

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第63號

原告 王翔
被告 岳豐科技股份有限公司

法定代理人 葉春榮（即嘉榮投資有限公司指派代表人）

訴訟代理人 林義傑

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7月17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、被告應給付原告新臺幣19,346元，並自民國112年2月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及自民國112年2月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告新臺幣34,900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、被告應自民國111年12月1日起至原告復職日止，按月提撥新臺幣2,178元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
 - 四、原告其餘之訴駁回。
 - 五、訴訟費用由被告負擔。
 - 六、本判決主文第二項前段所命給付得假執行。但如被告以新臺幣19,346元預供擔保後，得免為假執行。
 - 七、本判決主文第二項後段、第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保，得免為假執行。
 - 八、原告其餘假執行之聲請駁回。
- 事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
03 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
04 條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於提出勞動事件起
05 訴狀時原聲明請求為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。
06 (二)被告應自民國111年12月1日起至原告復職日止，按月於每
07 月10日給付原告新臺幣（下同）34,400元，及自各期應給付
08 日之次日起加付法定遲延利息。(三)被告應自111年12月1日起
09 至原告復職日止，按月提撥勞工退休金（下稱勞退金）2,17
10 8元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金
11 個人專戶（下稱勞退專戶）（本院卷一7-9頁）。嗣將前開
12 聲明第2項按月給付之金額擴張為34,900元（本院卷二78
13 頁），並追加願供擔保請准宣告假執行等語（本院卷二25
14 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應
15 予准許。

16 貳、實體方面：

17 一、原告主張：原告自110年5月10日起受僱於被告，擔任資訊工
18 程師，約定每月薪資34,900元，並於次月10日發放。詎被告
19 於111年11月10日以公司訂單減少、營收下滑，依勞動基準
20 法（下稱勞基法）第11條第2款業務緊縮之規定為由解僱原
21 告，並給付原告資遣費、20日預告工資及給付薪資至同年月
22 30日，惟原告係基層人員，不知被告是否確有業務緊縮之情
23 事，也未見被告依解僱最後手段性原則，在資遣之前有為任
24 何保障原告工作權之措施，若被告因一時成本考量而恣意解
25 僱原告，不但與法律規定不符，且對於原告權益打擊至鉅。
26 為此，爰依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）約定、民
27 法僱傭、勞基法等勞動法令規定，提起本件訴訟。並聲明：
28 如上開變更後之聲明所示。

29 二、被告則以：

30 (一)被告於111年間因業務緊縮、訂單減少，同年接單量自第一
31 季起即遞減至年尾，被告並嘗試其他經濟上可行之迴避解僱

手段，例如加班限制、嚴控加班、鼓勵休假、內部新增事假
2、凍結人事停止僱用新進人員等最後手段，然不得已於同
年12月間關掉楊梅廠，裁員19人，截至原告起訴時，狀況仍
未改善，復無聘僱勞工需求。再被告於109年起，營業毛
利、營業利益、稅前淨利即逐年遞減；每股盈餘除111年第
三季因代子公司處分不動產歸屬被告公司外，亦呈虧損狀
態，即本業仍在虧損狀態中，堪認被告業務於111年間有緊
縮之情，被告因持續虧損而依勞基法第11條第2款規定終止
系爭勞動契約，於法有據。

(二)況原告有以下不適任狀況，經被告考量後始列入本次資遣之
列：

- 1.原告欠缺資訊部門專員應具備之能力，對數據分析不熟悉，
以致完成之工作屢有錯誤，經多次要求原告改善，原告均置
之不理。
- 2.原告於任職期間經常性請假、未確實執行出缺勤刷卡程序、
利用電腦設備處理私人事務等違反勞工忠誠履行給付義務
（於電腦設備大量儲存色情影片、上班玩手機遊戲）。
- 3.被告於111年6月間與原告進行會談，就原告工作缺失提出具
體建議及改善方向，嗣於同年8月31日再向原告說明其工作
之問題並要求改善，原告仍未改善，顯有不能勝任工作事
由。

(三)兩造曾於111年10月14日經桃園市政府勞動局調解，被告於
資遣原告前，在可期待範圍內依誠信原則採用對原告權益影
響較輕之替代措施，確保原告之僱用地位得以繼續存在，已
盡安置義務，但為原告拒絕接受；是以被告無從繼續僱用原
告，符合解僱最後手段性原則，即得預告原告終止系爭勞動
契約。再原告110年考績平均得分為74分，111年上半年考績
為63分（乙等），與同部門其他員工平均逾84分相差懸殊，
其工作表現不符合部門主管預期，部門主管判斷原告無法勝
任工作，實難期待被告面臨鉅額虧損救亡圖存之際，迴避終
止系爭勞動契約。被告於110年第4季起持續虧損，該111年

01 度常續性稅後淨利總虧損更達1,099百萬元，因此減縮業
02 務，不得已始依勞基法第11條第2款規定，終止與原告及訴
03 外人等之僱傭契約，並依法給付原告資遣費。如認系爭勞動
04 契約未經合法終止，原告離職後轉向他處服勞務而另有所
05 得，應自系爭薪資扣除，並以前揭資遣費返還請求權，與
06 原告請求之薪資等差額相互抵銷。

07 (四)綜上，被告如不精簡部分人力，實難維持公司與全體員工之
08 永續發展與僱用，而有解僱原告與其他部分員工之必要。原
09 告所任職單位原編制5人，基於人力精簡政策需求須縮編1
10 人，原告因前揭行為表現不佳，經被告評估列為精簡對象，
11 被告不得已方依勞基法第11條第2款規定預告終止系爭勞動
12 契約，並發給預告工資等，是被告依勞基法第11條第2款所
13 規定終止系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則，自屬合
14 法等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利
15 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、兩造不爭執事項（本院卷二49-50頁）：

17 (一)原告自110年5月10日起受僱於被告，擔任資訊工程師，離職
18 當月工資為34,900元。

19 (二)被告於111年11月10日告知原告因訂單減少、營收下滑，依
20 勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約。

21 (三)被告業於111年12月9日給付原告資遣費、預告工資共50,454
22 元。

23 (四)被告有交付附件三之離職原因欄為空白之離職證明書及離職
24 原因勾選勞基法第11條第2款離職證明書各1份予原告（本院
25 卷一17、19頁）。

26 (五)原告曾向桃園市政府申請勞資爭議調解，分別於111年10月1
27 4日、同年12月26日在桃園市政府進行調解，調解結果為111
28 年10月14日原告撤回調解，同年12月26日兩造調解不成立。

29 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

30 (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
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂

01 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
03 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
04 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
05 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
06 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
07 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
08 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
09 確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而
10 此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告
11 提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上
12 利益。

13 (二)被告依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，並非合
14 法：

15 1.按雇主依勞基法第11條第2款規定，以虧損或業務緊縮為
16 由，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有虧損或業務緊
17 縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之。所稱業務緊
18 縮，係指雇主在相當一段期間營運不佳，生產量、銷售量明
19 顯減少，或營業收入長期遞減，其整體業務應予縮減而言。
20 雇主依本款規定終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，
21 必無其他方法可資使用，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞
22 動契約，倘未產生多餘人力，甚至業務增加，仍需僱用勞工
23 時，即不得依上開規定終止勞動契約。

24 2.依被告於104年至111年間之營業收入淨額依序為：6,732百
25 萬元、7,380百萬元、11,818百萬元、11,792百萬元、11,57
26 3百萬元、11,436百萬元、12,447百萬元、11,671百萬元；
27 同時期綜合損益分別為：152百萬元、334百萬元、185百萬
28 元、430百萬元、72百萬元、160百萬元、26百萬元、1,111
29 百萬元等情，有被告提出之104年至111年損益簡表（按年）
30 在卷可考（本院卷一75頁），其歷年營業仍有淨利，顯無虧
31 損情事，又營收雖有起伏，惟並非長期遞減，被告抗辯111

01 年度常續性稅後淨利總虧損達1,099百萬元，因而減縮業務
02 云云（本院卷一60、75、77、257頁），惟依常續性稅後淨
03 利觀之，此僅有111年第3季始發生高達838百萬元之虧損，
04 且無論依104年至111年損益簡表（按年）、110年至111年損
05 益簡表（按季）之內容，被告營利或有增加，或有減少，但
06 並非持續相當期間減少，應可認定。

07 3.被告自110年7月22日起至同年11月1日止，及112年3月6日迄
08 今，仍委託一零四資訊科技股份有限公司刊登「QA工程師」
09 徵才廣告一情，有該公司112年7月6日一資字第20233LA0700
10 3號函在卷可憑（本院卷一27-30頁；卷二第72-76頁），足
11 見被告並無業務緊縮產生多餘人力之情事，其以業務緊縮為
12 由終止系爭勞動契約，不符合最後手段性原則。

13 4.被告固辯稱：被告於資遣原告前，在可期待範圍內依誠信原
14 則採用對原告權益影響較輕之替代措施，確保原告之僱用地
15 位得以繼續存在，已盡安置義務，但為原告拒絕接受云云
16 （本院卷一60、257-258頁），並舉徵詢工作意願調查表1份
17 為證（本院卷一95頁）。惟查，前揭調查表之日期為「111
18 年12月12日」，已晚於被告向原告表示資遣之日期「111年1
19 月10日」〔兩造不爭執事項(二)〕，難認被告已盡安置義
20 務。

21 5.被告另辯稱原告有不適任之情況，經被告考量後始列入本次
22 資遣之列云云（本院卷一59頁），惟查：

23 (1)按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
24 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
25 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工
26 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由（最高法院101年度
27 台上字第366號、95年度台上字第2720號判決意旨參照）。
28 又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發
29 動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由
30 及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合
31 法終止勞動契約（參照最高法院110年度台上字第2705號判

決意旨）。勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（參照最高法院109年度台上字第1518號判決意旨）。

(2)依被告111年11月10日與原告面談之內容，僅提及「公司縮減人力……訂單不足，故公司做此調配……」等情，有被告員工面談紀錄表1份在卷可按（本院卷一141頁）。另依被告提供原告之111年11月30日離職證明書中之離職原因欄已勾選原告係「一、非自願離職……勞動基準法第十一條第二款」等語（本院卷一243頁）。又被告於111年12月26日勞資爭議調解會議上主張確實是因勞基法第11條第2款規定之業務緊縮為由將原告資遣等語（本院卷一249頁），足見被告當時係以業務緊縮為系爭勞動契約終止事由，自不得隨意改列不能勝任工作為終止事由。

(3)況按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款固有明文。惟揆諸其立法意旨，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，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，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96年度台上字第2630號判決意旨參照）。另依被告人事管理辦法（下稱系爭辦法）第43條第3款規定略以：「三、每年定期由人事部門依據考核等次……以作為薪資調整及年終獎金發放之參考依據」、第54條規定：「從業人員有違紀違章者，應由直屬主管或人事部門酌情提報並填立『獎懲申請單』，提送執行長審議後懲處之」（本院卷一172、1

77頁)。查：

- ①依被告提出考核期間110年7月至12月、111年1月至6月之間接人員考核表各1份（本院卷一79、80頁）觀之，原告考核總分分別為74、63分，考績等次為「乙等」，依系爭辦法第43條第3款規定，前揭考核結果僅得作為薪資調整及年終獎金發放之參考。
- ②另依111年1月至6月之間接人員考核表內容，原告就考核項目中工作效率係「工作不誤期，表現符合要求」、工作品質係「正確率在80%以上」、判斷能力係「判斷力一般，仍仰賴主管指示或引導」均取得區間值最高分，難認原告主客觀上有何不能勝任之情。
- ③有關原告任職期間之表現，證人即被告所屬資訊部及管理部主管黃宗武證稱：我是原告上司，原告應徵進來是偏軟體工程師，主要給他做BI工程師職務，就是商業智慧分析，對於邏輯分析及資料分析能力須具備，他從111年2月開始做數據分析。同年9月5日上班時，我分派一張EXCEL給原告，請他作成一張POWER BI分析圖表，並提供類似範本給他，再告訴他如果不清楚可以請教另外一位訴外人簡上傑工程師，他們工作內容相同，可是原告未完成，他說我們提供的資料他看不懂，第二是簡上傑不教導他，2人溝通不良，原告在同年9月初請事假2，請了快1個月，後續我還是要原告一樣要將報表完成。另111年6月原告有做了庫存分析報表，我同年10月20日有繼續派工給他，請他修正，他修正回來的內容還是有錯，哪裡沒有達標我都清清楚楚的告訴他，專業教育訓練我們有辦過，甚至他能力不足部分我有請簡上傑去協助等語（本院卷二51、54-58頁），可見原告固於110年5月10日到職〔兩造不爭執事項(一)〕，惟被告遲至111年2月始交辦原告數據分析相關之工作，原告對相關內容未必熟悉，證人黃宗武固有指派簡上傑協助原告，然得知其等溝通不良時，有何進一步協調、化解爭端，而經證人黃宗武指正哪些具體內容後，原告仍有何出錯之情，或曾對原告施以何種教育訓練或

改善措施，均未見被告舉證以實其說，據此足證被告並無對原告施行輔導改善計畫，亦無使用記過、降級或減薪等其他迴避解僱之手段。

④被告又辯稱原告任職期間經常性請假，未確實執行出勤刷卡程序云云（本院卷一59頁），惟依原告在職期間假別統計表內容（本院卷一91、93頁），原告於110年之事假天數僅5天左右，至於111年原告雖請事假共4天、事假2共20天，然被告曾為因應原物料交期銜接生產排程空窗、第三季接單生產狀況及第四季訂單等情形，指示所屬員工自111年8月8日至同年12月31日之期間「鼓勵排休」，有電子郵件各1份在卷可查（本院卷一69-73頁），則原告依公司政策申請事假2，難認有違反勞工忠誠履行給付義務。

⑤至被告另辯稱原告利用公司電腦設備儲存色情影片、上班玩手機遊戲而有不適任之情等語（本院卷一59頁），惟打手遊部分，證人黃宗武證稱：我多次看到原告上班玩手遊，我於111年6月中、同年8月31日有勸戒原告，到同年10、11月陸續原告還是有在工作時間玩手機、打手遊等語（本院卷57-58頁），可見縱認被告多次發現原告於上班期間打手遊，然未依系爭辦法第54條規定對原告進行相關懲處程序；至於電腦中儲存色情影片之事，係原告於111年11月30日將工作電腦交回被告時，經被告復原硬碟內軌跡始悉上情一節，亦據證人黃宗武證述明確（本院卷二58頁），是被告尚不得以事後始發覺原告使用之公務電腦內存放色情影片，作為認定原告係不適任之依據。從而被告於終止系爭勞動契約前，僅由原告之直屬主管黃宗武以口頭輔導方式等訓誡原告，未依系爭辦法相關規定給予懲處，或提供相關輔導改善計畫，無從促使原告改善其工作表現。

(4)綜上，被告並無舉證證明對原告提供教育或訓練，以協助原告改善工作績效，亦無對原告利用公司電腦設備儲存色情影片、上班玩手機遊戲等行為採取任何懲戒處分如記過、降級、減薪、留職停薪等手段，則被告既無對原告施行輔導改

善計畫，亦無確認原告於客觀上不能符合被告之經濟上期待，即逕行終止系爭勞動契約，澈底剝奪原告之工作權，顯然輕重失衡，有違解僱最後手段性原則。是被告所辯，並不足採。原告主張系爭勞動契約未經合法終止，請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。

(三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應自111年12月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告34,900元本息，有無理由？

1.被告抗辯系爭勞動契約終止日為111年11月10日，離職證明書記載離職日為同年月30日係作業上疏失云云（本院卷二48頁）。惟查，依被告提供有關原告列入資遣名單之111年11月3、8日附呈中，第2、(3)預定資遣日記載略以：「……建議資遣生效日為111.12.1（即最後在職日為111.11.30，該日進行退保）」（本院卷一83、87頁），參以被告統計原告111年11月之請假天數為17.25天（公假14天、特休0.25天、病假3天），已逾被告抗辯系爭勞動契約終止日即111年11月10日之任職天數，復觀諸被告計算原告薪資至111年11月30日一情，有資遣費計算通知、員工面談紀錄表、111年11月員工薪資單、中國信託商業銀行（股）公司付收款人明細、交易付款收據等件在卷可佐（本院卷一97、101、113、127、137頁），可知被告實質上亦認定系爭勞動契約係111年11月30日終止，是被告此部分所辯，尚嫌無據。

2.承前所述，被告於111年11月30日解僱原告既不合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

3.另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；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條前段、第235條、第234條分別定有明文。又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號民事判決意旨同此見解）。查，被告於111年1月10日依勞基法第11條第2款規定向原告表示終止系爭勞動契約，顯見被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示；再者，原告於111年11月23日向桃園市政府申請勞資爭議調解，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(五)〕，參以該次勞資爭議調解紀錄中，原告均質疑被告終止系爭勞動契約、拒絕原告進入公司之合法性，堪認原告亦無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告，惟被告並未為任何表示，益徵被告已拒絕受領原告勞務之表示。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責；且被告於受領遲延後，既未再對原告表示受領勞務之意或就受領給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告仍然受領勞務遲延。

4.另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。查原告離職當月薪資為34,900元為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，且薪資於每月10日結帳核發乙節，為被告自承在卷（本院卷二48頁）。從而，原告依民法第487條前段之規定，請求被告自111年12月1日起至其復職之日止，應按月於每月10日給付原告以34,900計算之薪資，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

5.按抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第335條第1項定有明文。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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%，

01 民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定
02 有明文。查，被告業已給付原告資遣費、預告工資共計50,4
03 54元，此亦為兩造不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，則被告依
04 民法第487條但書、第335條第1項規定主張扣除上開所得
05 (本院卷一60頁)，亦屬有據。

06 6.茲以原告自111年12月起至112年1月已發生之薪資請求權，
07 經抵銷、扣除後，原告得請求被告給付如附表「本金」欄所
08 示金額，並各自如附表「各期利息起算日」欄所示日起至清
09 償日止，按週年利率5%計算之遲延利息。

10 7.綜前，原告請求被告應給付如附表「本金」欄所示金額19,3
11 46元，並自如「各期利息起算日」欄所示112年2月11日起至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自112年2月1日起
13 至原告復職日止，按月於次月給付34,900元，暨自各期應給
14 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部
15 分，為有理由。至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁
16 回。

17 (四)原告請求被告自111年12月1日起按月提繳勞退金2,178元至
18 原告之勞退專戶，為有理由：

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

25 2.原告每月工資為34,900元，依勞退金月提繳分級表（本院卷
26 二37頁），其月提繳工資為36,300元，則原告請求被告自11
27 1年12月1日起至原告復職日止，按月提繳2,178元（36,300
28 元 $\times$ 6%=2,178元）至原告之勞退專戶，亦屬有據。

29 五、綜上所述，被告所為終止系爭勞動契約為不合法，兩造間之
30 僱傭關係仍屬存在，則原告(一)請求確認兩造間僱傭關係存
31 在，(二)依系爭勞動契約約定，請求被告應給付原告19,346

元，並自112年2月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自同年2月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告34,900元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)依勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告自111年12月1日起至原告復職日止，按月提繳2,178元至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判決主文第2、3項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，所以分別宣告如主文第6、7項所示。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

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

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 7 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 112 年 7 月 31 日
附表：（單位／新臺幣）

編號	各期薪資	原告本 得請求	以資遣費 及預告工	本金（即 扣抵後	各期利息起 算日（週年	利息截 止日
----	------	------------	--------------	-------------	----------------	-----------

		之薪資	資共50,454元扣抵後之餘額	，被告應給付原告之各期薪資)	利率5%)	
1	111年1月2月	34,900元	餘15,554元(計算式： $50,454 - 34,900 = 15,554$)	0	—	—
2	112年1月	34,900元	不足19,346元(計算式： $15,554 - 34,900$)	19,346元	112年2月11日	至清償日止