

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第227號

原告 楊世君

訴訟代理人 吳存富律師

李宜真律師

林哲諒律師

陳珮臻律師

被告 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 馮天麟

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

複代理人 徐榕逸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月24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，被告應回復原告原職位。

二、被告應給付原告如附表一「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自各該「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應提繳如附表二「被告應提繳勞工退休金數額」欄所示之金額至原告之勞工退休金專戶。

四、被告如在本案判決確定後一個月內未履行第一項有關回復原告原職位者，應給付原告新臺幣壹佰壹拾貳萬元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔百分之九十，餘由原告負擔。

七、本判決第二項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以附表一「被告就薪資給付應預供擔保數額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以附表二「被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額」欄所示之金額為原告預供擔保，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。經查，原告起訴時原聲明第2、3項起算日為民國114年4月10日（見臺灣桃園地方法院114年度勞專調字第99號卷，下稱桃院卷，第9頁）。嗣於115年6月24日當庭變更起算日為114年4月11日（見本院卷第463頁），經核原告所為變更屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：伊自105年12月1日起受僱於被告，擔任駐廠護理師，負責被告安全維護之相關業務，約定月薪為新臺幣（下同）9萬3,377元，於每月25日給付工資（下稱系爭勞動契約）。詎被告於114年3月11日以原證2終止僱傭通知依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於114年4月10日終止。惟伊並無不能勝任工作之情形，且被告亦違反解雇最後手段性，其終止系爭勞動契約自非適法。伊先後於114年4月9日調解中、於114年4月10日寄發存證信函表達繼續提供勞務之意而遭被告拒絕，則伊無補服勞務之義務，仍得請求給付報酬及提繳勞工退休金。爰依民事訴訟法第247條規定，求為判決確認兩造間之僱傭關係存在，被告應回復伊原職位，並依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定、系爭勞動契約約定，求命被告自114年4月11日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資9萬3,377元併計付法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金5,796元至伊勞工退休金專戶；再依勞動事件法第39條第1項規定，請求若被告於本案判決確定後1個月內未回

01 復伊原職位，應給付伊560萬2,620元，併計付法定遲延利息
02 等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原
03 告原職位。(二)被告應自114年4月11日起至原告復職之日止，
04 按月於每月25日給付原告9萬3,377元，及自各期應給付日之
05 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自114
06 年4月11日起至原告復職之日止，按月提繳5,796元至原告之
07 勞工退休金專戶。(四)被告如在本判決確定後1個月內未履行
08 第1項聲明有關回復原告原職位者，應給付原告560萬2,620
09 元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
10 息。

11 二、被告則以：原告離職前擔任職業衛生護理師（俗稱「廠護」
12 或「職護」），係依職業安全衛生法暨相關子法規定所設
13 置，除負責協助廠區員工健康諮詢、急救及緊急處置外，尚
14 須為紀錄保存、追蹤與申報系統維持，以符合法規及總公司
15 要求，不僅醫療後必須在只有廠護可登錄的Medgate系統
16 （內部回報系統）詳實登錄廠內診療或急診紀錄外，尚須進
17 行職業安全通報，即在EHS360系統用以記錄並追蹤職業安全
18 事件。然伊所屬3M集團接獲匿名舉報，指稱伊楊梅廠EHS主
19 管指示團隊掩蓋工廠發生的傷害事故，經集團派員調查後，
20 發現原告所涉及應通報而未通報事件共有4起，分別為：(1)1
21 11年某日，操作員Y. L. CHUNG在P1扭傷了腳踝，並接受原
22 告的治療，但原告卻未依規定在Medgate系統登錄，亦未在E
23 HS360系統為通報；(2)112年5月11日技術員James CHU在P1進
24 行維護工作時，頭部撞到機器導致頭部腫脹、流血與暈眩，
25 當日上午在臺北辦公室工作之原告被召回楊梅廠為James提
26 供醫療治療，但原告未依規定於上開兩系統為登錄或通報；
27 (3)113年2月27日工程師Penny LIU在辦公室區域獨自一人時
28 暈倒，向後倒下撞到頭部，於醒來後，前往護理站接受原告
29 的醫療治療，但原告未依規定於上開兩系統為登錄或通報；
30 (4)113年11月27日，1名承包商的訪客在工廠大門前扭傷腳踝
31 後感到疼痛，該名訪客在工廠內接受原告的醫療治療後，原

告仍未依規定於上開兩系統為登錄或通報。於調查過程中，原告自承違反規定而未進行EHS通報，惟就上開(1)(2)事件，其歸咎於錯誤地遵循EHS主管的指示，此外，調查過程中更發現原告並沒有在Medgate系統如實登錄，存在重大職務疏失，且不符合醫療道德規範，而確有不能勝任工作情事。原告所為不但讓伊陷於無法預知風險，即無法釐清職業災害補償之責任歸屬，更違反勞工健康保護規則第9條第5款規定，伊認原告能為而不為，確實存有不能勝任工作情事，且原告並非偶一疏失，其故意違反忠誠義務之舉而難期待伊繼續與之維持僱傭關係，伊方依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，並依法給付新制資遣費39萬4,708元，伊終止系爭勞動契約合法有據。退步言之，原告所得請求之金額應扣除其轉向他處服勞務所得，且伊已給付原告之資遣費，亦得為抵銷抗辯等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告前受僱於被告，擔任職業衛生護理師，約定月薪為9萬3,377元，被告於114年3月11日以原證2終止僱傭通知依勞基法第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於114年4月10日終止，最後工作日為114年4月10日，兩造於114年4月8日在桃園市政府進行勞資爭議調解會議，調解結果為調解不成立等節，有桃園市政府勞資爭議調解記錄、終止僱傭通知、聘僱合約書為憑（見桃院卷第21至25頁、第93至99頁），且為兩造所不爭執（見桃院卷第11頁、第68頁、本院卷第110頁），是此部分之事實應堪信為真。

四、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，是否適法？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，固為勞基法第11條第5款所明定。然勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、

身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。

2. 被告主張原告身為廠護，於醫療後不僅須在Medgate系統登錄廠內診療或急救紀錄外，尚須在EHS360系統進行職業安全事件之通報，然於上開(1)至(4)事件，原告明知應記錄或通報，卻刻意不為之，確實有不能勝任工作情事等語（見桃院卷第60頁、第64頁），是本件首應釐清者為，原告有無於EHS360系統、Medgate系統為通報或登錄義務？茲分述如下：

(1)EHS360系統部分

①按「（安全衛生環保人員）依需要向主管機關進行通報並輔導事故單位登錄於3M全球事故管理系統。」、「（現場領班/工作人員/其他職員）向單位主管即時通報事件及登錄WIMS。」、「（內部程序）(1)任何異常事件（災害、事故、傷害及虛驚事件）發生後，現場人員應立即通報單位主管及安全衛生環保人員，權責單位依規定登錄於3M全球事故管理系統(WIMS)。」、「（EHS事件通報標準及要求）a. 任何異常事件（包含受傷、火災、爆炸、非預期洩漏、財產損失、生產中斷等相關事件）應於24小時內通報至3M全球事故管理系統(WIMS)。」、「任何虛驚或潛在危害其可能造成嚴重事故、財損或生產中斷，應通報至3M全球事故管理系統(WIMS)。」作業指導書第4章第1.3.7條、第1.4.1條、第2.1.1(1)條、第2.1.1.1a.、2.1.1.1b. 條分別定有明文（見本院卷第46至47頁）。

②被告主張原告依前開規定，不論有無人員受傷或財物損失，均有於EHS360系統通報義務等語（見本院卷第36至37頁）。惟觀諸第2.1.1(1)條規定，異常事件發生後，「權責單位」依規定登錄於3M全球事故管理系統，而該「權責單位」之定

01 義，依第1.3.7條規定係由「事故單位」為之，安全衛生環
02 保人員僅扮演輔導之角色，此觀證人即前楊梅廠EHS部門負
03 責安全部分之資深工程師劉格瑋於本院言詞辯論時證稱：當
04 事件發生時，現場需要主動告知我，我會去現場調查，並輔
05 導現場單位到系統（WIMS，更名為EHS360）通報，被告公司
06 希望現場單位養成主動通報風氣；通報流程是事件發生後，
07 主責通報人員是現場人員，也就是事件發生單位，SOP也有
08 明確說明，發生單位要通報給EHS人員，由事件發生單位人
09 員透過電話通報給我（負責安全的人員），我會協助他們做
10 線上通報（EHS360系統），可以從系統看到撰寫名字都是發
11 生單位人員，不是EHS人員等語（見本院卷第283頁、第345
12 頁）可知。且縱認EHS部門人員有協助通報義務，惟證人劉
13 格瑋亦證稱：通報與否的決策單位是主管朱紘緯或我，我們
14 會去做判定，大部分事件都是由朱紘緯告知是否要上系統等
15 語（見本院卷第346頁），要與原告無涉，尚難認原告依前
16 開規定有於EHS360系統通報之義務。

17 ③至依被告所提出之事故調查訓練簡報，其上雖記載8小時內
18 層層通報，及於48小時內啟動調查並更新於WIMS（本院卷第
19 70至71頁），然其中有關EHS360系統通報之圖示，係指向
20 「經理」欄位，而非EHS欄位（見本院卷第70頁），另48小
21 時啟動調查並更新於WIMS部分，亦未具體載明EHS人員有於E
22 HS360系統通報義務（見本院卷第71頁）。另被告所提出之
23 調查聲明與摘要英文及中譯本（見本院卷第295至313頁），
24 僅為被告公司內部調查之經過與結果，並不拘束法院之認
25 定；而證人Dickens Wong於另案所為之證詞即有關被告公司
26 內部調查之經過，並無從據此推論原告有於EHS360系統為通
27 報之義務。

28 ④綜上，依被告所提出之證據，無從認定原告有於EHS360系統
29 為通報之義務。

30 (2)Medgate系統部分

31 ①按「雇主應使勞工健康服務人員臨場辦理下列勞工健康服務

事項：一、勞工體格（健康）檢查結果之分析與評估、健康管理及資料保存。二、協助雇主選配勞工從事適當之工作。三、辦理健康檢查結果異常者之追蹤管理及健康指導。四、辦理未滿十八歲勞工、有母性健康危害之虞之勞工、職業傷病勞工與職業健康相關高風險勞工之評估及個案管理。五、職業衛生或職業健康之相關調查分析及傷害、疾病紀錄之保存。六、工作相關疾病預防之健康保護與健康促進等措施之策劃及實施、健康諮詢與急救及緊急處置。七、定期向雇主報告及勞工健康服務之建議。八、其他經中央主管機關指定公告者。」勞工健康保護規則第9條定有明文。

②被告主張原告依勞工健康保護規則第9條第1、5款規定，有於Medgate系統通報或紀錄之義務等語（見本院卷第38頁），而原告既不爭執其職務範圍主要係依勞工健康保護規則第9條各款規定，Medgate系統係用以記錄被告內部員工健康狀況、臨床訪視、健康報告及檢查之系統等節（見本院卷第86頁），則原告自有義務辦理「職業衛生或職業健康…傷害、疾病紀錄之保存」，並於Medgate系統為勞工之職業衛生或職業安全有關之傷害、疾病紀錄的保存。

③又原告不爭執就上開(1)至(3)事件，其未登錄在Medgate系統（見桃院卷第115頁）。是原告確有未依勞工健康保護規則第9條第5款規定，就上開(1)至(3)事件於Medgate系統為記錄。

3.被告終止系爭勞動契約是否符合解僱最後手段性？

(1)按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意旨參照）。

01 (2)經查，原告固有未於Medgate系統為記錄之義務，然被告並
02 不爭執其於終止系爭勞動契約前未先使用其他手段（如減
03 薪、記過）促其改善（見本院卷第207頁），考量上開(1)至
04 (3)事件，分別發生在111至113年，頻率約為1年1次，傷害內
05 容為腳踝扭傷、頭部腫脹、流血與暈眩等，尚難謂屬重大事
06 故，且原告均有依規定提供該等員工治療行為（見桃院卷第
07 60至61頁），上開(1)至(4)事件未依規定於EMS360系統為通
08 報，係由原告向3M集團檢舉乙節，亦有電子郵件列印資料為
09 據（見桃院卷第131至146頁），並經證人劉格瑋於本院審理
10 時證述明確（見本院卷第346至347頁），本院綜合審酌上述
11 事件發生態樣、發生頻率、對被告所生之危險或損失，以及
12 原告後續處理方式，認兩造尚非無法繼續維持僱傭關係存
13 在，而被告既未先行使用其他手段，即逕自依勞基法第11條
14 第5款規定終止系爭勞動契約，則本件解僱並不符合解僱最
15 後手段性原則，是以被告依勞基法第11條第5款規定終止系
16 爭勞動契約，難謂適法。從而，原告請求確認兩造間僱傭關
17 係存在，並請求被告應回復其原職位，為有理由。

18 (二)原告請求給付薪資，有無理由？

19 1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
20 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
21 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
22 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
23 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
24 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
25 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
26 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
27 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
28 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
29 院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，原告前於
30 114年4月8日調解中、114年4月14日寄發三重正義郵局存證
31 號碼001231號存證信函，通知被告有意願提供勞務，有桃園

01 市政府勞資爭議調解紀錄、存證信函可稽（見桃院卷第21至
02 22頁、第27至31頁），但被告於調解中表達不同意原告之請
03 求，並給付資遣費39萬4,708元，有桃園市政府勞資爭議調
04 解紀錄、薪資明細表附卷可考（見桃院卷第21至22頁、第10
05 5頁），原告已將準備給付之事情通知被告，為被告所拒
06 絕，則依上說明，被告即應負受領遲延之責，且原告無補服
07 勞務之義務，仍得請求報酬。又原告在職期間之職稱為職業
08 衛生護理師，薪資為每月9萬3,377元，已如上述，則原告請
09 求被告應自114年4月11日起至原告復職之日止，按月於每月
10 25日給付9萬3,377元，自屬有據。

11 2.又按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
12 仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向
13 他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報
14 酬額內扣除之。」民法第487條定有明文。原告自114年6月9
15 日起任職於他處，薪資如附表一「原告轉向他處服勞務所
16 得」欄所示乙節，有薪資單據為據（見本院卷第317至329
17 頁），上述所得既屬原告轉向他處服勞務所取得，應依上開
18 規定自其應給付報酬內扣除之，原告所得請求被告給付薪
19 資，自應按月扣除其自其他事業單位所受領之勞務所得至本
20 案言詞辯論終結時（本院言詞辯論終結後原告有無轉向他處
21 服勞務事實未確認）。

22 3.再按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
23 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性
24 質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」、
25 「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，
26 溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。」民法第334
27 條第1項、第335條第1項定有明文。查被告前給付原告資遣
28 費39萬4,708元，有薪資明細表可參（見桃院卷第105頁），
29 而被告依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約未合
30 法，兩造間僱傭契約關係仍存在，原告自無受領被告所給付
31 上開資遣費之法律上原因而受有利益，致被告受損害，被告

自得依民法第179條規定請求原告返還，被告據此主張抵銷（見桃院卷第68頁），自屬依法有據。

4.是經抵銷計算扣除後，原告所得請求被告給付薪資金額即如附表一「被告應給付薪資數額」欄所載。

5.另按「給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、

「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告並未爭執原告每月薪資係於當月25日給付，足見本件薪資債權為定有期限之給付，則原告主張被被告所應各給付如附表「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自各該附表「利息起算日」欄所示之日期起給付按年息5%計算之法定遲延利息，於法自無不合。

(三)原告請求被告提繳勞工退休金，有無理由？

被告自114年4月11日起即未為原告提繳勞工退休金，為被告所未爭執，而原告所得請求被告給付薪資金額經抵銷計算扣除後，即如附表一「被告應給付薪資數額」欄所載，則原告請求被告提繳如附表二「被告應提繳勞工退休金數額」欄所示之金額至原告之勞工退休金專戶，為有理由。逾此範圍之請求，則無理由。

(四)末按法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期限內未履行時，給付法院所酌定之補償金，勞動事件法第39條第1項定有明文。審酌原告因被告違法解雇所造成之損失，並督促被告依判決為主文第1項所示回復原告原職務之

行為，暨考量被告所需之行政作業時間等一切情狀，判命被告如在本案判決確定後1個月內未履行主文第1項所示有關回復原告原職位者，應給付原告112萬元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告應回復原告原職位，並請求被告應給付如附表一「被告應給付薪資數額」欄所示之金額，及自附表一「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，與被告應提繳如附表二「被告應提繳勞工退休金數額」欄所示之金額，暨被告如在本案判決確定後1個月內未履行主文第1項所示有關回復原告原職位者，應給付原告112萬元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分，則無理由，應予駁回。

六、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 7 月 13 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 115 年 7 月 14 日

書記官 鄭宇安

附表一：原告得請求薪資（金額單位：新臺幣）

編號	各期薪資	原告得請求 被告給付之	原告轉向他 處服勞務所	被告應給付 薪資數額(本	利息起算日	被告就薪 資給付應
----	------	----------------	----------------	-----------------	-------	--------------

		薪資數額(A)	得(B)	金)(A-B)		預供擔保 數額
1	114年4月11日至114年4月30日	0元【計算式：93,377元－31,126元（4月已給付之薪資，見桃院卷第105頁）＝62,251元，再扣除被告已給付之資遣費394,708元中之62,251元（剩餘尚未扣除之資遣費為332,457元），即為0元】	0元	0元	無	無
2	114年5月1日至114年5月31日	0元【計算式：93,377元－93,377元（扣除被告已給付而受未扣除之資遣費332,457元中之93,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為239,080元）＝0元】	0元	0元	無	無
3	114年6月1日至114年6月30日	0元【計算式：93,377元－93,377元（扣除被告已給付而	0元	0元	無	無

		尚未扣除之 資遣費239,0 80元中之93, 377元，剩餘 尚未扣除之 資遣費為14 5,703元) = 0元】				
4	114年7月 1日至114 年7月31 日	71,105元 【計算式：9 3,377元－2 2,272元(扣 除被告已給 付而尚未扣 除之資遣費1 45,703元中 之22,272 元，剩餘尚 未扣除之資 遣費為123,4 31元) = 71, 105元】	71,105元 (未扣除應 扣項目，發 放時間為11 4年7月24 日，本院卷 第317頁)	0元	無	無
5	114年8月 1日至114 年8月31 日	86,052元 【計算式：9 3,377元－7, 325元(扣除 被告已給付 而尚未扣除 之資遣費12 3,431元中之 7,325元，剩 餘尚未扣除 之資遣費為1 16,106元) = 86,502 元】	31,452元 (未扣除應 扣項目，發 放時間為11 4年8月5 日，本院卷 第319 頁)、54,6 00元(發放 時間為114 年8月29 日，本院卷 第323頁)	0元	無	無
6	114年9月	93,377元	17,500元	0元	無	無

	1日至114年9月30日		(未扣除應扣項目，發放時間為114年9月5日，本院卷第321頁)、78,000元(發放時間為114年9月30日，本院卷第325頁)			
7	114年10月1日至114年10月31日	78,000元【計算式：93,377元－15,377元(扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費16,106元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為100,729元)＝78,000元】	78,000元(發放時間為114年10月31日，本院卷第327頁)	0元	無	無
8	114年11月1日至114年11月30日	78,000元【計算式：93,377元－15,377元(扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費100,729元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資	78,000元(發放時間為114年11月28日，本院卷第329頁)	0元	無	無

		遣費為85,352元) = 78,000元】				
9	114年12月1日至114年12月31日	78,000元 【計算式：93,377元－15,377元（扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費85,352元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為69,975元） = 78,000元】	78,000元	0元	無	無
10	115年1月1日至115年1月31日	78,000元 【計算式：93,377元－15,377元（扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費69,975元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為54,598元） = 78,000元】	78,000元	0元	無	無
11	115年2月1日至115年2月28日	78,000元 【計算式：93,377元－15,377元（扣除被告已給付而尚未扣	78,000元	0元	無	無

		除之資遣費54,598元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為39,221元) = 78,000元】				
12	115年3月1日至115年3月31日	78,000元【計算式：93,377元－15,377元(扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費39,221元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為23,844元) = 78,000元】	78,000元	0元	無	無
13	115年4月1日至115年4月30日	78,000元【計算式：93,377元－15,377元(扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費23,844元中之15,377元，剩餘尚未扣除之資遣費為8,467元) = 78,000元】	78,000元	0元	無	無
14	115年5月	84,910元	78,000元	6,910元	應給付日之	6,910元

01

	1日至115年5月31日	【計算式：93,377元－8,467元（扣除被告已給付而尚未扣除之資遣費8,467元，剩餘尚未扣除之資遣費為0元）＝84,910元】			翌日即115年5月26日起	
15	115年6月1日起至原告復職之日	93,377元	0元	按月於每月25日給付93,377元	各期應給付日即每月25日之翌日起	已屆期後，每月各應擔保之數額為93,377元

02

註：自115年6月25日至復職之日之每月應給付薪資，為本院言詞

03

辯論終結後所發生事實，原告有無轉向他處服勞務事實未確認。

04

附表二：原告得請求被告提繳之勞工退休金（金額單位：新臺幣）

05

06

編號	各期勞退提繳	被告應給付薪資數額	被告應提繳勞工退休金數額	被告就勞工退休金提繳應預供擔保數額
1	114年4月11日至115年4月30日	0元	0元	無
2	115年5月1日至115年5月31日	6,910元	450元（計算式：7,500元×6%＝450元）	450元
3	115年6月1日起至原告復職之日	93,377元	5,796元（計算式：96,600元×6%＝450元）	5,796元