

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第88號

原告 李毓華
訴訟代理人 黃成財
被告 大毅科技股份有限公司

法定代理人 江財寶

被告 展新感測原件有限公司

法定代理人 江財寶

共同

訴訟代理人 林曉玫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5月16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、被告大毅科技股份有限公司應給付原告新臺幣267,660元，及自民國112年4月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告展新感測原件有限公司應給付原告新臺幣28,590元，及自民國112年4月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告大毅科技股份有限公司應補提繳新臺幣3,467元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告大毅科技股份有限公司負擔百分之9，被告展新感測原件有限公司負擔百分之1，餘由原告負擔。

01 七、本判決第二、四項得為假執行。但被告大毅科技股份有限公司
02 如分別以新臺幣267,660元（第二項）、新臺幣3,467元
03 （第四項）為原告預供擔保後，得免為假執行。

04 八、本判決第三項得為假執行。但被告展新感測原件有限公司如
05 以新臺幣28,590元為原告預供擔保後，得免為假執行。

06 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

07 事實及理由

08 壹、程序方面：

09 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，民事訴訟法第255
11 條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於提出勞動調解聲
12 請書狀時原聲明請求為：(一)恢復僱傭關係，回復原職務。(二)
13 被告大毅科技股份有限公司（下稱大毅公司）應自民國111
14 年6月29日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下
15 同）45,424元（本院卷一3、5頁），嗣原告之聲明迭經變
16 更，最後於112年4月14日以民事陳述意見(六)暨完整訴之聲明
17 陳報補正狀變更訴之聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
18 (二)大毅公司應給付原告2,464,426元（各請求項目詳如附表
19 一編號1），及自民事陳述意見(六)暨完整訴之聲明陳報補正
20 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息。(三)被告展新感測原件有限公司（下稱展新公司，並與大
22 毅公司合稱被告2公司，如單指一人時則逕稱其名）應給付
23 原告440,140元（各請求項目詳如附表一編號2），及自民事
24 陳述意見(六)暨完整訴之聲明陳報補正狀繕本送達翌日起至清
25 償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)請依職權宣告假執
26 行（本院卷○000-000頁；卷四211頁），核屬擴張應受判決
27 事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

28 貳、實體方面：

29 一、原告主張：原告均受僱於被告2公司，其到職日、最後工作
30 日、擔任職務/職稱、工作地點、給付薪資項目、發薪時間
31 均詳如附表二所示。詎原告任職大毅公司南山廠期間，遭受

01 越南籍移工集體排擠、冷落、孤立、疏遠、刻意不協助原告
02 於工作上之瓶頸並協助設備警報時關閉、急件處理，經原告
03 向大毅公司稽核室申訴，竟遭訴外人即大毅公司資深副總劉
04 俐奴吃案不調查。又原告自111年6月1日起，調整職務擔任
05 大毅公司南山廠電鍍站生管與兼任篩料員業務，同年月1至1
06 5日竟發生跟蹤、監視、鎖門、取走原告工作中手推車、干
07 擾原告工作，猶以同年月15日當天，訴外人即大毅公司員工
08 徐鴻志竟於公開場合以言語辱罵原告有病，翌（16）日原告
09 立即向訴外人即大毅公司稽核室彭賢裕申訴，然大毅公司稽
10 核人員仍不積極調查原告同時被集體霸凌事件，亦未建立緊
11 急應變程序與預防小組，僅於同年月23日由訴外人即大毅公
12 司稽核人員邱雅雯約談原告。原告任職期間戮力工作，未受
13 被告2公司任何處分或有任何違反工作規則情事，詎大毅公
14 司於同年月28日會議中，復遭邱雅雯及訴外人即大毅公司所
15 屬人資人員曾上甄、電鍍站組長林永雄集體攻擊歧視而指謫
16 原告不願配合調職而無法勝任工作，並於翌（29）日通知依
17 勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告，自
18 同年月30日起終止兩造間勞動契約而不用到班，更將原告退
19 出勞健保並停繳勞工退休金（下稱勞退金）。因大毅公司未
20 建立緊急應變程序與預防小組，亦未提供原告身心健康協
21 助，故原告於同年8月4日向桃園市政府檢舉大毅公司違反職
22 業安全衛生法（下稱職安法），經桃園市政府勞動檢查處認
23 定大毅公司有違反預防執行職務遭受不法侵害相關規定，且
24 大毅公司未對原告實施PIP績效改善計畫，不符解僱最後手
25 段原則，其終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭
26 關係仍屬存在。原告因被霸凌與大毅公司惡意資遣，致罹患
27 憂鬱及焦慮症，且被告2公司未依勞工退休金條例（下稱勞
28 退條例）為原告提繳足額勞退金至原告設於勞動部勞工保險
29 局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專
30 戶），原告遂分別於111年8月18日、10月12日、11月9日在
31 桃園市勞工教育大樓進行勞資爭議調解，惟因兩造未能達成

01 共識以致調解不成立。另原告事後發現其任職期間，被告2
02 公司有短付加班費、績效獎金、特休未休折算工資等情事。
03 為此，爰依勞基法、勞退條例、職安法等規定提起本件訴
04 訟，請求大毅公司、展新公司應分別給付原告如附表一編號
05 1、編號2「合計」、「補提繳勞退金」等欄所示之金額（詳
06 細請求之項目如附表一所示）等語。並聲明：如上開變更後
07 之聲明所示。

08 二、被告2公司則以：

09 (一)大毅公司、展新公司係關係企業，因業務所需，大毅公司在
10 徵詢員工有意願至展新公司工作之前提下，派任員工至展新
11 公司出勤，原告即按此方式至展新公司出勤，原告於2家公
12 司之職務內容相同。原告受僱大毅公司之工資為每月27,920
13 元（本薪25,920元、全勤獎金2,000元），加班費依勞基法
14 計算，並視部門績效達成率另給付績效獎金。另原告受僱展
15 新公司之工資則按時計酬，時薪為116元，並比照大毅公司
16 之薪資結構，且任職展新公司期間之出勤時間比照休息日延
17 長工時之加班倍率計算發給工資。

18 (二)因原告任職期間陸續出現不適任狀況，即違反公司標準作業
19 程序、屢有疏失、經常抱怨工作，自恃台籍身分而與同部門
20 外籍員工相處不睦，大毅公司綜合考量其工作能力、其任職
21 生產單位產量大幅減少、擬裁減生管職務編制等緣由，故於
22 111年6月將原告調動至「資材部」，適原告申訴職場霸凌案
23 甫結案不久，大毅公司擔心原告誤會調職原因，故於同年6
24 月28日與原告訪談說明，惟原告表示不願意重新適應新部門
25 而不同意調職，公司認已給予原告多次溝通及改善機會，但
26 原告不願調整自身心態及工作方式，亦不願接受調整職務，
27 而均未見原告改善，經綜合評估原告工作表現及團體協作能
28 力後，認原告對於所擔任工作確不能勝任，故依勞基法第11
29 條第5款規定，於同年6月29日終止兩造間勞動契約。展新公
30 司則因無業務需求，亦於同日終止勞動契約。

31 (三)至於原告曾於同年6月16日向大毅公司申訴遭同事徐鴻志霸

01 凌之事，業經徐鴻志向原告道歉而取得諒解；另原告所提訴
02 外人即大毅公司前協理林銘德與菲籍移工勞資糾紛，亦與原
03 告無涉，大毅公司並非基此原因將原告解僱等語，資為抗
04 辯。

05 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
06 宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項（本院卷四214頁）：

08 (一)原告均受僱於被告2公司，其到職日、最後工作日、擔任職
09 務/職稱、工作地點、給付薪資項目、發薪時間均詳如附表
10 二所示。

11 (二)原告分別與大毅公司、展新公司簽訂定期勞動契約、部分時
12 間工作勞工勞動契約。

13 (三)兩造分別於111年8月18日、10月12日、11月9日在桃園市勞
14 工教育大樓進行勞資爭議調解，但調解結果均不成立。

15 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

16 (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
17 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又所
18 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
19 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
20 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
21 院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有受確認
22 判決之法律上利益（參照最高法院52年台上字第1240號判決
23 先例）。本件原告主張其無不能勝任工作之情形，大毅公司
24 依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約為不合法，兩造間
25 僱傭關係仍分別存在等情，為大毅公司所否認，則原告所主
26 張之兩造間僱傭關係是否存在，並不明確，致其私法上之地
27 位有受侵害之危險，原告起訴請求確認兩造間僱傭契約關係
28 存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

29 (二)大毅公司依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契
30 約，有無理由？

31 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

01 止勞動契約，此觀諸勞基法第11條第5款規定至明。次按雇
02 主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法
03 第11條第5款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞
04 工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其
05 主觀上是否有「能為而不為」、「可以做而無意願」之消極
06 不作為情形，為綜合之考量，方符勞基法在於「保障勞工權
07 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法本旨（最
08 高法院98年度台上字第1198號判決意旨、95年度台上字第91
09 6號判決意旨參照）。再按勞基法第11條第5款規定勞工對於
10 所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契
11 約。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主
12 透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞
13 工。其原因固包括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀
14 上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務
15 均應涵攝在內，惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手
16 段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱
17 最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第1546號判
18 決、100年度台上字第800號判決、98年度台上字第1088號判
19 決意旨參照）。

20 2.原告主張其並無不能勝任工作之情事，大毅公司終止勞動契
21 約，並非合法等語，為大毅公司所否認，並以前詞置辯。茲
22 就大毅公司抗辯原告不能勝任工作之情事（本院卷○000-00
23 0頁），分述如下：

24 (1)就原告工作期間屢有疏失、經常抱怨工作、不願配合改善及
25 工作調配部分：

26 大毅公司辯稱原告於110年8月至9月協助篩料工作期間，發
27 生4至5次違反作業SOP，經常發生疏失致產品阻值混入、清
28 料不確實之情形；原告於同年10月至12月經常抱怨年紀大、
29 記不住生管工作複雜細節，大毅公司除提供對應表方便原告
30 使用，更指派2至3名員工支援協助生管找料工作，惟原告卻
31 將找料工作交由支援人員執行（本院卷○000-000頁）等

01 語，並提出111年10月24日曾上甄約談原告直屬主管林永雄
02 之訪談紀錄表為證（本院卷○000-000頁）。觀之前開訪談
03 紀錄表略以：原告於110年8至9月擔任篩料工作期間，經常
04 發生作業疏失，造成阻值混入，清料不確實之情形，前後發
05 生重工4至5批，皆由訴外人即大毅公司晚班組長蔡書正進行
06 重工處理，蔡書正表示原告細心度不佳，不適任篩料工作，
07 應提報上級懲處，原告表示因年紀大有時記性不好，換批忘
08 清機台才造成混料，影響生產而非故意，林永雄口頭告知原
09 告留意並給予工作改善機會，故未提懲處，惟事後原告只偶
10 爾協助生管工作，仍執意擔任篩料工作，有不配合之情形；
11 單位主管安排原告生管一職，原告即抱怨年紀大、記不住，
12 職（即林永雄，下同）有提供阻值數量對應表予原告方便其
13 使用，另有指派2至3員協助找料，惟原告擔任生管一職卻經
14 常不執行找急件料工作，而丟給其餘工作人員執行，經口頭
15 與原告溝通，其表示生管找料工作很煩，不想找，只想做好
16 篩料工作。原告此一工作態度，影響部門生產效率且溝通後
17 未改善，呈報單位主管處理，發生期間約於110年10至12月
18 間（本院卷二497頁）。足見原告固有於所負責之業務上推
19 諉工作、敬業精神不足等情形，然發生時間點為110年10至1
20 2月間，大毅公司斯時未給予原告相關懲處，或實施相關績
21 效改善程序，並評估原告改善之具體情形，以確認原告主觀
22 上是否違反忠誠履行勞務，已難認大毅公司遲於111年6月29
23 日始以原告不能勝任工作為由終止勞動契約係符合最後手段
24 性原則。

25 (2)就原告擅自更改單位作業流程部分：

26 ①大毅公司辯稱原告於111年5月任職生管期間，不遵循部門規
27 定進行急件物料排程，依照自己喜好排料，產線人員紛紛反
28 映急件排程混亂，造成投料困難等語（本院卷二463頁），
29 並提出111年6月28日邱雅雯、曾上甄約談林永雄之訪談紀錄
30 表、同年10月24日曾上甄約談林永雄之訪談紀錄表為證（本
31 院卷二495、497-501頁）。觀之同年6月28日之訪談紀錄表

01 略以：原告工作認真但效率不好，無法接受主管建議，執意
02 用自己的方式。舉例該員（即原告）改變生管找料與放料流
03 程，但產線完全不適用，經主管建議後還是執意按自己方式
04 執行，讓主管感到困擾（本院卷二495頁）；同年10月24日
05 之訪談紀錄表略以：原告擔任生管期間，急件排料方式不遵
06 循部門規定方式進行排程，喜歡依照自己認為較好的方式排
07 料，造成產線人員反映急件排程阻值混亂，投料生產困難，
08 原告認為自己的排料方式較佳，要求改善部門原來的排程方
09 式。但實際卻造成電鍍線排料生產困難，口頭要求改善未
10 果，原告仍堅持自己的作法，經夜班組長及早班製程工程師
11 反映，原告造成部門生產困擾，經幹部開會決議，暫時停止
12 原告生管排料工作，安排於辦公室協助工程製程改善（黏
13 片）之工作（本院卷二498頁）。原告就此部分並未否認，
14 並陳稱：找料方式像大海撈針，沒有效率可言，我只是把它
15 分類，我分類的原因是RM12和RMS12量很大，又剛好RMS12品
16 質有問題，有堆積物料，導致我很難找料，所以我才把它做
17 分類等語（本院卷○000-000頁）。顯見原告確有未遵守大
18 毅公司訂定之標準作業流程，然此係原告依其熟悉或自認有
19 效率之方式進行排料並作業，雖此作法造成產線人員投料生
20 產困難，然非消極不執行職務或工作能力欠佳，大毅公司對
21 此情形僅辯稱口頭告知原告改善，亦未舉證證明原告經相關
22 主管提醒後仍拒不辦理主管交辦事務，自難以該事例認定原
23 告有推諉不執行主管分配予其之事務，並進而謂原告怠於執
24 行職務，或主觀上拒絕提出勞務。況大毅公司已暫停原告生
25 管排料工作，安排原告協助工程製程改善，則後續原告主客
26 觀方面嗣後是否仍違反忠實執行勞動契約之情形，亦未見大
27 毅公司提出客觀依據。

28 ②佐以111年6月28日會議中，林永雄曾對原告稱：你覺得以前
29 很亂，沒有效率，鍍不完，那是因為那時候一天的來料1、
30 2,000批，那現在的來料只有3~400，所以你的方式，對，
31 沒錯，整齊的，雖然規劃不錯，使用上的時間，真的蠻

01 久……；是公司都要求效率，我當然知道你這樣子可以做得
02 很好，也許你做得很好，可是你這樣排，對電鍍的人是沒有
03 差；你現在做，我沒有說你做不好，就是效率的問題……那
04 我們也沒有給你說你這樣子不好，也是給你時間，搞不好，
05 你越做越熟越做越快，越做越好，不是像你講的我們以前亂
06 七八糟等情，此有桃園市政府勞動檢查處112年1月19日桃檢
07 製字第1120000817號函檢附原告數次檢舉書、檢查紀錄及函
08 復紀錄在卷可稽（本院卷二97、99、101頁），益證原告並
09 未擅自更改單位作業流程，僅係作業方式效率欠佳，大毅公
10 司未就此施以相關輔導改善措施，難認原告對所擔任工作確
11 實無法勝任。

12 (3)原告與其他外籍員工相處不睦，人際關係不佳影響部門工
13 作：

14 ①大毅公司辯稱原告不論係擔任生產線技術員或生管人員，均
15 需與其他員工配合及協作，惟其自恃台籍身分，與其他外籍
16 員工相處不睦，人際關係不佳影響部門工作（本院卷○000-
17 000頁）等語，並提出111年6月28日邱雅雯、曾上甄約談林
18 永雄之訪談紀錄表、同年10月24日曾上甄約談林永雄之訪談
19 紀錄表為證（本院卷二495、497-501頁）。觀之同年6月28
20 日之訪談紀錄表略以：3.原告對越籍學生與越配不滿常抱怨
21 她們工作效率差與摸魚，訴外人即大毅公司越籍員工羅瑞端
22 曾向我（林永雄，下同）哭訴被原告排擠……4.原告工作時
23 時常自言自語，以往我們未制止，直到有天休息時間原告在
24 走廊對著牆壁大聲唸，我才制止。5.原告在休息時間打電話
25 給先生表示產線越籍學生很差……（本院卷二495頁）；同
26 年10月24日之訪談紀錄表略以：訴外人即大毅公司菲籍員工
27 李莉安表示與原告同站工作時，原告皆不會互相幫忙過站等
28 工作，且原告態度不佳，原告表示各自做好自己工作就好，
29 不需要也沒有義務要互相幫忙；羅瑞端表示原告非單位主
30 管，沒有資格批評其工作表現，且不該言語態度不佳，不喜
31 歡受到這種對待；原告於午休時間於休息室講電話，對話中

01 提及課內越籍員工不好，這批越南學生很爛等，訴外人即大
02 毅公司越籍學生蘇美兒及羅瑞端皆認為原告在工作上對她們
03 不友善的態度已是常態，怕影響自身工作權益並不想理會；
04 原告在走廊找料邊進行工作邊對著牆壁大聲漫（按應係
05 「謾」之誤）罵（本院卷○000-000頁）；同年6月28日訴外
06 人即大毅公司員工梁涵鈞分別約談蘇美兒及羅瑞端之訪談紀
07 錄表所示：她（即原告，下同）在做她的工作，我做我的工
08 作，可是她就會叫我做別的事，不是我的工作。我沒有聽她
09 的話，她就會講我壞話，說我們越南的人都不好；我在工作的
10 的時候，我知道那個人（即原告）脾氣不好，我不會理她
11 （即原告），可是她都會來講我的壞話，故意惹我不高興、
12 生氣。對我來說她是一個很雙面的人，有各該訪談紀錄表在
13 卷可稽（本院卷○000-000頁）。

14 ②然大毅公司所屬主管亦曾表示：羅瑞端上班時間聊天，且經
15 現場監視錄影監控舉發，已依公司規定懲處；相互幫忙為員
16 工自發性行為，無法硬性要求，員工如能確實做好自身工作
17 即已符合工作標準等情，有111年10月24日訪談紀錄表在卷
18 可按（本院卷二498頁），互核上情以觀，僅能證明原告個
19 人修養不佳、情緒易怒或行為舉止詭異，職場上與同事相處
20 不睦、意見不合者所在多有，尚無法以此遽認原告有何不能
21 勝任工作情事，是大毅公司此部分所辯，尚不足為其抗辯之
22 有利證明，自不足採。

23 3.綜上，依前揭(1)至(3)所述之內容，難認原告品行、態度確有
24 無法忠誠、適切履行勞務給付之情況，而無法勝任工作，至
25 為灼然。

26 4.縱認原告有前述怠忽所擔任之工作之違反忠誠履行勞務給付
27 之情事，且已曾因有多次缺失經其主管、相關人員反映，然
28 大毅公司從未依任何工作規則或獎懲規則對原告施以如申
29 誡、記過、減薪等漸進式懲戒方法等各種手段，以促使原告
30 改善、或使原告瞭解問題所在，並據以評估、觀察原告是否
31 有為相關改善，亦與「解僱最後手段性原則」不符。故大毅

01 公司依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，難
02 認合法。

03 5.大毅公司固辯以：經內部討論後，認為單位主管已給予原告
04 多次溝通及改善機會，惟原告不願調整自身心態及工作方
05 式，亦不願接受調整職務方案，故僅得依勞基法第11條第5
06 款規定予以解僱（本院卷二466頁）云云，然大毅公司僅以
07 口頭方式對原告工作態度或成果評斷，實難認其係盡真摯、
08 有效之輔導，亦未見採取階段性、時效性等對原告工作能力
09 評估之相關客觀評估程序，況大毅公司自承：「沒有書面績
10 效改善計畫，但這樣的改善意見，林永雄有一直口頭告訴原
11 告，希望原告可以改善」（本院卷二556頁）等語，據此足
12 證大毅公司並無對原告施行輔導改善計畫，則大毅公司既無
13 對原告施行輔導改善計畫，即逕行終止兩造間勞動契約，因
14 而不能認為與解僱最後手段性原則相符。

15 6.大毅公司又辯以：原告篩料出錯率高、換批機台未清、錯混
16 料（本院卷二462頁；卷三12頁）云云，並提出篩料人員工
17 作生產數據表之電子檔及光碟（本院卷二503頁；卷三35
18 頁）為證，惟查，前開工作生產數據表至多僅能判斷並統計
19 原告每日之「完工重量」及「完工數量」，而大毅公司並未
20 就各個不同機台號訂定出每日正常應完成之數量，亦無法看
21 出大毅公司係依何種標準對原告做出KPI之考核評分，並據
22 此計算出原告分別於「110年7月至12月85.33分」、「111年
23 1月至5月85.4分」低於部門平均分數「86.55分」、「86.42
24 分」，自難依此逕為原告不利之認定，縱認屬實，亦未見大
25 毅公司對原告此部分表現採取何種績效改善計畫，是大毅公
26 司以原告篩料出錯率高、換批機台未清、錯混料等因素，逕
27 依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約，難謂
28 符合解僱最後手段性原則。

29 7.大毅公司另辯稱考量原告工作能力、其任職單位產量減少、
30 擬裁減生管編制等，故於111年6月計畫調動原告至資材部，
31 惟原告表示不願意重新適應新部門而不同意調職，故僅得依

01 勞基法第11條第5款規定予以解僱（本院卷○000-000頁）云
02 云，並提出111年6月28日訪談原告之訪談紀錄表（本院卷○
03 000-000頁）為證。惟查，大毅公司雖曾詢問原告關於調職
04 轉任其他工作事宜，原告亦曾表達沒有意願調過去（本院卷
05 二555頁），然斯時大毅公司尚未正式發布調職命令，則原
06 告表達不願意調動，亦屬兩造就大毅公司欲變更勞動條件同
07 意與否之磋商階段，核與大毅公司正式發布調職命令後之拒
08 任新職，分屬二事，是大毅公司既未正式發布調職命令，復
09 執此抗辯原告拒絕調動而終止兩造勞動契約，亦與解僱最後
10 手段性原則未合。況於111年6月28日會議中，邱雅雯對原告
11 稱：那目前在單位上，你個人有想要換單位嗎……我想以你
12 的能力，暫時調到別的部門工作；曾上甄對原告稱：呃，我
13 比較想瞭解的是因為一般人在單位上，如果遇到這種事情，
14 會想要換個環境……對單位現在的人來說，就是在不同的工
15 作場所，對大家都是好的，就是不要在同一個範圍，我還可
16 以看到你，你還可以看到我，那我覺得兩邊就是在不同工作
17 場所，至少這些干擾或是尷尬比較快點過去……所以當我們
18 看到你之前的工作有其他的經驗，想說把你安排在其他部門
19 裡面，做你比較擅長的工作等情，有桃園市政府勞動檢查處
20 112年1月19日桃檢製字第1120000817號函檢附檢查紀錄等在
21 卷可查（本院卷二91、93、95頁），可見大毅公司並非單純
22 以任職單位產量減少、擬裁減生管編制等理由而欲將原告調
23 職，是大毅公司此部分之抗辯，自不足取。

24 8. 綜上所述，就上開原告不能勝任工作之情節，大毅公司均未
25 對原告施以申誡、記小過、記大過等其他侵害較小手段懲
26 處，且從未告知原告擬調任之新職務內容並據此核發調職命
27 令，大毅公司亦無對原告施以適當績效改善計畫，僅表示有
28 經主管多次勸導（本院卷二469、556頁），則大毅公司未採
29 取侵害較小手段，即逕將原告解僱，不符比例原則且違反解
30 僱最後手段性原則，是大毅公司依勞基法第11條第5款規定
31 終止兩造間勞動契約，並不合法，自不生合法終止勞動契約

01 之效力，兩造間之僱傭關係當仍存在。從而，原告據此請求
02 確認兩造間之僱傭關係存在，當屬有據。

03 (三)原告依勞基法、勞退條例、職安法等規定，請求大毅公司、
04 展新公司應分別給付原告如附表一編號1、編號2「合計」、
05 「補提繳勞退金」等欄所示之金額，有無理由？

06 承前所述，大毅公司於111年6月29日解僱原告既不合法，則
07 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。茲就原告所
08 為請求，析述如下：

09 1.就請求大毅公司給付平日加班費、星期六加班費部分：

10 (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
11 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
12 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內
13 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4
14 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；
15 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
16 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
17 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
18 加給1又3分之2以上；勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
19 為例假，1日為休息日。勞基法第24條第1、2項、第36條第1
20 項分別定有明文。

21 (2)按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之
22 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
23 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
24 與均屬之。次按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常
25 性給與係指左列各款以外之給與：二、獎金：獎金：指年終獎
26 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、
27 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
28 10條第2款亦有明文。又按所謂「因工作而獲得之報酬」及
29 「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情
30 形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
31 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其

01 給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號
02 判決意旨參照）。是工資實是勞工之勞力所得，為其勞動對
03 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
04 常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之
05 給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常
06 性給與有別，應不得列入工資範圍之內。

07 (3)原告主張其每月基本工資結構為本薪、全勤獎金、特別津
08 貼、績效獎金等語（本院卷二415頁），大毅公司則辯稱原
09 告薪資結構為本薪及全勤獎金等語（本院卷二460頁；卷三9
10 頁），是原告之平日正常工時工資應如何計算，上開何種薪
11 資細項應計入平日工資，茲分述如下：

12 ①「本薪」、「全勤獎金」部分：兩造均不爭執大毅公司每月
13 固定給付原告本薪及全勤獎金，此有大毅公司提出之薪資明
14 細表（本院卷二485頁）可參，符合「勞務對價性」及「給
15 與經常性」之要件，即屬工資。

16 ②「特別津貼」部分：依大毅公司提出之薪資明細表（本院卷
17 二485頁）可知，特別津貼既非每月均有固定領取，金額部
18 分亦從最低50元至最高3,000元，可見特別津貼之給付具浮
19 動性，非屬經常性給與，其性質即非屬工資。

20 ③「績效獎金」部分：大毅公司辯稱績效獎金受到每個月目標
21 產能不同而有浮動，計算參數包含：每月生產目標、各單位
22 產量達成率、損耗發生率、不合格率、客訴退貨賠償等綜合
23 考量進而計算出各單位可發放之總額，再依據員工加班率、
24 請假率、職務比例、懲處率等計算出員工個人可發之金額，
25 後續再由單位主管依員工個別表現（工作狀況、效率、出錯
26 率、多能工、異常處理、團隊協作）增減金額，最後經由部
27 級主管、處級主管審核始給付等語（本院卷三8頁），復辯
28 稱：假日加班費係以績效獎金來發放（本院卷四213頁），
29 可知績效獎金之計算方式，並非繫於勞工一己勞務之付出，
30 而需考量大毅公司每月生產目標、各單位產量達成率等經營
31 狀況，並視所屬各單位之績效後，按其績效目標達成比率，

01 核定績效獎金計算之，而與個別員工之勞務提供並無必然關
02 連，且縱大毅公司有達發放績效獎金時，仍授權部級主管、
03 處級主管審酌情狀核發之，核其性質應屬盈餘之利潤分享，
04 難認係勞務對價。大毅公司亦辯稱兩造間勞動契約、工作規
05 則均無約定績效獎金之給付等語（本院卷四13頁），並提出
06 大毅公司工作規則在卷可考（本院卷四49-85頁）。依大毅
07 公司提出核發予原告績效獎金之薪資明細表（本院卷三23
08 頁）所示，雖每月均有給付，惟給付金額從2,000元至14,53
09 9元不等，相差可達12,539元，既無固定金額，亦無確定標
10 準，應屬恩惠性、勉勵性給與，自與工資所具「勞務對價
11 性」之要件未合。

12 (4)綜上，本院以本薪、全勤獎金之項目計算原告平日正常工時
13 工資，並依上開薪資明細表、大毅公司提出原告任職期間之
14 出勤紀錄（本院卷四23-36頁）加以認定，並綜整原告每月
15 工資項目及正常工時時薪如附表三所示，經本院計算之結
16 果，大毅公司並無短付平日加班費、星期六加班費之情形
17 （詳如附表四所示），是原告依上開規定，請求大毅公司給
18 付平日加班費、星期六加班費，係屬無據，不應准許。

19 2.就請求大毅公司給付績效獎金部分：

20 原告主張大毅公司應給付其111年6月份績效獎金4,003元
21 （本院卷○000-000頁）云云，而大毅公司辯稱原告提出技
22 術員徵才廣告非其應徵當時之徵才內容，該徵才廣告為要約
23 之引誘非要約，且兩造間勞動契約、工作規則均無約定績效
24 獎金之給付（本院卷四13-14頁）等語。查績效獎金核發因
25 素考量眾多，金額既浮動亦無確定之數額，已如前述，再原
26 告請求前開金額之計算方式係以110年8月、同年12月之無加
27 班實際績效獎金2,000元、6,005元相加後平均之結果（本院
28 卷三222頁）為主張，惟此計算方式究有何依據，未見原告
29 舉證以實其說，是原告請求大毅公司給付其111年6月份績效
30 獎金4,003元，自不可採。

31 3.就請求大毅公司給付111年7月至112年3月之薪資部分：

01 (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
02 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
03 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
04 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
05 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235
06 條、第234條分別定有明文。

07 (2)經查，大毅公司於111年6月29日為終止勞動契約，已預示拒
08 絕再受領原告履行勞務之表示，原告先於同年7月13日寄發
09 存證信函(本院卷○000-000頁)，不同意終止契約，另分別
10 於同年7月19日、8月30日、9月27日申請勞資爭議調解，並
11 分別於同年8月18日、10月12日調解中主張恢復僱傭關係，
12 請求回復原職務等節，有桃園市政府勞資爭議調解紀錄可證
13 (本院卷○000-000、181-182頁；卷三75、77頁)，足見原
14 告經大毅公司預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將
15 準備給付之事通知大毅公司。而兩造間僱傭契約仍存在，已
16 認定如前，揆核諸上開規定，應認大毅公司受領勞務遲延，
17 原告無補服勞務義務，且得請求大毅公司給付工資。又原告
18 自111年1月至6月每月工資均為29,740元(本薪27,740元+
19 全勤獎金2,000元)，是其請求大毅公司給付111年7月至112
20 年3月工資共267,660元(計算式：29,740元×9個月=267,66
21 0元)，為有理由，應准許。逾此範圍之請求，為無理由，
22 應予駁回。

23 4.就請求大毅公司給付2個月年終獎金部分：

24 (1)按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
25 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
26 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；本法第2條第3款
27 所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給
28 與，……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、
29 特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常
30 性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款
31 分別定有明文。可知勞基法第2條第3款所稱之工資，原則上

01 不包括年終獎金在內。

02 (2)按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
03 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
04 勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。可
05 見事業單位有發放與否之裁量權，難認其於營業年度終了時
06 發給勞工之獎金屬於經常性給與。查原告提出大毅公司之徵
07 才廣告（本院卷二449頁；卷○000-000頁），並以此作為請
08 求大毅公司給付其「111年1月1日至12月31日共2個月」年終
09 獎金之依據（本院卷三222、279、281頁）云云，而大毅公
10 司則辯稱原告提出徵才廣告非其應徵當時之徵才內容，該徵
11 才廣告為要約之引誘非要約，且兩造間勞動契約無約定年終
12 獎金之給付，且依大毅公司工作規則第20條約定，年終獎金
13 之發放需視公司經營狀況及是否獲利而定，尚須考量個別員
14 工年資職務內容、考核成績等，故非每位員工均享有相同獎
15 勵福利（本院卷四15-16頁）等語。經查，徵才廣告上僅記
16 載「福利制度：年終獎金」，惟兩造間勞動契約並未約定每
17 年固定給付年終獎金（本院卷二481頁），又2個月是如何計
18 算得出，均未見原告具體舉證以實其說，故依前開說明，年
19 終獎金並非必然發放，核屬恩惠性、勉勵性給與。是原告就
20 年終獎金之請求，為無理由，不應准許。

21 5.就請求大毅公司給付三節禮金、1個月員工分紅部分：

22 原告主張大毅公司應給付三節禮金（各1,000元）、1個月員
23 工分紅（本院卷三222、279、281頁）云云，並提出大毅公
24 司111年7月11日至13日（本院卷二449頁）、同年11月26日
25 至12月31日、112年1月1日至同年3月8日之徵才廣告各1份為
26 證（本院卷○000-000頁），大毅公司辯稱原告提出徵才廣
27 告非其應徵當時之徵才內容，該徵才廣告為要約之引誘非要
28 約，且兩造間勞動契約無約定三節禮金、員工分紅之給付，
29 且依大毅公司工作規則第20條約定，三節禮金、員工分紅之
30 發放需視公司經營狀況及是否獲利而定，尚須考量個別員工
31 年資職務內容、考核成績等，故非每位員工均享有相同獎勵

01 福利（本院卷四15-16、58頁）等語。經查，前開徵才廣告
02 非原告應徵當時之徵才廣告，則原告所提前開徵才廣告不足
03 以證明該廣告內容成為兩造間勞動契約之內容，又徵才廣告
04 上雖載有「三節、員工分紅」等文字，但是否有如原告所指
05 三節禮金為各1,000元、員工分紅為1個月，文義並不清楚，
06 況依原告所提出之薪資明細（本院卷○000-000頁），大毅
07 公司並無發放過三節禮金及員工分紅，次依大毅公司提供之
08 薪資明細表（本院卷二485頁），其上亦無記載任何三節禮
09 金及員工分紅之項目，故原告此部分主張，無法採信。

10 6.就請求大毅公司、展新公司分別給付特休未休折算工資部
11 分：

12 (1)大毅公司部分：

13 ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
14 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。
15 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。
16 四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，
17 每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
18 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
19 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
20 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
21 日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日
22 及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工
23 工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本
24 條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
25 勞基法第38條第1項、第4項、第5項、第6項分別定有明文。

26 ②勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，按勞工未
27 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。1日工資，為勞
28 工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間
29 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1
30 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，為勞基法
31 施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目所明定。經查，原

01 告任職於大毅公司之工作年資為1年1個月又13天，特別休假
02 應有10日，而原告於111年6月離職前1個月薪資即同年5月薪
03 資為29,740元（本院卷二485頁），又原告僅主張7天之特休
04 未休折算工資（本院卷三222頁），則原告得請求大毅公司
05 給付特休未休折算工資6,939元（計算式：29,740元÷30日×7
06 日=6,939元），扣除大毅公司自承已分別於110年5月、111
07 年7月給付予原告991元、5,948元之特休未休折算工資後
08 （本院卷四16-17頁），此亦為原告所不爭執（本院卷三222
09 頁），原告已無剩餘特休未休折算工資得以請求（計算式：
10 6,939元－991元－5,948元＝0元）。從而，原告此部分請
11 求，要屬無據，應予駁回。

12 (2)展新公司部分：

13 原告主張依據111年11月9日兩造於桃園市政府之勞資爭議調
14 解紀錄，展新公司應給付其2.17天之特休未休折算工資7,23
15 0元（本院卷三75、77、223頁）云云，展新公司辯稱依勞動
16 部訂定僱用部分時間工作勞工應注意事項之規定計算結果，
17 原告特別休假時數僅為17小時，特休未休折算工資應為2,01
18 7元（本院卷四17-18頁）等語。經查，觀諸前開勞資爭議調
19 解紀錄之記載，其內容均無提及2.17天特別休假之文字，僅
20 載有：「……(二)資方主張：……2.展新公司願給付李女士：
21 ……(3)特休代金2017元。……」（本院卷三75頁），故難認
22 原告所述為真實，是應認原告就主張前開特休未休折算工資
23 7,230元所憑之依據，未盡舉證之責任，此部分請求自難准
24 許。

25 7.就請求展新公司給付星期日、國定假日加班費部分：

26 (1)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；內政部所
27 定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定
28 應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條
29 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。
30 勞基法第21條第1項、37條第1項、第39條前段分別定有明
31 文。

01 (2)展新公司辯稱因其與大毅公司為關係企業，且原告在被告2
02 公司工作內容均相同，故原告在展新公司之薪資結構係以大
03 毅公司薪資結構為基礎，並據以換算原告時薪為116元，並
04 提出原告與展新公司於110年5月21日簽立之部分時間工作勞
05 工勞動契約（本院卷○000-000頁；卷三10-11頁）為證。經
06 查，雖原告與展新公司前固約定時薪為116元，然依勞基法
07 第21條規定約定工資不得低於基本工資，而自110年、111年
08 起，每小時基本工資已分別調整為160元、168元，業經勞動
09 部公告周知，為已顯著之事實，是兩造間自110年5月23日起
10 至111年6月29日之加班費計算，應分別按110年、111年以時
11 薪160元、168元計算之。是原告得請求展新公司給付如附表
12 五「應補加班費金額」欄所示，自屬有據，逾此範圍之請
13 求，則無理由，不應准許。

14 8.就請求大毅公司、展新公司分別給付職災補償部分：

15 (1)按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負
16 面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受
17 凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場
18 所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性
19 的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受
20 挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來
21 沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意
22 傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成
23 受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個
24 體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的
25 衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和
26 社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人
27 關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即
28 概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認
29 知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究
30 行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

31 (2)本件原告主張被霸凌與大毅公司惡意資遣，導致其罹患憂鬱

01 症焦慮症等達5個月（本院卷一11頁），故以此請求大毅公
02 司、展新公司應分別給付職災補償各40個月平均工資1,816,
03 960元、363,880元云云（本院卷三220、224頁）。然查：

04 ①依據原告提出之111年7月20日育禾身心診所診斷證明書，其
05 上記載病名欄「有混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症」、醫
06 囑欄「宜持續追蹤治療」等語（本院卷一217頁）；次依前
07 開診所病歷表記載：「111/06/22，自述被公司的同事霸
08 凌，同事會尾隨我，故意在我旁邊敲東西，同事會到處說我
09 摸魚，同事會聯合其他越南籍的同事說我壞話，有跟主管反
10 應（按應係「映」之誤），去年五月到職，已經做一年，今
11 年六月變生管，有先去其他診所就診」、「111/06/29，比
12 較容易疲倦，早上起不來，容易因為一些事情心煩，有時覺
13 得應該要放下，但又克制不了自己的想法，最近跟同事都沒
14 有互動，自述今天收到被資遣的通知，想先出去旅遊幾
15 天」、「111/07/06，心情很不平靜，一直想到之前被排擠
16 的事情，"夢到有人跳樓，感到很可怕"，心情很煩燥，又有
17 經濟壓力，年紀大了不知道找得到工作嗎」、「111/07/1
18 3，容易想起之前在公司的事情，覺得自己"被霸凌"反而被
19 公司約談，被資遣，被別人誤解很難過，覺得不公平，會搥
20 自己的胸口，什麼事情都不想做，不知道自己該怎麼辦，跟
21 先生已經離婚幾年了，兩人像朋友關係，也不想讓兒女擔心
22 自己」、「111/07/20，昨天半夜先生打電話給我，告訴我
23 警方有約談前同事，當下又想起之前對方對我霸凌的事情，
24 很慌張，今年六月中有去提告對方，不想跟兒子女兒見面，
25 不想讓他們看見我心情不好，自述已經確定被公司解雇（按
26 應係「僱」之誤），申請copy病歷（按應係「歷」之誤），
27 想去看職業醫學科」（本院卷一221、223頁），惟未見育禾
28 身心診所所有具體詳細說明原告混合焦慮及憂鬱情緒的適應障
29 礙症之成因。

30 ②依首揭所述，職場霸凌係指在工作場所中發生的，藉由權力
31 濫用與不公平的處罰所造成的持續性的冒犯、威脅、冷落、

01 孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被
02 孤立及受傷，進而折損其自信並帶來沈重的身心壓力。原告
03 以大毅公司就徐鴻志霸凌原告，事前未妥為預防，事後亦未
04 調查處理，認大毅公司違反職安法第6條第2項第3款：「雇
05 主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、
06 執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」之規
07 定（本院卷一13、15頁）云云。惟徐鴻志於111年6月14日至
08 16日間對原告做出「因好玩而拿杯子敲擊鐵蓋、不小心把門
09 關起來、把原告放在路中間的車子推到後面、沒有指名道姓
10 的說摸魚摸魚、有把原告的小黃車推走」等行為，此有徐鴻
11 志於同年月17、22日親簽之訪談紀錄表、自述書在卷可參
12 （本院卷二511、513頁），然大毅公司應無從事先採取預防
13 措施，原告固主張大毅公司應向法院聲請核發保護令，命徐
14 鴻志遠離原告工作場所（本院卷一13頁）云云，惟此部分應
15 非法律有賦予大毅公司之權責，況原告已自承：「跟騷法規
16 定的內容，雖然沒有直接要求被告大毅公司等進（按應係
17 「盡」字之誤）到防制跟騷義務」（本院卷三351頁），原
18 告前後主張明顯矛盾，是原告之主張，難認有據；原告復主
19 張被告應落實就業歧視禁止、年齡歧視禁止、性別歧視禁
20 止、性騷擾防治及促進工作平等（本院卷一13、15頁；卷○
21 000-000頁）云云，惟原告此部分之主張與前開徐鴻志之行
22 為態樣應屬不同之法律規定，是難認大毅公司有違反職安法
23 第6條第2項第3款規定。又大毅公司於同年月17日接獲原告
24 申訴徐鴻志職場霸凌一事後，已立即約談徐鴻志（本院卷二
25 511頁），並於同日將處理結果告知原告，原告亦表示「勉
26 強接受、持續觀察」，又原告於同年月23日要求徐鴻志在早
27 會上向其道歉，此有原告於同年月17日、23日親簽之訪談紀
28 錄表在卷可稽（本院卷二512、515頁），而徐鴻志亦於同年
29 月23日接受大毅公司懲處，並同意於翌（24）日在早會全課
30 同仁面前公開道歉，此有徐鴻志於同年月23日親簽之訪談紀
31 錄表在卷可參（本院卷二516頁），足見原告主張大毅公司

01 完全未為處理職場霸凌情事，且使原告持續性地遭受徐鴻志
02 霸凌而未為任何作為（本院卷一13頁），即與事實不符；又
03 原告主張訴外人即大毅公司員工楊垂玲、唐家雲、羅瑞端、
04 蘇美兒、邱雅雯、曾上甄、林永雄等人集體霸凌（本院卷一
05 13頁）云云，然原告與外籍員工確有相處不睦、互動不佳之
06 情事，惟此並非係由外籍員工主動挑起事端，已如前述；再
07 邱雅雯、曾上甄、林永雄依相關訪談紀錄表逐級呈報解僱資
08 遣原告之決定，僅屬人資及原告直屬主管依其等職責所為衡
09 量或評估部屬工作態度及方式，進而決定是否提報解僱資遣
10 之職權行使，自難認構成霸凌。從而，有關徐鴻志以不當行
11 為或言語而與原告發生之衝突應為偶發性，亦無從證明徐鴻
12 志、外籍員工及人資與原告直屬主管有如原告所主張係單方
13 面針對且長期施行之霸凌行為，與職場霸凌要件容有未合。

14 ③原告又主張林銘德霸凌數名菲籍員工部分（本院卷一7、9
15 頁），因原告非事件當事人，其所指陳內容無涉於自身權
16 益，且其對於事實之陳述，或因不瞭解、或因事後確認而有
17 不同，單憑原告空言指摘，難以遽信。

18 ④原告另主張大毅公司、展新公司應分別給付職災補償各40個
19 月平均工資1,816,960元、363,880元，作為免除「將來的原
20 領工資補償義務」（本院卷三224頁）云云。然按勞基法第5
21 9條第1項第2款但書規定，醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經
22 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款
23 之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，
24 免除此項工資補償責任。經查，前開規定係就勞工因職業災
25 害，於醫療期間屆滿2年仍未能痊癒者，在指定醫院審定為
26 喪失原有工作能力，惟不符合殘廢給付標準情形下，雇主得
27 一次給付40個月平均工資後，作為終了，以免除雇主繼續補
28 償之責任。此乃為避免雇主之責任過重之立法。從而，該規
29 定既屬免除雇主之工資補償責任，惟雇主得行使之，至於勞
30 工則不得據為請求之依據，況原告主張其得各請求補償40個
31 月平均工資一節，與上述勞基法第59條第2款但書規定不盡

01 相符，是原告之主張，即屬無據。

02 9.就請求大毅公司、展新公司分別補提繳勞退金部分：

03 (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
04 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
05 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或
06 足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
07 害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
08 分別定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞
09 工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
10 定之前，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
11 足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞
12 工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損
13 害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
14 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
15 狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

16 (2)按第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所
17 得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定
18 之，勞退條例第14條第5項定有明文。原告主張被告2公司就
19 其任職期間，未為其按月提繳足額勞退金至其設於勞保局之
20 勞退專戶，被告2公司應各提繳如附表一「補提繳勞退金」
21 欄所示之金額等語（本院卷○000-000頁），並有原告提出
22 之勞退專戶明細資料為證（本院卷○000-000頁），大毅公
23 司則抗辯已補提繳勞退金，展新公司則抗辯並未短報勞退金
24 （本院卷四14、19頁）等語，並提出勞保局111年9月12日保
25 退三字第11160113760號函暨檢附月提繳工資明細表、111年
26 8月勞退金計算名冊-雇主提繳等資料（本院卷四87-92頁）
27 為證。然依勞動部分別於110年1月1日、111年1月1日公布生
28 效之勞退金月提繳分級表，分別計算大毅公司應提繳部分詳
29 如附表六「合計」欄所示，則原告得請求大毅公司依法應補
30 提繳此部分勞退金至其設於勞保局之勞退專戶，為有理由，
31 應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。另展新

01 公司並無未足額提繳之情形（詳如附表七所示），是原告依
02 上開規定，請求展新公司補提繳勞退金至其設於勞保局之勞
03 退專戶，係屬無據，不應准許。

04 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
06 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
07 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
08 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。兩造不爭
09 執並約定應給付工資之日期為各該工作月份之次月5日，核
10 屬有確定期限之給付，而原告就前開給付積欠工資、加班費
11 等項目均請求自民事陳述意見(六)暨完整訴之聲明陳報補正狀
12 繕本送達翌日（即112年4月18日，本院卷四212頁）起算法
13 定遲延利息，依上開規定，自屬有據。

14 六、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例等規定，請求：(一)確認
15 兩造間僱傭關係存在；(二)大毅公司應給付原告267,660元，
16 及自112年4月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息；(三)展新公司應給付原告28,590元，及自112年4月18日
18 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)大毅公司應提
19 繳3,467元至原告設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予
20 准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決
21 第2、3、4項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
22 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
23 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
24 預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部
25 分，原告雖聲請法院依職權宣告假執行，惟此乃促請法院職
26 權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告
27 敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此
28 敘明。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
30 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79

01 條。
 02 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
 03 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

04 正本係照原本作成。
 05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
 06 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
 07 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
 08 應一併繳納上訴審裁判費。

09 書記官 邱淑利
 10 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日

11 以下附表金額均為新臺幣(元)

12 附表一：原告起訴主張之項目及金額
 卷頁碼：本院卷○000-000頁

| 編號 | 請求對象 | 平日 加班費 | 星期六 加班費 | 績效獎金 | 9個月 薪資 (111.7-112.3) | 2個月 年終 | 三節 禮金 | 1個月 員工分紅 | 特休未休 折算工資 | 星期日、 國定假日 加班費 | 職災補償 (40個月) | 合計 | 補提繳勞退金 |
|----|------|-----------|------------|--------|----------------------------|-----------|----------|-------------|-------------------|---------------------|----------------|------------|--------|
| 1 | 大毅公司 | 28,016元 | 54,201元 | 4,003元 | 408,816元 | 90,848元 | 3,000元 | 45,424元 | 4,989元 (7天) | - | 1,816,960元 | 2,456,257元 | 8,169元 |
| 2 | 展新公司 | - | - | - | - | - | - | - | 7,230元 (2.17天) | 67,734元 | 363,880元 | 438,844元 | 1,296元 |

13 附表二：
 卷頁碼：本院卷一5、7頁；卷○000-000頁；卷三8-10、13頁；卷四214頁

| 受僱公司 | 到職日 (年月日) | 最後工作日 (年月日) | 擔任職務/職稱 | 工作地點 | 給付薪資項目 | 發薪時間 |
|------|--------------|----------------|--|--|---|-----------------------|
| 大毅公司 | 110.5.17 | 111.6.29 | ①受僱之初：生產一部四課技術員 負責C2端塗印刷站之折粒、篩料、找急件 ②110年8月開始：生產五部二課技術員 負責成品不良品的處理、協助篩料 ③111年5月：急件排線後生產確認、查詢生 管急單，整理列印單據後，找料及配線生 產 | ①110.5.17起：長興廠 ②110.7.21至111.6.29：南山廠 | 月薪27,920元（本薪25,920至2 7,740元，全勤獎金2,000元）、 特別津貼、加班獎金。 | 月薪：次月5日 績效獎金：次月20日 |
| 展新公司 | 110.5.23 | 111.6.29 | ①負責C2端塗印刷站之折粒、篩料、找急件 ②負責執行生產急件排程管理，協助篩料 ③111年5月：急件排線後生產確認、查詢生 管急單，整理列印單據後，找料及配線生 產 | 110.5.23至111.6.29：展新公司 | 部分工時，時薪116至123元計酬 全月月薪均為假日加班費。 | 次月5日 |

14 附表三：原告每月薪資明細表項目及正常工時時薪
 卷頁碼：本院卷二485頁

| 年月 | 基本薪資 | 全勤獎金 | 當月薪資 | 當月時薪 |
|-------|---------|--------|---------|------|
| 110/5 | 12,960元 | 0元 | 12,960元 | 108元 |
| 110/6 | 25,920元 | 1,000元 | 26,920元 | 112元 |
| 110/7 | 25,920元 | 2,000元 | 27,920元 | 116元 |
| 110/8 | 25,920元 | 2,000元 | 27,920元 | 116元 |
| 110/9 | 26,280元 | 2,000元 | 28,280元 | 118元 |

(續上頁)

01

| | | | | |
|---|---------|--------|---------|------|
| 110/10 | 26,280元 | 2,000元 | 28,280元 | 118元 |
| 110/11 | 26,280元 | 2,000元 | 28,280元 | 118元 |
| 110/12 | 26,280元 | 2,000元 | 28,280元 | 118元 |
| 111/1 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 111/2 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 111/3 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 111/4 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 111/5 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 111/6 | 27,740元 | 2,000元 | 29,740元 | 124元 |
| 備註：110/5/17到職，當月時薪=12,960元×30天÷15天÷每月240小時 110/6-111/6之當月時薪=當月薪資÷每月240小時 | | | | |

02

附表四：法院計算原告得請求大毅公司給付加班費之金額

| 月份 | 上班總日數 | 平日工作日數 | 平日加班前2小時 | | 平日加班後2小時 | | 休假日工作日數 (E) | 加班費前8小時不足額 (F=E*8*時薪) | 加班費後2-3小時不足額 (G=加班時間*時薪*1.34) | 應扣減金額 已付加班獎金+免稅加班 (H) | 應補加班費金額 (I=B+D+F+G-H) |
|--|-------|--------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| | | | 核定時數 (A=2小時*平日工作日數) | 加班費不足額 (B=A*時薪*1.34) | 核定時數 (C=加班時間*平日工作日數) | 加班費不足額 (D=C*時薪*1.67) | | | | | |
| 110/5 | 11 | 11 | 22 | 3,184元 | 3.67 | 661元 | 0 | 0元 | 0元 | 4,131元 | -286元 |
| 110/6 | 21 | 20 | 40 | 6,003元 | 6.67 | 1,247元 | 1 | 896元 | 350元 | 9,692元 | -1,196元 |
| 110/7 | 21 | 21 | 42 | 6,528元 | 7.00 | 1,356元 | 0 | 0元 | 0元 | 7,858元 | 26元 |
| 110/8 | 22 | 22 | 44 | 6,839元 | 7.33 | 1,421元 | 0 | 0元 | 0元 | 8,233元 | 27元 |
| 110/9 | 22 | 21 | 42 | 6,641元 | 7.00 | 1,379元 | 1 | 944元 | 369元 | 10,184元 | -851元 |
| 110/10 | 20 | 19 | 38 | 6,009元 | 6.33 | 1,248元 | 1 | 944元 | 369元 | 9,426元 | -856元 |
| 110/11 | 22 | 22 | 44 | 6,957元 | 7.33 | 1,445元 | 0 | 0元 | 0元 | 8,338元 | 64元 |
| 110/12 | 22 | 19 | 38 | 6,009元 | 6.33 | 1,248元 | 0 | 0元 | 0元 | 7,202元 | 55元 |
| 111/1 | 20 | 20 | 40 | 6,646元 | 6.67 | 1,381元 | 0 | 0元 | 0元 | 6,378元 | 1,649元 |
| 111/2 | 16 | 16 | 32 | 5,317元 | 5.33 | 1,104元 | 0 | 0元 | 0元 | 7,972元 | -1,551元 |
| 111/3 | 22 | 22 | 43 | 7,145元 | 7.67 | 1,588元 | 0 | 0元 | 0元 | 8,647元 | 86元 |
| 111/4 | 20 | 16 | 32 | 5,317元 | 5.33 | 1,104元 | 2 | 1,984元 | 388元 | 9,158元 | -365元 |
| 111/5 | 15 | 15 | 30 | 4,985元 | 5.00 | 1,035元 | 0 | 0元 | 0元 | 5,979元 | 41元 |
| 111/6 | 21 | 19 | 38 | 6,314元 | 6.33 | 1,312元 | 1 | 992元 | 388元 | 8,964元 | 42元 |
| 合計 | | | | | | | | | | | -3,115元 |
| 備註：本院卷二485頁；卷三25、27、389-415頁；卷四23-36頁 加班20分鐘=0.00000000小時；C欄「加班時間」為0.00000000小時；G欄「加班時間」為2.00000000小時 僅上滿8小時未達加班日期：110/12/3、110/12/21、110/12/30、111/4/25、111/4/28、111/6/29 111/3/16加班1.67小時 | | | | | | | | | | | |

03

附表五：法院計算原告得請求展新公司給付加班費之金額

| 月份 | 上班總日數 | 休息日工作日數 | 休息日加班前2小時 | | 休息日加班後6小時 | | 休息日加班第9-11小時 | | 應扣減金額 已付加班費 (G) | 應補加班費金額 (H=B+D+F-G) |
|-------|-------|---------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| | | | 核定時數 (A=2小時*休息日工作日數) | 加班費不足額 (B=A*時薪*1.34) | 核定時數 (C=6小時*休息日工作日數) | 加班費不足額 (D=C*時薪*1.67) | 核定時數 (E=加班時間*休息日工作日數) | 加班費不足額 (F=E*時薪*2.67) | | |
| 110/5 | 2 | 2 | 4 | 858元 | 12 | 3,206元 | 4.67 | 1,994元 | 4,395元 | 1,663元 |
| 110/6 | 2 | 2 | 4 | 858元 | 12 | 3,206元 | 4.67 | 1,994元 | 4,395元 | 1,663元 |
| 110/7 | 2 | 2 | 4 | 858元 | 12 | 3,206元 | 4.67 | 1,994元 | 4,393元 | 1,665元 |
| 110/8 | 3 | 3 | 6 | 1,286元 | 18 | 4,810元 | 7.00 | 2,990元 | 6,589元 | 2,497元 |
| 110/9 | 3 | 3 | 6 | 1,286元 | 18 | 4,810元 | 7.00 | 2,990元 | 6,674元 | 2,412元 |

(續上頁)

01

| | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|--------|----|--------|------|--------|--------|---------|
| 110/10 | 4 | 4 | 8 | 1,715元 | 24 | 6,413元 | 9.33 | 3,987元 | 8,899元 | 3,216元 |
| 110/11 | 3 | 3 | 6 | 1,286元 | 18 | 4,810元 | 7.00 | 2,990元 | 6,674元 | 2,412元 |
| 110/12 | 3 | 3 | 6 | 1,286元 | 18 | 4,810元 | 7.00 | 2,990元 | 6,674元 | 2,412元 |
| 111/1 | 2 | 2 | 4 | 900元 | 12 | 3,367元 | 4.67 | 2,093元 | 4,679元 | 1,681元 |
| 111/2 | 4 | 4 | 8 | 1,801元 | 24 | 6,733元 | 9.33 | 4,187元 | 9,359元 | 3,362元 |
| 111/3 | 2 | 2 | 4 | 900元 | 12 | 3,367元 | 4.67 | 2,093元 | 4,679元 | 1,681元 |
| 111/4 | 2 | 2 | 4 | 900元 | 12 | 3,367元 | 2.33 | 1,047元 | 3,909元 | 1,405元 |
| 111/5 | 1 | 1 | 2 | 450元 | 6 | 1,683元 | 2.33 | 1,047元 | 2,340元 | 840元 |
| 111/6 | 2 | 2 | 4 | 900元 | 12 | 3,367元 | 4.67 | 2,093元 | 4,679元 | 1,681元 |
| 合計 | | | | | | | | | | 28,590元 |

備註：原告係按時計薪，110年1月1日起，每小時基本工資為160元；111年1月1日起，每小時基本工資為168元。
 本院卷二487頁；卷三25、27、389-415頁；卷四93-106頁
 加班20分鐘=0.00000000小時；E欄「加班時間」為2.00000000小時
 僅上滿8小時日期:111/4/10

02

| 年月 | 實領薪資 (A) (本院卷二485頁) | 應補加班費 (B) | 應領薪資 (C=A+B) | 應提繳 勞退金工資 (D) | 應提撥 勞退金額 (E=D*6%) | 雇主已提撥 勞退金額 (F) (本院卷〇〇〇 -〇〇〇頁) | 雇主已補提撥 勞退金額 (G) (本院卷四92頁) | 短提金額 (H=E-F-G) |
|------------------|---------------------------|--------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|---|------------------------------------|-------------------|
| 110/5 (17日到職) | 16,247元 | -286元 | 15,961元 | 16,500元 | 479元 (16,500元×0.06×15/31) | 806元 | 0元 | -327元 |
| 110/6 | 36,008元 | -1,196元 | 34,812元 | 36,300元 | 2,178元 | 1,728元 | 0元 | 450元 |
| 110/7 | 35,988元 | 26元 | 36,014元 | 36,300元 | 2,178元 | 1,728元 | 0元 | 450元 |
| 110/8 | 36,413元 | 27元 | 36,440元 | 38,200元 | 2,292元 | 1,728元 | 0元 | 564元 |
| 110/9 | 43,223元 | -851元 | 42,372元 | 43,900元 | 2,634元 | 1,728元 | 564元 | 342元 |
| 110/10 | 37,675元 | -856元 | 36,819元 | 38,200元 | 2,292元 | 1,728元 | 564元 | 0元 |
| 110/11 | 33,812元 | 64元 | 33,876元 | 34,800元 | 2,088元 | 1,728元 | 564元 | -204元 |
| 110/12 | 31,113元 | 55元 | 31,168元 | 31,800元 | 1,908元 | 1,728元 | 564元 | -384元 |
| 111/1 | 33,108元 | 1,649元 | 34,757元 | 34,800元 | 2,088元 | 1,728元 | 564元 | -204元 |
| 111/2 | 33,011元 | -1,551元 | 31,460元 | 31,800元 | 1,908元 | 1,728元 | 564元 | -384元 |
| 111/3 | 39,778元 | 86元 | 39,864元 | 40,100元 | 2,406元 | 2,292元 | 342元 | -228元 |
| 111/4 | 38,739元 | -365元 | 38,374元 | 40,100元 | 2,406元 | 2,292元 | 342元 | -228元 |
| 111/5 | 34,039元 | 41元 | 34,080元 | 34,800元 | 2,088元 | 0元 | 342元 | 1,746元 |
| 111/6 (29日離職) | 36,695元 | 42元 | 36,737元 | 38,200元 | 2216元 (38,200元×0.06×29/30) | 0元 | 342元 | 1,874元 |
| 合計 | | | | | | | | 3,467元 |

備註：到職日及離職日各未滿1個月之月份，當月勞退金之應提撥勞退金額按天數計算。

03

| 年月 | 上班總 日數 | 實領薪資 (A) (本院卷一487頁) | 應補加班費 (B) | 應領薪資 (C=A+B) | 應提繳 勞退金工資 (D) | 應提撥 勞退金額 (E=D*6%*上班總 日數/當月日數) | 雇主已提撥 勞退金額 (F) (本院卷〇〇〇- 〇〇〇頁) | 短提金額 (G=E-F) |
|------------------|-----------|---------------------------|--------------|-----------------|---------------------|--|---|-----------------|
| 110/5 (23日到職) | 2 | 4,327元 | 1,663元 | 5,990元 | 6,000元 | 23元 | 120元 | -97元 |
| 110/6 | 2 | 4,140元 | 1,663元 | 5,803元 | 6,000元 | 24元 | 450元 | -426元 |
| 110/7 | 2 | 4,138元 | 1,665元 | 5,803元 | 6,000元 | 23元 | 450元 | -427元 |
| 110/8 | 3 | 6,334元 | 2,497元 | 8,831元 | 9,900元 | 57元 | 450元 | -393元 |
| 110/9 | 3 | 6,419元 | 2,412元 | 8,831元 | 9,900元 | 59元 | 450元 | -391元 |
| 110/10 | 4 | 8,644元 | 3,216元 | 11,860元 | 12,540元 | 97元 | 450元 | -353元 |
| 110/11 | 3 | 6,419元 | 2,412元 | 8,831元 | 9,900元 | 59元 | 450元 | -391元 |
| 110/12 | 3 | 6,419元 | 2,412元 | 8,831元 | 9,900元 | 57元 | 450元 | -393元 |
| 111/1 | 2 | 4,424元 | 1,681元 | 6,105元 | 7,500元 | 29元 | 450元 | -421元 |
| 111/2 | 4 | 9,104元 | 3,362元 | 12,466元 | 12,540元 | 107元 | 450元 | -343元 |

(續上頁)

01

| | | | | | | | | |
|------------------|---|--------|--------|--------|--------|-----|------|---------|
| 111/3 | 2 | 4,424元 | 1,681元 | 6,105元 | 7,500元 | 29元 | 450元 | -421元 |
| 111/4 | 2 | 3,654元 | 1,405元 | 5,059元 | 6,000元 | 24元 | 450元 | -426元 |
| 111/5 | 1 | 2,085元 | 840元 | 2,925元 | 3,000元 | 6元 | 0元 | 6元 |
| 111/6 (29日離職) | 2 | 4,433元 | 1,681元 | 6,114元 | 7,500元 | 30元 | 0元 | 30元 |
| 合計 | | | | | | | | -4,443元 |

備註：到職日及離職日各未滿1個月之月份，當月勞退金之應提撥勞退金額按天數計算。
110/5/23-111/6/29係按時計薪，非每月每日均有上班，故每月之應提撥勞退金額按上班天數計算。

02

| 編號 | 請求對象 | 平日、星期六 加班費 | 績效獎金 | 9個月 薪資 (111.7-112.3) | 2個月 年終 | 三節 禮金 | 1個月 員工分紅 | 特休未休 折算工資 | 星期日、 國定假日 加班費 | 職災補償 (40個月) | 合計 | 補提繳勞退金 |
|----|------|---------------|------|----------------------------|-----------|----------|-------------|--------------|---------------------|----------------|----------|--------|
| 1 | 大毅公司 | - | - | 267,660元 | - | - | - | - | 未請求 | - | 267,660元 | 3,467元 |
| 2 | 展新公司 | 未請求 | 未請求 | 未請求 | 未請求 | 未請求 | 未請求 | - | 28,590元 | - | 28,590元 | - |