

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第30號

原告 江一德

訴訟代理人 陳豐年律師

被告 山岳開發建設股份有限公司

法定代理人 楊澤世

訴訟代理人 李宗庭

陳俊茂

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬肆仟陸佰元，及自民國一百一十三年十一月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
被告應給付原告如附表總計欄所示金額，及各自如附表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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣壹拾貳萬肆仟陸佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但如被告以新臺幣捌拾玖萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，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，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張自民國107年5月2日起受僱於被告擔任副總經理，但遭被告第二度於113年10月22日違法以勞動基準法第11條第5款終止，但其不能勝任工作之情事，故請求確認兩造僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並無違法等情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

二、又訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）787萬2,740元；(二)勞動調查被告薪資結構；(三)延遲薪資部分以年息5%計算利息（見本院卷一第13頁），即將自113年10月22日遭被告資遣解僱後至其退休時止之薪資、獎金全數列為請求一次給付之金額內。嗣多次變更、修正，最終於115年3月24日言詞辯論期日確定為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告12萬4,600元，及自113年11月11日（即發薪日翌日）起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應給付原告如附表獎金金額欄所示金額，及自各該編號利息起算日欄所示之日起至清償日止按年息5%計算之利息；(四)被告應自113年10月23日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告17萬8,000元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(五)被告應自113年10月23日起至原告復職前一日止，按三節（即農曆春節、端午、中秋節）各節日次月10日給付原告17萬8,000元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(六)被告應自113年10月23日起至原告復職前一日止，按每年農曆春節次月10日給付原告

35萬6,000 元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(七)被告應自113 年12月1 日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000 元至原告設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶）；(八)聲明第二項至第七項，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷三第120 頁），除將113 年10月22日前、後薪資以及各獎金分開請求，且刪除無請求權基礎之聲明外，另加計勞工退休金提繳之請求，核屬變更訴之聲明及擴張應受判決事項之聲明，主要爭點、證據資料亦具共通性，被告亦無意見而為本案言詞辯論，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告本自107 年5 月2 日起受僱於被告擔任副總經理，為被告提供募資、房地產投資管理業務之勞務內容，並約定月薪17萬8,000 元，另每年農曆春節、端午節與中秋節各有相當於1 個月月薪17萬8,000 元獎金（下稱三節獎金）、隔年農曆春節復有相當於2 個月月薪53萬4,000 元年終獎金（下稱年終獎金，並與三節獎金合稱系爭獎金），被告每月並應提繳9,000 元至其勞退專戶（下稱系爭契約）；另兩造約定於次月5 日、節日次月5 日給付上述薪資及獎金。被告一度於107 年11月19日違法單方終止系爭契約，經其提起訴訟後由臺灣高等法院112 年4 月25日111 年度重勞上字第30號判決確認系爭契約自107 年5 月2 日起仍存在、最高法院112 年8 月24日112 年度台上字第1734號裁定駁回被告上訴確定（下稱前案民事事件），原告遂自112 年12月1 日起復職並從事相同工作內容，另改發薪日為次月10日給付。詎被告於113 年10月22日以原告不能勝任工作為由終止系爭契約，迄未支付同年10月1 日至同年10月22日薪資。然被告自112 年12月1 日原告復職起即刻意指派如實價登錄查詢等非其募資、房地產投資管理業務之工作內容，是其拒絕本屬正當，縱被告欲調動其工作，也應符合勞動基準法第10條之1 規定，並

01 給予如事前通知職務調整、提供相關技術訓練或輔助資源、
02 給予適當適應期間等資源及輔導，卻未為之，是被告該等指
03 派純屬欲達成勞動基準法第11條第5 款離職事由之不當動機
04 ，被告稱其多次擾亂職場秩序也全未提出任何證據資料，並
05 不可採。退步言之，被告倘認其工作表現不佳而施以績效改
06 善計畫（下稱改善計畫），卻與一般企業改善計畫不同，從
07 未口頭或書面要求其參與，僅在113 年9 月6 日會議紀錄冠
08 以「輔導會議紀錄」之標題，全未給予其相關資源與輔導，
09 遑論定期召開績效檢討報告，復未見具體輔導改善措施，未
10 久旋於同年10月22日即終止系爭契約，毫無考慮調職、降調
11 、減薪或其他替代方案，與解雇最後手段性原則不合，更未
12 給予30日預告期間或支付任何預告工資、資遣費，自與勞動
13 基準法第11條第5 款要件有違。

14 (二)承上，兩造間系爭契約應仍繼續存在，其併得請求被告給付
15 、提繳下列項目：

16 1.113 年10月1 日至同年月22日工資12萬4,600 元：無論被告
17 依勞動基準法第11條第5 款終止系爭契約有無理由，伊既以
18 113 年10月22日為最後工作日，自應於同年11月10日給付同
19 年10月1 日至同年月22日按比例計算之薪資，卻迄未給付，
20 則除給付該等薪資外，尚應給付發薪日翌日即同年11月11日
21 起算之法定遲延利息。

22 2.如附表所示113 年10月22日以前113 年三節獎金與112 年年
23 終獎金，及自113 年10月23日起至其復職前一日止之系爭獎
24 金：被告於107 年5 月2 日系爭契約成立生效時係由其對內
25 擔任副總經理、對外以訴外人即被告關係企業大悅開發建設
26 股份有限公司（下稱大悅公司）董事總經理名義執行職務，
27 且約定任大悅公司董事總經理職務即可獲得300 萬元薪資（
28 300 萬元乃約略數字），即含12個月月薪、各相當於1 個月
29 月薪三節獎金、相當於2 個月月薪年終獎金，其中端午與中
30 秋獎金係於節日次月10日發薪日給付、春節與年終獎金則於
31 農曆春節次月10日給付，每名員工均有17個月薪資，是系爭

獎金應屬工資一部。惟原告自112 年12月5 日復職起至今即未獲得系爭獎金，是就此等獎金與自113 年10月23日起至其復職前一日止之系爭獎金，暨各發薪日翌日起至清償日止之法定遲延利息，亦得向被告請求之。

3.113 年12月1 日起至原告復職前一日止按月提繳9,000 元至原告勞退專戶：原告月薪17萬8,000 元，月提繳工資為15萬元，被告本應每月為其提繳9,000 元勞工退休金，卻自113 年11月提繳1,800 元後即未再予提繳，而系爭契約既仍存在，其自得請求自113 年12月1 日至復職前一日止按月提繳9,000 元至其勞退專戶。

(三)爰依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2 項，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告12萬4,600 元，及自113 年11月11日（即發薪日翌日）起至清償日止按年息5%計算之利息；3.被告應給付原告如附表獎金金額欄所示本金，及自各該編號利息起算日欄所示日期翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；4.被告應自113 年10月23日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告17萬8,000 元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；5.被告應自113 年10月23日起至原告復職前一日止，按三節（即農曆春節、端午、中秋）各節日次月10日給付原告17萬8,000 元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；6.被告應自113 年10月23日起至原告復職前一日止，按每年農曆春節次月10日給付原告35萬6,000 元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；7.被告應自113 年12月1 日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000 元至原告勞退專戶；8.聲明第二項至第七項，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：前案民事事件已認定原告以月薪17萬8,000 元擔任被告副總經理從事募資及房地產投資管理業務。於前案民事事件判決確定後，原告已自112 年12月1 日起復職並受被

告副總經理陳俊茂指揮、管理工作派遣事宜，報酬則改為次月10日給付，且上下班均應打卡。惟其工作表現近8個月客觀工作狀況始終未見起色，所稱其規劃房地產投資基金模式無風險一事更與常情不合，甚要求不須打卡、不假外出等脫序行為而嚴重影響職場秩序，被告自113年8月29日啟動首次改善計畫後，原告態度仍然強硬不願配合被告指揮監督，多次未按會議輔導建議或人事書面通知提交輔導資料，甚或逕中斷輔導會議、表示被告交辦事項均非其職務，使被告毫無設定共同目標、討論支持措施之可能，原告因此也未能通過改善計畫。另原告自創被告不存在之基金投資部門，更多次擾亂職場秩序、未依工作規則制訂之工作時間提供勞務而無正當理由曠職，其主、客觀均不能勝任工作，伊遂於113年10月22日依勞動基準法第11條第5款終止系爭契約，則系爭契約既已向後發生消滅效力，除原告請求其113年10月1日至同年月22日薪資12萬4,600元同意給付外，原告請求被告給付自113年10月23日起至復職前一日止，按月於次月10日給付17萬8,000元、按三節各節日次月10日給付三節獎金17萬8,000元、每年農曆春節次月10日給付年終獎金35萬6,000元，及113年12月1日起至原告復職前一日止每月提繳9,000元至原告勞退專戶，要屬無據。至原告請求系爭契約存續期間即附表所示獎金，依規定應由原告所屬主管簽核決定是否發放，但陳俊茂並未簽核，自無給付之理等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷三第65頁至第67頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)原告自107年5月2日起受僱於被告擔任副總經理，從事為被告募資及關於房地產投資管理之業務，約定月薪17萬8,000元（即系爭契約）。

(二)被告曾於107年11月19日終止系爭契約，經臺灣高等法院111年度重勞上字第30號112年3月28日言詞辯論終結後，於

同年4月25日判決確認兩造間僱傭關係自107年5月2日起均存在後，被告不服提起上訴，經最高法院112年8月24日112年度台上字第1734號裁定上訴駁回確定。

(三)原告於112年12月8日申請與被告勞資爭議調解，請求被告給付107年9月至112年11月30日工資、利息與裁判費，被告雖同意給付，但因兩造就計算式各有主張而不成立。

(四)被告112年12月5日人事公告記載原告歸陳俊茂副總經理指揮管理工作派遣事宜，非被告業務有關事宜，除報請直屬主管同意外不得濫用被告資源，且原告同年1月1日恢復到職日即未經核可擅自離開，視為曠職，但陳俊茂基於原告剛回來報到而不予追究，口頭勸誡不可再犯。

(五)被告於113年9月27日寄送人事通知予原告，表示於原告112年12月復職後，被告指派陳俊茂副總經理交付原告任務，且無基金投資部門，應依被告規定請假，於未經被告事前書面同意情況下不得以被告名義對外募資、洽談任何合作。

(六)被告於113年10月22日發給原告員工資遣預告通知書，以勞動基準法第11條第5款事由於當日終止。

(七)依勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細所載，原告於113年1月3日由被告任投保單位加保勞職保與健保（不含就保）後當日退保勞職保、同年4日由被告任投保單位加保勞就保職保與健保至同年11月6日退保。

(八)兩造不爭執被告未給付原告113年10月薪資12萬4,600元，以及自復職日後之112年度年終獎金、113年度春節獎金、端午節獎金與中秋節獎金；另原告復職後每月發薪日為次月10日。

(九)依原告勞退專戶明細所示，於原告112年3月30日領取勞工退休金後，被告提繳自112年4月至113年10月每月各9,000元、113年11月1,800元至原告勞退專戶。

四、得心證之理由

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

06 (二)於兩造所不爭執之系爭契約存續期間（即至113 年10月22日
07 止），原告依勞動基準法第22條第2 項規定，請求被告給付
08 12萬4,600 元、如附表總計欄所示金額，尚屬有理：

09 1.按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2 項定有
10 明文。又勞工與雇主間關於工資之爭議，經證明勞工本於勞
11 動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
12 酬，勞動事件法第37條亦有明文。

13 2.兩造不否認系爭契約至少自107 年5 月2 日至113 年10月22
14 日期間為存續期間，則依不爭執事實(八)所示，被告既未給付
15 原告113 年10月1 日至同年月22日薪資共12萬4,600 元，原
16 告自得請求被告給付無訛。

17 3.又兩造未爭執系爭契約存續期間有系爭獎金制度之存在，依
18 上揭規定，本應推定為工資，應由被告就非屬工資而係恩惠
19 性給與負客觀舉證責任。被告固以工作規則第3 條記載三節
20 獎金與年終獎金係依個人表現及當年營運情形核發等文字（
21 見本院卷一第325 頁；本院卷二第353 頁），並抗辯均係依
22 個人績效由主管簽核核發、再確認有無其他員工領取獎金受
23 主管簽核之具體資料云云（見本院卷二第383 頁、第411 頁
24 ），但被告於前案民事事件中自述：被告員工或大悅公司總
25 經理或員工，年薪含年終獎金為17個月之薪資等語在案（見
26 臺灣高等法院111 年度重勞上字第30號卷，下稱重勞上卷，
27 第73頁），顯見伊除12個月月薪外加計系爭獎金，確屬17個
28 月而將系爭獎金納入被告全體員工之薪資範疇；另被告至言
29 詞辯論終結之際，全未提出原告或其餘被告員工系爭獎金領
30 取經主管簽核之具體文件證據以實其說，是伊此部分所辯，
31 要不足採，原告請求如附表所示獎金即系爭契約存續期間11

01 2 年年終獎金、113 年三節獎金，應屬有理。

02 (三)原告復職後固工作職務並未變更，亦包含基金投資，然被告
03 抗辯原告有主客觀不能勝任工作之情事而於113 年10月22日
04 終止系爭契約，應屬有據，則原告請求被告自113 年10月23
05 日起至其復職前一日止，按月於次月10日給付17萬8,000 元
06 、按三節各節日次月10日給付17萬8,000 元、按每年農曆春
07 節次月10日給付35萬6,000 元，及按月提繳9,000 元至原告
08 勞退專戶，自屬無由：

09 1.按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告
10 勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5 款定有明文。勞
11 動基準法第11條第5 款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無
12 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇
13 主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
14 應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工
15 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
16 誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各
17 項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不
18 能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但
19 勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以
20 外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約
21 （最高法院111 年度台上字第2785號、112 年度台上字第24
22 4 號判決要旨參照）。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在
23 程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間
24 、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損
25 失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112
26 年度台上字第2709號判決要旨參照）。

27 2.依不爭執事實(一)(四)，兩造均不否認原告受僱於被告係擔任副
28 總經理，且係從事為被告募資及關於房地產投資管理業務，
29 於112 年10月5 日復職後僅載原告歸陳俊茂指揮管理工作派
30 顯事宜之事實，有證人即被告總經理林晨於前案民事事件中
31 證稱：伊事後自大悅公司員工陳亭好等2 名員工處得知原告

01 曾說過「寶山水庫渡假村開發案」，但係向投資人稱大悅公
02 司將投資該開發案成為一渡假村，且業與全球連鎖知名飯店
03 簽約，另「建築學人開發案」則是被告員工即伊斯時助理蕭
04 蘋報告原告以建築學人地產發展有限公司（下稱建築學人公
05 司）在大安區第三號作品名義向外募資，佯稱大悅公司與被
06 告有權向建築學人公司收取管理費及手續費，藉以吸引投資
07 人投資，此二案均非被告或大悅公司投資業務項目；另被告
08 曾興建完成位於內湖之大樓，經原告帶來願出價10億元（自
09 備金2 億5,000 萬元、貸款7 億5,000 萬元）購買之投資人
10 ，當時原告建議提供年投資報酬20% 予投資人等語（見本院
11 109 年度重勞訴字第21號卷一，下稱109 重勞訴卷一，第12
12 7 頁至第128 頁、第131 頁）、證人即大悅公司前員工陳亭
13 好於前案民事事件中證以：大悅公司經營募資、被告經營開
14 發，原告曾提及「寶山水庫渡假村開發案」、「建築學人投
15 資案」，前者為在某飯店業者欲入駐該水庫附近設立渡假村
16 ，請渠就銀行融資不足部分幫忙募資補足資金不足之需求，
17 後者則是興建該建案之建方有資金需求，請渠找投資人募資
18 ，使大悅公司可向建方收取募資費用成為大悅公司營收，此
19 二案均非被告或大悅公司投資項目等語相合（見109 重勞訴
20 卷一第47頁至第49頁），亦經原告於系爭前案事件中自稱：
21 「原告擔任被告公司副總經理職責，從事資金召募與房地資
22 管理業務。其投資業務與管理是以被告公司財務營運報表與
23 名下房地產標的為投資依據……規劃被告公司權利義務職履
24 行方式，以提供外部投資人保障與績效報酬評估……外部投
25 資人市場亦會審慎評估被告公司的財務狀況與名下持有房地
26 產真實價值，作為是否投資被告公司與否的依據」等語在案
27 （見109 重勞訴卷一第67頁），更有原告與訴外人即被告人
28 事高靖雅間呈現高靖雅表示轉述林晨告知西湖案已找代銷公
29 司而毋庸找貸款之LINE對話紀錄擷圖等附卷可稽（見原審卷
30 一第285 頁）。衡以兩造於前案民事事件中不爭執原告提出
31 「代刻印章及用印授權書」之形式上真正（見本院卷一第27

5 頁），固原告於前案民事事件及本案提出該文件影本之「基金投資副總經理江一特」印文數量、位置均有所別（見本院卷一第161 頁；109 重勞訴卷一第159 頁），惟被告既未就該印文是否係後續蓋印有所爭執，應未否認也為原告代刻該印章之意，是原告依系爭契約應提供勞務除募資、房地產投資管理業務外也包含基金投資在內，且始終未曾變更之情況下，仍應以募資、房地產投資管理業務為主，並應聽從陳俊茂交付與其工作內容相關之業務事宜，先予敘明。

3.自公司員工資遣預告通知書以觀（見本院卷一第87頁），被告認定原告不能勝任工作之內容為：「……台端復職後仍未見台端能勝任本公司副總職務，除不具備副總基本基礎職能，連基本實價登錄查詢都做不到，無法從事房地產投資管理，也不願從事本公司指派之任務，並有多次擾亂職場秩序之紀錄。故本公司於113 年8 月29日透過績效輔導改善計畫，以求改善台端工作態度及基本職能，然台端於輔導計畫期間內，仍態度強硬不願配合公司指揮監督，亦多次未按會議輔導建議或人事書面通知，提交輔導資料予權責主管予以輔導，僅給予報章雜誌資料，甚至直接中斷輔導會議拒絕接受輔導，或自創基金投資部門總經理一職，顯見台端主、客觀均不能勝任本公司副總職務，而未通過輔導改善計畫……故本公司依據勞基法第11條第5 款終止勞動契約」等文字，可知係認原告無法從事房地產投資管理、不願從事指派任務及擾亂職場秩序，且被告即便安排績效輔導改善計畫亦無效果等事實甚明。經查：

①就上開事實，據被告112 年12月5 日人事公告，113 年9 月27日人事通知，同年10月1 日人事通知，原告112 年12月與113 年3 月考勤系統月報表，被告公司組織圖與部門工作職掌，經原告簽署之工作規則，113 年5 月30日、同年8 月29日、同年9 月20日、同年10月4 日、同年11月18日會議紀錄，同年10月9 日、同年5 月3 日人事通知，同年11月8 日臺北六張犁郵局存證號碼182 號郵局存證信函，同年1 月4 日、同

01 年月18日、同年月26日、同年3月1日、同年月8日、同年
02 月22日、同年5月30日、同年8月16日、同年月29日會議紀
03 錄，同年9月6日輔導會議紀錄，同年月20日、同年10月4
04 日、同年月18日會議紀錄，113年10月21日簽呈暨改善計畫
05 報告等在卷可稽（見本院卷一第95頁至第105頁、第315頁
06 至第350頁；本院卷二第199頁至第375頁），原告於前案
07 民事事件中亦自承：其工作期間未請過假，但認知上要請假
08 等語在卷（見重勞上卷第56頁），可知上班時間為平日上午
09 9時至晚上6時（中午12時至下午1時30分為午休時間）、
10 應準時上下班打卡否則未向部門主管請假者視同曠職（如採
11 年薪制之經理級以上主管，請假不需填假卡，但須向總經理
12 及管理部報備），此業經約定為原告願遵守事項，且由其閱
13 覽後簽名於工作規則上（見本院卷一第326頁；本院卷二第
14 370頁）；另被告實無「基金投資部門」組織，原告於112
15 年12月復職後雖編制於法金部（即法務金融部），法金部負
16 責開發階段之產品定位及市場評估、開發後預售執行、興建
17 期間之客戶服務及交屋、產權計算登記及公寓大廈規約擬定
18 、成屋銷售與專案行銷計畫、客服案件處理、土地開發業務
19 、法務工作聯繫窗口、合約審查、銀行及建築經理公司聯繫
20 窗口、年度工作計畫擬定等事項，仍與系爭契約應提供之勞
21 務內容相合，原告亦悉嗣後人事出勤與業務事務應向陳俊茂
22 會報及指揮，且在未經被告事前書面同意情況下不得以被告
23 名義對外募資、洽談任何合作，至為明確。

24 ②但原告復職後，屢有非休息時間卻未在被告辦公處所提供勞
25 務也未向陳俊茂抑或總經理及管理部報備之情事，更對被告
26 欲管理其正確出勤時間故予扣薪乙情寄送存證信函爭執侵犯
27 其隱私及限制人身自由等節，有113年9月30日臺北六張犁
28 郵局存證號碼386號存證信函所載「本人並嚴正聲明拒絕參
29 加與本人職務即基金投資管理無關之會議與業務等活動」，
30 113年4月19日臺北六張犁郵局存證號碼154號郵局存證信
31 函與被告同日人事通知、被告同年5月3日人事通知、同年

01 5月6日臺北六張犁郵局存證號碼175號郵局存證信函等存
02 卷可查（見本院卷一第93頁、第107頁至第113頁），實與
03 其原簽署同意遵守被告工作規則內文不合，自不待言。其次
04 ，原告於陳俊茂要求提供規劃基金合約架構與風險、記錄每
05 日工作進度抑或查詢具體期間地區之房屋市場交易行情資料
06 等與其系爭契約工作內容相關聯之業務時，卻多次以主觀上
07 不符合專業、無風險評估需要、與投資管理業務無關等理由
08 予以拒絕，經被告人員教導實價登錄查詢後仍無法依被告具
09 體指示範圍查詢得出最基本之實價登錄資料，遑論分析投資
10 成本、利益與風險；於確認市場行情及投資開發建議所需探
11 討稅務問題之際，亦無法說明確切法令規範而僅稱「你講的
12 是法規，我負責的是專業規劃」，又或祇有主觀認為之執行
13 結果而未說明執行過程之成本與可行性；於雙方討論評估基
14 金投資可能產生之風險抑或執行所需預算時，則多以：「我
15 沒辦法回答你，因為在執行的步驟裡，你基金沒有成立，我
16 就很難再跟你講一些細節的事情」、「我沒辦法去解釋它，
17 我也不願意去解釋它」、「沒有風險」等顯然客觀上不對其所
18 涉募資、房地產投資管理等工作內容所須瞭解之成本、風險
19 予以回應或能力，主觀上也無回應其主管之意願，因倘原告
20 所稱基金管理人等品牌十分重要，如投資人認為良好而毋庸
21 進行標的風險評估逕為投資，當需有相關實績以利投資人瞭
22 解及信賴，豈又稱無提供任何任基金管理人實績經驗甚或空
23 白合約之必要（見本院卷二第253頁至第257頁、第281頁
24 ）？衡以陳俊茂指示原告說明其設想之基金具體模型與合約
25 架構、提供每日工作狀況之業務報告後，卻稱：「我不接受
26 其他的工作指派」、「那我拒絕非我執行業務的工作業務」
27 、「（陳俊茂：……要請你每天記錄工作進度）那是你的事
28 。這不符規定。我不予配合」、「（陳俊茂：項目是什麼？
29 ）等到了，我會跟你講……你的專業不夠，我沒辦法跟你溝
30 通這件事，請你恢復我的職權我就做給你看……你比我資淺
31 ，你比我沒有專業……（陳俊茂：我現在請你把工作內容做

紀錄，以便我們考核）考核？那請你提供你的工作紀錄讓我作參考……我比你資深，不符合社會觀瞻」、「（陳俊茂：請你坐下，我要求請你坐下輔導。你現在拒絕輔導）我拒絕，我拒絕」等語（見本院卷二第263 頁、第279 頁、第283 頁至第286 頁、第332 頁），足見原告未視被告人事公告中已悉復職後人事出勤與業務事務均應向陳俊茂會報及指揮，且陳俊茂要求提供勞務、進行輔導事宜並未逾越其工作內容範疇，卻僅以陳俊茂年資較淺為由拒絕提出，是其主觀上始終無回應意願、怠於忠誠履行勞務給付，亦無受被告指揮監督之意願，對被告日後推動募資、房地產投資管理確有一定困難與風險，且依其僅以年資深淺與否作為遵循指揮與否之依據，縱經被告降調職級或變更職務也無從改善，揆諸前開規定及要旨，被告以勞動基準法第11條第5 款於113 年10月22日為終止，應屬可採。至被告以勞動基準法第11條第5 款終止後，縱未提供預告期間，抑或給付預告工資、資遣費，但基於終止權乃形成權，被告所為終止既屬有效，當自終止意思表示到達原告時起向後發生效力，有無給付預告工資、資遣費僅屬原告得否另向被告請求該等項目，尚不因此影響該終止之效力，是原告此部分主張，要不足採。

4.系爭契約既已於113 年10月22日因被告以勞動基準法第11條第5 款終止，則兩造就系爭契約權利義務即向後發生消滅效力，則原告要無請求被告繼續給付薪資、系爭獎金與提繳勞工退休金至原告勞退專戶之理，洵堪認定。

(四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；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，民法第203 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，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，民法第233 條第1 項亦有明文。復勞動基準法第23條第1 項、

01 勞動基準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特
02 別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基
03 準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告應
04 給付予原告上開金額，已如前述，均屬有確定期限之給付，
05 且被告應於各發薪日即次月10日以前給付，否則即負遲延責
06 任，則原告請求12萬4,600元自113年11月11日起，如附表
07 所示獎金均各自如附表利息起算日欄所示日期起至清償日止
08 按年息5%計算之利息，亦屬有理。

09 五、從而，原告依系爭契約之法律關係，及勞動基準法第22條第
10 2項規定，請求：(一)被告應給付原告12萬4,600元，及自11
11 3年11月11日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告
12 應給付原告如附表總計欄所示金額，及各自如附表利息起算
13 日欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理
14 由，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

15 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
16 法第44條第1項、第2項規定，就主文第1項依職權宣告假
17 執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
18 金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲
19 請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知
20 。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予
21 准許。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
23 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
24 列，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

27 勞動法庭 法 官 黃鈺純

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20日內向本院提出上訴狀。如
30 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 115 年 5 月 4 日

01

書記官 李心怡

02

附表（日期：民國／幣別：新臺幣）

03

編號	獎金名稱	金額	利息起算日	備註
1	113 年春節獎金（1 個月）暨 112 年年終獎金（2 個月）	534,000	113 年3 月11日	113 年農曆春節為同年 2 月8 日至同年月14日
2	113 年端午節獎金	178,000	113 年7 月11日	113 年端午節為同年6 月10日
3	113 年中秋節獎金	178,000	113 年10月11日	113 年中秋節為同年9 月17日
總計		890,000		