

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第46號

原告 簡瑞羿

訴訟代理人 陳世杰律師(法扶律師)

被告 心港國際有限公司

法定代理人 范雪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬貳仟伍佰貳拾玖元，及自民國一一四年三月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳仟肆佰壹拾貳元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國一一一年三月十四日、離職事由記載為勞動基準法第十四條第一項第五款及第六款之非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾伍萬貳仟伍佰貳拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟肆佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自民國111年3月1日起至113年3月14日受僱於被告，並
03 自112年5月起擔任「HANKO 60」酒吧店長一職。兩造約定原
04 告之月薪原為新臺幣（下同）2萬6,000元，嗣於111年8月調
05 薪為3萬元，111年12月調薪為3萬3,000元，112年4月調薪為
06 3萬8,000元，112年11月調薪4萬5,000元。兩造約定原告之
07 工作時間為：週日至週四為18時30分起至翌日凌晨2時，週
08 五及週六為18時30分起至翌日凌晨3時；休假為一例一休，
09 月休9日。原告任職期間，被告並未依照原告薪資水準為原
10 告投保勞工保險及提繳勞工退休金；被告實際負責人在工作
11 上不時苛責原告或為不當對待；此外被告本應匯款零用金予
12 原告以供酒吧支付款項，卻有忘記匯款零用金等情事，致原
13 告為被告代墊酒吧支出；又原告工作超過兩造約定工時，或
14 利用休息日、例假工作之情況，被告皆未給付加班費，顯已
15 違反兩造間勞動契約及勞動基準法、勞工保險條例、勞工退
16 休金條例等有關規定，原告乃於113年3月14日以勞動基準法
17 第14條第1項第5款、第6款之規定終止兩造勞動契約。

18 (二)茲就被告應給付原告之金額臚列如下：

19 1、資遣費4萬5,804元：

20 原告112年4月起月薪為3萬8,000元，112年11月調薪至4萬5,
21 000元，加計112年9月15日至30日之延長工時加班費437元、
22 112年10月延長工時加班費874元、112年11月至113年2月延
23 長工時加班費3,058元，原告於113年3月14日離職6個月平均
24 工資應為4萬4,930元【計算式： $\{(3萬8,633元 + 437元) \div 30 \times$
25 $16 + 437元 + (4萬4,875元 + 874元) + (4萬5,000元 \times 4 + 3,0$
26 $58元) + (4萬5,000元 \div 30 \times 13)\} \div 6 = 4萬4,930元$ 】，以原告
27 離職時年資2年15日計算資遣費為4萬5,804元【計算式： $4萬$
28 $4,930元 \times (1 + 7/360) = 4萬5,804元$ 】。

29 2、113年3月工資1萬9,500元：

30 原告於113年3月上班13日，工資為1萬9,500元（計算式： 4
31 $萬5,000元 \div 30日 \times 13日 = 1萬9,500元$ ）。

01 3、延長工時工資5萬1,833元：

02 (1)平日延長工時工資1萬526元：

03 原告於112年5月至10月之月薪為3萬8,000元，每月工時233
04 小時，時薪計為163元（計算式： $3萬8,000元 \div 233 = 163.09$
05 元，小數點以下四捨五入，下同）；原告於112年11月至113
06 年2月之月薪為4萬5,000元，時薪計為193元（計算式： $4萬$
07 $5,000元 \div 233 = 193.13元$ ）。原告於112年5月至10月每月之
08 平日延長工時未超過2小時部分分別為7小時、7.5小時、4.5
09 小時、3小時、2.5小時、4小時，合計28.5小時；延長工時
10 超過2小時部分時數則為2.5小時；於112年11月至113年2月
11 每月之平日延長加班時數未超過2小時部分分別為2小時、5.
12 5小時、2.5小時、4小時，合計14小時。是平日延長工時工
13 資合計為1萬526元【計算式： $163元 \times (1.34 \times 28.5 + 1.67 \times 2.$
14 $5) + 193元 \times 1.34 \times 14 = 1萬526.172元$ 】。

15 (2)例假日或休息日延長工時工資2萬607元：

16 原告於112年5月至113年2月間，於休息日上班共計10日、例
17 假日上班1日。其中112年11月以前，於休息日工作7日，以
18 每日7.5小時計算，延長工時工資為1萬3,538元【計算式： 1
19 $63元 \times (1.34 \times 2 + 1.67 \times 5.5) \times 7 = 1萬3,537.96元$ 】，加計例
20 假日工作1日1,267元（計算式： $3萬8,000元 \div 30 = 1266.66$
21 元）；112年11月以後，於休息日工作3日，計算為5,802元
22 【計算式： $193元 \times (1.34 \times 2 + 1.67 \times 5.5) \times 3 = 6869.83$
23 元】。以上例假日或休息日延長工時工資合計2萬607元（計
24 算式： $1萬3,538元 + 1,267元 + 5,802元 = 2萬607元$ ）。

25 (3)國定假日加班費2萬700元：

26 原告任職期間包含一例一休在內，每月休假9日，因此111
27 年、112年、113年包含國定假日及一例一休應分別有93日、
28 117日、22日之休假，原告僅休90日、108日、18日，未休之
29 國定假日換算加班費應為2萬700元（計算式： $3萬3,000元 \div 3$
30 $0 \times 3 + 3萬,000元 \div 30 \times 9 + 4萬5,000元 \div 30 \times 4 = 2萬700元$ ）

31 (4)綜上，被告應給付原告延長工時工資共計為5萬1,833元（計

算式：1萬526元+2萬607元+2萬700元=5萬1,833元)

4、特休未休工資1萬5,000元：(16、296)

原告自111年3月1日起受雇被告，至113年2月28日止已滿二年，應有10日特別休假，原告未曾請特別休假，得請求換算工資為1萬5,000元（計算式：4萬5,000元÷30×10=1萬5,000元）。

5、代墊費用1萬6,338元：

原告於113年3月間未被告代墊1萬6,338元，被告迄今尚未償還分毫。

6、失業給付所受損失4,054元：

原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，於113年3月14日向被告表示終止勞動契約，屬非自願離職，倘被告據實為原告投保勞工保險及就業保險，原告本可領取1個月失業給付3萬5,627元【計算式：(3萬8,800元+4萬5,800元×5)÷6×80%=3萬5,626.66元】，但因被告未確實投保，以致原告僅領取3萬1,573元，被告應依就業保險法第38條第3項之規定，賠償短少之4,054元（計算式：3萬5,627元—3萬1,573元=4,054元）。

7、綜上，被告應給付原告15萬2,529元（計算式：1萬9,500元+5萬1,833元+1萬5,000元+4萬5,804元+1萬6,338元+4,054元=15萬2,529元）。

(三)此外，原告任職被告期間，薪資經數次調整，惟被告未於調薪後為原告提高勞工保險月投保薪資及勞工退休金月提繳薪資水準，於111年12月才提高投保薪資3萬3,000元，於112年6月才將勞工保險月投保薪資及勞工退休金月提繳薪資水準提高投保薪資為3萬8,200元，113年3月才提高至4萬5,800元，所提繳金額短少2,412元【計算式：(2,292元—1,998元)×2+(2,748元—2,292元)×4=2,412元】，被告應補提繳2,412元至原告勞工退休金專戶。又原告係以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定，於113年3月14日向被告表示終止勞動契約，被告應開立非自願離職證明書予原告。

01 (四)為此，爰依兩造勞動契約、勞動基準法第22條第2項、第17
02 條、第19條、第24條第2項、第36條第1項及第39條、第38條
03 第1、4項、勞工退休金條例第12條第1、2項、第14條第1
04 項、就業保險法第11條第3項、第23條第3項、第38條第3
05 項、民法第179條之規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告
06 應給付原告15萬2,529元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
07 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應補提繳
08 2,412元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立載有原告
09 姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到
10 職日期，暨記載離職日期為111年3月14日、離職事由記載係
11 為勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明
12 書予原告。

13 二、被告未於言詞辯論期日到場，其提出書狀略以：

14 原告原擔任被告所經營酒館之店長，於113年3月14日突然連
15 同當時另一外主管即訴外人鄭力瑋無預警離職。原告當日雖
16 以被告勞健保投保金額不實為由，主張依勞動基準法第14條
17 第1項第6款終止勞動契約，然依據勞工保險條例第14條第2
18 項規定，2月至7月之調薪應於當年8月底前申報，9月1日生
19 效；8月至次年1月之調薪應於次年2月底前申報，3月1日生
20 效。被告就原告於112年4月之調薪，已於同年5月申報，6月
21 1日生效；就112年11月調薪，已於113年2月申報，3月1日生
22 效，並未違反勞工保險條例規定，並無原告主張之投保金額
23 不實之情況，故原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款終
24 止勞動契約，於法未合。茲就原告各項請求駁斥如下：

25 1、原告主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，於
26 法未合，則原告請求資遣費，即無理由。

27 2、對於原告請求113年3月薪資1萬9,500元，及請求補提撥勞工
28 退休金2,412元，被告不爭執。然原告於111年3月1日至113
29 年3月19日在職期間，合計休假有280日，遠超過原告所主張
30 「國定假日、一例一休」計算休假總日數232日，縱使扣除
31 原告聲稱之特休為休10日，原告仍溢領38日薪資，以原告月

01 薪3萬8,000元及4萬5,000元之平均數4萬1,500元【計算式：
02 (3萬8,000元+4萬5,000元)÷2=4萬1,500元】為計算基
03 準，原告至少溢領薪資5萬2,554元（計算式：4萬1,500元÷3
04 0×38=5萬2,554元），已足抵銷上開金額，爰於原告溢領薪
05 資範圍內主張抵銷。且原告有溢領薪資、債務不履行、上班
06 時間到鄰居競爭店家兼職之詐欺侵權行為，故被告對原告亦
07 有損害賠償請求權，將視情況主張或以該債權之一部為抵
08 銷。

09 3、原告所提原證12單據無法看出「抬頭為被告之憑證，原告已
10 經付款」，或「原告付款之憑證，係為被告代墊或為被告使
11 用」，故原告請求返還代墊款部分，於原告證明各憑證實際
12 付款人及實際使用人之前，並無理由。

13 4、被告無法讀取原告所提出原證13光碟，原告復未敘明所提出
14 附件1至3之原始出處及佐證，被告否認原告引用上開證物所
15 為加班費之請求。

16 5、針對原告主張特休未休工資部分，被告依據原告於112年3月
17 至113年2月之打卡紀錄整理而得原告該年度工作209日、休
18 息157日，相較原告所主張兩造約定月休9日即年休108日而
19 言，原告已多休了49日，且此部分被告僅於112年9月扣過原
20 告1日病假，其餘均依照兩造約定薪資給足薪水。準此，原
21 告多休之假日已超過原告所主張特休10日，故原告以特休未
22 休請求被告給付工資，並無理由。

23 6、被告為原告之投保並無違反勞工保險條例，且原告於113年3
24 月14日終止兩造勞動契約不生效力，故原告請求失業給付，
25 為無理由。

26 7、原告於113年3月14日終止兩造勞動契約不生效力，且原告真
27 實離職原因乃「自113年3月15日起連續曠職3日以上，經被
28 告終止契約」，顯非自願離職，故被告無法開立非自願離職
29 證明書等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、本院之判斷：

31 (一)原告於113年3月14日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6

01 款規定終止兩造勞動契約，應為合法：

02 1、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
03 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
04 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準
05 法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。

06 2、經查，原告於113年3月14日，以被告勞健保投保金額不實為
07 由，主張依勞動基準法第14條之規定終止兩造勞動契約，此
08 有兩造間通訊軟體對話紀錄及存證信函在卷可稽（見本院卷
09 第103、147頁）。原告於終止兩造勞動契約時已提及所一句
10 法條為勞動基準法第14條之規定，並於訴訟中另主張被告未
11 依勞動基準法及勞動契約之約定給付加班費之事由同為其終
12 止兩造勞動契約之事由（見本院卷第172頁），本院自應一
13 併審酌原告以上開事由終止兩造勞動契約是否合法。依據原
14 告所提出原證13之1所示112年5月至113年2月間出勤紀錄資
15 料（見本院卷第185至208頁），可知原告於任職被告期間確
16 有多日加班，而互核原告所提出原證2、原證3薪資資料（見
17 本院卷第31至47頁），可見被告並未計算加班時數給付延長
18 工時工資與原告，此部分即可認被告有勞動基準法第14條第
19 1項第5款不依勞動契約給付工作報酬，及同條第6款違反勞
20 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之事實，是原告
21 於114年3月14日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規
22 定終止兩造勞動契約，洵屬適法。

23 （二）茲就原告各項請求有無理由分述如下：

24 1、原告請求被告給付資遣費4萬5,804元，為有理由：

25 系爭勞動契約業經原告於113年3月14日依勞動基準法第14條
26 第1項第6款之規定合法終止，已經本院認定於前，則原告依
27 據勞工退休金條例第12條之規定請求被告給付資遣費，即於
28 法有據，而被告對原告上開資遣費請求金額之計算式未予爭
29 執，是原告此部分請求，為有理由。

30 2、原告請求被告給付113年3月薪資1萬9,500元，為有理由：

31 被告不爭執尚未給付原告113年3月薪資1萬9,500元，僅以原

告有溢領薪資為由為抵銷之抗辯（見本院卷第145頁）。然查，被告所提出被證2所示原告上下班刷卡紀錄（見本院卷第153至166頁），僅有112年3月至113年3月之紀錄，欠缺112年3月以前相關紀錄，則其所辯「原告於111年3月1至113年3月19日在職期間，合計休假280日」乙節，即乏相關事證可佐，難以逕採。遑論被告並未舉證原告任職期間之各日休假究為特別休假或事病假等假別，更難認原告於任職被告期間確有被告所抗辯溢領薪資之情事。準此，被告未能提出證據證明原告確有溢領薪資之情，其以原告溢領薪資為由而為抵銷抗辯，即不可採；原告請求被告給付113年3月薪資1萬9,500元，為有理由。

- 3、原告請求被告給付延長工時工資5萬1,833元，為有理由：
原告請求被告給付延長工時工資5萬1,833元，業據提出原證13之1所示112年5月至113年2月間出勤紀錄資料（見本院卷第185至208頁），顯示原告有所主張平日、例假日或休息日，及國定假日加班之事實，互核與原證16班表所示排班相符（見本院卷第209至233頁），且參原證17通訊軟體對話紀錄（見本院卷第235頁），及被告所提出「原告在職期間自行依據刷卡紀錄計算當月薪資之表格」（見本院卷第249至267頁），可認上開出勤紀錄於原告在職期間業經被告逐月確認，堪可採認。而原告計算延長工時工資之方式及數額，未經被告爭執，是原告主張請求被告給付延長工時工資5萬1,833元，即有理由。至被告所提出被證2統計表（見本院卷第151頁）所示原告出勤紀錄，雖與原告上開統計之工作日數略有差異，然被告自認所提出之被證2上下班刷卡紀錄（見本院卷第153至166頁），與其所提出「原告在職期間自行依據刷卡紀錄計算當月薪資之表格」相符（見本院卷第248頁），而上開「原告在職期間自行依據刷卡紀錄計算當月薪資之表格」又與原告所提原證13之1出勤紀錄相同，顯見兩造計算原告出缺勤所依憑之原始文件相同，僅被告於計算時略有誤差而造成最終計算數字之差異而已，併此敘明。

01 4、原告請求被告給付特休未休工資1萬5,000元，為有理由：
02 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
03 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
04 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
05 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
06 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
07 日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終
08 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1
09 項、第4項前段分別定有明文。查原告自111年3月1日起受僱
10 於被告，於113年3月1日已滿2年，應有10日特別休假，而兩
11 造之勞動契約於113年3月14日業已終止，原告自得就上開尚
12 未休畢之10日特別休假請求被告發給工資1萬5,000元（計算
13 式：4萬5,000元÷30×10＝1萬5,000元）。被告雖提出被證2
14 統計表及刷卡紀錄，抗辯原告自112年3月起至113年2月間已
15 多休49日，然姑不論其前開統計數字是否屬實，被告未區分
16 原告所請假別是否為休假、病假或事假等，復未舉證證明原
17 告已將上開自113年3月1日起依法得享有之10日特休休畢，
18 徒以113年3月1日前原告之出缺勤狀況抗辯原告不得再請求
19 自113年3月1日起依法得享有之10日特休未休工資，尚非可
20 採。準此，原告請求被告給付特休未休工資1萬5,000元，為
21 有理由。

22 5、原告請求被告給付代墊費用1萬6,338元，為有理由：
23 原告請求被告給付代墊費用1萬6,338元，業據提出原證9兩
24 造通訊軟體對話紀錄、原證12單據、原證18工作紀錄為證
25 （見本院卷第101、107至111、237至242頁）。被告雖爭執
26 上開單據未能顯示實際付款人與實際使用人，然參上開單據
27 所示品項與日期，互核均與工作紀錄所示採買品項與日期相
28 符，堪認上開單據之支出確係用於被告。而執有收據憑證之
29 人即足認為實際付款之人，此為常態之事實，被告空言否認
30 原告為實際付款人，卻未就此變態事實提出證據佐證，所辯
31 自不足採。準此，原告請求被告給付代墊費用1萬6,338元，

01 為有理由。

02 6、原告請求被告給付失業給付所受損失4,054元，為有理由：

03 按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少
04 報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
05 額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返
06 還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給
07 付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保
08 險法第38條第3項定有明文。經查，兩造間勞動契約經原告
09 於113年3月14日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之
10 規定合法終止，業經本院認定如前。依據原告任職被告期間
11 之薪資資料所示（見本院卷第31至47頁），原告於112年11
12 月間薪資由3萬8,000元調整至4萬5,000元，原告於113年3月
13 14日依法終止兩造勞動契約後，本可領取之1個月失業給付
14 金額為3萬5,627元【計算式：（3萬8,200元＋4萬5,800元×
15 5）÷6×80％＝3萬5,627元】，然參原告所提出之勞工保險最
16 新異動紀錄（見本院卷第53頁），被告於112年11月至113年
17 2月間為原告投保之薪資仍為3萬8,200元，於113年3月1日始
18 以4萬5,800元投保，有投保薪資以多報少之情況，原告因此
19 僅能領取失業給付3萬1,573元，有勞動部勞工保險局函在卷
20 可稽（見本院卷第115頁）。準此，原告依據上開就業保險
21 法第38條第3項之規定，請求被告給付失業給付所受損失4,0
22 54元（計算式：3萬5,627元－3萬1,573元＝4,054元），即
23 有理由。

24 7、原告請求被告補提繳勞工退休金差額2,412元，為有理由：

25 被告不爭執應為原告補提繳勞工退休金差額2,412元，僅以
26 原告溢領之薪資為抵銷抗辯（見本院卷第145頁），然被告
27 上開抵銷抗辯為不可採，業經本院認定如前。準此，原告請
28 求被告補提繳勞工退休金差額2,412元，為有理由。

29 8、原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由：

30 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
31 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。兩造間勞動

01 契約經原告於113年3月14日依勞動基準法第14條第1項第5
02 款、第6款之規定合法終止，業經本院認定如前，準此，原
03 告請求被告開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身
04 分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為111年3
05 月14日、離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5款及第
06 6款之非自願離職證明書，即有理由。

07 (三)綜上所述，原告請求被告給付15萬2,529元（計算式：4萬5,
08 804元+1萬9,500元+5萬1,833元+1萬5,000元+1萬6,338
09 元+4,054元=15萬2,529元），並請求被告提繳2,412元至
10 原告之勞工退休金個人專戶，暨開立非自願離職證明書，均
11 為有理由。

12 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
13 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
14 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
15 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
16 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
17 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
18 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
19 利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
20 前段及第203條分別定有明文。復按資遣費應於終止勞動契
21 約後30日內發給；且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應
22 即結清工資給付勞工，勞工退休金條例第12條第2項及勞動
23 基準法施行細則第9條亦有明文。查本件原告所請求之給
24 付，部分為有確定期限之債務、部分為無確定期限之債務，
25 惟被告均逾期或經受催告未為給付，應負遲延責任，是原告
26 請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即114年3月28日（見本
27 院卷第141頁，於114年3月17日寄存送達於被告營業所轄區
28 派出所，經10日即000年0月00日生效）起至清償日止，按週
29 年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

30 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞動基準法第22條第2
31 項、第17條、第19條、第24條第2項、第36條第1項及第39

條、第38條第1、4項、勞工退休金條例第12條第1、2項、第14條第1項、就業保險法第11條第3項、第23條第3項、第38條第3項、民法第179條之規定，請求(一)被告給付15萬2,529元，及自114年3月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應補提繳2,412元至原告之勞工退休金專戶。(三)被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為111年3月14日、離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。

五、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，職權宣告假執行，同時酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 20 日
勞動法庭 法 官 呂俐雯

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 114 年 11 月 20 日
書記官 吳芳玉