

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第232號

原告 魏豪廷

訴訟代理人 陳建維律師(法扶律師)

被告 新加坡商技流創新有限公司台灣分公司

法定代理人 孫志強

訴訟代理人 黃中麟律師

孫培堯律師

王智妍律師

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9月26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

甲、程序方面：

一、按一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法庭地法之規定為據。原告既向我國法院提起訴訟，則關於一般管轄權之有無，即應按法庭地法即我國法律定之。惟我國涉外民事法律適用法並未就國際管轄權（含合意管轄）加以明定，應類推適用我國民事訴訟法有關之規定（最高法院97年度台抗字第185號裁定意旨參照）。次按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。又法律行為發生債之關係者，其成立要件及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。本件被告係外國法人新加坡商技流創新有限公司於臺灣設立之分公司，為外國公司，有外國公司分公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第87頁），屬涉外事件。本件兩造因簽訂之聘僱合約書（下稱系爭契約，原

01 證1)所生被告是否合法解僱原告、兩造間僱傭關係是否存在  
02 及原告得否循此請求被告按月給付薪資、提繳勞工退休金及  
03 年終獎金等所生爭執涉訟，依系爭契約第19、20條約定，以  
04 我國法律為準據法，並以本院為第一審管轄法院（見本院卷  
05 第45頁），依前揭說明，我國法院自有管轄權，本院就本件  
06 訴訟亦有管轄權，且應適用我國法律為準據法。

07 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之  
08 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2  
09 款定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所  
10 示，其後於本件訴訟程序進行中將其聲明變更為如附件編號  
11 2所示，核其追加如附件編號2第四項請求年終獎金部分，與  
12 原訴間俱以被告非法解僱原告，兩造間僱傭關係存在，被告  
13 應給付原告性質上屬工資之年終獎金，是其請求之基礎事實  
14 與原訴同一，與原訴間具有共同性，揆諸前開規定，並無不  
15 合，應予准許。

16 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  
17 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
18 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在  
19 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之  
20 狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而  
21 言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原  
22 告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張  
23 僱傭契約所生權利之法律上地位即有不妥之狀態存在，非經  
24 法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有  
25 確認利益。

26 乙、實體方面：

27 一、原告主張略以：

28 (一)原告於民國114年2月12日起受雇於被告，擔任資深工程師，  
29 約定原告之每月工資為新臺幣（下同）60,000元，每月工資  
30 被告並應於每月最後一個工作日發放，兩造並簽立系爭契  
31 約。詎被告於114年2月20日以原告工作時使用手機做自己的

01 事情及積極度不足，不符合被告公司期待為由，終止與原告  
02 間勞動契約（原證2）。

03 然被告於終止勞動契約時，並未告知原告有何積極度不足及  
04 不符合期待之具體情形，被告既未具體告知原告有何積極度  
05 不足及不符合被告公司期待之具體情形，且被告更未給予原  
06 告改善之機會及計畫，被告終止兩造間之勞動契約顯非合  
07 法。原告於被告非法終止兩造間勞動契約後，隨即申請勞資  
08 爭議調解，請求恢復僱傭關係並給付自解雇日至恢復僱傭關  
09 係日為止之薪水，惟兩造調解不成立（原證3）。本件被告  
10 終止兩造間之勞動契約並不符合勞動基準法（下稱勞基法）第  
11 11條規定，有違解雇最後手段性原則，故兩造間之僱傭關係  
12 仍屬存在。

13 (二)被告終止兩造勞動契約並非合法，兩造間之僱傭關係仍屬存  
14 在，且被告既非法解雇原告，其顯係拒絕原告勞務提供之  
15 意，原告於被告非法解雇前，主觀上並無任意去職之意，客  
16 觀上亦繼續提供勞務，依原告每月工資為60,000元，每月工  
17 資被告並應於每月最後一個工作日發放，原告自得依據兩造  
18 間之僱傭契約、勞動基準法第22條第2項、民法第482條、第  
19 486條、第487條規定，請求被告給付114年2月21日至114年2  
20 月28日之工資17,143元（計算式： $8 \div 28 \times 60,000 \text{元} = 17,143$   
21 元；元以下四捨五入），及請求被告自114年3月1日起至原  
22 告復職之前一日止，按月於每月最後一個工作日給付原告6  
23 0,000元及利息，原告並謹以本起訴狀再次向被告重申通知  
24 準備給付之事情。

25 (三)另被告已於114年2月20日即將原告勞工保險退保及停止提繳  
26 原告之勞工退休金（原證5），參照勞工退休金月提繳分級  
27 表（原證4），被告應依60,800元計算，按月提繳3,648元  
28 （計算式： $60,800 \text{元} \times 6\% = 3,648 \text{元}$ ）之退休金，故原告得請  
29 求被告提繳自114年2月21日至114年2月28日之勞工退休金1,  
30 042元（計算式： $3,648 \text{元} \times 8 \div 28 = 1,042 \text{元}$ ；元以下四捨五  
31 入）至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，

01 及得依勞工退休金條例(下稱勞退條例))第6條第1項、第14  
02 條第1項、第5項、第31條第1項規定請求被告提繳自114年3  
03 月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,648元至勞動部  
04 勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

05 (四)又依錄取通知書所載：「獎勵年終獎金：兩個月月薪」、  
06 「年終獎金為獎勵性質，將從1月1日至12月31日按比例分  
07 配…」，關於年終獎金不僅金額及計算均屬固定，且係依原  
08 告提供勞務之天數發放，屬原告提供勞務之對價，而屬工資  
09 之性質，且被告於錄取原告時係告知原告任職期滿即可領得  
10 年終獎金，被告自有按年給付年終獎金之義務，而原告係於  
11 114年2月12日起受雇於被告，故114年受雇之日數為323日，  
12 從而被告於115年應給付之年終獎金為106,192元（計算式：  
13 60,000元 $\times$ 2 $\times$ 323 $\div$ 365=106,192元），且被告於116年起每年  
14 應給付之年終獎金為120,000元（計算式：60,000元 $\times$ 2=12  
15 0,000元），兩造間就被告應給付之年終獎金雖未約定具體  
16 期限，惟依習慣，年終獎金至遲應於農曆除夕前一日給付，  
17 故原告請求如訴之聲明第四項所載等語。並聲明如附件編號  
18 2所示。

19 二、被告辯解略以：

20 (一)兩造間於114年2月12日簽立系爭契約，已就試用期間有明確  
21 之約定與內容，並已達成合意。被告試用期間自114年2月12  
22 日起90日，已明確規範於系爭契約內。惟原告自入職以來，  
23 對於上級所交辦之事項，未見伊主動積極處理，甚且連基本  
24 之交辦案件相關電子郵件亦未予確認；又原告於入職初期，  
25 在工作時間內頻繁操作自己之手機，處理與職務無關之事  
26 宜，於被告教學或測試過程中，屢次出現分心情形，影響工  
27 作效率及職場秩序，原告之工作態度消極。復且，關於原告  
28 上班期間使用手機、工作態度消極等情，被告人力資源部專  
29 員及工程內部教育訓練，均曾就原告不當行為予以提醒並告  
30 知其應即時改善，要非原告所稱被告未予改善機會云云。惟  
31 原告於接受上開提醒後，仍持續於上班時間操作工作機瀏覽

01 與職務無關之網頁，並於工作機登入Line從事非屬工作相關  
02 之通訊行為，顯見原告並未確實改善其行為；尤有進者，除  
03 上開原告從事與職務無關之行為外，原告於任職期間，被告  
04 曾於早會中明確指派一專案由原告負責，並指示原告應主動  
05 洽詢產品經理以了解案件內容及進度。惟原告遲至當日下午  
06 四時方與產品經理聯繫，顯見原告對職務交辦事項未盡積極  
07 配合義務，未能切實遵守主管指示，且該等延遲已導致專案  
08 錯過原定排程，進而造成測試作業進度遲滯，對被告整體營  
09 運時程及執行效能造成不利影響與損害。綜參原告工作態度  
10 消極、工作能力欠佳等情，足使被告合理認定原告有不能勝  
11 任工作情事，非適格之員工，未能通過考核，被告遂於114  
12 年2月20日即原告試用期間內，依據系爭契約第3條規定終止  
13 兩造之勞動契約，要無違法之虞。且被告於114年2月20日合  
14 法終止與原告間之勞動契約後，並於當日即辦理原告勞健保  
15 退保，且業於114年2月27日就原告任職期間（即114年2月12  
16 日至20日止）之工資，依法扣除勞保費、員工自提勞退金等  
17 項後，將實際應領薪資16,563元全數匯入原告名下之永豐銀  
18 行帳戶（被證5、6）。兩造間之勞動契約既經被告於114年2  
19 月20日合法終止，則原告訴請確認僱傭關係存在，並請求被  
20 告按月給付薪資、提繳勞工退休金、年終獎金等，即為無理  
21 由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保  
22 請准予宣告免為假執行。

### 23 三、得心證之理由：

#### 24 （一）兩造間勞動契約是否經被告合法終止？

25 1、按我國勞基法並未就試用期間或試用契約制定明文規範，而  
26 一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷  
27 為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因  
28 此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新  
29 進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式  
30 勞動契約之考量，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境  
31 與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，基於契約自

01 由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工  
02 所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間  
03 之約定為合法有效。因勞動契約之屬人性程度較高，能力及  
04 人格信賴等因素，為當事人締結勞動契約時所關心，故雇主  
05 招募勞工，在尚未決定是否聘用之前，對於勞工之資質、性  
06 格與能力，以及勞工有無擔任該職務的適格性等相關事項，  
07 俱有調查之必要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能充分蒐  
08 集，因此勞雇雙方約定試用期間，勞工經初步錄用後，雇主  
09 根據試用期間之調查結果，或從試用中之勤務狀態等，獲知  
10 當初所不能得知或得知不可期的事實之際，對照此等事實，  
11 而判斷繼續僱傭該勞工是否適當，準此，雇主於試用期間，  
12 考核新進勞工是否對於所擔任之工作有不能勝任之情形，自  
13 得為合於上開試用期間之目的範圍內對勞工為考核，而依考  
14 核之結果，判斷繼續僱傭該勞工是否適當，且雇主依此考核  
15 之結果，如認勞工有不能勝任工作之情形，即可終止勞動契  
16 約，無須給予試用期間之勞工改善之機會，不受「解僱最後  
17 手段性原則」之限制。蓋試用期間之約定，屬勞雇雙方約定  
18 之合意測試機制，讓雇主有機會可以藉由此項機制觀察勞  
19 工，同時也讓勞工有心理準備，在試用期間內若表現不佳，  
20 可能會被解僱。故雇主於試用期間，以不能勝任工作為由解  
21 僱勞工時，只要非屬雇主主觀上臆測，無權利濫用之情形，  
22 而能合理證明勞工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝  
23 任應聘之職務、工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂  
24 群、或不適應企業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之  
25 情事，而得依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，無  
26 須雇主使用勞基法所賦予保護之各種手段，仍無法改善情況  
27 下，始可終止勞動契約。又試用期間內之解僱事由，以不能  
28 勝任工作為由解僱試用勞工時，不必要求至確不能勝任之程  
29 度，只要雇主能合理證明勞工大致不能勝任工作之程度，即  
30 可許之（臺灣高等法院暨所屬法院109年法律座談會民事類  
31 提案第11號研討表決結果多數說意旨參照）。

01 2、經查，兩造間所簽立之系爭契約載明：「茲因甲方(按指被  
02 告，下同)欲聘僱乙方(按指原告，下同)，而乙方願意受聘  
03 僱於甲方。為此，立合約書人同意簽署本聘僱合約書…。  
04 三、試用期間：乙方之試用期間為90日，如試用期滿經甲方  
05 考核通過後，即正式錄用乙方，如乙方於試用期間內或試用  
06 期滿時未通過考核，甲方得隨時終止本合約。…」等詞，有  
07 原告提出之系爭契約在卷足憑（見本院卷第33-45頁），可  
08 知，兩造對於試用期間90日，原告於試用期間內或試用期滿  
09 時未通過考核者，被告得終止契約乙節，已達成意思表示合  
10 致，且原告亦知悉其於上開期間若未通過考核，被告有權終  
11 止勞動契約等節。次查，依證人即原告任職被告公司期間之  
12 直屬主管吳玉卿到庭證稱：「(問:工作筆電在發給員工時，  
13 是否會先內建LINE?請具體說明您所觀察到原告於試用期間  
14 使用工作筆電之情形。)答:沒有。我有看到原告在上班時利  
15 用工作筆電查詢律師事務所的相關網頁。(問:公司有無規定  
16 不能用工作筆電處理私事?)答:沒有明確規定，但是原告是  
17 在上班時間做的。(問:在原告試用期間內，您是否曾看過原  
18 告於上班時間使用私人手機或工作筆電處理私人事務?如  
19 有，請具體說明。)答:工作筆電就是剛剛所說的，也有在上  
20 班時間利用私人手機處理私人事務。手機包含個人隱私，但  
21 好像有看到有蠻多股票相關的群組的LINE頁面。(問:是在原  
22 告辦公室使用時因為公共空間關係所以才看到?)答:是。  
23 (問:原告有用工作筆電除了看律師事務所網頁已外，還有無  
24 其他的?)答:因為我工作比較忙，同事告訴我他有看律師事  
25 務所及保險相關的網站，以及自助餐的菜單。…(問:…請問  
26 您在觀察到原告使用私人手機或工作筆電處理私人事務後，  
27 是否有向技流公司的HR同仁反應?其後，技流公司的HR同是  
28 否就此情事曾提醒過原告?在提醒之後，您是否仍有見原告  
29 於上班時間使用私人手機或工作筆電處理私人事務?)答:  
30 有。有，人資有告訴我他有去提醒原告，並請我再做後續觀  
31 察。有，在此之後還有。…(問:請問技流公司是否曾於早會

01 中，將某專案交由原告負責？若有，技流公司當時是否曾特  
02 別向原告提示或叮囑事項？請問原告於接受指派後，是否立  
03 即著手處理，或其實際處理情況為何？請具體說明。)答：  
04 有。一般的測試方案，專案名稱有點忘記了，就是某個廠牌  
05 的某一台筆電，因為我們在測試筆電的影像傳輸功能。有，  
06 這是我指派給他的專案，所以我有特別在早會分配與叮囑，  
07 我們的早會是每日都會跟組員進行的。他接受指派後，他沒  
08 有立即處理，直到下午我發現他還沒有對專案進行測試，下  
09 午我就傳TEAMS給他，請他去負責這個專案，直到我提醒他  
10 之前都沒有做測試。(問:請問依您所觀察，原告在接獲專案  
11 或上級交辦事項後，其通常的實際處理進度與態度為何？請  
12 具體說明。)答:因為他是新人，以這個案件為例，他偏被  
13 動，他會做，我有觀察他會在上班時間滑手機。(問:請問上  
14 述提及的專案，其進度是否有因原告未及時處理或拖延而受  
15 到影響？如有，請具體說明。)答:這個專案是有延遲的，是  
16 沒有受到影響，交期是固定的，原告的舉動是延遲的，但因  
17 為專案有卡在某個環節，所以最後是沒有受到影響。(問:所  
18 謂的沒有受到影響，是什麼意思?)答:原告負責這個專案，  
19 到下午才開始執行這項工作，他應該在早會結束後就立即行  
20 動，我說延遲是指這個部分。最後公司專案完成的日期沒有  
21 受到影響，我們的專案會報一個完成的日期給客戶，這個案  
22 子沒有開始測試所以就沒有開始。(問:總的來說，你身為原  
23 告所任職的部門主管，原告在試用期間內的整體工作態度與  
24 工作能力為何?)答:以他的資深工程師，工作能力是沒有符  
25 合資深工程師的職位。工作態度沒有到很不好，但是就是會  
26 滑手機，所以在工作場合上不符合。(問:原告在試用期間內  
27 的團隊合作狀況為何?)答:他不太講話，比較少交流。我們  
28 上班組內需要團隊合作，專案有流程，會需要互相詢問儀器  
29 使用完了沒，他一個口令一個動作，不會主動跟後面的同事  
30 做通知，會影響團隊合作。…」等語，可證被告所辯原告對  
31 於交辦事項，未見主動積極處理，在工作時間操作自己手

01 機，處理與職務無關之事宜，影響工作效率及職場秩序，且  
02 經提醒後猶未改善且工作態度消極等節，應非虛妄。從而，  
03 兩造間勞動契約既已明定試用期間，原告亦知悉其於上開期  
04 間若未通過考核，被告有權終止勞動契約等節，如上所述，  
05 則被告基於原告於試用期間未通過考核，於114年2月20日通  
06 知原告終止勞動契約生效（見本院卷第47頁），依上規定及  
07 說明，應認被告終止勞動契約屬合法有據，故兩造間僱傭關  
08 係於114年2月20日業經被告合法終止。

09 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在；請求被告給付114年2月  
10 21日至114年2月28日之工資17,143元及自114年3月1日起至  
11 原告復職之前一日止，按月於每月最後一個工作日給付原告  
12 60,000元本息；請求被告提繳自114年3月1日起至原告復職之  
13 前一日止，按月提繳3,648元至原告勞工退休金個人專戶；請  
14 求被告自115年2月15日給付115年年終獎金106,192元本息及  
15 自116年1月1日起至原告復職之前1日止，按年於每年農曆除  
16 夕前給付原告年終獎金120,000元本息部分：

17 1、承前所述，兩造間勞動契約既經被告於114年2月20日合法終  
18 止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即為無理由，其  
19 循此依勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、民法第48  
20 2、486、487條前段規定，請求被告給付114年2月21日至114  
21 年2月28日之工資17,143元及自114年3月1日起至原告復職之  
22 前一日止，按月於每月最後一個工作日給付原告60,000元本  
23 息，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1、5項、第31條第  
24 1項規定，請求被告提繳自114年3月1日起至原告復職之前一  
25 日止，按月提繳3,648元至原告勞工退休金個人專戶，均屬  
26 無據。

27 2、原告復主張依勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、民  
28 法第486條、第487條前段規定，請求被告自115年2月15日給  
29 付115年年終獎金106,192元本息及自116年1月1日起至原告  
30 復職之前1日止，按年於每年農曆除夕前給付原告年終獎金1  
31 20,000元本息。惟按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞

01 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、  
02 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任  
03 何名義之經常性給與均屬之」。又按年終獎金、競賽獎金、  
04 研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料  
05 獎金及其他非經常性獎金，暨春節、端午節、中秋節給與之  
06 獎金，均非屬勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常  
07 性給與；勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明文。再  
08 者，依系爭契約第18條：「完整合意：本合約構成當事人間  
09 完整之合意，應取代立合約書人間其他與本合約有關之書面  
10 及口頭之合意或協議，本合約之條款與條件代表當事人所有  
11 之合意。…二十二、合約份數：乙方已詳細審閱本合約之內  
12 容，並對條文含義充分瞭解，始簽署本合約。…」，可知，  
13 兩造間權利義務關係，當以系爭契約之約定與內容為據，則  
14 原告所稱依錄取通知書所載有兩個月月薪之年終獎金云云，  
15 惟參諸系爭契約既未見兩造間有保證給付年終獎金之約定，  
16 自難認年終獎金即屬勞務之對價，又兩造間勞動契約亦經被  
17 告於114年2月20日合法終止，原告非屬事業單位營業年度終  
18 了結算時在職者，亦不符合勞基法第29條規定應給付年終獎  
19 金之要件。故原告依上開規定請求被告給付年終獎金云云，  
20 要屬無據。

21 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；依上開請求  
22 權基礎，請求被告給付114年2月21日至114年2月28日之工資  
23 17,143元及自114年3月1日起至原告復職之前一日止，按月  
24 於每月最後一個工作日給付原告60,000元本息；請求被告提  
25 繳自114年3月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,648  
26 元至原告勞工退休金個人專戶；請求被告自115年2月15日給  
27 付115年年終獎金106,192元本息及自116年1月1日起至原告  
28 復職之前1日止，按年於每年農曆除夕前給付原告年終獎金1  
29 20,000元本息部分，為無理由，應予駁回。原告之請求既經  
30 駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各

01 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一  
02 論述，附此敘明。

03 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

05 勞動法庭 法官 蒲心智

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日

10 書記官 高宥恩

11 附件

12

編號	訴之聲明
1	<p>一、確認兩造間僱傭關係存在。</p> <p>二、被告應給付原告新臺幣(下同)壹萬柒仟壹佰肆拾參元，及自民國一百一十四年三月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p> <p>三、被告應自民國一百一十四年三月一日起至原告復職之前一日止，按月於每月最後一個工作日給付原告陸萬元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p> <p>四、被告應提繳壹仟零肆拾貳元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及自民國一百一十四年三月一日起至原告復職之前一日止，按月提繳參仟陸佰肆拾捌元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。</p> <p>五、訴訟費用由被告負擔。</p> <p>六、第二項、第三項、第四項之聲明，請依職權宣告假執行。</p>
2	<p>一、確認兩造間僱傭關係存在。</p> <p>二、被告應給付原告壹萬柒仟壹佰肆拾參元，及自民國一百一十四年三月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。</p>

- 三、被告應自民國一百一十四年三月一日起至原告復職之前一日止，按月於每月最後一個工作日給付原告陸萬元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 四、被告應自民國一百一十五年二月十五日給付原告壹拾萬陸仟壹佰玖拾貳元，及自民國一百一十五年二月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告並應自民國一百一十六年一月一日起至原告復職之前一日止，按年於每年農曆除夕前一日給付原告壹拾貳萬元，及自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 五、被告應提繳壹仟零肆拾貳元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，及自民國一百一十四年三月一日起至原告復職之前一日止，按月提繳參仟陸佰肆拾捌元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、第二項、第三項、第四項、第五項之聲明，請依職權宣告假執行。