

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第130號

原告 王貿聖

訴訟代理人 陳柏顥律師

被告 敦峰汽車工業股份有限公司

法定代理人 呂奇峯

訴訟代理人 李永裕律師

複代理人 王怡茹律師

林志鄙律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣陸拾萬壹仟零壹拾柒元，及自民國一一一年六月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣壹萬肆仟捌佰參拾肆元至原告之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸拾萬壹仟零壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬肆仟捌佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、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。經查，原告起訴時原請求被告給付

01 新臺幣（下同）75萬6,800元本息（見本院卷一第7頁），嗣  
02 於民國111年11月11日具狀變更聲明為：一、被告應給付原  
03 告60萬1,017元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
04 按年息5%計算之利息。二、被告應提繳1萬6,284元至原告之  
05 勞工退休金專戶（見本院卷二第3至5頁）。核屬減縮應受判  
06 決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

07 二、本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民  
08 事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一  
09 造辯論而為判決。

## 10 貳、實體方面

11 一、原告主張：原告自92年10月2日起受僱於訴外人淡水汽車客  
12 運股份有限公司（下稱淡水客運公司），於94年1月3日由雇  
13 主調動至同一事業單位之訴外人金龍汽車製造股份有限公司  
14 （下稱金龍公司），復於103年1月10日調動至同一事業單位  
15 之被告，任職期間均擔任客運車輛檢修人員，並依雇主指示  
16 在木柵、淡水、三重、新店等地維修廠工作，工作時間為每  
17 日上午8時至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間，約  
18 定薪資為每月平均約4萬5,000元，嗣於109年9月1日離職。  
19 然於任職期間為配合被告載客需求及維護行車安全，每月須  
20 輪值夜班5次並由被告排定，即於值班當日下午5時至翌日上  
21 午1時、翌日上午5時至上午8時須進行車輛之檢修，於翌日  
22 上午1時至上午5時則須留守在維修廠，相當於延長工作時數  
23 15小時，惟被告僅給付每次800元之值班費，而未照實給付  
24 加班費，扣除已給付之值班費後，尚積欠加班費60萬220  
25 元；再者，淡水客運公司、金龍公司與被告具有實體同一性  
26 而屬勞動基準法（下稱勞基法）上同一事業單位，原告轉換  
27 公司時間緊接，工作內容完全不變，其任職於上開3間公司  
28 之年資應合併計算，則被告尚積欠原告106年至109年特別休  
29 假未休工資6萬7,872元。此外，原告於任職期間，被告短提  
30 繳勞工退休金1萬6,284元，原告亦得請求被告提繳至其勞工  
31 退休金專戶。爰依勞基法第24條、第38條第4項、勞工退休

01 金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項、第31條第1  
02 項規定提起本件訴訟，就加班費及特別休假未休工資部分為  
03 一部請求而向被告請求60萬1,017元併計付法定遲延利息，  
04 另求命被告提繳1萬6,284元至原告之勞工退休金專戶等語，  
05 並聲明：(一)被告應給付原告60萬1,017元，及自起訴狀繕本  
06 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提  
07 繳1萬6,284元至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准  
08 宣告假執行。

09 二、被告則以：被告依工作規則第13條規定，按照原告意願排定  
10 夜班，而原告輪值夜班時，僅看守工廠、接聽電話，於電話  
11 端協助處理緊急故障及通知拖吊車前往，不赴外排除車輛故  
12 障，有回報故障時始須處理，並可自由活動或休息，既非從  
13 事約定之車輛維修工作，非屬正常工作之延伸，且非持續密  
14 集提出勞務，而為監視性、斷續性工作，應適用勞基法第84  
15 條之1規定，原告每月領取薪資既未低於基本工資，並領有  
16 值班費多年均未表示異議，自不得請求補發加班費。再者，  
17 被告與金龍公司、淡水客運公司登記地址及所營事業互異，  
18 董監事僅部分重疊，非屬同一事業單位，且合併計算年資不  
19 適用於計算特休別休假工資之年資，而被告已於每年度終結  
20 後，給付各年度特別休假未休工資，其請求自任職於淡水客  
21 運公司之日起算特別休假年資之未休工資，實屬無據，甚至  
22 已溢領特休未休工資。此外，被告每月均有按原告之薪資提  
23 繳原告勞工退休金，縱有不足，原告亦僅得請求被告補提繳  
24 9,598元。至端午、中秋、年節獎金僅為恩惠性給付，年終  
25 獎金亦非固定發放，均非屬勞基法所定工資等語，資為抗  
26 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保  
27 請准宣告免為假執行。

28 三、經查，原告於94年1月3日起至102年12月底間，受僱於金龍  
29 公司，擔任車輛維修人員；於103年1月1日起至109年9月1日  
30 間，受僱於被告，擔任車輛維修人員，工作地點在被告的營  
31 業大客車保養檢修場，即自103年1月起係在新光檢修班（臺

01 北市○○區○○路0段00號），自107年10月起改在淡海檢修  
02 班（新北市○○區○○路000號），自108年12月起改在安和  
03 檢修班（新北市○○區○○街0號），工作時間為平日上午8  
04 時至中午12時、下午1時至5時，中午12時至下午1時為午休  
05 時間，週休2日；兩造間並未約定薪資，自103年1月起薪資  
06 明細詳如被證一、被證四；原告任職被告期間，每次值班可  
07 領取800元值夜班津貼，原告最近5年值夜班之日期及次數詳  
08 如被證二統計表，原告已領取之值班津貼詳如被證一薪資明  
09 細「值夜班費」欄所示；原告106年至109年度特別休假天數  
10 分別為2日、1日、1日、15日（被證三），被告給付原告106  
11 年至109年度特休未休工資分別為1萬5,750元、1萬7,550  
12 元、2萬3,698元、3,934元等節，有勞工保險被保險人投保  
13 資料表（明細）、存款往來明細表暨對帳單為憑（見本院卷  
14 一第172頁、第219至252頁），且為兩造所不爭執（見本院  
15 卷二第113至114頁；本院卷三第148至149頁），是此部分之  
16 事實應堪信為真。

#### 17 四、得心證之理由：

18 (一)被告與淡水客運公司、金龍公司是否為同一事業主體？

19 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經  
20 濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基  
21 於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發  
22 展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開  
23 法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概  
24 念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契  
25 約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢  
26 勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌不同法人或  
27 事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質  
28 實施者之控制從屬關係而定，始可保障基本勞動權、強化勞  
29 雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織  
30 （如不斷轉換聘僱之法人）規避勞動基準法（下稱勞基法）  
31 相關規範，庶符誠實信用原則。

01 2.原告主張：原告自92年10月2日起受僱於淡水客運公司，於9  
 02 4年1月3日調動至金龍公司，復於103年1月10日調動至被告  
 03 公司，該等公司具有實質同一性，而為同一事業主體等語，  
 04 業據提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）、經濟部商  
 05 工登記公示資料查詢服務、台灣經濟新報文章為憑（見本院  
 06 卷一第172頁、第253至275頁），並有該等公司之股份有限  
 07 公司變更登記表可證（見本院卷一第375至419頁）。

08 3.觀諸原告提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）（見  
 09 本院卷一第172頁），其自92年10月2日起至94年1月3日止投  
 10 保單位為淡水客運公司，自94年1月3日起至103年1月15日止  
 11 投保單位為金龍公司，自103年1月10日起至109年9月1日止  
 12 投保單位為被告，顯見原告於該等公司之投保期間為連續而  
 13 未中斷；又該等公司所營事業均與汽車業有關，且其等董監  
 14 事組成如下所示：

15 (1)淡水客運公司

16

登記日期	董事長及所代表法人	董事及所代表法人	董事及所代表法人	監察人及所代表法人
92年2月20日	呂奇龍	呂良宗（紅樹林廣告股份有限公司）	呂奇峰	廖美英
93年2月6日	呂奇龍	呂良宗（紅樹林廣告股份有限公司）	呂奇峰	廖美英
93年10月12日	呂奇龍	呂良宗（紅樹林廣告股份有限公司）	呂奇峰	廖美英
95年1月13日	呂奇龍	呂良宗	呂奇峰	廖美英
110年6月9日	呂奇峯（淡水資產管理股份有限公司）	許怡娟（敦峰汽車工業股份有限公司）	呂盈秀（紅樹林廣告股份有限公司）	呂良宗（指南資產管理股份有限公司）

17 (2)金龍公司

18

登記日期	董事長及所代表法人	董事及所代表法人	董事及所代表法人	監察人及所代表法人
94年1月31日	呂良宗（中興	呂奇峯（指南	呂奇龍（淡水	廖美英（光華巴

01

	大業巴士股份有限公司)	汽車客運股份有限公司)	汽車客運股份有限公司)	士股份有限公司)
97年7月24日	呂良宗(中興大業巴士股份有限公司)	呂奇峯(指南汽車客運股份有限公司)	呂奇龍(淡水汽車客運股份有限公司)	廖美英(光華巴士股份有限公司)
102年11月18日	呂良宗(中興大業巴士股份有限公司)	呂奇峯(指南汽車客運股份有限公司)	呂奇龍(淡水汽車客運股份有限公司)	廖美英(光華巴士股份有限公司)
104年1月13日	呂良宗(淡水汽車客運股份有限公司)	呂奇峯(指南汽車客運股份有限公司)	呂奇龍(中興大業巴士股份有限公司)	廖美英(光華巴士股份有限公司)
110年5月26日	呂良宗(台北航運股份有限公司)	呂奇峯(淡水資產管理股份有限公司)	呂奇龍(新北汽車客運股份有限公司)	廖美英(指南資產管理股份有限公司)

02

## (3)被告

03

登記日期	董事長及所代表法人	董事及所代表法人	董事及所代表法人	監察人及所代表法人
103年1月7日	呂奇峯(指南資產管理股份有限公司)	淡水資產管理股份有限公司	金龍汽車製造股份有限公司	紅樹林廣告股份有限公司
111年1月5日	呂奇峯(淡水汽車客運股份有限公司)	許怡娟(淡水資產管理股份有限公司)	呂盈秀(紅樹林廣告股份有限公司)	呂良宗(指南資產管理股份有限公司)

04

由上可知，該等公司之董監事或其等法人董監事之代表人有高度重疊性，甚且該等公司相互間亦曾為他公司之法人董事，堪認該等公司應屬於同一集團，而具實質上同一性，揆諸上開說明，原告於該等公司任職期間之年資應合併計算。

05

06

07

08

## (二)原告請求被告給付加班費部分

09

10

11

12

13

14

15

1.按勞基法為勞動條件最低標準之規定，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業關於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作之加給，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無

01 效。又勞基法於第30條第1項規定勞工正常工作之最高時  
02 間，於第32條規定延長工作時間之事由、時數及程序，旨在  
03 限制雇主任意延長勞工之工作時間，以貫徹保護勞工之政  
04 策，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時  
05 間內之工作性質不同之工作，即非加班（最高法院106年度  
06 台上字第2533號判決意旨參照）。

07 2.經查，證人即被告前員工丘文強於本院言詞辯論時證稱：晚  
08 上值班是排班，1個月會輪5天值班，自下午5時至翌日上午8  
09 時，之後接續早上的工作，值班是處理例如車輛故障等，如  
10 無需維修時，平時在辦公室接電話、看工廠，工作整天的內  
11 容都一樣，上午1點半左右收班，我會趁空檔吃宵夜、洗  
12 澡，翌日上午5時左右車子出去時要再確認一下車輛狀況，  
13 如有補眠頂多眯一下，但具體時間都不一定，只能抓空檔等  
14 語（見本院卷二第27至28頁），而被告亦自陳，值夜班從事  
15 之內容為接聽電話、電話端協助緊急故障排除、通知拖吊車  
16 前往拖吊等（見本院卷二第120頁），可知原告值夜班之工  
17 作內容主要是處理大客車（公車）在外期間遇到故障時之協  
18 助處理、接聽電話、看工廠等，而原告亦非屬適用勞基法第  
19 84條之1之勞工。則有關原告延長工作時間及假日工作之加  
20 給，於勞基法施行後，自應適用勞基法第24條及第39條之規  
21 定。原告於值夜班時，不論有無至現場處理緊急事故，或僅  
22 是以電話協助處理，亦或未遇緊急事故時須在被告處待命，  
23 均處於被告之指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨  
24 時準備給付勞務之狀態，被告得隨時請求給付充分之勞務，  
25 衡以被告負責之交通運輸工具（大客車或公車）維修，攸關  
26 公共安全及社會公益，是原告於備勤待命時間之強度，與實  
27 際提出勞務或勞動契約之工作強度相當，應屬延長工作時  
28 間。至被告就原告值日（夜）時提供之勞務內容與待遇，既  
29 經工作規則第13條訂有規範（見本院卷二第378頁），與正  
30 常工作時間之工作內容是否相同，即非所問。是被告辯稱，  
31 值夜班之工作與延長工時之工作內容並不相同，自不得請求

01 延長工時工資等語（見本院卷二第6頁），要無可採。

02 3.再者，勞基法第24條延長工作時間之工資所定之最低標準，  
03 係依所約定之平日工資為計算基礎，而平日工資，依勞基法  
04 第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性  
05 給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其  
06 他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之。本件原  
07 告既不爭執被告所提出之薪資清冊（見本院卷二第87頁、第  
08 93頁），僅是爭執應加入年終獎金等語（見本院卷二第87  
09 頁）。然按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞  
10 工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、  
11 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任  
12 何名義之經常性給與均屬之。又按勞工與雇主間關於工資之  
13 爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定  
14 為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。  
15 原告自106年起固定自被告處領取春節獎金1萬1,250元，有  
16 薪資清冊可據（見本院卷二第49頁），而被告並未舉證證明  
17 該給付不具有勞務對價性，揆諸上開規定，應認為屬於工  
18 資。

19 4.而原告值班天數依被告提出之被證2所示（見本院卷一第57  
20 至60頁），此為原告所不爭執，是本院依被告提出之薪資清  
21 冊（見本院卷一第55至57頁）計算之結果（需先扣除原告每  
22 月受領之值夜班津貼，並加上被告所給付之特別休假未休工  
23 資、春節獎金等，見本院卷二第49頁），原告之延長工時工  
24 資為66萬8,232元（元以下四捨五入，詳細過程如附表一所  
25 示），扣除被告前以「值夜班津貼」之名義所給付11萬9,20  
26 0元（計算式： $4,000\text{元}\times 22 + 4,800\text{元}\times 5 + 5,600\text{元} + 1,600\text{元}$   
27  $= 119,200\text{元}$ ），原告尚得請求被告給付加班費54萬9,032  
28 元。

29 (三)原告請求被告給付特別休假未休工資部分

30 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
31 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3

01 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
02 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
03 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
04 日，加至30日為止；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其  
05 權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第6項定  
06 有明文。而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未  
07 休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有  
08 明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給  
09 工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日  
10 工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度  
11 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計  
12 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所  
13 得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2  
14 項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計  
15 月者，應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時  
16 間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假  
17 日數。

18 2.經查，被告與淡水客運公司、金龍公司為同一事業主體，原  
19 告於該等公司任職期間之年資應合併計算，已如前述，而原  
20 告自92年10月起任職於淡水客運公司，有勞工保險被保險人  
21 投保資料表可參（見本院卷一第171頁），則其自106年度至  
22 109年度按勞基法第38條第1項規定，分別有19日、20日、21  
23 日、22日之特別休假，扣除其分別已請之特別休假2日、1  
24 日、1日、15日，其尚得請求被告特別休假未休工資日數依  
25 序為17日、19日、20日、7日。

26 3.又原告於各年度前或系爭勞動契約終止前最近1個月受領之  
27 工資（即106年12月、107年12月、108年12月、109年8月）  
28 分別為4萬5,128元、4萬4,183元、4萬2,866元、3萬3,928  
29 元，有薪資清冊可考（見本院卷一第55至56頁），則於加計  
30 班費與年終獎金後，其106年至109年度每日正常工作時間工  
31 資依序應為2,441元【計算式：（45,128元－值夜班津貼4,0

01 00元+應得加班費20,850元+年終獎金11,250元)÷30日=  
02 2,441元,元以下四捨五入)、1,848元【計算式:(44,183  
03 元+年終獎金11,250元)÷30日=1,848元,元以下四捨五  
04 入】、1,804元【計算式:(42,866元+年終獎金11,250  
05 元)÷30日=1,804元,元以下四捨五入】、1,296元【計算  
06 式:(33,928元-值夜班津貼1,600元+應得加班費6,555  
07 元)÷30日=1,296元,元以下四捨五入】，原告所得特別休  
08 假未休工資應為4萬987元(計算式:2,411元×17日=40,987  
09 元)、3萬5,112元(計算式:1,848元×19日=35,112元)、  
10 3萬6,080元(計算式:1,804元×20日=36,080元)、9,072  
11 元(計算式:1,296元×7日=9,072元)，扣除被告已給付之  
12 1萬5,750元、1萬7,550元、2萬3,698元、3,934元，仍得請  
13 求共計6萬319元。

14 (四)綜上，原告得請求之加班費及特別休假未休工資共計為60萬  
15 9,351元，其請求其中之60萬1,017元，尚屬有據。

16 (五)原告請求被告提繳勞工退休金部分

17 1.按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
18 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇  
19 主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低  
20 於勞工每月工資百分之六」，勞退條例第6條第1項及第14條  
21 第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定：「雇主未依  
22 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有  
23 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」是雇主若未依該條  
24 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  
25 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收  
26 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  
27 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月  
28 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  
29 金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條  
30 第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情  
31 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

01 休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上第1602號裁  
02 判意旨參照）。次按「勞工之工資如在當年二月至七月調整  
03 時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知  
04 勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底  
05 前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效」，勞退  
06 條例第15條第2項定有明文。然如勞工每月工資如不固定  
07 者，或新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，依勞  
08 工退休金條例施行細則第15條第2項、第3項規定，前者以最  
09 近3個月工資之平均為準；後者暫以同一工作等級勞工之工  
10 資，依月提繳分級表之標準申報。

11 2.經查，原告每月工資不一，揆諸上開規定，應各以每年2  
12 月、8月前3個月之平均工資計算被告應為原告提繳之退休金  
13 數額，則被告就上開期間應提繳之勞工退休金總額為22萬8,  
14 936元（詳見附表二），然其僅提繳21萬4,102元（見本院卷  
15 一第284至290頁、本院卷二第134至135頁），尚不足1萬4,8  
16 34元（計算式：228,936元－214,102元＝14,834元），是原  
17 告請求被告提繳1萬4,834元至其勞工退休金個人專戶，為有  
18 理由，逾此範圍，為無理由，不予准許。

19 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條第4項規定，請求  
20 被告給付60萬1,017元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年6  
21 月21日（見本院卷一第31頁送達證書）起至清償日止，按年  
22 息5%計算之利息；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、  
23 第31條規定，請求被告提繳1萬4,834元至原告之勞工退休金  
24 專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，  
25 應予駁回。

26 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
27 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
28 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
29 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
30 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
31 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請

01 失所附麗，爰併予駁回。

02 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
03 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
04 之爭點無涉，自無庸逐一論述。至被告於本案言詞辯論終結  
05 後具狀請求再開辯論，本院認無再開之必要，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日

08 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日

13 書 記 官 廖 宣 惟