

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第41號

原告 吳怡臻

訴訟代理人 莊鎔瑋律師

張軒豪律師

上 一 人

複代理人 黃媛律師

被 告 鈔快數位股份有限公司

法定代理人 劉宥賢

被 告 陳昱凱

以上共同

訴訟代理人 簡榮宗律師

許寶仁律師

洪翊庭律師

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7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告鈔快數位股份有限公司間之僱傭關係存在。
- 二、被告鈔快數位股份有限公司應自民國一一四年一月二十三日起至原告復職日止，按月於次月五日前給付原告新臺幣捌萬陸仟元，及按年於農曆春節前給付新臺幣壹拾柒萬貳仟元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 三、被告鈔快數位股份有限公司應自民國一一四年一月二十三日起至原告復職日止，於每年農曆春節、端午節、中秋節前及每年九月五日前各給付原告新臺幣壹仟元。
- 四、被告鈔快數位股份有限公司應自民國一一四年一月二十三日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元至原告勞工退休金個人專戶。

01 五、原告其餘之訴駁回。

02 六、訴訟費用由被告鈔快數位股份有限公司負擔五分之四，餘由  
03 原告負擔。

04 七、本判決第二至四項所命給付已到期部分，得假執行。但被告  
05 如按期以各期應給付或提繳之金額為原告預供擔保，得免為  
06 假執行。

07 事實及理由

08 壹、程序方面：

09 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或  
10 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；次按不變更訴訟標  
11 的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更  
12 或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條定有明  
13 文。經查，原告起訴時聲明請求：「(一)確認兩造間之僱傭關  
14 係存在。(二)被告鈔快數位股份有限公司（下稱鈔快公司）應  
15 自民國114年1月23日起至原告復職日止，按月給付原告新臺  
16 幣（下同）8萬6,000元，及按年給付17萬2,000元，暨自各  
17 期應給付日之翌日起之法定遲延利息。(三)被告鈔快公司應自  
18 114年1月23日起至原告復職日止，於每年農曆春節、端午  
19 節、中秋節及每年9月各給付原告1,000元。(四)被告鈔快公司  
20 應自114年1月23日起至原告復職之日止，按月提繳5,256元  
21 至原告勞工退休金個人專戶。(五)被告鈔快公司應給付原告30  
22 萬8,100元及起訴後法定遲延利息。(六)被告應連帶給付原告5  
23 0萬元及起訴後法定遲延利息。」（見本院卷一第11頁），  
24 嗣變更第五項聲明為：「被告鈔快公司應給付原告54萬7,88  
25 3元及起訴後法定遲延利息。」（見本院卷二第293頁），核  
26 屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭法條規定，應予准  
27 許。

28 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利  
29 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明  
30 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否  
31 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（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張被告鈔快公司於114年1月15日解僱原告為不合法，兩造間僱傭關係仍存在等節，為被告鈔快公司所否認，則原告與被告鈔快公司間僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，此種狀態得以本件確認判決予以除去，是依上開說明，原告請求確認原告與被告鈔快公司間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

## 貳、實體方面：

### 一、原告主張：

（一）原告自110年7月12日起受僱於被告鈔快公司，擔任Business Intelligence Analyst（下稱商業數據分析師），職務內容係協助分析後台商業數據並定期提出報告，雙方原約定原告每月薪資為6萬5,000元及保障年薪16個月，後因薪資結構調整，自112年3月20日起，調整原告月薪為8萬6,000元，保障年薪14個月（其中2個月於每年農曆春節前發放），另約定加計三節、生日禮金各1,000元。

（二）嗣於112年上半年，被告鈔快公司因人力不足，而片面要求原告除原本工作外尚需協助剪輯成人影片，然原告新增之業務與原工作領域顯有不同，致業務量大幅增加，也使原告身心靈受有重大影響；被告鈔快公司又於112年下半年開始片面變更原告職務內容，要求原告負責與其原專業完全不同之專業系統建置、模型設計等，原告克服諸多困難，提前半年建構完成被告鈔快公司預定上線之系統，該系統之設計更獲得諸多同事、主管之讚賞，足證原告工作表現極為優異。惟被告鈔快公司發覺原告能力出眾，增加之業務均能順利達成，竟變本加厲、持續增加原告之工作量，至113年下半年，原告同時負責營運部門業務，還須針對原系統進行更新、優化、建製模組，更需兼顧最初之商業數據分析工作，原告因一人擔任三人之工作量致不堪負荷，被告鈔快公司主管明知如此卻仍拒絕減輕原告之工作量，原告也必須頻繁於

01 工作日晚上、休息日及例假日加班方能勉為應付。更有甚  
02 者，被告鈔快公司突然於114年1月9日通知表示原告不能勝  
03 任工作，要求原告選擇進行PIP或是選擇資遣，隨即於114年  
04 1月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造  
05 間之僱傭關係，惟原告並無任何不能勝任工作之情形，被告  
06 鈔快公司亦未提供協助或使原告有改善之機會，亦未先安排  
07 其他適當之工作，其逕以勞基法第11條第5款終止兩造僱傭  
08 關係，自於法不合。

09 (三)被告鈔快公司違法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍應存在。  
10 原告自得請求被告按月給付薪資8萬6,000元、按年給付約定  
11 於農曆春節發放之相當於2個月之月薪17萬2,000元（計算  
12 式：8萬6,000元 $\times$ 2=17萬2,000元）、及三節獎金、生日禮  
13 金各1,000元；並請求依勞工退休金月提繳分級表按月提繳  
14 勞工退休金5,256元（計算式：8萬7,600元 $\times$ 6%=5,256  
15 元）。另原告自任職以來，時常因被告鈔快公司之工作上需  
16 要，而有延長工時之情形，時常於平日晚上、例假、休息日  
17 進行線上開會、排除系統問題等工作，更有甚者，原告於11  
18 4年1月10日請病假期間，被告鈔快公司仍要求原告需即時處  
19 理系統狀況，致原告之請假形同具文，但被告鈔快公司並未  
20 因此給付加班費，甚至內部並未設定加班制度。退步言之，  
21 倘被告鈔快公司確實有申請加班制度（假設語氣非自認），  
22 則應於原告未提出加班申請時提醒告知原告，被告臨訟以原  
23 告未申請加班而為推諉卸責避就之詞，自不可採。原告以實  
24 際出勤時間，扣除原告於113年間曾因私事自行延遲下班之  
25 部分，製表計算原告自110年至114年度得申請之延長工時工  
26 資，合計為28萬9,883元。另外，被告鈔快公司曾於112年6  
27 月2日下午在公開頻道宣布每位員工除約定薪資外，將會依  
28 公司每月達成目標，即「月營收達270萬鎊，每人獎金發0.2  
29 個月薪水；月營收達300萬鎊，每人獎金發0.5個月薪水」之  
30 標準發放業績獎金（即原證8），被告鈔快公司並於112年6  
31 月、7月分別各發予原告1萬6,692元、6萬6,769元，惟後續

01 因公司之業績均未能達標，未再發給業績獎金，嗣後因業績  
02 持續低迷，又為鼓勵同仁士氣，於112年11月2日再次提醒同  
03 仁有業績獎金乙事，改為表示「如每月業績達280萬美元，  
04 每人可獲得各自月薪之0.2個月；如每月業績達300萬美元，  
05 每人可獲得各自月薪之0.4個月，並於次月25日為發放。」

06 （即原證9），而被告鈔快公司自113年2月以來，長期均有  
07 達標，卻均未依前開公告之辦法按月發給業績獎金，經原告  
08 製表計算後請求被告鈔快公司補發業績獎金25萬8,000元。

09 （四）再者，被告陳昱凱與原告原為同部門同事，非主管上下屬之  
10 上下關係，被告鈔快公司於113年7月因組織異動將原告調整  
11 至營運部門，兩人已分屬不同單位，然被告陳昱凱自113年6  
12 月起不斷於同事間散布關於原告之不實謠言，或將原告工作  
13 已完成之清單設定為未完成，或將原告排除在會議之外，試  
14 圖營造原告工作效率、能力欠佳之形象，此等排擠孤立、操  
15 弄人際之行為，已構成職場霸凌態樣。原告曾於113年7月間  
16 就上開職場霸凌行為找被告陳昱凱私下面談，被告陳昱凱言  
17 談間坦承自己有為上述行為，顯然已導致原告於敵意性工作  
18 場域遭受無端議論及批評，且使原告於114年1月17日起便須  
19 前往身心科就診，更常有失眠、情緒不穩的症狀。原告從  
20 113年7月17日起即向被告鈔快公司HR主管即訴外人陳俐仔及  
21 負責人即訴外人劉宥賢反應上述職場霸凌情形，後原告經調  
22 動至營運部門，亦於113年12月間口頭向營運部門主管即訴  
23 外人謝淳宇反映上情，然而被告鈔快公司均未啟動調查程  
24 序，未採取職業安全衛生設施規則第324條之3相關預防措  
25 施，亦未提出任何調查報告，原告迫不得已於114年1月15日  
26 在被告鈔快公司公開頻道表示遭受職場霸凌，被告鈔快公司  
27 仍拒絕啟動相關程序，更隨後於同日資遣原告，被告鈔快公  
28 司顯然未盡到雇主防免責任及保障員工之權利。被告陳昱凱  
29 上述散布原告不實謠言、於團體間排擠孤立原告，長期以言  
30 語令原告感到受挫、羞辱、被孤立，已折損原告工作上之自  
31 信心，並帶來沉重的身心壓力，構成職場關係霸凌態樣，被

告鈔快公司未開啟正式調查程序，實非合法，準此，被告應依據侵權行為之法律關係及職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定連帶給付原告非財產上損害之慰撫金50萬元。

(五)為此，爰依民事訴訟法第247條第1項、原告與被告鈔快公司間之聘僱合約（下稱系爭聘僱合約）及民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞基法第24條第1項、第30條第1項及第39條、原證8即原告與被告鈔快公司間關於獎金之約定、民法第184條第1項前段、第188條、第195條及職業安全衛生法第6條第2項第3款之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原告與被告鈔快公司間之僱傭關係存在。(二)被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告8萬6,000元，及按年於農曆春節前給付17萬2,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職日止，於每年農曆春節、端午節、中秋節前及每年9月5日前各給付原告1,000元。(四)被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職日止，按月提繳5,256元至原告勞工退休金個人專戶。(五)被告鈔快公司應給付原告54萬7,883元（計算式：28萬9,883元+25萬8,000元=54萬7,883元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)被告應連帶給付原告50萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

## 二、被告則以：

(一)被告鈔快公司是成人影音串流平台的開發與營運商，業務涵蓋內容創作、社群經營服務。原告之職位為商業數據分析師，其工作內容包含深入分析平台數據、開發模型、製作報告與協助優化產品服務等，其職責亦明確含處理和分析數據集，將其解讀以做出商業決策，並與各部門合作，將數據分析結果應用於決策。原告在任職期間之工作表現，客觀上確

01 有不能勝任之情事，諸如：工作參與程度低、工作內容多有  
02 疏漏等情況，原告於部門會議中消極參與，甚少發言，且對  
03 於同事之提問亦不予回應，工作態度為部門同事所共見。被  
04 告鈔快公司前BI部門主管即訴外人洪隆達亦因認知到原告在  
05 分析上未能產出貢獻，故將原告之分析作業全數交由同部門  
06 之訴外人林柏豪與被告陳昱凱負責。且原告負責之項目時常  
07 出問題，需要其他同事協助，原告於113年7月被分配至OP部  
08 門後，部門主管謝淳宇亦認為原告交付之工作內容多有疏  
09 漏，包含公司重要指標耗鑽率誤讀、數據分群不符合完全互  
10 斥而加總為全體（MECE）、將錯誤的行為與結果連結導致分  
11 析結果嚴重偏誤等，此等專業上之重大錯誤，已使得部門主  
12 管需尋求他部門之商業數據分析師協助處理，嚴重影響部門  
13 運作。

14 (二)原告在主觀上亦有不願配合改善及違反忠誠義務，並拒絕接  
15 受輔導改善、且對主管與同事為不當行為。被告鈔快公司於  
16 114年1月9日以信件通知原告配合進行PIP，並召開相關會  
17 議，原告雖於會議中表達對工作內容與期待不符之意見，然  
18 被告鈔快公司主管們已明確告知商業數據分析能力係被告鈔  
19 快公司對原告該職位的核心需求，惟原告不僅不願接受被告  
20 鈔快公司之指導安排，後於114年1月13日之會議中更表示：  
21 「我就說我可不可以維持像現在這樣，我過一天是一天」等  
22 語。原告之直屬主管向原告提及商業分析能力為被告鈔快公  
23 司對於該職位的需求，如依照團隊安排的計劃，各主管及同  
24 事皆會盡力協助原告補足相關能力，惟原告明確表示不願配  
25 合簽署PIP，並對被告鈔快公司之組織架構提出質疑，此等  
26 種種，顯見原告無意願謀求改善工作表現之契機，亦不願配  
27 合被告鈔快公司之輔導安排。又原告早於111年起，對前部  
28 門主管洪達隆態度不佳，在辦公場合中，基本上即不參與對  
29 話，此一行為為部門同事有目共睹。更甚者，原告於前主管  
30 離職後，在其個人Threads帳號中發布以下帶有敵意及影射  
31 性之言論，現又自113年5月時起，持續於公開之工作頻道對

01 被告陳昱凱發佈敵意訊息，並在其個人Threads帳號上發表  
02 影射內容，程度已能特定是對被告陳昱凱之不利言論，使得  
03 其他同事主動上前關心被告陳昱凱。原告長期對主管及同事  
04 為不友善行為，造成被告鈔快公司內部溝通不良，嚴重影響  
05 團隊和諧與工作氣氛，內部管理與運作受到負面影響，原告  
06 顯然已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。

07 (三)被告鈔快公司所為之工作分配，均未超出原告之職務範圍，  
08 符合系爭聘僱合約第1.2條所約定：「甲方（即被告鈔快公  
09 司）在乙方（即原告）薪資及其他福利事項未作不利益變更  
10 之情形下，得視業務需要調整或變更乙方之職位與職務或工  
11 作地點。」故原告主張被告鈔快公司於112年單方變更其職  
12 務內容，要求原告協助剪輯成人影片，並於113年下半年再  
13 次要求其負責與原專業完全不同之專業系統建置、模型設計  
14 等工作，係單方變更原告職務內容之主張，與事實不符。關  
15 於被告鈔快公司於112年上半年要求原告協助剪輯影片，係  
16 因應被告鈔快公司特定短期專案之需求，該專案為所有部門  
17 人員共同協助，並非針對原告個人為不合理要求，亦不構成  
18 常態性職務內容之變更，僅為特殊、短暫之專案需求，原告  
19 對此類業務之協助，並非其核心職責，亦無變更其商業數據  
20 分析師之職務本質。關於113年下半年被要求負責「針對原  
21 系統進行更新、優化、建制模組」等工作、評估導入新數據  
22 工具部分，該項工作係為「與工程團隊合作，開發可供決策  
23 使用的分析架構、工具與流程」，屬商業數據分析師的核心  
24 職責，且該導入計畫係由原告主動向時任主管洪達隆提出，  
25 於執行過程中，原告亦未曾反映該項工作不符職務內容之  
26 情形，是被告鈔快公司要求原告執行上開工作，並未超出其  
27 職務範圍，或有與其專業不符之情事。

28 (四)原告主張加班費部分，依據被告鈔快公司工作規則（下稱系  
29 爭工作規則）第17條第1項規定：「本公司依第16條延長工  
30 作時間辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班  
31 申請單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」被告

鈔快公司亦頒布補休規則（下稱系爭補休規則），第1條第1項即明定：「所有加班須事前向直屬主管報備，並確加班事由與預計時數。」但原告並無向主管提出任何加班申請之紀錄，而其頻繁於平日晚上、休息日及例假日加班，除與事實不符，並從被告鈔快公司之系統紀錄，原告主張之延長工時之情形，多係因私人理由而停留於公司，並非因執行職務而有加班之事實，再核對原告於任職期間之出勤紀錄，反而有頻繁遲到早退之情事，惟被告鈔快公司先前基於勞雇關係之信賴，本未對此加以追究。另由原告提供之新北市勞動檢查處之案件回覆辦理通知（K000000-0000），權責機關回復內容第三項指出「被告鈔快公司於受檢時表示，寄送行事曆電子郵件通知，僅為活動上架提醒，並未要求原告於深夜召開會議；又原告於病假期間，透過內部通訊軟體討論活動解決方案，亦僅為工作提醒，並未要求原告立即回覆或處理，且經核對該公司提供之出勤紀錄，未發現原告有於法定休假日出勤情事；因此，在未有其他具體事證下，尚難逕認被告鈔快公司有違法情事。」等情，可知原告未依被告鈔快公司之加班申請制度辦理，且無實際加班之事實。

（五）被告發給之業績獎金屬於單次性之激勵獎金，並非系爭聘僱合約所約定之經常性給與，系爭聘僱合約第5.4條規定：

「就甲方（即被告鈔快公司）提供給乙方（即原告）之獎金、福利與獎勵措施等，甲方保留給付之權利並有完全裁量之權限，由甲方基於誠信原則以公司營運狀況、乙方之績效考核及法令規定，定期或不定期調整之，乙方不得異議。」

被告鈔快公司於112年6月2日在內部公開頻道所發布之貼文，其標題使用「號外號外!!! 拿爽爽的獎金回來了」

（即原證8），同年11月2日之貼文標題「Bonus is back!!!」等，均使用充滿驚喜與非固定性之詞彙，足證該獎金之頒發，旨在慶祝公司達成特定營收目標，並藉此激勵員工士氣，性質顯為激勵獎金。此類獎金之發放具有偶發性與恩惠性，並非勞務對價之經常性給與，而該獎金性質非屬工資，

01 且依據系爭聘僱合約，被告鈔快公司對於是否發放保有給付  
02 之裁量權限。原告將上開獎金解釋為常態性之獎金，請求被  
03 告鈔快公司發放業績獎金，顯有誤解。

04 (六)原告主張被告陳昱凱職場霸凌部分，被告陳昱凱原與原告於  
05 113年7月前同屬BI部門同事，職位相等，並無上下隸屬關  
06 係，於113年7月後，兩人因公司組織部門異動，被調整至不  
07 同單位，工作上並無交易，實難想像有何「權力濫用」或  
08 「不公平處罰」之可能。原告稱「被告陳昱凱不斷將原告已  
09 完成之工作清單故意設置成未完成」等情，與事實不符，被  
10 告鈔快公司採用GitHub方式管理專案，該專案owner為原  
11 告，管理流程則由時任主管洪達隆與被告陳昱凱共同執行，  
12 故被告陳昱凱本有調整權限，被告陳昱凱係因發現同一資料  
13 模型的欄位遺漏而將原案重開(REOPEN)，並已明確附註原案  
14 重開的原因，並附上參考案例的連結，且被告陳昱凱亦有提  
15 供開立新單(open)的選項供原告參考，此乃確保工作品質之  
16 專業行為，均屬於正常的工作流程，何況，被告鈔快公司內  
17 部也有許多重開(REOPEN)的個案紀錄可稽，顯見此舉僅為單  
18 次、不對人、僅對事之作業流程。原告又稱「被告陳昱凱將  
19 原告排除會議之外」等情，並非事實，113年7月後原告與被  
20 告陳昱凱已非同一部門，被告陳昱凱之會議原告本即無需參  
21 與。退步言之，縱使同屬一個部門，亦非所有會議均需所有  
22 部門成員參加。原告指稱其被排除於會議之外，但未提出應  
23 參與而未受邀之具體事證，僅以被告陳昱凱將自己需要開會  
24 的時間於公開行事曆上標示為忙碌(busy)，乃職場常見之  
25 作業習慣，不能僅因原告主觀感覺被孤立即羅織為霸凌行  
26 為。原告復稱「被告陳昱凱自113年6月起散布有關原告之不  
27 實謠言」等情，實則原告於113年5月時起持續於公開之工作  
28 頻道對被告陳昱凱散布敵意訊息，並在個人Threads帳號上  
29 發表影射被告陳昱凱之不利言論，實際上並非被告陳昱凱在  
30 同事間散布有關原告的謠言，而是原告先對被告陳昱凱發布  
31 許多敵意訊息致使同事前來關心，被告陳昱凱僅係針對同事

之詢問為相關事實之澄清，並非散布原告不實之謠言，原告僅提出私下錄製之錄音，片面曲解被告陳昱凱之真意，被告陳昱凱並無坦承自己曾經於同事間散布關於原告工作表現之不實謠言。綜上，被告陳昱凱所為皆屬一般正常的工作管理範疇，並未有故意針對原告，更無以敵視、討厭、歧視為目的，持續性且積極之霸凌行為，被告鈔快公司於獲得原告申訴時，已展開調查程序並採取積極處置，調查結果為並無霸凌情事，反而是原告自身不當言行已對同事造成實質之名譽損害及精神壓力，且已嚴重影響公司之內部管理與團隊協作。因此，原告主張其遭受職場霸凌之受害者，與客觀事實不符。

(七)被告鈔快公司具備完善職場不法侵害之申訴流程及SOP，人資部門亦時常公告宣導相關資訊，且有舉辦職場霸凌講座，為員工建立相關知識及宣導申訴流程，原告應知悉相關資訊及申訴管道與流程，然原告未曾提出職場不法侵害之正式申訴，致被告鈔快公司無從得知霸凌情事，無從開啟正式調查程序。縱然如此，原告於113年7月間向主管表示其認為被告陳昱凱在其擔任負責人之專案上，對其有帶有貶義之評論後，被告鈔快公司仍立即展開調查程序，於同年7月2日起，即由人資部門主管與原告進行約談關懷，以了解相關事宜，已立即採取行動，並無原告所稱之置之不理情事。被告鈔快公司亦進一步詢問被告陳昱凱之直屬主管及相關合作部門（包含資料工程團隊、用戶營運團隊）之成員意見，所獲得之回覆皆為被告陳昱凱工作態度友善，均未感受到被告陳昱凱對原告有任何不禮貌之行為，故被告鈔快公司已盡其查證之責。

(八)綜上，原告對於指派之工作確有不能勝任之情事，且被告希望透過PIP協助原告改善時，原告表示不願配合，加上原告長期對主管、同事為不當行為，使被告已窮盡各種手段，仍無法期待原告改善並維持僱傭關係之情況下，始予解僱，應認符合解僱最後手段性原則。被告於114年1月15日當日協同

01 律師向原告為終止勞動契約之意思表示，同日發出資遣事宜  
02 的信件，兩造間之僱傭關係已合法終止等語，資為抗辯。並  
03 聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判  
04 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造協議簡化之不爭執事項（見本院115年7月30日言詞辯論  
06 筆錄，本院卷二第532頁，本院並依論述需要，調整並簡化  
07 文字用語）

08 (一)原告於110年7月12日起受僱於被告鈔快公司，擔任商業數據  
09 分析師，於112年3月20日起，約定月薪8萬6,000元，保障年  
10 薪14個月，另約定加計三節、生日禮金共4,000元。

11 (二)被告鈔快公司於114年1月9日通知原告不能勝任工作，要求  
12 進行績效改善計畫PIP或資遣，後於114年1月15日以勞基法  
13 第11條5款終止原告與被告鈔快公司間之僱傭關係，並已給  
14 付資遣費及預告工資共計31萬9,232元。

15 四、本院之判斷：

16 (一)被告鈔快公司於114年1月15日以勞基法第11條5款終止與原  
17 告間之僱傭關係為不合法，原告請求確認原告與被告鈔快公  
18 司間之僱傭關係存在，為有理由：

19 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  
20 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意  
21 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所  
22 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此  
23 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主  
24 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝  
25 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不  
26 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  
27 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工  
28 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否  
29 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1  
30 09年度台上字第1399號判決意旨參照）。又解僱勞工之具體  
31 事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初

01 次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、  
02 勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達  
03 到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及  
04 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  
05 種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解  
06 僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意  
07 旨參照）。

08 2、經查，被告雖以證人洪達隆、謝淳宇於本院審理中之證詞  
09 （見本院卷二第443至461頁），及被證2、3、6至9對話紀錄  
10 與貼文、被證23員工年度考核紀錄、被證25原告工作疏失事  
11 件說明、被證26對話紀錄、被證27被告鈔快公司112年度三  
12 位數據分析師績效考核表等件為證（見本院卷一第329至33  
13 3、417至431頁、卷二第141至177、203至216頁），辯稱原  
14 告確有勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能  
15 勝任」之事由。然查，被證2、3、26僅為被告鈔快公司員工  
16 私下對話紀錄，縱有同仁對於原告之工作態度或產出報告表  
17 示負面意見，亦純屬他人主觀意見，無法以此逕認原告對所  
18 擔任之工作不能勝任；而被證6至8之貼文與對話紀錄，分別  
19 係原告於私人時間在個人社群帳號抒發心情之貼文或工作上  
20 之對話紀錄，縱可認為原告在工作上與同仁相處或有不睦，  
21 亦不足以作為認定原告對所擔任工作不能勝任之證據，被告  
22 將公司同仁相處情況與勞工是否對所擔任工作不能勝任之事  
23 由混為一談，自不可採。至證人洪達隆於本院審理中雖證  
24 稱：原告在部門會議參與程度較小、較少發言，比較少能把  
25 數據轉成有用的業務建議、分析內容品質偶爾有錯誤，或無  
26 法產出可以被執行之建議；之前建構DBT專案時，曾經有進  
27 度落後，沒有把應完成之項目在時間內完成；原告對於數據  
28 分析品質無法達到團隊需求，無法提出可被執行之建議等語  
29 （見本院卷二第443至450頁），惟證人洪達隆擔任原告部門  
30 主管期間為110年間至113年3月，於被告鈔快公司於114年1  
31 月15日解僱原告時，證人洪達隆已非原告之主管，又依據原

01 告110年度至112年度績效考核表及被告鈔快公司112年度考  
02 核名單所示（見本院卷二第153、173、175、211頁），原告  
03 於110年間績效考核表「表現」及「成長」項目中，經主管  
04 於0至2之分數級距中分別考評為1、2級分，主管並給予正面  
05 評價略以：「可信賴的團隊成員」、「每日皆已積極態度準  
06 備充分地投入工作」、「透過主動請益並採納他人意見與他  
07 人建立良好合作關係」、「能同時處理多項工作並及時完  
08 成」等語（見本院卷二第153頁）；於111年間於績效評分五  
09 等第（1：59%以下、2：69%-60%、3：84%-70%、4：9  
10 4%-85%、5：95%以上）之評分標準下，經主管給予「績  
11 效評估」加權評等3.8分；「職能績效評估」3.4分；總評等  
12 為3.6分即百分數71.5分（見本院卷二第173頁）；於112年  
13 間績效考核中「工作態度」、「自主性與責任感」、「良好  
14 的溝通與協作能力」、「時間管理與效率」、「專業知識與  
15 技能」、「問題解決與改善能力」、「反饋接受與成長意  
16 識」等項目，均分別經時任主管給予3至4分不等之評分，於  
17 全體員工考核名單中總加權評分為3.51分，位列被告鈔快公  
18 司67位員工中第23名（見本院卷二第175、211頁），顯見原  
19 告於110年至112年間並無對於所擔任之工作不能勝任之情  
20 事，證人洪達隆上開證詞與客觀事證不符，顯難採為對原告  
21 不利之認定。而證人謝淳宇於本院審理中雖證稱：原告除有  
22 被證25所示報告錯誤外，在一些日常週報更新解讀上會需要  
23 主管再次檢查；原告只能提出基礎數據，無法針對VIP用戶  
24 升級流向、降級流向等提出有效見解，需要主管多次對報告  
25 提出改善建議跟修改方向；因為需確保原告提出內容是完全  
26 無誤，故需所尋求其他部門過去狀況良好且能交付良好分析  
27 之分析師針對內容進行再次驗證；造成管理者需要耗費大量  
28 時間確認產出數據是否正確，且需動用其他團隊支援對原告  
29 報告進行檢驗；因為長期口頭溝通及工作群組進行提醒，對  
30 原告產出並無改善，故為了讓原告知曉對於職務需求，所以  
31 以正式流程對原告提出PIP改善計畫，並以善意角度提出幫

01 助原告達成此職位應該肩負職責的改善計畫；原告最大問題  
02 是身為分析師無法履行分析師的職務等語（見本院卷二第45  
03 1至461頁），然其同時亦證稱：未曾將被證25原告工作疏失  
04 事件說明印出來並提供給原告，或向原告說明該文件之內  
05 容，亦未將被證25之內容記載於被證4績效改善計畫內，或  
06 在114年1月9日及同年月13日面談中向原告提及並說明細節  
07 等語（見本院卷第459至461頁），顯見原告於113年間縱有  
08 發生如被證25原告工作疏失事件說明所載3項疏失事件，被  
09 告鈔快公司並未於提出績效改善計畫時以書面或口頭方式向  
10 原告提示上情，遑論其有就上開缺失提供原告教育訓練或輔  
11 導改善機會。而原告既不知悉被告鈔快公司認為其有何不能  
12 勝任之事由，則於被告鈔快公司114年1月9日以電子郵件通  
13 知原告配合進行PIP績效改善計畫，並於同年月13日會議中  
14 要求原告進行PIP績效改善計畫時，原告表示拒絕簽署PIP文  
15 件，即難謂無正當理由。再細繹上開114年1月9日電子郵  
16 件，及同日、同年月13日會議錄音檔及逐字稿內容（見本院  
17 卷一第335至415頁、卷二第25至59頁），被告鈔快公司於11  
18 4年1月9日電子郵件中表示將安排討論會議，由訴外人林紘  
19 睿向原告說明需要改進的地方，然於同日、同年月13日會議  
20 中，林紘睿均未向原告具體說明需要改進的地方，反而證人  
21 謝淳宇、陳俐仔分別提到：不見得是表現不好，才會有PIP  
22 這件事發生；那這次PIP可能就是，剛剛我們跟那個HR講到  
23 的就是要拉齊雙方的認知；公司從頭到尾沒有說過是針對績  
24 效不好員工等語（見本院卷二第30、43頁），更徵被告鈔快  
25 公司自始至終並未向原告揭示其有何不能勝任之事由，遑論  
26 已為原告安排教育訓練、提供具體輔導及資源等改善機會。  
27 至證人謝淳宇於本院審理中雖證稱：在原告改善期間，公司  
28 部門主管、其他分析師需要協助原告進行報告品質產出調  
29 整，亦即原告提出報告要替原告校對報告內容，這些部門主  
30 管、其他分析師是額外工作等語（見本院卷二第461頁），  
31 然所證部門主管對於下屬提交之報告進行把關、校正，或交

辦其他分析師協助進行調整等情，本屬一般部門上下工作分層或任務分派範疇，並未直接對原告之工作有何助益，尚難以此認為被告鈔快公司已對原告提出具體輔導或提供資源等改善機會。

3、綜上，被告未能舉證證明原告於110年至112年有何不能勝任工作之情事，又未能舉證原告於113年出現工作疏漏後，被告鈔快公司已向其詳予說明缺失之情，並為原告安排教育訓練、提供具體輔導及資源等改善機會。準此，被告鈔快公司於114年1月15日以原告有勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由解僱原告，於法自有未合，不生終止勞動契約之效力，是原告請求確認原告與間被告鈔快公司間僱傭關係存在，即有理由。

(二)原告請求被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告8萬6,000元，及按年於農曆春節前給付17萬2,000元，並於每年農曆春節、端午節、中秋節前及每年9月5日前各給付原告1,000元，暨按月提繳5,256元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由：

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主

01 應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞  
02 工每月工資6%，勞退條例第6條第1項及第14條第1項分別定  
03 有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規  
04 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞  
05 工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞  
06 工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金  
07 規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳  
08 或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及  
09 累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1  
10 項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，  
11 亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金  
12 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決  
13 意旨參照）。

14 2、經查，被告鈔快公司於114年1月15日終止與原告間之勞動契  
15 約並非合法，已如前述。原告主觀上並無去職之意，惟被告  
16 鈔快公司於114年1月15日已預示自該日起拒絕受領原告所提  
17 供之勞務，復無另向原告表示受領勞務之意，則揆諸前揭說  
18 明，被告鈔快公司於拒絕受領後，即應負受領遲延之責任，  
19 原告毋庸補服勞務，被告鈔快公司仍應自114年1月16日起至  
20 原告復職前一日止，按月於次月5日前給付原告工資8萬6,00  
21 0元，及按年於農曆春節前給付17萬2,000元，並於每年農曆  
22 春節、端午節、中秋節前及每年9月5日前各給付原告1,000  
23 元，暨依上述規定按月為原告提繳5,256元勞工退休金至原  
24 告設於勞工退休金專戶之義務。準此，原告請求被告鈔快公  
25 司自114年1月23日起至原告復職日止，按月於次月5日前給  
26 付原告8萬6,000元，及按年於農曆春節前給付17萬2,000  
27 元，並於每年農曆春節、端午節、中秋節前及每年9月5日前  
28 各給付原告1,000元，暨按月提繳5,256元至原告勞工退休金  
29 個人專戶，為有理由。

30 (三)原告請求被告鈔快公司給付加班費28萬9,883元，為無理  
31 由：

01 1、按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
02 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每  
03 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時  
04 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24  
05 條第1項第1、2款定有明文。次按民法上僱傭契約為雙務契  
06 約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期  
07 限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，所謂受僱人  
08 於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而  
09 定，除非特殊性質之工作，一般情形，受僱人所提供之勞務  
10 應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法  
11 完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱  
12 人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常  
13 時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行  
14 加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，即與僱傭契約之本  
15 旨相背，亦有違前開勞基法規定。再按勞動事件法第38條規  
16 定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間  
17 內經雇主同意而執行職務」，是雇主如主張該時間內有休息  
18 時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情  
19 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規  
20 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合  
21 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質  
22 平等（該條立法理由參照）。據此，倘雇主就員工加班乙事  
23 已預先以工作規則規範加班申請制或設計加班指派單，則勞  
24 工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主即得以加班申  
25 請制、加班指派單推翻上開推定。另按勞工請求延長工作時  
26 間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間  
27 之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時  
28 間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明  
29 其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間  
30 之工資（最高法院101年度台上字第792號、109年度台上字  
31 第1747號判決意旨參照）。

2、經查，原告與被告鈔快公司約定之工作時間為上午10時至下午7時，此有原告與被告鈔快公司所簽訂之聘僱合約在卷可稽（見本院卷一第35頁），原告固以被告提出之出勤明細為證（見本院卷一第107至171頁），主張其多有早於上午10時打卡上班或晚於下午7時打卡簽退之情，而請求被告鈔快公司給付自110年至114年間延長工時工資合計28萬9,883元。然參被告提出之被證14、被證19差勤系統紀錄顯示（見本院卷一第473、589頁），原告於113年間提早打卡或延後打卡簽退之原因多有處理個人私事之情況，其餘時間原告雖未特別註記係處理私事，然亦未提出任何具體事證說明係因工作上或業務上之需要而延長工時，自難逕認其延長工時係為被告鈔快公司提供勞務。再者，被告鈔快公司設有加班申請制度，有被告提出之系爭工作規則第16條第1項、第17條第1項所示：「一、本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意後得將工作時間延長。」「一、本公司依第16條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班申請單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班。」在卷可稽（見本院卷一第451至453頁），且系爭工作規則業經送請臺北市政府勞動局於113年9月5日核備，並經被告鈔快公司發布於公司內部系統與平台上，此有被證38至43工作規則手冊截圖、被告鈔快公司出缺勤管理系統截圖等在卷可憑（見本院卷二第493至503頁），顯見系爭工作規則已經被告鈔快公司依規定報請主管機關核備並公開揭示，對勞僱雙方均有拘束效力，原告對於上述加班程序自無由諉為不知。原告未依循上開加班申請制之程序，提出加班申請並獲核准後，憑以申請延長工時工資，復未能提出任何事證舉證證明其係因工作上或業務上之需要而延長工時，其請求自110年至114年度之延長工時工資28萬9,883元，自無理由。

（四）原告請求被告鈔快公司給付業績獎金25萬8,000元，為無理由：

1、按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款規定，定有明文。又勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法施行細則第10條亦有規定。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

2、經查，原告與被告鈔快公司所簽訂系爭聘僱合約第5.4條約定：「就甲方（即被告鈔快公司，下同）提供給乙方（即原告，下同）之獎金、福利與獎勵措施等，甲方保留給付之權利並有完全裁量之權限，由甲方基於誠信原則以公司營運狀況、乙方之績效考核及法令規定，定期或不定期調整之，乙方不得異議。」（見本院卷一第35至40頁），顯見被告鈔快公司並未與原告約定或保證業績獎金之固定發給，系爭聘僱合約第5.4條所約定之獎金、福利與獎勵措施，純屬被告鈔快公司之恩惠性給與，關於獎金、福利與獎勵措施之發放標準、方式與時間均由被告鈔快公司全權裁量，原告對此並無置喙餘地。至原告所提出原證8、9之公告時間分別為112年6月2日即同年10月24日，內容分別略以：「號外號外!!! 拿爽爽的獎金回來了!即日起，月營收達270萬鎊，每人獎金發0.2個月薪水；月營收達300萬鎊，每人獎金發0.5個月薪水」、「Bonus is back!!! This momth's bonus is as follows.....」等語（見本院卷一第53、55頁），亦徵上開獎金之發放並非固定、經常性給予，而係被告鈔快公司考量公司營運狀況後不定期、偶發性發給之獎金，且與員工個人之勞務提供間並無直接對價關係，而係由被告鈔快公司自行裁量決定於月營收達某特定數額時無條件發放給每位員工，

01 欠缺工資之「勞務對價性」及「經常性給與」要件，應認為  
02 係以激勵、嘉勉員工為目的之恩惠性給與，非屬具勞務對價  
03 性之工資，自難認原告對被告鈔快公司有何業績獎金之請求  
04 權可言。準此，原告請求被告鈔快公司給付業績獎金25萬8,  
05 000元，為無理由。

06 (五)原告請求被告連帶給付精神慰撫金50萬元，為無理由：

07 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
08 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違  
09 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能  
10 證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健  
11 康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格  
12 法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠  
13 償相當之金額。民法第184條、第195條第1項前段分別定有  
14 明文。次按所謂職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因  
15 其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且  
16 合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不  
17 當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害，但情節重大者，  
18 不以持續發生為必要。其行為是否逾越業務上必要且合理範  
19 圍，應依社會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性，  
20 綜合評估該行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人  
21 動機目的等，是否已逾越社會通念所容許之範疇，妥為認  
22 定，此參114年12月19日增訂公布之職業安全衛生法第22條  
23 之1第1項及其立法理由可明。

24 2、經查，原告雖主張被告陳昱凱自113年6月起不斷於同事間散  
25 布關於原告之不實謠言，或將原告工作已完成之清單設定為  
26 未完成，或將原告排除在會議之外，試圖營造原告工作效  
27 率、能力欠佳之形象，構成職場霸凌云云，然原告所提出原  
28 證16僅為原告與第三人間之私人對話（見本院卷二第65  
29 頁），不足證明被告陳昱凱有於同事間散布關於原告不實謠  
30 言之事實，更無由僅憑一方與他人間之私下對話即認為對他  
31 方構成職場霸凌；又原告所提原證18所示專案重開情形（見

01 本院卷二第89至91頁），本屬正常專案管理流程，被告鈔快  
02 公司內部各項專案均有重開之紀錄，而被告陳昱凱復已註記  
03 該專案重開之原因，此有GitHub管理流程、該次重開對話紀  
04 錄與被告鈔快公司其他重開案例在卷可稽（見本院卷二第23  
05 1至237頁），自難認為被告陳昱凱將專案重開之舉係針對原  
06 告所為職場霸凌行為；再者，原告與被告陳昱凱於113年7月  
07 後已非屬同一部門，是原證19所示被告陳昱凱將個人行事曆  
08 設置為「忙碌」之舉（見本院卷二第93頁），自難認為係故  
09 意不邀請原告參加會議，或針對原告所為職場霸凌行為。至  
10 原告所提原證10原告與被告陳昱凱私下對話及原證20原告與  
11 被告陳昱凱「對質」錄音譯文逐字稿（見本院卷一第57頁、  
12 卷二第85至115頁），既為原告與被告陳昱凱間私人對話，  
13 所為陳述各自參雜個人主觀立場或動機，並非客觀事證，更  
14 不能作為被告陳昱凱有對原告為職場霸凌之舉證。綜上，原  
15 告既無法舉證證明被告陳昱凱上開各項所為係以敵視、討  
16 厭、歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆侵害原  
17 告之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障法益之行為，  
18 其主張被告陳昱凱對其構成職場霸凌行為，並以此請求被告  
19 陳昱凱給付精神慰撫金50萬元，自無理由。

20 3、被告陳昱凱並無不法職場霸凌原告之侵權行為等節，已如上  
21 所述，則原告依民法第188條規定請求被告鈔快公司負連帶  
22 賠償之責，即屬無據。至原告主張其向臺北市政府勞動檢查  
23 處提出檢舉，經該處檢查結果認被告鈔快公司有「未依規定  
24 設置職場暴力預防措施，違反職業安全衛生法相關規定」之  
25 情形，雖經提出原證22臺北市政府勞動檢查處回復申訴通知  
26 在卷可稽（見本院卷二第415頁），惟縱被告鈔快公司違反  
27 職業安全法相關規定，而經主管機關要求限期改善，然被告  
28 陳昱凱既未對原告為職場不法侵權行為，原告即無因被告鈔  
29 快公司未建立申訴、調查及處理程序而受有損害之可言，原  
30 告並未提出任何事證證明其因被告鈔快公司未建立申訴、調  
31 查及處理程序而受有何損害，徒以被告鈔快公司違反職業安

01 全衛生法第6條第2項第3款之規定請求被告鈔快公司給付精  
02 神慰撫金50萬元，自無理由。

03 4、綜上，原告請求被告連帶給付精神慰撫金50萬元，為無理  
04 由。

05 (六)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
06 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
07 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
08 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
09 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件主  
10 文第二項所命被告鈔快公司給付原告之工資，屬有確定期限  
11 之給付，被告鈔快公司屆期如未給付，自應負遲延責任，準  
12 此，原告請求被告鈔快公司自各期應給付日之次日起至清償  
13 日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准  
14 許。

15 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、系爭聘僱合約  
16 及民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31  
17 條第1項之規定，請求(一)確認原告與被告鈔快公司間之僱傭  
18 關係存在。(二)被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職  
19 日止，按月於次月5日前給付原告8萬6,000元，及按年於農  
20 曆春節前給付17萬2,000元，暨自各期應給付日之翌日起至  
21 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告鈔快公  
22 司應自114年1月23日起至原告復職日止，於每年農曆春節、  
23 端午節、中秋節前及每年9月5日前各給付原告1,000元。(四)  
24 被告鈔快公司應自114年1月23日起至原告復職日止，按月提  
25 繳5,256元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准  
26 許，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

27 六、本判決主文第二至四項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗  
28 訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項之規定，依職權宣  
29 告假執行，被告就此陳明願供擔保免為假執行，核無不合，  
30 爰酌定相當之擔保金額准許之。

31 七、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核

01

02

03

04

05

06

07

08

09