臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第10號

上　訴　人　趙維珍

訴訟代理人　戴羽晨律師

　　林君達律師

上　訴　人　裕昌汽車股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭耀欣

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　黃政廷律師

　　陳樹村律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，兩造對於民國112年2月13日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第68號第一審判決各自提起上訴，本院於112年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人甲○○（下稱甲○○）主張：甲○○前任職於上訴人裕昌汽車股份有限公司（下稱裕昌公司），已於民國109年12月31日退休。然因裕昌公司未給付加班費、未補償未休假薪資，並不當扣款，致甲○○薪資降低而影響退休金，前經高雄市政府勞工局勞資爭議調解不成立，經計算後裕昌公司尚積欠各類款項如原判決附表（下稱附表）所示。爰分別依如附表所示之請求權基礎，提起本件訴訟，請求擇一為有利於甲○○之判決等情。並於原審聲明求為命裕昌公司應給付甲○○新臺幣（下同）1,312,143元，及自111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決。原審判命裕昌公司應給付甲○○152,818元，駁回甲○○其餘之訴，兩造各就其敗訴部分聲明不服，提起上訴。並於本院聲明：廢棄

原判決不利於甲○○部分；裕昌公司應再給付1,159,325元及自起訴狀繕本送達翌日即111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；駁回裕昌公司之上訴。

二、裕昌公司則以：裕昌公司無甲○○所稱未付加班費及未補償未休假薪資、不當扣款情事，對甲○○所提各項主張分別以如附表所示內容置辯。並於本院聲明：廢棄原判決不利於裕昌公司部分；上開廢棄部分，駁回甲○○在第一審之訴；駁回甲○○之上訴。

三、兩造間之不爭執事項：

㈠甲○○退休前為裕昌公司所屬業務人員。

㈡105年度所召開之勞資會議（於105年12月15日召開；下稱系爭會議），系爭會議紀錄具拘束兩造之效力。

㈢如甲○○之請求為有理由，則可請求之遲延利息自111年11月10日起算。

㈣甲○○特休未休之日期分別為106年9月15、21、27日、11月5、11日、12月2、5日，共7日；107年12月7至10、13至15、17、21、23、24日，共11日。

㈤甲○○105年度日薪為1,060元，106年度日薪為927元，107年度日薪為1千元，108年度日薪為987元，109年度日薪為867元。

㈥如甲○○主張未達業績標準不當扣款之未保全險扣款為有理由者，金額合計為47,000元。

㈦如甲○○主張未達業績標準不當扣款之市調獎懲為有理由者，金額合計為8,600元。

㈧如甲○○主張未達業績標準不當扣款之主管代墊為有理由者，金額合計為29,768元。

㈨如甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之大家一起來扣款為有理由者，金額為25,660元。

㈩如甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之購車贈品扣款為有理由者，金額為62,000元。

㈠㈠如甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之刷卡手續費為有理由

者，金額為61,050元。

㈡如甲○○主張為打擊報復甲○○之不當扣款（109年9至12月激勵金未發）為有理由者，金額為42,000元。

㈢如甲○○主張凱興保險獎金應計入其退休前6個月平均薪資為有理由者，則其退休前6個月平均薪資為95,360元（甲○○上訴理由狀附表1，本院卷頁115）。

㈣甲○○退休金計算基數為18個月，已受領退休金金額為939,906元。

四、爭點：

㈠甲○○特休未休日期：106年12月4日、107年12月22日？

㈡甲○○主張其106、107年度特休未休工資，裕昌公司應給付若干元？

㈢甲○○主張其短少105至109年每年休假9天之工資，裕昌公司應給付若干元？

㈣甲○○主張其短少106至109年國定假日每年8天之工資，裕昌公司應給付若干元？

㈤甲○○主張其值晚班加班費，105年29天、106年51天、107年66天、108年58天、109年16天，裕昌公司應給付若干元？

㈥甲○○主張其未達業績標準不當扣款之未保全險扣款金額47,000元，裕昌公司是否應給付之？

㈦甲○○主張其未達業績標準不當扣款之市調獎懲金額8,600元，裕昌公司是否應給付之？

㈧甲○○主張其未達業績標準不當扣款之主管代墊金額29,768元，裕昌公司是否應給付之？

㈨甲○○主張其未達業績標準不當扣款之紅利抵扣金額，裕昌公司是否應給付之？

㈩甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之大家一起來扣款金額25,660元，裕昌公司是否應給付之？

㈠甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之購車贈品扣款金額62,000元，裕昌公司是否應給付之？

㈡甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之刷卡手續費金額61,050

元，裕昌公司是否應給付之？

㈤甲○○主張為打擊報復甲○○之不當扣款（109年9至12月激勵金未發）42,000元，裕昌公司是否應給付之？

㈥凱興保險獎金是否應計入甲○○退休前6個月平均薪資？

五、本院判斷：

㈠甲○○主張如附表編號1所示之日期已請特別休假，但應裕昌公司要求於各該日期至裕昌公司上班云云，為裕昌公司否認要求其到班。兩造雖仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：甲○○於如附表編號1所示已請特別休假之日期（含106年12月4日、107年12月22日）曾至裕昌公司，但無法舉證其到班係因裕昌公司要求，是故甲○○主張裕昌公司應發給其106、107年度特別休假未休之工資云云，為無足採。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。至甲○○聲請依勞動事件法第35條規定，命裕昌公司提出其書面請假單云云（本院卷頁335），而其特別休假未休如附表編號1所示日期，既已為其有利之認定如上述，則其此部分聲請已無再調查之必要。

㈡甲○○主張裕昌公司要求其應於每日上午8點30分上班，每週工時非37.5小時，故裕昌公司短少發給其105至109年每年休假9天之工資云云，為裕昌公司否認。兩造固仍於本院互有攻防，惟經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：依系爭會議紀錄「業務人員：每日工時7小時（上午09：00～12；00；下午13；30～17：30）（值晚班者：上午09：00～12；00；下午休息，夜間17：30～21：30），週五夜訪作業＋2.5小時，一週正常工時合計37.5小時。」「 註：每週上班37.5hr，比勞基法一週工時40hr之規定，少上班2.5hr（40－37.5），一年少上2.5hr×52週＝130hr，130 hr/7.5＝少上班17天，依以下二項補回17天之工時－－－補一：週休二日，每月均計4週故給予8天排休

假，一年僅計48週（12×4），少計4週（52－48），故抵減了8天（4×2）。年初或年底遇週六或週日則再加一天假，故抵減了9天。補二：國定假日12天，僅保留農曆春節假期4天（除夕、年初一、年初二、年初三），故抵減了8天假日如下→1/1元旦、2/28和平紀念日、4/4兒童節、4/5清明節、5/1勞動節、農曆5/5端午節、農曆8/15中秋節、10/10國慶日。」（原審卷一頁273至274）而系爭會議紀錄具拘束兩造之效力，為兩造所不爭執，已如前述；證人乙○○未實際管理業務員上下班時間，證人丙○○非甲○○所屬營業所主管，其等證述核與系爭會議紀錄相左，尚難採為有利甲○○之認定；觀諸甲○○所提打卡紀錄，其多有逾8點30分始打卡（原審卷二頁309、327），且甲○○亦稱無法舉證其因逾8點30分打卡遭扣款之事（原審卷三頁341之111年10月3日言詞辯論筆錄第5頁）。是故甲○○此部分主張，裕昌公司應給付105至109年每年休假9天之工資云云，並無可採。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈢甲○○主張裕昌公司短少發給其106至109年國定假日每年8天之工資云云，為裕昌公司否認。兩造仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：甲○○主張如附表編號3所示之國定假日，依系爭會議紀錄，甲○○於其主張各該國定假日出勤，係為抵減平日每週短少工時，裕昌公司無庸再給付此部分工資。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈣甲○○主張平日下午有休息時間，但其仍需到公司，主管亦監控其跑客戶之狀況，故其值晚班應推定為延長工時，裕昌公司應非給加班費，105年29天、106年51天、107年66天、108年58天、109年16天云云，為裕昌公司所否認。兩造雖仍

於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：審酌甲○○不爭執之值勤管理準則第2條規定：「晚班人員下午12：00～17：30為休息時間，不須到勤。」及未實際管理業務員上下班時間之證人乙○○證述、非甲○○所屬營業所主管之證人丙○○證詞，甲○○所指下午時間，實屬業務員之自由時間，衡諸汽車銷售業務員與一般上班族不同，多需配合客戶時間辦理各項包括車輛保險、維修、保養等事宜，以利取得客戶信賴，進而創造更多銷售數額以便取得各項獎金。是甲○○在下午休息時間既可自由出入裕昌公司，且可自行排定行程，進入裕昌公司應為便於與客戶聯繫以增加自身業績，難認係裕昌公司要求到勤。故甲○○主張其於值晚班時，下午仍有上班，裕昌公司應給付延長工時之工資云云，為無理由。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。至甲○○聲請調查訊問證人盧三郎、張程傑，即無必要。

㈤甲○○主張其未達業績標準不當扣款之未保全險扣款金額47,000元，裕昌公司應給付之云云，為裕昌公司所否認。兩造固仍於本院互有攻防，惟經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：依甲○○提出「裕昌促銷通告」第九點「保險投保規定」之3.：「新車全險：未保者，T32正常車獎金減計8,000元，其他車系，獎金減計2,000元」（原審卷一頁87）；據裕昌公司稱：上開未保全險扣款係由車系獎金（又稱基本籌碼）中去扣除，而基本籌碼係指裕昌公司會因不同車種給予不同之基本籌碼，使業務人員有空間選擇推廣產品並從中賺取銷售獎金，如業務人員以定價出售車輛且未折價予客戶，該基本籌碼即反映於業績獎金計算表之車系獎金，其上記載金額即為正數；反之，如將車輛折價銷售予客戶超過基本籌碼時，車系獎金上記載即為負數等情，為甲○○所不爭執（原審卷三頁486之112年1月10

日言詞辯論筆錄第2頁）。是則業務員如為爭取業績，願自行以其應得之獎金回饋予客戶，而以低於裕昌公司所定車價之價格出售車輛，因此產生獎金減少之不利益，應由業務員自行負擔，應屬裕昌公司鼓勵其所屬業務員應以各種銷售技術銷售車輛，不宜以低價達成銷售車輛目的，獲取此部分差額獎金（即車系獎金），性質上應為恩惠性給與，而非工資之一部分。甲○○復主張獎金為負值時以主管代墊或紅利折抵之名義支付，係迴避倒扣底薪之禁止規定云云。惟審酌前揭促銷通告內容（包括未保全險須扣款），保險雖非裕昌公司營業項目，惟現今相關產業常見互相拉抬業績而採策略聯盟，裕昌公司既就車輛保險與其他業者結盟，從中獲利，自應對與之結盟之業者負一定程度協力或協助；裕昌公司亦允許其所屬業務員（包括甲○○在內）均可與所結盟之保險業者簽約並可獲得招攬保險之獎金，如裕昌公司所屬業務員未招攬車輛全險，致與裕昌公司結盟之保險業者利潤降低，進而導致結盟破裂，對裕昌公司自屬不利，為維繫策略聯盟，裕昌公司於屬工作規則性質之從業人員薪資管理辦法第6條規定（原審卷三頁475，為甲○○所不爭其形式真正，原審卷三頁486之112年1月10日言詞辯論筆錄第2頁）及每月據以公告之「裕昌促銷通告」中要求其所屬業務員應盡力招攬全車保險，並訂有相關獎懲，當屬合理。是前揭促銷通告既經裕昌公司公告，其內容核無明顯不公平之處，佐以甲○○亦同意獎金應秉持有賞有罰之原則（原審卷三頁392之111年11月9日準備㈨狀第2頁），足徵上揭未保全險扣款部分，已成為該促銷期間之工作規則而為兩造間勞動契約之一部分，具拘束兩造之效力。此部分扣款既係自前述恩惠性給與扣除，並未有證據可證曾扣至甲○○可領取之底薪，故甲○○請求裕昌公司應給付遭扣除此部分之差額云云，為無理由。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈥甲○○主張其未達業績標準不當扣款之市調獎懲金額8,600元，不合比例、獎懲不均，裕昌公司應給付之云云，為裕昌公司所否認。兩造仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：依前揭甲○○所提「裕昌促銷通告」第十三點「SSI裕隆市調」定有市調未達90分，捐贈（扣款 ）3,000元＋每少1分300元之規範（原審卷一頁88、95），而此促銷通告為工作規則，已成為兩造間勞動契約之一部分而具拘束兩造之效力，已如前述；參以甲○○自承：市調獎懲屬於未達業績標準之不當扣款，且對於業績未達標準之事實不予爭執（原審卷三頁346至347之111年10月21日準備㈧狀第2至3頁），此部分既屬裕昌公司考核、獎懲甲○○業績之範圍，在未有證據證明已扣及甲○○應領之底薪，應為有效。故甲○○此部分主張云云，難認有據。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈦甲○○主張其未達業績標準不當扣款之主管代墊金額29,768元，裕昌公司應給付之等語，為裕昌公司所否認。兩造雖仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：依甲○○主張（原審卷三頁481之111年12月28日準備㈠狀第3頁）、其所提「裕昌促銷通告 」第四點4.規定（原審卷一頁93），及證人丙○○證述（原審卷三頁69至71），主管代墊扣款及紅利折抵扣款均係於裕昌公司所屬業務員之當月獎金不足各項應扣款時，用於抵扣。如業績獎金已呈現負數時，即由單位主管以「暫扣」方式補入，次月再從業務員之業績獎金回補，即於次月再由業務員之獎金予以扣還，此即主管代墊扣款。是以，既係於業務員「當月」獎金不足扣款時，先予預扣，再由「次月」獎金扣還，即實係裕昌公司「預扣」獎金，鑑於獎金既係獎勵性質，並非懲罰，因此如各該月獎金經加減後呈現負數，該月獎金金額應僅為0元，不應再由次月可得之獎金予以扣

除，以免失去其獎勵之性質而淪為不當處罰。是甲○○此部分請求金額29,768元，裕昌公司既不爭執金額，已如前述，故甲○○此部分主張請求裕昌公司給付相當於遭預扣之獎金29,768元，為有理由。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。至裕昌公司所辯此部分非預扣獎金云云，無可採據。

㈧甲○○主張其未達業績標準不當扣款之紅利抵扣金額，裕昌公司應給付之云云，為裕昌公司所否認。兩造固仍於本院互有攻防，惟經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：甲○○所提前揭通告既經裕昌公司公告而為拘束兩造勞動契約之工作規則，已如前述，依證人丙○○證述：不當扣款紅利折抵因公司有獎金的上限，比如獎金上限是4萬元，而這個月業績非常好，加上週邊獎金，可以領到8萬元，因為上限為4萬元，所以另外4萬元就存起來，假如下個月業績不好，是從紅利這邊補到變正的等語（原審卷三頁70）。足徵紅利實係由甲○○所可領取之各類獎金轉化而來，仍屬恩惠性給與之性質，顯非勞務對價性之工資；復未扣及甲○○應領之底薪，僅扣及由獎金轉換而成紅利之恩惠性給與。又甲○○前於各該月受領薪資時已簽收各項扣款明細而未有爭執數字之事（原審卷三頁487之112年1月10日言詞辯論筆錄第3頁），殊乏請求裕昌公司返還之可言。況參以證人丙○○證述：紅利是業務自己的錢，離職時紅利也會發掉等語（原審卷三頁70至71），而裕昌公司於甲○○離職時亦已結清甲○○可領取之紅利，並發放予甲○○，有業績獎金計算表及薪資單可憑（原審卷三頁448至449）。甲○○既未為其他舉證，其此部分主張，核無所憑。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈨甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之大家一起來扣款金額2

5,660元，裕昌公司應給付之云云，為裕昌公司所否認。兩造仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：依甲○○主張，此部分係指各銷售人員於每銷售1輛「領牌車」，可自其他未銷售領牌車之銷售人員獲得300元獎金等情。此既係裕昌公司所屬業務員間以相互競爭關係提升領牌車之銷售量，進而賺取獎金，而裕昌公司僅居中協助為各銷售人員代收代付程序，並未剋扣分毫工資。況甲○○雖有提供部分工資作為其他銷售人員之獎金，但其亦有自他銷售人員領取獎金，端視甲○○當月自身銷售能力與積極度。是在甲○○於各月領取薪資時當已知悉有此競賽獎懲，倘其爭執該數額或競賽內容等，應會立即反應，然其並未爭執，且有實際領取獎金，詎於相隔數年後指摘裕昌公司不當剋扣薪資，不無違反誠信原則，其請求難認有據。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈩甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之購車贈品扣款金額62,000元，裕昌公司應給付之等語，為裕昌公司所否認。兩造雖仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：裕昌公司雖辯稱：已於促銷公告載明購車贈品係由業務員之車系獎金中扣除，並提出促銷活動通報為憑。惟依證人丙○○證稱：購車贈品是有促銷活動，實際上贈品是裕隆公司要送給客戶的，正常講是不用錢，但公司會轉嫁到業務身上，公司會補，但不會補到足額等語（原審卷三頁66至67）。贈品既係裕隆公司提供，且裕昌公司是否提供購車客戶購車贈品，本屬裕昌公司可自行決定，竟轉嫁予甲○○負擔，並扣減甲○○可領取之獎金（原審卷三頁449），縱上開促銷公告業經裕昌公司公告，可視為工作規則，然此部分之約定，客觀上難認符合公平及誠信原則，應屬無效，裕昌公司不能由甲○○依工作規則可領得之獎金中予以扣除。裕昌公司不爭執如甲○○請求有理由，

金額為62,000元（原審卷三頁304、361），故甲○○此部分主張，核屬有據。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。至裕昌公司所辯：此部分約定無違反公平、誠信原則云云，為不可採。

㈩甲○○主張轉嫁營運成本不當扣款之刷卡手續費金額61,050元，裕昌公司應給付之等語，為裕昌公司所否認。兩造固仍於本院互有攻防，惟經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：裕昌公司雖抗辯：為免影響營運，業務員如無法遊說客戶以分期或現金方式購車，應負擔此部分費用，且已於促銷公告載明刷卡手續費由業務員自行負責，並由銷售獎金中扣除云云，有上開促銷公告為憑（原審卷一頁97）。惟刷卡手續費，實係裕昌公司與收單銀行約定刷卡時應支付之費用，如裕昌公司同意購車客戶可以刷卡方式支付定金或其他款項，本應為裕昌公司應自行吸收之費用，裕昌公司以工作規則公告方式，轉嫁由甲○○負擔，應屬不合公平及誠信原則之要求，無效，裕昌公司不能因此扣除甲○○依工作規則可領得之銷售獎金。而裕昌公司不爭執如甲○○請求有理由，可得請求之金數額為61,050元（原審卷三頁304、361），故甲○○此部分主張，為有理由。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。至裕昌公司此部分所辯約定並無不合公平及誠信原則云云，要無可採。

㈪甲○○主張為打擊報復其之不當扣款（109年9至12月激勵金未發）42,000元，裕昌公司應給付之云云，為裕昌公司所否認。兩造仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為相同，而原判決已詳為論述：據證人丙○○證述：激勵獎金是業務只要賣1台車，會給3千元，性質是三節紅包，也就是除了賣車獎金外，再給激勵獎金，而分成三節，是希望員工可以待久一點，而這筆激勵獎金是裕隆公司要給等語

（原審卷三頁72至73）。足徵激勵獎金係由裕隆公司給付，而非裕昌公司，且應屬恩惠性給與，並作為三節紅包。是甲○○於離職後，因無法再領取三節紅包，裕昌公司辯以僅係代收代付，並無支付此部分激勵獎金義務，拒絕給付等語，應非無據。是故甲○○此部分主張為無理由。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

㈤甲○○主張：凱興保險之佣金、獎金是否應計入其退休前6個月平均薪資云云，為裕昌公司所否認。兩造雖仍於本院互有攻防，然經核各該攻防與其等各於原審所為大致相同，而原判決已詳為論述：甲○○與訴外人凱興保險代理人股份有限公司（下稱凱興保代）簽訂承攬契約，有承攬契約書可憑（原審卷三頁383至388），則裕昌公司所辯此部分佣金、獎金係基於其與凱興保代間所簽訂業務推廣辦法服務合約，代為協助凱興保代發放佣金及獎金予業務員等情，即屬可採，不能僅以裕昌公司代為發放佣金、獎金，即認係裕昌公司所應為之給付。故甲○○此部分主張，其請求對象應為凱興保代，而與裕昌公司無關。本院審酌兩造就此爭點所為攻防方法之意見及法律上意見，均與原判決相同，依民事訴訟法第454條第2項前段規定，茲引用之，不再贅述。

六、綜上所述，甲○○依兩造間勞動契約之法律關係，請求裕昌公司應給付152,818元（計算式：29,768＋62,000＋61,050＝152,818），及自111年11月10日起（原審卷三頁485之112年1月10日言詞辯論筆錄第1頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，均為無理由，應予駁回。是則原審判命裕昌公司就上開應准許部分如數給付，並依職權宣告該部分准、免為假執行，並無不合。兩造各就其敗訴部分提起上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，均為無理由，應駁回各該上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻擊防禦方法及卷附其他證

據，經本院斟酌後，咸認與判決結果不生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

據上論結，本件兩造之上訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　劉傑民

法　官　劉定安

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　王佳穎