臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第56號

上　訴　人　吳寅正
　　周志銘
　　張志明
共　　同
訴訟代理人　陳文靜律師
　　劉志鵬律師
複代理人　　賴怡欣律師
被　上訴人　遠雄人壽保險事業股份有限公司
法定代理人　孟嘉仁
訴訟代理人　傅祥原
　　白佩鈺律師
　　王俊翔律師
複代理人　　呂季穎律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年8月13日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第66號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張，本院於110年8月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項、第三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨關於命上訴人負擔訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應依序給付上訴人吳寅正新臺幣貳佰捌拾參萬零玖佰元元、周志銘新臺幣貳佰柒拾玖萬玖仟伍佰元、張志明新臺幣參佰捌拾捌萬陸仟柒佰陸拾捌元，及均自民國一百零七年一月三十一日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

被上訴人應再給付上訴人周志銘新臺幣貳拾貳萬捌仟捌佰捌拾玖

元、張志明新臺幣壹拾玖萬伍仟伍佰陸拾貳元，及均自民國一百零七年一月三十一日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

第一審關於命上訴人負擔訴訟費用部分、第二審訴訟費用（含擴張之訴），由被上訴人負擔。

本判決所命給付部分，於上訴人吳寅正、周志銘、張志明，依序以新臺幣玖拾肆萬元、新臺幣壹佰零壹萬元、新臺幣壹佰參拾陸萬元供擔保後得假執行。但被上訴人如依序以新臺幣貳佰捌拾參萬零玖佰元、新臺幣參佰零貳萬捌仟參佰捌拾玖元、新臺幣肆佰零捌萬貳仟參佰參拾元，為上訴人吳寅正、周志銘、張志明預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查上訴人吳寅正、周志銘、張志明（下合稱上訴人，分稱其名）於原審聲明請求：㈠被上訴人應給付吳寅正新臺幣(下同)2,882,100元(含資遣費2,830,900元及年終獎金51,200元)，及自民國107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被上訴人應給付周志銘2,850,700元(含資遣費2,799,500元及年終獎金51,200元)，及自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被上訴人應給付張志明3,935,968元(含資遣費3,886,768元及年終獎金49,200元)，及自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。嗣於本院擴張周志銘、張志明關於給付資遣費本息部分之請求為：被上訴人應給付周志銘3,028,389元、張志明4,082,330元，及均自107年1月31日起算之法定遲延利息。核屬擴張應受判決事項之聲明，依上開規定，毋庸對造之同意，應予准許，合先敘明。

二、上訴人主張：吳寅正自87年8月25日起、周志銘自86年3月3日起、張志明自86年8月4日起受僱於被上訴人，擔任保險部

收費科之收費服務人員。106年間，被上訴人決策裁撤收費科，乃分別於106年3月22日、3月23日、4月10日召開南、中、北區「收費同仁資遣預告作業會議」（下稱系爭資遣預告會議），向包含伊在內之員工說明於106年7月31日及同年12月31日，分二批資遣15人及16人，上訴人均被列入106年12月31日之資遣名單。106年8月間，因被上訴人理賠部有多位同仁陸續離開，被上訴人乃洽詢伊等有無意願調職至理賠部，伊等固有於106年11月間勾選「工作意願調查表」表明願意轉職，然均同時表明拒絕接受不利益變更之勞動條件，吳寅正、張志明於被上訴人告知薪資會調降時，即表明不同意，周志銘則於106年11月30日與理賠科主管面試後經告知未經錄取而作罷，是伊填寫之工作意願調查表事後均因雙方之意思表示不合致而未成立，則106年4月10日資遣預告會議所為之資遣預告仍屬有效；被上訴人並於同年12月1日以電子郵件通知伊得開始請謀職假。惟被上訴人未經伊等同意，於106年12月27日通知將吳寅正、周志銘調至理賠部擔任專員，張志明調至團險暨意外健康險部意外暨健康險科擔任推展專員，生效日為107年1月1日（下稱系爭調職命令）。因系爭調職命令對伊等之薪資產生不利益變更，伊等均表明不接受該勞動條件，並在預告期間謀定新工作，足見被上訴人於預告資遣後，未經伊同意，恣意變更職務及翻悔已預告終止之意思表示，顯係為規避給付資遣費之義務，具有不當之動機及目的，更有違誠信，而有權利濫用情形，其調職依法無效，即不影響資遣預告之效力，是兩造間之勞動契約應於106年12月31日終止。則被上訴人嗣以伊等未配合其所稱之「調職」為由，於107年1月25日通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約關係，自不生效力，被上訴人仍應依法給付資遣費。又被上訴人既依勞基法第11條第4款終止兩造間之僱傭契約，核屬非自願離職，自應發給非自願離職證明書等語。爰依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項之規定，

求為命被上訴人給付吳寅正2,830,900元、周志銘3,028,389元、張志明4,082,330元，及均自107年1月31日起加計法定遲延利息，並開立非自願離職證明書予上訴人之判決【上訴人分別於原審就年終獎金請求給付吳寅正51,200元、周志銘51,200元、張志明49,200元部分，經原審判決上訴人勝訴後，未據被上訴人聲明不服，茲不予贅述】。

三、被上訴人則以：上訴人原任職於伊保費部收費科「收費服務人員」，嗣又依伊「行政人員展業辦法」經業務員資格測驗合格後，而分別登錄伊公司擔任保險業務員，按所招攬之實收保險費計發承攬報酬，是兩造間之勞務給付契約關係，同時存在勞動契約之收費服務人員關係及承攬契約之保險業務員關係。嗣因金融數位化、保費繳費管道多元化，伊公司到府收費之保戶件數已於106年底全數轉為自行繳費件，伊乃決定裁撤收費科，並計畫依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人等人，以終止其與伊間收費服務人員之勞動契約關係，遂於106年4月10日召開系爭資遣預告會議。惟系爭資遣預告會議僅係說明可能資遣之法律關係暨資遣費計算及調職之處理方式，並無對上訴人為資遣之意思表示；縱認系爭資遣預告會議為資遣預告之意思表示，依勞基法第11條第4款規定，應為附條件之預告資遣，即在伊未踐履該法條所定「安置義務」之法定要件前，系爭資遣預告不發生效力。其後，伊於106年11月15日向上訴人調查有無轉任伊公司其他職位之意願，上訴人均填回工作意願調查表，各自表明請求調任理賠或服展人員、理賠人員、團險服務專員，而伊在確定有適當工作可供安置上訴人前，為避免耽誤其等之職涯安排，仍准其可請謀職假，同時並依其等轉任工作職務之意願安排各該職位之面談，嗣伊將上訴人分別調任理賠人員、團險服務專員，並先後於106年12月25日、27日通知其等自107年1月1日生效；伊既已對上訴人為安置，且上訴人新職位之工資等勞動條件，較其等收費服務人員之基本薪資優渥，並未有不利之變更，符合勞基法第10條之1之規定，然其等竟拒

不至新單位報到提供勞務，伊自得依勞基法第12條規定，終止與其等間收費服務人員之勞動契約關係，上訴人請求伊給付資遣費，顯屬無據。退步言，縱認調職不合法，上訴人得主張之權利應為要求留任原職或主張雇主有違法情事而終止勞動契約後，依勞基法第14條第1項第6款規定請求給付資遣費，不得主張因調職違法而逕請求公司將其資遣，是其依勞基法第11條第4款及第17條規定，請求給付資遣費，自無理由。又如認伊確有給付資遣費之義務，因上訴人為伊招攬保險商品之業務獎金，性質上係屬承攬報酬而非工資，故於計算上訴人資遣費之平均工資時，不應將其等招攬保險商品之業務獎金、自繳獎金一併計入；且上訴人惡意衝高招攬106年11月保險之業績，純係為於106年12月將該招攬保險業績算入平均工資，並非為保障而投保，顯係以惡意之方法獲致權利，屬權利濫用，並違反誠信原則等語，資為抗辯。

四、原審就上訴人關於給付106年年終獎金部分之請求，命被上訴人給付吳寅正51,200元、周志銘51,200元，張志明49,200元，及均自107年2月8日起加計法定遲延利息；駁回上訴人資遣費之請求。上訴人提起上訴，並為前述擴張，聲明：

㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡項之訴部分廢棄。

㈡上開廢棄部分：

1.被上訴人應給付吳寅正2,830,900元，及自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

2.被上訴人應給付周志銘3,028,389元，及自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被上訴人應給付張志明4,082,330元，及自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

4.被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

㈢願供擔保，請准宣告假執行。

被上訴人答辯聲明：

㈠上訴及擴張之訴均駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

（被上訴人於原審敗訴部分，未據聲明不服而告確定）

五、兩造不爭執事項（本院卷一第445-447頁）：

㈠上訴人吳寅正自87年8月25日起、周志銘自86年3月3日起、張志明自86年8月4日起，分別任職於被上訴人保費部收費科擔任收費服務人員，渠等三人就此分別與被上訴人公司簽訂「中興人壽保險股份有限公司行政人員任職同意書」。

㈡上訴人吳寅正、周志銘、張志明於擔任被上訴人公司服務人員之同時，另分別於90年6月20日、86年3月31日、92年8月22日登錄為被上訴人公司之保險業務員。

㈢被上訴人於106年3、4月間召開收費同仁資遣預告作業會議，記載資遣依據為勞基法第11條第4項規定，於106年12月31日資遣包含上訴人3人在內之員工共16人（原審卷一第39頁）。

㈣被上訴人於106年11月15日召集上訴人等人，調查有無轉任被上訴人其他職位之意願，被上訴人承辦人員黃稚雅於會中說明「…我們想要透過這次一個機會的話，再了解一下，就是各位有無轉職意願的部分…意願調查表的部分，我會發給各位，那會有兩個選項給各位做選擇，一個的話就是願意轉職的部分…請大家再幫我們把職缺內容的部分，來做一個填寫…另外如果不願意轉職，就是以資遣方式來做處理…。」（原審卷一第275頁）。上訴人吳寅正、周志銘、張志明分別於106年11月24日、106年11月28日、106年11月28日提交工作意願調查表（原審卷一第169、171、173頁）。

㈤被上訴人保費部於106年12月1日以電子郵件通知上訴人三人：「本月開始即可申請謀職假，每星期最多二日，假別請key公假，事由：謀職假」。

㈥被上訴人於106年12月27日以電子郵件寄交系爭調職命令，通知上訴人三人分別調任被上訴人之理賠人員、團險服務專員，自107年1月1日生效。

㈦被上訴人將上訴人三人分別調任理賠人員、團險服務專員後，上訴人三人以106年12月29日台北逸仙郵局第2105號存證

信函要求被上訴人依照資遣預告之資遣方案二辦理，同時申請勞資爭議調解，並未至新職位報到；被上訴人於107年1月4日將上訴人三人辦理退保，並於107年1月25日以台北逸仙郵局第251號存證信函通知上訴人等人將依勞基法第12條終止。

六、本件經兩造依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，於本院109年6月24日準備程序協議爭點（本院卷一第447頁）。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被上訴人是否已於106年4月10日對上訴人預告於106年12月31日資遣？

1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約……四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」，勞基法第11條第4款定有明文。次按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約，須依勞基法第16條規定預告之；勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出，請假期間之工資照給；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資：雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，勞基法第16條、第17條亦有明文。此經濟解僱類型，係雇主因應經營情況而調整人事，固得依勞基法第11條各款之事由終止勞動契約，惟因該事由來自於雇主經營領域所產生，不可歸責於勞工，因此課予雇主遵循預告期間、給予謀職假、發給資遣費等義務，以衡平勞工之不利益。再按附始期之法律行為，於期限屆至時，發生效力，民法第102條第1項定有明文。即雇主依勞基法第11條規定終止契約，並依勞基法第16條規定為預告期間，應認此預告期間屬於期限，故勞動契約於預告期間屆滿即期限屆至時發生終止之效力。

2.查被上訴人因到府收費之保戶件數全數轉為自行繳費件，故決定裁撤收費科，乃於106年4月10日召開收費同仁資遣預告作業會議（下稱106年4月10日會議），會議內容記載資遣依

據為勞基法第11條第4項規定，且於106年12月31日資遣包含上訴人三人在內之員工共16人，為兩造所不爭。上訴人既已被列入資遣人員名單並出席該次會議，且會議內容包含資遣依據、資遣費計算、預告期間及每星期最多可請2日謀職假等事項，有會議記錄及與會同仁簽名單可稽（原審卷一第39、42頁）。核與證人即被上訴人前員工楊文和於本院到場具結證稱：「大約三、四月間公司有說開會要分二批資遣，我是第二批」等語；及被上訴人員工顏秀敏於106年12月27日說明會表示：「我們已經有跟你們做預告通知了……可以去謀職」等語相符（本院卷二第408頁、卷一第276頁）。堪認被上訴人確於106年4月10日已向上訴人為依勞基法第11條第4款規定資遣並預告期間於106年12月31日屆至之意思表示。

3.被上訴人雖引106年4月10日會議內容記載「結算前同事如果轉任其他部室年資不予結算，視為內部調任」等語，抗辯該次會議僅是說明可能資遣人員之資遣費計算及調職處理方式，而非資遣之意思表示，且當時尚未踐行安置義務，所為資遣因條件未成就而不生效力云云。惟按條件乃當事人約定以將來客觀上不確定事實之成就與否，以決定法律行為效力發生或消滅之附款；而雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工（最高法院107年度台上字第957號判決意旨參照）。即雇主依勞基法第11條第4款規定資遣，係以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，為終止契約之合法要件；非謂雇主依上規定資遣時，得附有將來無適當工作可供安置為條件；否則僱傭關係將因雇主附條件終止而處於不安之狀態，殊非勞基法基於使終止權行使之相對人有時間可調整、因應未來之法律狀態，而規定預告資遣制度之解僱保護目的。至於勞僱雙方於資遣預告期間屆至前，非不得類推適用勞基法第20條所定商定留用權，此亦非資遣之意思表示附有條件，蓋於商定留用不成立時，僱傭關

係仍於預告期間屆至時發生終止效力，而非謂資遣所附條件不成就而失效。被上訴人執此主張其於106年4月10日會議僅為說明可能之方案，而非對上訴人為資遣之意思表示云云，並無可採。

㈡被上訴人於106年12月27日以（106）遠壽令字33015號人事命令通知上訴人分別調任被上訴人公司之理賠人員、團險服務專員，上開調職是否符合勞基法第10條之1規定？是否應得上訴人之同意？

1.按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法第10條之1定有明文。此為雇主調動勞工職務不得違反之五原則。

2.查被上訴人於106年11月15日召集上訴人等人，調查有無轉任被上訴人其他職位之意願，被上訴人承辦人員黃稚雅於會中說明「…我們想要透過這次一個機會的話，再了解一下，就是各位有無轉職意願的部分…意願調查表的部分，我會發給各位，那會有兩個選項給各位做選擇，一個的話就是願意轉職的部分…請大家再幫我們把職缺內容的部分，來做一個填寫…另外如果不願意轉職，就是以資遣方式來做處理…」，為兩造不爭執事項㈣。被上訴人並於制式工作意願調查表載明後續依公司面試流程，由單位主管決定合適人選等語（原審卷一第169、171、173頁）；且於106年12月1日仍以電子郵件通知上訴人開始可申請謀職假，為兩造所不爭。顯示被上訴人於資遣預告7個多月後、預告期間將於1個多月屆至前，為轉職意願調查，係基於尊重資遣名單之員工意願，由其等填寫轉職意願及職缺，再由被上訴人依面試流程決定。上訴人吳寅正、周志銘、張志明依序於106年11月2

4日、106年11月28日、106年11月28日提交之工作意願調查表，亦載明薪資待遇以目前年度平均薪資計算等語。足認被上訴人於預告期間屆至前徵詢上訴人之調職意願，已約定須得雙方合意。

3.查被上訴人固於106年12月27日以電子郵件寄交被上訴人（106）遠壽令字33015號人事命令（即系爭調職命令），通知上訴人分別調任被上訴人公司之理賠人員、團險服務專員，自107年1月1日生效；惟上訴人即於106年12月29日台北逸仙郵局第2105號存證信函表示不同意調職，要求被上訴人仍依照資遣預告辦理等情，為兩造所不爭。即被上訴人所為系爭調職命令既與兩造約定之合意不符，被上訴人所為調職命令自不生效力。

㈢被上訴人於106年4月10日預告資遣，是否合於勞基法第11條第4款規定？自繳獎金、業務獎金是否應列入「平均工資」計算資遣費？應否扣除上訴人106年12月所領取之業務獎金？

1.查被上訴人因到府收費之保戶件數全數轉為自行繳費件，故決定裁撤收費科，而於106年4月10日對上訴人預告於106年12月31日資遣，已如前述，堪認被上訴人之資遣，合於勞基法第11條第4款所定業務性質變更，有減少勞工之必要之情形。又承前述，被上訴人於資遣之預告期間屆至前，所為之商定留用因雙方未達成合意而不成立，足見被上訴人並無適當工作可供安置，應認被上訴人於106年4月10日預告資遣，合於勞基法第11條第4款規定。

2.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；或因勞動基準法第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。查，兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第11條第4款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職，自得依同法第25條第3項規定，請求被上訴人發給非自願離職證明書。是上訴人請求被上訴人發給非自願離職證明書，即屬有據。

3.按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，發給勞工資遣費。次按勞基法第2條第3款規定，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。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明定。

4.查兩造對於若將上訴人於109年12月31日離職前6個月領取之基本薪、伙食費、收費獎金、業務獎金列入薪資總額，所為平均工資之計算方式如附件一所示，並不爭執（本院卷二第431、454頁）。被上訴人對於基本薪、伙食費、收費獎金應列入平均工資計算一節，並不爭執，惟否認業務獎金應列入計算，辯稱此係承攬契約之報酬，非屬工資云云。查被上訴人就106年4月10日資遣預告，曾於106年11月15日說明會表示，平均工資會有二個方案供選擇，方案一為列入基本薪、伙食費、收費獎金，另報聘承攬業務人員，及加發二個月離職金；方案二為列入基本薪、伙食費、收費獎金及業務獎金，但不報聘承攬業務人員；有該次會議錄音譯文及其他員工選擇方案二之資遣費計算明細表可稽（原審卷一第275、205頁）。被上訴人對該證物形式上真正，並不爭執（原審卷一第317、257頁）。上訴人主張其等既選擇方案二，被上訴人依約應將業務獎金列入平均工資計算，自屬有據。

5.被上訴人另辯稱上訴人惡意衝高106年11月保險之業績如附件二所示（本院卷一第372頁），屬權利濫用，違反誠信原則，不應列入平均工資等情，為上訴人所否認。查兩造不爭

執被上訴人提出附件二所示16份保險契約，均係要保人繳納保費後經被上訴人審核通過而有效成立之保單，並無解約或撤銷而須歸還業務獎金之情形。至於吳寅正部分固有5份減額繳清，周志銘部分有4份之第2年保費未繳而停效，張志明部分有6份之第2年保費未繳而停效情形；然保險契約是否於第2年改為減額繳清或暫停繳費，繫乎要保人個人意願，被上訴人就上開要保人與上訴人有共同詐保行為乙節，並未舉證以實其說，自難逕認上訴人屬權利濫用或違反誠信原則之情形。被上訴人執此抗辯上訴人於106年12月所領取之業務獎金不得列入平均工資計算云云，亦無可採。

6.上訴人復主張吳寅正離職後領得之自繳獎金28000元、周志銘領得之自繳獎金20000元，係其等於106年下半年度，按協助客戶從到府收費轉為辦理自行繳費件數計算之獎金，並提出薪資查詢資料為證（原審卷一第75、103頁）。被上訴人對此並不爭執，惟以此係保戶個人意願置辯。查吳寅正、周志銘既於106年下半年因協助客戶辦理自行繳費而獲得被上訴人發給自繳獎金，自屬其等基於收費員職務所為勞務之對價，上訴人主張應列入平均工資計算，亦屬可採。從而，被上訴人所列附件一所示資遣費計算式，加計上開自繳獎金，上訴人請求被上訴人給付資遣費如附件三所示（本院卷一第397頁），及依勞工退休金條例第12條第2項規定，自終止勞動契約30日後即107年1月31日起，至清償日止，按法定利率年息5%計算之利息，為有理由。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第17條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項之規定，請求被上訴人依序給付吳寅正2,830,900元、周志銘3,028,389元、張志明4,082,330元，及均自107年1月31日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予上訴人，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審除確定部分外，就上開應准許部分（即吳寅正、周志銘、張志明於原審依序請求2,830,900元本息、2,799,500元本息、3,

886,768元本息，及開立非自願離職證明書），為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項、第三項所示。另上訴人於本院審理時，擴張請求被上訴人應再依序給付周志銘228,889元本息（3,028,389－2,799,500）、張志明195,562元本息（4,082,330－3,886,768），為有理由，應予准許。又上訴人勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定職權宣告假執行及宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴、擴張之訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃麗玲

臺灣高等法院民事裁定

主　　文

本判決主文第六項，關於「於上訴人吳寅正、周志銘、張志明，依序以新臺幣玖拾肆萬元、新臺幣壹佰零壹萬元、新臺幣壹佰參拾陸萬元供擔保後」之記載，應予刪除。

理　由

按判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得隨時或依聲請以裁定更正之，民事訴訟法第232條第1項定有明文。本院上開判決正本與原本有如主文所示之顯然錯誤，應予更正刪除。爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1千元。但如對本件判決已合法上訴，則本裁定不得抗告。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　黃麗玲