

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第3號

原告 賴美紅
訴訟代理人 鄭志遠
被告 阡舜有限公司

法定代理人 林基壽

訴訟代理人 林殷世律師

複代理人 許珮寧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣334,872元，及自民國113年12月3日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣72,614元至原告於勞工保險局之勞工退休金專
戶。

被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔68%，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407,486元為原
告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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。原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原
告新臺幣（下同）1,256,004元，及自起訴狀繕本送達翌日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳4
2,312元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞

01 工退休金個人專戶（下稱原告之勞退專戶）。(三)被告應開立
02 非自願離職證明書予原告。(四)請依職權宣告假執行（見本院
03 卷一第11頁）。嗣原告於民國114年8月13日變更上開第(一)、
04 (二)項聲明為：(一)被告應給付原告696,680元，及自起訴狀繕
05 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被
06 告應提繳72,614元至原告之勞退專戶（見本院卷二第123
07 頁）。原告上開所為，核屬縮減擴張應受判決事項之聲明，
08 合於前揭規定，應予准許。

09 貳、實體方面

10 一、原告主張：原告自88年12月28日起至113年8月30日止受僱於
11 被告，擔任包裝人員，每月平均工資為28,800元，於94年7
12 月1日轉換新制。原告於113年8月9日領取同年7月薪資時，
13 被告僅給付14,869元，有短少給付工資，後經詢問勞工局始
14 發現被告有長期高薪低報、短付工資、及自91年1月2日才為
15 原告投保勞保等情，前開行為違反勞動基準法（下稱勞基
16 法）規定，致原告權益受損，原告遂依勞基法第14條第1項
17 第6款規定，於同年30日通知被告受僱至該日止，終止兩造
18 間僱傭關係。爰依兩造間勞動契約、勞基法第1條第2項、第
19 14條第1項第6款、第2、4項、第17條第1項、第22條第2項、
20 第24條第1、2項、第32條第4項、第38條第1、4項、第39
21 條、第53條、第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
22 6條第1項、第11條第1、2項、第12條第1項、第14條第1項、
23 勞動基準法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目規定請
24 求被告給付工資差額7,098元（見本院卷一第19至21頁）、
25 平日加班費17,070元、休息日加班費783元、特休未休工資2
26 0,310元、舊制勞工退休金331,464元、補提72,614元至原告
27 之勞退專戶、資遣費319,955元及開立非自願離職證明書。
28 並聲明：(一)被告應給付原告696,680元，及自起訴狀繕本送
29 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應
30 提撥72,614元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)被
31 告應開立並交付非自願離職證明書予原告。

01 二、被告則以：

02 原告自91年間起受僱於被告，113年7月3日開始請病假至同
03 年8月20日，嗣後仍欲請病假，經告知依法處理後，改請特
04 休假，被告突於同年月30日收受原告終止勞動契約之存證信
05 函，原告即未來上班，是兩造於同年月30日合意終止勞動契
06 約。被告均已足額給付工資予原告，亦無高薪低報之情事，
07 原告終止勞動契約之事由不可歸責於被告，被告自無須給付
08 資遣費及開立非自願離職證明書。被告已經補提109年11月
09 至113年8月新制勞工退休金差額1,584元；原告未滿55歲，
10 不符請領舊制或新制勞工退休金之資格，自不得請領之。部
11 分工資差額係因計算薪資之excel表格未更新基本工資所
12 致，被告同意113年7工資差額為3,756元；而平日、休息日
13 延長工時差額、特休未休工資均適用民法第126條5年時效，
14 則原告僅能請求108年起之差額，分別為工資差額7,098元、
15 平日延長工時差額17,070元、休息日延長工時工資差額783
16 元、特休未休工資20,181元，合計為45,132元，惟被告已主
17 動匯款30,344元至原告帳戶，原告就前開差額僅能請求14,7
18 88元等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均
19 駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造協議簡化爭點，不爭之事實如下(見本院卷二第97至9
21 8、122、123頁)：

- 22 (一)原告自88年12月28日起至113年8月30日止受僱於被告，平均
23 工資為27,622元，於94年7月1日轉換新制。
- 24 (二)被告公司88年間員工未滿5人，嗣擴大而於91年1月2日始強
25 制投保勞保。
- 26 (三)原告所寄1005號郵局存證信函(見本院卷一第55頁)，所載
27 113年8月31日終止勞動契約之內容，意指受僱至同年月30日
28 止，該日為最後給薪日，同年月31日不必給薪。此函被告於
29 同年月30日收受。
- 30 (四)如應給付資遣費，則原告得請求之資遣費為319,955元。
- 31 (五)被告尚積欠原告工資差額為7,098元。

01 (六)原告於113年10月8日起訴，如計算5年短期時效，為自108年
02 10月8日起時效不消滅，則：

03 1.平日加班費為17,070元。

04 2.特休未休折算工資為20,310元。

05 3.休息日加班費為783元。

06 (七)應補提撥退休金金額為37,860元。

07 (八)如被告應給付舊制退休金，其金額為331,464元。

08 (九)如原告得請求被告補提撥雇提收益，其金額為34,754元。

09 四、本院之判斷：

10 (一)原告主張因被告有違反勞基法規定行為損害原告權益，經原
11 告依勞基法第14條第1項第6款規定合法通知被告終止勞動契
12 約，請求給付資遣費319,955元，是否可採？

13 1.被告有無長期以來將原告薪資高薪低報：

14 (1)月投保薪資係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投
15 保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人之薪
16 資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8月底前
17 將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至次年1月
18 調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自通知之
19 次月1日生效，勞工保險條例第14條第1項、第2項定有明
20 文。另勞工保險條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動
21 基準法第2條第3款規定之工資為準；其每月收入不固定者，
22 以最近3個月收入之平均為準。

23 (2)查，依原告99年11月至113年6月之薪資表（見本院卷一第71
24 至231頁），核對原告勞保職保被保險人投保資表（見本院
25 卷一第233頁），其中：

26 ①99年11月、12月、100年1月之薪資分別為26,132元、35,747
27 元、26,414元（見本院卷一第71、73頁），合計88,293元
28 （計算式：26,132+35,747+26,414=88,293），該3個月收入
29 之平均為29,431元（計算式：88,293/3=29,431），對應100
30 年1月1日起適用之勞保投保級距，應投保薪資為30,300元，
31 然被告仍以95年3月1日為原告調整之24,000元投保，並未調

整，而有高薪低報之情形。

②109年11月、12月、110年1月之薪資分別為39,837元、39,760元、38,056元（見本院卷一第189、191頁），合計117,653元（計算式： $39,837+39,760+38,056=117,653$ ），該3個月收入之平均為39,218元（計算式： $117,653/3=39,218$ ，元以下四捨五入，以下均同），對應110年1月1日起適用之勞保投保級距，應投保薪資為40,100元，然被告110年3月1日為原告調整之金額係28,800元投保，有高薪低報之情形。

③此外，依被告提出之勞退6%差額試算表（見本院卷一第329頁），金額合計達37,860元（嗣經兩造協議不再爭執該金額），而計算過程（見本院一卷第331至333頁）顯示94年7月至97年12月、98年1月至103年12月、109年1月至109年10月均有高薪低報之情形。

2.被告有無短給付原告113年7月應領工資？

(1)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準；工資應全額直接給付勞工，勞基法第1條第2項、第22條第2項分別定有明文。

(2)查，被告所給原告113年7月薪資表本薪載24,360元，顯然低於該年基本工資27,470元，而所載21日之病假扣薪係以28,800元為基礎計算扣21日之半薪10,080元（計算式： $28,800/30*21=20,160$ ， $20,160/2=10,080$ ），而僅給付14,280元，與依基本工資計算之18,166元（計算式： $27,470-27,470/31*21/2=18,166$ ），差額為3,886元（計算式： $18,166-14,280=3,886$ ）。對此，被告亦自承部分工資差額係因計算薪資之Excel表格未更新基本工資致，原告113年7月工資產生差額3,756元等情（見本院卷一第319頁），足認被告就原告113年7月應領工資，確實有少給付之違法情形。

3.基上，原告主張於113年8月間因原告少給付同年7月之工資，經詢問勞工局始發現被告有高薪低報之違法，應屬可採。是原告主張被告有少給付同年7月之工資、高薪低報之違法情事，業以1005號郵局存證信函（見本院卷一第55

頁），於同年8月30日通知被告，於該日合法終止兩造間勞動契約，即屬可採。

4.原告另主張被告於91年1月2日才將原告投保勞保有違反勞保條例之規定等語，然查，被告公司88年間員工未滿5人，嗣擴大而於91年1月2日始強制投保勞保，為兩造所不爭執，則被告於91年1月2日才將原告投保勞保，核無違反勞保條例之情形。

5.被告另抗辯上開少付113年7月工資、高薪低報之違法情事，因已過30日除斥期間，原告不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約等語。然查，113年7月工資是113年8月才發放，原告在113年8月30日就已通知送達被告，為兩造所不爭執，顯未超過勞基法第14條第2項之30日除斥期間，被告所辯，即無可採。

6.原告既已合法依勞基法第14條第1項第6款規定於113年8月30日終止兩造間之勞動契約，自得依勞工退休金條例第11條第1、2項、第12條第1項、勞基法第14條第1項第6款、第17條請求被告給付資遣費，經本院協同兩造協議簡化爭點（見本院卷一第17、373、375、390頁、本院卷二第13、69、97頁），兩造均同意資遣費合計為319,955元（見本院卷二第121、122頁），則原告請求被告給付資遣費319,955元，亦屬有據。

7.至原告於言詞辯論期日另又主張兩造間勞動契約終止日應為原告勞保退保日即114年4月23日等語（見本院卷二第122、124頁），惟此反於兩造間不爭執事實之合意（見本院卷二第97、98頁），亦與上揭本院所認定之事實，以及原告以1005號郵局存證信函（見本院卷一第55頁）合法通知被告於113年8月30日終止兩造間勞動契約等節不符，自無可採。

(二)原告請求被告給付113年7、8月之工資差額、加班費、特休未休折算工資，合計45,261元等語；被告則為時效抗辯。
查：

1.其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，

01 因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。查，原告請
02 求上開加班費為每月之次月給付工資時即應結算支付，而特
03 休未休折算工資則是每年年底或契約終止時結算，均屬一年
04 或不及一年之定期給付債權，依上開規定，其時效為5年。

05 2.次查，原告於113年10月8日起訴，為兩造所不爭執，並見本
06 院收文章（見本院卷一第11頁），則自108年10月7日以前之
07 加班費、特休未休折算工資請求權，可認已罹於時效，而自
08 同年月8日起時效不消滅，原告自得請求該日以後之加班費
09 及特休未休折算工資。

10 3.就被告尚積欠原告工資差額、自108年10月8日起算加班費及
11 特休未休折算工資，經本院協同兩造協議簡化爭點（見本院
12 卷一第21、23、35、257、259、319至321、327、371、390
13 頁、本院卷二第96至99頁），兩造不再爭執，被告尚積欠原
14 告工資差額為7,098元，而自108年10月8日起算加班費及特
15 休未休折算工資，兩造同意平日加班費為17,070元、休息日
16 加班費為783元、特休未休折算工資為20,310元（見本院卷
17 二第97、98、122頁）。是此部分原告得請求之金額合計為4
18 5,261元（計算式：7,098+17,070+783+20,310=45,261），
19 即屬可採。

20 (三)原告請求被告給付舊制勞工退休金331,464元等語；被告抗
21 辯原告未滿55歲尚不符合請領資格等語，何者可採？

22 1.按勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於勞工
23 退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用勞工
24 退休金條例之退休金制度者，其適用勞工退休金條例前之工
25 作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞
26 動基準法第14條、第53條、第54條規定終止時，雇主應依各
27 法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣
28 費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金
29 條例第11條第1、2項定有明文。上開條文是錯綜句中的交錯
30 語次設計，易言之，依勞基法第14條規定終止勞動契約時，
31 得依勞基法第17條規定請求保留年資的舊制資遣費；依基準

01 法第53條、第54條規定終止勞動契約時，得依勞基法第55條
02 規定計算請求保留年資的舊制退休金。

03 2.次按，勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，
04 得自請退休，勞基法第53條第1、2款定有明文。勞工依前揭
05 條文取得自請退休資格的前題有二：(1)工作15年以上年滿55
06 歲，或工作25年以上。(2)必須是「勞工」，即勞動契約仍存在。
07 若業已終止勞動契約，即失去勞工身份後，方才符合工作
08 15年以上年滿55歲之資格，即無法取得自請退休之權利，
09 也無從以此請求給付依勞基法第55條計算之退休金。

10 3.查，原告為00年0月00日生（見本院卷一第235頁），88年12
11 月28日起至113年8月30日止受僱於被告，工作年資為24年8
12 月又3日，於勞動契約終止時年齡是54歲7月又11日。原告終
13 止兩造間勞動契約時年資未滿25年，年齡也沒滿55歲，而本
14 件勞動契約是依勞基法第14條第1項第6款規定終止，並非依
15 勞基法第53條或第54條規定終止，依上開說明，原告不得依
16 勞工退休金條例第11條第1、2項定請求舊制退休金，也未取
17 得勞基法第53條第1、2款之自請退休資格，自無從請求被告
18 依勞基法第55條計算給付舊制退休金。原告此部分請求，礙
19 難採認。

20 (四)原告以被告歷來有高薪低報之情形，請求補提撥退休金至原
21 告於勞工保險局之勞工退休金專戶，經本院協同兩造協議簡
22 化爭點（見本院卷一第261至269頁、第329、379頁、本院卷
23 二第63、96頁），兩造均同意此部分被告應補提撥退休金金
24 額為37,860元（見本院卷二第98頁），是原告此部分之請求
25 即堪認定。

26 (五)原告得否請求勞退新制雇提收益損失？

27 1.雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
28 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
29 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條
30 第1項、第14條第1項分別定有明文。是雇主為勞工提繳退休
31 金，應依勞工「每月工資」按比例提繳之。而雇主給付勞工

之加班費、特休未休及未返臺休假之工資，均是勞工因付出勞務而獲得之報酬，屬於工資，自應計入「每月工資」提繳勞工退休金。又依勞退條例第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工退休金，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工退休金者，將減損勞工退休金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項規定請求以勞退收益或雇提收益名義存入勞工退休金專戶，如當事人請求賠償損害之聲明如有不當，亦應予以闡明（最高法院112年度台上字第2215號民事判決）。

2. 本基金以每年12月31日為盈虧分配基準日，並應於每年盈虧分配基準日後三個月內，由勞保局辦理盈虧分配。前項盈虧分配，依本基金當年度損益乘以個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數後，除以本基金當年度每日結餘金額累計數所得金額分配。前項金額，以元為單位，角以下四捨五入。基金運用局應於每年盈虧分配基準日後二個月內，通知勞保局本基金當年度損益，勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條定有明文。是【雇提收益】的計算上涉及【本基金當年度損益】、【個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數】、【本基金當年度每日結餘金額累計數】，其中：

(1) 「勞退基金經由本局整體投資運用後，每年獲得的收益均分配於勞工個人專戶內，基金收益分配是依當年度「個別勞工個人專戶每日結餘金額累計數」占「全體勞工個人專戶每日結餘金額累計數」的比例，即按每個勞工個人專戶提繳的期間及金額為計算基礎，由勞保局分配至個別勞工專戶」，有勞動部勞動基金運用局網頁（適用新制退休金制度之勞工個別專戶年度收益金額如何計算？）說明可參。依上開說明，雇提收益的計算中關於「個別勞工個人專戶每日結餘金額累

計數」及「全體勞工個人專戶每日結餘金額累計數」實不單單是最後的累計餘額，也涉及到提繳的期間，即文字上所指將「每日結餘金額」「累計」所得之數。

(2)實務上有依當事人之勞工退休金個人專戶明細資料，以其上該年12月份雇主提繳後之【累計金額】欄所示之累計金額為上開辦法所稱個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數。再乘以勞動部勞動基金運用局之公告勞工退休金條例退休基金最近月份收益率查得該年12月份之收益率計算，惟計算之結果顯與當事人之勞工退休金個人專戶明細資料上該年【雇提收益】之金額不符，也非依提繳的期間計算每日結餘金額累計數，於法不符，應屬誤會。

(3)又依勞動部勞動基金運用局各年度公告之決算，其中會載明該年度決算通過分配賸餘（盈餘）或短絀（虧損）之金額，或可認屬上揭辦法中所指之【本基金當年度損益】，然仍有【個別勞工退休金專戶當年度每日結餘金額累計數】、【本基金當年度每日結餘金額累計數】2數值無處取得。

(4)就個別當事人【雇提收益】損失之計算函詢勞工保險局，其回覆為：「本局係依照勞工退休金條例退休基金管理運用及盈虧分配辦法第8條規定之計算方式辦理各該年度之盈虧分配。是以，雇主應提繳之勞工退休金如未依規定申報提繳並如實繳納，致勞工退休金未足額分配至勞工之退休金個人專戶，則於計算當年度應分配之收益時，未繳納之勞工退休金因未參與當年度勞工退休基金之運用，即無法參與當年度之收益分配。因收益分配之計算與勞工個人專戶提繳的期間及金額攸關，爰本局無法計算該期間原可獲得分配之收益數額。另未足額繳納之退休金如事後補足，則依規定將自補足（繳納）之當年度起參與勞工退休金收益分配，無法回溯計算以前各該年度之收益。」有勞工保險局函覆可參（見本院卷二第90頁），是勞工保險局不回溯計算【雇提收益】損失。

3.當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，民事訴

01 訟法第222條第2項定有明文。又勞工保險局收受雇主提撥之
02 退休金後，會運用於從事投資，其所獲之利益（即雇提收
03 益）則計入勞工之退休金帳戶，故若雇主短少提撥退休金，
04 勞工退休金帳戶當受有雇提收益短少之損害，計算上非不得
05 以該時間雇提收益與原提撥金額之比值乘補足後之應提撥金
06 額，比例計算（臺灣雲林地方法院113年度勞簡字第1號民事
07 判決）。

08 4.查，本件被告就原告之薪資有以多報少之情形，而有少提撥
09 37,860元，認定同前，減損原告退休金專戶之本金及累積收
10 益，原告之財產受有損害，依前開說明，原告自得依該條例
11 第31條第1項規定請求以勞退收益或雇提收益名義存入勞工
12 退休金專戶。參考原告勞工退休金個人專戶明細資料，以各
13 該時間雇提收益與原提撥金額之比值，乘補足後之應提撥金
14 額所得之數額（見本院卷二第63頁），最後一年因未滿1
15 年，依比例計算（見本院卷二第122頁），經本院協同兩造
16 協議簡化爭點，兩造均同意此部分應補提撥雇提收益之金額
17 為34,754元（見本院卷二第98、122、123頁），原告此部分
18 請求之金額，即堪認定。

19 (六)被告另抗辯就上揭短付金額業已於113年9月30日匯款給付3
20 0,344元，有電子轉帳-付款指示明細在卷足參（見被告114
21 年8月14日民事陳報狀所附被證3），則此部分之金額，即應
22 予扣除。

23 (七)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
24 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
25 法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，
26 惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目
27 的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性
28 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
29 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
30 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
31 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第

11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查，本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法通知被告終止勞動契約，依上開規定，自得請求被告開立並交付非自願離職之服務證明書予原告。

(七)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達書狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦有明文。次按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9條定有明文。再按前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞動基準法第17條第3項定有明文。查，本件原告對被告請求之工資差額、加班費、特休未休工資及資遣費債權，均屬有確定期限之給付，既經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本於113年12月2日合法送達被告，有送達證書及本院筆錄（見本院卷一第289、384頁）在卷可稽。從而，原告退縮，統一請求被告自起訴狀繕本送達翌日即113年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告請求：(一)被告應給付原告334,872元（計算式：319,955+45,261-30,344=334,872），及自113年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳72,614元（計算式：37,860+34,754=72,614）至原告之勞退專戶。(三)被告應開立並交付非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件

01 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件
02 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔
03 保後，得免為假執行。至原告敗訴部分既經駁回，其假執行
04 之聲請即失所附麗，應併予駁回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日
10 勞動法庭 法 官 王詩銘

11 以上正本，係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日
15 書記官 曾靖文