

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第55號

原告 謝明諺

訴訟代理人 林煥程律師

被告 邑鋒股份有限公司

法定代理人 倪昌凱

被告 呂喬珊

共同

訴訟代理人 楊富勝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應補提繳新臺幣壹萬壹仟玖佰陸拾肆元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬壹仟玖佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者、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1、3款定有明文。查，原告起訴聲明第1項部分原係請求被告邑鋒股份有限公司（下稱邑鋒公司）應給付其新臺幣（下同）15萬1,630元本息（見本院110年度勞專調字第109號卷〈下稱調字卷〉第9頁）。嗣變更請求被告應給付13萬4,963元本息（見本院卷三第330頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，復經邑鋒公司同意（見本院卷三第433頁），揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：伊自民國108年3月11日起任職於邑鋒公司，擔任

01 資訊部副理乙職，雙方約定月薪為4萬5,000元，於110年6月
02 起調整月薪6萬2,500元。詎被告即邑鋒公司財務長甲○○
03 （下稱其名，與邑鋒公司合稱被告等2人）於110年9月17日
04 通知伊至公司會議室，訴外人即邑鋒公司負責人乙○○亦使
05 用線上會議系統在場，甲○○當場驟稱伊性騷擾公司女同
06 事，以違反性別工作平等法第2條為由逕行解僱伊，並未說
07 明究竟係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條規定
08 之何款終止事由，邑鋒公司終止雙方之勞動契約（下稱系爭
09 勞動契約）自屬不合法。因邑鋒公司違法解僱伊，有勞基法
10 第14條第1項第6款規定之情形，伊業於110年10月1日以中華
11 郵政臺北興安郵局第000785號存證信函依法不經預告終止系
12 爭勞動契約，相對人自應給付伊資遣費8萬3,247元、預告工
13 資4萬3,485元、110年9月份薪資差額8,231元，共計13萬4,9
14 63元。另伊自108年3月11日起受僱於邑鋒公司，惟邑鋒公司
15 自108年6月起至110年9月止，僅依月薪4萬2,000元之級距，
16 每月提撥勞工退休金（下稱勞退金）2,520元至伊設於勞動
17 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退金專
18 戶），與伊每月實際薪資不符，共計短少提繳勞退金2萬6,2
19 20元（計算表格詳附件一），邑鋒公司應依勞工退休金條例
20 （下稱勞退條例）第31條第1項規定補繳上開差額。又邑鋒
21 公司雖於110年9月間開立離職證明書（下稱系爭離職證明
22 書）予伊，記載：「其他：違反性別工作平等法第二條終止
23 勞動契約」，惟該記載將影響伊謀職，邑鋒公司所交付之系
24 爭離職證明書自非合法，且伊以勞基法第14條第1項第6款規
25 定終止系爭勞動契約，屬就業保險法第11條第3項規定之情
26 形，故邑鋒公司應依勞基法第19條規定發給載明伊之姓名、
27 性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨
28 記載離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書（下稱
29 系爭服務證明書）予伊。另甲○○於110年9月17日在公司會
30 議室，誣指伊性騷擾公司女性職員，女性員工聯署伊性騷擾
31 等內容，且在系爭離職證明書中記載「違反性別工作平等

法」等內容，侵害伊名譽權，且情節重大，致伊受有非財產上損害15萬元，邑鋒公司對甲○○之上開侵權行為，亦應負連帶賠償之責等情。爰依系爭勞動契約之約定、勞基法第14條第4項、第16條、第17條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第1項前段、民法第188條第1項、民法第195條第1項規定，求為命：(一)邑鋒公司應給付伊13萬4,963元，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)邑鋒公司應提繳勞退金差額2萬6,220元至系爭勞退金專戶。(三)邑鋒公司應發給系爭服務證明書予伊。(四)邑鋒公司與甲○○應連帶給付伊15萬元，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決。(五)願供擔保請准宣告假執行。

三、被告等2人則以：原告性騷擾邑鋒公司多名女性員工，經邑鋒公司調查屬實後，為確保被害人之權益，方於110年9月17日依勞基法第12條第1項第2、4款及邑鋒公司員工手冊（下稱員工手冊）第12條第1項第4款等規定終止系爭勞動契約，並無任何違法或不妥之處，邑鋒公司解僱原告既屬合法，原告請求邑鋒公司給付資遣費8萬3,247元、預告工資4萬3,488，並無理由。縱邑鋒公司應給付原告資遣費、預告工資，原告主張其平均工資為6萬5,228元，但依原告108年3月起至110年8月員工薪資條，可知邑鋒公司均有給付原告薪資，但全勤獎金、三節獎金、年終獎金、考績獎金、交通津貼屬非經常性之給與或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，不應計入月薪資總額，且伙食津貼依北區國稅局認定之營利事業伙食費限額2,400元內免視為員工薪資所得，亦不得列入工資計算，原告所主張計算資遣費、預告工資之平均薪資，自不可採。且邑鋒公司於110年9月17日終止系爭勞動契約，原告薪資自應計算至該日為止，原告110年9月份薪資金額為本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元、交通津貼1萬1,000元、職務津貼1,500元（共計6萬2,500元），依該月工作

天數比例計算為3萬5,416元【計算式：（4萬7,600元+2,400元+1萬1,000元+1,500元）17/30=3萬5,416元】，邑鋒公司已全額給付，並無積欠原告110年9月份薪資。且經邑鋒公司核算後，僅須再提繳108年7月起至110年7月止之勞退金共計1萬1,964元至系爭勞退金專戶（計算表格詳附件二）。另甲○○依邑鋒公司110年9月15日性騷擾申訴處理會議紀錄，於110年9月17日將會議記錄結論告知原告，並表示邑鋒公司依法終止系爭勞動契約，不僅事證明確，且係傳達公司意旨，更非任何公開發表傳述，並無任何損及原告社會評價、人格權益，原告依侵權行為之法律關係請求伊等應連帶賠償精神慰撫金15萬元，顯無理由等語，資為抗辯。

四、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定及員工手冊第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約是否合法？

1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；勞工有違反工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第2款、第4款分別定有明文。又員工手冊第3條第10款規定：「本公司員工為謀求公司之發展暨全體員工之福祉，應遵守下列各項守則：……十、在工作場所內不得對他人有性騷擾或性別歧視之言詞或行為」。同手冊第12條第1項第2款、第4款規定：「有下列情事之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；四、勞工有違反工作規則，情節重大者」。且按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫

01 等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規
02 則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足
03 以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
04 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認
05 不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業
06 管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決
07 意旨參照）。

- 08 2.原告主張邑鋒公司所舉證據並無法證明其有性騷擾邑鋒公
09 司女性員工之行為，邑鋒公司於110年9月17日終止系爭勞
10 動契約自屬不合法云云，為邑鋒公司所否認，並以前詞置
11 辯。查，邑鋒公司於105年7月4日制訂邑鋒公司「工作場
12 所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（下稱系爭性騷擾
13 懲戒辦法），其中第10條規定「調查不公開、保護當事人
14 隱私」、「避免對質」、「當事人姓名保密原則」等內
15 容，有該辦法可稽（見調字卷第117至125頁）。又原告自
16 108年3月11日起任職邑鋒公司，擔任資訊部副理乙職。嗣
17 邑鋒公司因員工投訴原告性騷擾乙事進行調查後，邑鋒公
18 司董事長乙○○、財務長兼人事甲○○、財會副理兼人事
19 林清旭於110年9月15日召開性騷擾申訴處理會議，並認
20 定：「丙○○同事確有性騷擾之行為，且受害人人數眾
21 多，性騷擾行為情節重大，本公司女同事害怕不敢言，丙
22 ○○○同事又為已婚人士，其性騷擾行為亦將使其他女同事
23 遭受誤會，如僅予以記過處置，將使受性騷擾同仁認為公
24 司有意吃案不予處理，且避免受害同仁遭到丙○○同事在
25 工作期間報復，僅有解僱才能確保公司及員工最大利益。
26 全體與會人士決議依勞動基準法第12條第1項第2、4款及
27 員工手冊第12條第1項第4款等規定解僱丙○○，並由財務
28 長及HR甲○○……、財會副理及HR林清旭……將公司此處
29 置決議於9月17日告知丙○○，請其當日即刻離職。」，
30 有邑鋒公司110年9月15日性騷擾申訴處理會議紀錄可考
31 （見調字卷第141至147頁）。又甲○○於110年9月17日告

知原告上開性騷擾申訴處理會議結論，並請原告即刻離職及辦理離職程序。邑鋒公司之6名女性員工（真實姓名年籍詳限閱卷，下稱被害人等6人）復於110年9月17日下午至新北市政府警察局三重分局二重派出所備案，被害人等6人依序指摘遭原告以曖昧簡訊、不當的言語及有肢體上的碰觸（刻意摸頭抓手，甚至觸摸大腿、肩膀、腰部等部位）進行性騷擾等情，有新北市政府警察局三重分局112年4月12日新北警重治字第1123746191號函暨所附被害人等6人之警詢筆錄、犯罪嫌疑人指認表、警察機關性騷擾案件檢核表、性騷擾事件申訴書、性別平等法申訴表、性騷擾事件說明書、簡訊對話訊息可稽（見本院卷三第139至283頁）。足見原告任職期間確有對被害人等6人為性騷擾之行為，違反員工手冊第10條規定，且反覆為之，受害人人數眾多，尚難認情節輕微，其行為嚴重影響邑鋒公司內部秩序紀律之維護，足以使任職邑鋒公司之女性員工，憚於與原告共事，增加邑鋒公司有關人事管理之困難，破壞邑鋒公司之人事指揮及調度制度，且邑鋒公司如對原告前揭性騷擾行為未能即時、妥適處理，顯有損及邑鋒公司商譽之危險，對邑鋒公司及所營事業將造成相當之危險。再者，原告任職邑鋒公司多年，且為主管職，對其負有不得在工作場所對同仁有性騷擾行為之義務知之甚詳，勞雇間關係尚屬緊密，但其明知應遵守上開規定卻恣意違反，已嚴重破壞兩造間之信任關係等情，由上開各情綜合觀察之，客觀上已難期待邑鋒公司採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告前揭性騷擾行為，已符合勞基法第12條第1項第4款規定之要件。是被告依勞基法第12條第1項第4款規定及員工手冊第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，核屬有據。

- 3.原告又主張邑鋒公司係以「其他：違反性別工作平等法第二條終止勞動契約」終止系爭勞動契約，不得臨訟變更主張依勞基法第12條第1項第2、4款規定及員工手冊第12條

第1項第4款規定終止系爭勞動契約，邑鋒公司遲至111年1月10日始以民事答辯（一）狀為終止之意思表示，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，其終止自不合法云云，並提出110年10月1日中華郵政臺北興安郵局第000785號存證信函（下稱系爭存證信函）為證，邑鋒公司辯稱因承辦人員誤繕其開立予原告之離職證明書（下稱系爭離職證明書）之離職原因事由，甲○○確實已於110年9月17日告知原告違反工作規則重大而終止系爭勞動契約，其終止應為合法等語。經查，依邑鋒公司開立予原告之離職證明書，離職原因雖記載為「非自願離職」、「b. 其他：違反性別工作平等法第二條終止勞動契約」（見調字卷第31頁），然性別工作平等法第2條之規定，顯非關於終止勞動契約事由之規定，一般常情以論，自難認雇主會以執此規定終止勞動契約，則被告辯稱承辦人員誤繕終止事由乙節，尚屬可信。況依邑鋒公司110年9月15日性騷擾申訴處理會議紀錄，可知與會人員係決議依勞動基準法第12條第1項第2、4款及員工手冊第12條第1項第4款等規定解僱原告，並請甲○○將公司此決議於9月17日告知原告，請其當日即刻離職（見調字卷第147頁），佐以原告不否認甲○○於110年9月17日請其即刻離職及辦理離職程序，其僅能黯然離去等情（見調字卷第10頁），益徵甲○○已於110年9月17日將邑鋒公司依勞動基準法第12條第1項第2、4款及員工手冊第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約告知原告，並請其即刻離職及辦理離職程序甚明。雖系爭存證信函記載：「財務長甲○○經本人要求後，始終未能提出任何證明以實其說，亦未說明究竟係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條或第12條之何款事由解僱本人，貴公司顯係違法解雇」（見調字卷第26頁），惟系爭存證信函，僅係原告單方說詞內容，並無法證明邑鋒公司未於110年9月17日告知原告上開終止事由，自難為有利原告之認定。則邑鋒公司已於110年9月17日依勞動基準法第12條第1項

第2、4款及員工手冊第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，顯非臨訟變更主張，亦無逾30日除斥期間之情，是原告前開主張，即不可取。

4.原告復主張邑鋒公司未依系爭性騷擾懲戒辦法所規定給予其意見陳述權利，亦有甲○○同時為申訴人亦擔任申訴處理決議委員之重大瑕疵，且對原告採用解僱懲戒手段，顯未遵循最後手段性，其終止自屬違法云云。惟邑鋒公司接獲被害人申訴後，旋即依系爭性騷擾懲戒辦法第10條規定之「調查不公開、保護當事人隱私」、「避免對質」、「當事人姓名保密原則」等程序進行公司內部調查，始發現原告在任職期間對多達6名女性員工為以曖昧簡訊、不當的言語及有肢體上的碰觸（刻意摸頭抓手，甚至觸摸大腿、肩膀、腰部等部位）等性騷擾行為，並請被害人等6人做成「辦公室性騷擾事件說明書」，邑鋒公司於110年9月15日召開「性騷擾申訴處理會議」決議通知原告終止系爭勞動契約，由甲○○於110年9月17日將決議結論通知原告，其過程均已遵守系爭性騷擾懲戒辦法規定，並無重大瑕疵可言。且原告之性騷擾行為與員工手冊第3條第10款要求尊重性別平等之規定有嚴重扞格，已不適合在被告公司繼續任職，此等情形如僅施以警告、記過，均非立即有效之糾正及補救措施，為免遭員工誤認邑鋒公司包庇原告此種高位者，只會護短、執行政策不力，且避免受害者往後將為原告是否採行可能之報復行動而恐懼不堪，應認邑鋒公司唯有解僱原告，才能立即有效防止原告再犯，並解除被害人等6人之恐懼與可能之離職抑或求償訴訟之產生，已難期待被告採解僱以外之其他手段遏止其性騷擾行為。是邑鋒公司將原告解僱，不僅符合性別工作平等法第13條及性騷擾防治法第7條對被告雇主所課予之作為義務，亦未違反解僱最後手段性原則。則原告此部分主張，並無可取。

5.基上，原告既有上開性騷擾行為，邑鋒公司依勞基法第12

條第1項第4款及員工手冊第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，自屬合法。又邑鋒公司既可依上開規定合法終止系爭勞動契約，已如前述，則邑鋒公司另主張依勞基法第12條第1項第2款規定終止系爭勞動契約部分，本院自不予審酌，併此敘明。

(二)原告得否依勞基法第14條第4項、第16條、第17條規定，請求邑鋒公司給付資遣費8萬3,247元、預告工資4萬3,485元？

另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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1項、第2項固有明文。然邑鋒公司於110年9月17日依勞基法第12條第1項第4款規定、員工手冊第12條第1項第4款規定合法終止系爭勞動契約，已如前述，並非依勞退條例第12條第1項所列得終止勞動契約相關規定為終止，則原告自無從請求邑鋒公司給付資遣費8萬3,247元、預告工資4萬3,485元。

(三)原告得否依系爭勞動契約之約定，請求邑鋒公司給付110年9月份薪資差額8,231元？

原告主張邑鋒公司於110年9月17日所為終止既不合合法，其仍有服勞務之意，卻遭邑鋒公司拒絕，依兩造約定110年9月份薪資6萬2,500元，縱扣除勞健保費用後，邑鋒公司仍應給付其當月薪資5萬8,399元，卻僅給付其5萬0,168元，且，邑鋒公司自應再給付其110年9月份薪資差額8,231元（計算式：5萬8,399元－5萬0,168元＝8,231元）云云，為邑鋒公司否認，並以前詞置辯。查，原告110年9月份薪資金額為6萬2,500元，為兩造在書狀中所不爭執（見調字

卷第13頁、本院卷三第75頁），又邑鋒公司於110年9月17日合法終止系爭勞動契約，業如前述，則依110年9月工作天數比例計算，原告110年9月份月薪應為3萬5,416元【計算式：6萬2,500元 $\times$ 17/30＝3萬5,416元】，加計特休未休工資1萬8,750元，共計5萬4,166元（計算式：3萬5,416元＋1萬8,750元＝5萬4,166元），扣除所得稅、健保費、勞保費共計3,998元，邑鋒公司應給付原告5萬0,168元，邑鋒公司已全額給付，有邑鋒公司所提出之110年9月份員工薪資條可考（見調字卷第151頁），自無再積欠原告110年9月份薪資之情。是原告請求邑鋒公司給付110年9月份薪資差額8,231元，為無理由。

(四)原告得否依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求邑鋒公司提繳勞退金差額2萬6,220元？

1.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」，勞退條例第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）。

2.查，依被告所提出之原告108年6月起至110年9月止之員工薪資條（見本院卷三第89至120頁），可知被告應給付原告108年6月起至110年9月止之月薪資如附件三「每月薪

資」欄所示，再參照勞工退休金月提繳分級表，原告應為被上訴人提繳之勞退金差額如附件三「依法應提繳金額」欄所示，扣除原告已提繳部分，有上開員工薪資條可考（見本院卷三第89至120頁），被告依勞退條例前開規定應補提繳如附件三「原告應補提繳金額」欄所示共4,548元至系爭勞退金專戶，惟因邑鋒公司並不爭執其願再提繳勞退金共計1萬1,964元至系爭勞退金專戶乙節（見本院卷三第475頁），則原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求邑鋒公司提繳勞退金差額1萬1,964元部分，為有理由；逾此部分之請求，為無理由。

(五)原告得否依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項，請求邑鋒公司交付系爭服務證明書？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」，及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。

2.查，邑鋒公司於110年9月17日依勞基法第12條第1項第4款規定、員工手冊第12條第1項第4款規定合法終止系爭勞動契約，已如前述，則原告之離職原因與就業保險法第11條所規定關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職並不相符。是原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求邑鋒公司發給系爭服務證明書，自屬無據。

(六)原告得否依民法第184條第1項前段、民法第188條第1項、民法第195條第1項規定，請求被告等2人連帶給付精神慰撫金15萬元？

01 1.再按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人
02 權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與
03 損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償
04 請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最
05 高法院100年度台上字第328號判決意旨參照）。

06 2.查，原告有性騷擾被害人等6人之行為，邑鋒公司於110年
07 9月15日召開性騷擾申訴處理會議紀錄，委請甲○○於110
08 年9月17日將會議記錄結論即邑鋒公司依法解雇原告告知
09 其，並無原告所主張誣指其性騷擾之情，且邑鋒公司在系
10 爭離職證明書中記載「違反性別工作平等法」等內容，亦
11 與原告曾為性騷擾之事實相符，自難認甲○○有執行職務
12 不法侵害原告人格、名譽權之情。是原告依民法第184條
13 第1項前段、民法第188條第1項、民法第195條第1項規
14 定，請求被告等2人連帶給付精神慰撫金15萬元，即屬無
15 據。

16 五、綜上所述，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
17 1條第1項規定，請求邑鋒公司提繳勞退金差額1萬1,964元至
18 系爭勞退金專戶部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請
19 求，為無理由，應予駁回。又本件為勞動事件，原告勝訴部
20 分，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告
21 假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當
22 之金額。雖原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅
23 係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至
24 原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 112 年 7 月 26 日

30 勞動法庭 法 官 趙伯雄

31 以上正本證明與原本無異。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 112 年 7 月 26 日

04 書記官 康閔雄