

臺灣新竹地方法院民事判決

107年度重勞訴字第14號

原告 呂明珠

訴訟代理人 邱顯智律師

黃文菁律師

被告 聯亞藥業股份有限公司

法定代理人 張秀蓮

訴訟代理人 楊一帆律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年6月20日辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告之僱傭關係存在。

被告應自民國一百零七年六月二十二日起至原告復職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣柒萬柒仟元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百零七年六月二十二日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元。

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬壹仟叁佰壹拾陸元，及其中新臺幣玖萬伍仟柒佰肆拾肆元，自民國一百零八年二月二十日起，其餘新臺幣壹萬伍仟伍佰柒拾貳元，自民國一百零八年六月二十一日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新臺幣叁拾萬捌仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣玖拾貳萬肆仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項於原告以新臺幣壹萬玖仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣伍萬柒仟柒佰肆拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項於原告以新臺幣叁萬柒仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬壹仟叁佰壹拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3、7款定有明文。查：(一)原告起訴時聲明為：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自民國107年6月4日起至原告復職日止，按月於每月末日前給付原告新臺幣（下同）84,107元（含薪資77,000元、勞工保險費用3,046元、健保費用3,633元），暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自107年6月4日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告勞工退休準備金專戶內。(二)嗣原告追加請求因勞保年資中斷造成請領老年給付之損失95,744元（見本院卷二第86-88頁）。(三)原告再減縮勞工保險費用3,046元、健保費用3,633元後變更上開第2項聲明之金額為77,000元（見本院卷二第138頁）。(四)因原告之勞工保險係於107年6月21日退保，原告遂變更上開第2、3項聲明之起算日自退保翌日即107年6月22日起算，另將老年給付損失金額追加計算至108年6月20日止，而變更聲明如下述貳、一、(四)所示（見本院卷二第279頁）。核原告所為，均係本於其主張被告違法解僱之同一基礎事實為請求，且屬單純減縮、擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前揭規定，應予准許。

二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止，但此規定於有訴訟代理人時不適用之，而第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟，民事訴訟法第170條、173條、175條分別定有明文。本件被告之法定代理人原為王長怡，嗣變更為張秀蓮，有被

告公司變更登記表附卷可查（見本院卷二第13頁），而被告有委任訴訟代理人，是其訴訟程序不當然停止，原告已具狀為其聲明承受訴訟（見本院卷二第11頁），被告之法定代理人亦具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第35頁），經核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）被告非法解僱原告，兩造僱傭關係仍存在：

1 原告自105年12月5日起於被告公司任職，擔任人資部經理。因人資部工作量龐大，被告於107年3月5日增聘鍾筱慧副理。行政管理中心副總經理范瀛云（以下逕稱范瀛云）在107年3月29日召開部門會議，告知人資部自此分為2個單位，原告改負責薪酬與大陸海外工作部分，其他如人才發展有關之訓練、招募、離職與考績等由鍾筱慧副理負責。

2 107年5月21日范瀛云約談原告，並未明確告知原告係依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條何款事由終止勞動契約，僅以「被告董事長認為原告沒在做事、近期人資部門氣氛不佳、原告請假照顧開刀的母親會影響工作，以及原告不應利用中午休息時間回家照看父母」等理由資遣原告，原告不服，仍於翌日前往公司提供勞務，亦遭被告門禁鎖於門外，范瀛云堅持要原告休息2日，再於107年5月24日終止兩造間勞動契約。

3 107年5月24日范瀛云要求原告簽署之資遣通知書，係依勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」規定終止契約。但原告不認同，因原告身為人資部經理，深知部門業務性質並無變更，107年3月5日被告始增聘鍾筱慧副理，107年5月30日被告又於104人力銀行網站上誠徵2名人資管理師，足證被告並無減少勞工之必要。嗣被告於107年6月1日寄發之通知書，改以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為資遣事由，然被告未舉出原告有何不能勝任工作之情形

，且被告過去也未曾告知原告工作上有何需要改善之處，被告於106年4月1日還給予原告加薪肯定，107年5月21日范瀛云也稱讚原告在大陸部分的業務做得很好，且107年3月29日以後，原告工作內容已調整為管理薪酬及大陸海外工作，但因人力不足，大陸海外工作小自文件申請及用印、職缺刊登、面試聯絡等全由原告一人處理，顯見「確不能勝任工作」僅係被告片面主觀之說法，並非事實，亦不符合解僱最後手段性。被告再於107年6月12日勞資爭議調解時，變更以勞基法第12款第2款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」與第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為終止契約事由。

4 由上可知，被告終止勞動契約事由一再變更，范瀛云於107年5月21日表示要資遣原告時，根本沒想過資遣事由，甚至連是否符合勞基法規定都未經思考，完全是「先射箭，再畫靶」，先資遣原告，再來想理由！過程草率、充滿恣意，不符合勞基法第11條、第12條雇主終止契約之事由。且被告於107年5月24日資遣原告前，並未遵循「人力規劃、聘任、調動及離退管理辦法」5.4.2規定：「b 資遣：本公司發生下列情事之一者，得經預告終止勞動契約並依勞動基準法規定發給資遣費；應由單位主管填具『資遣／開除提報表』（HRM-000-00-000）載明原因，並依核決權限核准後執行」，其所為之資遣程序並不合法，事前未經董事長與總經理核決，不生終止兩造僱傭契約之效力。

5 被告於107年5月24日違法解僱原告，原告已多次以存證信函等方式向被告傳達願意返回工作之意願，惟被告拒絕受領原告勞務，原告得依兩造勞動契約請求被告給付自107年6月22日起至原告復職日止，每月77,000元之工資；並依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告自107年6月22日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告勞工退休準備金之專戶內。又原告於107年6月21日遭被告退保勞保時，

01 投保年資為26年2個月，年齡53歲2個月，已符合勞工保險
02 條例第58條第2項第4款規定，得一次請領老年年金。然因
03 被告違法資遣將原告退保，使原告自107年6月22日迄今之
04 勞保年資無法繼續累積，且勞保局未來亦無法回溯計算，影
05 響原告一次請領老年年金給付金額之計算。而算至108年6
06 月20日止，若兩造僱傭關係存在，被告得請領之老年給付金
07 額為1,801,772元，為此原告依勞工保險條例第72條第1項
08 後段及民法第184條第2項規定，請求被告賠償所損失之差
09 額111,316元（1,801,772－1,690,456）。

10 (二)原告否認與被告合意以資遣方式終止僱傭契約：

11 1原告於107年5月24日拒絕被告以勞基法第11條第4款資遣
12 ，拒絕於資遣通知單上簽名。當日下午原告立即前往新竹縣
13 勞工處法律諮詢，回家後撰寫完勞資爭議調解申請書，107
14 年5月25日即向勞工處申請勞資爭議調解。

15 2被告所提Line對話，根本無法證明兩造有以資遣方式終止僱
16 傭契約之合意存在，試問被告係合意以勞基法第幾條資遣原
17 告？合意資遣費多少？原告是否有同意在資遣通知單上簽名
18 ？且被告所提107年5月24日下午3點8分以後Line內容，
19 係原告在勞工處人員建議下，因原告不同意資遣，又未拿到
20 被告所提之書面資遣通知書，避免被告未來否認資遣，改以
21 曠工解僱原告，原告始於Line中確認於勞資爭議期間是否需
22 上班，以便留下不需提供勞務之證據。

23 3被告抗辯兩造係合意終止僱傭契約，與其先前答辯係資遣原
24 告之主張相反，則被告應已自認「實際上原告並無勞基法第
25 11條或第12條之資遣事由」。

26 (三)被告終止契約是否合法，應以被告107年5月24日要求原告
27 簽署資遣通知書上之勞基法第11條第4款事由為審酌；退步
28 言之，被告並未舉證原告有勞基法第11條第5款「勞工對於
29 所擔任之工作確不能勝任」之情事，且不符合最後手段性原
30 則：

31 1原告106年11月28日下午晚進公司1小時未請假，係因在午

01 休時間返家探望腦瘤、中風及腳傷的父母時，母親身體有突
02 發狀況，原告先以Line告知范瀛云，並無擅離職守，當晚亦
03 自行無薪加班1小時20分鐘，不敢影響工作，遑論有溢領薪
04 資之情況。而原告107年2月1日晚進公司5分鐘未請假，
05 遲到時間甚短，當晚尚無薪加班超過2小時，並無影響工作
06 或溢領薪資之情況。至於原告107年3月21日與107年5月
07 17日上午4小時漏未請假，係因工作忙碌而疏忽未請假，是
08 否已造成原告不能勝任人資業務之工作，被告並未舉證。

09 2 被告以107年5月間爆發離職潮而認原告不能勝任工作，惟
10 原告於任職期間人資部員工並無任何離職，何來離職潮之說
11 。被告所提杜昀離職日期為107年6月29日，係在原告離開
12 公司後1個月，與原告並無任何關係。離退申請單上「人力
13 資源部面談紀錄」文字為范瀛云填寫，並非杜昀本人。至於
14 杜昀和曾麗雲之職場不法侵害通報及處置表，記載通報時間
15 為107年5月30日，顯然係被告為了資遣原告，事後所刻意
16 製造之不實證據，且該通報與處置流程完全不符合勞動部「
17 執行職務遭受不法侵害預防指引」規定，並無成立調查人員
18 、約談雙方當事人與醫護人員專業診斷證明，且渠等所說原
19 告侵害事實已逾1年，假使真有此事，為何1年前均未聽聞
20 ，目擊者皆是渠等2人。

21 3 原告從未因為工作表現問題遭被告警告或懲戒，被告亦未舉
22 證原告有因漏未請假2次而耽誤工作之進行，不能勝任工作
23 之情況。再者，被告公司就原告該漏未請假2次，假使影響
24 工作業務之推行，被告亦應先透過扣薪、警告、記過等懲處
25 方式，督促原告改善。然而，被告卻未循此程序，逕行資遣
26 原告，侵害原告之工作權，顯不符合比例原則，係權利濫用
27 。故被告依勞基法第11條第5款規定資遣原告不符合最後手
28 段性原則，不生終止效力，兩造間勞動契約仍然存在。

29 (四)綜上，爰聲明：

30 1 確認原告與被告間僱傭關係存在。

31 2 被告應自107年6月22日起至原告復職日止，按月於每月末

01 日前給付原告77,000元，暨自各期應給付日之次日起至清償
02 日止，按週年利率百分之5計算之利息。

03 3 被告應自107年6月22日起至原告復職日止，按月提繳4,81
04 2元於原告勞工退休金準備金之專戶內。

05 4 被告應給付原告111,316元，暨自108年6月21日起至清償
06 日止，按週年利率百分之5計算之利息。其中95,744元，自
07 108年2月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
08 利息。

09 5 訴訟費用由被告負擔。

10 6 聲明第二、三、四項部分，原告願供擔保，請准宣告假執行
11 。

12 二、被告則以：

13 (一)兩造已合意以「資遣」方式終止兩造間之僱傭契約：

14 原告與被告公司范瀛云於107年5月24日有如下之Line對話
15 內容：

16 原告：副總因為資遣費金額有誤需重算，請問資遣費是等Jo
17 -yce 算好通知我，還是等6/4直接進公司拿資遣支
18 票謝謝。

19 原告：還有通報時間我是否需進公司處理公務否？

20 原告：今天起之通報10天期間。

21 原告：今天交接大陸工作若不清楚還是可以請Joyce找我，
22 我會回覆的。

23 范瀛云：好的。

24 范瀛云：有需要時會請Joyce請教妳，希望你可以指導她。

25 原告：請問明天到6月4號通報期間要進公司上班嗎？

26 范瀛云：我問問HR的同仁，工作上是否需要你來公司。

27 原告：好的通報期10天期間依指示不進公司，如果需要我到
28 公司上班請再通知我，否則就等妳通知資遣費簽收時
29 我再到公司，謝謝。

30 由原告與范瀛云上開對話內容可證，兩造已合意以發放資遣
31 費之方式終止兩造間之僱傭契約，則原告請求確認僱傭關係

01 存在及繼續請求薪資、勞退金即無理由。

02 (二)如認為兩造未達成上開合意，原告確實有勞基法第11條第5
03 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之終止事由：

04 1 原告係擔任被告公司人資部經理，主要工作負責員工請假、
05 薪資之發放、審核（包含自己薪資之部分）及人資部門之管
06 理，理應如實審核請假時數及薪資計算，詎原告竟為下列背
07 信之行為，詳述如下：

08 (1)原告於106年11月28日以Line通知范瀛云要到下午2點才
09 進公司，但事後卻未依規定遞假單，致被告公司於計算當
10 月薪資時（11月16日至12月15日之請假記錄係於12月之薪
11 資中計算扣除）將原告之請假時數列為「0」，並因此未
12 予以計算扣薪，被告公司溢付其該部分之薪資。

13 (2)又依原告之刷卡紀錄，原告107年2月1日係於9時5分
14 刷卡，然被告公司上班時間為8時，超過上班時間1小時
15 ，而被告公司之系統亦有將此異常之情形通知原告，然原
16 告卻未有任何解釋，被告公司於計算當月薪資時（2月薪
17 資）因原告無請假記錄，而將原告之請假時數列為「0」
18 ，並因此未予以計算扣薪，原告於薪資審核時同樣未予以
19 更正，致被告公司溢付其該部分之薪資。

20 (3)原告曾於107年3月21日以電子郵件向范瀛云請假，但於
21 事後並未依規定遞假單，致被告公司於計算當月薪資時（
22 3月16日至4月15日之請假記錄係於4月之薪資中計算扣
23 除）將原告之請假時數列為「0」，並因此未予以計算扣
24 薪，就此原告於薪資審核時仍未予以更正，致被告公司溢
25 付其該部分之薪資。

26 (4)又原告於107年5月17日以Line通知范瀛云要請假1天，
27 由刷卡記錄亦可看出全日無刷卡，然其於事後遞請假單時
28 ，竟於請假單上記載該日下午1時至5時請假，試圖再使
29 被告公司陷於錯誤而溢付其薪資。

30 (5)原告身為人資主管，卻未如實審核自己之薪資，更於請假
31 單上為虛偽之記載意圖使被告公司溢付其薪資，明顯違反

其忠誠之義務，更有構成刑法背信罪之嫌，且被告公司內部訂有出勤管理辦法，原告身為人力資源部主管，為出勤管理辦法之管理者，更應以身作則，詎其未依規定請假及銷假，而於被告公司不知情之情況下自行以延長上班時間方式處理，於其自行審核薪資時又不如實依曠職規定扣薪，自己帶頭違反出勤管理辦法，不予解僱處分，如何使其他員工信服？凡此總總均可證明原告確實已不能勝任人資主管之職務，被告依勞基法第11條第5款終止勞動契約應屬有據。

2 再者，原告身為人資部門之主管，理應努力促成部門員工之和譜及對公司之向心力，惟原告卻破壞公司員工之團結，甚至於致使其屬下不願意繼續於公司任職，人資部門於107年5月間爆發離職潮，此事有杜昀（Brenda Tu）、曾麗雲（Tina Tseng）職場不法侵害通報及處置表、杜昀之離職申請書可稽，而原告之主管范瀛云曾於107年5月21日針對此事與原告深談要原告回去休息2日希望原告回去思考如何改善，然而於107年5月24日收假日，原告仍向范瀛云表示她沒有錯，至此被告公司認原告已無改善之可能，始於107年5月24日對其為終止勞動契約之意思表示。

3 至於原告主張被告於107年5月24日以勞基法第11條第4款終止勞動契約云云，係被告公司人資部門同仁於通報時誤載解僱之條款，被告公司發現錯誤後即立即更正。且由原告起訴狀所載范瀛云於107年5月21日對其陳述之解僱理由及原告到庭自承解僱當時之對話內容，均可證明范瀛云與原告於解僱時所談的都是原告是否適任之問題，與部門「業務性質變更，有減少勞工之必要」完全無涉，足認被告確實係以勞基法第11條第5款作為解僱之理由。

(三) 本件倘認兩造間僱傭關係仍存在，則原告即無離職之事實，參酌臺灣臺北高等行政法院96年度訴字第3229號判決意旨，即不生退保之效力，且未因此受有損害，原告請求賠償老年年金損害即無理由。

01 (四) 綜上，爰答辯聲明：

02 1 原告之訴駁回。

03 2 訴訟費用由原告負擔。

04 3 若受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

05 三、兩造不爭執之事項：

06 (一) 原告自105年12月5日起任職於被告公司，擔任人資部經理
07 ，被告於106年4月1日對原告加薪4,000元後，原告之月
08 薪為77,000元，有原告之薪資明細及投保資料表可參（見本
09 院卷一第78頁、卷二第187頁）。

10 (二) 被告人資部門員工曾麗雲於107年9月離職；杜昀於107年
11 6月29日離職，有曾麗雲之證詞、杜昀之離職申請單足憑（
12 見本院卷一第95頁、卷二第120頁）。

13 (三) 被告於107年5月24日以勞基法第11條第4款「業務性質變
14 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」之事由為
15 資遣原告之通報，有新竹縣政府檢送之資遣通報名冊可佐（
16 見本院卷二第46頁）。

17 (四) 原告於107年5月25日申請勞資爭議調解；於107年5月28
18 日寄發存證信函予被告要求勞資爭議調解期間不得終止雙方
19 間之僱傭關係，有勞資爭議調解申請書、存證信函附卷足稽
20 （見本院卷一第20-24、30-33頁）。

21 (五) 被告於107年5月28日發函新竹縣政府勞工處更正資遣原告
22 之事由為勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不
23 能勝任」，並以上開事由寄發107年6月1日之資遣通知書
24 予原告，有新竹縣政府檢送之被告公司更正函、資遣通知書
25 可查（見本院卷二第48-49頁、卷一第27頁）。

26 (六) 被告於107年6月12日勞資爭議調解時，主張依勞基法第12
27 條第2款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工
28 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」、同條項第4
29 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之事由終止勞動
30 契約。嗣於107年7月10日再發函新竹縣政府勞工處更正資
31 遣原告之事由如上，有勞資爭議調解紀錄、被告公司之更正

01 函足稽（見本院卷一第23-24頁、卷二第51-55頁）。

02 (七)被告給付原告薪資至107年6月21日止，並於同日為原告辦
03 理退保，兩造勞動契約存續期間，每月提繳原告之退休準備
04 金為4,812元，有原告之投保明細、原告之107年6月員工
05 薪資單可佐（見本院卷二第187、181頁）。

06 四、本院之判斷：

07 原告主張：被告非法解僱原告，兩造僱傭關係仍存在，爰依
08 兩造間之勞動契約請求被告給付自107年6月22日起至原告
09 復職日止，每月77,000元之工資，並依勞工退休金條例第31
10 條第1項規定，請求被告自107年6月22日起至原告復職日
11 止，按月提繳4,812元至原告之勞工退休準備金專戶內，此
12 外，原告於107年6月21日遭被告辦理退保，爰依勞工保險
13 條例第72條第1項後段及民法第184條第2項規定，請求被
14 告賠償一次請領老年給付之差額損失111,316元等情。被告
15 則以：兩造已合意以資遣方式終止僱傭關係，退步言之，原
16 告亦有勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
17 勝任」之終止事由，倘認兩造間僱傭關係仍存在，則原告即
18 無離職之事實，參酌臺灣臺北高等行政法院96年度訴字第32
19 29號判決意旨，即不生退保之效力，且未因此受有損害，原
20 告請求賠償老年年金損害即無理由等語，資為抗辯。故本件
21 兩造之爭點在於：(一)兩造間之勞動契約是否存在？被告抗
22 辯雙方合意以資遣方式終止勞動契約，或依勞基法第11條第
23 5款之規定終止雙方間之勞動契約，是否合法？原告請求確
24 認僱傭關係存在，有無理由？(二)原告請求被告自107年6月
25 22日起至原告復職日止，按月於每月末日前提給原告77,000
26 元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百
27 分之5計算之利息，應否准許？(三)原告請求被告自107年6
28 月22日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告之勞工
29 退休金專戶內，是否有據？(四)被告請求原告賠償111,316元
30 一次請領老年給付之損失，有無理由？茲分述如下：

31 (一)兩造間之勞動契約存在；被告抗辯雙方合意以資遣方式終止

01 勞動契約，或依勞基法第11條第5款之規定終止雙方間之勞
02 動契約，難認合法有據：

03 1 被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約，難認有據：

04 (1) 查被告於107年5月24日以勞基法第11條第4款「業務性
05 質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」事
06 由為資遣原告之通報後；原告隨即於翌日申請勞資爭議調
07 解，並於107年5月28日寄發存證信函予被告要求勞資爭
08 議調解期間不得終止雙方間之僱傭關係；被告則於107年
09 5月28日發函新竹縣政府勞工處更正資遣原告之事由為勞
10 基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
11 ，並以上開事由寄發107年6月1日之資遣通知書予原告
12 ，此為兩造所不爭執（參不爭執事項第(三)(四)(五)點）；被告
13 並於107年6月12日勞資爭議調解時表示係依勞基法第12
14 條第2款、同條項第4款與勞方解除僱傭關係（參不爭執
15 事項第(六)點）。稽諸上開過程，已難認為兩造係合意終止
16 勞動契約。被告固提出原告與被告公司副總經理范瀛云之
17 107年5月24日Line對話內容，據此主張雙方係合意終止
18 勞動契約，惟稽其內容無非係原告表達資遣費金額計算有
19 誤需重新計算，詢問資遣通報期間是否須進公司？上開對
20 話內容僅足證明被告應給付原告資遣費、雙方確認資遣通
21 報期間原告是否仍需提供勞務等節，非足證明兩造係合意
22 以資遣方式終止勞動契約。佐以證人即被告副總經理范瀛
23 云於本院證述：其於107年5月21日約談原告時，原告只
24 會怪別人，不檢討自己，也沒有要改善的意思，所以請原
25 告休息兩天，好好想想是否可以改善，如果沒有改善，只
26 能以資遣處理…，其告訴馮月蘭（被告公司人力資源部員
27 工）說原告24日早上會來，如果原告沒有改善的意思的話
28 ，就準備用資遣處理等語在卷（見本院卷二第72、74頁）
29 ，足見原告係遭被告資遣。

30 (2) 證人范瀛云固另證述：原告是107年5月24日下午1點多
31 左右到我辦公室，我問原告父母親最近如何，原告沒有回

01 答我，原告問我可否直接做工作交接，我就問原告是否用
02 資遣處理，原告說好等語（見本院卷二第72頁）。惟此情
03 為原告所否認，並表示：107年5月24日證人范瀛云叫我
04 進辦公室，拿一疊資料，直接告訴我要把我資遣，等一下
05 會給我兩份離職證明，一份是非自願離職證明，一份是自
06 願離職證明，接著她就將資遣通知書攤開，就開始念依照
07 勞基法第11條之4，先講資遣事由，再講11之4，因為我
08 自己知道我不會簽這份文件，我就問證人范瀛云這份文件
09 有沒有把加班費算進去，證人范瀛云說沒有，她就將馮月
10 蘭叫進來，就跟馮月蘭說要把加班費算進平均工資，請她
11 依11條之4做資遣通報等語（見本院卷二第80頁）。本院
12 審酌被告對於資遣原告之事由，一再變更（參不爭執事項
13 第(三)(五)(六)點），迄至兩造進行勞資爭議調解時，均未主張
14 雙方合意終止勞動契約，迄至本件訴訟進行中始提出此等
15 抗辯，惟其所舉事證尚有不足，應認原告之主張較證人范
16 瀛云之證詞可信。綜上，本件經核與兩造「合意」終止勞
17 動契約仍屬有間，被告抗辯雙方係合意終止勞動契約，難
18 認可採。

19 2 被告以勞基法第11條第5款之規定終止雙方間之勞動契約，
20 亦非合法：

21 (1) 被告另抗辯以不能勝任工作解僱原告，對此證人范瀛云結
22 稱：107年5月21日約談原告乃因原告106年沒有達到工
23 作績效，例如投資大陸我們需要人員到大陸去，有一個派
24 駐大陸管理辦法，我107年3月把這個辦法交給原告，到
25 107年5月21日都沒有繳回來。還有107年的人資的計畫
26 原告都沒有完成，例如績效考核制度內容修改上線，教育
27 訓練的申請要上電子系統。在107年5月3日、4日左右
28 ，因為公司要上市櫃，稽查查核人資部門時，人資被記了
29 12個缺失，缺失很多都是人資部門沒有完成一些表單沒有
30 依照規定完成主管簽核，紀錄跟執行也都沒有落實。原告
31 107年5月17日早上用LINE跟我請假，我本來當天要找原

01 告談，但原告107年5月17日全天沒有來上班，107年5
02 月21日大約11點40幾分，原告進我們的電子請假系統請17
03 號的假，我在簽核時，發現原告只請了107年5月17日的
04 下午，因為原告請假頻繁，我認為原告當天請假不誠實，
05 所以就向人資部門調原告的出勤紀錄，以及人資發給原告
06 的出勤異常通知及計算薪資的明細，發現原告在107年2
07 月1日、107年3月21日、107年4月17日出勤異常，原
08 告都沒有請假，原告身為人資部主管，這些沒有請假的時
09 數在審核薪資時，都是薪資照領沒有扣除，我認為這事態
10 嚴重。107年4月底時，杜昀口頭跟我提出要離職，大約
11 5月10日左右，杜昀又再跟我提出要離職，我就約談杜昀
12 ，杜昀告訴我她不滿原告的管理方式以及沒有辦法忍受原
13 告的脾氣，因為原告在107年3月29日我召開人資部會議
14 之後，當著杜昀的面重摔筆電，除了這件事，還跟我說原
15 告曾經在106年4月到12月間對另外一個人資部同仁曾麗
16 雲有言語的侮辱，說她有皮膚病會傳染，我在107年5月
17 16日也約談曾麗雲，曾麗雲表示確實有這件事情，曾麗雲
18 說這件事情時還眼眶泛淚，並表示要離職，我認為這件事
19 情很嚴重。原告的工作績效不好，所以我在107年3月5
20 日進用了鍾筱慧，鍾筱慧在107年4月底5月初時也跟我
21 提離職，她告訴我因為她進來之後原告對她不友善，不歡
22 迎她，所以想離職，當時人資部有6個同仁，有3個向我
23 提出離職，我覺得人資部快要解散了，所以必須要找原告
24 約談等語在卷（見本院卷二第71-72頁）。參照比對原告
25 之陳述（見本院卷二第78-80、117-119頁），除了「派
26 駐大陸管理辦法」、「未依規定請假」二事雙方尚有爭執
27 外，關於績效考核制度內容修改、教育訓練申請之電子系
28 統未及時上線、稽核查核缺失、人資部門氣氛不佳多人求
29 去、原告利用中午時間返家照看父母影響工作等節，均為
30 證人范瀛云107年5月21日約談原告之內容無訛。

31 (2) 查證人曾麗雲到院結證：我於107年9月離職，原因是我

01 母親要開刀，范瀛云到我們辦公室跟我們說原告離職我才
02 知道的，時間記不清楚了…。卷一第97頁是我於107年5
03 月30日填寫的職場不法侵害通報及處置表。（問：你的發
04 生日期是106年4月到106年12月，你填寫日期107年5
05 月30日，當時原告已經離職，你填寫這份的原因為何？）
06 原告是我的主管，當下如果受了一些委屈也不能頂撞主管
07 ，我開始發病時已經有看過一些醫生了，這個疾病很困擾
08 我，發病時都沒有好轉，辦公室的同事包含原告都會關心
09 我，有一次我們在辦公室分享一些食物時，我在拿取食物
10 時，原告就在旁邊，原告就說你有皮膚病，你會傳染，你
11 不要拿，我有跟原告說我有看醫生，我不會傳染，其實當
12 下聽到很難過，但是因為在職場上不方便說什麼，但是我
13 回去後哭很久。原告對我說這個皮膚病會傳染不是只有陳
14 述過一次，在辦公室有兩次，在茶水間有一次，總共三次
15 ，中間過程中，我也有去詢問過駐廠醫生。我填寫通報單
16 的原因是因為原告離職前，我就有跟杜昀及鍾筱慧告知這
17 件事情，礙於原告是主管，所以當下就沒有寫紙本，是因
18 為范瀛云知道這件事情之後，需要有白紙黑字，所以才會
19 填寫通報單。（問：范瀛云是何時知道？）我押的日期是
20 107年5月30日，范瀛云是在兩個星期前知道時，就請環
21 安小姐來幫助我做紀錄，確認無誤後我簽名。范瀛云在填
22 寫通報單之前就有詢問過我發生的狀況，後面才請我按照
23 公司流程填寫通報單，范瀛云知道這件事情應該是107年
24 5月30日前約一個月，107年5月30日前兩個禮拜叫我填
25 寫通報單。通報及處置表受理的日期107年5月30日時間
26 13時是環安小姐打完筆錄後拿給我看的時間點。原告確實
27 有提供就醫的資訊及幫我把脈，但對於原告來說是開玩笑
28 ，但對我來說是傷害，不然我不再去找廠醫確認不會傳
29 染，我也有跟原告說請原告不要再說會傳染的這件事情，
30 但是原告後來還有再說，原告講的過程中有其他同事在場
31 。（問：你當時跟范瀛云說想離職的原因為何？）原告說

01 我的病會傳染，我覺得很受傷，這是我當時想要離職的原
02 因，我認為我必須要照顧我跟我母親，在職場上還必須接
03 受羞辱，但是我不能說走就走，所以我才忍下來，後來是
04 因為證人鍾筱慧來了之後，這件事情才浮上檯面。（問：
05 原告說你們人資部門氣氛在證人鍾筱慧來之前很熱鬧，有
06 何意見？）前面有提到范瀛云找我們開會（指107年3月
07 29日召開之人資部門會議），從那次開會之後氣氛就變得
08 不是很好，我們下面的人也只能做事，也不敢在辦公室多
09 說什麼，因為當時有兩位主管，例如我的工作門禁管理
10 ，鍾筱慧來了，原告就跟我說我的主管是鍾筱慧，但是鍾
11 筱慧跟我說她是負責專案管理，門禁不是專案管理的一部
12 分，意思就是我不歸鍾筱慧管，但是就我的認知，我的主
13 管是原告，我有義務跟責任報告。（問：你提到107年3
14 月29日辦公室氣氛不好的原因為何？）主要是兩個主管的
15 工作指派問題，兩個主管的工作分配沒有足夠釐清的話，
16 會影響下屬的工作及整體氣氛。范瀛云在開會時關於工
17 作分配說的很清楚，但實際執行時會讓下屬很為難，因為二
18 位主管對於工作分配沒有釐清等語在卷（見本院卷二第11
19 9-125頁），此外，並有證人曾麗雲之職場不法侵害通報
20 及處置表可參（見本院卷一第97頁）。

- 21 (3) 證人杜昀亦到院結證：我任職被告公司期間為106年2月
22 到107年6月底，106年之前我是被告關係企業聯亞生技
23 股份有限公司的員工，我在被告公司人力資源部工作，離
24 職申請書上記載與部門主管相處不適應其管理方式，主管
25 是指原告，我第一次提離職是口頭在辦公室提，我有跟原
26 告口頭提我可能不會繼續在被告公司工作，我也有跟原告
27 說公司經營方向不符合我的職業規劃，因為是跟原告說的
28 ，所以並沒有提到我不適應原告的管理方式。當時我來人
29 資部，工作內容是教育訓練，但是很多非教育訓練的工作
30 都在我身上，而且原告並沒有跟我溝通，就直接把工作指
31 派下來。一開始是我們公司的人力資源報，是馮月蘭負責

，有一次馮月蘭請假，原告問我可不可以支援，站在同事的立場我認為可以，但是做了一次之後，原告就跟我說這是我跟馮月蘭的事情，我反問原告要如何分工，原告直接說我不知道，你問馮月蘭，叫我跟馮月蘭協調。後來我有一次做人力資源報出錯，原告叫我自己打電話給范瀛云認錯，這是我第一次向原告提離職，同時也向范瀛云認錯，表示我願意離職。第二次提離職我再次去范瀛云的房間，大約是107年3、4月，表明被告公司的經營方向不是我預期的，我想要離開，范瀛云是先聽我的一些想法，請我再考慮一下。第三次提離職是正式發EMAIL時間我記得是107年5月，我發EMAIL告訴我所有HR的同事及原告還有范瀛云，感謝他們，我決定離職，原因同前，就是不適應原告的管理方式。其他事件例如：人力資源部有時會支援公司的活動，原告在106年12月底突然站起來跟我說可不可以趕快看一下信，請我做獎杯的事情，我當下馬上找廠商，我做完之後，要跟原告討論發獎杯的流程，原告都說我不知道，你去問范瀛云，我不知道，你去問馮月蘭。卷一96頁是我寫的通報單，那次是新的主管來，范瀛云把我們找去開會，要把工作分成兩部分，一個是人事行政，另一個是招募訓練，想問問看我們的意見，會議中，其他人都都不講話，我表達就我訓練可能會碰到的問題以及招募可能會碰到的問題，希望透過這個會議來釐清，後來回到辦公室，原告就在我的面前用力摔筆電，我也不知道原告為何摔筆電，但是當時辦公室只有我跟原告2人，我當時感到錯愕，我做錯了什麼？（問：除了這個衝突之外，有無其他的？）我107年做人力資源，年資只有1年，我們接到了稽核的缺失，我不知道如何回覆這個缺失報告，因為沒有人教我，但是因為我的職責是做訓練，缺失也是在訓練這塊，原告就要求我要把缺失報告寫完才能下班…。我第三次請求離職的期間，當時人資部包含我及原告共7人，想要離職的還有鍾筱慧、曾麗雲。（問：你離職時，原

告已經在107年5月24日離職，你離職的原因跟原告相處還有管理方式是否有關？）我107年5月17日就提離職，有一個月的預告期，所以還是有關；另一個原因就是我職業方向與被告公司經營方向不同等語在卷（見本院卷二第125-131頁）。此外，並有證人杜昀之離退申請單、職場不法侵害通報及處置表可參（見本院卷一第95-96頁）。

(4) 查，原告係107年5月24日遭被告解僱，證人曾麗雲係遲至107年9月始因母親開刀需要照顧而離職；且其於本院證述：范瀛云在107年3月29日會議上很明確的說招募和訓練專案的部分是給證人鍾筱慧，但是我的工作還有門禁、考勤，這些都不是招募和訓練，而是隸屬於原告管理的人事行政工作，兩個主管都推的狀況下，證人鍾筱慧有去反應給范瀛云，范瀛云有來辦公室說以人來歸類，例如我就給證人鍾筱慧管理等語（見本院卷二第133頁），足見原告遭解僱前已非曾麗雲之直屬主管，縱原告於106年間言談間提及證人曾麗雲皮膚病傳染乙事，致證人曾麗雲感受不佳，惟其係被告公司副總經理范瀛云107年5月間獲悉該事件後主動詢問始提及曾經有離職念頭，曾麗雲既未於事件發生當時提出離職，事後復因母親開刀需要照料而於107年9月間離職，據此即難認曾麗雲之離職與原告相關。至於證人杜昀之雖於原告遭解僱前一星期之107年5月17日提出離職申請，惟其離職原因除不適應原告之管理風格外，尚基於自身之職涯規劃而另有他就，此有杜昀之離退申請單可稽（見本院卷一第95頁），佐以杜昀之不適應原告之管理方式主要係在於工作內容之分派、下屬間工作範圍之劃分、原告未能教導其工作細節等項，惟工作之分派本屬主管權責，原告基於尊重希望杜昀與馮月蘭自行討論分工合作模式（見本院卷二第132頁），並非全然無理，至於杜昀負責之教育訓練工作未有同事與其交接指導，原告未親自或指派他人協助，固有可議，惟107年3月29日范瀛云召開人資部門會議後已將杜昀負責之教育訓練交由

01 鍾筱慧管理，杜昀仍於107年5月間執意求去，故亦難認
02 其離職與原告絕對相關。此外，原告未適度拿捏與曾麗雲
03 言談之分際，致曾麗雲感受不佳，然原告既於曾麗雲罹病
04 期間為之介紹中醫診所，並出借中藥壺予曾麗雲，此經證
05 人曾麗雲結證在卷，由此可知原告係出言不慎而非惡意攻
06 訐，況此事件究於工作無涉。另依證人曾麗雲之證詞可知
07 ，被告公司人力資源部氣氛不佳係肇因於被告公司於107
08 年3月5日進用鍾筱慧後，原告與鍾筱慧2位主管間之工
09 作分配未能充分釐清，而本件除了杜昀外，被告並未舉出
10 其他證人證明原告之管理方式存有系統性問題，應由原告
11 單方面改正，是尚難以下屬一人不適應原告之管理風格即
12 謂原告不能勝任工作。

- 13 (5)再按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞
14 工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立
15 法意旨，須勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約
16 所欲達成客觀合理之經濟目的，且雇主於其使用勞基法所
17 賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契
18 約，庶符「解僱最後手段性原則」（最高法院103年度台
19 上字第1921號裁判意旨參照）。所謂「不能勝任工作」，
20 不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不
21 能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可
22 以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務
23 者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，
24 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解
25 釋（參照最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字
26 第688號、86年度台上字第82號裁判意旨）。查證人范瀛
27 云於107年5月21日約談原告時雖亦提及績效考核制度內
28 容修改、教育訓練申請之電子系統未及時上線、稽核查核
29 缺失、原告不應太常利用中午時間返家照看父母影響工作
30 等節，對此原告則主張：范瀛云講到訓練系統上線的問題
31 ，我當時有回答范瀛云這個系統已經歷經很多主管都還沒

有上線，106 年年底我一直有催證人杜昀要做測試，證人杜昀一直拖延，也請證人杜昀做 SOP，證人杜昀也沒有寫得很完整，來來回回退了很多次…，107 年的稽核 106 年度的一些內容范瀛云認為我沒有去找稽核溝通，記到很多都不是人資部門要做的事情，我有反駁我有跟稽核溝通，而且很多都是稽核制度的問題，范瀛云說他會去跟王董事長反應這件事情，說我們公司的稽核不能勝任，專業度不夠，做的不好等語（見本院卷二第 118 頁）。是此等部分究係原告個人問題，抑或下屬稽核制度使然，被告並未進一步說明舉證。何況原告未曾因為工作表現不佳遭被告警告、記過或施以任何懲戒，被告亦未舉證原告有因漏未請假 2 次（按此部分原告否認為解僱事由）而怠誤工作，縱使原告利用午休時間回家延滯返回辦公影響工作，被告亦應先透過扣薪、警告、記過等懲處方式，督促原告改善，惟被告未循此程序，逕行資遣原告，自不符合解僱最後手段性原則，是被告抗辯依勞基法第 11 條第 5 款之規定終止兩造間之勞動契約，難認合法。

3 綜上，被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約，難認有據，其依勞基法第 11 條第 5 款之規定終止雙方間之勞動契約，未符解僱之最後手段性，亦不合法，兩造間之勞動契約既尚未合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，即有理由。

(二) 原告請求被告自 107 年 6 月 22 日起至原告復職日止，按月於每月末日前提付原告 77,000 元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止之法定利息，應予准許：

原告於 107 年 5 月 25 日申請勞資爭議調解；於 107 年 5 月 28 日寄發存證信函予被告要求勞資爭議調解期間不得終止雙方間之僱傭關係；兩造於 107 年 6 月 12 日進行勞資爭議調解時，原告主張資遣理由與事實不符，雙方仍有僱傭關係，被告則改主張依勞基法第 12 條第 2、4 款之規定終止勞動契約，此為兩造所不爭執（參不爭執事項第(四)(六)點），並亦有勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷一第 23 頁）。可見原告在被告

01 違法終止勞動契約前，主觀上並無去職之意，被告方面則有
02 預示拒絕受領原告提供勞務之情事，則被告拒絕受領後，即
03 應負受領遲延之責，且於被告再為表示受領勞務之意或為受
04 領原告給付勞務必要之指示前，原告應無補服勞務之義務，
05 並得請求被告給付至原告復職日止之工作報酬。本件兩造勞
06 動契約既仍存續，承上說明，原告請求被告自107年6月22
07 日起至原告復職日止，按月於每月末日前提付原告77,000元
08 薪資及遲延利息，為有理由，應予准許。

09 (三)原告請求被告自107年6月22日起至原告復職日止，按月提
10 繳4,812元至原告之勞工退休金專戶內，亦屬有據：

11 1 按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備
12 金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求
13 權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次按
14 ，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
15 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
16 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工
17 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是可知
18 雇主提撥之退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，雇主
19 履行其退休金給付義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或提
20 繳不足之退休金，將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的本
21 金及累積收益減少，而造成勞工之損害，故勞工退休金條例
22 第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足
23 額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
24 損害賠償」。惟依勞工退休金條例第24條第1項之規定，勞
25 工必須符合退休之要件始得請領月退休金或一次退休金，然
26 如勞工尚未符合請領退休金之要件而不得請領退休金，仍得
27 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶
28 ，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨
29 參照）。

30 2 經查，被告終止兩造勞動契約後即未依勞工退休金條例為原
31 告提撥退休準備金，然兩造間之勞動契約仍繼續存在，已如

前述，故被告自仍應依上開說明繼續為原告提繳退休準備金，原告亦得依上開規定請求被告補足提繳。本件原告離職前之月薪為77,000元（參不爭執事項第(一)點），依勞工退休金每月提繳工資分級表所應適用之級距，月提繳工資為80,200元，據此計算被告每月應為原告提繳至少6%退休金為4,812元（80,200×6%）。從而，原告請求被告應自107年6月22日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告之勞工退休金專戶內，為有理由，應予准許。

(四)被告請求原告賠償111,316元一次請領老年給付之損失，應予准許：

1 按勞工保險條例之立法目的，係為保障勞工生活，促進社會安全，為勞工保險條例第1條所明定，勞工保險之被保險人依本條例投保後，依法享有生育給付、傷病給付、醫療給付、失能給付、老年給付、死亡給付等保險給付，使勞工生活獲得保障，故勞工保險條例為民法第184條第2項之「保護他人之法律」。次按年滿15歲以上，65歲以下之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人。又投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰；勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第6條第1項、第72條第1項分別定有明文。本件被告解僱原告不合法，兩造間之勞動契約既尚未合法終止，被告自應為原告繼續投保勞工保險，惟被告於107年6月21日將原告退保（參不爭執事項第(七)點），故原告依勞工保險條例第72條第1項之規定，請求被告賠償，自屬有據。

2 次按本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者，

01 勞工保險條例第58條第2項第4款定有明文。查，原告係00
02 年00月00日出生，於80年1月23日起即有參加保險年資，於
03 107年5月24日離職，並於107年6月21日退保，勞工保險投
04 保年資達26年60日，離職退保時已屆滿50歲，有原告之勞工
05 保險被保險人投保資料表可按（見本院卷二第187頁），則
06 揆諸上開規定，原告雖未年滿60歲，但仍得選擇一次請領老
07 年給付。

08 3 再按勞工保險條例第59條規定：「第58條第1項第2款請領
09 老年一次金給付或同條第2項規定一次請領老年給付者，其
10 保險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資發給1個月；
11 其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給2個
12 月，最高以45個月為限」，同條例第19條第3項第1款但書
13 規定：「依第58條第2項規定選擇一次請領老年給付者，按
14 其退保之當月起前3年之實際月投保薪資平均計算平均月投
15 保薪資」，經查，原告符合一次請領老年給付規定，以107
16 年6月21日退保申請老年給付，按107年6月當月起前3年
17 之平均月投保薪資45,272元，發給37.34個月，得領取之金
18 額為1,690,456元，又原告如依107年6月21日退保前之投
19 保薪資45,800元繼續投保至108年6月20日（本件言詞辯論
20 終結日）退保，保險年資合計27年又59日（以27年2個月計
21 ），按108年6月當月起前3年之平均月投保薪資45,800元
22 ，發給39.34個月，得領取之金額為1,801,772元，此有勞
23 工保險局108年5月29日保普老字第10813016690號函可憑
24 （見本院卷二第275頁）。準此，原告主張被告違法解僱致
25 其受有一次請領老年給付損失111,316元（1,801,772－1,
26 690,456），依勞工保險條例第72條第1項之規定，請求被
27 告賠償111,316元，於法有據，應予准許。

28 (五) 末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，民法第22
31 9條第1項、第2項前段分別定有明文。又遲延之債務，以

01 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
02 息；但約定利率較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債
03 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
04 5，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。本件被告
05 解僱原告不合法，從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存
06 在，並依兩造間之勞動契約請求被告自107年6月22日起至
07 復職之日止，按月於每月末日給付77,000元，暨自各期應給
08 付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及
09 依勞工退休金條例第31條之規定，請求被告自107年6月22
10 日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告之勞工退休
11 金專戶內；暨依勞工保險條例第72條第1項之規定，請求被
12 告賠償111,316元，及其中95,744元自108年2月20日起（
13 原告追加一次請領老年給付損失之準備二狀送達被告之翌日
14 ，見本院卷二第86頁），其餘15,572元自108年6月21日起
15 （原告當庭擴張一次請領老年給付損失即言詞辯論終結之翌
16 日，見本院卷二第279、300頁）均至清償日止，按週年利
17 率百分之5計算之利息；均有理由，應予准許。

18 五、兩造陳明願供擔保請為宣告假執行或免為假執行，經核均與
19 規定相符，爰分別酌定相當之擔保金額予以宣告。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審
21 酌均與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、
23 第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

24 中 華 民 國 108 年 7 月 19 日
25 勞工法庭 法官 吳靜怡

26 以上正本證明與原本無異。

27 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 7 月 19 日
30 書記官 林琬茹