

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第49號

原告 陳宗隆

訴訟代理人 周村來律師

周元培律師

洪郁婷律師

被告 大連化學工業股份有限公司

法定代理人 林顯東

訴訟代理人 魏千峯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國（下同）113年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間勞動契約關係存在。

二、被告應給付原告新台幣（下同）40萬7,369元及自112年8月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自112年12月21日起至原告復職之日止，按月於當月20日前給付3萬5,232元、於次月5日前給付3萬5,231元，及均自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應提繳3萬9,087元，並自112年12月21日起至原告復職之日止，按月於每月末日前提繳4,368元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用5萬9,311元，由原告負擔9,311元，其餘5萬元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

六、本判決第2、3項所命給付得假執行，但被告如以原告依第2、3項判決所命給付之金額預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊前任職於被告公司，被告公司以伊「參與運

01 作，投入大量金錢，利用上班時間兼職從事線上借貸媒合不
02 法金融業務」為由，主張依工作規則第42條第1項第14款及
03 勞動基準法第12條第1項第4款，將伊解僱，但伊並無違反
04 上開工作規則之行為，解僱顯非合法，依民事訴訟法第247
05 條第1項規定，訴請確認兩造間僱傭關係（即勞動契約）存
06 在，參照民法第487條前段規定，依勞動契約之約定，請求
07 被告公司給付工資及法定遲延利息，依勞工退休金條例第31
08 條第1項規定，請求被告公司補提繳勞工退休金。並聲明：
09 (一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告9,092元及
10 自111年11月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
11 息；(三)被告應自111年11月1日起至原告復職之日止，按月於
12 當月20日前給付原告3萬5,232元、於次月5日前給付原告3萬
13 5,231元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年
14 利率5%計算之利息；(四)被告應自111年10月28日起至原告復
15 職之日止，按年於每年農曆年前給付原告35萬2,315元，及
16 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
17 之利息；(五)被告應給付原告7萬0,463元及自變更追加訴之聲
18 明暨準備書(四)狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
19 算之利息；(六)被告應自111年10月28日起至原告復職之日
20 止，按月於每月末日前提繳4,368元至原告設於勞動部勞工
21 保險局之退休金個人專戶（見本院(一)卷第265頁變更追加訴
22 之聲明暨準備書(四)狀，原告變更追加請求之基礎事實同一，
23 且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，是於法並無不合）。

24 二、被告抗辯：原告每月經常薪資包含正常薪資、職務津貼、宿
25 舍津貼及伙食津貼，合計為7萬0,463元，退休金提繳級距為
26 7萬2,800元。原告任職伊公司期間，遭兼職「臺灣金隆科技
27 股份有限公司成立之im.B借貸媒合平台」（下稱系爭平台）
28 之上級包景濂吸收，上班時間傳遞系爭平台之宣傳簡報，或
29 發送信件向朋友推銷，因伊公司客戶透過詢問系統，檢舉包
30 景濂從事上開非法業務，經調查查悉上情，如後所述將其等
31 2人解僱，原告雖拒收後述解僱函，但當日解僱生效，原告

01 訴請確認兩造間之僱傭關係存在，自無理由，且亦不得請求
02 給付工資或提繳勞工退休金。縱認解僱不合法，但原告未向
03 伊公司表示要提出勞務，主觀上並無為伊公司服勞務之意，
04 客觀上也未提出勞務，故即使解僱不合法，原告亦不得請求
05 給付工資或提繳勞工退休金。再者，如認兩造間之僱傭契約
06 仍存在，被告仍有給付工資之義務，就原告於收到解僱函未
07 到伊公司工作時間取得之工資及勞動退休金，亦應於本件請
08 求中予以扣除。並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造之不爭執事項：

10 (一)原告自106 年10月16日起受僱於被告公司，擔任資訊中心
11 高級管理師。

12 (二)被告公司於111 年10月27日以(111)大連字第0064號函，
13 通知資訊中心包景濂課長、甲○○高級管理師，主旨欄記
14 載：「資訊中心包景濂課長、甲○○高級管理師，利用上班
15 時間兼職從事線上借貸媒合不法行為，依工作規則第42條
16 (第1 項屬誤載)第14款及勞動基準法第12條第1 項第4
17 款，應予解僱，終止勞動契約…」，並於同日寄發存證信函
18 予聲請人，主旨欄記載：「台端違反勞動基準法及本公司工
19 作規則規定，自111 年10月27日起本公司終止僱用契約」。

20 (三)相對人公司工作規則第42條第14款規定：「本公司員工有營
21 私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益經查屬實者
22 ，得予解僱」，第43條第7 、13款規定「本公司員工有左列
23 情形之一者，予以記大過：七、勤務時間中偷懶或瞌睡者；
24 十三、利用勤務時間辦理與公司職務或工廠生產工作無關之
25 事務或私事經查屬實者」。

26 四、就兩造爭執事項之判斷：

27 (一)兩造間勞動契約關係是否仍存在：

28 1.確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
29 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
30 又第三人亦可提起確認法律關係是否存在之訴，以除去其私
31 法上地位不安之狀態，此有最高法院86年度台上字第2236號

01 民事裁判要旨可資參照。兩造間就勞動契約關係是否存在既
02 有爭執，且此影響兩造間之私法關係，則原告當有提起此部
03 分確認訴訟之必要，合先敘明。

04 2.兩造不爭執原告自106 年10月16日起受僱於被告公司，擔任
05 資訊中心高級管理師；被告公司於111 年10月27日以（111
06 ）大連字第0064號函（下稱系爭解僱函），通知資訊中心包
07 景濂課長、甲○○高級管理師，主旨欄記載：「資訊中心包
08 景濂課長、甲○○高級管理師，利用上班時間兼職從事線上
09 借貸媒合不法行為，依工作規則第42條第14款及勞動基準法
10 第12條第1 項第4 款，應予解僱，終止勞動契約…」，並於
11 同日寄發存證信函予聲請人，主旨欄記載：「台端違反勞動
12 基準法及本公司工作規則規定，自111 年10月27日起本公司
13 終止僱用契約」（見兩造不爭執事項(一)、(二)）。而本件原告
14 所請求為被告提供勞務之工資，亦係自111年11月28日開始
15 起算，則兩造間原本存有僱傭關係，應可認定，且兩造間勞
16 動契約關係是否仍存在，首要判斷者，為被告以系爭解僱函
17 終止兩造間之勞動契約（即僱用契約）關係，是否有效發生
18 終止勞動契約關係之效力。

19 3.被告所提出用以證明原告有系爭解僱函所指，「勞動基準法
20 第12條第1 項第4 款『違反勞動契約或工作規則，情節重
21 大』」、「被告公司工作規則第42條第14款『營私舞弊、挪
22 用公款、收受賄賂或其他不正當利益』（見兩造不爭執事項
23 (三)）」情事之事證，主要為協助包景濂以線上借貸平台（即
24 系爭平台）不法對外招攬從事吸金業務、銷售違法機上盒
25 （安博盒子），並遭包景濂吸收，上班時間傳遞系爭平台之
26 宣傳簡報，或發送信件向朋友推銷，且原告在職期間沉迷於
27 線上借貸平台，多次以Notes Sametime即時通系統與包景濂
28 討論放貸業務事宜，111年3月6日民眾透過客戶詢問系統，
29 向被告檢舉資訊人員在從事放貸業務。然：

30 (1)依被告所辯原告之「協助包景濂以線上借貸平台不法對外招
31 攬從事吸金業務、銷售違法機上盒」情事，郵件發送次數僅

5次，且發生於000年0月00日至109年3月30日之間，又依簡報內容觀之，均屬轉傳現成之資料，並無證據可資證明原告係花費工作時間，以幫包景濂研發簡報資料，或寄送線上平台資料予朋友；另所謂操作搶單程式之次數，亦僅000年00月0日下午3時4分1次，再者，所謂以公務信箱寄送系爭平台之試算文件，亦僅000年0月00日下午2時5分1次，同樣均無法證明原告花費需予苛責之工作時間，以幫包景濂對外招攬從事吸金業務，或銷售違法機上盒（陳述見112年度勞專調字第2號卷【下稱調解卷】第76至77頁，證物見同卷第93至123頁），是依上開所辯及提出之證物，均難據以推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益」，之合於系爭解僱函所示之終止兩造間勞動契約關係事由。

(2)依被告所辯原告之「在職期間沉迷於線上借貸平台，多次以Notes Sametime即時通系統與包景濂討論放貸業務事宜」情事，討論時間為13次，發生於000年0月00日至000年0月0日之間，且按討論內容以觀，係原告與包景濂間就放貸業務之討論（陳述見調解卷第77至78頁，證物見同卷第125至139頁），上開討論，如同一般同事間，討論應買那家公司的股票一般，尚屬日常常見之事，雖在工作時間討論私人理財事宜有所不妥，但亦難據此逕自推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益」，之合於系爭解僱函所示之終止兩造間勞動契約關係事由。另所指原告於109年3月11日、16日於上班時間，與包景濂討論系爭平台之事，係以兩人間之對話內容為據，但被告提出之對話紀錄，談話內容亦僅：「原告向包景濂稱『學長3月會有說明會嗎…我太太那邊好像有人在問』」、「操作劇本如果有朋友想要瞭解，這個檔案就寫了比較詳細的流程」、「學長，你那邊講座的報告能傳給我嗎？我有個朋友有興趣，但他在馬來西亞工作，沒辦法回來，他想說要個資料先看看…還是你有考慮這次講座順便錄影

嗎」；「學長，所以現在我們舊客戶，還能買嗎@@？我本來上週標不動產和票貼，我比例都配好了，我自己想買45@@」、「@@那之後外圍業務還有嗎，3個月5個新客戶，很硬耶，感覺要逼走業務@@」、「imB真的越搞越複雜」、「我們只想做個小外圍，又不是正職業務，而且你之前不是說外圍不能升%，那為何還要考核」、「那就好像在考核外圍阿…那不合理阿…」…（陳述見本院(一)卷第55頁、第57至59頁，證物見同卷第93至95頁、第99至107頁），就詢問之對談內容以觀，亦不外乎為親朋好友詢問，即好比同有購買股票理財之同好間，彼此討論及討教相關訊息之情形，同上所述，仍難據此逕自推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益」，之合於系爭解僱函所示之終止兩造間勞動契約關係事由；另就所謂「外圍」部分之陳述，至多亦僅類似直銷之小角色，且並無足夠證據可資證明，原告於工作時間從事上開「外圍」之招攬行為，故同難據此逕自推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益」，之合於系爭解僱函所示之終止兩造間勞動契約關係事由。

(3)依被告所辯之「111年3月6日民眾透過客戶詢問系統，向被告檢舉資訊人員在從事放貸業務」情事，檢舉之資訊人員為包景濂，並非原告（陳述見調解卷第78至79頁，證物見同卷第141頁），則同難據此逕自推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益」，之合於系爭解僱函所示之終止兩造間勞動契約關係事由。再者，原告太太或其他親屬之所為，尚難逕認與本件之終止勞動契約事由有直接關連，附此陳明。

4.被告雖另辯稱依其工作規則第43條第7、13款之規定「本公司員工有左列情事之一者，予以記大過：七、勤務時間中偷懶或瞌睡者，十三、利用勤務時間辦理與公司職務或工廠生產工作無關之事務或私事經查屬實者，二十二、藉故請事、

病等假在他處工作，未經廠方許可外兼職經查屬實者」（工作規則見調解卷第143至161頁），且原告簽署之長春集團資訊安全政策及規範同意書2、6規定：「公司之電腦設備、網路設施與網路通信服務系統，均屬於公司之資產，應該用於傳遞與公司營運相關之郵件及訊息。如涉及隱私之私人郵件不得利用公司資源製作與傳遞」、「公司禁止下流、猥褻、誹謗、騷擾及其他不適當訊息透過內部網路傳遞，…」（下稱系爭同意書之約定，見調解卷第173頁），原告本件所為，亦違反上開工作規則之規定，及系爭同意書之約定，當屬違反工作規則而情節重大，且違反勞工之忠實義務。然原告之上開所為縱使有違反工作規則第43條第7、13款之規定、系爭同意書之約定，但如上所述，尚難認已合於勞動基準法第14條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之規定，且亦難認合於被告公司工作規則第42條第14款「本公司員工有營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益經查屬實者，得予解僱」之規定，則被告仍無法以系爭解僱函，適法有效終止兩造間之僱傭契約關係。且被告並未在本件訴訟程序明示另為終止兩造間勞動契約關係之意思表示，則在判斷「兩造間僱傭關係是否仍存在」時，當無庸審酌系爭解僱函所指以外之情形，併予敘明。

5.從而，依既有之證據資料，尚無法推認原告有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」或「本公司員工有營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益經查屬實者，得予解僱」，之合於系爭解僱函所示終止兩造間僱傭契約關係事由，則被告當無法以系爭解僱函，適法有效終止兩造間之勞動契約關係。

(二)原告得否請求被告給付工資及提繳勞工退休金：

1.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；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；工資應全額直接給付勞工，民法第487條、勞動基

01 準法第22條第2項前段分別定有明文。又僱主不法解僱勞
02 工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無
03 補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求期間之報酬，此
04 有最高法院101年度台上字第1651號判決意旨可資參照。再
05 者，再者，僱主應為適用本條例之退休金制度之勞工，向勞
06 保局辦理提繳手續，勞工退休金條例第9條第3項亦有明文，
07 則同理，則僱主不法解僱勞工時，應認僱主同樣有依法為勞
08 工提繳勞工退休金之義務。

09 2.被告雖辯稱縱認解僱不合法，但原告未向伊公司表示要提出
10 勞務，主觀上並無為伊公司服勞務之意，客觀上也未提出勞
11 務，故即使解僱不合法，原告亦不得請求給付工資或提繳勞
12 工退休金云云，但如上所述，被告上開所辯並無可採，原告
13 仍得請求被告給付工資及提繳勞工退休金，甚為明確。

14 (三)關於原告可否請求被告補提繳勞工退休金及其金額（含聲明
15 第2項給付工資【並含法定遲延利息】）：

16 1.依晉泰科技股份有限公司（下稱晉泰公司）函及檢附之薪資
17 單所示，原告自112年1月3日起至同年1月31日受僱於晉泰公
18 司，領得工資5萬6,000元，並獲提繳勞工退休金3,237元
19 （見本院(一)卷第457至459頁），另依台灣國際商業機器股份
20 有限公司（下稱台灣國際商業機器公司）函及檢附薪資單、
21 投保單位網路申報及查詢作業資料所示，原告自112年6月5
22 日起任職於台灣國際商業機器公司，每月工資為8萬8,650元
23 （含午餐津貼，見本院(一)卷第461至467頁），又依原告之勞
24 保局被保險人投保查詢保資所示，台灣國際商業機器公司係
25 自112年6月5日為原告加保勞工保險，投保薪資為4萬5,800
26 元（見本院(二)卷第39頁），而原告自承於本件言詞辯論終結
27 之112年12月20日，仍受僱於台灣國際商業機器公司（見本
28 院(二)卷第149頁言詞辯論筆錄），則依上開民法第487條後段
29 之規定，原告在晉泰公司、台灣國際商業機器公司於112年1
30 2月20日前所取得之工資，及被僱主提繳之勞工退休金當應
31 於本件請求中予以扣除。

01 2.如上所述，原告於台灣國際商業機器公司取得之工資為57萬
02 9,180元（ $88,650 \times \left[6 + 16/30\right] = 579,180$ ），加計自晉泰
03 公司取得之5萬6,000元，本件原告被違法終止勞動契約後，
04 向其他雇主服勞務取得之工資共計63萬5,180元。另以雇主
05 一般依法為勞工提繳勞工退休金之6%計算，台灣國際商業
06 機器公司共為原告提繳勞工退休金1萬7,954元（ $45,800 \times 6\%$
07 $\times \left[6 + 16/30\right] = 17,954$ ，小數點以下四捨五入），加計晉
08 泰公司為原告提繳之3,237元，則原告因向其他雇主服勞
09 務，共計已被其他雇主提繳之勞工退休金為2萬1,191元（ 1
10 $7,954 + 3,237 = 21,191$ ）。上開原告自被違法解僱後，至本
11 件言詞辯論終結之112年12月20日期間取得之工資、勞工退
12 休金，當應自本件之請求中予以扣除。

13 3.兩造不爭執原告被終止勞動契約前之每月工資為7萬0,463
14 元，提繳勞工退休金之級距為7萬2,800元，被告每月應為原
15 告提繳勞工退休金之金額為4,368元（ $72,800 \times 6\% = 4,368$ ，
16 見調解卷第21頁起訴狀、第76頁答辯狀、本院(一)卷第275頁
17 變更追加訴之聲明暨準備書(四)狀），則原告自被違法解僱後
18 之111年10月28日起，至本件言詞辯論終結之112年12月20日
19 期間，可請求被告給付之每月工資如原告所主張，111年10
20 月份為9,092元（ $70,463 \div 31 \times 4 = 9,092$ ），此部分工資尚不
21 足上開可扣除之金額，則扣除上開金額後，原告聲明第
22 2項之請求即屬於法無據，且應扣除之工資金額尚有62萬6,0
23 88元（ $635,180 - 9,092 = 626,088$ ）。

24 4.如上所述，兩造間之僱傭契約關係仍存在，則關於原告聲明
25 第6項補提繳勞工退休金部分，被告依法當有補提繳勞工退
26 休金之義務，然應先扣除前揭其他雇主提繳之2萬1,191元。
27 而同前所述，違法解僱前被告每月為原告提繳之勞工退休金
28 為4,368元，是111年10月28日起至112年12月20日期間，被
29 告應為原告補提繳之勞工退休金為6萬0,278元（ $4,368 \times \left[13$
30 $+ 24/30\right] = 60,278$ ，小數點以下四捨五入），扣除上開其
31 他雇主提繳之2萬1,191元後，被告應為原告補提繳勞工退休

01 金之金額為3萬9,087元，另應自112年12月21日起至原告復
02 職之日止，按月於每月末日前提繳4,368元。

03 (四)關於原告聲明第3項給付工資（含法定遲延利息）部分：

04 同前所述，被告依法有給付原告工資之義務，然應先扣除上
05 開其他雇主提繳之62萬6,088元。而違法解僱前原告之每月
06 工資為7萬0,463元，是111年11月1日起至112年12月20日期
07 間，被告應給付原告之工資為96萬2,994元（ $70,463 \times \left[\frac{13+20}{30} \right] = 962,994$ ，小數點以下四捨五入），扣除62萬6,08
08 8元後，被告應給付原告之工資為33萬6,906元，及自變更追
09 加訴之聲明暨準備書(四)狀送達翌日（即112年8月17日，見本
10 院(一)卷第301頁報到單【以書狀提出後之言詞辯論期日視為
11 送達日】）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延
12 利息。另兩造不爭執被告之發薪方式為每月1至15日之工資
13 於當月20日給付，16日以後之工資為次月5日（見本院(一)卷
14 第244頁答辯(四)狀、第275頁變更追加訴之聲明暨準備書(四)
15 狀），則被告應自112年12月21日起至原告復職之日止，按
16 月於當月20日前給付原告3萬5,232元、於次月5日前給付原
17 告3萬5,231元，及均自各期應給付日之翌日起至清償日止，
18 按週年利率5%計算之法定遲延利息。

20 (五)關於原告聲明第4項給付年終獎金（含法定遲延利息）部
21 分：

- 22 1.勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
23 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
24 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
25 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
26 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
27 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
28 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
29 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
30 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
31 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約

前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別，此固有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨可供參酌。但依民法第153條規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之」，則上開「雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與…」之應視為工資，依上開民法規定，當需勞動契約、工作規則或團體協約之約定，就如何給付此部分工資有具體之約定，否則即難認勞動契約、工作規則或團體協約就此部分工資之給付已為有效之約定。

- 2.原告聲明第4項「被告應自111年10月28日起至原告復職之日止，按年於每年農曆年前給付原告35萬2,315元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」，係就年終獎金之請求，而所依據者為被告公司工作規則第61條第1項之規定，此有變更追加訴之聲明暨準備書(四)狀附卷可稽（見本院(一)卷第277至283頁）。然依該工作規則之規定為：「本公司營業年度終了結算，如有盈餘，除依法繳納稅捐，彌補以往年度虧損，提撥公積金、股息外，對於全年度工作並無過失之員工，給予獎金」（見調解卷第160頁），審視上開規定，被告對於「公司營業年度終了結算，如有盈餘，除依法繳納稅捐，彌補以往年度虧損，提撥公積

01 金、股息外，對於全年度工作並無過失之員工給予（年終）
02 獎金」之前提規定雖屬具體而明確，但對於如何給付，即每
03 名員工被給付多少年終獎金之「必要之點」，則未具體明確
04 規定，故尚難認已屬雇主給付員工年終獎金之有效工作規則
05 規定。從而，原告亦不得依上開工作規則之規定，請求被告
06 給付年終獎金（含法定遲延利息），原告此部分請求當應認
07 於法無據。

08 (六)關於原告聲明第5項給付香奠（含法定遲延利息）部分：

09 原告係依被告公司規則第63條第2項第1款之規定，請求給付
10 因其母親112年6月27日死亡之香奠（見本院(一)卷第283
11 頁），並已提出除戶謄本、訃聞各1份為證（見本院(一)卷第2
12 97、299頁），經核相符，且為被告所不爭執，堪信原告母
13 親確於上開時間過世。而被告公司工作規則第63條第2項第1
14 款係規定：「親生父母、養父母、或配偶死亡，發給30天全
15 薪為香奠（服務滿1年以上者為限）」（見調解卷第161
16 頁），原告母親既有死亡之事實，且原告之服務年資已滿1
17 年以上（參兩造不爭執事項(一)），另上開工作規則關於給付
18 多少香奠之規定，已屬可得具體明確，當可認係被告公司給
19 付員工香奠（工資）之有效工作規則，如上說明，原告當可
20 請求被告給付70,463元（1個月工資）及自變更追加訴之聲
21 明暨準備書(四)狀送達翌日（即112年8月17日）起至清償日
22 止，按週年利率5%計算法定遲延利息。

23 五、綜上所述，原告所訴於「確認兩造間僱傭關係存在」，及訴
24 請被告「40萬7,369元（336,906【聲明第3項】+70,463
25 【聲明第5項】=407,369），及自112年8月17日起至清償日
26 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，並自112年12月21
27 日起至原告復職之日止，按月於當月20日前給付3萬5,232
28 元、於次月5日前給付3萬5,231元，及均自各期應給付日之
29 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利
30 息」、「提繳勞工退休金3萬9,087元，並應自112年12月21
31 日起至原告復職之日止，按月於每月末日前提繳4,368元」

01 之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法
02 無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，除「確認兩造間僱
03 傭關係存在」外，均屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之
04 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
05 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
06 行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所
07 舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併
08 此敘明。

09 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
10 文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3
11 項）。

12 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日
13 勞動法庭 法 官 鄭峻明

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日
18 書記官 洪光耀