臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第78號

原　　告　蔡薇薇
訴訟代理人　王雅雯律師
　　陳彥均律師
複　代理人　胡竣凱律師
被　　告　台力人力國際有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳坤鎮
訴訟代理人　施宥宏律師
　　吳于安律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾柒萬玖仟陸佰零伍元，及自民國一百一十四年五月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣貳拾壹萬伍仟零伍拾玖元至原告在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十分之六，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾玖萬肆仟陸佰陸拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠緣原告自民國102年9月3日起受僱於被告，依被告指示至訴外人競國實業股份有限公司（下稱競國公司）擔任舍監翻譯乙職，工作內容為協助外籍移工解決日常生活之各種問題（包括外勞遣散、提前解約轉出/離境、期滿離境等翻譯及陪同辦理相關工作），平時必須24小時待命，每月底薪為新

臺幣（下同）2萬7,000元，再加計全勤、加班及補貼之薪資所得可達3萬元以上，並向被告會計以現金方式領取。詎競國公司於113年底關廠停業，外勞陸續遭轉出，被告因認已無繼續僱用原告之必要，故於原告114年1月5日領取薪資時，由被告會計高美貞當面告知工作至114年2月28日，被告亦未為原告提繳勞工退休金，嗣兩造於114年3月14日經新北市政府進行勞資爭議調解而不成立，故兩造間之勞動契約業經被告於114年2月28日逕自終止外，至遲亦於114年3月14日調解當日經原告以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定終止。

㈡又被告辯稱原告係受僱於競國公司，兩造並無僱傭關係存在云云，惟競國公司將辦理外籍移工之所有一切事務均委託被告處理，被告為辦理上開委託事務，而有僱用翻譯協助在競國公司工作之外籍移工處理日常一切事務之需求。原告係經被告實際負責人陳上能於102年8月間面試後而僱用，並經被告指示於102年9月3日至競國公司所在之工作地點擔任舍監翻譯，協助被告仲介至競國公司工作之外籍移工解決日常生活各種問題，期間倘遇有狀況，原告會致電向被告回報相關問題，併參照證人高美貞所為之證述，及被告於原告到職之初即102年9月12日至103年5月13日為其投保災保及健保，嗣因原告反應投保恐遭債務扣薪問題，被告便不再為其投保等情，顯見兩造間具有人格上從屬性。再者，被告給付原告之薪資，係源自被告每月自競國公司外勞所收取1,500元不等仲介之服務費，且由證人高美貞所為之證述，亦可知該仲介服務費係屬被告之營業收入，原告每月均會至被告處向會計高美貞領取上個月薪資現金及薪資明細表。是被告既係以其向外勞所收取仲介服務費之營業收入，支付原告每月薪資，原告無須承擔營業風險，兩造間亦具有經濟上從屬性甚明。是以，兩造間既具有人格、經濟上從屬性，足認勞動契約係存在於兩造間甚明。

㈢原告得向被告請求給付之項目及金額如下：

1.資遣費19萬3,701元：

被告於114年2月28日違法解僱原告，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自102年9月3日至114年2月28日任職於被告，工作年資為11年5月，新制資遣費基數為5+17/24，勞動契約終止前6個月（自113年9月至114年2月）之每月平均薪資為3萬3,933元【計算式：（38,000+37,200+37,200+37,200+27,000+27,000）÷6=33,933】，是原告得向被告請求資遣費19萬3,701元【計算式：33,933×（5+17/24）=193,701】。

2.加班費57萬8,000元：

原告任職舍監翻譯期間全年無休，自109年2月28日至114年2月28日之例假日共有578天，其中109年2月28日至109年12月31日之例假日天數為94天；110年之例假日天數為116天；111年之例假日天數為115天；112年之例假日天數為116天；113年之例假日天數為115天；114年1月1日至114年2月28日之例假日天數為22天（本院按，依原告主張之日數應係包含所有放假日即例假、休息日及國定假日，其誤稱為例假日，應逕予更正，以下改稱應放假日）。以原告每月底薪2萬7,000元計算之加倍日薪為1,800元，惟被告僅給付每日800元，是原告得請求被告給付短少應放假日每日1,000元差額加班費57萬8,000元（計算式：1,000×578=578,000）。

3.補提繳勞工退休金：

原告自102年9月3日至114年2月28日受僱被告，惟被告並未為原告提繳勞工退休金，原告每月底薪為2萬7,000元，月提繳工資為2萬7,600元，每月應提繳金額為1,656元，原告自得請求被告提繳22萬8,307元（計算式：1,656×137+1,656×26/30=228,307）至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈣爰依相關勞動法令提起本件訴訟，併為聲明：1.被告應給付原告77萬1,701元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提繳22萬8,3

07元至原告設於勞保局之勞退專戶。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間並無僱傭關係存在，原告自不得請求被告給付資遣費、加班費及補提繳勞工退休金：

1.被告為與競國公司維持外勞仲介之商業合作關係，應競國公司之要求，同意代為支付其所指定之翻譯人員（即原告）之報酬。原告自始至終均係為競國公司提供勞務，其與被告間，除前來領取報酬外，別無任何交集。

2.又由證人陳上能、高美貞所為之證述，可知原告之工作內容、執行方式及問題回報對象，均由競國公司全權指揮監督，被告對此毫無置喙餘地，且原告之差勤管理亦係由競國公司負責，與被告全然無涉。被告對於原告之工作並無任何指揮命令權，原告亦無服從被告指示之義務，兩造間顯然欠缺人格上從屬性。另原告之工作地點在競國公司，毋庸遵守被告之差勤規定（如打卡），亦未與被告其他員工進行分工合作，且於被告內部並無任何職務、職稱，亦無特定之工作崗位，顯非被告組織體系之一員，兩造顯然欠缺組織上從屬性。甚且，原告雖係由被告發放薪資，但被告僅係扮演「代付者」或「金流管道」之角色，亦即原告之薪資及加班費數額，均由競國公司核定，被告僅憑競國公司人員簽核之單據，被動地、形式地將款項交付予原告，並無任何審核、調整或否決之權限。此種關係與一般雇主對其勞工薪資具有完整之考核、決定權限之情形，截然不同。原告並非為被告之營業目的而勞動，其勞務之成果亦歸屬於競國公司，被告僅係為維繫與競國公司之商業合作，而同意此一特殊之代付模式，堪認兩造間亦不具備實質之經濟上從屬性。

3.再者，被告雖曾為原告短暫投保勞健保，惟此為早期承辦業務人員之誤解與行政疏失，被告於發現此一錯誤後，已立即予以更正，況勞動契約關係之成立與否，應以雙方當事人間之實質關係為準，而非僅憑投保紀錄之形式外觀。被告既已

舉證證明兩造間自始即欠缺勞動契約所必要之各項從屬性，則該短暫之錯誤投保紀錄，實不足以推翻兩造間並無僱傭關係之客觀事實。

㈡又縱認兩造間存有勞動契約，惟原告請求給付資遣費19萬3,701元部分，原告僅空言主張被告對其表示資遣，並未舉證以實其說，自不可採；加班費57萬8,000元部分，原告除未提出任何具體證據，以證明其於何時有加班事實而未獲給付外，另就加班時數與工作內容僅為空泛主張，顯然未盡其舉證責任，亦屬無據；補提繳勞工退休金22萬8,307元部分，被告係因應原告要求，將該筆款項直接以現金納入每月報酬中領取，以增加當期可支配所得。此為兩造行之有年之特殊約定，被告亦依約將應提撥之退休金數額，按月隨同薪資一併發放予原告，原告亦按月領取完畢，多年來未曾表示異議，竟於多年後再於訴訟中請求，顯有違誠信原則及禁反言之法理，原告既已選擇將退休金折現領取，自不得再向被告為重複之請求。

㈢答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自102年9月3日起至114年2月28日止，工作地點在競國公司擔任舍監管理師。

㈡被告於102年9月12日至103年5月13日以雇主身分為原告投保災保、健保及提繳勞工退休金。

㈢被告對於原告所提書證之形式真正均不爭執。

四、本院得心證之理由：

㈠原告之雇主為何人？

1.按勞基法第2條第1款、第3款、第2款及第6款分別規定該法所稱之勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者；所謂工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，換言之，勞工受雇主僱用從事工作，而因工作獲得報酬；所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之

人；又勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。基此，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供其職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，亦即應就是否具人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以綜合判斷。復按基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度台上字第343號民事判決意旨參照）。是勞動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證判斷。

2.原告主張其自102年9月3日起受僱於被告，依被告指示至競國公司擔任舍監翻譯乙職，原告之雇主應為被告等語；被告則抗辯原告係為競國公司提供勞務，被告僅係代競國公司支付原告之報酬，並非原告之雇主等語。經查：

⑴原告自102年9月起至114年2月止均係按月自被告受領薪資等事實，業據原告提出薪資明細表為證，並為被告所不爭。被告雖以前揭情詞置辯。然查，證人即被告之會計高美貞在本院審理時證稱：原告提出之薪資明細表是由我製作並交付予原告，於原告至被告公司領薪資時交付，薪資以現金發放，自102年給付至114年1月或2月，支付原告的薪資是從被告向競國公司收取的外勞服務費撥付，而外勞服務費是屬於被告的營業收入，被告答應給付原告的薪資就是底薪加全勤2萬8,000元，而加班費是依原告報給我的時數計算，薪資是由被告公司實際負責人陳上能交代要付多少我就支付多少予原告等語。又證人即被告實際負責人陳上能在本院審理時證稱：被告有向競國公司聘僱的外勞每月收取1,500元服務費，為外勞辦理體檢、居留及職訓局訓練等事務等語。而證人陳上能雖另證稱：被告另有翻譯，不是原告，被告同意幫競國公司處理原告的報酬，被告將利潤分潤予翻譯，原告是競國公司的員工等語，證人高美貞亦另證稱：原告不是被告的員工，競國公司與被告間因有生意往來，競國公司要求被

告要請一個翻譯給競國公司使用，這個翻譯就是原告等語。然證人陳上能既為被告實際經營者、證人高美貞現仍在被告任職，其等所為證言難免有偏頗被告而不利原告之嫌，本不得遽予全盤採信。而參諸勞動部勞動力發展署115年4月2日函文可知，依雇主聘僱外國人許可及管理辦法60條、第64條規定，雇主聘僱外國人達10人以上者，應設置生活照顧服務人員，雇主聘僱外國人達30人以上者，應依聘僱外國人人數多寡，配置具有雙語能力人員，而雙語能力人員或生活照顧服務人員得由仲介公司人員擔任，並未限定應由雇主或仲介公司聘僱等情（見本院卷第287-289頁），則本件既係由被告向競國公司之外勞按月收取外勞服務費，而非由雇主即競國公司收取外勞服務費，衡諸常情，在競國公司所配置具有雙語能力人員或生活照顧之人員，顯係由仲介公司即被告之人員擔任。被告既以自競國公司外勞收取之外勞服務費支付原告之薪資，自行負擔原告薪資成本之支出，且期間長達逾11年5月之久，難認僅係為競國公司代付原告之薪資。況倘原告實際係受僱於競國公司，何以被告未能提出與競國公司間有關聘僱原告之任何協議約定，何以與競國公司不能以帳款處理分潤事項，而須原告按月親至被告公司領取薪資，甚至於102年9月12日至103年5月13日以雇主身分為原告投保災保、健保及提繳勞工退休金，而證人陳上能證稱：是以前的業務決定將原告加保，名字我忘記了，我不知道原告為何會在被告公司加保勞保。原告的每月薪資不是我處理的。我不知道被告是何人指示會計不用再發放每月薪資及薪資明細予原告等語，以其身為被告實際經營者，對上情焉有不知之理，在在均顯有悖於常理；另再觀諸新北市政府於109年4月27日對於競國公司實施外籍勞工業務訪查表，於仲介公司名稱一欄記載「0916×××017宿管人員蔡's（台力人力，菲律賓籍）」，且競國公司之專員陳惠娟亦有在場（見本院卷第337-339頁），亦未見有何反對意見，益見原告係受僱於被告之勞工。堪認原告與被告間具有人格上、經濟上及組織上之從

屬性。

⑵綜上，原告與被告間具有人格上、經濟上及組織上從屬性，與僱傭契約之特性符合，況依前揭說明，基於勞基法保護勞工立法目的，只要有部分從屬性，即足成立僱傭關係，堪認原告之雇主應為被告，而非競國公司。

㈡茲就原告各項請求有無理由，審酌如下：

1.資遣費部分：

⑴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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。原告主張兩造間勞動契約經被告於114年2月28日終止，雖為被告否認有對原告表示資遣。然查，證人高美貞在本院審理證稱：被告給付薪資予原告約至114年1、2月間，好像是競國公司不知發生什麼問題，故未再發給原告薪資等語，是縱認被告未對原告為終止權之行使，惟既已不再發給原告薪資，且亦有未依法令為原告提繳勞工退休金之情，是原告主張其亦已依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止與被告間之勞動契約，洵屬可採，則依據勞工退休金條例第12條規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。

⑵再查原告自102年9月3日起至114年2月28日止受僱於被告，工作年資為11年5月26日，且依其主張離職前6個月（即113年9月至114年2月)每月應領薪資依序為3萬8,000元、3萬7,200元、3萬7,200元、3萬7,200元、2萬7,000元、2萬7,000元，是其薪資總額為20萬3,600元，除以該期間工作期間總日數為184日，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬3,196元【計算式：203,600÷184×

30＝33,196，小數點以下四捨五入（下同）】。再查，原告之資遣年資為11年5月26日，依勞退新制資遣費基數為5+536/720【計算式：｛11＋(5＋26÷30)÷12｝÷2＝5+536/720】，故原告得請求被告給付之資遣費為19萬0,693元【計算式：33,196×(5+536/720)＝190,693】。從而，原告請求被告給付資遣費19萬0,693元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

2.應放假日加班費差額部分：

⑴按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。勞基法第23條第2項、第30條第5項分別定有明文。又按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項亦有明定。經查，依原告所提出被告核發之各月份薪資單，其上即有當月加班日數之記載，而觀諸原告自109年2月起至114年2月止之已提出部分之各月份薪資單上所載如附表所示之加班日數，經核與各月份應放假日之日數大致相符，堪認薪資單上所載之加班日數即為原告在各月份應放假日之加班日數。再查，原告固已提出如附表所示之109年2月、6月、7月、10-12月、110年2-4月、7-8月、10月、111年1月、3月、6-7月、11-12月、112年1-4月、6-7月、9-11月、113年1-5月、9-12月、114年1月之薪資單（見本院卷第23、255、269-275頁），惟就其餘各月份薪資單則因未留存而無法提出。又證人高美貞在本院審理時證稱：原告每月會致電給我告知上個月加班日數，每月5日發薪日原告就會到被告公司領薪資，我會直接將薪資單及約定薪資加上加班費以現金支付原告，原告會交付加班單給我，即一張表格，上面有競國公司的人幫其簽名或是蓋章確認，就是以原告拿來的加班單作為加班的依據，至於被告有無銷毀這個表格我無法確認等語。而揆

諸前揭說明，被告應置備5年內之勞工工資清冊、勞工出勤紀錄，並有提出之義務。參諸原告前於114年2月25日即向新北市政府申請勞資爭議調解，於114年3月14日調解不成立，並已於請求後6個月內之114年4月25日向本院提起本件訴訟，有新北市政府勞資爭議調解紀錄及起訴狀上本院收狀戳可稽，堪認本件所涉109年2月至114年2月之工資清冊及出勤紀錄，均尚在被告應為保存之5年期間內，既未據其提出，除原告已提出薪資單部分應憑以認定其上開期間各月份加班日數，暨參諸勞動部勞動力發展署115年4月2日函文所示，競國公司自102年度至113年度均有經由被告仲介聘僱外國人經許可之人數，惟於114年度並無由被告仲介聘僱外國人經許可之人數等情（見本院卷第287-288、291頁），且依原告提出之薪資單於114年1月已無加班日數，應認原告於114年2月亦已無加班之必要，其加班日數應為0外，其餘薪資單有缺漏部分，應認以原告所主張應依工資清冊及出勤紀錄應證之事實為真實，亦即原告主張於當月之應放假日均有加班之事實，堪信為真。準此，依原告已提出之薪資單所載如附表所示之加班時數及前開說明，堪認原告自109年2月28日起至114年2月28日止於應放假日之加班日數應為551日【計算式：94+116+000-(00-0)-(0-0)+116＋115-(9-8)＋22-14-8＝551，即其中111年1月、6月、113年1月、114年1月、2月應放假日實際加班日數，非當月全月應放假日】。

⑵又按勞基法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」、第37條規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」、第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第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。」、第40條第1項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加

倍發給，並應於事後補假休息。」、第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」。又第39條所定休假日，為勞基法第37條所定休假及第38條所定特別休假，勞基法施行細則第24之3條亦有明定。另所稱加倍發給，係指除依同條規定當日工資照給外，再加發1日工資而言；而例假日加班並非基於天災、事變或突發事件等勞基法第40條之規定，就此部分出勤之8小時內，雇主應再加給1日工資；每一休息日工作在2小時以內者，應依平日每小時工資額另再加給1又3分之1；超過2小時至8小時部分，應依平日每小時工資額另再加給1又3分之2。查原告主張每月薪資為2萬7,000元，其1日工資為900元（計算式：27,000÷30=900），平日每小時工資額為113元（計算式：900÷8=113，小數點以下四捨五入），則其自109年2月28日起至113年12月31日止於前揭應放假日工作551日，其中含休息日252日【計算式：365÷7＝52，(52-2×4)＋52×4＝252】、例假日及國定假日共299日。再查，被告就原告每一休息日應發給加班費1,431元【計算式：113×4/3×2＋113×5/3×6＝1431】，另就例假日及國定假日則應按日發給加倍工資900元，原告主張均應以加倍日薪1,800元云云，洵無足採。又原告自陳被告已發給每日800元之加班費，經核與其所提出之薪資單相符，堪認被告就應放假日加班費之短付金額，休息日為每日631元、例假日及國定假日為每日100元。從而，原告請求被告給付應放假日加班費差額18萬8,912元【計算式：631×252＋100×299＝=188,912】，逾此部分之請求，則屬無據。

3.補提繳勞工退休金部分：

⑴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；雇主應為其勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；

前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報請行政院核定；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項、第31條第1項定有明文。又勞工退休金繳款採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有明定。

⑵原告主張其自102年9月3日起受僱於被告，每月薪資為2萬7,000元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為2萬7,600元，每月應提繳勞工退休金1,656元，爰請求被告應補繳102年9月3日起至114年2月28日止之勞工退休金共計22萬8,307元等語。惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查，原告自102年9月3日起受僱於被告，迄至114年2月28日止，業經本院認定如前。被告雖以兩造已約定將退休金折現領取，原告自不得再向被告重複請求等語。然按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條前段定有明文。而勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定雇主每月應為勞工提繳至少工資百分之6之退休金，為法律強制規定，不得由雇主與勞工合意排除適用，否則即有違於該條例保障勞工退休生活之立法目的，是縱兩造曾就提繳勞工退休金另有約定，亦因違反上開強制規定而無效，故被告前開抗辯，委不足採。堪認被告仍負有依前揭規定按月為原告提繳勞工退休金之義務。據此，被告應為原告提繳自102年9月3日起至114年2月28日止之勞工退休金為22萬8,418元【計算式：1,656×｛(30-3＋1)/30＋3＋12×11＋2｝＝228,418】。又查，被告自102年9月12日起至103年5月13日止有以雇主身分為原告提繳勞工退休金，此為兩造所不爭，參諸勞工提繳異動資料可知，被告係以月提繳工資2萬7,600元按提繳率6%提繳，足見被告於上開期間已提繳金額為1萬3,359元【計算式：1,656×｛(30-12＋1)/30＋7＋(13/30)｝＝13,359】。從而，原告依前揭規定，請求被告補提繳21萬5,059元【計算式：228,418－13,359＝215,059】至原告於勞保局之勞退

專戶，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告給付37萬9,605元（計算式：190,693＋188,912＝379,605），及自起訴狀送達翌日即114年5月13日（送達證書見本院卷第35頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求被告應提繳21萬5,059元至原告於勞保局之勞退專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰毋庸逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　王士珮

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　　115　　年　　8　　月　　17　　日

書記官　李依芳