臺灣基隆地方法院民事判決

115年度勞訴字第6號

原　　告　林美娜

訴訟代理人　蔡明叡律師

被　　告　長豐報關股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王憶蘭

訴訟代理人　林育生律師

複代理人　　曹尚仁律師

上列當事人間給付退休金等事件，本院於民國115年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌拾萬肆仟柒佰柒拾參元，及自民國一百一十五年五月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十一，餘由原告負擔。

本判決主文第一項於原告以新臺幣貳拾陸萬捌仟貳佰伍拾捌元為被告供擔保後，得假執行，但被告如以新臺幣捌拾萬肆仟柒佰柒拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。查原告起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）1,571,434元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡訴訟費用由被告負擔。㈢請依勞動事件法第44條第1項職權宣告假執行。嗣於民國115年7月15日（本院收文日期）以民事變更訴之聲明暨

綜合辯論意旨狀，變更請求金額為1,304,773元。經核原告上開訴之變更，屬減縮訴之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟終結，參以首開規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠原告自88年6月28日起受僱於被告，114年間原告向被告提出114年6月6日員工退休離職申請書，擬於114年12月31日離職，其後原告欲提前至114年8月31日離職，經被告首肯並完成交接，而以114年8月31日為最後工作日。被告之財會人員即訴外人姚惠珠前於114年8月26日傳送勞工退休金給付通知書（下稱系爭通知書）予原告，依系爭通知書所載意旨計算，被告應給付原告78萬元之退休金，惟被告迄未給付。另被告就原告109年度至114年度之特休未休工資155,246元及110年1月1日至114年8月31日加班費369,527元，亦均未給付，為此提起本件訴訟，各項請如下：。

1.舊制退休金部分：

原告自88年6月28日起即受僱於被告公司，年資並未中斷。縱認原告於94年8月19日至94年11月17日係受僱於永豐運通有限公司（後更名為永豐物流股份有限公司，下稱永豐公司），惟被告與永豐公司具實體同一性，於此情形下，原告自88年6月28日受僱於被告公司起計之舊制年資仍應合併計算。參酌勞工退休金條例第11條第1項、第2項及勞動基準法第55條第1項第1款、第2項之規定，本件原告係自88年6月28日起受僱於被告，最後工作日為114年8月31日，原告退休前6個月平均月薪為6萬元，原告於94年11月18日轉換成勞退新制，故原告適用勞工退休金條例前即88年6月28日至94年11月17日轉換勞退新制為止之工作年資共計6年4月20日，依上開規定計算後為13個基數（計算式：6×2＋0.5×2＝13），據此計算，原告得請求之舊制保留年資退休金共計78萬元（計算式：60,000元×13＝780,000元）。

2.特休未休工資部分：

參酌勞動基準法第38條第1項、第4項前段之規定，本件原告係於88年6月28日到職、114年8月31日離職，此期間尚有合計623小時之特休未休，原告自得請求特休未休工資155,246元（計算式詳如民事變更訴之聲明暨綜合辯論意旨狀第6至7頁所示）。被告雖辯稱原告每年特休未休均已於每年度結清，僅因年代久遠，相關證據不復存在云云，然此非事實。

3.加班費部分：

⑴參酌勞動基準法第24條第1項第1款、第37條第1項、第39條之規定，被告之表定上班時間雖為上午8時30分至下午5時30分（中午12時至下午1時為午休時間），惟因被告經營事業為進出口通關作業流程，原告之職務尚包含協助拖卡車聯繫派送和報價等節，晨間亦須與運輸公司對口聯絡相關業務，因而於離職前之數年間均要於晨間提早到上班，此有原告之打卡紀錄可佐。然被告給付原告加班費，依被告公司提出之出勤紀錄，並參酌原告民事準備狀附表1及原證14之加班時數之手寫計算資料，被告公司應給付原告予原告之加班費合計為369,527元（計算式詳如民事變更訴之聲明暨綜合辯論意旨狀第8至10頁所示）。

⑵被告雖辯稱：「原告擔任公司經理，有辦公室鑰匙，自己任意出入辦公室，並未提出加班申請，因此，不能僅因原告於早上7時進入辦公室就主張可以請領加班費」、「原證15對話紀錄無從知悉真偽；縱使為真，被告亦未要求原告必須以下班時間處理事務，原告亦未提出加班申請；原告有職務代理人，根本無庸加班處理」云云。惟被告經營事業為進出口通關作業流程，原告職務尚包含協助拖卡車聯繫派送和報價等節，於晨間亦須與運輸公司對口聯絡相關業務等情，業如前述，並有原證15之LINE截圖光碟及列印之對話內容，可證原告確實有於被證2所示8時30分以前加班之事實，且原告至遲於110年以來，每日均提早到班提供勞務，被告公司亦自承配發原告辦公室鑰匙，即係容任原告得自主進出工作場所而延長工時提供勞務。況原告係長期於晨間為被告公司與運

輸公司對口聯繫業務，此為被告公司明知或至少可得而知，然被告公司卻從未對此節有制止、反對之意思，反而係受領原告提供之勞務及享受因此帶來之工作成果。原告持續加班之期間非短，而被告公司長久以來，均享受原告於晨間加班協助拖拖卡車聯繫派送和報價之勞務給付，應認勞動契約之兩造已就延長工時達成合致之意思表示，是被告公司應依法就原告長期之勞務給付支付加班費，且不因被告公司是否採取加班申請制而為不同。

4.綜上，原告請求之金額合計為1,304,773元（計算式：780,000元＋155,246元＋369,527元＝1,304,773元）。

㈡被告雖抗辯原告於105年11月14日向被告借款50萬元、111年8月24日向被告借款100萬元，被告依法主張抵銷，故原告之請求於抵消範圍150萬元應無理由云云，惟查：

1.就被證7所示之員工借款單（下稱系爭員工借款單）即50萬元借款部分：

⑴原告雖確曾因向被告借款50萬元，於105年11月14日簽立系爭員工借款單，然於106年間原告至被告公司之臺北市松江路辦公室參與月會後，被告法定代理人王憶蘭向原告表示，因該公司員工楊美芸罹患乳癌將留職停薪治療等因素，希望原告增加工作，而原告與被告之借款則為免除，是依民法第343條之規定，原告向被告公司借款50萬元債之關係已因債務免除而消滅，被告公司自無從依法再為主張抵銷。

⑵觀諸系爭員工借款單可知，兩造約定之還款方式原為「自106年1月起每月攤還1萬元，每月發薪由薪資扣除。每月薪資扣除至110年2月還清」等語，然實際上被告從未自發給原告之薪資中按月扣除1萬元，而被告係於114年12月4日兩造勞資爭議調解時，始爭執原告積欠該部分之50萬元，此前均未見被告向原告催討。依常理可徵原告抗辯該50萬元之借款已於106年間即為被告公司免除。

2.就被證9所示之長豐報關公司請款單（下稱系爭請款單）100萬元部分：

原告雖確曾於111年間收受被告公司匯入之100萬元，然該筆金額係被告感念原告多年間對於被告公司付出之辛勞，提供該筆款項作為獎金，性質應屬恩惠性給予，並非借款。若被告堅稱該筆金額為借款，應就借款合意及借款交付事實舉證，系爭請款單部分未見原告簽認，況依王憶蘭與原告111年8月23日之LINE對話紀錄（原證16），可徵該100萬元款項確係所謂「被告公司對原告辛勞付出之肯定」。被告另辯稱：就100萬元借款部分，兩造事先有約定必須任職滿5年才可免除債務，然原告於111年8月24日借款，不到5年即於114年8月31日離職，故被告不可能免除其債務云云，然未見舉證證明。

㈢聲明：

1.被告應給付原告1,304,773元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

㈠對原告各項請求之意見如下：

1.舊制退休金部分：

原告請求舊制退休金78萬元，然被告認為毋庸給付，此為勞工局決定。

2.特休未休工資部分：

被告對於原告計算特休未休金額155,246元之計算式不爭執，然被告仍主張每年特休未休均已於每年度結清，僅因年代久遠，相關證據不復存在，蓋倘若未結清，為何長久以來原告均未曾向被告主張權益，顯與常情不符。

3.加班費部分：

被告對於原告計算加班費金額369,527元之計算式不爭執，然原告擔任公司經理，有辦公室鑰匙，自己任意出入辦公室，並未提出加班申請，故不能僅因原告於早上7時進入辦公室，即得主張可以請領加班費。又原證15之對話紀錄並非

原告與被告或被告員工之對話紀錄，被告無從知悉真偽，且縱使對話紀錄為真，被告亦未要求原告必須以下班時間處理事務，而原告亦未提出加班申請，充其量僅為原告自己時間之調配，不能強加加班費給付義務於被告，況且原告有職務代理人，縱使原告請假仍有代理人可以代為處理業務，根本無庸加班處理，更甚者，本件業經基隆市政府勞動檢查，認定被告僅積欠原告1日加班費。

㈡原告於105年11月14日向被告借款50萬元、於111年5月24日向被告借款100萬元，被告依法主張抵銷，原告之請求於抵銷範圍150萬元，應無理由：

1.原告於105年11月14日向被告借款50萬元，並簽立系爭員工借款單，原告迄今均未清償，被告自得依據消費借貸法律關係及民法第478條之規定，請求原告清償借款50萬元，並依民法第334條第1項前段之規定主張抵銷。

2.原告又於111年8月24日再次向被告借款100萬元，此有系爭存款憑證（被證9）可證，並經原告簽立借據在案（原證16-3），被告自得依消費借貸法律關係及民法第478條之規定，請求原告清償借款100萬元，並依民法第334條第1項前段之規定主張抵銷。

3.原告雖辯稱借款50萬元債之關係已因債務免除而消滅云云，然原告並未提出證據證明每月攤還1萬元之證據，自應受不利認定。

4.原告辯稱借款100萬元性質應為恩惠性給予，然依原證16之對話紀錄充其量僅為被告之法定代理人基於兩造僱傭關係情誼，認為原告不會賴帳，所以毋庸保留借據而已，並未表示原告毋庸清償該筆借款，足徵此100萬元確為借款，且被告並無免除之意思。再者，就此100萬元借款，兩造事先有約定必須任職滿5年才可免除債務，然原告於111年5月24日借款，僅不到5年即於114年8月31日離職，故被告不可能免除其債務。

5.綜上所述，縱認本件原告之請求有理由，則原告主張抵銷

後，於抵銷範圍，原告之訴應予駁回。

㈢聲明：

1.原告之訴均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張：原告受僱於被告，嗣原告於114年提出離職申請，經兩造合意以114年8月31日為最後工作日。原告於94年11月18日改選適用勞工退休金新制，並保留此前之舊制年資，依退休前6個月平均工資6萬元及舊制年資計算；原告另有109年度至114年度特別休假共623小時未休等情，業據提出離職會辦清單、工作交接表、職務交接表、通訊軟體LINE對話紀錄、勞工退休金給付通知書、華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單、勞保（就保、災保）被保險人投保資料表、薪資單、員工請假卡等件影本為證，且為被告所無爭執，堪信為真。至於原告主張被告應給付舊制退休金78萬元、特休未休工資155,246元、加班費369,527元等情，被告不爭執原告所計算之特別休假未休工資155,246元及加班費369,527元之計算方式，惟以前揭情詞置辯。是本件應審酌：㈠原告得否請求舊制保留年資退休金78萬元？㈡原告得否請求特別休假未休工資155,246元？㈢原告得否請求延長工時工資369,527元？㈣被告對原告是否有50萬元及100萬元之借款返還債權？㈤被告得否以上開借款債權抵銷原告本件各項請求？茲分述如下：

㈠原告得請求舊制保留年資退休金78萬元：

1.按「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。」、「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。」、

「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」，勞動基準法第53條、第55條第1項第1款、第2項定有明文。勞工退休金條例第11條第1項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」。

2.經查，原告於94年8月19日至同年11月17日期間，雖其勞工保險投保單位變更為永豐公司，惟是否於該段期間改由永豐公司僱用，仍應依該段期間實際指揮監督、工作內容、工作場所、薪資給付及人事管理等情形，判斷勞動契約之雇主是否實質變更，不得僅憑勞工保險投保單位或薪資給付名義而為認定。查被告公司係於63年10月31日設立，公司所在地為基隆市○○區○○路00號5樓12室，代表人為王憶蘭，所營事業為報關業、理貨包裝業。永豐公司設立日期為86年6月23日，公司所在地為臺北市○○區○○路000號12樓之1，基隆分公司所在地為基隆市○○區○○路00號5樓內13，代表人及基隆分公司經理為王憶蘭，所營事業為；國際貿易業、海運承攬運送業、航空貨運承攬業、理貨包裝業、倉儲業等情，有經濟部商工登記公示資料查詢可稽，該2家公司之業務相同或相關，負責人相同，且被告之公司所在地與永豐公司之基隆分公司所在地在同一大樓樓層。再參以原告提出之離職會辦清單、工作交接表、職務交接表、員工請假卡，均為被告公司與永豐公司共用之表單，則據此可以認定被告與永豐公司雖為不同法人，實質上應解釋視為同一事業。且被告並未具體指明並舉證證明原告於94年8月19日至同年11月17日期間之工作內容有所變更，或曾辦理離職或重新到職之程序，是應認原告自88年6月28日起即在被告所屬事業體系提供勞務至114年8月31日，期間並未中斷。至被告辯稱：毋庸給付退休金係勞工局之決定云云，惟被告並未舉證以實其說，況行政機關所為之認定並不拘束本院，亦無確定兩造私權關係之效力，本院仍應依兩造所提證據獨立判斷，被告此

部分抗辯，尚非可採。

3.原告於94年11月18日改選適用勞工退休金新制，則其自88年6月28日起至94年11月17日止之舊制保留年資，為6年4月餘。依勞動基準法第55條第1項第1款規定，前6年應給與12個基數，剩餘未滿半年之年資以半年計，給與1個基數，合計為13個基數。原告退休時之1個月平均工資為6萬元，故其得請求之舊制保留年資退休金為78萬元（計算式：60,000元×13個基數＝780,000元）。並參以被告財會人員姚惠珠於114年8月26日傳送原告之系爭通知書，其上所載退休金數額亦為78萬元。是原告請求被告給付舊制保留年資退休金78萬元，為有理由。

㈡原告得請求特別休假未休工資155,246元：

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」，勞動基準法第38條第1項、第4項前段定有明文。次按請求履行債務之訴，原告就其所主張債權發生原因之事實，固有舉證之責任，若被告自認此項事實而主張該債權已因清償而消滅，則清償之事實，應由被告負舉證之責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明（最高法院28年渝上字第1920號判決意旨可資參照）。經查，原告主張109年度至114年度尚有623小時之特別休假未休，被告應給付之特別休假未休工資為155,246元等情，為被告所無爭執。被告雖辯稱：歷年未休特別休假均已逐年結清云云，參以首揭說明，即應由被告就此項債權已因清償而消滅一事，負舉證之責，惟被告並未舉證以實其說，所辯難以採認。從而，原告請求被告給付特別休假未休工資155,246元，為有理由。

㈢原告得請求延長工時工資369,527元：

按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」。又勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」。勞動事件法第38條係就出勤紀錄所載時間設舉證責任之推定。是雇主如否認出勤紀錄所載時間係勞工執行職務之時間，應提出反證證明勞工於該段時間並未提供勞務，或係從事私人事務。經查，被告雖辯稱：原告擔任經理、持有辦公室鑰匙及未提出加班申請等情置辯，惟觀之被告提出之出勤紀錄（被證2），原告提早到班並非偶發，而係長期、規律存在。按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。本件被告既掌握原告之出勤紀錄，且配發辦公室鑰匙，對原告長期於表定時間前進入工作場所一事，自難諉為不知。被告如認該段時間並無提供勞務之必要，理應透過人事管理、異常出勤確認或其他方式制止，然被告未提出曾要求原告不得提早處理公務，或逐日確認原告提早到班純係從事私人活動之證據，是堪認原告主張

其加班之事實為可採。且不能僅因原告未提出加班申請，即認被告並無給付延長工時工資之義務，被告所辯難以採認。而被告對於原告計算之加班費數額369,527元等情，並無爭執，故原告請求被告給付延長工時工資369,527元，應予准許。

㈣被告主張對於原告有合計150萬元之借款返還債權部分：

1.50萬元借款部分：

原告不爭執其曾於105年11月14日向被告借款50萬元，並簽立系爭員工借款單，堪認兩造間確有50萬元之消費借貸關係存在。原告雖主張被告法定代理人於106年間口頭表示因希望原告增加工作，故免除該筆債務等情，惟債務免除雖不以書面為必要，仍須債權人向債務人為免除債務之意思，始生債之關係消滅之效力。本件原告未提出證據證明被告法定代理人確曾為免除債務之表示，所辯已難採認。而被告未依約定自薪資中逐月扣款，或長期未積極催討，至多僅能證明被告未依原定方式收款或延後行使債權，尚不能當然推認被告已有免除債務之意思。原告既未能證明被告已免除該50萬元債務，則被告主張此部分50萬元借款債權存在，即屬可信。

2.100萬元借款部分

按稱消費借貸者，於當事人間必本於借貸之意思合致，而有移轉金錢或其他代替物之所有權於他方之行為，始得當之。是以消費借貸，因交付金錢之原因多端，除有金錢之交付外，尚須本於借貸之意思而為交付，方克成立。倘當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，自應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實，均負舉證之責任，其僅證明有金錢之交付，未能證明借貸意思表示合致者，仍不能認為有該借貸關係存在。最高法院98年度台上字第1045號判決意旨參照。次按表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，其意思表示無效。但不得以其無效對抗善意第三人。虛偽意思表示，隱藏他項法律行為者，適用關於該項法律行為之規定。民法第87條定有明文。本件被告主張原告於111年間向

被告借款100萬元等情，業據提出請款單、通訊軟體LINE對話紀錄、國泰世華商業銀行存款憑證（被證9）為證。原告不爭執其於111年間收受被告匯付100萬元，惟主張該筆借款係被告感念其多年辛勞所給予之獎金或恩惠性給與，並提出其與被告法定代理人間之通訊軟體對話紀錄（原證16）為據。觀之被告提出之請款單事由欄及說明欄雖均記載：「員工借款-林美娜」，王憶蘭與被告公司會計主管姚惠珠之LINE對話紀錄中，王憶蘭表示：「明天匯100萬給林美娜，他借的。你就一個人處理可以嗎？我怕忘記了。不要給同事知道。」等語，且原告確有簽立借據之情形（原證16-5）。惟觀之原告提出之王憶蘭與原告之LINE對話紀錄，王憶蘭以：「明天匯入100萬，只有一個要求，你要好好保養你的身體，好好吃飯。三餐一定要固定吃。」、「不要讓關心你的人操心。」、「美娜：關於公司轉給你100萬是對你辛勞付出的肯定。但為了公司的作帳，你先填一個借據。並不是真正借款，等你借據寫上來，我要姚影印，把正本給我，我說要鎖在保險箱內，我就把正本借據還給你。你這樣可以嗎？」、「走一個流程」、「大概我9/5回到公司就處理」等語，原告回覆：「好」等語（原證16-1、16-2），足認兩造雖有約定就此100萬元簽立借據，惟實質上係被告為感念原告之辛勞，而對於原告之獎金或恩惠性給予，難認兩造有消費借貸之真意。此外，被告復未提出其他確切事證證明兩造間就此100萬元之匯付，係有消費借貸之意思表示合致，被告主張此部分消費借貸債權存在，難以採認。

㈤被告所為抵銷抗辯：

按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」。「抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。」，民法第334條第1項、第335條第1項分別定有明文。次按「勞工請領退休

金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。」，勞動基準法第58條第2項亦有明文。經查，被告得以主張抵銷之債權，僅有105年11月14日之50萬元借款返還債權，業如前述。參以勞動基準法第58條第2項規定，被告不得以該50萬元債權抵銷原告之退休金請求權，惟被告得以之抵銷特別休假未休工資及延長工時工資合計524,773元（計算式：155,246元＋369,527元＝524,773元）。原告前開工資債權524,773元，經被告以50萬元之借款返還債權抵銷後，尚餘24,773元（計算式：524,773元－500,000元＝24,773元）。

㈥綜上，被告於抵銷後，仍應給付原告804,773元（計算式：780,000元＋24,773元＝804,773元）。

四、綜上所述，本件原告請求被告給付804,773元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年5月14日（見本院115年5月13日言詞辯論筆錄第1頁）起至清償日止，按法定利率年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1項係就勞工即原告之給付請求，為雇主敗訴之判決，依前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

參、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　高偉文

以上正本係照原本作成。

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

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判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　陳冠伶