臺灣高等法院民事判決

105年度勞上字第80號

上　訴　人　陳羿璇

000000000000000000

訴訟代理人　林瑞富律師

上　訴　人　合作金庫證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　胡富雄

被 上訴 人　郭昭良

　　曾煥耀

上三人共同

訴訟代理人　林詩梅律師

　　葉怡妙律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國105年3月18日臺灣臺北地方法院103年度重勞訴字第36號判決，各自提起上訴，上訴人陳羿璇並為訴之追加、擴張，本院於109年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決主文第一項關於確認陳羿璇與合作金庫證券股份有限公司間僱傭關係存在、第二項命合作金庫證券股份有限公司給付及第五項假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人陳羿璇在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人陳羿璇之上訴及追加、擴張之訴暨假執行之聲請均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加、擴張之訴）訴訟費用，均由上訴人陳羿璇負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人即上訴人合作金庫證券股份有限公司（下稱合庫證券公司）法定代理人原為謝昌俤，嗣於本審審理中變更為胡

富雄，有民國106年5月1日經濟部經授商字第10601056860號函、股份有限公司變更登記表等件在卷可稽（見本院卷二第105頁至第107頁），並經胡富雄具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第101頁至第101頁背面），核無不合，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者、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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查上訴人即被上訴人陳羿璇（下稱其名）於原審依其與合庫證券公司間僱傭契約（下稱系爭僱傭契約）、民法第184條第1項前、後段、同條第2項、第185條第1項、第188條第1項、第195條第1項、公司法第23條第2項規定，請求如附表1起訴聲明欄所示。嗣於本院審理時，就附表1上訴聲明欄編號2⑹、編號3、4為訴之聲明追加，就附表1編號6追加依民法第227條之1為請求（詳附表1所示），合庫證券公司與被上訴人曾煥耀、郭昭良（下分稱其名，與合庫證券公司合稱被上訴人）雖不同意其追加，然陳羿璇上開追加，與原訴均本於陳羿璇與合庫證券公司間系爭僱傭契約所生糾紛之同一基礎事實，依上開說明，應予准許。另就變更如附表1上訴聲明欄編號2⑶、⑷、⑸請求之金額及編號5利息起算日部分（詳附表1所示），屬訴之擴張，依上開規定，亦應予准許。

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，係指法律關係之存否不明確，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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。查陳羿璇主張合庫證券公司終止系爭僱傭契約不合法，致其受有損害，為合庫證券公司所否認，則陳羿璇與合庫證券公司間之系爭僱傭契約是否存在，即屬不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依上開說明，應

認陳羿璇提起本件確認之訴，請求確認其與合庫證券公司間之系爭僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、陳羿璇主張：伊自97年5月21日任職於合庫證券公司，擔任資深營業襄理，有「證券商業務人員」、「證券商業高級業務員」、「期貨商務人員」、「金融市場常識與職業道德」、「證券商財富管理業務人員」、「信託業務人員」、「銀行內部控制與內部稽核人員」、「人身保險業務員」、「產物保險業務員」、「投信投顧法規專業」等10項測驗合格證書（下合稱系爭測驗合格證書），且伊任職期間業績一向名列前茅，從無輕微或任何違規而被懲戒之紀錄，考績均乙等，並無不能勝任營業員工作之情事，然郭昭良、曾煥耀竟濫用行政權，將伊強制解僱，於101年4月25日交付任免通知書予伊，並以101年5月3日合證總經字第1010000619號函誣指伊「確不能勝任工作」，廣發文書於全國各合庫分行，致伊權利受有損害，爰依法請求確認系爭僱傭關係存在，並依系爭僱傭契約、民法第184條第1項前、後段、同條第2項、民法第185條、第188條及公司法第23條第2項、債務不履行之規定，擇一請求被上訴人連帶賠償如附表1上訴聲明欄編號2、3、4所示金額及利息；依民法第195條第1項、追加民法第227條之1之規定，連帶賠償伊如附表1上訴聲明欄編號5、6所示金額及利息，並刊登如附件所示之道歉啟事於各大報，以為回復名譽之適當處分等語。並聲明：確認系爭僱傭關係存在，以及請求被上訴人連帶給付如附表1上訴聲明欄編號2至7所示。

二、被上訴人則以：因陳羿璇屢次不遵守合庫證券公司自強分公司（下稱自強分公司）分行責任區分配表，跨區招攬非其責任區之合作金庫銀行股份有限公司（下稱合庫銀行）分行業務，與其他營業員產生衝突，又錯誤解讀公司政策，堅持不遵守內部業務管理辦法，不服從公司內部制度與規定，造成自強分公司內部紛擾。經其主管曾煥耀向時任總經理蔡世智報告，蔡世智乃派副總經理郭昭良處理，郭昭良於101年4月

10日、11日與陳羿璇當面懇談，勸諭其改善行為，然陳羿璇仍堅持己見，拒不改善，並於101年4月18日提出辭職申請書（下稱系爭辭職申請書）後，於次日即同年月19日以修改系爭辭職申請書內容為由，取回系爭辭職申請書並當場撕毀，然陳羿璇終止系爭僱傭契約之意思表示，業經曾煥耀以電話通知郭昭良，而生終止系爭僱傭契約之效力。縱系爭僱傭契約未因此生終止之效力，郭昭良已於同年月20日再次與陳羿璇溝通，並向陳羿璇表示若其反悔不辭職而希望繼續留任，當應承諾改善工作態度，服從指揮監督，然陳羿璇不接受勸告亦不同意改善，逕自離開會議室，拒絕再與郭昭良溝通，合庫證券公司歷經1年之觀察、勸誡，確認陳羿璇之工作態度已無法改善，已無合理之期待可能性，為避免陳羿璇基於職務之便，不當利用自強分公司線上交易系統，合庫證券公司始採取防範措施，終止系爭僱傭契約，以保護公司及客戶權益，已符合解僱最後手段性原則，並無侵權行為可言，合庫證券公司無需給付薪資，亦無需賠償陳羿璇名譽之損害及刊登道歉啟事等語，資為抗辯。

三、原審就陳羿璇之請求，為其一部勝訴、一部敗訴之判決，即：確認系爭僱傭關係存在；合庫證券公司應自103年4月25日起至陳羿璇復職之日止，按月給付陳羿璇新臺幣（下同）3萬500元，及各期給付分別自翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並對陳羿璇勝訴部分（即按月給付部分），為准免假執行之宣告；另駁回陳羿璇其餘之訴及假執行之聲請。陳羿璇就其敗訴部分提起上訴，且為訴之追加、擴張，並聲明：如附表1上訴聲明欄所示。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加、擴張之訴均駁回。合庫證券公司就其敗訴部分亦提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於合庫證券公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，陳羿璇在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。陳羿璇則答辯聲明：上訴駁回。（至陳羿璇就附表1起訴聲明欄編號2⑵業務獎金請求金額逾每年20萬7,408元部分，未據上訴，非本院審理範圍，下不贅述）。

四、陳羿璇於97年5月21日開始在合庫銀行證券部任職，擔任營業員，於97年7月29日調派自強分公司，因合庫銀行證券部自合庫銀行分割另新設合庫證券公司，陳羿璇乃於100年10月28日簽署留用通知書，並在合庫證券公司設立後，在合庫證券公司擔任營業員，底薪為3萬500元。嗣陳羿璇於101年4月18日提出系爭辭職申請書，惟於翌日取回並撕毀，合庫證券公司乃於同年月24日以員工任免通知書資遣陳羿璇，並於同年5月4日生效等情，有合庫銀行從事證券經紀業務就職約定書（下稱就職約定書）、合庫銀行員工任免通知書、留用通知書、本院準備程序筆錄、系爭辭職申請書、員工任免通知書可參（見本院卷二第41頁、卷一第267頁、卷二第42頁、卷六第316頁、原審卷一第82頁、第128頁），堪信為真正。

五、陳羿璇主張系爭辭職申請書經其撕毀而撤回終止系爭僱傭契約之意思表示，其並無不能勝任工作之情，合庫證券公司終止系爭僱傭契約不合法，被上訴人應連帶賠償其損失等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是以本件應審究者厥為：㈠系爭辭職申請書是否已生終止系爭僱傭契約之效力？㈡陳羿璇有無不能勝任工作之情？合庫證券公司以陳羿璇不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止系爭僱傭契約，是否合法？㈢陳羿璇請求確認系爭僱傭關係存在，以及依附表1編號2、5、6請求權基礎欄所示規定，請求附表1上訴聲明欄編號2、5、6之金額，有無理由？㈣陳羿璇依附表1編號3請求權基礎欄所示規定，請求附表1上訴聲明欄編號3之金額，有無理由？㈤陳羿璇依附表1上訴聲明欄編號4請求權基礎欄所示規定，請求附表1編號4之金額，有無理由？茲分述如後：

㈠系爭辭職申請書是否已生終止系爭僱傭契約之效力？

1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。僱傭未定有期限，亦不能依勞務之性質或目的定

期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項、第488 條第2 項分別定有明文。次按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照）。

2.陳羿璇主張其雖曾提出系爭辭職申請書，但在意思表示到達合庫證券公司前，已撤回辭職之意思表示，不生辭職效力等語，為被上訴人所否認，並辯以：自強分公司總務收受系爭辭職申請書後，告知曾煥耀，並由曾煥耀以電話告知郭昭良，故已生自請辭職之效等語。查：

⑴被上訴人自承合庫證券公司於102年3月前就自請離職員工沒有人事流程規定（見本院卷八第9頁），且系爭離職申請書僅記載：「營業員陳羿璇現服務於合庫證券自強分公司，因生涯規劃，擬於101年4月30日辭職，謹請鑒核　敬陳　經辦　後台主管　經理　」等語（見原審卷一第82頁），其上並無合庫證券公司相關職務人員之簽核，難認陳羿璇自請辭職之意思表示已到達合庫證券公司。況曾煥耀於本院陳稱：除因業績未達標準外，營業員辭職要簽到總經理。營業員提出辭職申請後，我們會給1張正式表格，然後由營業台主管先在表格上簽章，再由我簽章，再送到總公司由副總經理決行，陳羿璇提出系爭離職申請書時副總經理係郭昭良等語（見本院卷四第190頁至第191頁），而合庫證券公司又未能提出證據證明已將正式辭職表格交付予陳羿璇，足徵陳羿璇自請辭職之意思表示尚未到達合庫證券公司。則陳羿璇提出系爭離職申請書時，合庫證券公司就自請離職員工之人事作業流程既無明文規定，且營業員自請辭職時，何人有權代表合庫證券公司收受辭職之意思表示，依曾煥耀於上開同次庭訊先後分稱總經理、副總經理等語，是究係何人有權代表合庫證券公司收受營業員自請辭職之意思表示，已屬不明。故陳羿璇於101年4月18日

提出系爭離職申請書起，迄於翌日其取回並撕毀系爭離職申請書，而為撤回自請辭職之意思表示前，其自請辭職之意思表示，應未到達合庫證券公司，則陳羿璇既在原辭職之意思表示到達合庫證券公司前，撤回其自請辭職之意思表示，難認系爭僱傭契約已因陳羿璇提出系爭離職申請書而生終止之效力。

⑵曾煥耀於本院固陳稱：自強分公司人事兼總務黃君聖於101年4月18日收到系爭離職申請書，我要黃君聖拿給自強分公司人事主管陳淑華，我並馬上打電話告知郭昭良，郭昭良要我們趕快送上去，他要盡快處理等語（見本院卷四第190頁）；而郭昭良亦陳稱：陳羿璇提出系爭離職申請書當天，我有接到曾煥耀電話通知，我請他們依照公司程序交由人事處理等語（見本院卷五第187頁）。然就郭昭良於接到電話後，究係指示曾煥耀盡快將陳羿璇辭職資料交給他處理，或交由人事單位處理，曾煥耀、郭昭良所陳已有不同，則曾煥耀究係有無於101年4月18日陳羿璇提出系爭離職申請書時，旋即打電話告知郭昭良，已屬有疑。況被上訴人亦無法證明公司營業員於101年4月18日辭職時，究係何人可以代表合庫證券公司收受辭職之意思表示，已如上述。則曾煥耀、郭昭良上開所述，亦難採為合庫證券公司已收受陳羿璇離職意思表示之認定。

㈡陳羿璇有無不能勝任工作之情？合庫證券公司以陳羿璇不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款終止系爭僱傭契約，是否合法？

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主

始得解僱勞工，其造成此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觀意志，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98年度台上字第1088號判決意旨參照）。是勞工勝任工作與否應考量之因素，並非侷限於勞工能力及技術能否勝任，勞工本身主觀上之服務態度及是否忠誠履行勞務給付之義務亦屬之，陳羿璇將該條款限縮解釋為僅適用於勞工客觀上能力及技術上不能勝任之情形，與前揭實務見解相違，難以採憑。

2.合庫證券公司於101年4月25日向陳羿璇預告於101年5月4日終止系爭僱傭契約，且於離職證明書上記載依勞基法第11條第5 款終止勞動契約，有任免通知書、離職證明書可參（見原法院103年度北勞調字第8號卷《下稱勞調卷》第53頁、第29頁），堪認合庫證券公司已向陳羿璇預告於同年5月4日終止系爭僱傭契約。陳羿璇雖主張曾煥耀於101年4 月25日發給其內容空白、倒填日期為101 年4 月24日之虛偽不實任免通知書云云，惟其就此部分未舉證證明，故其主張難以憑採。

3.陳羿璇主張其取得多項專業證照，且業績名列前茅，並無怠忽工作，合庫證券公司終止系爭僱傭契約不合法等語，為被上訴人否認，並辯以：陳羿璇擅自跨區招攬業務，不服從合庫證券公司政策，抗拒公司經理人管理指揮權限，且無法與同事和睦相處，經主管勸告均無法令其改善，並自行製作文宣，主、客觀上均無法勝任工作等語。查：

⑴合庫證券公司抗辯陳羿璇違反100年6月3日自強分公司分行責任區分配表（下稱責任分配表）部分：

①合庫證券公司經營事業係以營利為目的，並講求營運績效，則其從事營業之業務範圍、經營型態及方法、事業資源分配、人力分配、組織型態、組織分工、產品（服務）之提供，均屬其營業自由，且責任分配表

中記載「將來分行責任區之調整分配將以『追求分公司最大績效為原則』」等語（見原審卷一第83頁），足見將合庫銀行各分行劃分營業員責任區之管理方式，係為追求自強分公司整體業績最大化為其本旨，曾煥耀劃分營業員責任區係為提升自強分公司整體績效所擬定之經營策略，自屬雇主基於企業經營自由之管理權限，勞工不得任意加以干涉。

②曾煥耀於100年6月3日公告自強分公司責任分配表，分配營業員得至合庫銀行分行開發證券業務客戶之範圍，且陳羿璇責任區並不包含合庫銀行石牌分行，有責任分配表可參（見原審卷一第83頁至第90頁）。依陳羿璇於101年3月26日所提出證券業務心得報告稱：「沒有人可以霸佔分行。營業員陳羿璇只是努力開發證券客戶，無能力也無權霸佔任何分行。證券分公司經理無權分割勢力範圍，分割也無用。」等語（見原審卷一第185頁），以及其於本院稱：郭昭良知道張文維去石牌分行搶客戶的事情，陳羿璇就此部分有投訴等語（見本院卷四第190頁），佐以曾煥耀於本院陳稱：陳羿璇會去其他營業員責任區開發證券業務，我是因為開戶台那邊回報才知道，我不記得數量，我才在會議中有宣導不要去踩別人責任區，但陳羿璇一直無法改善等語（見本院卷四第186頁至第187頁），可徵陳羿璇確實有至非其責任區之合庫銀行石牌分行拓展證券業務乙情，是以被上訴人所辯陳羿璇一再違反責任分配表，至非其所分配之合庫銀行分行招攬證券業務，應非虛妄。陳羿璇雖主張曾煥耀無權製作責任分配表，且責任分配表違反合庫證券公司100年12月30日合證總經字第1000000110號函（下稱合庫證券公司100年12月30日函）云云。然就職約定書第1條約明：「本人同意並願意遵守公司各項規定，絕不要求調派至不適用『合作金庫銀行證券經紀業務從業人員

僱用暨管理辦法』之其他銀行部門服務，對未來公司轉投資之證券子公司，本人願無條件隨同移轉，並自移轉之日起改依子公司之各項人事管理規則辦理」，留用通知書說明二亦約明：「台端繼續任職於新設合庫證券之勞動條件，除民國99年9月之前進用之證券從業人員優惠存款部份改以補貼利息方式辦理外，餘說明如下：…㈡依台端所簽訂之『從事證券經紀業務人員就職約定書』辦理，惟第9條之本公司『證券經紀業務從業人員獎金核發暨錯帳違約處理要點』及『證券經紀業務從業人員考核要點』由合庫證券另訂之。」（見本院卷二第41頁、第42頁），陳羿璇既簽署留用通知書，自應遵守合庫證券公司之管理規章。又合庫證券公司100年12月2日所定分層負責明細表壹、二㈡分層負責授權劃分：經紀總分公司授權劃分為三層：經理為第一層；前台主管、後台主管為第二層；承辦人員為第三層。另肆、七約定：經紀總分公司之經紀業務、融資融券業務、期貨交易輔助業務及員工管理及督導事項，應經第一層經理核定等語（見原審卷二第237頁、本院卷五第143頁至第145頁），曾煥耀既為自強分公司經理，就開戶業務、員工督導等事項，均具有管理權限，為有權製作責任分配表者，應堪認定。而合庫證券公司100年12月30日函說明三記載：「檢附『合庫證券總分公司轄區分配表』（如附件三），本表僅係原則規定，並不限制轄區分行不得轉介證券客戶至其他總分公司；各證券總分公司也不僅限服務所分配之轄區分行，請各證券總分公司加強證券業務服務品質，戮力推廣證券相關業務」等語（見原審卷一第92頁），係合庫證券公司為服務客戶，不限制分行將客戶轉介至其他分行，與責任分配表係自強分公司內部針對營業員劃分業務責任區，要屬二事。況分行經理就開戶業務、員工督導等事

項，均具有管理權限，而有權製作責任分配表，已如上述，難認責任分配表有何違反合庫證券公司100年12月30日函之情，陳羿璇此部分主張，無足可採。

③依上，被上訴人辯稱為顧及營業員個別績效及公司整體綜合績效，而劃分一定責任範圍，有效經營合作金庫銀行各分行客戶等情，實屬合理。而陳羿璇不認曾煥耀之管理方式，要求曾煥耀配合其意見改變，足認陳羿璇與雇主間之信賴關係喪失，主觀上已有不能忠誠履行給付勞務之情事。

⑵合庫證券公司抗辯陳羿璇抗拒分公司經理人之管理指揮權限，致自強分公司管理困難部分：

①曾煥耀於100年11月間調動營業員櫃臺後線key-in人員座位，陳羿璇因此於同年月9日提出書面文件予曾煥耀，稱此調動致陳羿璇與key-in人員距離過遠，遞單予key-in人員時需跑步，損害營業員與公司利益，是否構成職場歧視與迫害等語，為被上訴人所不爭執（見本院卷八第22頁），並有上開書面文件（見原審卷一第93頁）可參，則陳羿璇就曾煥耀調動key-in人員位置，主觀上表示不滿，且認可能有職場歧視與迫害之情，足徵其不服從曾煥耀管理自強分公司之事項。惟自強分公司櫃檯擺設辦公桌椅後，活動空間狹小，而營業員與後方key-in人員座位間走道僅有約1塊地磚距離，營業員座椅均有滾輪，有自強分公司營業櫃檯照片可按（見原審卷二第235頁至第236頁）。而曾煥耀為自強分公司經理，就員工管理事項具有管理權限，已如上述，則其自有權就key-in人員位置重新安排，況曾煥耀縱將key-in人員位置由原來左邊往右邊移動，因仍在同一空間，依該空間大小，可得位移距離非大，陳羿璇亦可藉由座椅滾輪快速移動位置，無須站立奔走遞單，故key-in人員位置調動，難認有何妨礙陳羿璇遞單之情。陳羿璇藉由上開書面文

件除表達曾煥耀調動key-in人員位置不當外，更足以看出其主觀上抗拒曾煥耀之決定，並藉此認其有遭受職場歧視、迫害，致其與合庫證券公司陷入對立狀態，益徵其不願服從曾煥耀對員工管理事項之決定。

②合庫證券公司於101年4月9日下午2時30分至3時30分辦理新版網路下單教育訓練，陳羿璇未到場一節，有電子郵件、出席簽到名冊可參（見原審卷一第124頁至第125頁、第127頁、本院卷五第175頁）。陳羿璇雖主張當天下午其公出洽談開戶事宜，被曾煥耀叫回自強分公司參加教育訓練，卻又不准其簽到云云。然教育訓練之電子郵件係101年3月30日所發送，其上記載：「為讓同仁熟悉新版網路下單系統　4/9㈠14：30-15：30將再進行教育訓練（視訊）　請各位同仁準時參與」等語，陳羿璇亦在列印之電子郵件上蓋章（見原審卷一第124頁），足見陳羿璇知悉此要求員工均須參與之教育訓練課程，應可事先排開其他事務，惟其仍於該日下午公出2小時與客戶洽談開戶事宜，有員工出席明細表、營業員訪談客戶記錄表可按（見本院卷五第175頁、原審卷二第63頁）。是陳羿璇既知悉應參與此教育訓練課程，卻未依合庫證券公司規定參加，可徵其不服從合庫證券公司指揮參與教育訓練，且未能舉證證明其有回來參加，係曾煥耀不准其簽到乙節，故陳羿璇此部分主張，無足可採。

③陳羿璇於101年4月14日寄發存證信函表示撤回其同意自強分公司於同年月13日公告之人事出勤、公出管理要點（下稱系爭管理要點）之意思表示，因系爭管理要點係限制、打壓、禁止營業員之不當設計一節，有存證信函可參（見原審卷一第99頁至第102頁）。然合庫銀行證券部於100年5月11日合金證管字第1008801347號函自強分行，請證券從業人員應將外勤具體事由登載在外出登記簿，並由經理人核准（見原審卷一

第97頁），而陳羿璇理應遵守合庫證券公司之管理規章，且曾煥耀有權督導自強分公司員工，均如上述；則曾煥耀有權制訂系爭管理要點，要求營業員外出訪客申請免簽退，除在人事出勤簽核系統之外申請，且要填寫公出簿，並經主管核可後才可外出，如主管未核可即自行外出或有其他虛偽情事經查察者，均以曠職論，系爭管理要點與上開合庫銀行證券部函並無違背之處。陳羿璇雖於101年4月13日、16日有公出與客戶訪談，然均遭曾煥耀駁回其申請（見原審卷二第63頁、卷一第37頁），依上開說明，此乃曾煥耀管理員工之權限，自難據此遽認合庫證券公司或曾煥耀有何打壓陳羿璇之情。

④綜上，陳羿璇不服從曾煥耀調動員工位置、不參與教育訓練及依前揭存證信函內容可知，陳羿璇多次不服從合庫證券公司及主管之指揮監督，主觀上已對合庫證券公司充滿不信任感，與合庫證券公司間信賴關係喪失，而有不能忠誠履行給付勞務之情。

⑶被上訴人辯稱陳羿璇未經許可擅自製作「證券業務推廣行銷」（下稱系爭文宣）用以招攬業務，違反中華民國證券商業同業公會會員從事廣告、業務招攬及營業促銷活動管理辦法第8條第1項規定等語，並提出系爭文宣為證（見原審卷一第114頁），陳羿璇則主張系爭文宣是公司內部教育訓練文件云云。然觀系爭文宣係記載：「*證券業務推廣過程，遇到任何問題，請立即與自強證券聯絡陳羿璇竭誠為您服務！3.證券戶＝理財戶　可專為證券客戶作理財行銷活動，推銷財富管理商品與服務 自強證券分公司樂於協辦。」等語，其上明確記載有問題可以聯絡陳羿璇，與一般教育訓練文件僅就上課內容說明有異，陳羿璇上開主張，已難採憑。又中華民國證券商業同業公會會員對不特定多數人製作宣傳資料及廣告，應依下列程序將其廣告樣式、主題標示、自我

檢查表及廣告刊登明細表向公會提出申報，中華民國證券商業同業公會會員從事廣告、業務招攬及營業促銷活動管理辦法第8條第1項定有明文，足見證券業製作之廣告文宣需經過申報。惟系爭文宣並無任何核准字號，且合庫證券公司否認其有財富管理之營業項目，系爭文宣顯有使自強分公司遭誤認經營未經核准之業務，而有受金融監督管理委員會處分之虞。以陳羿璇自97年5月間即在合庫銀行證券部擔任營業員，對合庫證券公司廣告文宣應經申報要無不知之理，其明知應經申報卻又擅自印製系爭文宣，足認其主觀上有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。

⑷陳羿璇另主張其取得系爭測驗合格證書，並至大專院校攻讀相關課程，且考績為乙等，較曾煥耀考績丁等為佳，且其在自強分公司之業績表現，於101年3月累積業績為第1名，至101年4月25日累積業績量為第3名、營運量（銀行轉介交易量及自行開發交易量）為第5名，顯見其並無不能勝任工作情事云云。惟系爭測驗合格證書係其測驗合格之證明，而在大專院校上課僅表示其有研讀相關課程之證明，然尚無從憑此即認其得勝任工作。且勞基法第11條第5款所謂勞工對於所擔任之工作確不能勝任之情事，應就勞工之工作態度與敬業精神等主觀意志為綜合之觀察，並本於誠信原則加以判斷該勞工所提供之勞務，是否確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的，有如前述，自難僅以陳羿璇於101年3、4月之客觀上業績在前5名、考績乙等，即足認其能勝任工作，陳羿璇此部分主張，無足可採。

⑸依合庫證券公司上開抗辯之情事綜合判斷，因陳羿璇已有多次不服從其指揮監督，足認其主觀上並未忠誠履行勞務給付義務，已使勞雇間信賴關係喪失，應認陳羿璇所提供之職業上勞動力，已不能達成合庫證券公司透過

系爭僱傭契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，而無法期待合庫證券公司繼續維持系爭僱傭契約，則合庫證券公司以陳羿璇不能勝任工作為由，而終止系爭僱傭契約之辯，尚非無據。

4.陳羿璇主張合庫證券公司未先行懲戒處分，逕行終止系爭僱傭契約，違反最後手段性原則云云，為被上訴人所否認，辯以公司主管已多次面談勸其改善，因均未見陳羿璇改善，方終止系爭僱傭契約，並未違反解僱最後手段性原則等語。查曾煥耀陳稱：我有與陳羿璇談過，但她一直無法改善，所以陳報請郭昭良協助處理等語（見本院卷四第186頁至第187頁）；郭昭良陳稱：我有跟陳羿璇當面懇談過，後來她提出系爭辭職申請書又撕毀，我再跟她談，問她是要繼續工作，還是想要離職，她就離席不跟我談等語（見本院卷五第189頁至第190頁），核與資遣簽呈記載：「本分公司專員陳羿璇君因屢次違反公司業務規定，經分公司主管勸戒無效，後經部門主管郭副總經理親自予以勸戒，並於101年4月11日親自開會宣導後，仍不願認同公司業務規定，經多次告誡後始於4月18日方同意在會議記錄上簽到。」等語（見本院卷五第173頁）相符。則曾煥耀在陳羿璇違反責任分區表跨區招攬業務時，已先與陳羿璇溝通過，但其並未改善；嗣後郭昭良於101年4月11日至自強分公司宣導應依責任分區表招攬業務，並就此與陳羿璇溝通，然陳羿璇當下拒絕在會議記錄簽名，顯見其不願服從郭昭良之業務指揮。且陳羿璇曾於同年月18日提出系爭辭職申請書，惟於翌日（即同年月19日）即藉故取回並撕毀系爭離職申請書，郭昭良因此再次至自強分公司與其面談，要求陳羿璇若要繼續在合庫證券公司，必須改善其工作態度，然陳羿璇非但不願意溝通，反而起身離去，足見陳羿璇全然拒絕與主管進行良善溝通協調、改善其職場工作態度。再依前揭陳羿璇不服從責任分區表逕為業務招攬、抗拒曾煥耀調動員工位置之行為，及提出書面文件、

存證信函之內容均一再質疑並反對曾煥耀之指揮監督行為，益徵陳羿璇主觀上已與合庫證券公司處於對立狀態，拒絕接受合庫證券公司任命主管之指揮、監督，而有不欲繼續在合庫證券公司工作之可能。另就職約定書第1條已約明陳羿璇不得請求調派至不適用「合作金庫銀行證券經紀業務從業人員僱用暨管理辦法」之其他銀行部門服務，而陳羿璇於合庫證券公司成立後，仍受此約定之拘束，已如上述；則陳羿璇既不得請求調離營業員以外之其他工作，合庫證券公司自無在其主觀上已無法勝任營業員工作時，調派陳羿璇至其他職務之義務。復以證券公司營業員係代證券公司之客戶從事證券交易買賣，其透過電腦操作即可取得客戶之交易資訊，是證券公司與營業員間必存有高度信賴關係，否則證券公司將會因營業員之執行業務行為，而無時無刻擔心須負連帶賠償責任。以陳羿璇主觀上已與合庫證券公司處於對立狀態，不服從指揮監督，經主管一再督促改善仍不為之，並使合庫證券公司可能因其製作系爭文宣而有受罰之虞，非但使信賴關係蕩然無存，且致公司處於可能遭受裁罰或需負損害賠償責任之不安定狀態，顯見合庫證券公司已無法經由系爭僱傭契約達成陳羿璇為公司創造利潤之經濟目的。則合庫證券公司辯稱其依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約，並不違反解僱最後手段性原則等語，應可憑採。至合庫證券公司董事會於100年12月2日審議通過合作金庫證券股份有限公司員工考核辦法（下稱系爭考核辦法）第2條、第3條、第5條，固分別約定員工考核種類、獎懲辦法（見原審卷二第120頁至第122頁 ），然合庫證券公司對於陳羿璇工作不能勝任之情，業已依系爭考核辦法第2條平時考核規定為告知、規勸並要求其改善，且因未至年終而未對陳羿璇為年度考核，顯見合庫證券公司已依系爭考核辦法勸導陳羿璇改善而未果。至合庫證券公司雖未依系爭考核辦法第5條規定為懲處，惟該條係對於年終考核所為獎懲之規定，

本件既未至年終考核時間，自無該條之適用，則陳羿璇據此主張合庫證券公司僅由曾煥耀、郭昭良口頭勸其改善，並未進行懲處，即不得終止系爭僱傭契約云云，亦不足採。

5.依上，合庫證券公司於101年4月24日公告於同年5月4日終止系爭僱傭契約，既未違反解僱最後手段性原則，系爭僱傭契約業於101年5月4日經合庫證券公司合法終止。

㈢陳羿璇請求確認系爭僱傭關係存在，以及依附表1編號2、5、6請求權基礎欄所示規定，請求附表1上訴聲明欄編號2、5、6之金額，有無理由？

合庫證券公司終止系爭僱傭契約既屬合法，系爭僱傭契約業已因終止而不存在，則陳羿璇請求確認系爭僱傭關係存在，以及依系爭僱傭契約、民法第184條第1項前、後段、第2項、第185條第1項、第188第1項、公司法第23條第2項、債務不履行、民法第195條第1項、第227條之1請求（含追加請求；詳見附表1上訴聲明欄編號2、5、6）如附表1上訴聲明欄編號2、5、6之損害賠償，要無理由。

㈣陳羿璇依附表1編號3請求權基礎欄所示規定，請求附表1上訴聲明欄編號3之金額，有無理由？

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條定有明文。次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條定有明文。陳羿璇主張合庫證券公司自97年5月21日起至101年5月4日止退休金提撥不足，短繳勞保費、健保費（見附表1上訴聲明欄編號3），致其受有損害，請求被上訴人連帶賠償如附表1編號3上訴聲明欄所示金額云云。被上訴人則辯以合庫證券公司雖有短提撥陳羿璇之退休金及短繳應負擔之勞保費、健保費（見附件3），然此係合庫證券公司違反行政規定，陳羿璇並未因此受有損害等

語。查被上訴人自承其確有短提撥陳羿璇之退休金及短繳應負擔之勞保費、健保費（見本院卷八第76頁至第77頁），而違行政規定，惟陳羿璇並未舉證證明其因此受有何損害，依上開說明，陳羿璇此部分請求，要無理由。

㈤陳羿璇依附表1編號4請求權基礎欄所示規定，請求附表1編號4上訴聲明欄之金額，有無理由？

陳羿璇主張合庫證券公司自97年5月21日起至101年5月4日止，短少支付每年2個月的獎金（金額如附表1編號4上訴聲明欄所示），致其受有損害云云，為被上訴人否認，並辯以：合庫證券公司並未與陳羿璇約定每年有2個月獎金等語。查陳羿璇並未提出證據證明兩造間約定每年有2個月獎金，僅主張係與合庫證券公司口頭約定（見本院卷八第78頁），依前揭規定，陳羿璇主張合庫證券公司自97年5月21日起至101年5月4日止短少支付獎金共23萬737元部分，亦無理由。

六、綜上所述，陳羿璇請求確認系爭僱傭關係存在，以及依民法第184條第1項前、後段、同條第2項、第185條第1項、第188條第1項、公司法第23條第2項、債務不履行規定，請求（含擴張請求部分）被上訴人連帶給付如附表1上訴聲明欄編號2⑴、⑵、⑶、⑷、⑸、編號5之本息，均屬無據，不應准許。原審就陳羿璇請求確認系爭僱傭關係存在，以及請求合庫證券公司應自103年4月25日起至陳羿璇復職之日止，按月給付3萬500元本息部分，為合庫證券公司敗訴之判決，並就命合庫證券公司給付薪資部分為准、免假執行之宣告，尚有未洽。合庫證券公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰將原判決此部分廢棄改判如主文第2項所示。至於原審就陳羿璇請求不應准許部分（確定部分除外），為陳羿璇敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，於法並無不合，陳羿璇上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。陳羿璇另依民法第184條第1項前、後段、同條第2項、第185條第1項、第188條第1項、公

司法第23條第2項、債務不履行規定，追加請求被上訴人連帶給付如附表1上訴聲明欄編號2⑹、3、4，及追加民法第227條之1請求被上訴人連帶給付如附表1上訴聲明欄編號6所示本息部分，亦無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一論述必要，併予敘明。至陳羿璇固請求本院調查如附件2所示之證據，然編號1至12、15至17、19、20、22至26與本件無涉；編號13、14因就系爭離職申請書已為有利陳羿璇之認定，而無調查之必要；編號18因卷內有營業櫃檯照片，無勘驗必要；編號21因證人均未與陳羿璇接觸，無傳喚必要，附此敘明。

八、據上論結，合庫證券公司之上訴為有理由，陳羿璇之上訴及追加、擴張之訴均為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官 林玉珮

法　官 徐淑芬

法　官 朱美璘

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　109　　年　　3　　月　　12　　日

書記官 蔡宜蓁

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

附表1：

編號	起訴聲明	請求權基礎	上訴聲明	備註
1	確認陳羿璇與合庫證券公司間僱傭關係存在。	確認之訴（基礎原因事實為系爭僱傭契約）	原判決主文不利於上訴人部分均廢棄。	
2	合庫證券公司、郭昭良、曾煥耀應連帶給付陳羿璇自101年5月5日起至119年6月15日止，如下之金額及利息： ⑴薪資：每月30,500元 ⑵業務獎金：每年207,419元。 ⑶三節獎金：每年54,700元。 ⑷雇主應負擔之健保費：每月1,598元。 ⑸雇主應負擔之勞保費：每月1,803元。	系爭僱傭契約、民法第184條第1項前、後段、第2項、第185條第1項、第188第1項、公司法第23條第2項、債務不履行（擇一為有利上訴人之判決）	上開廢棄部分，被上訴人應連帶給付陳羿璇自101年5 月5日起至119年6月15日止，如下之金額及利息： ⑴薪資：每月30,500元。（詳附表2） ⑵業務酬金：每月17,284元（即每年207,408元；詳附表3）。 ⑶三節獎金：每年111,352元（詳附表4）。 ⑷勞工健保費雇主每月應提撥：2,542元（詳附表5）。 ⑸雇主每月應提撥勞工保險費：2,458元（詳附表6） ⑹退休金雇主每月應提撥：每月2,892元（詳附表7）。	⑵為部分上訴。 ⑶、⑷、⑸部分擴張請求金額。 ⑹部分係追加請求。
3		同上	被上訴人應連帶給付陳羿璇97年5月21日起至101年5月4 日止之退休金、勞保、健保費每月提撥不足之損失8萬9,274元（退休金34,372元、勞保24,286元、健保30,616元），及自101年5月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（詳附表8）。	此部分為訴之追加
4		同上	被上訴人應連帶給付陳羿璇97年5 月21日起至101 年5 月4日止之三節獎金不足之損失23萬737 元，及自101 年5 月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（詳附表9）。	此部分為訴之追加

5	被上訴人應連帶賠償陳羿璇名譽、工作自由、信用、人格權法益損失120萬元，並自起訴狀繕本送達被上訴人日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。並應連帶負擔費用刊登如附件1所示道歉啟事於中國時報、聯合報、自由時報、經濟日報、工商時報第1版五段式。	民法第195條第1項	被上訴人應連帶賠償陳羿璇120萬元，及自101年5月5日（損害發生日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並應連帶負擔費用刊登如附件1所示「道歉啟事」於中國時報、聯合報、經濟日報、工商時報，第1版五段式。	
6		民法第227條之1	被上訴人應連帶賠償陳羿璇120萬元，及自101年5月5日（損害發生日）起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。	此部分為訴之追加
7	願就第2 、3 項供擔保，請准宣告為假執行		願供擔保，請准宣告假執行。	

附表2：

年度	起訖	應賠償 新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	241,660	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	366,000	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	366,000	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	366,000	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	366,000	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	366,000	106年7月1日年中	清償日	5%
107	全年	366,000	107年7月1日年中	清償日	5%
108	全年	366,000	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	366,000	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	366,000	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	366,000	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	366,000	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	366,000	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	366,000	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	366,000	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	366,000	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	366,000	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	366,000	118年7月1日年中	清償日	5%
119	119年6月15日止	166,454	119年3月8日中間日	清償日	5%

附表3：

年度	起訖	應賠償 新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	136,946	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	207,408	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	207,408	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	207,408	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	207,408	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	207,408	106年7月1日年中	清償日	5%
107	全年	207,408	107年7月1日年中	清償日	5%
108	全年	207,408	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	207,408	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	207,408	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	207,408	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	207,408	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	207,408	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	207,408	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	207,408	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	207,408	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	207,408	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	207,408	118年7月1日年中	清償日	5%
119	119年6月15日止	94,328	119年3月8日中間日	清償日	5%

附表4：

年度	起訖	應賠償 新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	73,522	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	111,352	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	111,352	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	111,352	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	111,352	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	111,352	106年7月1日年中	清償日	5%
107	全年	111,352	107年7月1日年中	清償日	5%

（續上頁）

108	全年	111,352	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	111,352	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	111,352	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	111,352	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	111,352	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	111,352	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	111,352	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	111,352	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	111,352	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	111,352	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	111,352	118年7月1日年中	清償日	5%
119	119年6月15日止	50,642	119年6月15日	清償日	5%

附表5：

年度	起訖	應賠償 新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	20,140	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	30,504	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	30,504	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	30,504	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	30,504	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	30,504	106年7月1日年中	清償日	5%
107	全年	30,504	107年7月1日年中	清償日	5%
108	全年	30,504	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	30,504	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	30,504	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	30,504	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	30,504	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	30,504	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	30,504	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	30,504	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	30,504	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	30,504	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	30,504	118年7月1日年中	清償日	5%

（續上頁）

119	119年6月15日止	13,873	119年3月8日中間日	清償日	5%

附表6：

年度	起訖	應賠償新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	19,475	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	29,496	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	29,496	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	29,496	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	29,496	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	29,496	106年7月1日年中	清償日	5%
107	全年	29,496	107年7月1日年中	清償日	5%
108	全年	29,496	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	29,496	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	29,496	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	29,496	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	29,496	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	29,496	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	29,496	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	29,496	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	29,496	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	29,496	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	29,496	118年7月1日年中	清償日	5%
119	119年6月15日止	13,414	119年3月8日中間日	清償日	5%

附表7：

年度	起訖	應賠償新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
101	5月5日至12月31日	22,914	101年7月1日年中	清償日	5%
102	全年	34,704	102年7月1日年中	清償日	5%
103	全年	34,704	103年7月1日年中	清償日	5%
104	全年	34,704	104年7月1日年中	清償日	5%
105	全年	34,704	105年7月1日年中	清償日	5%
106	全年	34,704	106年7月1日年中	清償日	5%

（續上頁）

107	全年	34,704	107年7月1日年中	清償日	5%
108	全年	34,704	108年7月1日年中	清償日	5%
109	全年	34,704	109年7月1日年中	清償日	5%
110	全年	34,704	110年7月1日年中	清償日	5%
111	全年	34,704	111年7月1日年中	清償日	5%
112	全年	34,704	112年7月1日年中	清償日	5%
113	全年	34,704	113年7月1日年中	清償日	5%
114	全年	34,704	114年7月1日年中	清償日	5%
115	全年	34,704	115年7月1日年中	清償日	5%
116	全年	34,704	116年7月1日年中	清償日	5%
117	全年	34,704	117年7月1日年中	清償日	5%
118	全年	34,704	118年7月1日年中	清償日	5%
119	119年6月15日止	15,783	119年3月8日中間日	清償日	5%

附表8：

短提繳項目	短提繳金額
退休金	34,372
勞工保險費	24,286
健保費	30,616
總計	89,274

附表9：

年度	起訖	應賠償 新臺幣/(年)	到期日及利息起算日	利息終止日	年息5%
97	5月21日至12月31日	33,258	97年底	清償日	5%
98	全年	53,952	98年底	清償日	5%
99	全年	53,952	99年底	清償日	5%
100	全年	53,952	100年底	清償日	5%
101	5月5日至12月31日	35,623	101年底	清償日	5%
總計		230,737			