很有自
18 信的感覺」等語，然李明翰亦有回應「這個合理拉」、「就
19 經驗問題」等語，且證人李明翰、吳承翰均證稱顧問第一次
20 去客戶端做簡報會由資深同仁陪同等語（見本院卷一第23
21 8、245頁），可知口頭簡報說明之熟練度、順暢度，屬於可
22 透過學習及經驗累積增強口頭簡報之能力，此亦係被告公司
23 安排原告與另一名資深同仁陪同向客戶簡報之原因，尚難以
24 簡報不夠生動為由，作為衡量工作能力之核心指標。參以李
25 明翰致孫維嶸之電子郵件中，亦表示「因此今日 Hannah 簡
26 報對此案的影響應不大」（見本院卷一第102頁），益徵原
27 告已履行其核心職責，且未對案件造成不利影響，即難據此
28 認定原告不能勝任工作。

29 5. 證人李明翰雖證稱：在會議上我就跟客戶這樣說，但原告似
30 乎不知道，我在會後問原告是否可以安裝，原告說要分雲端
31 或地端，我追問雲端、地端分別可不可以安裝，後來原告就

01 說不想繼續討論了；有一次農曆過年前原告做的資安調查報
02 告有圖文不符的情況，我們有在QA環節詢問原告問題，但原
03 告回答的是錯誤的答案，會後檢討環節我們有告訴原告錯誤
04 的地方，但是原告強辯，以致於最後連分析人員都無法與原
05 告對話等語（見本院卷一第244至245頁），並於電子郵件中
06 提到原告表示不想繼續話題，因此結束討論，而認為原告不
07 願檢討且拒絕溝通（見本院卷一第101至102頁）。然證人孫
08 維嶸證稱：原告不曾直接對我說「不想繼續話題了」，但他
09 有表現出「你說了，我聽了」這種消極應對等語（見本院卷
10 一第232頁），然上開表現之消極應對，具體表現為何？是
11 否足以認定為主觀上怠惰、拒絕溝通，尚有疑義。況依被告
12 提出原告與李明翰電子郵件，原告信中均有提到感謝李明翰
13 之指導（見本院卷一第95頁），依被告提出吳承翰與原告之
14 LINE對話紀錄，可知原告確實有主動詢問資深同仁，難認原
15 告主觀上已無意願學習並精進其工作能力。又縱使原告針對
16 技術問題為錯誤之理解或回答，原告之工作職位為顧問，並
17 非技術人員，該等錯誤是否可以經由學習或經驗之累積加以
18 改正？而被告並無訂立任何評量工作表現之標準，且未設立
19 明確目標據以輔導、訓練原告，亦未就原告未能改善之情形
20 採取進一步之處置，實難僅由證人李明翰、孫維嶸等人所述
21 原告有消極應對等情形，即認原告主觀上怠忽工作，或欠缺
22 完成工作之客觀上能力。

23 6.再參以吳承翰與孫維嶸之電子郵件，吳承翰雖稱其和客戶報
24 告之隔天有再詢問原告，原告後面有解釋，但只是將其前面
25 跟客戶講過的東西再複述一遍，原告說她當時是要解釋，不
26 過會議上被其打斷了等語（見本院卷一第104頁）。依電子
27 郵件內容記載，雖無法確切得知原告原先是否知悉正確答
28 案，然吳承翰隔天詢問原告時，原告確實有進行解釋，且解
29 釋之內容並非錯誤，僅係吳承翰認為「不排除」是原告將其
30 前面跟客戶講過的東西再複述一遍。倘如被告認為原告技術
31 部分仍有待加強，似可就此部分設定明確目標（例如原告應

01 自行完成線上課程、研究調查報告、整理心得等，且限制原
02 告得否詢問其他同仁），並輔導、訓練原告更了解被告產品
03 之技術層面。然孫維嶸在收到吳承翰、李明翰之電子郵件
04 後，僅有向吳承翰與李明翰了解狀況，並告知原告同仁給她的
05 的建議（見本院卷一第231至232頁），然未制訂具體改善之
06 目標或計畫給原告，實無從據此知悉原告之後有無依同仁之
07 建議為進一步之改善。

08 7.又證人孫維嶸證稱：113年1月18日當日就有告知原告他的表
09 現不符合顧問部門的需求，看原告要選擇離職還是繼續做，
10 繼續做的話，可能會請他主要負責介紹純產品，但因為我們
11 只有一個產品線，所以就需瞭解最新的功能，介紹的更生
12 動，之後可能也需要介紹其他的產品，原告表示希望繼續；
13 113年1月18日有跟原告說試用期要延長，我忘記我有沒有說
14 要延長3個月這數字，原話是說「試用期沒有過，但我會跟
15 老闆說再給一次機會」；平均我們顧問在入職1個月左右就
16 會去做介紹，我有跟老闆說再給原告1次機會，但老闆說太
17 久了，所以113年3月5日、3月6日還是派原告出去做產品及
18 服務各半的介紹；上述將原告轉為主要負責介紹純產品，只
19 是針對調查的部分比較不需要原告負責，但是介紹部分，原
20 告還是需要介紹服務及產品；拜訪客戶前，原告有做出一份
21 經過我核可的簡報版本；113年3月6日後都沒有讓原告到客
22 戶端主責介紹；有調整原告主要工作內容，去做產品的簡報
23 說明，但是沒有成功，因為原告對我們的產品一直沒有瞭
24 解，沒有辦法介紹，因為我們沒有辦法派他出去代表公司去
25 做產品或服務的介紹等語（見本院卷一第229至233頁），依
26 上開證述，孫維嶸雖告知原告要延長試用期，然僅有口頭告
27 知，無法確認有無說延長之期限，且依兩造間勞動契約，僅
28 有約定試用期為3個月（見本院卷一第183頁），難認兩造確
29 有另行約定延長試用期3個月。在原告試用期屆滿後，孫維
30 嶸雖稱有將原告轉為主要負責介紹產品與服務，然被告實際
31 上僅有讓原告在113年3月5日、3月6日前往客戶端進行介

01 紹，未見在此之後有設置讓原告進行改善之目標或計畫。參
02 以證人孫維嶸證稱原先決定聘僱原告之原因，係因當時被告
03 顧問都是本科系畢業，產品介紹的方式與當時業界顧問較為
04 不同，因此希望找已經在業界有實作經驗的人力做產品的介
05 紹，原告雖無資安調查的經驗，但曾經為金融業做過資安產
06 品的導入，從產品導入到實作有相關經驗等語（見本院卷一
07 第224頁），則在被告顧問部門僅有原告為非本科系畢業情
08 形下，對於原告之技術層面，其評量標準為何，是否因原告
09 非本科系專業而有相對應調整，應由被告提出具體評定原告
10 工作表現及能力之標準。然被告就此並未提出相關標準，亦
11 未證明原告未能履行職責或影響工作執行，則其主張原告不
12 能勝任工作，已有疑義。嗣被告將原告之工作內容調整為主
13 要負責介紹產品與服務後，原告已做出經過孫維嶸核可的簡
14 報，可向客戶端報告，而原告在113年3月5日、3月6日前往
15 客戶端進行介紹時，縱使有說明不明瞭或瑕疵之情況，該等
16 瑕疵是否已無從改善，而達於不能勝任工作之程度，實有疑
17 義。依李明翰、吳承翰之電子郵件（見本院卷一第101至106
18 頁），可知原告有再進步空間，然原告應如何透過相關目標
19 或學習經驗進行累積，係被告可提出改善之方向，惟被告亦
20 未就此部分具體設置標準據以評定原告之工作表現及能力，
21 由此尚難認原告就其所擔任之顧問工作已無法勝任，並達於
22 無法期待兩造繼續維持勞動契約關係之程度。

23 8. 綜上，被告未能具體舉證證明原告之工作表現及能力已無法
24 履行職責，難認被告所指摘之事由與其解僱間具相當對應
25 性，則其以不能勝任工作為由解僱原告，難認有據。準此，
26 被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，並不合
27 法，故兩造間僱傭契約關係仍有效存在。

28 (二) 原告請求被告自113年3月26日起至原告復職日止，按月於各
29 該次月5日前給付原告6萬3,000元，有無理由？

30 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
31 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出

01 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
02 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
03 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
04 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
05 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
06 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
07 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。又二人互負債務，而
08 其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方
09 之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特
10 約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不得對抗善意第三
11 人。抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關
12 係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第33
13 4條、第335條第1項分別定有明文。

14 2. 查被告前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，而原
15 告亦有向被告表示請求被告恢復僱傭關係，原告願意提供勞
16 務之意思（見本院卷一第31頁），則被告拒絕受領後，即應
17 負受領遲延之責，仍應給付工資予原告。被告支付原告薪資
18 至113年4月4日（見本院卷二第10頁），故被告應自113年4
19 月5日起至原告復職之日止繼續給付工資予原告。又被告抗
20 辯如原告之請求有理由，則原告受領資遣費1萬5,750元即無
21 法律上原因，主張抵銷等節，核與上開規定相符。準此，原
22 告得請求被告給付原告：(1)3萬8,850元（113年4月5日至30
23 日之薪資：6萬3,000元 \div 30 \times 26=5萬4,600元，5萬4,600元—1
24 萬5,750元=3萬8,850元），及自113年5月6日起至清償日
25 止，按年息5%計算之利息；(2)自113年5月1日起至原告復職
26 之日止，按月於次月5日給付原告6萬3,000元，及自各月應
27 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；逾此部
28 分請求金額，則無理由。

29 (三)原告請求被告自113年3月26日起至原告復職日止，按年於各
30 該年次年2月6日前給付原告12萬6,000元，有無理由？

31 依孫維嶸與原告間之對話紀錄，孫維嶸表示被告公司保障年

01 薪14個月（見本院卷一第149頁），原告於113年2月6日亦有
02 受領按任職期間比例計算之年終獎金2萬1,000元（原告於11
03 2年11月1日入職，占全年度之1/6，12萬6,000元 \times 1/6=2萬1,
04 000元，見本院卷一第151頁），證人孫維嶸並證稱：如果有
05 做滿一年，公司在尾牙的時候會有2個月的年終，如果到那
06 個時間點還在職但沒有做滿一年，會按比例去發放那2個月
07 的年終等語（見本院卷一第224頁），足認該2個月年終獎金
08 在制度上即屬原告提供勞務之對價。被告未舉證證明前揭固
09 定獎金屬恩惠性給與，則其於每年2月6日前另給付之固定2
10 個月年終獎金，應推定為工資之性質。又原告並不爭執被告
11 係於113年3月25日預告將於同年4月4日終止勞動契約，且被
12 告係於113年4月4日將原告退保，應認被告解僱時點為113年
13 4月4日。是原告請求被告自113年4月5日起至原告復職，按
14 年於各該年次年2月6日前給付原告12萬6,000元，為有理
15 由，逾此部分，則無理由。

16 (四)原告請求被告自113年3月26日起至原告復職日止，按月提撥
17 3,828元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶，有無理
18 由？

19 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
20 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
21 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退
22 條例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。本件被告違
23 法解僱原告，兩造間勞動契約未經合法終止，僱傭關係仍繼
24 續存在，被告即有依上述規定為原告提撥勞工退休金至原告
25 設於勞工退休金專戶之義務。而依勞工保險局113年1月1日
26 起生效之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷一第33
27 頁），原告月薪6萬3,000元屬第8組第42級距，月提繳工資
28 應以6萬3,800元計，被告依法應按月應提繳3,828元（計算
29 式：6萬3,800元 \times 6%=3,828元）至原告於勞工保險局勞工退
30 休金個人專戶。故原告依上開規定，請求被告自113年4月5
31 日起至原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告於勞工保

01 險局勞工退休金個人專戶，為有理由，逾此部分，則無理
02 由。

03 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定、民法第487條、勞
04 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求
05 ：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告3萬8,850
06 元，及自113年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利
07 息。被告應自113年5月1日起至原告復職之日止，按月於次
08 月5日前給付原告6萬3,000元，及自各月應給付日之翌日起
09 至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自113年4月5
10 日起至原告復職之日止，按年於各該年次年2月6日前給付原
11 告12萬6,000元，及各自各期應給付日之翌日起至清償日
12 止，按年息5%計算之利息；(四)被告應自113年4月5日起至原
13 告復職之日止，按月提繳3,828元至原告於勞工保險局之勞
14 工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
15 求，則無理由，應予駁回。

16 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第2至4項所示金錢給
17 付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職
18 權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸
19 為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並
20 酌定相當之金額。

21 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
22 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
25 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
30 書 記 官 林 政 彬