

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第461號

原告 陳又瑄

賴建宏

被告 優實機電技術顧問股份有限公司

法定代理人 江孟晃

訴訟代理人 江秀玲

鍾凱勳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣參拾玖萬柒仟捌佰貳拾壹元，及自民國111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應給付原告丁○○新臺幣捌萬參仟伍佰肆拾肆元及自民國111年11月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之七十九，原告丙○○負擔百分之十三、原告丁○○負擔百分之八。

被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第十四條第一項第二款、第五款、第六款」之非自願離職證明書予原告丙○○、丁○○。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣參拾玖萬柒仟捌佰貳拾壹元、捌萬參仟伍佰肆拾肆元為原告丙○○、丁○○預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告丙○○自民國100年8月30日起任職於被告，擔任組長，每月薪資為新臺幣（下同）43,000元，最後工作日為111年5月31日。原告丁○○自99年11月1日起任職於被告，至109年5月31日離職，110年4月15日再復職，擔任組長，最後月薪為43,000元，最後工作日為111年5月31日。原告等擔任電機

01 技工組長，依據公司業務分配方式，每位員工受指派有專責
02 客戶名單，必須對所指派客戶名單負責，即各員工必須為所
03 分配之專責客戶獨立且完全處理一切電氣問題，包括電氣大
04 小問題緊急搶修、各種電氣事故故障排除、不定期電氣檢
05 修、電氣零件維修或更換、法定至少每6個月一次定期巡檢
06 等。若客戶有任何緊急電氣狀況無法聯絡上專責人員或無法
07 及時到場進行檢修，被告便會以自行制定之管理規則第7章
08 第3條業務懲罰規定，對專責人員（員工）進行扣薪。因公
09 司採取此種責任分配及扣薪制度，導致包括原告在內之員
10 工，縱使下班時段亦需應對任何可能之突發電氣狀況。被告
11 指派員工客戶名單數量過多，每有電氣事故，原告均必須立
12 即前往專責客戶處修復電氣故障或更換零件，工作內容涉
13 及高壓電，有高度危險性。每位員工在高壓、高危、超時、
14 夜間趕工環境下分身乏術，因此陸續有同仁無法負荷離職。
15 然被告沒有招募新員工，反將離職員工所屬專責客戶名單重
16 新分配予在職員工，使原告二人負擔增加，原告多次向被告
17 負責人反映，負責人僅一再泛稱「會增聘人員、請大家幫
18 忙。」

19 (二)迄111年3月停電事故後，原告等已超過工作極限無法負荷，
20 經原告探詢始知公司並未增聘新人，原告於111年5月5日在
21 辦公室向被告負責人之姊姊（即公司主管）甲○○（以下逕
22 稱其名）反應工作量過重無法負擔，被告僅每年給予特別休
23 假3至5日、未依法給予休假、特休工資等違法缺失，請被告
24 改善及調整工作量。然甲○○僅稱「公司就是這樣」、「公
25 司叫你做如果不做，就是扣你們錢」、「我說怎樣就怎
26 樣...」等語，原告無奈返回辦公座位。詎被告之負責人乙
27 ○○（以下逕稱其名）旋持木棍衝向原告二人，分別朝原告
28 之頭部、肩部猛毆數十下，經在場同事勸阻始罷手，但原告
29 二人已全身是傷，乙○○猶揚言「要呼你斷腳斷手（台
30 語）」。原告二人隨即至醫院就醫，並提出傷害告訴。

31 (三)被告向雇主反映改善調整工作量，及請求合法權益，並無過

分要求，乙○○竟於上班時間在辦公室內，在同事面前持木棒朝原告二人頭、肩要害猛毆，顯有恫嚇員工不得請求法定權益之警告意味，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款「雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」；且被告長期未給予特別休假、特休未休工資，亦構成同條第5、6款「雇主不依勞動契約給付工作報酬....」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」。故原告於111年5月31日寄發存證信函以勞基法第14條第1項第2、5、6款終止勞動契約，請求被告給付資遣費、特休未休工資，並開立非自願離職證明書。

(四)原告丙○○任職期間自100年8月30日至111年5月31日，勞動契約終止前6個月平均工資為70,921元，被告應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，給付原告資遣費381,398元。又原告任職以來，被告每年僅給予特別休假3至5日，低於法定標準，且被告未全額給付特休假致勞工無法請假，屬可歸責於雇主違法，原告丙○○短少特休日數共85日，被告應給付特休未休工資98,533元。被告應給付原告丙○○共計479,931元。

(五)原告丁○○任職期間分別為99年11月1日至109年5月31日、110年4月15日至111年5月31日，勞動契約終止前6個月平均工資為70,397元，被告應依勞退條例第12條第1項給付原告資遣費39,794元。又原告任職以來，被告每年僅給予特別休假3至5日，低於法定標準，且被告未全額給付特休假致勞工無法請假，屬可歸責於雇主違法，原告丁○○短少特休日數共78日，被告應給付特休未休工資94,333元。被告應給付原告丁○○共計134,127元。

(六)乙○○對勞工實施暴行、未依法給予特別休假及特休未休工資，原告分別依勞基法第14條第1項第2、5、6款終止勞動契約，被告應分別開立上開事由之非自願離職證明予原告。

(七)並聲明：1.被告應給付原告丙○○479,931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.被告應給付原告丁○○134,127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。3.被告應開立非自願離職證明予原告丙○○，開立事由為勞基法第14條第1項第2、5、6款。4.被告應開立非自願離職證明予原告丁○○，開立事由為勞基法第14條第1項第2、5、6款

二、被告辯稱：

(一)原告稱遭乙○○毆打成傷，實係因原告於111年5月5日下班前向甲○○咆哮怒吼，作勢毆打甲○○，公司同事見狀連忙去電乙○○趕回公司處理，因乙○○開刀出院身體孱弱，方持木棍防衛其姊，初始只毆打原告丁○○一下，而原告丙○○也加入拉扯行列，均有錄影監視器可稽，原告所述僅向甲○○反映特休假情事，即遭公司負責人施暴毆打，並非事實。惟乙○○打人即有過失，翌日甲○○向原告表示關切，渠等均表沒事，經理也勸解大家心平氣和，原告也照常上班。不料同年6月1日原告無預警不來公司打卡，去電不接，連公司制服、避噪音耳罩、頭頂燈等物均未交回，業務無人交接。

(二)被告承認原告得依勞基法第14條第2項（應為同條第1項第2款之誤繕）終止勞動契約，亦願給付資遣費及特休未休工資，並開立非自願離職證明予原告，惟原告之計算基礎有誤。原告丙○○之年資自100年8月30日起至111年5月31日，共計10年9月無誤。原告丁○○年資自110年4月15日起至111年5月31日，先前任職年資不得併計，故任職年資僅1年又45日。被告為政府核准成立國內第一家有關用電安全維護團體，係專門聘任電氣技術人員（即原告等）並以公司名義受任於各電業法所規定應備電氣技術人員之場所，負責檢驗維護供電設備，被告旗下電氣技術人員被派往客戶處負責定期維護並收取定保費用，如需更換或維修供電設備，亦由被告負責代尋相關供電設備廠商或零組件，並收取相關裝設服務費，等同該些客戶將用電安全維護外包予被告，此為被告之

01 主要業務，擔任技術人員之原告等，因需服務被告之客戶，
02 經常性進公司打卡後即外出巡檢，不會返回公司，原告亦敘
03 及渠等係獨立且完全處理客戶一切電氣問題。甲○○曾試圖
04 要求原告在公司Line群組回報每天巡檢單位與去向，讓公司
05 確保員工出外之人身安全，證明上班時間有在客戶處服務，
06 但原告均拒絕回覆，所有上班行蹤都由原告自行安排，被告
07 完全無法掌握管理，等同責任制，且原告佔客戶為王，不理
08 管理中心之被告。被告雖掌握眾多客戶，但實際上與客戶熟
09 稔並擔任窗口者為各電氣技術人員，所有來自於客戶之服務
10 費、工程款等原告都可與被告對抽金額，等同客戶也是原告
11 最重要的經濟來源，原告起訴指被告為追求報酬不顧原告身
12 心安全，實則最重視客戶的乃原告，此觀原告離職後竊走公
13 司重要文件（例如客戶名單即為事例），跳槽至離職員工所
14 設立之「和泰機電」公司，可見其處心積慮。且原告離職後
15 刻意在客戶面前謊成被老闆打到斷手斷腳，並宣稱被打到住
16 院，更離譜傳送遍體鱗傷照片給客戶博取同情，橫搶被告苦
17 心經營40餘年之客戶。原告丙○○自100年8月進公司至今十
18 餘年，原告丁○○三進三出被告公司，果被告如其所言惡質
19 暴行，原告何不轉職？且原告二人於任職期間曾分別至馬來
20 西亞、日本出遊，其所言是掩飾其出走掠取客戶之合理性。
21 被告並無不讓原告請假之情，被告是責任制組織，原告自由
22 安排其工作，近二年因疫情大量缺工，被告確需技術人員巡
23 檢服務客戶，維持公司營運，僅能隱忍不發，任由原告恣意
24 亂為，卻遭指控為不顧其人身危險。去年6月中旬，被告尚
25 將原告大幅調薪，原告等拍胸無爭議承攬所有客戶，均無抗
26 議工作繁重，卻無預警離職後反稱工作繁重，又投身一模一
27 樣之機電顧問公司「和泰機電」，可見原告自今年初起，已
28 合謀另行出路，製造不利被告事端，而被告在各網站均有徵
29 聘公告，亦陸續有人應徵，原告卻羅織罪名。

30 (三)原告等之薪資結構如下：1.基本薪資均為40,000元；2.職務
31 加給3,000元：因原告任職組長，有帶領入行員工方發放；

01 3.加班費；4.誤餐費：實報實銷，非經常性薪資；5.油雜
02 費：實報實銷，非經常性。6.業務獎金：如有新客戶分配給
03 原告，客戶與被告簽訂定期性巡檢契約，則該新客戶簽約一
04 年內所有費用，被告將25%分帳予原告，屬經常性薪資。7.
05 工程獎金：被告之客戶有關於電氣工程需求改善，會請被告
06 代為尋找施工廠商或自行施工，因此原告將可從中獲取利潤
07 比例，因客戶之工程案件非固定經常性產生，工程金額多寡
08 不一，非屬經常性薪資。8.工程工資：當客戶有工程時，如
09 原告表示有參與該工程，即會個別發給工資，但基於工程工
10 資也是有工程發生時且原告有參與該工程，才會以個案形式
11 給予，亦非經常性薪資。9.年終獎金：依實務見解不計入經
12 常性薪資。綜上，原告薪資中可作為平均工資之計算者，為
13 基本薪資、職務加給、加班費、業務獎金等四者，不包括其
14 他項目。經被告重新計算後，原告丙○○平均薪資為48,449
15 元，平均日薪為1,615元；原告丁○○之平均薪資為49,864
16 元，平均日薪1,662元。依渠等個別服務年資計算，原告丙
17 ○○得請求之資遣費為260,414元，原告丁○○資遣費為28,
18 049元。

19 (四)特休未休部分：依勞基法第38條第4項規定，該權益性質屬
20 一年以下定期給付債權，請求權時效應為5年，被告於110年
21 11月接獲起訴狀繕本，以回溯5年計算，自106年度至110年
22 度，原告丙○○特休未休工資為57,300元（其中已扣除其實
23 際請特休日數，共計特休未休假50日）。原告丙○○自106
24 年度至110年度特休未休為40日，得請求之特休未休工資為5
25 0,000元。

26 (五)又原告請領被告公司之執照費1年，期限至111年11月30日，
27 原告於111年8月初向臺北市產發局撤回執照，因被告已分別
28 支付1年執照6,000元予原告，原告等溢領8至11月份執照費
29 各2,000元，應返還被告，得自渠等請求金額中扣除等語，
30 資為抗辯。

31 (六)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准

01 為免假執行之宣告。

02 三、原告丙○○自100年8月30日起任職於被告，擔任組長，最後
03 工作日為111年5月31日。原告丁○○自99年11月1日起任職
04 於被告，至109年5月31日離職，110年4月15日再復職，擔任
05 組長，最後工作日為111年5月31日。被告之法定代理人乙○○
06 於111年5月5日曾毆傷原告，原告等於同年5月31日發函通
07 知被告終止勞動契約，原告等任職期間有特休未休工資未
08 領，及溢領執照費各2,000元等情，為兩造所無爭執，並有
09 臺北市政府警察局中正第二分局廈門街派出所受（處）理案
10 件證明單、臺北市立聯合醫院和平院區驗傷診斷證明書、臺
11 灣臺北地方檢察署檢察官起訴書、存證信函、勞資爭議調解
12 紀錄等件為憑（見本院卷第67至86頁），堪信為真。

13 四、原告主張兩造間勞動契約業經其依勞基法第14條第1項第2
14 款、第5款、第6款規定，於110年5月31日合法終止，被告應
15 給付原告丙○○資遣費381,398元、特休未休98,533元，應
16 給付原告丁○○資遣費39,794元、特休未休94,333元，並均
17 應開立非自願離職證明書，被告同意開立非自願離職證明
18 書，惟關於給付之金額則以前詞置辯，兩造爭點為：(一)原告
19 等依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款終止勞動契
20 約，是否合法？(二)原告等依勞基法第14條第4項準用第17
21 條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告各給付資遣費之
22 數額為何？(三)原告等依勞基法第38條規定，請求被告各給付
23 特休未休工資之金額為何？(四)原告依勞基法第19條規定，請
24 求被告開立非自願離職證明書，有無理由？茲審酌如下：

25 (一)原告依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款終止勞動契
26 約，是否合法？

27 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
28 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，為勞基法第14
29 條第1項第2款所明定。

30 2.經查，原告於111年5月5日下午6時許，在被告公司內因勞資
31 糾紛遭乙○○持木棍毆打，造成原告二人均受傷一情，為被

告所無爭執，復有臺灣臺北地方檢察署檢察官起訴書（本院卷第79頁）、斷證明書（本院卷第71至78頁）。原告主張遭雇主實施暴行，自屬可採。從而，原告以此為由於111年5月31日依勞基法第14條第1項第2款規定，終止兩造勞動契約，為有所據。

3.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令、致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約兩造間勞動契約，勞基法第14條第1項第5、6款亦有明文。原告等任職期間，被告確有未依法核發特休未休工資予原告等之情事，則原告等依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為由終止勞動契約，亦屬有理。

(二)原告等依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條規定，各得請求被告給付資遣費若干？

1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又按勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費；勞工適用勞退條例之退休金制度者，關於適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14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1/2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，勞基法第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。經查，原告等依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定合法終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，被告自應依上開規定給付原告等資遣費。

2.次按平均工資謂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，勞基法第2條第4款定有明文。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得

工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。事由發生之當日前6個月內所得工資總額，係指常態之工作情況而言，即應以原告常態受薪之工資總額計算平均工資，方屬合理（最高法院75年度台上字第1822號判決意旨參照）。故平均工資之計算，應僅列入正常工作時間之薪資，而排除非屬常態性期間之薪資，資以保障勞工之權益。另按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所謂經常性之給與，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，亦即只要某種給與與工作有對價性，在制度上有經常性者，即屬工資。倘雇主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非為勞工之工作給付之對價。原告等主張其實際領取薪資除誤餐費、油資金貼、年終獎金外，均應計入平均工資計算。被告則抗辯工程工資、工程獎金、績效獎金等項目亦不應列為平均工資計算云云。茲查：

- (1)工程工資、工程獎金部分：依被告公司人事管理規則第7章業務相關規則第1條規定，業務範圍內所產生之工程項目，需填寫施工單後議價確定，經主管核備後辦理；未依程序辦理，公司一概不予承認，該條第3項並規定工程工資計算標準及上限（見本院卷第54至55頁）；被告亦自陳係因原告參與客戶之工程始會發放工程工資，足認工程工資應屬原告為被告因工作所獲得之報酬。又第7章第2條各項獎金之計算（本院卷第55至56頁）：工程獎金係依客戶工程總價扣除材料、工資、營業所得稅、佣金後，按約定比例計算。可知工

程獎金亦屬原告所參與之工程施工，為被告之客戶服務所得，與執行勞務具有對價性。且上開二項目均由被告每月計算，於次月給付予原告等之勞務所得、工程抽成，應為經常性給予，當屬於工資，被告抗辯非經常性給予，難認可採。

(2)年度績效獎金部分：依上開管理規則第7章第2條第4項規定，年度績效獎金之計算為需達成業務工程（70%）結算額度最低10萬元整；方以比例方式計算發放，未達成則不予計算發放。堪認被告規劃年度績效獎金之發放，係以達成業務工程70%結算額度最低10萬元為發放標準，始加發此部分按比例計算之獎金，其性質類如勞基法施行細則第10條第2款所指競賽獎金，乃為激勵員工士氣，加強特殊績效而發給，尚非提供勞務均得受領。足認系爭年度績效獎金應非勞工因工作可獲得經常性給與，與勞基法第2條第3款規定工資係基於勞工勞務提出本身所為之對價給付不符。原告等得計入平均工資計算之項目，應予扣除年度績效獎金。

3.茲計算原告等之平均工資如下(元以下四捨五入)：

編號	原告	12月份工資	1月份工資	2月份工資	3月份工資	4月份工資	5月份工資	平均工資
1	丙○○	64,268元	71,674元	51,943元	53,785元	73,322元	64,926元	63,320元
2	丁○○	73,980元	60,474元	49,556元	66,384元	56,276元	70,601元	62,879元

另被告應給付原告等資遣費金額，如下列「資遣費計算明細表」：

資遣費計算明細表									
編號	原告	到職日	離職日	平均工資	年資			年資基數	資遣費
					年	月	日		
1	丙○○	100年8月30日	111年5月31日	63,320	10	9	2	5又17/45	340,521
2	丁○○	110年4月15日	111年5月31日	62,879	1	1	17	407/720	35,544

(三)原告等依勞基法第38條規定，請求被告各給付特休未休工資之金額為何？

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：(一)1年以上3年未滿者7日。(二)3年以上5年未滿者10日。(三)5年以上10年未滿者14日。(四)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「第

36條所定之例假、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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，105年12月21日修正前之勞基法第38條、第39條分別定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前之勞基法施行細則第24條第3款亦定有明文。

2.原告丙○○主張其任職期間有85日特休未休，原告丁○○主張其有78日特休未休，被告應給付特休未休工資，被告則以前詞置辯；又特別休假未休之工資，其性質屬1年之定期給付債權，其各期給付請求權，自應適用民法第126條規定因5年間不行使而消滅。查原告等之各年度特別休假，應自於該年度終結時起，得請求被告發給工資，然原告等於111年9月26日提起本件訴訟（見本院卷第7頁收狀戳章），故原告等105年度特休未休發給工資之請求權，已罹於5年時效期間而消滅。被上訴人既為時效抗辯，自得拒絕給付，是原告丙○○得請求發給之特休未休工資日數為50日，原告丁○○得請求發給特休未休工資日數為40日，逾此部分即不得請求。原告丙○○請求特休未休工資106年度10,666.67元，107、108年度各11,333.33、109年10,199.99元，110年度15,766.66元，共計59,300元（元以下四捨五入）；原告丁○○請求特休未休工資106年度11,666.67元，107、108年度各12,000元、109年度4,300元，110年度10,033.33元，共計50,000元，均為有理由，應予准許。逾此部分則無理由，不應准許。

(四)原告等依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

1.按勞動契約終止時，勞工請求發給服務證明書，僱主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。且就業服務法第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

01 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準
02 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
03 離職。

04 2.經查，原告等依勞基法第14條第1項第2、5、6款終止兩造勞
05 動契約而離職，符合就業保險法第11條第3項規定所稱之
06 「非自願離職」，其依勞基法第19條規定，請求被告發給離
07 職事由記載為勞基法第14條第1項第2、5、6款之非自願離職
08 證明書，即有理由。

09 五、綜上所述，原告丙○○依退條例第12條請求被告發給資遣費
10 340,521元、依勞基法第38條第4項請求被告發給特休未休工
11 資59,300元，合計399,821元，另扣除溢領執照費2,000元，
12 原告得請求被告給付397,821元及自起訴狀繕本送達翌日（1
13 11年11月10日，參見本院卷第117頁送達證書）起，加計法
14 定遲延利息；原告丁○○依退條例第12條請求被告發給資遣
15 費35,544元、依勞基法第38條第4項請求被告發給特休未休
16 工資50,000元，合計85,544元，扣除溢領之執照費2,000
17 元，則原告丁○○請求被告給付83,544元及自起訴狀繕本送
18 達翌日起加計法定遲延利息；另原告等各依就業保險法第11
19 條第3項規定請求被告核發非自願離職證明，均為有理由，
20 應予准許，超過部分則無理由，應予駁回。

21 六、本件為勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰依
22 勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規定，依職權宣告假
23 執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主
24 即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執
25 行之聲請失所依附，應併予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
27 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
28 述。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 112 年 1 月 31 日
31 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 112 年 1 月 31 日

05 書記官 王文心