

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第25號

原告 陳勇安

訴訟代理人 郭俊廷律師

趙子澄律師

黃俊瑋律師（已解除委任）

黃承風律師（已解除委任）

被告 歐悅國際股份有限公司

法定代理人 林豐儀

訴訟代理人 張孟權律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年12月8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、被告應自民國113年12月25日起至原告復職日前一日止，按月於當月10日給付原告新臺幣15萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應給付原告新臺幣33萬7500元，及自民國114年12月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應自民國115年2月15日起至原告復職日前一日止，按年於每年除夕前一日（即每年農曆12月末日之前一日）給付原告新臺幣45萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 五、被告應自民國113年12月25日起至原告復職日前一日止，按月提撥新臺幣9000元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、本判決第三項得假執行。但被告以新臺幣33萬7500元為原告預供擔保，得免為假執行。

01 八、本判決第二、四、五項所命給付已到期部分得假執行。但被  
02 告如按期分別以新臺幣15萬元、新臺幣45萬元、新臺幣9000  
03 元為原告預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 壹、程序部分

06 一、本件被告之法定代理人原為林冠宏，嗣於訴訟繫屬後變更為  
07 林豐儀，有被告公司商工登記公示資料在卷可憑（見本院卷  
08 第95頁），並經林豐儀於民國114年8月11日具狀聲明承受訴  
09 訟（見本院卷第89、93頁），經核與民事訴訟法第170條、  
10 第175條規定相符，應予准許。

11 二、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  
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
13 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  
14 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  
15 狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而  
16 言。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係  
17 仍繼續存在等情，既為被告否認，則兩造僱傭關係是否存在  
18 並不明確，致原告在法律上地位有不妥之狀態存在，而此種  
19 狀態得以本件確認判決予以除去，則原告請求確認兩造間僱  
20 傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

21 三、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求  
22 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙  
23 被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255  
24 條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。原告原起訴聲  
25 明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自113年1  
26 2月24日起至原告復職日止，按月於當月10日給付原告新臺  
27 幣（下同）15萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日  
28 止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應給付原告45萬  
29 元，及自勞動事件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
30 年利率5%計算之利息；（四）被告應自113年12月24日起至原  
31 告復職日止，按月提撥勞工退休金9000元至原告於勞動部勞

01 工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專  
02 戶）；(五)願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第9至10  
03 頁）。嗣於114年11月25日具狀以原起訴聲明為先位聲明，  
04 追加備位聲明「被告應給付原告43萬5416元，及自勞動事件  
05 起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
06 利息；願供擔保請准宣告假執行」（見本院卷第142頁）。  
07 再於114年12月2日具狀就先位聲明追加請求「被告應自113  
08 年12月24日起至原告復職之日止，按年於每年除夕前一日  
09 （即農曆12月末日之前一日）給付年終獎金及額外營運績效  
10 獎金45萬元，及自勞動事件起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
11 止，按週年利率5%計算之利息」（見本院卷第164頁）。復  
12 於114年12月8日言詞辯論期日，變更其先位聲明為：(一)確  
13 認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年12月25日起至  
14 原告復職日前一日止，按月於當月10日給付原告15萬元，及  
15 自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算  
16 之利息；(三)被告應給付原告33萬7500元，及自114年12月  
17 8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告  
18 應自115年2月15日起至原告復職日前一日止，按年於每年  
19 除夕前一日（即農曆12月末日之前一日）給付45萬元，及自  
20 各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之  
21 利息；(五)被告應自113年12月25日起至原告復職日前一日  
22 止，按月提撥勞工退休金9000元至原告勞退專戶；(六)願供  
23 擔保，請准宣告假執行。原告所為追加、變更，核與起訴請  
24 求之基礎事實同一；所為之變更，係基於同一基礎事實所為  
25 擴張或減縮應受判決事項之聲明，且均不甚礙被告之防禦及  
26 訴訟之終結，揆諸前揭說明，核無不合，應予准許。

27 四、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴  
28 訟法第386條所列各款事由，爰依原告之聲請，由其一造辯  
29 論而為判決。

30 貳、實體部分

31 一、原告主張

01 (一)原告與被告簽立「歐悅集團僱傭契約-不定期」契約書(下  
02 稱系爭僱傭契約),並自113年9月19日起受僱於被告擔任法  
03 務協理,兩造約定原告每月工資15萬元,應於當月10日給  
04 付,且年終獎金保障1個月,另給付額外營運績效獎金2個月  
05 (以下合稱獎金,分稱其名),共計3個月即45萬元之獎  
06 金,並約明113年度之獎金應全額發放,而被告公司發放上  
07 開獎金之時間係每年除夕前一日。嗣至113年12月13日,被  
08 告公司執行長林冠宏(下逕稱其名)以原告可能不太適任被  
09 告公司文化為由表示欲資遣原告,嗣被告於同年月18日經電  
10 子郵件方式,以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款、  
11 第4款、第5款為由資遣原告,並通知原告最後工作日為113  
12 年12月24日,惟林冠宏未具體說明原告有何不能勝任情事,  
13 且原告在職期間備受肯定,林冠宏亦曾表示原告工作能力優  
14 於公司團隊;被告固稱經各單位主管評價原告於3個月試用  
15 期間表現不盡理想,然此僅係無相關考核標準之空泛言詞;  
16 況被告業務涉及農牧、能源、金融、旅宿、不動產等領域,  
17 營運規模龐大,資遣原告當時無虧損或業務緊縮、業務性質  
18 變更而有減少勞工必要;被告亦未曾提供其他職缺供原告選  
19 擇;且被告前曾分別於113年11月8日、18日、同年12月10日  
20 與原告討論招募法務人員規劃,足見被告各集團事業仍持續  
21 對外招募員工,其所主張資遣原告事由均與事實不符。被告  
22 於113年12月24日封鎖原告職務權限、拒絕原告提供勞務,  
23 原告旋以存證信函向被告主張其上開所為係違法資遣,並表  
24 達欲繼續提供勞務及請求被告賠償非法解僱所生損害。

25 (二)本件被告解僱不合法,兩造僱傭關係仍存在,被告自應按月  
26 給付工資15萬元,並提撥勞工退休金9000元至原告勞退專  
27 戶,另依約於每年除夕前一日給付相當於1個月工資之前一  
28 年度年終獎金、相當於2個月工資之前一年度績效獎金。又  
29 被告原應於114年1月27日給付113年度之獎金45萬元,然其  
30 僅給付11萬2500元,尚有33萬7500元未付。爰先位依民事訴  
31 訟法第247條第1項、民法第487條、系爭僱傭契約第10條第

01 2、3項、系爭任用通知書第1條第2項及勞工退休金條例  
02 (下稱勞退條例)第14條第1項、第31條之規定，聲明請  
03 求：1. 確認兩造間僱傭關係存在；2. 被告應自113年12月25  
04 日起至原告復職日前一日止，按月於當月10日給付原15萬  
05 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5  
06 %計算之利息；3. 被告應給付原告33萬7500元，及自114年  
07 12月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；4. 被  
08 告應自115年2月15日起至原告復職日前一日止，按年於每  
09 年除夕前一日(即農曆12月末日之前一日)給付45萬元，及  
10 自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算  
11 之利息；5. 被告應自113年12月25日起至原告復職日前一日  
12 止，按月提撥勞工退休金9000元至原告勞退專戶；6. 願供擔  
13 保，請准宣告假執行。若原告先位聲明無理由，即被告公司  
14 終止兩造間僱傭契約合法，則被告應依民法第487條、系爭  
15 僱傭契約第10條第2項、第3項、系爭任用通知書第1條第2  
16 項、勞基法第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，給付  
17 原告113年12月1日至同年月24日之薪資11萬6129元(計算  
18 式： $15\text{萬元} \times 24/31\text{日} = 11\text{萬}6129\text{元}$ )、113年度獎金45萬  
19 元、資遣費1萬9932元(計算式： $15\text{萬元} \times 97/365\text{日} \times 1/2 = 1$   
20 萬9932元)、特休未休代償工資6萬7500元(計算式： $15\text{萬}$   
21 元 $\square 30\text{日} \times 13.5\text{日} = 6\text{萬}7500\text{元}$ )，合計65萬3561元，扣除被  
22 告業已給付之21萬8145元，被告應再給付原告43萬5416元  
23 [計算式： $65\text{萬}3561\text{元} - 21\text{萬}8145\text{元} = 43\text{萬}5416\text{元}$ ]。爰備  
24 位聲明：1. 被告應給付原告43萬5416元，及自起訴狀繕本送  
25 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2. 願供  
26 擔保，請准宣告假執行。

## 27 二、被告答辯

28 (一)系爭僱傭契約第4條有試用期之約定，自原告到職當日起3個  
29 月內，被告得觀察原告之工作表現，若原告之工作表現及考  
30 核成績不如預期，且經指導後仍無法勝任時，被告得提前終  
31 止契約。另原告上班時間為週一至週五上午9時至下午6時，

01 然原告自113年9月19日到職日起約莫1個月間，常有晚於上  
02 午9時到班情形，雖原告依任用通知書第1條第6款之約定，  
03 出勤無須打卡，惟非容任原告自行決定到班時間。此外，被  
04 告公司主管安排會議時間，係由執行長秘書洽排，然原告多  
05 次表示其只願與執行長洽排，且經雙方多次溝通無果，故原  
06 告作法破壞組織既有運作規則，易引起其他同仁之不滿。被  
07 告認原告上開行為乃無法融入被告組織，而依系爭僱傭契約  
08 約定於試用期滿解僱原告。又被告公司有長期虧損，經評估  
09 恐無法在可預見未來得改善情形，遂於近期陸續精減人事並  
10 裁撤法務部門且未再招募法務人員，集團內部法務工作分別  
11 由經理及特助兼任，亦規劃遇訴訟案件將依案情複雜度審酌  
12 是否委任律師處理，被告既已裁撤法務部門，無法與原告回  
13 復僱傭關係。

14 (二)至113年度年終獎金及營運獎金合計45萬元，應依原告在職  
15 期間之比例發給1/4即11萬2500元，原告請求全額給付，自  
16 無理由。

17 (三)聲明：原告之訴駁回。

18 三、得心證之理由：

19 (一)原告主張其自113年9月19日起至同年12月24日間，受僱於被  
20 告，擔任法務協理，兩造約定每月工資15萬元，另被告應於  
21 每年除夕前一日發放獎金共45萬元，嗣被告公司以勞基法第  
22 11條第2、4、5款之事由資遣原告，終止本件僱傭契約關係  
23 等情，業據原告提出系爭僱傭契約書、任用通知書、原告與  
24 林冠宏於113年11月5日、12月13日會議中之錄音紀錄暨節錄  
25 譯文、被告於113年12月18日通知資遣原告之電子郵件及將  
26 原告工作帳戶停權之畫面截圖（本院卷第21至33頁、第45至  
27 49頁）等件為證，而被告就此均未爭執，故此部分事實堪以  
28 認定。

29 (二)被告依勞基法第11條第2款、第4款、第5款之事由終止本件  
30 僱傭契約不合法，兩造之僱傭關係仍存在：

31 1. 勞基法第11條第2款、第4款部分：

01 (1)按雇主有虧損、業務緊縮時或因業務性質變更而有減少勞工  
02 之必要又無適當工作可更安置時，得預告勞工終止勞動契  
03 約，勞基法第11條第2款、第4款定有明文。所謂「虧損」，  
04 係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業  
05 而獲利而言；所謂「業務緊縮」，係指雇主有相當期間營運  
06 不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其「整體」業務應予縮  
07 小範圍而言。又所謂業務性質變更，應指雇主對於全部或一  
08 部業務，改變其行業類別、營業項目、產品或技術、經營方  
09 式等，著重在「質」的改變；就經營事業之技術、手段、方  
10 式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異  
11 亦屬之。即雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高  
12 產能、效率需求之必要，採不同經營方式，致全部或部分業  
13 務發生結構性或實質性之變異，始屬業務性質變更之範疇。  
14 又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後  
15 手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他  
16 途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109  
17 年度台上字第1518號判決意旨參照）。

18 (2)被告以勞基法第11條第2款為由，終止與原告間之勞動契  
19 約，並提出其113年全年度損益表、114年6月10日製表之114  
20 年度損益表、業務緊縮人員名單、114年1月1日組織表為證  
21 （本院卷第111至121頁）。惟原告否認上開損益表之真正  
22 （本院卷第171頁），被告則未提出其他事證證明其於113年  
23 及114年間之損益情形，已難逕認其所辯虧損情形為真，況  
24 被告公司執行長林冠宏於113年11月8日至11日間尚與原告討  
25 論招聘法務人員之新酬條件，經林冠宏同意後，由原告於同  
26 年11月18日、19日聯繫人資部門於人力招募平台上刊載職缺  
27 訊息，原告復於同年11月29日與人資部門針對公司法務部是  
28 否改制為法務處及招募法務人員等情進行討論，有原告所提  
29 出與林冠宏、人資部門聯繫之LINE對話紀錄在卷可證（本院  
30 卷第51至53頁），足見被告縱有短期營收減少或因其他原因  
31 致收入減少之情形，亦不致影響其營運或有業務緊縮、性質

01 變更等情形。此外，被告就其所辯，未提出其他事證供本院  
02 審酌，則其以勞基法第11條第2款、第4款之事由終止本件契  
03 約，自不合法。

04 2. 勞基法第11條第5款部分：

05 (1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終  
06 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞動契約  
07 附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該  
08 求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷  
09 該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期  
10 滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契  
11 約具正當性（最高法院113年度台上字第101號民事判決意旨  
12 參照）。又系爭僱傭契約第4條約定「自乙方（即原告）到  
13 職當日起三個月內甲方（即被告）得觀察乙方之工作表現，  
14 若乙方之工作表現及考核成績不如預期，且經指導後仍無法  
15 勝任時，甲方得提前終止勞動契約。」，又原告於113年9月  
16 19日到職，則113年9月19日起至113年12月18日止即為兩造  
17 約定之試用期間。

18 (2)被告辯稱原告於試用期間有遲到及拒絕與執行長秘書洽排會  
19 議時間，破壞組織運作等不能勝任工作之情形，其得依勞基  
20 法第11條第5款及系爭僱傭契約第4條之約定予以解僱等語。  
21 而原告雖不爭執兩造有試用期之約定，然否認有被告所指不  
22 能勝任工作情形，亦否認被告有依系爭勞動契約第4條之約  
23 定進行指導，自應由被告就其所辯解僱事由及已依系爭僱傭  
24 契約第4條踐行指導等情負舉證責任。

25 (3)被告辯稱原告屢有遲到之情形，並提出監視器畫面光碟以證  
26 明原告到班時間常晚於上午9點。原告就此陳稱該監視器畫  
27 面均為剪輯資料，無從證明原告實際到班時間，且依兩造之  
28 約定，原告無須打卡等語。經查，被告於兩造洽談僱傭契約  
29 期間，寄發予原告之系爭任用通知書第1條「任用條件」第6  
30 款載明「考勤規範：依據公司控股級以上同仁不需打卡制  
31 度」，足認被告業已考量原告工作性質，而免除以打卡紀錄

01 出缺勤之義務，又上開監視器畫面至多僅能認定原告於拍攝  
02 時間出現於畫面中，尚難逕認為原告該日上班之時間。況依  
03 原告提出之差勤統計資料所示（本院卷第155頁，時間顯示  
04 為「0000-00-00~0000-00-00」），原告在職期間之「遲  
05 到」、「早退」、「曠職」紀錄均記載為「0次」，而被告  
06 未就上開資料到庭表示意見，亦未提出書狀否認其真正，依  
07 法視同自認，則原告主張其無遲到等情，堪認為真。另被告  
08 就其所辯原告拒絕與執行長秘書洽排會議、破壞組織既有運  
09 作規則等情，未提出任何事證供本院審酌，亦未就其業已依  
10 系爭僱傭契約第4條之約定進行指導，且原告於指導後仍無  
11 法勝任工作之事實舉證證明之，則其以原告不能勝任工作無  
12 由予以解僱，顯屬無據。

13 3. 綜上，被告辯稱公司有虧損、業務緊縮、業務性質變更而有  
14 減少勞工之必要，且原告不能勝任工作等情，均難採信，故  
15 被告於113年12月18日依勞基法第11條第2、4、5款之規定終  
16 止本件僱傭契約，即非合法，則原告請求確認兩造僱傭關係  
17 存在，為有理由。

18 (三)原告先位請求均有理由：

19 1. 被告應自113年12月25日起至原告復職日前一日止，按月於  
20 當月10日給付原告工資15萬元，及自各期應給付日之次日起  
21 至清償日止，按週年利率5%計算之利息：

22 (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  
23 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
24 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  
25 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
26 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
27 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再  
28 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
29 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
30 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上  
31 字第1979號裁定意旨參照）。查被告於113年12月18日終止

01 契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，業如前述。又原  
02 告遭被告解僱後，旋於同年月19日、25日寄發存證信函，向  
03 被告主張其解僱不合法，請求被告恢復勞雇關係，並表明有  
04 繼續提供勞務之意願等語，有原告提出之存證信函及送達回  
05 執可證（本院卷第35至42頁），被告就此亦未為爭執，足認  
06 原告已將準備依僱傭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟被  
07 告仍拒絕受領其提供勞務。依前揭規定，被告自應負受領遲  
08 延之責任，原告毋須補服勞務，並仍得請求被告給付薪資報  
09 酬。

10 (2)兩造原約定被告每月工資15萬元，於每月10日給付，而被告  
11 僅給付計算至113年12月24日之工資等情，有系爭僱傭契  
12 約、任用通知及被告通知解僱電子郵件在卷可憑（本院卷第  
13 22頁、第27頁、第33頁）。從而，原告請求被告自113年12  
14 月25日起至原告復職日前一日止，按月於當月10日給付15萬  
15 元，核屬有據。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿  
16 時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債  
17 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1  
18 項、第233條第1項本文分別定有明文。查原告請求被告給付  
19 之工資，乃定有確定期限，被告如未按時給付，應自期限屆  
20 滿後負遲延責任，是原告請求被告自各期應給付日之翌日起  
21 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬可採，應予  
22 准許。

23 2. 被告應給付原告113年度之獎金33萬7500元，及自114年12  
24 月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告另  
25 應自115年2月15日起至原告復職日前一日止，按年於每年  
26 除夕前一日（即農曆12月末日之前一日）給付原告前一年度  
27 之獎金45萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按  
28 週年利率5%計算之利息：

29 (1)系爭任用通知書第1條「任用條件」第2款約定「獎金資訊：  
30 年終獎金保障1個月及額外營運績效2個月，本年度（113  
31 年）年終及額外績效獎金依照上述全部發放」（本院卷第27

01 頁)，而被告就原告所主張獎金計算及發放方式均未為爭  
02 執，應認原告之主張可採。又原告雖係於113年9月19日到  
03 職，然兩造既已約明113年度之獎金應全額發放，被告所辯  
04 應按在職期間比例計算獎金等語，自不足採，應發放全額獎  
05 金45萬元予原告。又被告僅給付113年度獎金11萬2500元，  
06 則原告請求給付該年度其餘獎金33萬7500元（計算式：45萬  
07 元-11萬2500元=33萬7500元），核屬有據。另原告請求被  
08 告應給付自115 除夕前一日即115年2 月15日起至原告復職  
09 日前一日止，按年於每年除夕前一日（即農曆12月末日之前  
10 一日）給付原告前一年度之獎金45萬元，亦有理由，應予准  
11 許。

12 (2)原告請求之獎金，亦為定有確定期限者，被告如未按時給  
13 付，應自期限屆滿後負遲延責任。是原告請求被告就113年  
14 度之獎金自114 年12月8 日起、其後各年度之獎金自各期應  
15 給付日之次日起，均至清償日止，按週年利率5%計付利  
16 息，均屬可採，亦應准許。

17 3. 被告應自113 年112月25日起至原告復職日前一日止，按月  
18 提撥勞工退休金9000元至原告勞退專戶：

19 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於  
20 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金  
21 額不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按  
22 月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向  
23 僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、  
24 第31條第1項分別定有明文。

25 (2)兩造間僱傭關係既仍有效存在，而原告任職期間每月薪資15  
26 萬元，依「勞工退休金月提繳分級表」所示級距（本院卷第  
27 157頁），被告應按月依15萬元提繳6%即9000元（計算式：1  
28 5萬元x6%=9000元）至原告之勞退專戶。從而，原告請求被  
29 告自113年12月25日起至原告復職之前一日止，按月提繳900  
30 0元至其勞退專戶，亦有理由，應予准許。

31 四、綜上所述，原告先位依民法第487 條、系爭僱傭契約第10條

01 第2、3項、系爭任用通知書第1條第2項及勞退條例第14  
02 條第1項、第31條第1項之規定，請求：(一)確認兩造間僱  
03 傭關係存在；(二)被告應自113年12月25日起至原告復職日  
04 前一日止，按月於當月10日給付原告15萬元，及自各期應給  
05 付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；  
06 (三)被告應給付原告33萬7500元，及自114年12月8日起至  
07 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應自115  
08 年2月15日起至原告復職前一日止，按年於每年除夕前一  
09 日(即農曆12月末日之前一日)給付45萬元，及自各期應給  
10 付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；  
11 (五)被告應自113年12月25日起至原告復職前一日止，按  
12 月提撥勞工退休金9000元至原告勞退專戶，為有理由，應予  
13 准許。又本院既已認定原告先位之訴均有理由，即毋須就其  
14 備位之訴再予審究，附此敘明。

15 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
16 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
17 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
18 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
19 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  
20 行，並酌定相當之擔保金額。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
22 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
23 併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日  
31 書 記 官 翁 嘉 偉