

臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第5號

原告 鄭靜怡

訴訟代理人 陳建維律師

被告 超邁工業股份有限公司

法定代理人 陳忠信

訴訟代理人 紀文傑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣參萬玖仟零壹拾貳元至原告設立於勞動部勞工
保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參萬玖仟零壹拾貳元
為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告前與被告訂立勞動契約(下稱系爭勞動契約)，約定自民
國105年2月22日起受雇於被告擔任作業員，惟原告因長年工
作之故，受有頑固性下背痛、肌痛等傷害，故110年9月15日
請特別休假，之後於110年9月16日及同年月17日請事假，並
於110年9月18至21日中秋節連假過後之110年9月22日再持衛
生福利部基隆醫院開立之診斷證明書(下稱系爭診斷證明書)
向被告請病假，詎被告竟未同意原告請病假，甚而於110年9
月18日便將原告之勞工保險退保，且有將原告勞工保險之投

01 保金額以多報少之情事，原告遂申請勞資爭議調解，並於11
02 0年10月13日在基隆市政府社會處勞資爭議調解會議(下稱系
03 爭勞資爭議調解會議)中表示被告不准原告請病假及將原告
04 勞健保退出之行為不合法，並請求被告給付資遣費，惟兩造
05 調解不成立。

06 (二)被告於110年9月22日不准原告請病假，且在110年9月18日便
07 將原告之勞工保險退保，甚至有將原告之勞工保險投保薪資
08 以多報少之情事，顯係違反勞工法令而損害原告之權益，原
09 告自得依據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞
10 動契約，而原告於110年10月13日系爭勞資爭議調解會議中
11 業已表示被告不准原告請病假及將原告勞健保退出等之行為
12 不合法，並請求被告給付資遣費，自屬依勞動基準法第14條
13 第1項第6款規定終止兩造勞動契約之意思表示，依勞工退休
14 金條例第12條第1項規定，被告即應給付原告資遣費。而原
15 告係自105年2月22日起受僱於被告，計算至110年10月13日
16 止，原告之年資應為5年7個月又22日，又原告係於110年9月
17 22日請病假為被告拒絕，依如附表所示原告自110年3月23日
18 至110年9月22日之6個月期間之工資計算，原告之月平均工
19 資為33,753元【計算式： $37,049 \text{元} \div 30 \times 9 + 35,243 \text{元} + 34,20$
20 $2 \text{元} + 37,292 \text{元} + 33,750 \text{元} + 33,021 \text{元} + 17,894 \text{元}$ (原告當月
21 工資總額為19,858元，惟原告僅以17,894元計算)】 $\div 6 = 33,$
22 753元 ；元以下四捨五入】，故被告應給付原告之資遣費應
23 為95,259元(計算式：【 $(5 + 7 \div 12 + 22 \div 30 \div 12) \div 2 \times 33,753 \text{元}$
24 $= 95,259 \text{元}$ ；元以下四捨五入】)。

25 (三)原告每月之工資詳如附表之合計工資欄所載，依勞工退休金
26 月提繳工資分級表及勞工退休金月提繳分級表、勞工退休金
27 條例第14條第1項、第5項、第15條第2項、勞工退休金條例
28 施行細則第15條第2項規定，被告應提繳之原告退休金金額
29 為130,824元，然被告合計僅提繳91,812元，故合計被告共
30 短少提繳39,012元【計算式： $130,824 \text{元} - 91,812 \text{元} = 39,012$
31 元 】，從而原告自得請求被告提繳39,012元至勞動部勞工

01 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

02 (四)原告既係依據勞動基準法第14條第1項第6款合法終止兩造間
03 之勞動契約，故依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第
04 3項、第25條第3項前段之規定，原告自得請求被告開立非自
05 願離職證明書。

06 (五)對被告抗辯所為之陳述：

07 1. 原告並未於110年9月22日離職：

08 (1)依原告與證人即原告之主管亦即被告公司製造二課組長甲○
09 ○(下逕稱其名)之對話紀錄(下稱系爭對話紀錄)內容，原告
10 係於110年9月22日請甲○○代為向被告請假，並無離職之意
11 思。至於甲○○雖為被告公司主管，且原告係請甲○○代為
12 向被告請假，惟甲○○並非被告之法定代理人，故關於對話
13 紀錄中原告向甲○○表示「若不行，那就像妳講的那樣，先
14 離職，調好狀態再說」，並非係原告向被告表示要離職之意
15 思，更遑論原告之前係詢問甲○○「有辦法留職停薪
16 嗎？」，可見原告並無離職之意思，此由之後原告隨即申請
17 勞資爭議調解，且表明係被告拒絕原告請假亦可證明。

18 (2)甲○○於本院已證稱被告公司於110年9月22日已確定准原告
19 請一整天病假，而原告既已請假並經被告准假，原告自無自
20 願離職之必要。又甲○○已證稱其係基於朋友之角色給原告
21 建議云云，故原告所為之「若不行，那就像你講的那樣先離
22 職」表示，僅屬朋友之間之對話且係基於被告有違法之情事
23 而為之表示，原告亦無要求甲○○轉達之意思。且證人甲○
24 ○證稱原告並未於110年9月22日下午與其聯絡，惟原告確有
25 於111年9月22日下午4時許撥打被告公司電話予甲○○協助
26 請假事宜，此由原告於111年5月26日當庭提出之行動電話通
27 話明細即可知，足證甲○○上開證言不實。

28 2. 原告依據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動
29 契約，實屬合法有理：

30 (1)依系爭對話紀錄，原告請甲○○代為請假後，甲○○向原告
31 表示「人資請她下午來上班」、「經理傳的」，而後原告傳

01 送診斷證明書後，甲○○亦僅向原告表示「你明天會上班
02 嗎？還是要留職停薪？」，並未對於原告下午請假之事轉達
03 被告公司處理之結果，故被告就原告110年9月22日下午並未
04 依法准假，顯有違反勞工請假規則之情事。又110年9月22日
05 原告亦有撥打電話予甲○○，表示自110年9月23日起需要再
06 請假一週，然而被告並未准假，且由原告提出之診斷證明
07 書，原告確有因病需要請病假之情事，故被告拒絕原告自11
08 0年9月23日起請病假，亦顯有違反勞工請假規則之情事，原
09 告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契
10 約，實屬合法有理。

11 (2)原告並未於110年9月22日離職，惟被告竟將原告之勞工保險
12 於110年9月18日退保，顯已違反勞工保險條例第10條第1
13 項、第11條之規定，又原告係於110年10月1日向勞動部勞工
14 保險局查詢時才知悉被告之上述違法情事，故原告依勞動基
15 準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，亦屬有
16 理。

17 (3)原告每月工資不固定，惟被告有如附表所示將原告之勞工保
18 險投保薪資以多報少，及短少提繳原告退休金之情事，已違
19 反違反勞工保險條例第14條第1項、勞工保險條例施行細則
20 第27條第1項及勞工退休金條例之規定。原告係於110年10月
21 1日向勞動部勞工保險局查詢時始知悉上情，自得依勞動基
22 準法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約。

23 (4)另被告於110年9月22日將原告之勞工保險在110年9月18日退
24 保，亦應屬非法終止兩造間之勞動契約，故原告亦得依據勞
25 動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約。

26 (五)並聲明：

- 27 1. 被告應給付原告95,259元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日
28 起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 29 2. 被告應提繳39,012元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退
30 休金個人專戶。
- 31 3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 4. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則聲明請求駁回原告之訴及假執行之聲請，並陳明如受
03 不利判決，請准就訴之聲明第一、二項部分供擔保免為假執
04 行，其答辯略以：

05 (一)原告於110年9月22日上午7時30分提出病假申請，被告公司
06 製造部經理黃宏彬(下逕稱其名)8時02分以Line通知被告公
07 司人資組長方湘君(下逕稱其名)，方湘君於8時04分回覆
08 「看他身體狀況沒什麼大事，問看看下午能不能來吧」。嗣
09 原告致電甲○○時，甲○○即轉告原告若請病假須提出診斷
10 證明書，原告於同日14時46取得診斷證明書，並詢問「有辦
11 法留職停薪嗎？」，又稱「若不行，那就像你講的那樣，先
12 離職，調好狀態再說」，可見原告提出系爭診斷證明書，其
13 目的在以該證明書辦理留職停薪，並非在110年9月23日以後
14 繼續請病假。惟被告公司之員工留職停薪作業管理辦法第9
15 條規定：「員工申請留職停薪之程序如下：一、依第五條、
16 第六條申請留職停薪時，應事先親自書面依式填具留職停薪
17 申請書，敘明申請留職停薪事由、期間及相關事宜，並檢附
18 與申請事由相關之證明文件，會部門主管送交人資部再轉呈
19 總經理或其代理人核定後，始生效力。但有正當理由者，得
20 委託他人代辦申請留職停薪手續」，可知員工因普通傷病申
21 請留職停薪，除應「事先」「親自」「書面」依式填具「留
22 職停薪申請書」並檢附與申請事由相關之證明文件外，且關
23 於普通傷病之證明文件，如係醫院診斷書，必須註明「建議
24 休息時間」，始足以供被告核准留職停薪「起、迄期間」。
25 本件原告提出之系爭診斷證明書，並無註明「建議休息時
26 間」，故經黃宏彬向方湘君轉達原告之要求，方湘君表示應
27 於診斷證明書記載「宜休養天數」，甲○○即通知原告補
28 正，惟原告稱醫生無法註明上開期間，甲○○始向原告表示
29 「經理說這張(診斷證明書)不行，先離職，調好身體狀態
30 再來」、「人資同意你離職」，甲○○因而通知被告公司人
31 資原告提出離職之意思表示。可見原告係於被告准許其110

01 年9月22日之請假後，表示若無法符合上揭員工留職停薪作
02 業辦法規定辦理留職停薪，即同意先離職，經確認系爭診斷
03 證明書未填載「建議休息時間」不符規定，原告即自願離
04 職。參酌原告事後於系爭勞資爭議調解會議時提出之110年9
05 月27日衛生福利部基隆醫院診斷證明書載明「病名：頑固性
06 下背痛」、「醫師囑言：110/9/27門診複查，建議休息二
07 週」乙節，亦可知原告確實知悉第1份診斷證明書必須填具
08 「建議休息時間」規定，始稱「若不行…先離職，調好狀態
09 再說」。綜上，被告公司並未不許原告110年9月22日請假，
10 且原告並未要求自110年9月23日起繼續請病假，被告公司自
11 無可能因不准原告自110年9月23日起之病假而違反勞工請假
12 規則；另上開離職既係原告自行同意下辦理，並無違反勞動
13 契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞。故原告不得依勞動
14 基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約及依勞工退休金
15 條例第12條第1項請求資遣費。

16 (二)原告係於110年9月22日自行離職，依勞保局於2021年(110)1
17 2月17日發布之解釋令，員工離職日適逢國定假日、週休二
18 日、颱風放假日，無法於離職當天辦理退保，可於假日之次
19 日申報，其退保生效日，可以更正自離職當日生效。而9月1
20 8日至21日適逢中秋國定連續假日，故原告之離職日應為9月
21 17日，則被告以9月18日為原告之勞保退保生效日，於法並
22 無不合。

23 (三)被告係配合政府基本薪資調漲基礎而非以實際轉帳領取金額
24 為提繳勞保退休金之標準，並無故意違反勞動契約或勞工法
25 令致有損害勞工權益之虞之情事，原告不得以少繳勞工退休
26 金專戶款項為由，終止系爭勞動契約。又若加計加班費，被
27 告於原告受僱期間每月應提繳之勞保退休金數額如附表「被
28 告每月應提繳之退休金數額」欄所示，合計為130,824元，
29 扣除如附表「月提繳工資」欄所示，合計91,812元之被告已
30 提繳金額後，差額為39,012元。

31 (四)又原告因未能符合員工留職停薪作業辦法之規定，乃自願請

01 求離職，甚至依被告公司工作規則第11條第6項規定，原告
02 無正當理由曠工三日（9月23日至26日）經被告以民事答辯
03 （三）狀之意思表示終止雙方間之勞動契約，被告並無任何
04 違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞之情事
05 ，系爭勞動契約之終止並無可歸責事由，原告請求被告開立
06 非自願離職證明書，即有未合。

07 三、經查，原告前與被告訂立系爭勞動契約，約定自105年2月22
08 日起受雇於被告擔任作業員，自105年2月起至109年9月每月
09 工資如附表「合計工資」欄所示，且系爭勞動契約並未定期
10 限等事實，為兩造所不爭執，並有不定期勞動契約、華南商
11 業銀行存款往來明細表暨對帳單、勞工保險被保險人投保資
12 料表等件影本附卷可稽，應堪信為真實。

13 四、原告雖主張被告有違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權
14 益之虞之情事，原告已於110年10月13日在系爭勞資爭議調
15 解會議中表示被告不准原告請病假及將原告勞健保退出之行
16 為不合法，並請求被告給付資遣費，而依勞動基準法第14條
17 第1項第6款規定終止勞動契約云云，惟為被告所否認，並以
18 前揭情詞置辯。按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目
19 的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項
20 定有明文。又按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16
21 條第1項規定期間預告雇主，勞基法第15條第2項固定有明
22 文。然此項規定之立法目的，在避免影響雇主業務之推展，
23 惟勞工依勞動契約提供勞務，涉及人格權之行使，雇主無從
24 強制為之，勞工未依勞基法第16條第1項預告而終止不定期
25 契約，因其已無於法定預告期間繼續服勞務之意願，即無使
26 勞雇關係於該期間內繼續存在之必要。是勞工終止勞動契約
27 之預告期間不足法定期間者，應不影響其終止之生效。再按
28 對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生
29 效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相
30 對人時，發生效力；民法第94條、第95條第1項前段亦分別
31 有明文規定。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範

01 圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意
02 思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思
03 表示於外部的行為。經查：

04 (一)原告於110年9月18日至21日之中秋節假期前，已連續3日以
05 身體不適為由請假之事實，業據證人甲○○證述屬實(見本
06 院111年5月26日言詞辯論筆錄)，並為兩造所不爭執。又
07 查，原告於110年9月22日上午7時30分以訊息向甲○○表示
08 「雅玲要拜託你幫我請病假，我腰和背痛到無法起身，我今
09 天會去醫院檢查一下，也沒有感冒，但就莫名地全身很不舒
10 服，拜託麻煩你了」，惟未提出任何證明文件，甲○○於8
11 時31分轉貼黃宏彬「人資請她下午來上班」之訊息後，先於
12 8時52分傳訊息予原告稱「你看要不要想清楚，先離職，好
13 好調理身體，狀態調整好再回來，一直這樣也不是辦法」，
14 再於當日上午兩次致電原告而未能接通，嗣原告於下午2時4
15 8分傳送系爭診斷證明書翻攝相片予甲○○，甲○○隨即於2
16 時49分詢問原告「你明天要上班嗎？還是要留職停薪？」，
17 原告覆稱「有辦法留職停薪嗎？」，經甲○○表示「要
18 問」，原告即分別於3時13分、3時18分稱「那你幫我問看
19 看」、「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在
20 (再)說」，甲○○則分別於3時35分、3時54分通知原告「經
21 理說這張不行，先離職，調好身體狀態再來」、「人資同意
22 你離職」等事實，亦有系爭對話紀錄影本附卷可稽。觀諸原
23 告與甲○○上開對話內容，足見原告係因假期前連日請假，
24 又於假期後首日上午上班當日上午，向其主管甲○○表示欲請病
25 假，經甲○○轉達人資要求其下午上班而未到班，提出之系
26 爭診斷證明書又無關於應休養而不能工作期間之記載，始於
27 要求甲○○代其詢問是否可留職停薪後，表示若無法留職停
28 薪則先離職。

29 (二)原告雖主張其於110年9月22日僅係請甲○○代為向被告請假
30 ，並無離職之意思；且甲○○並非被告之法定代理人，故其
31 向甲○○表示「先離職」，並非係原告向被告表示要離職之

01 意；又甲○○已證稱係其基於朋友之角色給原告建議，故原
02 告所為之上開表示，僅屬朋友之間之對話，原告並無要求甲
03 ○○轉達之意思，且另於111年9月22日下午4時許撥打被告
04 公司電話予甲○○協助請假事宜云云。惟查，原告提出系爭
05 診斷證明書時除明確要求甲○○代其詢問可否留職停薪，尚
06 且明確表示「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀
07 態在(再)說」等情，既如前述，原告主張其於110年9月22日
08 僅係請甲○○代為向被告請假，並無離職之意，自非足取。
09 又按傳達意思之機關（使者）與代為表示意思之代理人不
10 同，前者其所完成之意思表示，為本人之意思表示，其效果
11 意思由本人決定，後者代理行為之意思表示為代理人之意思
12 表示，其效果意思由代理人決定（最高法院107年度台上字
13 第1026號判決意旨參照）。亦即法律行為要件之具備與否，
14 以代理人完成意思表示為判斷時點，使者則係將本人已完成
15 之意思表示，傳達予第三人，自己並不參與意思表示之形
16 成。查甲○○雖證稱其與原告私交不錯（見本院前揭言詞辯
17 論筆錄），然其同時具有原告直屬主管之身分，且依系爭對
18 話紀錄內容，原告以被告公司員工身分向被告請假、提出診
19 斷證明書、要求留職停薪，均係向甲○○為之，對於甲○○
20 以主管身分轉達之被告決定，亦均視為被告公司之意思表示
21 而無任何關於甲○○地位、角色之疑問，足見兩造與甲○○
22 均認甲○○得以代兩造相互傳達有關原告請假、留職停薪、
23 離職等人事問題之事項，原告向甲○○表示「先離職」，確
24 係要求甲○○以主管身分向被告傳達離職之意。至原告固提
25 出行動電話通話明細，以證明其曾於111年9月22日下午4時
26 許撥打被告公司電話予甲○○協助請假事宜，然上開通話明
27 細至多僅能證明原告曾於前揭時間撥打被告公司電話，而無
28 從證明接電話者確係甲○○，更不能證明通話內容，是原告
29 此部分主張，亦非足取。

30 （三）綜上所述，原告上開訊息既已明確表示「離職」，並經由為
31 兩造傳達關於原告請假等人事事宜之原告主管甲○○轉達予

01 被告後，於同日下午回覆原告稱被告同意原告離職，堪認兩
02 造間之系爭勞動契約，已於110年9月22日下午因原告向被告
03 所為終止不定期勞動契約之非對話意思表示到達被告而終
04 止。系爭勞動契約既已於110年9月22日因原告終止而失其效
05 力，嗣即無從再經原告以任何理由終止，則原告主張其於11
06 0年10月13日在系爭勞資調解會議中以被告有違反勞工請假
07 規則之情事，及因110年10月1日查詢勞工保險投保資料，發
08 現被告就勞工保險投保薪資高薪低報、勞退金提繳不足、擅
09 自退保非法終止系爭勞動契約，依勞動基準法第14條第1項
10 第6款規定終止系爭勞動契約云云，自非足取。

11 五、按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
12 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
13 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
14 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
15 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
16 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12
17 條第1項固有明文。惟勞動契約如非依前揭規定終止，而係
18 勞工自願離職者，因非屬本條項所定情形，勞工自無從據之
19 請求雇主給付資遣費。而依勞基法第18條第1項第1款規定，
20 依同法第15條規定終止勞動契約者，勞工亦不得請求雇主給
21 付資遣費。查系爭勞動契約係經勞工即原告以單方意思表示
22 終止，既如前述，揆諸前揭規定及說明，原告被告給付資遣
23 費95,259元，為無理由，不應准許。

24 六、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
25 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非
26 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
27 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、
28 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
29 第3項亦有明定。查兩造間之勞動契約既係經原告單方之意
30 思表示而終止乙節，是原告請求被告開立非自願離職證明
31 書，亦非有理，不應准許。

七、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得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，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。再按本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定；於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限；勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效；勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞工退休金條例第3條、第15條第1項、第2項及其施行細則第15條第1項分別定有明文。是勞工退休條例所定雇主據以提撥勞退金數額之工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。又查被告自105年2月起每月應為提繳之退休金金額及實際提繳之金額分別如附表「應繳退休金」及「已繳退休金」欄所示，每月短提繳之差額則如附表「退休金差額」欄所示，上開差額合計為39,012元等事實，為兩造所不爭執，並有原告之薪資明細、前揭華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單附卷可稽。是原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被

01 告提繳退休金差額39,012元至其勞工退休金專戶，即屬有
02 據。

03 八、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約關係，依勞工退休金
04 條例第31條第1項規定，請求被告提繳退休金差額39,012元
05 至其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，其逾此範圍之
06 請求，則無理由，應予駁回。

07 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊方法及所提證據，
08 經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論述，
09 併此敘明。

10 十、本件兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，
11 經核原告勝訴部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之
12 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
13 行，並依同條第2項規定，被告以相當金額供擔保後，得免
14 為假執行、第2項之規定，依職權宣告假執行，並酌定相當
15 之擔保金額准被告供擔保後免為假執行；至原告敗訴部分，
16 其假執行之聲請已因訴之駁回失所附麗，應併予駁回之。

17 六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
18 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
19 主文。

20 中 華 民 國 111 年 9 月 22 日
21 勞動法庭法官 姚貴美

22 以上正本係照原本作成。

23 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
24 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
25 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
26 判費。

27 中 華 民 國 111 年 9 月 22 日
28 書記官 陳彥端