

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第122號

原告 劉秉豪 住新北市板橋區四川路1段69號8樓之8

訴訟代理人 陳昱維律師

被告 艾沙技術股份有限公司

設桃園市楊梅區中山北路1段199巷21號
3樓

法定代理人 丘祺緯 住同上

居桃園市桃園區幸福路202號8號

訴訟代理人 黃微雯律師

許雅婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月24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、被告應自民國114年9月5日起至原告復職之前一日止，按月於每月5日各給付原告新臺幣85,000元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國114年7月5日起至原告復職之前一日止，按月提撥新臺幣5,100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百分之99，餘由原告負擔。
- 六、本判決主文第二、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。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國113年12月16日起受僱於被告，擔任資深相機軟體工程師，約定每月薪資新臺幣（下同）82,000元及伙食加給3,000元，共計85,000元。被告聘任原告主因

01 係要求其負責被告公司最大之專案計畫Saltolm project (2
02 D視覺系統開發，下稱系爭2D系統)，且被告向所有員工宣
03 稱此計畫將帶來1.4億元之營收，故對原告寄予厚望，並訂
04 定績效獎金發放標準（下稱系爭標準），訂明原告分階段之
05 工作計畫及績效獎金預發時間，此案依系爭標準第一階段之
06 績效獎金為100,000元，預發時間為114年5月31日。詎第一
07 階段績效結算日（即114年5月31日）屆期後，原告於同年6
08 月6日與訴外人即被告公司負責人丘祺緯單獨討論第一階段
09 之績效結算，丘祺緯同意於次一發薪日即同年7月5日發放該
10 階段全額績效獎金100,000元。然丘祺緯復於同年6月24日找
11 原告單獨會談，並表示因雙方價值觀不同，故決定於該日資
12 遣原告，並強調原告貢獻良多且有能力，仍願依約定給付第
13 一階段之績效獎金，惟原告事後檢視被告結算明細，被告僅
14 給付績效獎金一半即50,000元，並給予原告資遣同意書、被
15 告計算之結算明細表，原告為此於翌（25）日向桃園市政府
16 勞動局申請勞資爭議調解，於同年7月16日調解時，原告再
17 次表達不同意資遣，及被告應給付剩餘績效獎金而為被告所
18 拒，惟原告並無不能勝任工作且被告未盡安置義務，亦未具
19 體指明原告工作有何疏失，丘祺緯更稱原告對公司貢獻良
20 多，何來不適任工作之情。為此，爰依勞動契約、民法第48
21 6條、第487條、系爭標準、勞工退休金條例（下稱勞退條
22 例）第6條第1項、第14條第1項等規定，提起訴訟。並聲
23 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告124,40
24 3元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。(三)
25 被告應自114年9月5日起至原告復職之前1日止，按月於每月
26 5日給付原告85,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償
27 日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自114年7月5日
28 起至原告復職之前1日止，按月提繳5,100元至原告設於勞動
29 部勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱
30 勞退專戶）。(五)訴之聲明第(二)至(四)項部分，願供擔保，請准
31 予宣告假執行。

01 二、被告則以：被告為開發影像處理與相機通訊之軟硬體，並整
02 合2D/3D影像或圖像應用，故於113年間對外招募專業人才，
03 進行該應用程式之開發，以進一步運用於AF0130深度相機感
04 光元件等相關專案，而原告應徵時，表示具有相機韌體開發
05 之長才，故被告僱用原告後，依職務說明書明確記載原告應
06 負責「使用高效能ISP與ARM架構SoC平台、開發2D/3D影像應
07 用系統」、「運用系統周邊裝置處理與傳輸SoC系統內部及
08 外部設備的影像資料」、「與BSP工程師共同開發，實現透
09 過乙太網路、USB UVC以及WiFi等方式進行影像與資料串流
10 功能」等職務內容，可知3D深度影像之韌體工作為原告職務
11 之基礎需求，且原告於完成將系統晶片SoC當中2D/3D影像處
12 理/移轉傳輸至外部裝置後，更需要與下遊之相關工作同事
13 (BSP)共同協作，若第二項工作無法完成，則下游工作無
14 法進行。被告另為提升內部效率並激勵員工，針對負責重要
15 開發工作之工程師，基於專案執行之有效性，另設計系爭標
16 準，依各該要求時間內，是否完成工作之內容而分階段發
17 放。被告自114年1月2日起，即交付AF0130深度相機感光元
18 件開發工作予原告，原告竟遲未交付份內工作，經被告屢次
19 提醒及協助，原告僅完成第一階段中關於系爭2D系統，卻遲
20 未開始「3D相機韌體系統開發」(下稱系爭3D系統)之工作
21 內容，未達第一階段績效獎金發放條件，惟考量原告仍有進
22 行部分項目之開發，故仍有發放50,000元之績效獎金予原
23 告。在多次輔導及提醒原告情況下，於114年6月中與原告面
24 談時，原告始告知其並不具備相機韌體、感光元件開發能
25 力，已與原告任職之初所告知並承諾有職務說明書之工作能
26 力不符，且始終未獲原告回應會續行開發工作，由於開發時
27 程延宕，被告未能遵期提供客戶相關產品，已使被告商譽受
28 損，其虛偽表示自己具有勞動契約所載工作能力而使被告誤
29 信並受有損害，被告不得已依法資遣原告。再依系爭標準，
30 僅為一次性獎勵，且有時效限制，是該績效獎金並無經常給
31 與之性質，而原告須於114年5月31日前完成2個工作目標，

01 被告始會核發100,000元，惟原告自始均未完成第2個工作目
02 標系爭3D系統開發，自未達系爭標準而無績效獎金可言等
03 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
04 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項（本院卷二135-137、173、194頁）：

06 (一)原告自113年12月16日起受僱於被告，擔任資深相機軟體工
07 程師，約定每月工資為85,000元（本薪82,000元+伙食加給
08 3,000元），並簽立原證1之系爭聘約。

09 (二)被告於每月之次月5日發給原告上個月薪資。

10 (三)原告曾與被告約定原證2系爭標準之內容（本院卷31頁）。

11 (四)被告曾於113年12月16日以月投保薪資45,800元為原告投保
12 勞保，並以該金額提繳勞退金，嗣於114年7月4日退保（本
13 院卷55頁）。

14 (五)被告曾開立記載勞基法第11條第5款、資遣費23,494元之資
15 遣通知書予原告，原告有簽名收受（本院卷33、35頁）。

16 (六)被告曾給付系爭標準所約定之第一階段部分績效獎金50,000
17 元予原告。

18 (七)原告於114年6月26日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
19 市府於114年7月16日召開調解會議，但調解不成立。

20 (八)兩造對下列資料形式真正不爭執：

21 1. Job Description and Required Competences及中譯本（被
22 證2，本院卷109、155-156、194頁）。

23 2. 原告曾提出之個人開發規劃（被證4，本院卷113頁）。

24 3. Ethan與Hank Liu之對話紀錄（被證5，本院卷115頁）。

25 4. 原告提供予被告之個人履歷（被證6，本院卷117-120頁）。

26 5. 資遣通知書（被證7，本院卷121頁）。

27 6. 桃園市政府114年6月27日函文及勞資爭議調解申請書（被證
28 8，本院卷第123-128頁）。

29 7. 資遣員工通報名冊（被證9，本院卷第129頁）。

30 8. 原告於Cake平台之公開履歷（被證10，本院卷第131-132
31 頁）。

01 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

02 (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
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
04 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
05 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
06 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
07 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
08 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
09 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
10 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
11 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
12 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
13 此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起
14 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

15 (二)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並不
16 合法：

17 1.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
18 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
19 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
20 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
21 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
22 志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞
23 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給
24 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
25 勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱
26 用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取
27 終止契約之方式為之，以符「解僱最後手段性原則」。另勞
28 工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就
29 具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過
30 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度
31 等因素，綜合衡量（最高法院114年度台上字第5號判決、11

01 2年度台上字第2709號判決意旨參照)。

02 2.被告抗辯原告僅完成系爭標準第一階段關於「2D視覺系統韌
03 體開發 (Saltolm project)」部分，遲未開始系爭3D系統
04 開發之工作內容，且原告不具備相機韌體開發能力、無相關
05 能力進行深度相機感光元件開發而不能勝任工作云云，固提
06 出員工聘僱契約書、職務說明書、原告個人工作規劃、丘祺
07 緯與原告通訊軟體對話紀錄等資料為證 (本院卷103-109、1
08 13、115頁)，惟查：

09 (1)有關深度感光元件之定義，丘祺緯於本院進行當事人訊問時
10 陳稱：就是TOF sensor，這是一個硬體的晶片，可以用來做
11 為蒐集深度及立體、尺寸的資訊，AF0130是深度感光元件的
12 一個品牌及型號，是3D相機才需要具備深度感光元件等語
13 (本院卷198-199頁)。惟原告應徵當時，被告在104人力銀
14 行網頁公告職位需求內容略以：「BSP軟/韌體工程師……工
15 作內容1. 熟悉ARM-based Linux嵌入式系統開發 (如Raspher
16 ry Pi, Jetson, Qualcomm, Ambarella等Linux系統。2. 負責將
17 開放之演算法移植至嵌入式系統並優化系統表現。3. 進行系
18 統週邊模組 (2D/3D camera, BLE and WiFi, touch panel)
19 驅動程式的開發與維護。4. 對影像串流與機器視覺、2D/3D
20 影像處理與辨識有興趣者。」 (本院卷153頁)，惟細繹其
21 中工作內容，並無系爭3D系統開發之記載，亦無提及「深度
22 相機感光元件開發」，被告是否以此作為聘用原告應具備之
23 條件，已有可疑。

24 (2)依員工聘僱契約書第3點有關職稱及工作約定：「乙方 (即
25 原告) 於甲方 (即被告) 提供之工作場所內擔任資深相機軟
26 體工程師職務，應接受甲方之監督與指揮，工作職責及內容
27 依以甲方所提供之職務說明書 (JD) 所述明」 (本院卷103
28 頁)，而依職務說明書內容略以：「Overall：攝影機韌體
29 工程師本職位負責開發影像處理與攝影機通訊相關的軟體與
30 韌體。系統需透過硬體、中介軟體與高階軟體進行整合，以
31 支援2D/3D影像或圖形應用……使用高效能的影像訊號處理

01 器（ISP）以及基於ARM架構的系統單晶片平台……開發用於
02 2D/3D影像應用的系統。利用系統周邊設備，在SoC系統內部
03 及外部裝置之間處理與傳輸影像資料。與BSP工程師共同開
04 發，實現透過乙太網路、USB UVC以及WiFi通訊進行影像與
05 資料串流功能」（本院卷155頁），此為兩造所不爭執（本
06 院卷194、204頁），惟原告係資深相機「軟體」工程師，與
07 此職務說明書所載之攝影機「韌體」工程師之職稱已有不
08 同，且依職務說明書之內容，亦未提及系爭3D系統開發、
09 「深度感光元件」之相關內容，況職務說明書尚提及「與BS
10 P工程師共同開發」，而「BSP」係指系統晶片一情，為丘祺
11 緯陳述明確（本院卷196頁），可知原告之工作內容主要為
12 相機相關應用軟體驅動程式之開發，並與系統晶片工程師共
13 同開發相關元件。

14 (3)被告另抗辯自114年1月2日起，即交付AF0130深度相機感光
15 元件開發工作予原告，原告收受後亦曾提出個人之開發規
16 劃，並提出原告工作規劃截圖畫面為證（本院卷113頁），
17 此為原告所不爭執（本院卷194頁），原告對此陳稱：此工
18 作規劃緣由是被告要求AF0130的案件，當時被告未說明此案
19 狀態，是由我做前期的研究，研究過程發現被告採用安霸晶
20 片系統，這個系統平台中沒有AF0130這個SENSOR的驅動程
21 式，開這個頁面是要向被告表達若沒有此驅動程式的話，應
22 該要請安霸提供這個驅動程式，深度感光元件是一個硬體，
23 在這樣的嵌入系統上面還是需要一個驅動程式來讓它運作，
24 我方才所述的驅動程式就是指這個驅動程式。感光元件的驅
25 動程式並非一開始約定的工作內容，我就是告訴被告說沒
26 有這個東西，請被告去找安霸，被告口頭有說會請安霸提供
27 等語（本院卷194-195頁）。而丘祺緯亦陳稱：我們有正式
28 發信函詢問安霸，請安霸提供相關的韌體，另一方面我們也
29 依照自己的自身經驗請資深工程師準備開發教育訓練課程，
30 這作法最主要是安霸並沒有任何的義務要提供免費的韌體給
31 我們，所以商業上我們沒有權利要求他們提供這樣的技術，

01 故我們必須要自己準備好，這也是我們在這個職務上不斷
02 要靠工程師自己開發才能完成我們的產品之原因等語（本院
03 卷199頁），可知原告係因被告所使用之安霸晶片系統未有
04 相關深度感光元件之驅動程式，致使原告未能順利完成工作
05 目標，且被告尚須由資深工程師進行相關開發教育課程，尚
06 難以此遽認原告確有不能勝任之情。

07 (4)被告又抗辯有一再提醒原告工作進度延宕事宜，並提出對話
08 紀錄為證（本院卷115頁），惟觀諸對話內容，丘祺緯於114
09 年4月28日向原告陳稱：「那個最近會有一些新的任務要交
10 給你了，包含AF0130在CV22上面打通的工作，所以你Saltho
11 lm的任務要盡快到一個段落喔」；同年6月3日則向原告稱：
12 「我這邊會需要你儘量花點時間支援一下Akeem，他那邊的
13 工作我覺得loading有點重，需要你盡快熟悉一下AF0130，
14 無論是Poly或著是HavVis都在等待與評估這個sensor，還有
15 Zebra，這周找個時間我們跟Akeem還有 Jay一起討論一下看
16 怎分工好嗎」，原告則回以：「OK」，參以原告係因被告提
17 供之安霸系統有前述無法提供相關驅動程式之情形，則無法
18 排除原告係因此延宕工作進度之可能，且被告亦未在相關對
19 話中，就安霸系統之支援有何說明或提供建議，被告亦未舉
20 出有何與原告明確約定相關時程而原告拒絕配合之事證，則
21 被告以此抗辯有對原告多次提醒，難認有理。

22 (5)被告復抗辯有提供原告相關培訓課程云云，丘祺緯並陳稱：
23 有提供針對系爭3D系統開發的部分，我們用公司內部的專案
24 管理系統傳遞，我們請資深員工提供資料給原告，但是原告
25 沒有在系統上回應，也沒有正式和資深工程師進行教育訓練
26 的課程等語（本院卷198頁），可明被告僅形式上提供相關
27 教育訓練教材，未見被告舉證有何實質安排原告進行系爭3D
28 系統開發，及深度相機感光元件開發之課程，亦未證明原告
29 有何消極不參與被告已明確排定之相關課程計劃，自難僅以
30 被告曾於通訊軟體中所為勸導、專案管理系統傳遞資料，逕
31 認被告確已對原告施以教育訓練或懲戒。被告亦未提出其他

01 曾限期要求原告改善之證據，則被告未就原告施以輔導或在
02 職訓練，或予以考核、懲戒以促原告改善或避免再犯，即逕
03 行終止勞動契約，尚難認符合解僱最後手段性原則。是被告
04 抗辯已依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並不合
05 法。

06 2. 綜前，被告就其所主張原告不能勝任工作之各事由，均未能
07 舉證以實其說，且原告縱或有不能勝任工作之情形，原告亦
08 未舉證其曾使用勞基法所賦予其如申誡、記過、減薪、調職
09 等懲戒方式，或實質採取輔導改善計畫，以促使原告改善，
10 即與解僱最後手段性原則不符。從而，被告以原告有不能勝
11 任工作之情形，而於114年6月24日依勞基法第11條第5款規
12 定終止勞動契約，即非合法。

13 (三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付114年7
14 月5日至同年月31日薪資74,402元，另自114年9月5日起至被
15 告復職之日止，按月給付被告85,000元及自各期應給付日之
16 翌日起至清償日止，加付5%法定遲延利息，暨自114年7月5
17 日起至原告復職日為止，按月提繳5,100元至原告之勞退專
18 戶，均屬有據：

19 1. 承前所述，兩造間勞動契約既未經被告合法終止，則原告請
20 求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

21 2. 按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
22 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
23 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
24 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
25 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
26 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民
27 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
28 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
29 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
30 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得
31 請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨參

01 照)。查，被告於114年6月24日依勞基法第11條第5款規定
02 終止系爭契約，既不合法，兩造間系爭契約仍屬有效存在，
03 已如上述，則兩造間之僱傭關係即屬存在，然被告自始即認
04 兩造間之僱傭契約業經其於114年6月24日終止，自難期待被
05 告再續為僱傭關係等情，佐以，原告於同年月26日向桃園市
06 政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年7
07 月16日進行調解，調解不成立〔兩造不爭執事項(七)〕，堪認
08 原告已提出勞務給付之準備，惟被告自114年6月24日終止兩
09 造間之僱傭契約後，即拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受
10 領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義
11 務，並仍得請求被告給付薪資報酬及提繳勞退金。

12 3.被告業已給付原告至114年7月4日薪資一情，為原告所自陳
13 在卷（本院卷172-173頁），並有被告所提而原告不爭執之
14 薪資撥放組成計算表在卷可考（本院卷169、204頁），從而
15 原告自得請求同年月5日至31日薪資74,403元（85,000元－1
16 0,597元），並得請求被告自114年9月5日起按月給付工資。
17 又兩造不爭執薪資給付日為每月5日發放前一月份薪資〔兩
18 造不爭執事項(二)〕，是原告自得請求被告給付自114年9月5
19 日起至原告復職日止，按月於每月5日各給付原告85,000
20 元。

21 4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
23 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
25 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查原告請
26 求被告給付之工資，乃定有確定期限，被告如未按時給付，
27 應自期限屆滿後負遲延責任，是原告就前開請求被告給付各
28 期薪資部分，併請求自各應給付日翌日起加計5%法定遲延
29 利息，即屬有理。

30 5.另按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於
31 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金額

01 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提
02 繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
03 求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
04 第1項分別定有明文。查兩造間僱傭關係既仍有效存在，原
05 告任職被告期間每月工資為85,000元〔兩造不爭執事項
06 〔一〕〕，依114年1月1日生效之勞退金月提繳工資分級表，其
07 月提繳工資屬第9組第49級，以87,600元計算，被告每月應
08 提撥之金額為5,256元（計算式：87,600×6%=5,256），惟
09 被告已於114年7月4日將原告退出勞保（本院卷55頁），其
10 勞退金應已停繳，則原告僅請求被告自翌（5）日起，按月
11 提繳勞退金5,100元至原告勞退專戶，自屬有據。

12 (四)原告請求被告給付績效獎金50,000元本息，為無理由：

- 13 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
14 民事訴訟法第277條本文定有明文；又民事訴訟如係由原告
15 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，
16 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
17 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最
18 高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。
- 19 2.查，原告主張於114年6月6日有與丘祺緯單獨討論系爭標準
20 第一階段之績效結算，最後丘祺緯同意於次一發薪日即同年
21 7月5日發放該階段之全額獎金100,000元，惟原告事後檢視
22 被告結算明細，被告僅給付50,000元，而認被告應給付剩餘
23 50,000元云云（本院卷13-14頁），原告自應就被告曾同意
24 全額給付系爭標準第一階段績效獎金之事實，負舉證之責。
25 然原告係因被告所採用之安霸系統無相關驅動程式，而無法
26 進行系爭3D系統、深度感光元件開發一節，業經本院認定如
27 前，可知原告確實未於114年5月31日前完成系爭標準第一階
28 段中有關系爭3D系統開發工作，則原告迄未舉證其業已完成
29 該工作目標，或被告確實有同意全額支付系爭標準第一階段
30 全額績效獎金100,000元，則原告此部分之主張，難認有
31 理。

01 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩
02 造間僱傭契約存在，並依兩造勞動契約約定、民法第486
03 條、第487條僱傭關係規定，請求被告應自114年9月5日起至
04 原告復職前1日止，按月於每月5日給付原告85,000元，及自
05 各期應給付日之翌日起算之5%法定遲延利息，另依勞退條
06 例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告應自114年7月5
07 日起至原告復職前1日止，按月提繳勞退金5,100元至原告勞
08 退專戶，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無
09 據，應予駁回。另就主文第2、3項命被告給付金錢已到期部
10 分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同
11 條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。至於原告敗訴部
12 分，其假執行聲請失所附麗，應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 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
17 條。

18 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
19 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
24 應一併繳納上訴審裁判費。

25 書記官 邱淑利

26 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日