

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第107號

01  
02  
03 原 告 詹惟婷  
04 訴訟代理人 朱俊銘律師  
05 被 告 中央研究院  
06 法定代理人 廖俊智  
07 訴訟代理人 黃祿芳律師  
08 巫星儀律師

09 上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國113年6月20日言  
10 詞辯論終結，判決如下：

11 主 文

12 原告之訴駁回。  
13 訴訟費用由原告負擔。

14 事實及理由

15 壹、程序部分

16 按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得  
17 提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確  
18 認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原  
19 告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被  
20 告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號  
21 判例意旨參照）。查原告主張其自95年間起受僱於被告乙  
22 節，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在  
23 在乙節，則為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，  
24 顯已處於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危  
25 險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前  
26 開規定及說明，原告提起本件確認之訴自有即受確認判決之  
27 法律上利益，合先敘明。

28 貳、實體部分

29 一、原告起訴主張略以：原告自民國95年6月1日起受僱於被告擔  
30 任生物醫學科學研究所（下稱生醫所）約聘僱人員，工作內  
31 容為協助行政與研究相關工作及其他交辦事項，每月薪資為

01 新臺幣（下同）44,892元。又原告於任職期間工作表現良  
02 好，考績大多為甲等，從無違反被告聘僱人員工作規則，亦  
03 未曾遭被告處分，詎被告於110年11月18日以原告不配合參  
04 與例行會議及未清洗動物房籠架為由，依勞動基準法（下稱  
05 勞基法）第11條第5款之規定，自111年1月1日起終止兩造間  
06 之僱傭關係。然原告係因有腰椎肌肉疾患、右肩環間沾黏性  
07 肌腱炎，宜避免久站、搬負重物，右肩角度活動受限，患肢  
08 不宜上舉及提重物，而未能完成籠架換洗工作，其他各項之  
09 工作則均如期完成，原告曾多次向主管即副主任高志誠反  
10 應，卻未獲協助；再者，原告於110年5月20日前，均有參加  
11 生醫所實驗動物中心每週例行會議，因疫情關係，依法請防  
12 疫照顧假半日，下午仍到生醫所工作，原告為完成工作始未  
13 能參加例行會議，且該會議本非強制參加之會議，是被告以  
14 原告未參與例行會議及未換洗籠架為由單方終止兩造間之勞  
15 動契約，自非合法正當。此外，縱認原告有不能勝任工作之  
16 情形，依被告之工作規則第59至60條、獎懲案件處理要點第  
17 5至7點規定，被告應依情節輕重，分別先予申誡、記過或較  
18 差等地之考核促請原告改善，被告未依上開規定程序即直接  
19 採取逕予解僱之最強烈手段，顯未符合比例原則及最後手段  
20 性原則。為此，爰提起本訴，請求確認兩造間之僱用契約關  
21 係存在，併依系爭勞動契約、民法第486條、第487條之規  
22 定，請求被告按月給付工資46,692元；依民法第184條第1項  
23 規定請求被告賠償原告因遭非法解僱致受有健保改依配偶眷  
24 屬投保而負擔較高額費用之差額損害每月1,717元；依勞工  
25 退休金條例（下稱勞退條例）條例第6條第1項、第14條第1  
26 項、第31條第1項規定，請求被告按月提繳勞工退休金等  
27 語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應  
28 自111年1月1日起至原告復職之日止，按月於每次月1日給付  
29 原告48,409元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按  
30 週年利率5%計算之利息。（三）被告應自111年1月1日起至  
31 原告復職日止，按月提繳勞工退休金6%至原告於勞工保險

01 局設立之勞工退休金專戶。

02 二、被告則以：被告係於110年11月18日對原告為資遣通知，且  
03 兩造間之勞資爭議調解於111年1月12日即調解不成立，然原  
04 告遲至近10個月後之111年11月4日方提起本件訴訟，有違誠  
05 信原則而有權利失效原則之適用，是原告提起本訴顯屬無  
06 據。又原告受僱於被告生醫所實驗動物中心負責動物實驗室  
07 7樓動物飼養工作，應盡力維持高品質之實驗動物設施、設  
08 備管理，以提供實驗動物良好環境。而依被告生醫所實驗動  
09 物中心所訂實驗動物設備Tecniplast IVC操作之標準作業程  
10 序，動物房籠架每8個月需換洗一次；另生醫所實驗動物中  
11 心為布達工作項目、工作要求及回報工作進度，進行工作檢  
12 討暨意見交換，每週舉辦例行會議，由實驗動物中心主任指  
13 示需支援、配合事項，實驗動物中心之員工均應參與，惟原  
14 告自110年起即無故未依規定換洗其所負責之動物房籠架，  
15 且自110年5月27日起無故缺席每週例行會議，經被告超過半  
16 年、40次以上之多次指示、督促原告依規定換洗動物房籠  
17 架，並多次要求其參與例行會議，原告均不予理會，拒不執  
18 行換洗籠架工作、拒絕出席例行會議，因原告工作情況持續  
19 未改善，被告生醫所乃於110年10月6日召開原告工作改善協  
20 調會議，並再次要求原告執行換洗籠架工作、參與每週例行  
21 會議，然原告仍回應表示「不會參加會議」、「沒有改善空  
22 間」，經詢問是否願接受輪調至6樓繁殖區或嘗試實驗室助  
23 理職缺，原告皆沉默不願回應而拒絕溝通。此外，原告對於  
24 主管工作上之溝通，長久以來皆不予理會及回應，不服從主  
25 管指揮監督、拒絕溝通。足見原告欠缺團體工作所需具備之  
26 溝通、協調、互助之能力及態度，主觀上顯無意願完成工  
27 作、拒絕溝通協調，違反其應忠誠履行勞務給付之義務，且  
28 於被告給予改善機會後仍消極以對，甚至於被告明示若持續  
29 不願改善將請其另謀高就後，仍依然故我，毫無工作倫理，  
30 是原告對於所擔任之工作自屬不能勝任，被告已用盡各種手  
31 段，仍無法使原告改善，僅能於110年11月18日以負責換洗

01 籠架工作持續延宕無意願改善、不參與例行會議無意願改  
02 善、欠缺團隊合作能力、工作態度不佳、不服從主管指揮監  
03 督、拒絕溝通協調等不能勝任工作之情事為由，依勞動基準  
04 法第11條第5款之規定，對原告為資遣通知等語置辯。並答  
05 辯聲明：原告之訴駁回。

06 三、本件經本院協同兩造整理不爭執事項並協議簡化爭點如下  
07 （見本院卷二第35-37頁）：

08 （一）兩造不爭執事項：

09 1.原告自95年6月1日起受僱於被告生醫所，擔任約聘助理之  
10 工作，工作內容為協助行政與研究相關工作及其他交辦事  
11 項，包含照顧實驗動物、維持及管理實驗動物設施在內，  
12 月薪為44,892元。原告110年間負責生醫所實驗動物中心  
13 動物實驗室7樓動物飼養之工作，包含705動物房IVC籠架  
14 定期換洗。

15 2.被告於110年11月18日以原告不配合開會及未清洗物品為  
16 由，依勞基法第11條第5款之規定，通知原告自111年1月1  
17 日終止兩造僱傭關係。

18 3.生醫所實驗動物中心訂有如被證2所示實驗動物設備  
19 Tecniplast IVC操作之標準作業程序。Tecniplast IVC依  
20 標準作業程序第4點規定，籠架每年需換洗一次，依該標  
21 準作業程序所附維護紀錄表，預計換洗日期為每8個月。

22 4.被告生醫所每週舉辦10至15分鐘之例行工作會議，由主管  
23 布達工作項目、工作要求、回報工作進度，進行工作檢  
24 討、意見交換，由實驗動物中心主任指示需支援、配合事  
25 項。

26 5.原告原均有依上開標準作業程序換洗其負責之705動物房  
27 籠架，自110年起即未再依上開標準作業程序換洗其負責  
28 之705動物房籠架，經實驗動物中心副主任高志誠於110年  
29 5月20日就此提報於上開例行會議、督促原告完成705動物  
30 房籠架換洗之工作，原告有參與當日例行工作會議。

31 6.原告自110年5月27日起即再未參與上開例行工作會議。

01 7.生醫所於110年10月6日召開原告工作改善協調會議，會議  
02 內容如被證5之會議紀錄所示。

03 8.原告先後於110年11月27日、110年12月24日、111年11月1  
04 6日、111年12月7日、111年12月14日及112年5月17日至三  
05 軍總醫院就診，經診斷患有腰椎肌肉疾患、右肩環間沾黏  
06 性肌腱炎。

07 9.原告於112年4月25日至三軍總醫院就診，經診斷為環境適  
08 應障礙合併憂鬱及焦慮。

09 10.原告於000年0月間就動物中心主任陳燕輝之管理提出申  
10 訴，經被告生醫所動物委員會主席陶秘華回覆生醫所之意  
11 見如本院卷一第298頁所示。

12 (二) 本件爭點：

13 1.原告於111年10月25日提起本件訴訟，有無違反誠信原則  
14 而有權利失效之情事？

15 2.被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，  
16 是否有據？亦即：

17 (1)原告是否有不能勝任工作之事實？

18 (2)被告有無違反解僱最後手段性原則？

19 三、得心證之理由：

20 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終  
21 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。按勞基法所規  
22 定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係  
23 下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其  
24 內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有(一)人格從屬  
25 性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受  
26 懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)  
27 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬  
28 於他人，為該他人之目的而勞動。(四)納入雇方生產組織體  
29 系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院96年度台上字  
30 第2630號民事裁判參照）。次按勞基法第11條第5款所謂勞  
31 工「確不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品

01 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上  
02 「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠  
03 履行勞務給付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1  
04 820號民事判決參照）；勞基法第11條第5款之立法意旨重在  
05 勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀  
06 合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目  
07 的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、  
08 身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所  
09 擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判  
10 斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判  
11 斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法  
12 所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已  
13 難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，  
14 雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2785號  
15 民事判決參照）。經查：

- 16 （一）原告既受僱於被告生醫所，負責包含照顧實驗動物、動物  
17 房籠架定期換洗等在內之工作，自應服從雇主即被告之指  
18 示，依被告指揮忠誠履行其勞務給付義務。惟查，原告自  
19 110年起即未依標準作業程序換洗其負責之705動物房籠架  
20 乙節，為兩造所不爭執，且證人即被告生醫所實驗動物中  
21 心副主任高志誠於本院審理時證稱：「110年1月時原告輪  
22 調至同區的705房，我例行動物房巡察的時候，發現按照  
23 工作紀錄表鼠籠車應該自110年1月開始陸續換車籠架，有  
24 提醒原告應該要開始更換籠架，原告就說這個籠車很難  
25 換，詢問之後原告說是因為地板斜，我有跟原告說可以折  
26 紙片擋住車輪解決，但原告又說管子很重拿不動，我知道  
27 相同換洗籠架的工作原告已經執行五年以上，動物房的其他  
28 13位同仁也都有老鼠車籠架要更換，我事後有去秤重，  
29 原告所說的籠架鋼管很重也就是5、6公斤左右，平常原告  
30 搬一包10公斤的飼料他也是搬得動，之後有再追問原告為  
31 什麼還不換，原告就說手痛，我約每星期或每月去巡察，

01 我去巡察時有再督促原告籠架換洗工作的時候，原告就不  
02 理我了，完全不講話也不看我。110年1月時有次我跟原告  
03 講工作上的事情，還沒講完原告就自顧自的往別的地方走  
04 去」、「原告從110年1月到110年10月為止都沒有去換洗  
05 籠架，籠架應該每8個月要換洗一次，1月就應該要換了，  
06 但一直沒換，持續到10月都沒有換…陸續再提醒督促原告  
07 要換洗籠架，但原告一樣就是不講話、不理我，我只好先  
08 去跟主任報告這件事，主任在110年3月後每週四的例行工  
09 作會議上提醒原告應該要照表定執行籠架換洗工作…原告  
10 仍舊沒有回應」、「原告大約是在110年5月底、6月左右  
11 就沒有再參加例行工作會議，主任就請同組的同仁回去跟  
12 原告講說要去參加開會，我去巡房的時候也會通知原告要  
13 來參加工作會議，但原告同樣也是不理我，我至少有跟原  
14 告說過5次以上要來參加工作會議，原告每次都不理我，  
15 後來主任就要求把會議記錄EMAIL給所有動物室的同仁，  
16 希望原告也可以收到會議記錄」、「因為按照標準作業程  
17 序例行要執行的籠架換洗工作，原告都沒表示要做，已經  
18 持續延宕許久，主任用會議記錄通知原告要執行該工作及  
19 應該要來參加例行會議，但原告都置之不理，不得已再向  
20 上級即所內的動物委員會主席即謝小燕老師報告，請他來  
21 協助出面處理。會議中謝小燕老師詢問原告對於執行籠架  
22 換洗及參加會議這兩項工作是否有困難，原告只是說個人  
23 身體因素，開會部分是因為原告說她看到主任會有壓力所  
24 以不願意參加會議，謝小燕老師瞭解之後也明確跟原告  
25 說，這兩件高志誠要求的工作都是合理的工作要求，原告  
26 應該立刻去執行，是否有改善空間？原告搖頭說沒有，謝  
27 小燕老師也有跟原告說是否知道拒絕執行工作可能的嚴重  
28 後果，我們可能予以資遣，原告表示知道。…開完會之後  
29 原告依然沒有執行籠架換洗工作也沒有參加例行會議」、  
30 「我記得就是謝小燕老師詢問原告對執行這兩項工作有無  
31 改善機會，原告搖頭表示沒有」等語（見本院卷二第59至

01 62、72頁），證人即被告生醫所實驗動物中心主任陳燕輝  
02 亦到庭證稱：「原告離職那年，她一些換籠的工作還是有  
03 做，但是例行的籠架清洗沒有執行及例行工作會議就不知  
04 道什麼原因沒有參加」、「年初剛開始原告還有來幾次例  
05 行工作會議，後來就不來了，我因此指示從5月起要製作  
06 會議記錄送給原告，並通知原告要清洗籠架並來開會。我  
07 們一直有開會也一直通知原告要清洗，後來因為原告一直  
08 沒有處理，所以我們就通報管理我們單位的動物管理委員  
09 會，請委員會協助處理。委員會的主席謝小燕老師有跟行  
10 政部門及原告開協調會，跟原告明確通知籠架要清洗、要  
11 來參加例行工作會議，但後續原告仍不處理」、「之前開  
12 會的時候要求原告清洗籠架，原告也沒有反應，也不說為  
13 什麼不清洗。原告也沒有說明過為什麼不參加例行工作會  
14 議」、「因為原告沒有到場，所以我們做成會議記錄通知  
15 原告，剛開始是先請同一區的周哲平口頭轉告，後來原告  
16 還是不來，我就請周哲平把會議記錄影印放置在原告的桌  
17 上，原告仍無回應，後來就用EMAIL通知原告，原告還是  
18 沒有任何回應。」等語（見本院卷二第74至76頁）。而被  
19 被告生醫所實驗動物中心於110年5月20日所舉行每週例行會  
20 議之會議紀錄上記載出席人員包含原告，並記載「Rm705  
21 IVC籠架定期換洗請惟婷應儘快執行」等內容，嗣先後於1  
22 10年5月27日、110年6月3日、110年6月10日、110年6月17  
23 日、110年6月24日、110年7月1日、110年7月8日、110年7  
24 月15日、110年7月22日110年7月29日、110年8月6日、110  
25 年8月12日所舉行每週例行會議之會議紀錄上均有記載：  
26 「缺席人員：詹惟婷」、「報告及決議：一、Rm705 IVC  
27 籠架定期換洗請惟婷應儘快執行」等內容，110年8月19  
28 日、110年8月26日、110年9月2日、110年9月9日、110年9  
29 月16日、110年9月30日、110年10月7日、110年10月14  
30 日、110年10月21日之會議紀錄上除有記載上開內容外，  
31 更另分別有記載：「請轉達惟婷開會要盡量出席」、「動

01 物中心例行會議請同仁盡量參加，如要請假，盡量排開。  
02 麻煩哲平口頭告知，並將會議紀錄影印一份放在惟婷桌  
03 上，確認看到」、「動物中心例行會議請同仁盡量參加，  
04 惟婷到目前都為參加會議，麻煩哲平提醒惟婷參加會議」  
05 等內容，且110年6月3日起之會議紀錄均有以電子郵件方  
06 式寄送予原告，此有上開會議紀錄及電子郵件內容在卷可  
07 查（見本院卷一第178至221頁），核與上開證人所述若合  
08 符節。據此，實已足認原告確有屢經被告明確要求參與例  
09 行會議、催促儘速執行動物房籠架定期換洗工作後，仍均  
10 置之不理、拒絕履行之情事，而被告上開每週例行會議所  
11 需開會時間短則15分鐘，大約都在30分鐘左右，此亦經證  
12 人陳燕輝證述在卷（見本院卷二第75頁），並非歷時甚  
13 久，且原告於110年5月20日以前均有出席，實難認原告自  
14 110年5月20日之後有何拒絕依被告指揮命令出席該會議之  
15 正當理由，從而由原告上開行為，堪認其確已怠忽所擔任  
16 之工作而有違反勞工應服從雇主指揮命令、忠誠履行勞務  
17 給付義務之情事，揆諸首揭規定及說明，足認原告主觀上  
18 確有不能勝任工作之情事。

19 （二）次查，被告醫所實驗動物中心就原告上開拒絕執行勞務之  
20 情事，於110年10月6日舉行約聘助理詹惟婷之工作改善協  
21 調會議，依會議紀錄記載，原告就主席謝小燕詢問：「高  
22 先生已經講出每週例行會議的目的。你可以理解會議的重  
23 要性及存在的意義嗎？下此可以參加會議？能完成籠架清  
24 洗嗎？」，回應表示「不會參加會議。籠架太重，對女生  
25 來說太吃力，所以我也無法完成清洗。」；對主席謝小燕  
26 詢問：「籠架8個月才清洗1次，而且可以協力完成，應該  
27 不是問題。至於參加會議有其必要性，成員都要參加，陳  
28 主任更是一定要參加。所以沒有改善的空間嗎？」則回應  
29 表示：「是。」；對於主席謝小燕詢問：「我想高先生已  
30 試圖做出很多adjust了，那你的努力呢？你也要作出努  
31 力，彼此互相調整…要繼續待在這個team，必須follow

01 the team rule。同仁可以抱怨、抒發情緒，但紀律一定  
02 要存在，the policy必須通盤考量，高先生的工作要求並  
03 不過份。工作輪調這個措施不錯，可以解決分配不均這個  
04 問題，將你輪調到6F繁殖區，你可以接受嗎？」則不予以  
05 回答，此有上開會議紀錄存卷可查（見本院卷一第222至2  
06 26頁），核與上開證人證詞亦屬相符。而原告雖陳稱「籠  
07 架太重，對女生來說太吃力，所以我也無法完成清洗」等  
08 語，然該換洗籠架之工作每年僅需執行一次，並非經常性  
09 工作，且原告自95年起即任職於被告生醫所，係於110年  
10 才發生拒絕執行籠架換洗工作之情事，證人高志誠復證  
11 稱：「體型跟原告相近的也有3、4位，但她們都沒有反應  
12 過，也都可以完成，原告執行籠架換洗工作也是超過五年  
13 以上」等語（見本院卷二第62、63頁），是實難認原告有  
14 何不能執行此工作之情形。且原告就被告於上開改善協調  
15 會議中命令其參與例行會議、執行籠架換洗工作，復均以上  
16 開言詞明確拒絕，就被告詢問是否同意以調職方式調整  
17 期職務內容時，又沉默不予回應，此更顯見原告對於服從  
18 雇主權威之抗拒，有悖於勞僱契約從屬性之本質，則於原  
19 告所表現出拒絕服從雇主指揮命令、拒絕改善工作情形、  
20 拒絕調職等消極主觀態度下，堪認原告顯已無意願依兩造  
21 間之勞動契約忠實履行其勞務給付義務，嚴重破壞兩造間  
22 勞動契約所應具有之信賴基礎，是實難期待雇主即被告還  
23 能在兩造勞動契約繼續履行之前提下，提供其他方法以達  
24 改善原告工作情況之目的，換言之，本件客觀上已難期待  
25 被告採用解僱以外之手段而繼續兩造間之僱傭關係，從而  
26 被告自得終止兩造間之勞動契約，原告主張被告終止兩造  
27 間之勞動契約違反解僱最後手段性原則乙節，核非有據。

28 （三）至原告雖曾於110年11月27日後至三軍總醫院就診，經診  
29 斷患有腰椎肌肉疾患、右肩環間沾黏性肌腱炎等情，惟原  
30 告係自110年1月起即應執行換洗動物房籠架之工作而拒絕  
31 履行，距離原告上開就診時間已有10個月之久，本難憑上

01 開就診情形即認原告拒絕履行上開職務具有正當理由。且  
02 原告若於110年1月當時即有上開疾患致其客觀上無法勝任  
03 換洗籠架工作之情事，亦應提出相關證明而向雇主為協助  
04 或調整職務之請求，豈有因身體不適即長期任意怠忽職務  
05 之理，然原告卻從未向被告為此部分表示，此亦經證人高  
06 志誠證稱：「例行工作會議都會問他怎麼還沒執行籠架換  
07 洗工作，原告都沒有回應，原告都沒有就手痛或身體因素  
08 提出回應，甚至到10月謝小燕老師的協調會，已經明確告  
09 知不執行會資遣，原告也仍未說明手痛或提出診斷證明」  
10 等語在卷（見本院卷二第63頁），據此，顯見原告確實有  
11 任意長期怠於執行職務、放任工作於未履行狀態之情事，  
12 是更堪認其欠缺忠誠履行勞務給付義務之意願，主觀上顯  
13 有不能勝任工作之情事。

14 （四）綜上所述，原告確有被告所指無正當理由拒絕服從被告指  
15 示參與例行會議、履行動物房籠架換洗工作之情形，且經  
16 要求改善仍置之不理、拒絕改善等情事，而有違勞工應服  
17 從雇主指揮命令、忠誠履行勞務給付之義務，嚴重破壞兩  
18 造間勞動契約之信賴基礎，足認其確有不能勝任工作之情  
19 形，且無從責令被告以解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關  
20 係，從而被告以此為由，本於勞基法第11條第5款之規定  
21 終止兩造間之勞動契約，核無不合，難謂有違反解僱最後  
22 手段性原則之情形。

23 四、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約不合法，難認可取。  
24 從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間僱  
25 傭契約、民法第184條第1項及勞退條例之規定，請求被告給  
26 付兩造繼續給付薪資、賠償健保費差額、提繳勞工退休金，  
27 均無理由，不應准許。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決  
29 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日

勞動法庭 法官 趙彥強

01  
02  
03  
04  
05  
06  
07

以上正本係照原本作成。

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，若  
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 26 日  
書記官 陳玥彤