臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第64號

原　　告　林和興
訴訟代理人　柯尊仁律師
被　　告　全台晶像股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　曾瑞銘
訴訟代理人　談正綱
　　李昌明律師

上列當事人間請求給付退職金等事件，本院於民國111年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬伍仟零捌拾捌元，及自民國一百一十一年二月十二日起至清償日止，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十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣伍拾玖萬伍仟零捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴請求被告給付原告新臺幣（下同）787萬1636元及其利息（見調字卷第9頁）；嗣於起訴狀繕本送達後，以民事準備書㈠狀暨更正狀縮減聲明請求被告應給付原告711萬1247元及其利息（見調字卷第297頁），揆諸上開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：

原告本任職於日立電子（Hitachi)公司，民國89年間，被告公司董事長曾瑞銘欲挖角原告至被告公司上班，但原告考量日立株式會社乃跨國之大企業，Hitachi公司制度健全經營穩健，薪資及福利均優渥，且Hitachi公司看重並有意栽培原告，及當時原告在Hitachi公司之年資已超過21年，在當時舊制退休金年代，原告再待滿3年多，即能向Hitachi公司申請退休以領取退休金等情，因此決定續留Hitachi公司，拒絕跳槽至被告公司，曾瑞銘乃邀原告至其辦公室詳談，希望原告能考慮被告公司於83年間才成立，急需有經驗之主管來規劃、管理公司，誠摯希望能聘僱原告至被告公司工作，曾瑞銘亦承諾原告在Hitachi公司之年資及退休金，被告均予以承認，原告才同意跳槽，雙方並共同簽署「林和興至（全台）上班事項打合記事錄」（下稱系爭記事錄），就跳槽後造成原告Hitachi公司年資及退休金之損失，跳槽後被告願意給予原告之薪資、獎金、特休日數，原告之工作職務、職等、開始上班日、工作內容，及分紅、調薪基準等達成協議。原告於89年7月31日自Hitachi公司離職，於同年9月1日至被告公司上班。嗣108年12月26日被告突要求原告自109年1月1日起卸下副總經理職務，調為顧問職，當時原告之薪資為每月18萬9000元，而被告並未表示會調整原告之薪資，原告爰接受被告之職務安排；詎被告109年2月初發薪時在未經原告同意下擅自調降原告薪資，但為原告所拒絕，被告便以不適任為由，於109年2月10日起違法終止勞動契約，原告遭被告非法解雇後提起確認僱傭關係存在訴訟，一審法院判決原告勝訴，確認兩造間僱傭關係存在，被告不服提起上訴，兩造於二審時調解成立，雙方同意僱傭關係至110年6月7日止消滅。依調解筆錄記載，兩造同意僱傭關係自110年6月7日止消滅，則被告於109年2月10日向原告為終止勞動契約之意思表示，即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，客觀上亦有繼續為

被告提供勞務之意願，並寄存證信函告知被告仍願提供勞務堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態。爰請求被告給付下列款項：(一)Hitachi公司之退職金604萬8000元：依系爭記事錄第4項約定，原告至被告公司上班後，被告應依原告在Hitachi公司工作年資補償退職金。查原告於68年1月3日至Hitachi公司上班，於89年7月31日離職，年資合計21年7個月，依舊制退休金給付標準，原告應可領取37個（15x2+7)退休金基數，但因舊制退休金最高可領45個基數，原告自89年9月1日任職被告公司至94年7月1日勞退新制施行前，可在被告公司領取10個退休金基數，惟依被告稱舊制退休金最高可領45個基數，原告已受領被告公司10個退休金基數，則原告在Hitachi公司年資為21年7個月，僅剩31.5個退休金基數可領取云云，但依勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定，工作年資滿半年者以一年計，是原告在Hitachi公司之退休金基數應為32個。又退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，此為勞基法第55條第2項所明定，原告以核准退休時之平均工資18萬9000元計算，是被告應給付原告Hitachi公司退職金金額為604萬8000元（計算式189,000x32＝6,048,000）。(二)勞保老年給付差額46萬5213元：兩造僱傭關係至110年6月7日止消滅，則原告於110年6月7日滿65歲退休與被告109年2月10日違法終止勞動契約並於109年2月20日將原告退保，二者就勞保老年給付金額每月差額為2924元。而原告65歲退休時後之平均餘命為18.77年，依霍夫曼式計算法計算勞保老年給付差額為46萬5213元。(三)特休未休之補償34萬6500元：查原告每月薪資18萬9000元，每年有特休26日，兩造僱傭關係至110年6月7日止消滅。依兩造因勞資爭議於經濟部加工出口區管理處高雄分處調解時被告所提出之調解主張所示，截至109年2月10日止原告有18日特休未休，109年有26日特休未休，再依比例計算，110年1月1日至6月7日未休之特休有11日【計算式：26日×（31+28+31+30+3

1+7)/365=11日】，是原告可向被告請求未休之特休假共55日，以薪資換算補償金金額為34萬6500元【計算式：189,000元/30日x55日=346,500元】。(四)車輛保養費用2萬元：依被告公司「公務配車購車原則」規定，原告可選擇「接受配車」或「暫不接受配車」，因原告選擇「暫不接受配車」，依規定原告每年可領取被告提供之個人用車保養補助1萬元，且查109年2月11日至110年6月7日期間依法認定為被告公司受領勞務遲延，而非原告未提供勞務，是原告自得向被告請求給付109年、110年之車輛保養費用共2萬元。(五)員工紅利23萬1534元：依被告公司章程規定，公司於每年度有盈餘時提撥5%作為員工紅利。查被告107年度提撥之員工紅利為670萬4199元、108年度為1636萬1542元、109年度為1468萬3111元，有上開被告公司各年度之股東常會議事錄可稽，而107年度原告領取之紅利為5萬元，依比例計算，108年度原告可領取之紅利為12萬2025元，109年度原告可領取之紅利為10萬9509元，此部分原告自得向被告請求給付。綜上，原告得向被告請求之金額共711萬1247元（計算式：6,048,000+465,213+346,500+20,000+231,534=7,111,247）。並聲明：(一)被告應給付原告711萬1247元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯略以：

(一)原告任職Hitachi公司21年7個月，即將退休職位卻僅是基層課長，並非Hitachi公司看重並有意栽培對象，且在89年間，Hitachi公司與被告公司均設於高雄加工出口區，彼此為同業競爭關係，嗣於89年6月1日工商時報刊登「華立、凱衛申請上櫃全台晶像、慧友電子申請備查函」，Hitachi公司見報得知被告公司準備上櫃，而感到備受威脅，且當時被告公司已公開發行股票，Hitachi公司得知原告大幅投資競爭對手即被告公司1,061,980股，並擔任董事。因此，Hitachi公司對原告投資被告公司並擔任董事之舉感到十分不滿，

亦認其有違員工忠誠義務，乃於89年6月1日登報當天知悉該報載被告公司準備上櫃內容訊息後，即要求其變賣所持被告公司之股份，並放棄董事之職，否則必須從Hitachi公司離職。惟查，原告於89年5月23日已持有被告公司1,061,980股，且係以每股10元成本價取得，復因其已得知被告公司將申請上櫃，未來增資發行新股，每股股價為40元，可預期原持有被告公司之股權價值，將增資4倍，足徵倘其當時聽從Hitachi公司之指示，即出售所持有被告公司之股票，估計將損失鉅大獲利，原告斷無遵從Hitachi公司指示之理，則其最有利之選擇，當然是跳槽到被告公司，故絕非如原告起訴狀所述，被告公司主動再三邀請招攬，況且被告公司為光電產業，當時已完成最重要的面板產線量產及股票上櫃申請，並無原告起訴狀所述，急需原告來規劃管理公司之情事。基上緣由，原告乃於遭Hitachi公司逼退之同日（即89年6月1日），隨倉促手寫如系爭記事錄之標題，求見被告公司之董事長，表明有意跳槽至被告公司任職，並與被告公司協商其記事錄之條件，標題後之內容則由被告公司董事長根據協商情形親筆依次逐一填寫，亦即該記事錄之內容，應以後開被告公司所說明者，始符合當時文義之真意，此即為系爭記事錄之緣由。

(二)茲就原告各項請求，分別說明如下：

1、原告請求Hitachi公司之退職金604萬8000元：

原告援引系爭記事錄主張其在Hitachi公司任職之年資，應算入其在被告公司任職之年資，並據以核算應領之退休金乙節，要屬無稽。查系爭記事錄固載：「3.年資承認：OK。4.年資補償：退職金依Hitachi計算Base」。而其真意係指原告原在Hitachi公司任職之年資，其若自該公司離職，無論可否按該公司年資受領之退職金，被告公司均願意予以補償。且還原該記事錄第3、4點接續之記載，其本意即在被告公司需依原告原任Hitachi公司之年資及計算基礎，補償原告退職金。又被告公司確已依約補償，如下說明：原告雖於

89年9月1日到被告公司任職，被告公司為補償原告原任Hitachi公司之離職退職金，乃於90年發放89年度員工紅利及年終獎金時，即分配被告公司股票32,000股（依每股單價28.8計算，為921,600元）之員工紅利，予依法本需全年在職方可領取之原告，並核發整年度之年終獎金202,500元（若依原告僅任職滿4個月，即便可獲領年終獎金，一般公司通常規定須照在職月份佔全年比例折算，僅有按月薪91,000元x2個月x1/3≒60,666元），此有該發放明細表可稽，足徵被告公司確已依前揭記事錄第3、4點之約定，補償共計106萬3434元（即921,600+202,500—60,666=1,063,434）。基上，原告依系爭記事錄請求被告公司給付661萬5000元，顯無理由。

2、原告請求勞保老年給付差額65萬8602元：

被告公司核算原告退休金，並無將原告任職Hitachi公司之年資，合併列入計算之義務（理由詳前所述），但依勞工保險條例第58條第2項第4款規定「參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者」。有關原告依勞工保險條例第58條第2項第4款之規定，其得申請之老年年金，係以投保年資合併計算（即包含原告任職Hitachi公司之投保年資），且因被告公司曾於109年2月10日以原告離職為由，為其辦理退保，若以此退保時點計算，原告之投保年資共計41年3月，嗣經法院認定被告公司前開終止與原告間之勞動契約不合法，且依卷附原證三所示調解筆錄第三項約定「兩造同意被上訴人於110年6月7日辦理退休」，則加計自109年2月10日退保至110年6月8日原告辦理退休離職之期間，原告投保年資應為42年7月，則前開41年3月及42年7月之投保年資，其每月之差額為1134元（計算式：36,274－35,140=1134），以原告之平均餘命為18.77年，依霍夫曼計算法，前開每月差額1134元，扣除中間利息，一次性給付金額為18萬3466元。

3、原告請求特休未休之補償34萬6500元：

原告於109年2月10日離職至110年6月7日辦理退休，期間均未提供任何勞務，且被告公司就員工特休假係採週年制（即係以員工任職日起算滿1年為一週年，以此類推），而原告係於89年9月1日到任，若以108年9月1日至109年8月31日之週年，原告雖尚有18天特別休假未休，依照週年制規定，原告仍可於109年9月1日（當初到期日）之前休完，惟原告於109年2月11日起至110年6月7日退休前，均處於薪資照領未提供勞務之休假狀態，依最高法院之見解若僱用人拒絕受領勞務，受僱人事實上即處於休假之狀態，顯無從再向僱用人請休特別休假，進而發生僱用人因有工作需要而使受僱人放棄特別休假之情形。是受僱人請求僱用人給付未休假照常出勤工資暨遲延利息，亦屬無據。

4、原告請求車輛保養費用2萬元：

原告於109年2月11日起至110年6月7日退休前，均處於薪資照領未提供勞務之休假狀態，自無公司配車車輛保養之必要。

5、原告請求員工紅利23萬1534元：

被告公司即便於109年度有將提撥之盈餘，對於全年工作無過失者，依其職等、年資、考核及貢獻度，核給員工紅利（詳被告公司所頒薪資管理辦法3.7條之規定，如被證9號），但此純屬被告公司自治範疇，且被告公司並無核付原告所請求紅利之義務。本件原告於109年2月10日，因被告公司行使勞動契約終止權而離職，即便嗣後經法院認定該終止不合法，但在該案訴訟過程中，發現諸多原告在離職前，利用被告公司之資源，兼營自己之事業，且自其109年2月10日至110年6月7日辦理退休，期間共約1年4個月，未提供任何勞務，等同對被告公司無任何貢獻，且無全年工作之事實，更無任何考核可憑，除不符合被告公司所頒薪資管理辦法3.7條規定之給付要件外，依最高法院105年度台上字第2274號民事判決之見解，被告公司不給付原告所請求之紅利，乃屬被告公司自治範疇，原告請求，要無理由。

(三)綜上述，本件原告請求，顯無理由等語為辯，並聲明：⑴原告之訴及假執行之聲請均駁回。⑵如受不利之判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

三、本院之判斷：

(一)不爭執事項（見本院卷第22至23頁）

1、被告公司法定代理人曾瑞銘代表被告公司與原告洽談至被告公司任職事宜，兩造並於89年6月1日簽訂如原證一所示之記事錄（不含最下方「全台公司法定代理人曾瑞銘筆跡」手寫字樣之註記）。

2、原告於89年7月31日自Hitachi公司離職，離職時之職位為課長，任職年資為21年7個月，並於89年9月1日至被告公司任職，擔任廠長職務。

(二)爭點說明如下：

1、關於Hitachi公司之退職金604萬8000元：

⑴按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所明定。如契約之文字已表示當事人之真意，無需別事探求者，固不得捨契約文字而為曲解，然苟契約文字文義不明，自有以過去事實及其他一切證據資料為斷定標準，以探求當事人立約當時之真意何在之必要。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；原告於其所主張之起訴原因，不能為相當之證明，而被告就其抗辯事實，已有相當之反證者，當然駁回原告之請求。

⑵原告主張依系爭記事錄第4項約定，原告至被告公司上班後，被告應依原告在Hitachi公司工作年資補償退職金云云，固提出系爭記事錄（見本院調字卷第10頁）為據，觀之兩造簽訂系爭記事錄之日期為89年6月1日，其中第4項固記載：「年資補償：退職金依Hitachi計算Base」等語，惟該

約定之日期既為89年間，則兩造約定之真意為何，自當應以斯時之時空背景解釋當事人真意，方符合當事人立約時之真意。經查，原告當時自原任職之Hitachi公司離職，至曾瑞銘擔任董事長之被告公司任職，此為兩造陳述一致，且被告主張曾瑞銘自組被告公司前，亦曾在Hitachi公司工作近4年一情，未據原告否認，堪信屬實，參以Hitachi公司正式名稱為高雄日立電子股份有限公司，為具有日本國背景之公司，則兩造對於Hitachi公司之產業背景及日本企業慣用之名詞及意義應均甚熟悉，應堪認定，由是，兩造約定時所指之「退職金」自非必然為我國勞基法所規範之「退休金」；再者，我國法制條文並無「退職金」之用語，此用語乃日本企業及日本國法律之專有用語，此有被告提出之碩士論文之擷文（見本院卷第43至50頁）可佐，況當時我國勞基法第55條第1項亦規範有退休金給付之規定，倘若原告所主張系爭打合記事錄第4項約定之真意係為補償原告舊制退休金損失，則該項當可直接以我國法制之用語記載「退休金依勞基法計算」，無庸曲折記載為「退職金依Hitachi計算Base」，足見兩造所約定之退職金及計算基礎並非依我國勞基法退休金之相關規範為據；再考諸系爭記事錄之兩造約定日期為89年6月1日，斯時原告仍任職在Hitachi公司，尚未自Hitachi公司離職，且綜觀系爭記事錄第3、4項約定：「3.年資承認：OK。4.年資補償：退職金依Hitachi計算Base」之接續記載，可見兩造約定之真意應係指原告若自Hitachi公司離職，無論可否按其在Hitachi公司年資受領退職金，被告公司均願依原告原任Hitachi公司之年資及計算基礎，補償原告退職金，堪予認定。又被告主張已發給原告每股單價28.8計算之員工紅利股票3萬2000股及89年度之整年度年終獎金20萬2500元一事，未據原告否認，並經被告提出發放明細表（見調字卷第147頁）為證，則被告主張原告自Hitachi公司離職因而損失之年資，其已依系爭記事錄第3、4項之約定給付退職金106萬3434元，非不可採。從而，原告依系爭

記事錄之約定訴請判令被告給付原告604萬8000元云云，尚乏依據。

2、關於勞保老年給付差額46萬5213元：

原告主張被告於109年2月20日將原告退保，致原告受有勞保年資之損害，其勞保老年給付金額每月差額為2924元，此為被告否認，並以前詞為辯。經查：

⑴按勞工保險條例第58條第1項規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」；第2項規定：「本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：一、參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職者。二、參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職者。三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職者。四、參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職者。五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職者。」，因此勞工如符合上開條例之要件，自得向勞工保險局請領老年給付。又投保單位不依勞保條例之規定，辦理投保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，亦為同法第72條第1項後段所規定。

⑵經查，被告因認其終止兩造僱傭關係為合法，而於109年2月20日將原告退保，則自該日起至110年6月7日即兩造僱傭關係終止日止，被告並未為原告續繳勞保費用，應堪認定，則原告主張其因勞保年資減少致短少領取勞保老年給付，因此受有損失，自屬有據。又兩造僱傭關係既於原告滿65歲之日即110年6月7日消滅，則該退休日與被告於109年2月20日將原告退保，其二者因投保年資各為42年7月、41年3月，分別就勞保之老年年金之每月給付金額應各為3萬3350元、3萬62

74元，則每月差額為2924元（計算式：36,274－33,350＝2,924），再以原告之平均餘命為18.77年並依霍夫曼一次給付計算給付，則勞保老年給付差額為47萬3063元【除首期不扣除中間利息外，其餘各期扣除中間利息，核計其金額為473,063元（計算式：35,088×13.07693133+(35,088×0.77)×(13.60324712-13.07693133)=473,063.2402054705。其中13.07693133為年別單利5%第18年霍夫曼累計係數，13.60324712為年別單利5%第19年霍夫曼累計係數，0.77為未滿一年部分折算年數之比例(18.77[去整數得0.77])。採四捨五入，元以下進位】。至被告辯稱原告在被告公司之任職期間於89年9月1日起算，其核算原告退休金自無需將原告任職Hitachi公司之年資合併列入計算，並計算原告勞保老年給付之每月差額僅為1134元云云，此與計算勞保老年給付之勞保期間無涉，並無可採。

3、關於特休未休之補償工資34萬6500元：

原告主張被告未給付特休未休補償工資，經被告否認，並以前詞為辯。按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第39條定有明文，足見勞動基準法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。故倘非雇主因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。經查，原告自109年2月10日至110年6月7日期間，既因被告拒絕受領其提供勞務，事實上即處於休假之狀態，顯無從再向被告請休特別休假，進而發生被告因有工作需要而使原告放棄特別休假之情形，是原告請求被告給付特休未休之補償工資34萬6500元，當屬無據。

4、關於車輛保養費用2萬元：

原告主張被告未給付車輛保養費用共2萬元，經被告否認，並以前詞為辯。經查，被告因認其終止兩造僱傭關係為合法，而於109年2月10日終止兩造僱傭契約，並自該日起至11

0年6月7日即兩造僱傭關係終止日止，被告拒絕原告服勞務，此經兩造陳述一致，應堪認定，則原告於110年2月10日起已無為被告服勞務而須使用車輛之情形，自非屬適用被告公司制訂之「公務車配車購車原則」適用之對象，故原告主張其依「公務車配車購車原則」選擇「暫不接受配車」而得領取保養補助云云，顯有誤認，並無可採。從而，原告主張被告應給付原告車輛保養費用2萬元，為無理由。

5、關於員工紅利23萬1534元：

⑴108年度員工紅利12萬2025元部分：

被告因認其終止兩造僱傭關係為合法，而於109年2月10日終止兩造僱傭契約，並自該日起至110年6月7日即兩造僱傭關係終止日止，被告拒絕原告服勞務，此經兩造陳述一致，應堪認定，則原告在108年度之一整年期間均為被告公司服勞務無訛，被告主張原告於前開期間未為被告服勞務云云，應有誤認。又依被告公司109年股東常會議事錄可知被告公司108年度員工酬勞提撥5％計1636萬1542元（見調字卷第81頁），則原告主張以其107年度領取之紅利依比例計算，其於108年度可領取之紅利為12萬2025元，應堪採認。

⑵109年度員工紅利10萬9509元部分：

考之被告公司員工紅利之發放對象尚須參酌年資、職級、工作績效、整體貢獻或特殊功績及員工資格等事項，此有被告公司110年股東常會議事錄、被告公司薪資管理辦法（見調字卷第85頁、第161至162頁）在卷可稽，而原告於109年度之一整年期間，實際上僅於109年1月1日至同年2月9日之期間為被告服勞務，又被告係因認其終止兩造僱傭關係為合法，而拒絕原告服勞務，嗣兩造乃因調解成立而於110年6月7日終止勞動契約，再審酌員工紅利之發放本屬公司自治範疇，則被告主張原告並不符合109年度員工紅利之發放對象一節，堪可採認，故原告請求被告給付109年度之紅利10萬9509元，為無依據。

(三)綜上述，原告請求被告給付勞保老年給付損失47萬3063元、

員工紅利12萬2025元，合計59萬5088元，為有理由，至原告逾此範圍之請求，為無理由。

四、綜上所述，原告請求被告給付59萬5088元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年2月12日（見調字卷第107頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，至原告逾此範圍之請求，非有理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告於此部分雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，被告於此部分雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請亦僅係促使法院為職權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　5　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　5　　日

書記官　　江俐陵