

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第139號

原告 黃勝裕
林珊如
共同
訴訟代理人 初泓陞律師
李筱萱律師
被告 伯慶股份有限公司

法定代理人 鍾興豪
訴訟代理人 蘇文祺
高佩瑛

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告二人與被告間之僱傭關係均存在。
- 二、被告應自民國113年7月31日起至原告A 0 2復職之日止，按月於次月5日給付原告A 0 2薪資新臺幣40,000元，及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年7月31日起至原告A 0 2復職之日止，按月提撥新臺幣3,036元至原告A 0 2之勞工退休金個人專戶。
- 四、被告應自民國113年7月31日起至原告A 0 3復職之日止，按月於次月5日給付原告A 0 3薪資新臺幣32,800元，及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 五、被告應自民國113年7月31日起至原告A 0 3復職之日止，按月提撥新臺幣2,460元至原告A 0 3之勞工退休金個人專戶。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、本判決第二至三項於各期清償期屆至後得假執行。但被告如

01 分別以每期新臺幣40,000元、新臺幣3,036元為原告A02
02 預供擔保後，各得免為假執行。

03 八、本判決第四至五項於各期清償期屆至後得假執行。但被告如
04 分別以每期新臺幣32,800元、新臺幣2,460元為原告A03
05 預供擔保後，各得免為假執行。

06 事實及理由

07 一、原告主張：A02、A03於民國111年10月3日起受雇於被
08 告，分別擔任資材部之經理、採購課長，因A03持有中度
09 身心障礙手冊，平時需以輪椅代步，除需其配偶A02協助
10 處理去洗手間等日常事務外，也需安排固定時間至醫院接受
11 物理治療或復健，A02亦須陪同前往醫院，而被告於原告
12 入職時即已充分知悉上情，經雙方協商後，約定每週星期
13 一、三、五早上時段原告得安排前往醫院復健而不用到班，
14 兩造亦約定前開時間之薪資會以時薪乘以實際時數予以扣
15 除，並將此工作時間之約定載明於兩造簽署之勞動契約。詎
16 料，被告於113年7月5日單方通知原告變更工作時間及工作
17 內容，要求原告之上下班時間應與其他員工相同，拒絕讓原
18 告再於星期一、三、五早上前往醫院復健，被告逕自片面為
19 工時之調整不僅違反勞動契約第5條第3項約定，更已對原告
20 構成不利勞動條件之變更而違反勞動基準法（下稱勞基法）
21 第10條之1第2款規定。又原告之職務均非業務人員，本無須
22 外出進行任何業務拜訪或業績開發之工作，被告未曾與原告
23 進行溝通，即要求原告必須自行外出拜訪客戶或供應商，不
24 僅未考慮原告是否能夠勝任調動後之工作，更故意將原告2
25 人拆開行動，無視A03係以輪椅移動且需A02協助日常
26 事項之需求，已違反勞基法第10條之1第3款規定。嗣原告向
27 被告表示不同意前述工時及職務的變更後，被告於113年7月
28 9日以「對本身工作不能勝任」為解僱事由發予原告資遣通
29 知單，然因被告終止兩造間勞動契約顯屬違法，兩造間僱傭
30 關係仍然存在，爰依兩造間勞動契約、民法第482條、第487
31 條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第

01 31條第1項規定提起訴訟等語。並聲明：(一)確認原告2人與被
02 告間僱傭關係均存在；(二)被告應自113年7月31日起至A 0 2
03 復職之日止，按月於次月5日給付A 0 2薪資新臺幣（下
04 同）4萬元，及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息；(三)被告應自113年7月31日起至A 0 2復職之日止，
06 按月提撥3,036元至A 0 2之勞工退休金個人專戶；(四)被告
07 應自113年7月31日起至A 0 3復職之日止，按月於次月5日
08 給付A 0 3薪資3萬2,800元，及自次月6日起至清償日止，
09 按週年利率5%計算之利息；(五)被告應自113年7月31日起至A
10 0 3復職之日止，按月提撥2,460元至A 0 3之勞工退休金
11 個人專戶；(六)第2至4項聲明，原告願供擔保請准宣告假執
12 行。

13 二、被告則以：被告於112年度之財報已有營業淨損3,548萬8,29
14 9元，累積至112年12月31日待彌補虧損為5,118萬7,310元，
15 銀行貸款（短期借款）6,137萬4,348元，應付帳款2,527萬
16 5,858元，其他應付款5,279萬2,448元，公司已在實質上虧
17 損當中，如不採取撙節措施，無法阻止更嚴重之虧損。被告
18 前董事長於113年2月因病離世後，被告為求能永續經營，於
19 113年3月28日召集股東臨時會，修改章程、改選董監事、改
20 選董事長，並辦理發行新股對特定人募資5,000萬元，因而
21 公司現已有面臨業務虧損及易主之事實。又「採購」與「訪
22 視及評鑑供應商客戶」，本即為原告2人職務之工作內容，
23 且被告係同意原告一同前往訪視供應商客戶，應為原告可勝
24 任之工作，惟仍遭原告拒絕，顯見原告欠缺配合安置之意
25 願，其等對於所擔任之工作確屬不能勝任。又被告為化粧品
26 GMP認證工廠，惟原告並未取得「SA安全簽署人員」認證資
27 格，亦未具化學、化妝品學、醫學、藥學、毒理學相關科系
28 學歷與資歷，並不適任生產指示、數據收集、品質管理抑或
29 研發設計、現場派工之工作，另工廠之儲運收貨、儲運發料
30 則因料架甚高，且搬運設備操作需具備技能證照與體能，被
31 告亦無法指派此等工作予原告，故被告已無原告能接受之適

01 當工作可供安置，被告無奈之下僅能於113年7月9日預告依
02 勞基法第11條第2款、第4款及第5款於同年月31日終止兩造
03 間勞動契約等語。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁
04 回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第296至297頁）

06 (一)A 0 2、A 0 3於111年10月3日起受僱於被告，A 0 2擔任
07 資材部經理，A 0 3則擔任資材部採購課長，原告平時的勞
08 務提供地為被告之桃園GMP化粧品工廠。

09 (二)111年10月至112年9月被告為A 0 2投保之勞保薪資級距為3
10 萬6,300元，112年9月至113年4月為4萬100元，113年4月至
11 同年7月為5萬600元。111年10月至112年9月被告為A 0 3投
12 保之勞保薪資級距為3萬1,800元，112年9月至113年4月為3
13 萬3,300元，113年4月至同年7月為4萬2,000元。

14 (三)被告與A 0 2約定每月薪資為5萬元，A 0 3每月薪資為4萬
15 1,000元。

16 (四)被告每月應為A 0 2提繳之勞工退休金金額為3,036元，為
17 A 0 3提繳之勞工退休金金額為2,460元。

18 (五)被告於113年7月5日派副廠長通知原告，要求上下班時間為
19 週一至週五早上8時至下午5時，並要求原告各自單獨出外
20 勤，原告當日均不同意調動。

21 (六)被告於113年7月8日以原告不同意調動或變更為由，口頭通
22 知原告資遣。

23 (七)被告於113年7月9日向原告以「對本身工作不能勝任」為解
24 僱事由發予資遣通知單，離職日期為113年7月31日。

25 (八)原告於113年7月9日向被告發出蘆竹郵局存證號碼000255之
26 存證信函，經被告收受。

27 (九)A 0 2與被告於113年7月18日於桃園市勞資爭議處理協會進
28 行勞資爭議調解，該日調解不成立。A 0 3與被告於113年8
29 月2日於桃園市人力資源管理協會進行勞資爭議調解，該日
30 調解不成立。原告於113年10月18日向本院聲請調解，114年
31 4月14日調解不成立。

01 四、得心證之理由：

02 (一)被告於113年7月5日通知原告變更工作時間、職務內容及工
03 作地點等，已違反兩造間勞動契約及勞基法第10條之1規
04 定：

05 1.觀諸原告與被告分別簽署之員工勞動契約，第5條第3項特別
06 約定：「乙方每週一、三、五早上會到醫院做復健」（見本
07 院卷一43、47頁），而被告所提出員工勞動契約，其上並無
08 就工作時間為上開特別約定（見本院卷一第203至213頁），
09 然依原告提出A 0 3與被告人資部門員工張從吟間之Line對
10 話紀錄，A 0 3於111年12月12日傳訊張從吟：「我有重新
11 給你我與SIMON（按：即A 0 2）重新簽訂的勞契約書給
12 你」、「加上了一三五早上需要到醫院復健的條例」等語，
13 張從吟則回覆「是沒錯 最後正本需要轉回來給我」等語
14 （見本院卷一第325頁），足見原告主張其等於入職日當天
15 暫時先按被告所提供之公版格式勞動契約簽署，經被告依兩
16 造約定之勞動條件製作新版本契約後，原告才回簽員工勞動
17 契約予被告等語，堪值採信。參以證人A 0 1於本院具結證
18 稱：我之前擔任被告工廠總經理及廠長，原告2人是由我面
19 試的，A 0 3是109年第1次任職，任職幾個月之後因為爬山
20 關係受傷請假2年，2年期滿後無法再任職，就離職，後來因
21 為當時的採購被調到總公司擔任會計，那個職缺我找不到適
22 合的人，因為A 0 3受傷的是腳，採購的工作是內勤，所以
23 我就徵詢她的意願回來工作，A 0 3是在111年10月3日重新
24 招募入職，因為她無法自行如廁，剛好那時候的資材主管要
25 退休，我就找A 0 3的先生A 0 2來擔任資材主管，我有徵
26 詢過老董事長鍾興億的意見，因為我們的公司的經營理念是
27 善心、優質跟環保，在主管會議及董事會的時候大家都認同
28 這樣的行為；A 0 3星期一、三、五早上要復健，下午就可
29 以回來工作，原告自主性很高，即使下午做不來，也會加
30 班，也會有代理人，對工作的影響不太，現在工廠的採購都
31 是LINE聯繫，在醫院也是可以聯絡到，原告一、三、五上午

01 去復健，這部分都有上簽呈經過同意，在公司的管理部都有
02 留稿，我電腦裡就有她們當時升遷調薪的建議表，公司一定
03 有同意；勞動契約由張從吟制作，原告一、三、五會到醫院
04 做復健應該是在制式契約上加上約定，這個簽完也是回到張
05 從吟這邊做存檔；我認為公司不會在勞動契約上蓋大小章，
06 因為對公司而言不用對外發布，也不會有我簽名，因為我的
07 簽名早在簽呈就已經簽完了，簽呈是由我發給董事長，副本
08 給張從吟，張從吟會將簽呈印出來給董事長簽名，董事長簽
09 名完就存檔等語（見本院卷二第200至203頁），復觀諸證人
10 A 0 1 提出之被告公司112年2月1日年度調薪異動表之簽
11 呈，均有提及A 0 3「每週一三五上午需固定請假至醫院進
12 行復健」、A 0 2「每週一三五上午需固定請假陪同A 0 3
13 至醫院進行復健」等情（見本院卷二第231至233頁），且由
14 被告提出原告110年10月份至113年7月份之實際出勤記錄
15 （見本院卷一第215至277頁），原告確實於每週星期一、
16 三、五上午時段未出勤，於中午過後始到班打卡，足認兩造
17 確實有於勞動契約第5條第3項分別約定「乙方每周一、三、
18 五會到醫院做復健」之勞動條件。被告抗辯其並未就工時調
19 整與原告作勞動契約第5條第3項之約定等語，不足憑採。

20 2.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
21 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
22 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
23 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
24 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
25 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
26 條之1定有明文。其次，雇主調動勞工工作，應斟酌有無企
27 業經營之必要性及調職之合理性，不得對勞工之勞動條件為
28 不利之變更，此不利與否之判斷，應以雇主對勞工調職時所
29 表示之勞動條件為依據（最高法院107年度台上字第422號判
30 決意旨參照）。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
31 之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，其判斷之標準，

01 應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後
02 所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量（最高法院110
03 年度台上字第43號判決意旨參照）。

04 3.經查，被告於113年7月5日派副廠長通知原告，要求上下班
05 時間為週一至週五早上8時至下午5時，並要求原告各自單獨
06 出外勤，原告當日均不同意調動等情，為兩造所不爭執（見
07 兩造不爭執事項(五)），復依原告提出之113年7月5日、8日錄
08 音譯文，被告確實指派副廠長告知原告「希望上下班的時間
09 是可以正常的」、「調整成跟一般的同事上班時間一樣」、
10 「Simon要能夠到現場去拜訪客戶」、「沒有辦法讓兩位可
11 以做相互陪同的這個動作」等語（見本院卷一第51至66
12 頁），然被告於原告入職時即知悉二人有定期前往與陪同前
13 往醫院復健之需求，經雙方協商後約定每週星期一、三、五
14 早上時段原告得安排前往醫院復健而不用到班，業如前述，
15 則被告拒絕讓原告於每週星期一、三、五早上前往醫院復
16 健，顯屬雇主對勞工之工作時間等勞動條件為不利益之變
17 更。又依證人A 0 1於本院之證述，原告為內勤人員，無須
18 跟供貨商拜訪（見本院卷二第207頁），可知原告之職務均
19 無須離開桃園工廠出外進行任何業務拜訪或業績開發，然被
20 告卻要求A 0 2必須單獨出外至現場拜訪客戶，將原告2人
21 拆開行動，未顧及A 0 3甚難僅憑一己之力行動等情形，此
22 舉已對原告形成不利勞動條件之變更。

23 4.被告雖抗辯其係基於企業經營上所必須，調整原告2人之工
24 作時間等語，然被告無預警單方面調動工時、工作內容，而
25 對原告之勞動條件為不利之變更，且未考量A 0 3係以輪椅
26 移動且須由A 0 2協助日常事項之需求，已違反兩造間勞動
27 契約第5條第3項約定以及勞基法第10條之1規定，難謂係適
28 法之工作調動。被告並未就其調職原因提出具體證據加以證
29 明，尚難認上開調動有必要性與合理性。

30 (二)被告依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，並不合
31 法，兩造間僱傭關係仍存在：

- 01 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
02 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
03 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
04 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
05 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
06 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
07 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
08 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
09 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
10 動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院109年度台上
11 字第1399號判決意旨參照）。
- 12 2.被告於113年7月5日單方面通知原告變更工作時間及工作內
13 容，已違反勞動契約第5條第3項約定、勞基法第10條之1規
14 定，經原告表示不同意前開工作調動或變更後，被告隨即於
15 113年7月9日依勞基法第11條第5款事由向原告發出资遣通
16 知，與原告收受被告變更工作時間與工作內容等勞動條件通
17 知以來，經過時間甚短，難認被告終止兩造間勞動契約已有
18 斟酌解僱之最後手段性。
- 19 3.被告雖抗辯其係因工廠並無「人員電梯」設備，無法提供A
20 03合規移動方式，遂對原告作出資遣決定等語。惟A03
21 領有身心障礙手冊，此為兩造所不爭執，則用人單位本應依
22 身心障礙者權益保障法等相關規定提供合理實質性之調整與
23 協助，而非以「無法合規」為理由，逕直將身心障礙者排除
24 於職場之外，被告此舉未保障身心障礙者平等工作權益，已
25 構成違法解僱。
- 26 4.被告另抗辯原告不具「SA安全簽署人員」或「品管工程師證
27 書」，亦無「化學、化妝品、醫學、藥學或毒理學」等相關
28 學經歷等語。然證人A01於本院證稱：A02入職時不需
29 要是否需要具備化學、化妝品、醫學、藥學或毒理學等相關
30 學經歷，因為他做的是後勤單位主管，並非直接執行人員，
31 A03也不需要，因為她要採購的東西大部分是由研發跟品

01 保的人員決定，她就負責下單、議價、做帳；原告也不需要
02 具備SA安全簽署人員、品管工程師證書，SA是指安全性的評
03 估人員，研發者取得這個證書，這是政府法規下的證書，化
04 妝品上市之前需要有安全評估人員簽署，品管工程師則偏向
05 在職進修的證書，沒有法律效力，這是讓客戶安心，是品管
06 跟品保人員會去進修取得的證書；工廠申請GMP認證後，原
07 告並不因此就必須要考取SA安全簽署人員、品管工程師證書
08 嗎，GMP是工廠的證書，和人員無關，原告的工作也不需要
09 考取堆高機執照等語（見本院卷二第205至207頁），復依被
10 告公司組織部門架構，被告廠區之品保、研發、生產（含製
11 造、包裝等）、資材（含倉儲管理、物料控制、採購等）均
12 隸屬不同部門（見本院卷二第67頁），且兩造間勞動契約之
13 職務內容並未要求需具備上述證照或學經歷，是被告依此主
14 張原告有不能勝任工作之情形，顯不可採。

15 5.被告復提出112年9月間之升級轉型智慧化及低碳化診斷輔導
16 報告（見本院卷一第193至195頁），抗辯為提升公司日常管
17 理，而須解僱原告等語。惟此為經濟部針對中小型製造業所
18 提出之低碳及智慧化升級補助計畫，依證人A 0 1之證述，
19 被告係基於行銷目的申請，與原告之工作內容無關（見本院
20 卷二第208頁），是被告此部分抗辯亦非可採，難認為合法
21 解僱事由。

22 6.又雇主應告知勞工其被解僱之事由，不得隨意改列解僱事
23 由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，事後再為變更
24 或增列以他項事由解僱勞工。本件被告於113年7月8日預告
25 解僱原告，其資遣原因為「對本身工作不能勝任」（見本院
26 卷一第67至73頁），可知被告係主張依勞基法第11條第5款
27 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」解僱原告，嗣被告於
28 原告聲請調解後，於114年3月19日勞動調解答辯狀追加勞基
29 法第11條第2款、第4款為解僱原告之解僱事由，難認適法。
30 況原告遭到解僱時，113年7月間被告仍在104人力銀行網站
31 上刊登許多職務職缺（見本院卷一第85頁），解僱原告不久

01 後，亦有新進人員補上原告原先之採購工作，顯見被告並無
02 所謂因業務變更而須裁減勞工之必要，是被告前開抗辯，亦
03 難憑採。

04 7.從而，被告依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，不
05 生合法終止之效力。故原告請求確認原告2人與被告間僱傭
06 關係自113年7月31日起迄今均繼續存在，為有理由。

07 (三)原告依兩造間勞動契約、民法第487條本文、勞退條例第6條
08 第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告給付應
09 付薪資及提撥勞退金至個人專戶，為有理由：

10 1.按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受
11 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本
12 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受
13 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
14 付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給
15 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民
16 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
17 明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為
18 受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之
19 狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義
20 務，仍得請求報酬。

21 2.承前所述，被告於113年7月9日解僱原告2人，終止原告2人
22 與被告間之勞動契約，並不合法，則原告請求確認兩造間僱
23 傭關係存在，即屬有據。又原告於113年7月9日向被告發出
24 蘆竹郵局存證號碼000255之存證信函，該信函內容已將準備
25 給付勞務之事實通知被告（見本院卷一第75至79頁），惟為
26 被告所拒絕，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍
27 應給付薪資予原告。又兩造均不爭執A 0 2每月薪資為5萬
28 元，A 0 3每月薪資為4萬1,000元，而依兩造間勞動契約，
29 其等薪資均會扣除其等每週一、三、五上午時段之時薪，每
30 個月扣除48小時（見本院卷二第231至233頁），故A 0 2每
31 月實領薪資4萬元【計算式： $50,000 - (50,000 \div 30 \div 8 \times 48) = 4$

01 0,000】、A 0 3 每月實領薪資為3萬2,800元【計算式：41,000－(41,000÷30÷8×48)=32,800】。是原告請求被告自113
02 年7月31日起至A 0 2 復職之日止，按月於次月5日給付A 0
03 2 薪資4萬元，及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計
04 算之利息，並請求被告自113年7月31日起至A 0 3 復職之日
05 止，按月於次月5日給付A 0 3 薪資3萬2,800元，及自次月6
06 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有據。

07
08 3.再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
09 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之
10 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本
11 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
12 害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項
13 及第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查A 0 2 之勞
14 工投保薪資為每月5萬元，A 0 3 之勞工投保薪資為每月4萬
15 1,000元，對照000年0月0日生效之勞工退休金提繳分級表之
16 月提繳工資（見本院卷一第87頁），A 0 2 為5萬600元（級
17 距為第37級），以6%計算則每月雇主應提繳金額為3,036
18 元，而A 0 3 為4萬1,000元（級距為第32級），以6%計算則
19 每月雇主應提繳金額為2,460元。是原告依前開規定，請求
20 被告自113年7月31日起至A 0 2 復職之日止，按月提撥3,03
21 6元至A 0 2 之勞工退休金個人專戶，並自113年7月31日起
22 至A 0 3 復職之日止，按月提撥2,460元至A 0 3 之勞工退
23 休金個人專戶，亦屬有據。

24 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第482條、第487
25 條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第
26 31條第1項規定，請求：(一)確認原告2人與被告間僱傭關係均
27 存在；(二)被告應自113年7月31日起至A 0 2 復職之日止，按
28 月於次月5日給付A 0 2 薪資4萬元，及自次月6日起至清償
29 日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自113年7月31日
30 起至A 0 2 復職之日止，按月提撥3,036元至A 0 2 之勞工
31 退休金個人專戶；(四)被告應自113年7月31日起至A 0 3 復職

01 之日止，按月於次月5日給付A O 3薪資3萬2,800元，及自
02 次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被告
03 應自113年7月31日起至A O 3復職之日止，按月提撥2,460
04 元至A O 3之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

05 六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第2至5項所示金錢給
06 付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
07 依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執
08 行，並酌定相當之金額。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
10 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日
13 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日
18 書 記 官 林 政 彬