

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第210號

原告 李素娟

訴訟代理人 趙佑全律師（法扶律師）

被告 佑康股份有限公司

法定代理人 袁友萊

訴訟代理人 林永瀚律師

蕭佳琦律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾參萬陸仟零壹拾玖元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳萬零參拾捌元由被告負擔新臺幣伍仟陸佰柒拾
玖元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾參萬陸仟零壹拾
玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國86年3月10日起任職被告公司，擔任業務祕
書，月薪為新臺幣（下同）72,350元，被告於110年11月8
日稱原告將自訴外人聯邦快遞公司（Fedex）以紅利點數
兌換之電子禮券據為己有，聯邦快遞公司係以電子郵件邀
請原告加入酬賓廣場會員，原告參加後方能以紅利點數兌
換電子禮券，原告認為是獎勵承辦人之活動，即個人電子
郵件接收，原告自110年末擔任承辦人後即未再兌換，被
告既表示為被告公司之財產，原告亦同意返還予被告。詎
被告仍於當日解雇原告，被告上開指控顯係為規避給付原

告之退休金，被告得以申誡、小過、大過等較輕之手段達成警告與懲戒目的，被告卻逕行解雇原告，有違最後手段性，其解雇應非合法，被告若主張原告違反勞動契約或工作規則情節重大，被告應負舉證責任。被告應給付原告資遣費434,100元、預告工資72,350元、工資61,500元、結清舊制差額956,769元，共計1,524,719元，並應補提差額93,336元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金準備金專戶。另被告應開立非自願離職證明書予原告等情。

（二）爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條、第16條、第55條、第22條、第23條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條、第12條、第6條、第14條、就業保險法第25條提起本件訴訟提起本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原告1,524,719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。2、被告應提繳93,336元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備金專戶。3、被告應開立非自願離職證明書予原告。4、第1項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告於108年至110年間，未取得被告同意，擅以被告名義，將屬於被告之紅利點數兌換為禮券，並要求聯邦快遞公司將電子禮券寄至原告私人電子信箱，以防被告發現，兌換次數達5次、時間達3年。原告多次且長期侵占被告財務又積極隱匿，客觀上難期被告採解僱以外之懲處手段，而繼續兩造間僱傭關係，依被告員工到職暨離職管理辦法（下稱系爭辦法）第4.4條「停職、免職、解雇或送交有關機關究辦：（2）偷竊或侵占同仁或公司財物經查明屬實者」，原告違反上開規定，依約被告得解雇原告。另依聯邦快遞公司之酬賓廣場活動條款與細則第1條第4項約定：「若FedEx帳號持有人屬於公司或組織，則該帳號持有人得指定一人作為代表人（『指定代表人』），代理前

述公司或組織註冊『FedEx酬賓廣場』會籍，但不得以其個人名義註冊會籍。任何從『FedEx酬賓廣場』贏得之禮品或禮券，應歸屬於持有該帳號的公司，領獎人須經充份授權方得兌換。每一FedEx帳號持有人，只能設有一名『指定代表人』」。原告違反上開細則，禮券應歸屬於被告公司。原告主張被告終止勞動契約時，原告將得自請退休、初犯此節、對被告損害甚微、非情節重大、被告解雇違反最後手段性原則，惟原告曾於107年間提出辭呈，經被告慰留後續留，原告留任後私自兌換禮券次數5次，前後時間長達3年，非偶一初犯行為，又被告發現原告侵占後，原告態度極不佳，況此行為屬刑法第336條第2項業務侵占，已嚴重破壞兩造間信任基礎，難認損害輕微，已嚴重影響被告內部秩序紀律之維護。

(二) 被告依系爭辦法第4.4條第2款約定及勞基法第12條第1項第4款規定，懲戒性解雇而終止兩造勞動契約，依勞基法第18條第1款規定，原告不得請求被告給付資遣費與預告工資。縱認原告得向被告請求給付資遣費與預告工資，原告月薪應為61,500元，原告將激勵獎金合計後，始有平均月薪72,350元，兩造未約定薪資報酬以年薪14個月計，被告依薪資管理辦法，於每年6月及12月加發之1個月薪資，乃為激勵士氣、提升經營效率之獎勵，為勉勵、恩惠性質之非經常性給與，並非工資；全勤獎金則係被告之福利政策，為勉勵員工性質之非經常性給與，均不得列入平均工資之計算範圍。

(三) 原告請求工資61,500元，乃被告於每年12月時為激勵、勉勵員工，具有恩惠性質之獎金，非被告應給付之義務，被告已於11月終止兩造間勞動契約，原告請求發給當年度12月之激勵獎金，顯屬無據。

(四) 被告未短繳原告之勞工退休金，原告將被告發給之非經常性給與納入月平均工資計算顯有違誤，原告請求被告補提繳93,336元至原告勞工退休金專戶，並無理由。

01 (五) 被告不符法定退休要件，無請領退休金資格，無從向被告
02 請求給付舊制退休金之差額。縱認原告得請求被告給付舊
03 制退休金差額，兩造已合意於103年6月20日結清勞工退休
04 金舊制年資，被告並已給付原告273,181元，原告不得違
05 反兩造協議，再為請求。且原告請求權應自103年6月20日
06 開始起算，原告提起本訴已罹於5年之消滅時效，被告得
07 主張時效抗辯。

08 (六) 被告依勞基法第12條第1項第4款之懲戒性解雇事由終止兩
09 造勞動契約，非屬就業保險法第11條第3項規定之非自願
10 離職，原告請求發給非自願離職證明書，並無理由。

11 (七) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
12 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

13 三、兩造不爭執之事實：

14 (一) 原告於60年5月29日生，86年3月10日起受僱於被告公司，
15 後於110年11月8日終止兩造間勞動契約。原告之勞工保險
16 自86年3月11日起至110年11月8日止，由被告公司為原告
17 投保。

18 (二) 原告於108年至110年間，未曾告知被告公司或事先取得被
19 告公司同意，以私人電子郵件接收聯邦快遞公司發放，應
20 屬於被告公司紅利點數兌換成之電子禮券，並供原告自己
21 使用。相關電子郵件往來紀錄如被證2、被證3所示（即本
22 院卷第103頁至第119頁所示）。

23 (三) 被告公司訂有被證1之員工到職暨離職管理辦法、甲證5之
24 薪資管理辦法（即本院卷第39頁至第40頁、第99頁至第10
25 1頁所示）。

26 (四) 兩造間於103年6月20日簽訂員工結清勞退條例施行前年資
27 同意書，約定年資計算自88年1月1日起至94年6月30日
28 止，年資以6年6月計算，平均工資為44,000元，被告公司
29 已將協議之273,181元給付予原告。原告同意自94年7月1
30 日起採用勞退條例新制。

31 (五) 被告公司自94年7月1日起按月提繳一定金額至原告退休金

專戶，迄兩造終止勞動契約時，被告公司提繳累計630,014元。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定及被告公司員工到職暨離職管理辦法第4.4條第2款約定解雇原告，是否合法？（二）原告主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約，並請求被告公司給付資遣費434,100元、預告工資72,350元及發給非自願離職證明書，是否有理由？（三）原告請求被告公司給付工資61,500元，是否有理由？（四）原告請求被告公司補提繳93,336元至原告勞工退休金專戶，是否有理由？（五）原告請求被告公司給付結清勞退舊制差額956,769元，是否有理由？茲分述如下：

（一）被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定及被告公司員工到職暨離職管理辦法第4.4條第2款約定解雇原告，是否合法？

1、按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，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第1項第4款、第2項自明。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台上字第2465號、104年度台上字

第218號判決意旨參照)。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院104年度台上字第167號判決意旨參照）。又被告公司員工到職暨離職管理辦法第4.4條第2項約定：「停職、免職、解僱或送交有關機關究辦：（2）偷竊或侵佔同仁或公司財物經查明屬實者」（見本院卷第100頁），被告已就員工之解僱事由明定，有使其拘束勞資雙方之意，而原告於知悉前開規定後，願意為被告提供勞務，應認已默示承諾系爭辦法之內容，故系爭辦法已成為兩造勞動契約內容之一部，兩造亦應受其拘束。

2、被告公司前依勞基法第12條第1項第4款規定及系爭辦法第4.4條第2款約定解僱原告，原告主張不符解僱之最後手段性，並非合法云云。經查：

（1）就原告於108年至110年間，未曾告知被告公司或事先取得被告公司同意，以私人電子郵件接收聯邦快遞公司發放，應屬於被告公司紅利點數兌換成之電子禮券，並供原告自己使用，且相關電子郵件往來紀錄如本院卷第103頁至第119頁所示等事實，乃為兩造所不爭執，如前述不爭執事項（二）所示，自堪認定。

（2）觀諸系爭辦法第4.4條第2項之約定內容，原告應明白知悉兩造間之勞動契約明白要求勞工不得有竊盜、侵佔公司財物之情事。而原告前揭私自兌換為電子禮券所用之聯邦快遞公司紅利點數，既為被告公司為處理貨物進口而給付快遞費用獲得，顯然係聯邦快遞公司為吸引、招攬客戶繼續使用該公司快遞服務所為之優惠措施，依原告智識程度及社會經驗，應堪知悉該紅利點數應為回饋實際為交易之「客戶」即被告公司，應無可能有獎勵「承辦人」即原告之餘地，原告辯稱其誤以為係獎勵承辦人而兌換云云，尚非可採，其行為已涉刑事不法。而原告多次冒用被告之聯邦快遞公司紅利點數兌換禮券之

情形，乃分別發生於000年0月0日、107年10月23日、108年4月24日、108年6月11日、109年8月24日共5次，金額分別為2,000元、2,300元、3,500元、2,550元、9,500元，金額雖非高，然期間長達近3年，果非被告自同業知悉有此聯邦快遞公司酬賓計畫，進而向聯邦快遞公司求證始查悉上情，原告亦未曾主動向被告公司告知前情，確實有刻意隱匿、掩飾其不法行為之情事。本院審酌原告在其任職負責業務範圍內，趁其職務之便而為前揭不法行為，確實已違反其應盡忠誠義務，且嚴重影響兩造間之信賴關係，致兩造勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續。且若要求被告容忍原告此種行為，僅得以其他懲處方式而不得懲戒性解雇原告，無異係宣示原告此種不法行為係得以容任，亦將造成被告企業經營及人事人事管理上之困難，從而，被告自得以原告違反系爭辦法第4.4條第2項且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約。而被告係在110年11月8日發現原告前揭違反工作規則且情節重大之情事後，旋於同日終止兩造間之勞動契約，亦無逾越勞基法第12條第2項所定30日除斥期間之情形。

3、綜上，被告本件終止兩造間勞動契約應屬合法。原告前揭主張，應無理由。

(二) 原告主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約，並請求被告公司給付資遣費434,100元、預告工資72,350元及發給非自願離職證明書，是否有理由？

1、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，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定；雇主依第11條或第13條但

書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項定有明文。再按勞動契約終止時，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。又按第1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。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定。

2、原告固主張因被告解雇不合法，且未給付資遣費，故其依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告應給付其資遣費、預告期間折算工資及開立非自願離職證明書云云。然查，本件被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約應屬合法，已如前述，則依前揭勞退條例、勞基法之規定，原告本無請求資遣費、預告期間折算工資之餘地。且因勞動契約業經終止，被告亦無給付原告資遣費及預告期間折算工資之義務，原告更無從以被告未給付資遣費為由，而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，復進一步請求資遣費及預告期間折算工資。且因原告本件遭被告解雇之事由，亦不合於就業保險法第11條第3項之非自願離職之定義，則原告亦不得請求被告開立非自願離職證明書。

（三）原告請求被告公司給付工資61,500元，是否有理由？

1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有

01 明文。是該獎金或分配紅利僅擇一為之即符上開規定，而
02 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉
03 勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非工資。至
04 該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項（最高法院105
05 年度台上字第2274號判決意旨參照）。

06 2、經查，原告主張依被告之薪資管理辦法第5條約定，被告
07 給付加發之工資61,500元云云。惟被告之薪資管理辦法第
08 5條乃載明：「加發獎金：5.1乃為獎勵員工的激勵政
09 策…，本應於次年結算後撥發，雖然現行制度於6月薪資
10 及12月薪資分別加發1個月薪資，但當年度任職未滿一年
11 的員工，當年度加發獎金不予撥發，若員工任職滿一年則
12 於次年的6月或12月補發…。5.2員工離職時間如果在當年
13 度未滿一年者任何加發獎金不與（按：原文如此）撥
14 發。；5.3員工離職時間非公司的加發獎金月份（6月及12
15 月），加發獎金也不與（按：原文如此）計算撥發」（見
16 本院卷第39頁）。揆諸前揭解釋，無論其形式上之名稱為
17 何，均應認為係被告公司對於在職員工之恩惠性給付，而
18 不具工資之性質。而因被告於110年11月8日終止兩造間之
19 勞動契約為合法，則依被告公司薪資管理辦法第5.3條之
20 約定，自無領取該加發獎金之資格。原告此部分之請求，
21 亦無理由。

22 （四）原告請求被告公司補提繳93,336元至原告勞工退休金專
23 戶，是否有理由？

24 原告固主張被告短少提繳93,336元至其勞工退休金專戶云
25 云。然觀諸原告起訴狀附表所記載之薪資金額（見本院卷
26 第25頁），核係將被告給付之加發獎金、全勤獎金、三節
27 獎金加入平均工資計算，則就上開金額何以為工資之一部
28 份而應作為計算提繳勞工退休金之基礎，均未見原告舉證
29 以實其說，自難遽為有利原告之認定。

30 （五）原告請求被告公司給付結清勞退舊制差額956,769元，是
31 否有理由？

01 1、兩造間於103年6月20日簽訂員工結清勞退條例施行前年資
02 同意書，約定年資計算自88年1月1日起至94年6月30日
03 止，年資以6年6月計算，平均工資為44,000元，被告公司
04 已將協議之273,181元給付予原告。原告同意自94年7月1
05 日起採用勞退條例新制等事實，乃為兩造所不爭執，如前
06 述不爭執事項（四）所示，自堪認定。

07 2、原告固主張其係自86年3月10日起任職於被告公司，故於
08 結清舊制年資時其退休年資實應為8年4月、平均工資為7
09 2,350元，前揭兩造結清舊制年資之合意乃低於勞基法第5
10 5條所定最低標準，被告應給付結清舊制之差額956,796元
11 云云。惟查：

12 （1）按勞工適用勞動基準法前之工作年資，其資遣費及退休
13 金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無
14 法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙
15 方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及
16 退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法
17 第84條之2定有明文。又按勞基法係適用於該法第3條所
18 列舉之行業，除勞基法第3條第1至7款所列舉之行業
19 外，87年12月31日以前須經中央主管機關公告指定之事
20 業，始有勞基法之適用，88年1月1日以後，始將勞基法
21 擴大適用，除中央主管機關公告不適用勞基法之行業
22 外，其他一切勞雇關係均有勞基法之適用（改制前行政
23 院勞工委員會87年12月31日（87）台勞動一字第059606
24 號函參照）。經查，被告所營事業包括醫療器材批發
25 業、醫療器材零售業、污染防治設備批發業、污染防治
26 設備零售業、西藥批發業、西藥零售業、精密儀器零售
27 業、精密儀器批發業、藥品檢驗業、國際貿易業、食品
28 什貨、飲料零售業、食品什貨批發業、人力派遣業、醫
29 療器材製造業、除許可業務外，其他法令非禁止或限制
30 之業務等，有被告公司變更登記表附卷可稽（見本院卷
31 第71頁至第74頁）。經核上開業務並非勞基法第3條第1

款至第7款所列舉之「農、林、漁、牧業、礦業及土石採取業、製造業、營造業、水電、煤氣業、運輸、倉儲及通信業、大眾傳播業」，亦無從認為屬87年12月31日以前即經中央主管機關指定適用勞基法之行業，原告復未另行舉證證明被告有何於88年1月1日以前即應適用勞基法之義務，揆諸前揭解釋，僅能認為被告公司自88年1月1日起始有勞基法之適用。依勞基法第84條之2規定，原告之工作年資固得自86年3月10日受僱時起算，然就退休金之給與標準，僅88年1月1日以後適用勞基法之工作年資始得依該法第55條之規定計算，至於87年12月31日以前之工作年資，當時被告尚無勞基法之適用，原告自無從請求被告就該部分之工作年資於結清舊制年資時一併給付。

- (2) 又按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。又依勞基法第1條規定：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。另佐以：第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條第3項定有明文。其立法理由謂：「…依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，僱主始有給付退休金或資遣費之義務，故不宜規定僱主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工

之權益，應屬可行，爰為第3項規定」，是以於勞工退休新舊制度銜接時，勞工之工作年資原則上均應予以保留，僅於勞資雙方依自行協商之方式，以不低於勞基法第55條、第84條之2規定之給與標準結清舊制年資時，例外承認其結清舊制年資之效力。再依勞工退休金條例第11條第3項之反面解釋，如勞資雙方以低於勞基法之給與標準結清年資，自不應發生結清年資之法律效果。

(3) 兩造前固已締結員工結清勞退條例施行前年資同意書，約定結清舊制年資。惟觀諸前揭同意書之約定內容，其就原告於被告公司適用勞基法後之工作年資為6年6月之約定固無錯誤，惟其約定僅給付原告6.5個月平均工資（即6.5個退休金基數），顯然低於勞基法第55條第1項第1款所規定應給與之14個退休金基數，且用以計算退休金基數之平均工資，係以94年6月30日之前6個月內平均工資計算，而非以結清年資時即103年6月20日之前6個月內平均工資計算，亦有違誤。是上開約定內容既低於勞基法之給與標準結清年資，自不生結清年資之效果，原告就被告給付不足部分自得請求給付結清年資差額。且原告之請求權時效亦應自終止勞動契約後即110年11月8日起算，原告於111年3月9日即提起本件訴訟，就此部分請求自無罹於時效問題。

(4) 而就原告得請求結清年資之全部給付金額，其於被告公司適用勞基法後之工作年資為6年6月，為14個退休金基數，其結清年資前6個月，即103年6月20日前6個月之平均工資，因原告未另舉證證明，則依被告為原告提繳新制勞工退休金之月提繳工資57,800元計算（見本院卷第51頁），被告應給付原告809,200元之結清年資金額。扣除被告業已給付之273,181元（如前揭不爭執事項〈四〉所示），被告仍應給付原告536,019元之結清年資差額。是原告之請求於此範圍內，洵屬有據；逾此範圍之請求，為無理由。

01 (5) 原告固另主張被告應給付之前揭結清年資差額，應加計
02 遲延利息云云。惟按勞工退休金之給付，雇主應於勞工
03 退休之日起30日內給付之；給付有確定期限者，債務人
04 自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金
05 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
06 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
07 者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段、民法第2
08 29條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明
09 文。本件原告於本件勞動契約終止時，乃未滿55歲，工
10 作年資為24年7月30日，不符合勞基法第53條自願退休
11 之法定退休要件。而本件僅係基於兩造間協議結清舊制
12 年資，而於低於勞基法範圍准許原告請求該結清年資差
13 額，依前揭規定，被告於原告退休時起始負給付退休金
14 之義務，並自退休之日起30日之翌日方負遲延責任，則
15 原告上開利息請求之範圍，即屬無據，應予駁回。

16 五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項之規定，請求被告
17 給付原告536,019元，洵屬有據，應予准許；原告逾此範圍
18 之請求，為無理由，應予駁回。

19 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
20 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
21 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
22 敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
24 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
25 併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件訴訟費用
27 額，依後附計算書確定如主文所示。

28 中 華 民 國 112 年 6 月 9 日
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 112 年 6 月 9 日

03 書記官 林怡玟

04 訴訟費用計算書

05 項 目 金 額（新臺幣）

06 第一審裁判費 20,038元

07 合 計 20,038元

08 備註：

09 一、原告訴之聲明第1、2項之請求部分，訴訟費用為17,038元，
10 原告部分勝訴，由被告負擔1/3即5,679元，餘11,359元由原
11 告負擔。

12 二、原告訴之聲明第3項之請求部分，訴訟費用為3,000元，原告
13 全部敗訴，由原告負擔。