臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第280號

原　　告　李漳源
　　陳建清
　　000000000000000000
　　楊文福
　　林龍山
　　許乃軒
　　王演煒
　　陳先福
　　張礽鴻
　　林耿裕
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　詹奕聰律師
　　華育成律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
　　000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如各以附表「應補發金額」欄所示金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告輸變電工程處中區施工處，且均為電機裝修員。而原告9人於民國000年00月間分別與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，並簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。又原告李漳源、林龍山及王演煒兼任司機；原告陳建清、楊文福、許乃軒、陳先福、張礽鴻及林耿裕（下就各別原告逕稱其名，合稱原告）兼職領班。被告按月發給領班加給或兼任司機加給，且依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，如有發生事故，亦須擔負受懲處之風險，且如部屬有發生問題，均需立於第一線處理。又領班職位非屬臨時性、偶發性之需求，係經常性須配置若干人員負責，縱被告公司採單一數額給付方式，仍不減其性質，勞務對價性質相當明確；再依被告公司頒布之司機加給支給要點及108年9月12日致各區營業處之函文，可知擔任司機後，當月份出車未達4次即不予核發司機加給，則此等兼職領班或兼任司機每月所得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且為固定常態工作中可得支領之給與，具有經常性給付，亦為工資之一部。近年來以被告為當事人請求將「領班加給」、「兼任司機加給」列為平均工資計算退休金差額之實務見解，亦均認定上開加給性質為工資。

(二)詎被告於舊制結清日109年7月1日結清原告舊制年資之際，全未將領班加給及兼任司機加給一同納入計算退休金，致其等受有退休金差額之損害，且原告簽署系爭協議書第2條中段所約定平均工資採行之行政院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱經濟部事業計算平均工資項目表）標準，該約定低於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第55條與第84條之2等強制規定，與勞退條例第11條第3項規定不合，故依民法第71條規定應屬無效，應回歸適用勞基法第2條第3款、

第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。職是，應以舊制結清前3個月領班加給、兼任司機加給（即以臺灣省工廠工人退休規則【89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條第1款規定者相乘後，與舊制結清前6個月領班加給、兼任司機加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後，兩者相加即為原告各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清退休金數額漏未將上開加給計入平均工資，致退休金給付數額短少而生之爭議，又依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）94年4月29日勞動4字第0940021560號令可見依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息自屬無誤，故原告之舊制結清金利息起算日，當應自109年8月1日為起算。

(三)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休金差額等語。

(四)並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)兩造於000年00月間簽訂系爭協議書，依協議書第2條文義，僅結清舊制之年資、基數，參照退撫辦法及勞基法辦理，至於平均工資之內涵，則未約定適用勞基法。被告於勞動契約存續期間，本無結清舊制年資之義務。系爭協議書所據之舊制年資結清案，於原告所屬電力工會全程參與協商，經勞雇雙方復就細節達成共識，選擇結清舊制者，並無欠缺議約能

力之情事，且應接受協議拘束，不容隸屬工會之勞工於享受勞資談判成果有利部分之餘，再以個別勞工權益受損為由，訴諸勞基法規定保護。況選擇結清與否，除係勞工自由選擇外，於結清登記截止後，亦可取消結清，充分享有締約自由。遑論適用經濟部事業計算平均工資項目表、退撫辦法可領取退休金總額優於適用勞基法。再者原告可依系爭協議書第8條約定，將結清後退休金轉入新制之個人勞退專戶，除可合併計算年資將來支領勞退新制之月退休金外，依勞退條例施行細則第12條規定，該筆結清金額亦有保證收益，超過保證收益亦可分配至個人勞退專戶，足見系爭協議書並無顯失公平情事。

(二)被告乃經濟部所屬國營事業，退休金核給事宜，係依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條暨行政院核定自64年適用至今之退撫辦法辦理，而非逕予適用勞基法，漠視相同法律位階國管法授權之法規命令。依國管法授權核定之法規命令具維護國家財政穩定之公益價值，故被告員工應整體適用退撫辦法、「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」（下稱系爭作業手冊）及主管機關函釋，以符合法安定性。被告若貿然將本件領班、兼任司機加給納入平均工資計算，除違反依法行政原則外，將衍生其他公部門所屬人員亦要求援引；甚至任職期間應提撥之健保費、保險費或退休準備金將隨之上調，恐造成國家財政嚴重負擔，讓原已困窘之財政雪上加霜；此外，早年退休員工恐將請求追溯補發，徒增司法訟源。

(三)勞基法第2條第3款規定之工資，應同時符合勞務對價性及「經常性給與」要件。至於何種給付始構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行抗辯之關係。勞委會於101年11月12日即以勞動2字第1010084893號函略以：倘雇主為改善勞工之生活而給付之非經常性給與；或縱為經常性給付，惟其給付係為雇主單方之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，仍非屬勞工工作之對

價，允不認屬工資。本件領班、兼任司機加給均未列於經濟部事業平均工資項目表內，經濟部以110年9月7日授營字第11020369710號函函覆領班加給僅具有被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，被告依法當不得將此等項目列入平均工資計算範圍內。系爭領班加給乃「電力危險工作帶班工安責任加給」，以獎勵人員在工安維護上表現為發放初衷，若發生重大工安事故則不發放該期系爭領班加給，類似激勵員工士氣、加強施工、督導績效，且不隨升等、考績晉級及調薪而增加，更非經常性擔任領班，可能依工作目標、性質而選任派充抑或免除而恢復原職級，自屬恩惠性給與而非工資。至兼任司機加給不論每月開車次數，皆支領相同數額之加給，要與出勤多寡無關，全月未開車者，亦仍發給，而連續3個月出車未達4次者，則檢討是否續予指派並填報非固定薪給資料報表併次月薪給發給，故該加給自非經常性給與。且裝修員從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業，駕車乃工作日常之一部，係執行線路維修之附隨業務，並非額外工作。

(四)台灣電力工會107年12月13日發行快訊即稱舊制結清案係獲行政院同意並函復經濟部本於權責辦理，被告於000年00月間召開說明會告知列入平均工資之給與項目，本件原告於108年12月各與被告簽署意願調查表、系爭協議書，同意平均工資依行政院核定之經濟部事業計算平均工資項目表辦理，即已知悉系爭領班、兼任司機加給不列入計算，系爭協議書既無違反勞基法相關規定或低於給與標準，被告自應受拘束，原告於簽署系爭協議書後，已拋棄請領退休金差額之權利，事隔多年方為本件請求，屬權利濫用、有違誠信原則。況從維護行政威信觀點而論，亦不宜宣告系爭協議書無效等語。

(五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第160頁，並依判決格式修正或

刪減文句）：

(一)原告現任職於被告公司輸變電工程處中區施工處，職級為「電機裝修員」，皆為被告僱用人員，屬純勞工。

(二)原告分別自如原告起訴狀附表所示「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，並分別於如附表「舊制年資結清日期」欄所示日期結清舊制年資。原告於勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

(三)原告舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給、兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。

(四)被告公司已於000年00月間與原告簽訂系爭協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據經濟部事業計算平均工資項目表，即稱上開領班加給、兼任司機加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。被告已於原告結清舊制年資後，給付原告除上開領班加給、兼任司機加給未納入平均工資計算以外之舊制年資結清金。

四、本院得心證之理由：

原告主張領班加給及兼任司機加給均屬工資一部，應納入平均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表所示應補發金額欄所示金額及法定遲延利息等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此

等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

(二)次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。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基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。查原告於結算舊制年資前，均受僱於被告，屬勞基法規範之勞工（參不爭執事項(一)），則揆諸前揭法條規定，本件依勞基法第84條之2結算舊制年資之給與標準，依渠等工作年資於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於斯時適用法令即退休規則第9條第1款以及勞基法第55條第1項之規定。

(三)本件領班加給及兼任司機加給均符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，核屬工資之一部分：

再按勞基法之工資，指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，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」

者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照），是領班加給及兼任司機加給是否具工資之性質，端視是否合於「勞務對價性」及「經常性給與」要件而定。經查：

1.原告於任職被告期間除原職外兼職領班而領取領班加給、兼任司機而領取兼任司機加給等情，為兩造所不爭執（參不爭執事項(三)），應值信實。上開加給係渠等受僱期間各同時兼任司機、領班職務所獨有，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，即為勞工於該一般情形下經常可以領得之報酬，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。又工資之認定未必以員工薪資高低、作業種類、考績升等、年資職級之區別為必然，就整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶得為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給、兼任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞務對價性，自難認領班加給、兼任司機加給僅係恩惠性給與而不具工資性質。是以被告所辯領班加給屬工安責任加給、不隨升等調薪而增加，兼任司機加給不論開車次數等皆支領相同數額、

僅屬附隨業務非執行額外工作，故均不具經常性及對價性，應屬勉勵性質之恩惠性給與云云，洵無足取。

2.被告復抗辯經濟部從未將領班加給、兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金云云。然退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而領班加給及兼任司機加給明顯具勞務經常性及勞務對價性，應以勞基法之工資規定列入平均工資範疇，業如前述，則系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。至行政機關相關釋示之行政命令僅有參考性質，並無拘束法院之效力，難採為對其有利之認定，併此敘明。

(四)原告簽署系爭協議書後提起本件訴訟，並無拋棄請求退休金差額之權利，亦無違反誠信原則或權利濫用：

1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第148條定有明文。而權利之行使，是否以損害他人為主要目的，依權利社會化之基本內涵，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，即得視為以損害他人為主要目的。準此，被上訴人有無權利濫用情事，自應衡量其行使權利所得之利益，與上訴人或國家社會因被上訴人行使權利所受之損害，兩相比較，始得判斷之。至所謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內容，避免一方犧牲他方利益以圖利自己，亦應以各方當事人利益為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為妥善運用（最高法院110年度台上字第3036號判決要旨參照）。

2.審諸系爭協議書第2條前段約定：結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理（見本院卷第49頁），可見兩造仍約定應依退撫辦法及勞基法辦理，未排除領班加給、兼任司機加給為工資之一部，難認兩造已就該加給不納入平均工資計算乙節有意思表示合致。而領班加給、兼任司機加給既屬勞基法規定之工資，被告於結清原告舊制年資時，未將領班加給、兼任司機加給納入平均工資為計算，違反勞基法規定，自仍應依勞基法規定標準，補給原告結清舊制年資差額。故被告抗辯原告拋棄請求此部分退休金差額之權利，應受系爭協議書拘束而不得請求云云，仍難憑採。

3.既如前2.所述，原告雖於000年00月間簽署系爭協議書，然並未表明領班加給、兼任司機加給不納入平均工資計算，則渠等提起本件訴訟請求被告給付結清舊制年資退休金差額，並無久不行使權利之情事，被告復未舉證證明原告於上開期間有何足以使人產生其等不欲行使權利之正當信賴，自難認有違誠信原則。又原告依勞基法之標準請求結清舊制年資退休金差額，乃正當權利之行使，難認係專以損害被告為其主要目的，尚難謂原告提起本件訴訟有何權利濫用之情形。是被告此部分所辯，亦非可採。

(五)系爭協議書第2條中段對原告不具拘束力：

1.按勞雇雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算，業如前述，而勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞雇雙方不能以合意排除其適用。

2.查被告雖辯以已得原告及工會同意知悉舊制結清者，就領班加給及兼任司機加給不在約定結清範圍內，而本於自由選擇

決定與伊結清舊制年資，伊並已依約給付，原告自無從請求約定範圍外之給付，而應受拘束，且依系爭協議書第2條約定，領班加給及兼任司機加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，原告不得再主張納入平均工資據以計算舊制結清年資云云。惟系爭協議書第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（按，該項目表未列入領班加給、兼任司機加給）之規定辦理…」（見本院卷第49頁），然領班加給、兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資，已認定如前，則原告結清舊制年資自應將之計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將領班加給、兼任司機加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及原告權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是原告主張系爭協議書第2條中段違反強制規定，渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之領班加給、兼任司機加給計入平均工資等語，要屬有據；被告前開所辯，即難憑採。

(六)原告請求被告補發如附表應補發金額欄所示金額、及利息起算日欄所示日期起至清償日止之法定遲延利息，均有理由：

1.兩造不爭執楊文福結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施行前後（參不爭執事項(二)），依前述勞基法第84條之2規定，勞基法施行前年資應適用退休規則規定計算，勞基法施行後之年資則應依同法第55條規定計算。而按退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資

超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：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」、「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」，故楊文福舊制年資結清基數依上開規定，有分勞基法施行前後計算之區別，其餘原告則均應勞基法第55條第1項計算。

2.次查原告舊制年資結清基數及舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給、兼任司機加給平均金額，均如附表所示，為兩造所不爭（參不爭執事項(三)）。又原告與被告同意結清渠等依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日即109年7月1日前6個月平均工資計發，一次給付之，為年資結清協議書第5條所約定（見本院卷第49頁），而領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資，已如前述，則被告於原告結算舊制年資時，自應將之列入渠等之平均工資計算，是原告請求被告補發舊制結清金差額，均屬有據。揆諸前開規定，將原告結清年資前3個月、6個月領班加給、兼任司機加給，與結清基數分為相乘（小數點以下四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發金額」欄所示之舊制結清金差額，堪認原告請求被告各應補發如上述應補發金額，為有理由。

3.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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%。勞基法第55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定

有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償。另於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資退休金者，既係依勞基法之退休金標準計給，則給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即雇主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之，則被告就原告給付期限即與依系爭協議書給付部分相同，應於109年7月1日結清日後30日內發給，並均應自109年8月1日起算法定遲延利息。從而，原告併請求被告各給付上揭應補發金額之自附表「利息起算日」欄所示之109年8月1日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予允准。

五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、勞退條例第11條第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款等規定，請求被告分別給付原告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　113　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　　馮姿蓉