

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第133號

原告 謝發財
訴訟代理人 劉繼蔚律師
被告 財團法人愛盲基金會
法定代理人 謝邦俊
訴訟代理人 王玉楚律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於中華民國108年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾壹萬壹仟貳佰柒拾伍元，及自民國一百零七年五月十六日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。本判決於原告以新臺幣壹拾柒萬零伍佰元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣伍拾壹萬壹仟貳佰柒拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國84年3月16日起，受僱於被告擔任處長，約定每月薪資為新臺幣（下同）105,300元。原告原擔任行政處處長兼視障服務處處長，被告於102年12月9日發佈人事異動，令原告於103年1月1日起兼任庇護事業處處長，又於104年1月5日發佈人事異動，令原告於104年1月1日起，免兼視障服務處處長，仍為行政處兼庇護事業處處長，又於106年2月13日發佈人事異動，令原告自106年2月15日起，免兼行政處處長，專任庇護事業處處長。原告於106年7月5日突受被告告知，欲將原告資遣且並未告知事由，原告當場表示不同意被告不合法之資遣，被告旋於106年7月7日發布人事公告，解除原告職務，原告乃於106年7月10日申請勞資爭議調解，被告於調解時始表明係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為由，終止兩造勞動關係，原告因認兩造勞動契約並未終止，自106年7月5日起，仍持

01 續提供勞務，被告即發函原告稱兩造自106年8月1日起已無
02 僱傭關係，原告非經同意不得進入被告辦公處所，而拒絕受
03 領原告之勞務。然依被告106年7月7日人事公告，並已未記
04 載解僱原因，是否符合告知義務，已非無疑；縱寬認依106
05 年9月6日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄，則其上業已
06 記載解僱之款次及原因為不服調動又不願意接受愛盲學院之
07 任命，至臨訟則稱係因原告屢經警告，持續2年半，拒不到
08 新店庇護事業處打卡上班，而不得不終止勞動關係，是縱認
09 其有告知事由，即應以此原因為本件審斷爭執之基礎，不容
10 被告臨訟復為更易。被告主張原告不願意接受調動，而不能
11 勝任工作，然職務調動涉及契約之工作場所及應從事工作之
12 變動，原則上應得勞工之同意始得為之，縱於僱主得以調動
13 命令行使其指揮監督權限，為契約片面變更之情形，苟非已
14 用盡其他較輕微之替代、懲處或其他人事上較輕微之手段，
15 仍認勞工一方拒絕調動之情況無法加以迴避或調整，致兩造
16 勞動關係難以維持，而不得不以解僱為之，於符合解僱最後
17 手段性條件下，始得終止勞動契約。原告所任職務，係被告
18 基金會執行長以下，統轄基金會之各處一級單位之部門主管
19 ，除共同行政事項外，庇護事業處本身，亦尚有分散多處之
20 資源中心、工坊、工場，於管理上本就有兼管多處場址之現
21 實需要，難認特定場址即為當然之辦公處所。庇護事業處所
22 轄總共有3個工場，含新店工場、新店工坊及土城工坊，原
23 告兼管庇護事業處期間之工作模式，係每個月到不同工場巡
24 察、主持工作會議外，各工場日常係由不同之現場主任與組
25 長分別管理，有需要時請各工場主管直接至忠孝西路辦公室
26 進行會議及工作說明，忠孝西路之辦公室為新店、土城兩者
27 距離之中間，兩地皆可透過捷運抵達，便於管理分散各處之
28 工場。因此，於106年2月15日以前，原告既有兼任庇護事業
29 處以外之其他被告基金會重要主管職務，原告客觀上不可能
30 分身專至庇護事業處特定場所辦公，乃屬當然。縱106年2月
31 後原告專任庇護事業處工作，然此屬職務調動，而非工作地

調動，由於原告長期兼管多數處一級業務，上開工作模式已持續數年，作為統轄庇護事業處一應事務之責任制部門主管，以居中之被告總部工作最為適宜。況原告於被告基金會任職20幾年，長期代表被告參與政府相關政策之討論，並擔任中央與地方政府不同業務單位相關審查與評鑑委員，業務聯絡電話與地址均在被告忠孝西路辦公室，並不因106年2月職務調動而有更替，是原告於被告總部辦公，非無不當，難謂應當然以庇護事業處新店工坊所在地為其辦公處所。況原告一直於被告忠孝西路總部之坐位持續辦公，乃至免兼行政處職務，被告對原告辦公坐位亦未有其他安排，並無被告所稱原告屢經警告，持續2年半，拒不到新店庇護事業處打卡上班之情形。是被告以原告拒絕調動，依勞基法第11條第5款終止勞動契約，與事實不符又不具解僱最後手段性，顯非適法，兩造間勞動關係應仍存續，惟被告拒絕受領原告提供勞務，原告自得依民法第487條規定，請求被告給付薪資，而原告每月薪資為105,300元，於次月5日給付，年終獎金固定為1.5個月，原告已支薪至7月31日，則自106年9月5日起至107年3月止（即106年8月至107年2月份薪資），計有7個月薪資及1.5個月年終獎金合計895,050元（ $105,300 \times 8.5 = 895,050$ ）未發放，經扣除被告給付之預告工資10,530元及資遣費373,245元後，被告尚應給付原告511,275元。

(二)聲明：(1)被告應給付原告511,275元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(2)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

(一)原告能力頗強，自102年1月起，除擔任視障服務處處長外，同時兼任庇護事業處處長及行政處處長職務等三大要職。原告於102年間，不斷要求將公益事業處經營多年之網購事業中心，改隸庇護事業處管理，董事長謝邦俊本用人不疑原則，同意給原告更大發揮空間，經多方排解，終自103年1月起，將網購事業中心轉交庇護事業處管轄。詎原告於取得網購

事業中心主導權後，竟消極不作為，坐視視障輔具銷售業務衰退，並建議與董事長合資設立公司，經營視障輔具銷售業務，惟遭董事長拒絕。抑有進者，原告於103年底，未經董事會同意，擅自停止網購事業中心業務，董事長因此約談警告原告，並於104年1月發佈人事命令，免除原告視障服務處及行政處長職務，專任庇護事業處長，以為懲罰，然原告拒絕至新店庇護事業處任職。104年4月，被告由購買不動產相關合約中，發現原告主導之新店庇護工廠、高雄辦公室、臺中辦公室之三筆不動產買賣（買賣價金合計87,618,694元），其仲介人均為原告之姊謝彩美，此情顯有營私舞弊之嫌，因而再度約談予以口頭警告，並要求原告至新店庇護事業處打卡上班。然原告仍我行我素，拒絕到新店庇護事業處打卡上班，此時被告又聽聞原告為經營視障輔具銷售業務之龍泰科技有限公司隱名股東，被告於106年5月19日派行政處長侯勝緣約談原告，除口頭警告外，並協商調任原告為愛盲學院主管，然遭原告拒絕。原告故意不作為於前，復徇私舞弊於後，更拒絕至新店辦公室打卡上班長達2年半，若不處理，則被告200多人團隊之工作紀律與倫理無法維持，遂於106年6月初，董事長召集資源發展處處長白紀齡、行政處處長侯勝緣與原告懇談，原告當場表明因董事長未於伊期待時程，升任伊為副執行長，統領所有一級主管，故心生不滿就是要報復等語，被告因而決定依法資遣原告。原告有下列不能勝任工作之情形：(一)原告之品行於客觀上不能勝任工作：原告自103年1月起兼任行政處長，並取得網購事業中心管轄權後，刻意不作為，以達其將被告長期經營之視障輔具銷售業務移轉至龍泰科技有限公司，顯涉背信重嫌，復利用其行政主管職務，三次以其姊謝彩美擔任被告仲介，從中賺取約1,534,100元之仲介報酬，其品行確無法勝任被告主管職務。(二)原告主觀上能為而不為：原告身兼被告三大部門主管，不思整頓網購事業中心，開拓視障輔具銷售業務，且逾越權限擅自停止網購事業中心業務，顯係能為而不為；又原告身

01 為庇護事業處處長，有權自行安排處長坐位，然其屢經警告
02 ，持續2年半，拒不到新店庇護事業處打卡上班，係能為而
03 不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；又於106年6月
04 於董事長等人面前表明就是要報復，已承認其能為而不為。
05 因原告拒絕至新店庇護事業處上班，被告乃請侯勝緣與原告
06 協調平調愛盲學院學務長，卻遭原告拒絕，被告不得已只得
07 依勞基法第11條第1項第5款規定，予以資遣，實符合懲戒相
08 當性原則及解僱最後手段性原則。

09 (二)聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

10 三、本院之判斷：

11 (一)經查，原告自84年3月16日起受僱於被告，原擔任被告行政
12 處處長兼視障服務處處長，自103年1月1日起復兼任庇護事
13 業處處長，嗣於104年1月1日起，免兼視障服務處處長，仍
14 為行政處處長兼庇護事業處處長，又自106年2月15日起，免
15 兼行政處處長，而專任庇護事業處處長，被告於106年7月7
16 日發布人事公告，依據勞基法第11條規定，自106年7月5日
17 起解除原告庇護事業處職務，原告於106年7月10日向臺北市
18 政府勞動局申請勞資爭議調解，被告於兩造調解時主張「因
19 申請人（原告）之辦公室位於新店，但申請人不願意去新店
20 辦公處所辦公，基金會只好擬將申請人調至愛盲學院（薪資
21 及職級均不變），惟申請人表示其讀社福，學院之工作內容
22 並非所學專長，故婉拒基金會調動，基金會只好於106年7月
23 5日依勞基法第11條第5款告知申請人其工作不能勝任予以資
24 遣，故本基金會於106年7月31日終止勞動契約」等語，原告
25 於遭被告解僱前之薪資為每月105,300元，固定於次月5日發
26 放，原告如在職且任職年資滿1年以上則另給予年終獎金1.5
27 個月，被告給付原告薪資至106年7月31日等情，業據原告提
28 出被告102年12月9日人事公告、104年1月5日人事公告、106
29 年12月13日人事公告、106年7月7日人事公告、非自願離職
30 證明書、勞工保險退保申報表、資遣費等計算明細、被告10
31 6年8月11日函、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、被告

職工手冊等件為證（見本院卷第187至192頁、第29頁、第37至41頁、第57頁、第27頁、第81頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

(二)原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告應依勞動契約給付薪資；被告則以原告不能勝任工作，其依勞基法第11條第5款終止勞動契約，並無不合等語置辯。是本件應審究者為被告依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約是否合法？

(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勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，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，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（包括勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，亦屬之）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」。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第2630號、104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

(2)查由被告辯稱原告能力頗強，自102年1月起，除擔任視障服務處處長外，同時兼任庇護事業處處長及行政處處長職務等三大要職等情，足見原告客觀上之能力及學識足以擔任視障服務處處長、庇護事業處處長及行政處處長等職務。又被告106年7月7日之解僱公告，僅記載依勞基法第11條規定，解除原告庇護事業處之職務，並未載明具體事由；而依被告於勞資爭議調解時主張因原告之辦公室位於新店，但原告不願意去新店辦公處所辦公，被告只好擬將原告調至愛盲學院（

01 薪資及職級均不變），惟原告表示其讀社福，學院之工作內
02 容並非所學專長，而婉拒調動，被告只好依勞基法第11條第
03 5款規定，以原告不能勝任工作予以資遣。足見被告係以原
04 告擔任庇護事業處處長，卻拒絕至位於新店之庇護事業處辦
05 公，復又拒絕被告將其調職至愛盲學院，爰依勞基法第11條
06 第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由終止勞動契約
07 。惟原告主張在行政處副處長侯勝緣於106年5月19日徵詢其
08 調職至愛盲學院之意願前，被告從未要求其至新店庇護事業
09 處上班（見本院卷第236至237頁），並提出其與侯勝緣於10
10 6年5月19日之對話錄音光碟及譯文為證（見本院卷第59至73
11 頁）。被告則辯稱董事長謝邦俊及時任行政處副處長之侯勝
12 緣曾多次請原告至新店庇護事業處辦公，然均遭原告拒絕等
13 語。查依原告與侯勝緣之對話錄音譯文內容：「原告：那他
14 有沒有講理由。侯勝緣（下稱侯）：他沒有講任何理由啦，
15 哪如果你一定要我講的話，就只能私下跟你講說因為你庇護
16 工場是在新店…。原告：…你剛剛說講是因為如果庇護工場
17 的話我去新店上班，如果這是他的要求，那可以討論這件事
18 情合不合理…。侯：…他有跟我講說應該是庇護工廠的話應
19 該是要到那邊去上班…。原告：那如果我說OK啊，如果我去
20 庇護工場上班，OK啊…。原告：愛盲學院不是我擅長，所以
21 我覺得可能不太適合啦，那個真的不是我擅長的。原告：…
22 我自己念社工跟心理諮商的，所以我覺得做這個服務的比較
23 是我的專長，那愛盲學院我不清楚它到底要發展到什麼方式
24 …，所以麻煩你替我婉拒，那個不是我的專長。原告：…如
25 果說他覺得、他希望、他期待我比較經常出現在新店這個我
26 覺得工作上面，因為我在這個地方這麼久，所以我不會只有
27 直接執行庇護工場業務，我可能會要去很多政府找我去做什
28 麼的事情，但是跟服務有關但不一定跟庇護有關，所以這是
29 位置留在這個地方的原因…如果說到時候是那個具體的要求
30 ，那我覺得可以討論啦。」。證人侯勝緣證稱：106年5月19
31 日主要是董事長交辦伊去跟原告溝通調職的事情，職務等級

是一樣的，就是愛盲學院的學務長跟庇護處處長對調，因為原告辦公地點都在基金會本部的視障服務處，伊被交辦若是在基金會上班的話，那就調到愛盲學院去，因為愛盲學院辦公地點在本部，原告的職務已經調到新店庇護工廠，他的辦公地點應該是在新店等語（見本院卷224至227頁）。證人謝邦俊則證稱：庇護事業處是在新店，又是被告最大的事業單位，伊希望處長是在第一線工作，故一直善意勸告原告，但他一直坐在與工作沒有直接關係的視障服務處原來坐位上，伊透過幾次相對友善的提醒，原告始終還是在視障服務處進出，伊就要求行政處主管侯勝緣以正式的態度與原告溝通，希望原告能夠到新店庇護工場履任，經侯勝緣溝通後表示原告還是不願意去新店，伊只好退而求其次，才有愛盲學院職務調動等語（見本院卷第231至232頁）。由上可知，被告雖於106年2月15日起，免兼行政處處長，而專任庇護事業處處長，然其自102年1月起擔任視障服務處處長，並兼任庇護事業處處長及行政處處長職務時，即在被告忠孝西路總部之視障服務處辦公，其於104年1月1日起免兼視障服務處處長，乃至106年2月15日起專任庇護事業處處長後，均仍在視障服務處之坐位辦公。是縱使原告於104年1月1日免兼視障服務處處長後，被告仍未要求其應於行政處或庇護事業處辦公，縱如證人謝邦俊所述其曾多次善意勸告原告應至新店庇護事業處辦公，並請證人侯勝緣與原告溝通，然此所謂善意勸告或溝通，均非被告之人事命令，被告始終未發佈人事命令，令原告應於一定期限至新店庇護事業處履任。且觀之侯勝緣與原告上開對話內容，侯勝緣主要係與原告溝通調職愛盲學院之事，僅提及調職之理由係因原告未至新店庇護工場上班，原告就此表示如果此為調職原因，可討論是否合理，因其任總部上班已久，在此處理相關服務及政府機關業務較為適宜，但如被告要求其必須至新店庇護工場上班，其也可以接受。是侯勝緣並未以被告之人事命令指示原告應至新店庇護事業處辦公，且原告實亦未拒絕至新店庇護事業處任職

。況被告訂有職工手冊，其中第34條規定職工之懲罰區分為申誡、小過、大過、降級，如對上級指示或有期限之命令，未具正當理由而無法如期完成或處置不當者，得予記小過；如有抗拒直屬主管之指揮監督，經勸導無效，使被告蒙受重大損失者，得予記大過（見本院卷第93、95頁），被告如認原告不服從其指示，拒絕至新店庇護事業處上班，自得藉由解僱以外之其他懲處如記小過或大過（使被告蒙受重大損失者）對原告為適當之處分，而非得逕行採取解僱手段。至於被告於解僱前雖徵詢原告是否同意調職至愛盲學院，然按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第10條之1定有明文。原告已向侯勝緣說明愛盲學院之職務非其所擅長，被告亦未證明該調動後之工作為原告技術可勝任，已難認符合上開調動要件，況被告亦未發佈將原告調職愛盲學院之人事命令，其僅徵詢原告意見，經原告婉拒調職後，即以原告擔任庇護事業處處長，而拒絕至新店庇護事業處辦公，復又拒絕調職至愛盲學院為由，以原告主觀上違反忠誠履行勞務給付義務，依勞基法第11條第5款終止勞動契約，其解僱自非適法。

- (3) 按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。被告復辯稱原告取得網購事業中心主導權後，竟消極不作為，坐視視障輔具銷售業務衰退，並建議與董

01 事長合資設立公司，經營視障輔具銷售業務，惟遭董事長拒
02 絕；又於103年底，未經董事會同意，擅自停止網購事業中
03 心業務；復於104年4月由購買不動產相關合約中，發現原告
04 主導之新店庇護工廠、高雄辦公室、臺中辦公室之三筆不動
05 產買賣，其仲介人均為原告之姊謝彩美，顯有營私舞弊之嫌
06 ，又聽聞原告為經營視障輔具銷售業務之龍泰科技有限公司
07 隱名股東，原告故意不作為於前，復徇私舞弊於後，更拒絕
08 至新店辦公室上班，遂於106年6月初，由董事長召集資源發
09 展處處長白紀齡、行政處處長侯勝緣與原告懇談，原告當場
10 表示因董事長未升任伊為副執行長，故心生不滿就是要報復
11 ，被告因而決定資遣原告等語。查依被告於兩造勞資爭議調
12 解時所告知之解僱事由為原告拒絕至新店庇護事業處辦公，
13 被告擬將其調職至愛盲學院，亦遭原告婉拒，被告只好依勞
14 基法第11條第5款規定將原告解僱，並未以原告前任職期間
15 有何故意不作為、坐視視障輔具銷售業務衰退及其他營私舞
16 弊行為為解僱事由，被告於訴訟中增列上開解僱事由，有違
17 誠信原則，已非法之所許。況依證人謝邦俊證稱：網購事業
18 中心原隸屬於公益事業處，因公益事業處處長經營不力，故
19 將該單位併入庇護事業處，其後原告未經董事會決議擅自結
20 束網購事業中心業務，伊曾向原告表示，若這個部門確實經
21 營效率不好，也必須尊重董事會的機制；原告的姐姐謝彩美
22 協助基金會購買辦公室之事，伊事後始知悉，之後購買新店
23 庇護工廠時也是由謝彩美擔任仲介，但基於伊對原告的愛惜
24 及培養意願，以及若她能夠為基金會爭取利益，伊也接受；
25 又行政處是內控中心，但原告的態度是人事不過就是出缺勤
26 打卡，總務就是打雜而已，其擔任行政處處長三年以上長期
27 不作為，故伊在106年2月13日發佈人事命令，原告免兼行政
28 處處長；網購中心併入庇護事業處後，原告卻在週邊成立另
29 一間視障輔具公司，壟斷所有視障輔具業務，伊沒有辦法證
30 實這件事情，但傳聞始終不斷，伊認為一級主管重要幹部已
31 經無法得到伊的信任，最後決定資遣等語（見本院卷第230

至 233 頁）。是被告僅依傳聞而無證據證明原告於任職期間，確有在外成立視障輔具公司，壟斷所有視障輔具業務之事實；而原告胞姐謝彩美擔任被告購買不動產之仲介人員，被告基金會董事長既認為其如能為基金會爭取利益，亦無不可，難認有何營私舞弊之情；至於被告認為原告擔任行政處長有長期不作為之情事，此已由被告為免兼行政處長職務之處置，要不得於事後再以此作為解僱事由；又因公益事業處管理之網購事業中心經營不力，被告乃決定將該單位併入庇護事業處，嗣原告即以該單位經營效率不佳而予停業，縱未事先經董事會決議而有瑕疵，然此與原告是否能勝任工作應無關聯。是以上各情或屬不能證明、或已為處置或與原告是否能勝任工作無關，被告以上開事由主張原告不能勝任工作而予解僱，亦非有理。

(4) 綜上所述，被告依勞基法第 11 條第 5 款終止勞動契約，並非合法，原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，為有理由。

(三) 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；又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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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、第 235 條及第 234 條分別定有明文。再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 號判決參照）。本件被告於 106 年 7 月 7 日以人事公告通知解除原告職務，定於 7 月 12 日點交，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，且其分別於 106 年 7 月 10 日、106 年 8 月 8 日寄發臺北南陽郵局 1113 號、1284 號存證信函予被告，表示兩造間僱傭關係仍存在，並願繼續提供勞務（見本院卷第 31 至 33 頁、第 53 至 55 頁），堪

01 認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆
02 諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，原告依
03 民法第487條前段之規定，請求被告給付薪資，自屬有據。
04 查原告任職期間每月薪資為105,300元，年終獎金為1.5個月
05 薪資，被告已給付薪資至7月31日，尚有自106年9月5日起至107
06 年3月止（即106年8月至107年2月份薪資），計7個月薪資及
07 1.5個月年終獎金合計895,050元（105,300元×8.5個月＝89
08 5,050元）未發放，經扣除被告給付之預告工資10,530元及
09 資遣費373,245元後，原告請求被告給付106年8月至107年2
10 月份薪資511,275元，即無不合。

11 四、綜上所述，原告依民法第487條前段，請求被告給付106年8
12 月至107年2月份薪資合計511,275元，及自起訴狀繕本送達
13 被告翌日即107年5月16日（見本院卷第111頁）起至清償日
14 止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准
15 許。又兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行
16 之聲明，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

17 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
18 決之結果不生影響，爰不一一論述。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 108 年 2 月 27 日
21 勞工法庭 法官 鍾淑慧

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。如
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 108 年 2 月 27 日
26 書記官 石勝尹