臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第98號

原　　告　陳盈嘉
訴訟代理人　楊時綱律師
(法扶律師)
被　　告　艾睿電子股份有限公司
法定代理人　Leung Shuk Kam Jacqueline
訴訟代理人　江孟貞律師
　　陳姵霓律師
複代理人　楊宛萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國109年4月17日起至原告復職之日止，按月給付原告新台幣伍萬柒仟元，及自各次月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應提繳新台幣陸仟玖佰參拾陸元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、被告應自民國109年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳新台幣參仟肆佰陸拾捌元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項就已到期部分得假執行，但被告就已到期部分如按月以新台幣伍萬柒仟元供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第三項得假執行，但被告如以新台幣陸仟玖佰參拾陸元供擔保後，得免為假執行。

八、本判決第四項就已到期部分得假執行，但被告就已到期部分如按月以新台幣參仟肆佰陸拾捌元供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國（下同）100年3月1日起受僱於被告公司擔任業務人員，月薪為新臺幣（下同）57,000元，當月末日發薪。被告公司為轉售電子零件、元件之代理商，其中業務部之下的MAM- 3部門成立專責團隊分別負責下游重要法人客戶之業務開發等相關事宜，即ＯＯ團隊、ＯＯ團隊、ＯＯ團隊。原告於107年10月加入ＯＯ團隊擔任業務人員，職稱客戶經理，負責與ＯＯ科技股份有限公司（下稱ＯＯ公司）十多個部門間之業務聯繫。原告對於業務工作勝任愉快，亦無任何重大違失遭受懲處。孰料，團隊主管唐達智於109年1月2日無故要求原告接受為期30日的績效改善計畫，並設定顯然不合理之改善目標，卻罔顧客戶ＯＯ公司本身之需求衰退之種種現實因素，唐達智依舊對上開績效改善計畫作成「Plan not achieved」之評估結果。嗣後被告公司於109年4月6日告知原告將予以資遣，同日亦發送電子郵件通知以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由，預告於109年4月16日終止契約。原告即於109年4月6日向新北市勞工局申請勞資爭議調解，但最終調解不成立。

㈡被告公司縱容內部主管設定顯不合理之績效改善目標，繼而以短短30日之考核未達成目標為由聲稱原告不能勝任工作並發動資遣，除不具備不能勝任工作之客觀事實外，亦顯然違反解僱最後手段性原則，顯然違反勞基法之強制規定而屬無效。原告自得請求確認兩造雇傭關係存在。再者，原告於109年4月6日即申請並經安排於109年4月13日進行勞資爭議調解，但被告公司以傳真請假改期續調，依照勞資爭議處理法第8條之立法意旨，為避免調解淪為徒具形式，被告公司自不應在調解不成立之前終止契約，被告公司卻依舊於109年4月16日終止契約，顯與前述強制規定有違，應屬無效。又被告公司於109年4月6日發送預告資遣之簡訊時已明示拒絕原告於109年4月17日以後繼續提供勞務，然原告主觀上無離職之意，且表明公司資遣違法應讓原告回去工作，堪認原告已將準備給付勞務之情事通知被告，為被告公司所拒絕，

應認被告公司已受領遲延，被告公司應依兩造間勞動契約及民法第233條第1項規定給付原告自109年4月17日起至回復原告之職務之日止，按月給付原告薪資及自各次月1日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息，並依勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定，為原告補提繳109年3月、4月之勞工退休金共6,936元、及自109年5月1日起按月提繳退休金3,468元至原告之勞工退休金專戶。

㈡併聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自109年4月17日起至原告復職之日止，按月給付原告57,000元，及自各次月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應提繳6,936元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。被告應自109年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。4.聲明第二、三項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠勞動契約已依勞基法第11條第5款終止

1.原告於104年8月1日起至109年4月16日止於被告公司任職，此有雙方於104年7月23日簽訂之僱傭契約為據。原告於107年10月1日轉調至被告公司之MAM-3業務部門，負責被告與其重要客戶ＯＯ公司之銷售、產品報價、溝通協調等事宜。然原告自調任該部門以來，經常有慣性遲到、早退、於工作時間無法交代行蹤之情形，且原告不僅未能達成被告所訂定之績效要求，更時常未能妥善處理客戶或供應商之需求，使被告時常接獲供應商及客戶對於原告之投訴。原告之直屬主管唐達智早已多次依工作規則第48條給予原告口頭警告，請求其為必要之改善措施，亦依工作規則第49條以電子郵件多次給予書面警告。為使原告確切了解其已有無法勝任工作之情形，被告遂由原告之直屬主管唐達智與其溝通，其後於109年1月1日針對原告之工作缺失，訂定績效改善計畫，協助原告改善其工作表現，改善觀察期為期一個月，並於改善觀察期間每週定期回饋對原告

工作表現之評估，惟因原告未積極，致於改善觀察期結束後無法通過考評。

2.因考慮到終止勞動契約乃最後之手段，故被告仍於109年2月、3月間，持續由原告之直屬主管唐達智對原告進行工作指導及溝通，期能協助原告提升工作效能。惟原告於109年2月、3月間仍有高達19次嚴重遲到、對客戶錯誤報價、因嚴重疏失而將屬於被告公司營業秘密之產品報價揭露於該產品之供應商（亦即將被告對客戶之報價提供予被告之供應商）等情事，不僅屢遭客戶、供應商投訴，亦對被告公司與供應商間之合作造成隔閡，更影響該部門團隊成員之合作及士氣。是以，原告不僅違反公司之工作規則情節重大，且顯然無法勝任其工作，被告遂依勞基法第11條第5款之規定，於109年4月6日通知原告，將於109年4月16日終止與其之勞動契約，並依法給付相關資遣費用。

㈡被告公司之終止行為符合「最後手段性原則」

1.原告於執行職務上有諸多疏失，雖經主管屢次要求及被告公司正式對原告採取績效改善計畫督促其改正，仍未收效。且原告於績效改善計畫未通過後故態復萌，持續遲到早退，顯見原告根本未認知其錯誤，亦無改善之意欲。依據最高法院見解，原告主觀上能為而不為、可以做而無意願做之情形，業已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。而客觀上，原告之工作表現不僅業績未能達到目標，且就單純之報價、回覆客戶等業務亦屢次犯錯，不僅造成被告、供應商、客戶之損害，且也重挫被告與供應商及客戶之信賴關係，使得被告須付出更多之勞力、時間、費用維繫與該等商業夥伴間之合作，足見原告實有勞動基準法第11條第5款之「確不能勝任工作」事由。

2.原告於轉調業務部門前，係於被告公司之產品行銷部門擔任產品專案經理，然原告擔任行銷人員時亦有顯不適任而遭客戶投訴之狀況，原告隨後於107年10月1日調任至業務部門，被告於實施各種手段均不能提升原告之工作表現之

情況下，已認定原告無法勝任ＯＯ團隊業務人員之工作。被告為盡力避免解雇原告，於109年3月18日，由被告公司之人力資源部門、主管唐達智共同與原告討論其未通過績效改善計畫及後續工作表現仍不佳之處理方式，於當天會議中告知原告其難以勝任ＯＯ團隊業務人員之職務，並請原告會後思考是否有意願轉調被告公司內部之其他職缺，被告公司之職缺自被告公司內部網站或104人力銀行網站均可查詢，原告不可諉稱被告公司未提供任何協助。然原告嗣後告知其對於公司內部之職缺均無興趣，是以，被告公司別無其他手段乃始終止與原告間之勞動契約。被告公司已窮盡一切手段，協助改善原告之工作表現、提供其內部轉職之機會，惟均無結果，故被告解雇原告之行為符合「最後手段性原則」。

㈢本件無勞資爭議處理法第8條之適用

1.被告公司於4月6日通知原告將於4月16日終止勞動契約，而原告竟不顧當天仍在職，未辦理請假手續即於當日下午曠職而至新北市政府申請調解，藉此主張被告公司於調解期間終止勞動契約違反勞資爭議處理法第8條規定故終止無效。然而，勞資爭議處理法第8條僅適用於「權利事項」及「調整事項」之勞資爭議，被告公司依勞動基準法第11條第5款規定合法解雇原告非屬該條文所欲規範之情形。再者，勞資爭議處理辦法第8條之規定係讓勞資雙方於調解期間內冷卻關係，以促成調解，而本件被告公司既然已於4月6日合法通知原告終止勞動契約，即無所謂冷卻之必要，該解僱之意思表示到達原告時即已生解僱之效力，僅係該解僱之行為附有期限而已，是以縱使原告嗣後申請勞資爭議調解，亦不影響被告公司已到達之意思表示之效力。

2.退步言，縱使認定本件有勞資爭議處理法第8條規定之適用，然兩造於109年4月23日調解程序中因差異甚鉅而調解不成立，而被告公司當日一再重申終止勞動契約之意思，

故至遲於109年4月23日兩造之勞動契約亦應合法終止。

㈣併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷一第129-130頁）

㈠原告於104年8月1日至109年4月16日，曾任職於被告公司。任職期間，原告於107年10月1日轉調至被告公司之MAM-3業務部門ＯＯ團隊，負責被告與其重要客戶ＯＯ公司之銷售、產品報價、溝通協調等事宜。

㈡原告離職前月薪為57,000元，當月末日發薪。

㈢被告於109年1月1日起，對原告實施30日之績效改善計畫，提出績效改善目標要求原告於期間內達成，績效改善計畫目標包含要求原告「遵守公司政策，工作時間為0000-0000，進出公司需打卡，事假病假必須在24小時內提交申請，任何與工作相關的原因需要離開公司，必須提前通知主管並獲得其許可，每周拜訪8位客戶，在開會之前向部門負責人和主管寄出會議邀請，併在24小時內寄出會議記錄，於1月20日前達成美金3萬5千元之銷售目標」，並由主管唐達智分別於1月13日及22日給予考評意見，最終原告因未能達成績效改善目標而未通過該計畫。

㈣被告公司於109年4月6日通知原告依勞基法第11條第5款將於4月16日終止勞動契約，原告即於當日下午至新北市政府申請勞資爭議調解，並分別於同月13日、23日進行調解，但調解不成立。

四、本件爭執點：

㈠被告終止勞動契約是否有違反勞資爭議處理法第8條規定而無效之情形？

㈡被告依勞基法第11條第5款終止勞動契約是否合法？

㈢被告公司終止勞動契約行為，是否符合「最後手段性原則」？

㈣原告各項請求有無理由？

以下分別說明

五、就被告終止勞動契約是否違反勞資爭議處理法第8條規定而無效部分：

㈠按勞資爭議處理法第8條規定：「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言。又依前行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函示，上述第8條所謂「調解期間」，指直轄市或縣（市）主管機關（本件即為新北市政府勞工局）依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。

㈡本件中，被告公司於109年4月6日通知原告依勞基法第11條第5款將於4月16日終止勞動契約，原告即於當日下午至新北市政府申請勞資爭議調解，並分別於同月13日、23日進行調解，但調解不成立等事實，為兩造所不爭執。而被告公司是在上午11：56通知原告，原告於當日下午前往新北市政府申請調解，請求恢復僱傭關係，有原告提出的簡訊、勞資爭議調解申請書可稽（見本院卷一第61-65頁），足見被告公司所為解僱之意思表示到達原告時間，是在「調解期間之前」，該意思表示屬於形成權性質，於到達原告時即已生解僱之效力，只是該解僱之行為附有期限而已，故縱使原告於受領意思表示後申請勞資爭議調解，亦不影響被告公司已到達之意思表示之效力。

㈢因此，被告公司終止勞動契約所為解僱之意思表示，既然是在「調解期間之前」，並非在「調解期間之內」，自無原告所指違反勞資爭議處理法第8條規定而無效之情形。

六、就被告依勞基法第11條第5款終止勞動契約是否合法部分：

㈠勞基法第11條第5款係規定，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。而勞工能力、學識、技能不足致無法完成工作者，固屬不能勝任工作。但勞工縱有執行雇主所交付職務之學識技能，若其主觀上無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為，則雇主仍無法達成其僱傭該勞工所欲達成之客觀上合理經濟目的，其結果與客觀上能力、學識、技能不能勝任工作，並無二致。故勞基法第11條第5款規定所謂確不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作者而言，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院92年度台上字第353號、86年度台上字第82號判決參照）。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院98年台上字第1088號民事判決參照）

㈡就被告辯稱「原告自108年10月起至109年3月，有出勤情形不佳之情形」一節：

1.被告抗辯自被證1之僱傭契約第6條及被證30被告公司工作規則第29條規定可知，原告之工作時間為週一至週五上午9點至下午6點。然自被證2原告108年10月至同年12月之打卡記錄可知，原告習慣性遲到早退。再者，原告於上班時間經常行蹤不明、無故曠職之情事，此有唐達智證稱：「（問：計畫實施前，原告工作表現為何？）出缺勤部分，原告在請假的時候，未依照公司規定請假，上班時間行蹤無法掌握，也請原告協助確認客戶事宜，但是詢問後，也發現原告並未拜訪客戶」、「在去年11月22日進行部門開會，原告無故未出席」等情可稽（見本院卷二第225頁）。

2.惟查，據證人即被告公司前任業務經理柯仁翔（於108年7月離職）證稱：「（問：艾睿定型化契約上頭寫工作時間

為早上9點到下午6點，你的契約是否也是如此？）我任職的時間，有簽署很多文件，公司有這樣的文件，要新進同仁簽署，但是對於外勤人員特別放寬。要把自己的事情做好。晚上、假日都會加班，但是公司不會另外給付加班費。所以我們會特別放寬，不會強制外勤人員每天都要進公司，除非要開會一定要出現在公司，其他時間不用遵守公司的規定要早上九點上班下午六點下班。」、「（問：艾睿定期化契約雖有約定工作時間，但實際運作上艾睿公司對外勤人員的出勤打卡有無放寬？）外勤人員不需要打卡…外勤人員有時候會在家裡工作到很晚，所以都會特別放寬。我們公司有八個業務部門，其中有一個大部門有二十名員工，所以老闆有要求這個大部門，都要打卡，而且早上都要開會。原告所處的部門MAM-3，據我所知，是不用打卡的」、「（問：你提到的大部門老闆要求員工要打卡，是否也是在整員工？）老闆要求是全部一致性、公平性的，而且是早上開完會就好，下午不用打卡，員工都要趕快去拜訪客戶，不會針對性的去做要求」（見本院卷二第216頁）。綜上，被告公司對於外勤人員不要求打卡，亦即被告公司七個業務部門（包括原告所處的MAM- 3部門）均不要求外勤人員打卡。至於證人雖提及另有一個業務部門之主管要求該部門員工上午要打卡，但該部門之要求是公平的、一致的、非針對性的，亦即該部門所有外勤人員均必須遵照規定辦理。然不論是MAM-3部門或ＯＯ團隊，並未宣達這類公平的、一致的、非針對性的出勤打卡要求，此由ＯＯ團隊另一成員彭泓勳之打卡紀錄在108年10月共31日期間僅打卡2日（見本院卷二第181頁）即明，足證原告所處的ＯＯ團隊慣例上並無上下班打卡之要求。再參照被告提出ＯＯ團隊三人、ＯＯ團隊二人之打卡紀錄（見本院卷三第395-399頁），109年10月只有一人打了兩天卡，109年11月只有三人共打了三天卡，109年12月也只有四人共打了十天的卡，而且該十五天次的打卡紀錄，也只有

兩人三天是上班時打卡（李怡潔108/12/24、12/26，鄭兆展108/12/9），足證被告公司MAM-3部門對於外勤人員確實並無上下班打卡之要求。

3.再者，原告自108年9月至12月即必須每日撰寫日報，有原告與唐達智LINE對話紀錄可稽（見本院卷一第75頁）。又自108年12月起至109年4月16日遭資遣前，原告必須於每週五將下週之行程安排寄給團隊主管唐達智，有唐達智索討下週行程之LINE群組對話截圖可稽（見本院卷一第317頁），此外，每次完成客戶拜訪之後亦必須撰寫拜訪紀錄寄給團隊主管唐達智，此經證人唐達智證稱：「（問：原告主張108年9月到12月，都有依照你的要求撰寫日報，以及108年12月到離職，都有在每週五將下週行程安排寄給你，是否屬實？）原告沒有準時提交，甚至需要提醒才提交，但是都有交，只是遲交。遲交是指日報部分」（鈞院卷二，第227頁），佐以證人柯仁翔證稱：「（問：陳盈嘉被主管要求寫日報、被要求準時打卡上下班，這些措施意味著什麼？）我看應該是被整。我擔任主管期間，也從來沒有要求所屬員工，做這些事情，最多要求寫週報而已。」等語（見本院卷二第216頁），足見原告已依主管唐達智要求繳交每周行程及日報（日報部分見本院卷三第195-322頁、每周行程部分見本院卷三第323-362頁），唐達智也能事後查證核實，顯然已能充分掌握原告行蹤，故被告此部分抗辯，即不足採。

4.至於證人唐達智證稱「在去年11月22日進行部門開會，原告無故未出席」一語，為原告所否認，被告也未能提出其他會議記錄佐證，並說明該會議之重要性如何，即無法認定屬實。何況，MAM-3部門之ＯＯ團隊因為人力短缺，部門主管陳淑鳳（位階在證人唐達智之上）也在108年11月22日當日中午寄發電郵給原告表示：「目前ＯＯＯＯＯam人力短缺，我與Ralf談過，需要您挪出一半的工作時間，幫忙協助處理ＯＯGPM事情！！」（見本院卷二第427頁）

，原告之後也配合協助處理另一ＯＯ團隊的事務，足見原告就部門主管之要求，均儘力為之。

㈢就被告辯稱「自108年10月起至109年3月間，因原告之疏失頻頻遭客戶或供應商投訴」一節：

1.被告辯稱「原告於被告公司擔任業務資歷已久，本應充分了解客戶之需求、性質，以便妥善處理客戶之要求。當客戶詢問報價時，業務人員必須先於被告公司內部系統查詢、或詢問其他公司內部單位(例如ISO人員、其他業務等)、或詢問供應商，以確認先前之報價或參考報價，避免被告公司對客戶報價有歧異之情事。然而，原告多次疏未踐行此一內部流程，而有報價錯誤、報價歧異、當伸手牌直接向客戶索取先前報價之情形，引來客戶抱怨」等情，並提出被證3、4、6、13、14等電子郵件為證。惟查，

⑴證人柯仁翔證稱：「（問：你在職的時候，艾睿公司有要求業務人員在客戶詢價時，都應該經過ISO人員確認價格嗎？）沒有。（問：艾睿公司的電腦系統，能夠查詢到過去所有歷史報價資料紀錄嗎？）沒有辦法。（問：業務人員向客戶索取歷史報價資料是否為工作常態？）是的。（問：艾睿公司若向供應商確認價格，確認價格流程是否要跑一週左右才會有結果？）一個禮拜以上。（問：向上游供應商確認價格，是由產品經理(例如易大容)去聯繫跟追蹤嗎？負責下游客戶的客戶經理(例如陳盈嘉)，是否只能等待產品經理告知結果，再轉知下游客戶？）是的。是的。」、「（問：是否客戶確認要下單，被告公司才會向供應商跑確認價格的流程？）是的。（問：如果客戶只是單純詢價，是否業務人員可以直接以公司系統查詢資料回覆？）是的，我們公司有建議售價。（問：是否業務人員查詢不到資料，或者價格可能已經更動，才會再向供應商跑詢問價格的流程？）是的。（問：如果客戶詢問的物料是艾睿公司過去不曾交易的物料，艾睿公司有規定業務人員該如何報價嗎

？）沒有。（問：承上，不曾交易的物料，如果報價高於網路上的現貨價格，有違反艾睿公司規定嗎？）沒有。」（見本院卷二第219-221頁）。由上可知，只有在「客戶確定要下單」的時候，業務人員必須向原廠確認價格，此確認價格流程要跑一週以上。相對而言，如果是在「客戶單純詢價」的時候，業務人員可以自行查詢公司電腦系統直接回覆給客戶，如果電腦系統之價格與客戶主張過去報價金額不一致，業務人員才會再向供應商跑確認價格流程。

⑵就被證3、4所載內容，原告於108年9月26日以電郵向ＯＯ採購人員Alvin表示：「（中文大意）請提供報價為美金0.58的歷史紀錄，我不記得曾有此報價，如無歷史紀錄我們將修正價格為美金0.68」（見本院卷一第152頁），並且電郵副本給ＯＯ團隊助理柯美任（Mika KO），亦即原告使用公司報價系統查得目前報價金額為美金0.68元，然不確定被告公司過去有無曾經報價，故請ＯＯ採購人員提供歷史交易資料。ＯＯ團隊助理柯美任收受上開副本電郵後，於翌日（9月27日）發信給ＯＯ採購人員Alvin表示：「業務Lena並未有這顆料的報價紀錄USD$0.58，若您能提供相關資訊就太棒了。這顆料目前的售價是USD$0.68，興許當時和貴司有過協議，也需再三確認」（見本院卷一第151頁），足證原告報價美金0.68元係公司電腦系統之售價正確無誤、向客戶詢問有無報價歷史資料實為工作常態，並有助於正確報價，並無任何錯誤或不當之處。

⑶ＯＯ採購人員Alvin因而於同日（9月27日）發信給證人即ＯＯ採購經理余嘉璘（Gloria）索取該料件USD$0.58之歷史報價（本院卷一第150頁）。證人余嘉璘於翌日（9月28日上午10時35分）回信檢附歷史報價畫面截圖（RALF TANG即唐達智在107年12月17日以電郵報價之內容）並稱：「你們Arrow　艾睿ＶＳ真的太混蛋了！！！

Joan，我真的受不了你們公司！這種事，你們家的人為何不先問Ralf 唐達智∨or Deimos 產品經理謝孟南∨or Jethro 資深產品經理莊宗翰∨？！」（本院卷一第148頁至150頁），該電郵正本是給ＯＯ團隊助理柯美任（Mika KO)，副本才是給原告及證人唐達智，可知證人余嘉璘實係挑剔ＯＯ團隊助理柯美任未請唐達智等人查詢有無歷史報價。

⑷對於證人余嘉璘的抱怨，唐達智（Ralf）同日（9月28日上午10時56分）以電郵（被證4-4，本院卷一第156頁）回覆：「…Now we are asking supplier to double check the contract price.…（中文大意：我們正在請供應商確認價格）」，足見證人余嘉璘雖已提出107年時的歷史報價，且該報價當初為唐達智所為，然唐達智仍需再向供應商確認價格（請供應商確認價格，程序上通常要跑一週左右）。直到108年10月4日才由由原告電郵回覆：「The updaＯ price is US$0.45 for UBNT contract.」，亦即經供應商確認該案件之終端客戶（UBNT）後，最新的報價是美金0.45元。

⑸綜上，本件確認價格的過程，原告處理上並無錯誤，為改善此種曾經報價卻在被告公司電腦系統查不到的問題，團隊主管唐達智才在108年10月2日開始要求團隊成員處理客戶之詢價均應經過ISO為之（本院卷一第147頁），原告之後也依規定辦理，自難以上情遽稱原告不能勝任工作。

⑹就被證6所載內容，原告曾於108年11月29日以電郵詢問證人余嘉璘經理：「MayI have project information for quoＯ? if its not confidential.」，證人余嘉璘即回電郵抱怨原告：「真的不想訐你，但你真的太混了，我不是已寫你們已在跟我們Ｏ BU配合!你有先跟你們家相關人等詢問狀況嗎?!」（見本院卷一第165頁），顯然是抱怨原告未將電郵內容閱讀清楚而已，且證人

余嘉璘得知原告於109年4月6日遭資遣後，即於翌日即109年4月7日寄發電郵向被告公司部門主管陳淑鳳表達不滿：「AfO rsev eral months working with Lena, Lena works professional with ＯＯＯＯand me! Based on her professional sales attitude, when TI asked me that I want to do business with ＯＯ or Arrow laO week then I replied I preferred to work with Arrow due to Lena's good job with ＯＯＯＯYour decision really didn't respect cuO omer at all!」（見本院卷一第79頁），即認為原告兼備專業及敬業的態度而合作愉快，甚至因此婉拒與ＯＯ儀器工業股份有限公司(O，電子零件元件原廠）方面提議的直接交易，而選擇與被告公司（臺灣代理商）合作。被告公司此舉導致ＯＯ公司重新考量是否與被告公司交易（見本院卷一第83頁），且證人余嘉璘也於本院證稱：「原告是有經驗的業務人員，前期原告不了解ＯＯ的狀況，但是後期就很快速的進行了解及成長，跟我配合的很順利。我負責供應商的管理，我對於被告公司頻換人員的情形很困擾，也跟被告公司的業務主管反應。前階段就是我有發電子郵件抱怨的時間，之後我就沒有在抱怨了，因為原告的表現已經是我們公司所需求的了。」、「因為原告能夠配合我工作的節奏，也會創造到我們額外的價值，也會主動提供我們客戶的需求，我說一句話他就可以知道我們額外的需求在哪」（本院卷二第211-213頁）。由上可知，縱使證人余嘉璘曾抱怨原告的一些做法，但原告整體的表現及服務客戶的態度，仍讓證人余嘉璘十分滿意，並且婉拒與德州儀器公司的直接交易，仍選擇與被告公司交易，繼續創造被告公司的業績與利潤，而讓證人余嘉璘在原告遭解雇後有重新考量，足證原告顯有能力勝任ＯＯ團隊的業務工作。

⑺被告又以被證13、14電郵辯稱唐達智報價後，原告重複報價造成供應商損失云云。經查，原告於109年3月3日下午8時1分錯誤重複報價（本院卷一第201頁），被告公司產品經理KEVIN於下午10時39分發現謬誤並立即發信再次確認報價美金3.92元才是正確，可知原告此次疏失，並未造成被告公司或供應商之任何損害。雖然供應商人員於翌日向KEVIN表示：「…resale已經因為你們sales出包被迫降過一次了，你們還來第二次？嫌Margin太高可以直接跟我說…」（本院卷一第207頁），顯然實際上並無發生原告疏失導致供應商必須調低售價之情事。被告另辯稱此錯誤更加突顯原告報價之前，未踐行內部確認先前報價云云，但KEVIN前述郵件電郵提醒：「USD3.89 is for ＯＯ and 3.92 is for ＯＯＯ.」（本院卷一第201頁），可知原告確實有查詢公司報價系統，但因誤將給終端客戶之價格看成給ＯＯ之價格而報價美金3.89元，亦即原告報價資料仍是來自於被告公司電腦無誤。何況，被告公司供應商Ｏ業務經理陳君豪（Howard CHEN）也曾在108年11月1日發電郵給唐達智（Ralf）、陳淑鳳（Joan）指責二人錯誤，將8千片應該連結到ＯＯ項目下的料件卻連結到ＯＯＯ項目下，導致供應商因此損失利益（見本院卷一第359頁），兩相比較，原告之疏失並未造成任何損害，自不能以此認定原告不能勝任工作。

2.被告又稱「原告未將被告公司出售產品予客戶之銷售金額移除即轉知供應商，造成供應商Ｏ公司業務經理陳君豪（Howard Chen）對於被告公司毛利過高一事強烈不滿，此有被證5、被證21等電子郵件可稽。且Ｏ公司長期以來對原告草率、不專業之工作水準極為不滿，不僅於108年7月向被告公司香港總部正式提出客訴，導致被告公司Ｏ公司亞太總部對接之經理Ann Koo向業務部副總張家智表示，由於Ｏ公司對於負責業務窗口等不滿，已決定將原由被告

公司承接之產品線移轉給其他代理商，並要求在O公司全面更換代理商之前撤換原告（被證21）」等情。惟查，

⑴原告主張被告公司必須需每週向香港總公司報告售價，由香港總公司以EDI系統自動連線方式，將各分公司銷售單價及總金額向供應商O公司回報，亦即供應商O每週都會收到最新的艾睿公司售價資料，甚至供應商業務經理陳君豪也會發電郵直接向被告公司產品經理吳健龍（Vendical Wu）索取售價報告，所以被告公司之售價對於供應商O來說根本就不是機密等情，並有供應商O索取每週售價報告書之電郵，及吳健龍寄給唐達智（Ralf）之電郵可證（見本院卷一第319-340頁）。

⑵證人柯仁翔也證稱：「（問：艾睿的售價資料，對於供應商O公司來說，是商業機密嗎？）當然不是，我們的售價都要廠商同意。（問：供應商O業務經理陳君豪發信說他不認為艾睿值得這麼高的利潤，請問這是在調侃，或者指責艾睿違約，或有其他用意？）我有接過陳君豪的表示過，這個料是多年前陳君豪的前手提供給被告公司的售價，這個料跟原告沒有關係，售價是原告的前手去溝通的。」、「（問：艾睿公司主張與供應商O合作多年有默契，艾睿的毛利率控制在2%到3%避免供應商不滿，艾睿有明文要求業務人員必須遵循這樣的默契嗎？）主要的生意是百分OOOO沒有錯，但是沒有明文規定。但是剛才的料件，毛利率比較高，是廠商給我們的。」（本院卷二第221-222頁）。綜上，被證5陳君豪電郵提及料件（本院卷一第161頁）之價格，應實係原告之前手與陳君豪之前手在多年前交易時即談定之價格，故被告指責「原告未將被告公司出售產品予客戶之銷售金額移除即轉知供應商」云云，顯非事實。

⑶至於被告提出的電郵（被證21、41、42，本院卷二第37、300頁），並無記載跟原告個人工作表現之關聯性，也無法知悉供應商O公司抱怨對象為何人？抱怨什麼具

體內容？該封電郵所提及：「Ｏ has kept complaining our support to ＯＯＯＯ Now this channel switch happens to one of ＯＯＯＯＯend cuＯomers（中文大意：Ｏ公司持續抱怨我們對於ＯＯ的服務。現在ＯＯ終端客戶的產品線之一將轉換給其他代理商）…」。原告也說明因為ＯＯ公司決定將「相機模組（CCM）事業部」，轉售給大陸ＯＯ精密公司之子公司即ＯＯＯＯＯ公司（見ＯＯ收購ＯＯ相機模組事業部之網路新聞報導，見本院卷二第135頁），導致該部門之供應鏈後續亦隨之遷移至大陸地區，所以嗣後產生「ＯＯ終端客戶的產品線之一將轉換給其他代理商」之結果。此觀ＯＯＯＯ公司的員工程金玉與被告公司往來電郵中先後表示：「非常感謝您的資訊，我司已轉型為陸資公司，此型號我司已轉大陸供應商交貨」、「我司已更換抬頭為廣州ＯＯＯＯ有限公司，因公司經營策略的需要更多的供應商轉為大陸視窗來服務。就像ARROW和Ｏ這樣…因為您的資訊，我們有開會討論，結論是後續Ｏ料件我司的窗口是Ｏ。也歡迎您來我司當面和我及我的上級討論，謝謝！」（見本院卷二第413、422頁），顯然並非對原告抱怨而導致產品線被更換代理商。

3.被告又稱原告身為業務人員需即時向客戶更新料件情況或迅速回覆客戶報價，但原告工作態度消極怠惰，屢因未即時回復客戶而招致客戶抱怨，雖經被告公司於績效改善計畫中要求其於24小時內回覆客戶之信件，仍未能改善，此有被證7、16、17、18可稽云云。惟查，

⑴ＯＯ公司採購經理余嘉璘於108年12月11日發信時順便向唐達智（Ralf）詢問物料的報價（本院卷一第173頁），原告接到上開郵件副本，在五分鐘內即回覆表示：「（中文大意）該物料是由供應商Ｏ直接報價，如有最新資訊會再即時更新」（本院卷一第172頁）。被告公司負責供應商Ｏ的產品經理易大容(GARY YIH)，均有收

悉上開郵件之副本，關於供應商報價應由產品經理易大容主動處理，然其無任何回應，之後該被證7內容，抱怨對象也都是易大容，而非原告，即原告並無未即時回復之情形。

⑵被證16電郵內容（本院卷一第221頁至第229頁），有關於證人余嘉璘部分，業已說明如前，無法作為原告不能勝任工作的認定依據。另外，有關供應商O出貨的狀況，也必須由被告公司負責O的產品經理易大容（GARY）去追詢供應商，此觀被證16-3至16-8之電郵均有副本給GARY YIH即明，亦即供應商O的交期狀況並非原告所能掌握，原告也只能請易大容（GARY）去追，然後將最新訊息轉達給客戶參考。

⑶被證17電郵內容（見本院卷一第241-248頁），ＯＯ產品人員Carol於109年2月3日寄發電郵詢問：「交期有更新了嗎？」，原告於同日回信表示：「2/26*42K ETA HK」（本院卷一第242頁），亦即表示有部分物料交期提前。Carol於109年2月4日寄發電郵表示：「2/26交期上版有回覆過了（亦即ＯＯ團隊助理Mika每週將貨物交期上傳至客戶網站），沒有在提前嗎？我要確認的是這個，謝謝」，繼而在109年2月6日發電郵表示：「Hi Lena：很抱歉，請問貴司有在處理嗎？」，雖原告未再回覆，但實際上是貨物交期並未變動，所上傳至客戶網站資料也未變動，客戶持續追問進度也是同樣上傳網站內容之情形。

⑷被證18電郵內容（見本院卷一第249-254頁），ＯＯ產品人員Carol於109年1月30日下午發信表示：「大陸疫情，相關資料調查事宜，沒填到的品牌在麻煩自己補上，謝謝」，同日晚間10點51分原告回信（本院卷一第252頁），針對表格中Carol已經填寫的品牌，以手邊既有資料補充相關資訊，並註明「Fyi」（For your information。中文大意：供你參考）。Carol認為原告

回覆未補充其餘品牌資訊，又在翌日（1月31日）上午11:26-11:30之間，連續繼發三封電郵質疑「MCC」、「CEL」、「AMAZING」、「WillSem」不也是被告公司代理？上開4封電郵副本同時也給唐達智，故唐達智於1月31日11:57回信將2個品牌補入表格並向Carol表示：「Sorry about this, so we are not impacO d by the coronavirus, Will work with inO rnal for below line cards and updaO to you（中文大意：抱歉，我們尚未受到新冠肺炎的衝擊，將會與公司內部釐清代理線並將相關資訊更新給你）」（本院卷一第249頁）。而觀上開表格，除了原告原本填載之內容外，唐達智只填寫了另2個品牌的相關完整資料，其餘8個品牌（包括前述Carol連續發信質疑的4個品牌在內）仍留下空格未填寫。由此可知，原告及主管唐達智均顯然無可能在短時間內回覆給客戶既迅速又完整的內容，更難以此論稱原告有未及時回覆客戶、不能勝任工作的情形。

4.被告又指稱原告除對於客戶之特殊需求不知妥善應對，也怠於向上級主管呈報討論，導致客戶對被告公司不滿，影響被告公司甚鉅，有被證10可稽云云。惟查，

⑴原告曾於109年1月10日寄發電郵給ＯＯ產品人員CryO al請其建立物料「MS580301BA00-00 00pcs」的訂單（本院卷一第238頁）。ＯＯ產品人員CryO al回信表示，「Hi Lena：The LNT PN for MS580301BA06-00 is under process now. Alvin has release PO under P/N MS580301BA06-50*88pcs to your O am. Please help to use that PO to proceed MS580301BA06 -00*80pcs demand, we will have new PO (MS580301BA06 -00*80pcs)to replace the current one. Thank you.（中文大意：嗨Lena，料件MS580301BA06 -00的訂購正在處理中，Alvin已經將料件MS580301BA06 -50的下單給你們團隊，請幫忙先使用

那個(MS580301BA06-50)訂單去跑MS580301BA06- 00的需求，我們將會補新的下單(MS580301BA06-00)去取代，謝謝你。）」(本院卷一第237頁)。亦即，ＯＯ產品人員為求便宜行事，要求原告將先前06-00料件的下單，充當成06-50料件的下單去跑流程，後續才要補06-50的下單，此顯然將交易風險加諸於被告公司。原告收受上開電郵後，回信表示：「please offer the revised P/N and PO# to process order soon.（中文大意：請提供修正過的料號與下單，以便盡快跑訂購程序）」（本院卷一第236頁），CryＯal再度發信，仍維持相同的要求（本院卷一第235頁），ＯＯ採購經理余嘉璘也發信表示：「Lena為何你們自己不能在公司內部改成-00？！Then Arrow下單予Ｏ！Why？！搞什麼鬼！Arrow這麼僵硬！另外，Ralf，所以如某一品牌要上百種，上千種包裝方式及數量，我ＯＯ要跟著一起起舞嗎？！」（本院卷一第233頁）。，部門經理陳淑鳳（Joan）也寄發電郵譴責原告：「Lean，如果您不知該如何與客戶應對，請往上反應，後續所有mail，請CC Ralf。不要內部沒問過，就回覆給客戶…而我看到客戶的mail總是不斷在抱怨Arrow」（即被證10，本院卷一第193頁）。

⑵然依被告公司提出之工作規則第53條本文及第8款要求：「第五十三條：員工行為準則員工應遵守本公司於內部網站上公告的全球商業行為和道德規範（Worldwide Code Of Business Conduct and Ethics）及各項有關道德操守行為準則或各項內部規範……八、使公司記錄與帳冊登載不實：本公司員工不得偽造文書或提供虛偽會計紀錄（包括發票），使公司紀錄與帳冊登載不實。」（本院卷二第172-173頁）。又據證人柯仁翔證稱：「（問：ＯＯ採購人員要求陳盈嘉先以物料MS580301BA06-00的單，去跑MS580301BA06-50的單，這種假訂單出貨的方式合乎交易常規嗎？會有什麼問題？

）當然不合理，這是違反公司規定」、「（問：請問你在職的時候有看過艾睿公司人原採取這種假訂單出貨的方式嗎？艾睿公司有鼓勵這種交易方式嗎？）沒有。沒有。」等語（本院卷二第222-223頁）。

⑶由上可知，證人柯仁翔證稱其在職期間未曾見聞此不實訂單出貨之作法，該種方式顯非交易常態，更違反被告公司官方網頁上強調遵守之《商業夥伴行為準則》所要求：「相關的文件均準確無誤。所有記錄必須合法、透明並反映實際交易。禁止以任何形式故意輸入或提供任何虛假、誤導或不準確的數據。」（見本院卷二第141頁）。該準則亦明確記載：「此準則適用於Arrow及其所有子公司的供應商、顧問、代理、分包商、其他商品和服務提供商以及客戶」，並強調與員工行為準則的原則相同。故原告婉拒客戶不當之請求，以符合被告公司宣示之相關商業交易道德準則規範，自無從以此認定原告不能勝任工作。何況，證人余嘉璘已十分肯定原告的工作表現，已如前述。

5.被告又辯稱原告108年度業績明顯落後於其他ＯＯ團隊成員，有被證8（業績表格）、被證23（業績表格中譯）為證云云（本院卷一第175頁、卷二第51頁）。惟查，

⑴原告主張ＯＯ各部門對於物料採購需求各不相同，根本不能相提並論，此觀上述表格中，ＯＯ團隊成員馬義鳳（Alice）光是負責一個部門，營業額就遠高於其他負責多個部門的成員，也正因客戶部門之需求差異甚鉅、以此作為績效考評依據並不合理，所以被告公司才會以團隊之整體表現決定獎金多寡，此有業務部門MAM Ｏam業績日報可證（見本院卷一第351頁）。

⑵證人柯仁翔也證稱：「（問：(提示被證8)艾睿公司有使用這表格做為年度考核或者獎金發放的基礎嗎？）不會」、「（問：艾睿公司是否以團隊績效，作為判斷是否發放獎金之依據？）是的，因為ＯＯ屬於大型客人，

需要團隊合作，我們不會看個人業績表現。（問：艾睿公司以被證8表格主張陳盈嘉業績加總金額是團隊中最少，不能勝任工作，你有無意見補充？）業績跟工作表現不能成正比，因為有些部門很難搞，而且業績金額又很小。」（本院卷二第218-219頁）。

⑶綜上，被告公司雖提出之被證8、被證23表格，然被告公司既然未曾以該表格作為年度考核或獎金發放之基礎，自無從依該表格數據認定勞工個人工作表現之優劣，換言之，自不應以之作為判斷原告能否勝任工作之依據。

七、被告公司之終止勞動契約行為，是否符合「最後手段性原則」部分：

㈠按勞基法第11條第5條款所稱「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104年台上字第129號判決參照）。所謂「勞基法所賦予保護勞工之各種手段」，司法實務上或認為若雇主得以申誡、記過、扣薪、調職等較輕微之處分為之，不得逕以最嚴重之解雇處理；或認為雇主應給予勞工「實質之協助」(如職業教育、測驗、輔導等)，並給予充分時間評估協助後之成效；或認為解雇前應徵詢勞工之意願，依其能力安排其他職務，並考核勞工調職後之工作表現。

㈡如前所述，原告既無不能勝任工作之事由存在，則被告先於109年1月1日起，對原告實施30日之績效改善計畫，提出績效改善目標要求原告於期間內達成，再由主管唐達智分別於1月13日及22日給予考評意見，以原告未能達成績效改善目標而未通過該計畫，最後於109年4月6日予以解雇，以上程序上即屬不正當、不合法，也違反解僱最後手段性原則。

㈢再者，就績效改善計畫目標中要求原告「遵守公司政策，工

作時間為0000-0000，進出公司需打卡，事假病假必須在24小時內提交申請，任何與工作相關的原因需要離開公司，必須提前通知主管並獲得其許可」，顯然與前述原告所處的ＯＯ團隊慣例上並無上下班打卡之要求，以及被告公司MAM-3部門對於外勤人員均無上下班打卡之要求情形，明顯針對原告有差別待遇之情形，顯然不合理。

㈢再就績效改善計畫目標「「8 NBO per week. NSB + 10% ,GPD need to higher than USD$35K in Jan'20（Jan'19 NSB USD$ 278K,GPD USD$22K）」（本院卷一第178頁），上開目標之中文大意為：「每週找出8個新生意機會。淨銷售額應增長10%，淨毛利必須在2020年1月高於美金35000元（2019年1月淨銷售額為美金278000元，2019年1月淨毛利為美金22000元）」。」而言，

1.就「每週拜訪8次客戶並找出8個新生意機會」目標，原告主張並不合理，因ＯＯ團隊其他成員多半一週拜訪1、2名客戶。若依照此目標，工作日五天之中必須有四天要每日拜訪兩名客戶，再搭配其他要求（例如，拜訪前要電郵發送拜訪邀請、拜訪後要24小時內電郵發送會議記錄給主管），根本就是要原告疲於奔命、耗費大量時間在達成每週拜訪客戶上面，但原告所面對的是ＯＯ公司之部門，各部門有無訂購需求並不會因為原告頻繁拜訪溝通就必然產生需求、更難期待基於交情而下單。何況，證人柯仁翔也證稱：「（問：為何每週拜訪八次客戶，是無人可以達成？）因為業務人員還有文書需要處理，一週只有五個工作天，如果一週八次，一個月要三十二次拜訪客戶，沒有人可以達到。一般業務人員，每週拜訪客戶約四次左右。」（見本院卷二第218頁），而且，依前述原告日報內容，原告之前一周少則三、四次拜訪客戶，多則三日內有拜訪九次客戶之情形，其頻率與一般業務人員相當，並無過少之情形，則績效改善計畫目標驟然要求原告提高拜訪客戶次數二倍之多，此項目標設定顯然不合理。

2.就「淨毛利必須在2020年1月高於美金35,000元」目標，主管唐達智括號標註「2019年1月淨毛利為美金22,000元」，顯然要求淨毛利成長約60%的目標（實際上是要求成長59.09%，計算式：((00000-00000)) /22000）x 100%=59.09%）。惟依原告提出的資料所載，ＯＯ公司109年第1季之營收下滑、109年1月月營收成長率為-27.51%（見本院卷一第59頁），被告公司卻要求原告109年1月份業務淨毛利必須成長60%，顯然罔顧大環境之現實狀況，並不合理。何況，證人柯仁翔也證稱：「（問：唐達智要求陳盈嘉109年1月業務淨毛利要高於美金35000元，也就是要求淨毛利較去年同期成長60%，在ＯＯ109年1月月營收衰退27.51%情形下，這樣的改善目標是否合理？理由為何？）我認為不合理，因為我們通常都是自己跟自己比較，跟去年同期作比較，以及整體被告公司的數字來做比較，同期被告公司要成長百分之六十，沒有人做的到。」等語（見本院卷二第218頁）。

3.被告公司雖辯稱「被告公司對於各業務人員之業績每年均設定銷售額應成長10%至20%，且要求各該業務人員每年度應達到美金450,000元之淨毛利（故平均每月應達到美金37,500元）」云云。惟此經原告否認，證人柯仁翔也證稱：「（問：被告答辯二狀第14頁主張艾睿公司要求業務人員每年度淨毛利應該達到美金450,000元，艾睿公司有這樣的明文規定嗎？）我在職期間，沒有這樣的規定，這樣是一千多萬台幣。」，被告公司也未能提出任何契約、工作規則、內部公告加以證明，故此部分抗辯，是否屬實，即有疑問。從而，被告公司既先設定不合理的績效改善計畫目標，再以原告無法達成目標而認定其不能勝任工作，顯然不合理。

㈣綜上，被告公司並未先施以較輕微的處分（書面警告或嚴重書面警告，見被告公司工作規則第49條、第50條，本院卷二第171頁），即以最嚴重的解僱處理；也未主動依其能力安

排其他職務，並考核其調職後之工作表現（僅於109年3月17日通知原告自行上網搜尋公司內部職缺，並於3月19日前回報主管唐達智，見本院卷一第255頁），即於109年4月6日為終止勞動契約之行為，此過程並不符合最後手段性原則，應認定解僱並不合法。

八、就原告各項請求而言：

㈠被告公司於109年4月16日向原告終止勞動契約並非合法，自不發生終止契約之效力，故原告請求確認僱傭關係存在，應予准許。

㈡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，此觀民法第487條前段之規定自明，復受僱人係遭雇主非法解僱始離職，雇主係拒絕受僱人服勞務，可見受僱人在遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領遲延之責，受僱人無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了在此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。經查，被告於109年4月6日發送預告資遣之簡訊時已明示拒絕原告於109年4月17日以後繼續提供勞務，但原告在被違法資遣前，主觀上無離職之意，且表明公司資遣違法應讓原告回去工作，有原告於109年4月6日勞資爭議申請書可稽（見本院卷一第65頁），堪認原告已將準備給付勞務之情事通知被告，為被告艾睿公司所拒絕，應認被告艾睿公司已受領遲延。原告於遭被告艾睿違法資遣前之月薪為57,000元，被告艾睿公司係於每月末日發放當月薪資，故原告請求被告公司應給付原告自109年4月17日起至回復原告之職務之日止，按月給付原告薪資及自各次月1日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息，應予准許。

㈢再按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每

月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。經查，原告之月薪為57,000元，則被告公司應依勞工退休金月提繳工資分級表第40級之57,800元計算，按月提繳3,468元（57800× 6%=3468）至原告之勞工退休金專戶。原告既遭被告公司違法資遣，自得請求被告公司補提繳109年3月、4月之勞工退休金共6936元，及自109年5月1日起按月提繳退休金3,468元至原告之勞工退休金專戶。

九、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第233條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自109年4月17日起至原告復職之日止，按月給付原告57,000元，及自各次月1日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈢被告應提繳6,936元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶；及㈣被告應自109年5月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,468元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

十、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第2、3、4項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　110　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　許慧禎