

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第3號

原告 趙于彤
訴訟代理人 方勝新律師
被告 同興股份有限公司
法定代理人 林瑞章
訴訟代理人 蔡祥銘律師
蔡晉祐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國110年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國108年4月22日起受僱被告擔任作業員，工作內容含鋅合金機台操作、把手零件加工，109年4月工作內容增加登記加班人數、處理模具及機械故障、品質檢測，於109年7月1日升為技術員，月薪新臺幣（下同）26,910元。原告於109年8月17日上午約10點，拿鋅錠時不慎跌倒膝蓋撞到階梯，致右側膝部受傷，同日下午遭同事劉宸睿辱罵「破麻」精神受損，請假回家休息，又經被告副經理鄭明坤轉告組長羅清全要原告在家休息2日，故原告休息2日後，於109年8月20日回公司上班，當日下午4時許經羅清全告知須調職至表面處理部門為作業員，並減薪為23,800元，原告未回覆；總經理林登財於同日下午5時許告知調職事宜，原告詢問能否不調職，經林登財拒絕。原告因膝蓋傷勢於109年8月21日請特休假、109年8月22日因右膝扭傷請假4日，109年8月25日因頭暈及目眩、右側膝部挫傷請假2日，109年8月27日經被告人資部職員洪光玲電話告知要於109年8月31日在被告二樓會議室協調調職相關事項，協調當日原告不同意洪光玲詢問之調職或離職，洪光玲提出徵詢工作

意願調查表（下稱系爭調查表）要求原告簽署，原告無奈簽署後，洪光即交付離職證明書及資遣費計算表，要求原告打下班卡、交回工作規則後離開公司。

(二)被告於109年8月31日未具理由終止勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條規定，該行為依民法第71條規定無效，原告自得依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在。又被告並未告知原告有何勞基法第11條第5款不能勝任工作之事由，且被告並無系爭調查表所載勞基法第11條第2款或第4款之情形，其上所載「所需外籍勞工工作內容」與原告原本工作相同，係變相減少原告薪資報酬，系爭調查表係為規避就業服務法及勞基法規定，並非真實，被告之解僱行為違反勞基法第11條而無效，亦可能涉及於職災期間解僱原告。又被告違法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍然存在，被告自109年9月1日起陷於受領勞務遲延，原告得依民法第487條、勞工退休金條例第7條、第14條之規定，請求被告自109年8月31日起至復職前一日止，按月給付薪資26,910元及提繳勞工退休金2,748元等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自109年8月31日起至原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告26,910元，及自各該月給薪之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自109年8月31日起至原告復職前一日止，按月提撥2,748元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

二、被告則以：原告於任職期間初始表現尚屬良好，並獲其直屬長官委以重任，然原告與其他同仁間無上下指揮監督關係，竟自109年5月起陸續發生仗勢欺壓同仁，導致諸多資深同事離職之惡行，原告無法做好同事間之互動，屬不能勝任工資工作。被告收受同事提出投訴電子郵件及陳情書後，即由人資職員洪光玲進行調查，經詢問副理鄭明坤、原告部門組長羅清全及相關員工後，確認原告與同仁間互動及對待同仁之態度確有問題，造成原告所在部門工作氣氛不佳，乃建議將原

告調離原單位，不要再有倚仗主管權勢之狀況，而原告原為製造部技術員，考量原告個人本職能力，被告計畫將其調職至對原告較無負擔且容易適應之表面處理部門，其餘部門均不適合原告，並於109年8月20日由羅清全告知原告以原領薪資調職至表面處理部門，原告仍擔任技術員而非作業員，未對原告為減薪或其他不利益之處分，被告給予原告調職處分為管理上所必要，並無權利濫用之情事。惟原告拒絕接受，並於109年8月21日起陸續以受傷等事由請假至109年8月28日，洪光玲於109年8月27日以電話聯絡原告於109年8月31日至公司協調調職事宜，惟原告協調當日即109年8月31日仍堅持不願接受原薪調職，被告僅能以勞基法第11條第5款規定資遣原告，並開給離職證明書，被告之資遣行為符合解僱最後手段性原則。另因原告離職後需有其他人力填補，被告為使用外籍勞工之事業單位，依勞動部規定須先讓原告填寫系爭調查表，俟原告拒絕後，被告始得聘僱外籍勞工，系爭調查表上所填之聘僱薪資23,800元為外勞薪資，並非對原告減薪。又被告並不清楚原告於109年8月17日上班時右膝受傷一事，其係於事後第4天始以膝蓋受傷為由請假，原告膝蓋受傷與被告終止勞動契約無關等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自108年4月22日起受僱被告擔任作業員，工作內容含鋅合金機台操作、把手零件加工，109年4月工作內容增加登記加班人數、處理模具及機械故障、品質檢測，於109年7月1日升為技術員，月薪26,910元。

(二)原告部門組長羅清全於109年8月20日告知原告，被告欲將原告調職。109年8月31日原告與被告協理李振輝、副經理鄭明坤、人資職員洪光玲在公司二樓會議室協調調職相關事項，原告不接受調職，被告提出徵詢工作意願調查表予原告簽署，並於當日通知原告終止兩造勞動契約，及交付離職證明書及資遣費計算表予原告。

01 (三)如原告主張有理由，被告按月給付薪資金額26,910元、提繳
02 勞退金金額2,748元。

03 四、本件之爭點：

04 (一)被告終止勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否存在？

05 (二)原告可否請求被告自109年8月31日起至原告復職前一日止
06 按月給付薪資及提繳勞退金？

07 五、本院得心證之理由：

08 (一)被告終止勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否存在？

09 1.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
10 勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不
11 能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身
12 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，
13 可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者
14 亦屬之，最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照。
15 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
16 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
17 其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客
18 觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工
19 作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及
20 主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內；勞工因個
21 人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖
22 具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無
23 法完成其工作時，亦屬之。又所謂解僱最後手段性，應參酌
24 勞工之行為，對於勞雇關係、信賴關係的干擾程度，及在客
25 觀及社會一般觀念上，對於雇主之營運是否造成重大影響，
26 是否難以期待雇主繼續維持僱用關係。

27 2.被告抗辯：因原告仗勢欺壓同仁，導致諸多資深同事離職，
28 原告無法做好同事間之互動，不能勝任工作，且拒絕原薪調
29 職，被告始依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約等語，
30 原告則否認有不能勝任工作之情形，並主張被告未具理由違
31 法解僱。本件被告係因接獲員工陳情書及電子郵件投訴原告

，進而展開調查，衍生後續欲將原告調職、資遣等爭議。經
查：

(1) 依卷附陳情書所載內容，多數係記載原告與同事間在工作上
相處相處不睦所生爭議（見本院卷第87至91頁），固為原告
否認，然證人即被告員工廖香蓮證稱：原告在職時我去支援
壓鑄部有共事過，陳情書是我自己打字的，陳情書上事件編
號1、2、3、9、10我親身經歷過，是按照親身經歷過程
來書寫，其他事件都是按照同仁跟我反應內容寫成陳情書，
第10點俞俊達被燙傷那天，我提醒俞俊達下班去看醫生，避
免感染，事後俞俊達說他真的很累，別人不願意做的機台，
難度高的，原告都安排他去做，所以他才離職。我、劉宸睿
及余舒婷支援的機台都不是那麼容易做的機台，都必須要特
別出力。一開始原告跟大家相處很好，不知何時開始就變成
一言堂，副組長授權原告管理線上、安排機台調度，都以原
告意見為意見，例如事件編號5余舒婷手受傷包著繃帶，原
告還是排難度高的機台給他，余舒婷跟班長反應可否調慢速
度，班長同意調慢，原告知道後又質問為何要調回來。底下
的人如果不聽原告指揮安排，原告就會跟羅清全副組長投訴
，整個現場氣氛很不好，同仁覺得往上申訴也沒用，但私底
下休息時間也會一直抱怨，還有一些調度上的不公平等語在
卷（見本院卷第197至200頁）。

(2) 證人洪光玲於本院審理時證稱：我擔任人資，原告一開始在
表面處理部門電鍍組，後來調至壓鑄組，109年8月欲將原
告調職，是接到員工對於與原告相處的投訴，請教過總經理
後，在經過調查後，把原告調職到表面處理部門的花紋組，
以維護工廠運作。陳情書是在上面簽名的申訴人交給我，請
我轉交給總經理，我有參與調查，從一開始有員工反應到後
面陳情比較嚴重的時候，公司有展開調查並針對內容詢問相
關人員，發現同事在陳情書上所述內容確實有發生，調查時
原告有跟我說劉宸睿對他言語上侮辱，在當時主管有處理過
這個部分，之後我們也有去瞭解，但劉宸睿否認，認為沒有

指名道姓在說原告，他只是在跟另一位同事二人之間聊天的趣味，經詢問其他同事也可以證明他們二人都是用這種方式在稱呼對方。其他申訴內容事件在調查時原告不太能接受，原告講的重點都放在劉宸睿的事情上面。劉宸睿寄給我電子郵件，請我轉交總經理，電子郵件內容也有調查，因電子郵件與陳情書內容有一些重覆，所以都會詢問，大致上去瞭解等語在卷（見本院卷第146至148頁）。證人洪光玲於調查後並提出調查報告書，認為依陳情書內容所述，有相當多的部分說明原告和同仁相處上出現問題，即便是工作指派的部門，主管所認知的工作安排，和原告在工作表現上有很大的差異，造成同仁不滿，劉宸睿和原告之間的紛爭，經調查後有同仁作證劉宸睿並非指原告，因此原告說法無法完全成立，並認原告對同仁態度及和同仁相處上確有問題，且也破壞工作氣氛和諧，建議將原告調離原單位觀察其狀況是否改善等節，有調查報告書可稽（見本院卷第119頁）。

(3) 就原告主張遭員工劉宸睿辱罵一事（即陳情書編號4事件），除經證人洪光玲為調查外，證人劉宸睿亦結證：我與原告在壓鑄部共事過，當時是作業員要顧機台折金屬把手，現在電鍍部門擔任作業員，負責金屬電鍍，之前寫悔過書是因為那時我跟一位很好的女同事說一些不好的字語開玩笑，我被原告聽到以為我在罵他，但我不是在罵原告，原告跟主管說，所以我才會寫悔過書，我發生電子郵件上的事情後我本想離職，我有寫電子郵件給總經理，公司有派洪光玲來瞭解。後來我跟原告都有做出處分，我沒有離職，我被調離原部門。陳情書上編號1、4、7都是我經歷過的事件，廖香蓮交了陳情書後，有拿給我看，廖香蓮說他要替大家發聲，廖香蓮人緣很好，會聽同事抱怨，會關心同事等語在卷（見本院卷第205至207頁）。

(4) 證人即被告製造部副組長羅清全則證稱：我是原告直屬主管，原告任職製造部壓鑄組技術員，負責入庫數量、中午機台人員排班及參數上調整。109年8月20日總經理先跟我說有

員工投訴原告，並經過調查，總經理要我跟原告說先調到表面處理部門，我有跟原告說有員工投訴他。曾有約3至5個員工跟我說原告口氣不好，中午安排工作時不公平，也說原告會指揮調度員工去做某些工作，員工認為原告是技術員，怎麼可以指揮其他員工，另外原告之前有跟部門同事吵架，中午後加工的同事來支援，抱怨原告不讓東西上烏龜車，造成後面運送會有問題，我有跟原告說在廠區裡以和為貴，有事情好好講，原告跟我說他知道。原告任職時與同事相處情形不好，原告有時候會隨著脾氣上來就跟同事吵架，一個月約有1、2次。原告性子上來比較不能控制自己，若要說原因就是安排工作方面，有時原告性子一上來就會大聲嚷嚷。另因中午不停機，原告負責排中午誰去顧機台，因原告排的工作，也是會導致多做工作的員工對原告不滿，有些人會來跟我反應，我是跟原告告誡中午輪休機台時要輪流做，不要不好做的都固定讓那些人做，要用輪的，例如今天做這一台，明天就換另一台，要用公平的方式去排，因為外銷把手有比較不好做的部分，一定會留東西下來，那些東西比較難折，比較不好做，做那些事情比較吃力，但每部機台都是要靠人下去安排，一定要輪流，不然有些員工會認為是在針對特定的人，比較不好做的東西的機台常常都是那幾個人輪來輪去等語明確（見本院卷第134至136、138至140頁）。

- (5) 參諸上開證人所述，證人羅清全原告直屬主管，其親身經歷員工向其反應原告中午機台人員排班不公，亦知悉原告較難控制情緒、會與同事發生爭吵，與同事相處並不和睦，並曾告知原告應公平排班、有事情好好講，而促其改善，證人羅清全又曾於109年8月25日深夜送原告至岡山醫院急診，經其證述在卷（見本院卷第137頁），足認兩人關係應非對立或交惡，羅清全自無刻意為不利原告證言之動機，而證人羅清全證述原告與同事相處之爭議等情形，亦與證人廖香蓮、洪光玲之證言大抵相符，證人廖香蓮、洪光玲、劉宸睿又均係就親見親聞事實為證，應堪認定上開證人所為證述為真。

經參互印證上開證人證言，應足認原告確實有常與同事發生爭吵、中午機台排班不公，引起同事不滿及諸多抱怨，進而提出陳情書投訴原告之情形，原告顯已造成所在工作部門氣氛不佳，難以團結互助，且原告與證人劉宸睿之爭執，被告係以各自調職處置（惟原告拒絕調職）。

(6) 原告另主張證人楊安娜、陳玉兒為外籍勞工，看不懂中文，不可能在陳情書上簽名，聲請其等作證以證明陳情書之內容非事實，然證人廖香蓮已證述：陳情書這些事情跟外籍員工無關，跟他們說陳情書的事情，是因為他們之前有反應原告在工作上安排、調度不公平，也有抱怨一些事情，所以才跟他們口述過解釋陳情書內容，他們認同才簽名的，但他們害怕被報復懲處，所以只在便條紙上簽名，不敢在陳情書上簽名等語（見本院卷第201頁），可知陳情書所載事件與楊安娜、陳玉兒並無關連，係經證人廖香蓮口述解釋陳情書內容後而簽名，本院審酌廖香蓮為親見親聞或經事件當事人告知相關事實，其所為證述已可供本院就原告工作情形為認定，證人洪光玲並曾就陳情書所載內容為調查，尚無再行調查證人楊安娜、陳玉兒之必要。

(7) 依上開說明，應足認原告情緒控制較為不佳，確實常與同事發生爭吵、中午機台排班不公，引起同事諸多抱怨，甚至撰寫陳情書向高層主管投訴，原告顯然難與同事和睦相處，以公司營運立場而言，本應提供員工氣氛和諧安穩之職場，對於凝聚員工向心力亦有相當助益，倘同仁心存諸多抱怨，不願或無法與原告共事，自非良好之工作環境，原告易與同事衝突，被告無法提供其他員工穩定之工作環境，對於公司和諧、事務分配、消費者觀感及公司業務運作自有影響，縱原告具備工作能力，亦足認原告已有不能勝任工作之情形。

3. 又依證人洪光玲證稱：109年8月接到員工對於與原告相處的投訴，經過調查後，把原告調職到表面處理部門的花紋組，以維護工廠運作。調職後職稱一樣、薪資一樣，因為依照調動原則本就不能做任何調整，工作地點一樣在廠內，調至

01 花紋組是因花紋組的工作與原告原本工作內容較類似，花紋
02 組在表面處理部門算難度比較高的單位，考慮原告已經任職
03 一段時間，原告已有一定基礎概念及一定能力，調過去較易
04 上手。不考慮其他部門或組別是因其他單位與原來的單位比
05 較有差距，且主管認為花紋組跟原告原來工作較相近，因為
06 也會有品質判斷的部分，會較容易上手。109年8月31日廠
07 長要開會，所以另請協理、鄭副理到場，一開始兩位主管建
08 議原告先做單位調整，工作上如果問題解決，再回來原來單
09 位，但原告不願意接受，後來就問原告如果真的無法接受，
10 原單位的狀況又不是很穩定，是否同意公司資遣，協調時有
11 跟原告說要調到哪個部門、職務、薪資，原告只要是調動都
12 不願意。有跟原告說因為接到的同事投訴，因雙方面都有問題
13 ，原本同仁調離原單位，相對的原告也要一起調整，希望原
14 告可以接受，之後再看看要不要調回來。但因為原告一直不
15 願意，在沒辦法的情況下，只能解除勞動契約，終止勞動契
16 約有告訴原告是依照勞基法第11條第5款不可勝任資遣，並
17 給原告清單，上面記載資遣費的計算。原告不能留在原職，
18 是因不只劉宸睿與原告有衝突，還有其他同事也跟原告在工
19 作上有衝突，之前同仁離職都有說是因原告的關係，只是沒
20 有在離職單上記載，所以才會在調查的時候，很多同仁都用
21 陳情書的方式來告訴我這是有關係的，就職場氣氛上，不只
22 劉宸睿有問題，其他同事對原告表現也有問題的時候，公司
23 便進行這樣的工作調整，公司一開始沒有要終止勞動契約，
24 從頭到尾都是要調整部門，只是原告不願意，但若留在原單
25 位，會造成管理上的困難，在這樣的情況下，公司也沒有其
26 他辦法再去處理，所以上層最後才會用資遣等語在卷（見本
27 院卷第145至150頁）。證人洪光玲為實際參與通知原告調
28 職、終止勞動契約之人，其就調職考量因素及告知終止勞動
29 契約過程證述綦詳，依此可知被告為處理原告與同事間相處
30 不睦之問題，擬先以調職處置，所調職務並已考量原告工作
31 經驗、能力予以安排，工作地點、薪資、職稱等條件並無變

動，難認違反調動原則。又依證人羅清全上開證述，亦可知悉曾告誡原告改善脾氣、應公平排班等節，惟原告未改善最終引發同事向總經理投訴，被告經調查後，已足認原告有不能勝任工作之情形，如前所述，原告又不願接受調職，為維持員工公司和諧及穩定工作環境，而以不能勝任工作終止勞動契約，自屬有據，尚難認有違反解僱最後手段性原則，且依證人洪光玲前揭證言，被告於終止勞動契約時並非未具理由，非自願離職證明書亦明載離職原因為勞基法第11條第5款（見本院卷第35頁），綜合上開各項說明，原告主張被告違法解僱，尚難憑採。

4. 原告雖主張被告要求其簽署系爭調查表，其上記載職缺工作內容為作業員，聘僱薪資23,800元，顯係將原告降職為作業員及降薪為23,800元等語，並提出系爭調查表為證（見本院卷第33頁），惟證人洪光玲已證稱：終止勞動契約，有告訴原告是依勞基法第11條第5款不能勝任資遣，並給原告清單，上面記載資遣費的計算等，並配合公司有聘僱外勞，依勞動部的規定，會有另一張徵詢表，也請原告在那一張表上簽名，系爭調查表記載職缺工作為作業員、薪資23,800元，是外籍勞工的薪資及職稱等語明確（見本院卷第149、150頁），被告並提出勞動部104年3月10日勞動發管字第10318098421號解釋令、勞動部104年3月10日函文（見本院卷第95至99頁），說明係依就業服務法第42、47條規定，資遣本國勞工時，徵詢被資遣本國勞工有無意願從事外國人工作，系爭調查表上已記載「基於就業服務法聘僱外籍勞工不得妨礙本國勞工就業權益之規定，爰需先確認該等外國人所擬從事之工作職缺本國人是否願意擔任等內容（見本院卷第33頁），與被告所辯相符，原告並勾選不願意擔任外國人所從事之工作，應足認系爭調查表上記載之職缺工作內容、聘僱薪資係指外籍勞工之工作職缺，被告抗辯係為符合就業服務法規定於資遣本國勞工時需簽署徵詢工作意願調查表，應可採信，原告執前詞主張被告違法降職降薪，尚難憑採。

- 01 5.原告另主張本件可能牽扯到職災期間解僱等語（見本院卷第
02 109頁）。惟按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條
03 規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞基法第13條本文定
04 有明文。依原告提出通訊軟體對話截圖（見本院卷第27頁）
05 ，主張於109年8月22日因右膝扭傷就診，並請假2日（8
06 月24、25日），其於109年8月25日另至高雄市岡山醫院就
07 診，經診斷病名為頭暈及目眩、右側膝部挫傷之初期照護，
08 醫囑宜門診追蹤治療、休息3日為宜（見本院卷第29頁診斷
09 證明書），然證人羅清全於本院審理時已證述：原告是當天
10 跟我轉述他在哪裡跌倒，但我沒看見，我問要不要緊，原告
11 說不要緊，我又問要不要就醫，他說不用，我就請原告回工
12 作崗位去巡視機台，當時原告只有走路比較慢，但外觀看起
13 來正常，原告說在壓鑄機5號機那裡，要爬階梯上去投鉗鉗
14 ，在爬的時候摔倒，我不在場，也不知道原告撞到階梯還是
15 撞到地上，109年8月20日告知原告需調職至表面處理部門
16 時，當日原告走路情況及腳部看起來滿正常的，也有進車間
17 正常上班，當日沒有抱怨身體不舒服要請假。我送原告去岡
18 山醫院急診，診斷證明書上寫休息3日為宜，是指頭暈目眩
19 ，當日送原告就診，右腳有貼藥布，但走路還可以等語明確
20 （見本院卷第132至133、137至138頁），足見原告是否
21 於109年8月17日上班時右膝受傷而受有職業災害尚不明確
22 ，且其於109年8月20日難認有因右膝受傷無法工作之情形
23 ，109年8月25日至岡山醫院急診，醫囑應休息3日亦非針
24 對右膝傷勢，況被告於109年8月31日終止兩造勞動契約，
25 距原告至岡山醫院就診已有數日，亦難認原告仍在職業災害
26 醫療期間，本院綜合上情，認原告主張係遭被告於職災期間
27 解僱，無足憑採。
- 28 6.被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，係屬有
29 據，經本院認定如前，應認兩造勞動契約已於109年8月31
30 日經被告合法終止，兩造間即無僱傭關係存在，原告請求確
31 認兩造間僱傭關係存在，為無理由。

01 (二)原告可否請求被告自109年8月31日起至原告復職前一日止
02 按月給付薪資及提繳勞退金？

03 依前開說明，被告已依勞基法第11條第5款規定，合法終止
04 兩造間之勞動契約，原告自不得再依勞動契約、民法第487
05 條、勞工退休金條例之規定，請求被告給付勞務報酬、提繳
06 勞退金，是其請求被告應自109年8月31日起至原告復職前
07 一日止，按月給付薪資及提繳勞退金，亦無從准許。

08 六、綜上所述，本件原告依民事訴訟法第247條第1項、民法第
09 487條、勞工退休金條例第7條、第14條之規定，請求：(一)
10 確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自109年8月31日起至
11 原告復職前一日止，按月於每月10日給付原告26,910元，及
12 自各該月給薪之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
13 息；(三)被告應自109年8月31日起至原告復職前一日止，按
14 月提撥2,748元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人
15 專戶，為無理由，應予駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
17 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

18 八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，
19 判決如主文。

20 中 華 民 國 110 年 11 月 11 日
21 勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

22 以上正本係照原本作成。

23 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並表
24 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
25 上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 110 年 11 月 11 日
27 書 記 官 許 婉 真