

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第12號

原告 林秉毅
訴訟代理人 郭柏鴻律師
李牧宸律師
複代理人 黃挺豪律師
被告 中鈦鋁業股份有限公司

法定代理人 李益勝

訴訟代理人 黃創元
林育生律師
複代理人 林姍霓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月6日
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾陸萬零捌佰陸拾伍元，及自民國一百一十三年十一月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

第一項判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾陸萬零捌佰陸拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

原告其餘之假執行聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按有關勞動事件之處理，依本法之規定，本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定；訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減

01 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，勞動事件法第15條、
02 民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經
03 查，原告本起訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下
04 同）1,690,066元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
05 止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職
06 證明書予原告；(三)被告應提繳37,161元至原告之勞工退休金
07 個人專戶；(四)請依職權宣告假執行。原告先於民國114年7月
08 25日具狀更正上開第1、3項聲明為：被告應給付原告1,717,
09 737元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年
10 利率5%計算之利息；被告應提繳22,392元至原告之勞工退
11 休金個人專戶。原告後於114年8月6日本院言詞辯論期日再
12 更正其第1項聲明為：被告應給付原告1,639,339元，及自起
13 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息，並增列新第2項聲明為：被告應給付原告22,961元，及
15 自民事言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
16 利率5%計算之利息。核原告起訴後所為訴之更正，係基於
17 同一原因事實所為之擴張並減縮前開第1、2項之聲明，揆諸
18 前揭說明，核無不合，應予准許。

19 貳、實體方面

20 一、原告主張：

21 (一)原告於109年4月1日起任職於被告，擔任工地管理人員一
22 職，負責管理被告承包工程之個別工地現場，屬外勤人員。
23 兩造約定之工資原為32,000元，至113年9月11日職前已調整
24 至50,000元。另依被告訂定之「工地專案人員獎懲辦法」
25 （下稱系爭獎懲辦法），原告得享有被告之個別工程承攬總
26 價1.5%至3%之獎金（見本院113年度勞專調字第308號卷
27 〈下稱勞專調卷〉第71至72頁）。惟原告任職期間，茲因被
28 告於113年6月18日片面宣布將外勤人員之上班時間從上午8
29 時整調整至上午7時10分（必須於LINE群組簽到，若未簽到
30 即屬遲到，將按遲到時間扣薪）；未依系爭獎懲辦法足額發
31 給具有工資性質之獎金（截至原告離職時止，尚未給付1,19

5,827元)；被告要求原告於例假日出勤，並未符合勞動基準法（下稱勞基法）第40條規定，給予原告額外之補休，且片面依系爭獎懲辦法第2條規定，以改採獎金責任制為由，取消加班費，有違勞基法第22條第2項規定；且被告亦未足額為原告提繳勞工退休金而致原告受有損害等行為，原告乃於113年9月10日委由律師發函通知被告依勞基法第14條第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約（見勞專調卷第75至82頁）。

(二)茲就原告請求被告應給付部分，分述如下：

1.違法扣發正常工時工資及短少給付加班費，合計15,115元：

(1)被告應給付原告於113年6至8月間違法扣發正常工時工資計772元：

被告於113年6月18日片面調整上班時間自上午8時改至7時10分（見勞專調卷第83頁），已違反勞基法第32條規定，原告無配合義務，然被告於113年6月間扣發原告0.115天工資，計192元、於同年7月間扣發原告0.263天工資，計438元、於同年8月間扣發原告0.085天工資，計142元（見勞專調卷第269至271頁），合計扣發原告正常工時工資為772元（計算式：142元+482元+142元=772元）。

(2)平日、休息日及例假日之加班費5,379元：

被告短少發給原告如薪資整理表U25至X25欄所示之加班費，計683元（見本院卷第153頁）；及短少發給如薪資整理表AB欄所示之例假日加班費，計4,696元，合計短少給付原告加班費5,379元（見本院卷第154頁）。

(3)被告扣減113年4月至7月間之明和案場加班費8,964元：

被告雖制定系爭獎懲辦法，並約定「取消加班費制度及年終獎金」，並於113年6月間，依系爭獎懲辦法所計算之獎金時扣除原告113年4月至7月之明和案場加班費，然此屬原告提出勞務之對價，被告扣除並無理由，故遭扣減之加班費8,964元（見本院卷第27頁），被告應予返還。

2.例假日加班補休之折算工資86,263元：

原告經常受被告要求於休息日、例假日出勤，此依據被告發給之薪資單中載有「例假日」、「加班金額」等欄位即明，且被告並未依據勞基法第40條第1項所定，即非於天災、事變或突發事件而要求原告加班，事後被告應加倍發給停止假期期間之工資，且事後從未給予原告補假，故依類推適用勞基法第38條第4項規定，被告應對於需給予補假之天數折算為工資，以符勞基法保障勞工之意旨。又依薪資表等所示（見勞專調卷第95至96頁），原告例假日出勤日數達68日（見本院卷第154頁），依各該月份日薪計算後，被告尚應給付86,263元。

3.被告應依系爭獎懲辦法補發獎金1,195,827元：

(1)依系爭獎懲辦法規定，被告應於每年6月及12月視工地專案人員所負責之個別工程進度及業主放款比例，發放承攬總價1.5%至3%獎金予原告，此屬勞工提供勞務反覆為之之給予，具備勞務對價性及經常性，自屬工資範疇。蓋依據系爭獎懲辦法第2條規定，因為採用獎金責任制，所以取消加班費制度及年終制度，此證明系爭獎金屬雇主在制訂工作規則時已經考量之勞動成本，為原告本於勞動估計自被告所受領之給付。又依系爭獎懲辦法第1條d款之規定，應於113年6月發給原告獎金592,414元（見勞專調卷第89頁之原證10項次4至11綠底部分加總），然被告僅於113年7月15日發給52,209元，差額540,205元並未給付。另原告於113年9月11日終止勞動契約時，被告尚有655,622元獎金未給付原告（見勞專調卷第89頁之項次1、2綠底部分加總），合計被告尚應給付原告獎金1,195,827元（計算式：592414元－52209元＋655622元＝0000000元）。茲分述如下：

①遠雄A01獎金388,958元：

原告於113年9月10日離職時被告收款至少已達發放90%獎金門檻，此有該案場第9期期待請款單可稽（見本院卷第80頁）；且原告當時確已提供施工數量及樓層計算式（見本院卷第81至83頁）。

01 ②瑞助航空成獎金266,664元：

02 原告於113年9月10日離職時被告收款至少已達發放70%獎金
03 門檻，此有該案場請款單可稽（見本院卷第86頁）；且原告
04 當時確已提供施工數量及樓層計算式（見本院卷第87至88
05 頁）。

06 ③臺金宿舍（保固期滿）獎金8,515元：

07 本案場時間雖為系爭獎懲辦法實施之前，為系爭獎懲辦法制
08 訂時本即包含實施前已結案工程，蓋自112年7月28日起被告
09 即開始討論獎金制度事宜（見本院卷第71頁），原告主管李
10 孟儒亦曾於113年3月4日表示：「你跟may本週三有無空談獎
11 金最終事宜（李總即總經理已定案，有部分有調整）確定後
12 3月（本月）開始生效」等語，可見，討論過程中被告亦明
13 知彼此討論基礎有溯及已結之案件。故原告自得請領此部分
14 獎金。

15 ④建隆機械（保固期滿）獎金15,884元：

16 本案場時間雖為系爭獎懲辦法實施之前，為系爭獎懲辦法制
17 訂時本即包含實施前已結案工程，故原告自得請領獎金。

18 ⑤展緻廠房（接手10%）獎金1,859元：

19 依系爭獎懲辦法，並未約定請領人員須自始至終管理工程案
20 件使得請領獎金，況系爭獎懲辦法第13條均已明文保固期
21 滿，可請領獎金10%；且系爭獎懲辦法亦規定依收款成度或
22 工程按鍵進度（結案、保固期），設有不同比例之獎金數
23 額，則原告既確實接手管理該案場收尾業務，被告亦自陳略
24 以：本案已經完成90%（見勞專調卷第189頁）。故被告所
25 稱：為掌握施工品質須待全部工程完成，需善盡工程管理云
26 云，係其自行添設不存在之條件，自無礙原告請領該獎金。

27 ⑥中路二獎金166,050元：

28 被告雖辯稱：本案場非自接案，故獎金比例為1.5%等語，
29 惟被告所謂自接案是指工務（工地管理）兼業務（接洽、尋
30 報價、帶客戶訪廠、簽約）工作。而依原告兩中路二發包廠
31 商大河機構採購人員即訴外人曾嘉均的對話記錄（見本院卷

第91至124頁），本案場自接洽、詢報價、帶客戶訪廠、簽約、工地管理、請款開立發票、驗收及點交等全部事項均係由原告負責，原告自可領取全部比例之獎金。

⑦川青獎金379,367元：

本案場為與中路二案場為同一時間相同內容之案場，然被告卻拒發全部獎金而中路二卻核發部分獎金，可見，被告發放獎金常憑個人主觀心情。至其辯稱：本案場原告已經請領加班費，故無法請領獎金云云，則被告記自承獎金係欲取代加班費，且發給獎金時以扣除已請領加班費，自不得再以此為由拒絕發給獎金，此有LINE對話紀錄（見本院卷第72頁）及被告簽名扣回加班費等記錄為憑（見本院卷第27頁）。

⑧廣達鑫（保固期滿）獎金5,817元、備內段（保固期滿）獎金8,168元、大同段（保固期滿）獎金6,754元：被告對此部分之獎金金額，並不爭執。

⑨從而，被告應發給原告獎金共計1,248,036元，扣除被告已實際給付52,209元，尚短少1,195,827元給付原告。

(2)被告抗辯：原告無請領獎金資格等語，並無理由：

①被告不實指責原告慣性遲到、為進職責云云，與事實不符。蓋原告為外勤人員，本即有一日奔赴不同案場之可能，且原告工作內容包函詢價簽約、客戶拜訪、替案場或公司主管採購物品器具等工作，尚難僅憑二紙LINE對話截圖顯示原告位於上午8時抵達案場即謂原告慣性遲到。況原告如有經常遲到而造成重大缺失，被告自可單獨對原告作成告誡處分，然未見被告提出任何有效證據佐證，實因被告無法解釋多數獎金不發放之原因，始對原告工作狀況為不實指控。且原告主屬主管即訴外人李孟儒（即被告法定代理人甲○○之子）並未對原告之出勤有何指責，另於113年7月15日對原告表示獎金問題，亦曾表示「如需要找李總再次討論爭取 我一同」等語，顯見，主管李孟儒對原告之工作表現，並無不滿（見本院卷第71至73頁）。

②被告以系爭獎懲辦法「以上內容，中途離職，即自動棄權上

述權益（按：獎金歸零）」之規定，屬權利濫用，蓋此應係指員工於正常情況下自請離職時方有適用，不應涵蓋員工因雇主故意違法行為而終止勞動契約，否則會使雇主因其違反行為而獲得不發獎金之利益。又被告自行認定原告向廠商索取回扣，竟於113年9月10日強制被告由外勤轉為內勤，並於每日上午8時至桃園觀音辦公室報到，此有原告於當日與被告主管之對話「（原告）裡總說把我調回內勤，要我靜候調查，又不給我事做…整個早上都坐在這空無一人的辦公室…」等語，可知（見本院卷第72頁），原告實係因被告之違法行為迫使離職，被告以系爭獎懲辦法之「離職棄權約款」為由拒發獎金，於法不合。

- ③又被告已請領之案場均係原告原先以業務身分所發放，今應以新制度計算獎金金額云云，乃臨訟矯飾之詞而與事實不符。蓋被告已自陳：「考量業務與工務權責區分逐漸模糊」等語，且原告確有兼任工務、業務工作內容之事實，是被告上開說詞，顯與被告之內部實務運作不符，並不可採。另兩造對於系爭獎懲辦法已有合意可溯及適用，此參被告協理李孟儒下列陳述：「（113年1月5日下午6時54分）：沒報的加班費，補報上來，獎金機制還未啟動前都照原加班程序辦理。」；「（113年1月15日中午12時50分）：到時獎金制度定案，相關案件加班費從獎金中全額扣除、我有告知李總」、「（113年6月7日下午4時5分）：獎金是另外、資料已在李總桌上」等語，顯見，系爭獎懲辦法之請領資料，係先經李孟儒確認後，方提交予被告，原告於113年6月4日簽署系爭獎懲辦法後，遂即提交獎金請領資料，被告亦無反對之表示，足認，系爭獎懲辦法經兩造合意簽署後即可適用，且有溯及適用之效力。

4. 資遣費328,540元：

被告確有不依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益等情事，原告因此於113年9月11日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契

約，已如前述。故原告自有依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費。又原告於兩造間之勞動契約終止前6個月即113年3月至同年8月間之薪資合計為887,058元（計算式：50000元+50000元+50000元+49808元+46228元+48608元+獎金592414元=887058元），則原告之月平均工資為147,843元，又原告年資為4年5個月又10天，新制資遣費基數為2+161/720，原告得請求之資遣費為328,540元。

5.預告工資50,000元：

原告依勞基法第14條規定終止兩造間之勞動契約，故應類推適用同法第16條規定，請求被告給付預告工資，而原告年資4年以上，則原告得請求被告給付30日之預告工資50,000元。

6.開立非自願離職證明書：

原告係依勞基法第14條規定，終止兩造間之勞動契約，自得另依勞基法第19條規定，請求被告發給記載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證統一編號、職務內容、到職日為109年4月1日、離職日期為113年9月11日、離職原因為非自願離職證明書予原告。

7.提繳22,192元之勞工退休金：

依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，雇主應為勞工提繳不得低於每月工資6%之勞工退休金。因被告有加班費及獎金發放短少等違法情事，造成被告應按月提繳之勞工退休金亦有短少，而依據被告提繳工資調整記錄（見勞專調卷第163頁），被告應加計「例假日應補休假未休之折算工資」計算原告每月應得之工資，經如薪資整理表之附表計算，被告仍至少應補提繳共計22,192元（見本院卷第154頁）。

8.代墊款36,555元：

原告另有為被告所配發之公務車（車號：000-0000，下稱系爭車輛）因發生車禍事故，經原告於111年12月23日代墊維

01 修費用32,655元（見勞專調卷第91頁）；另原告為系爭車輛
02 洗車支出費用1,100元（見勞專調卷第92頁）；另原告為系
03 爭公務車美容費差額2,800元（見勞專調卷第93頁），被告
04 均未給付上開代墊款，合計36,555元，被告顯有不當得利，
05 自應返還上開金額予原告。

06 (三)綜上，原告依兩造之勞動契約、勞基法第22條第2項、同法
07 第40條第1項、勞基法施行細則第9條、民法第179條、勞退
08 條例第31條第1項、同法第12條第1項及類推適用勞基法第16
09 條規定，提起本件訴訟，請求被告給付加班費15,115元、加
10 班補休折算工資86,263元、獎金1,195,827元、資遣費328,5
11 40元、預告工資50,000元、其他代墊款36,555元、提繳勞工
12 退休金22,392元及開立非自願離職證明書，並聲明：1.被告
13 應給付原告1,639,339元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
14 償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應給付原告22,
15 961元，及自民事言詞辯論意旨狀繕本送達翌日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應開立非自願離職
17 證明書予原告。4.被告應提繳22,392元至原告之勞工退休金
18 個人專戶。5.請依職權宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)原告起初任職被告時係擔任業務人員，嗣因擔任工地管理人員
21 可以請領加班費，遂自行請調成為被告之工地管理人員。
22 而原告於113年9月10日上午10時許，竟無故不假離開被告位
23 於桃園市○○區○○○路00巷00號之辦公室，截至113年9月
24 13日止，無故曠職，已累計達3日，故被告乃依勞基法第12
25 條第1項第6款規定，不經預告而終止兩造間之勞動契約（見
26 本院卷第259頁），故原告自不得向被告請求給付資遣費、
27 預告工資及開立非自願離職證明書。

28 (二)原告請求被告給付獎金，並無理由：

29 1.按系爭獎懲辦法第7、8、11、12、13條規定略以：「工務必
30 須善盡之職責與義務…」、「針對個案開始請領獎金，需
31 要符合五點要素，如下：a 接到業主通知確定承攬個案，並

01 須於工程（工班）進場前計算與提供本案個別項目之施工數
02 量與個別樓層計算式，並且依據該數量發包，例如鋁包版面
03 積、鋁格柵面積、鋁門窗尺寸與數量、玻璃面積、矽利康長
04 度等…。c 施工班第一次請款。d 業主開始支付安裝工程
05 款…f 撰寫施工計劃。」、「倘若工務沒有善盡職責，則暫
06 停發放該次獎金，如下：a 沒有確實核對施工班請款數量與
07 金額。…」、「…*以上內容，中途離職，及自動棄權上述
08 權益（獎金歸零）*」、「獎金付款比例原則，依據工程收
09 款比例兌現…」，由上開規定可知，員工是否獲取獎金，須
10 視員工工作表現（對書面資料及施工現場之掌握度、工作態
11 度）、公司有無盈餘（有無取得實際工程款）、發放獎金時
12 是否在職等因素而定，且被告仍可視營運損益狀況及員工個
13 人之工作表現而調整是否發放及發放獎金比例等條件，可
14 證，被告所發給員工獎金之性質，係被告為改善公司員工之
15 生活，於公司之營運有盈餘時，再依員工之工作表現及績
16 效，發放具有勉勵、恩惠性質之獎金，本質上為不確定性、
17 變動性之恩惠性給予，此與工資具有勞務對價性及經常性給
18 予之要件不合。

- 19 2.又被告已發放之獎金（見本院卷第27頁），係因原告剛到職
20 時係擔任業務人員，故其請領之案場獎金均係基於業務身分
21 所發放，而非工務人員；雖上開獎金發放時點為113年6月20
22 日固係在系爭獎懲辦法施行後，但因系爭獎懲辦法之計算方
23 式較為便利，故以新制度計算獎金金額，先予敘明。然原告
24 現所欲請領之獎金均係基於已轉任為工務人員之身分而請
25 求，又系爭獎懲辦法並無溯及既往，應自系爭獎懲辦法開始
26 實施後所承接之案場始能開始計算獎金，故原告對於系爭獎
27 懲辦法施行前之案場自無從領取獎金；退步言，原告所請求
28 於各案場之獎金，亦有不符合系爭獎懲辦法之請領資格及未
29 盡其責等情事，詳如（見本院卷第187至189頁之附表1）。
30 且系爭獎懲辦法乃於113年6月4日才正式生效，並經被告總
31 經理、原告及其他員工簽名定案，在此之前的討論過程無從

發生任何效力，被告之協理李孟儒僅係基於主管身份為員工爭取福利之角度出發而聽取原告意見列為參考，並非員工提出之條件被告均已同意，併此敘明。

(三)被告對於原告其餘請求項目及金額部分，說明如下：

1.扣發正常工時工資及加班費部分：

被告就原告請求之扣發正常工時工資772元、未補發短少之平日及例假日（含休息日）之加班費5,379元及扣減原告113年4月至同年7月間中路二（明和）加班費8,964元之情事，若本院認為原告之主張有理由，則被告並不爭執其數額（見本院卷第280頁）。

2.補休折算工資部分：

原告雖主張：被告應給付例假日加班應予補休折算工資86,263元，然原告應先舉證其於例假日加班乃被告因天災、事變或突發事件而要求原告出勤；惟本院若認為原告之主張有理由（假設語），則依其加班日數所計算之補休工資金額至多亦僅有75,363元（見本院卷第349頁）。

3.提繳勞退金部分：

被告對於原告請求提繳勞退金22,392元部分，若本院認為有理由，則不爭執其金額（見本院卷第374頁）。

4.代墊系爭車輛之洗車費、美容費及維修費部分：

原告主張：其所代墊洗車1,100元及汽車美容2,800元等語，被告並不爭執上開數額，但仍高於市場行情。惟其另主張代墊系爭公務車維修費32,655元，實因該系爭公務車乃被告向租車公司所租用而交予原告作為公務使用，並有投保乙式車體險（見勞專調卷第203頁），原告本於系爭車輛發生車禍事故時可以申請理賠，此為原告所明知，參原告與被告職員於109年12月19日之對話記錄可知（見本院卷第297、343頁），然而原告於111年12月14日9時50分許發生車禍事故時（見勞專調卷第201頁），竟告知被告不要出險，並且在未知會保險公司之情況下，自行於111年12月19日進廠維修，要求租車公司提供車輛損害賠償請求權讓與同意書（見勞專

調卷第205頁），而自行進行車禍事故之調解，復因調解不成立，轉而要求被告返還不當利益所得32,655元，並無依據。蓋原告為具有一般智識經驗之人，應知悉保險之流程，既已自行決定車禍事故之處理方式，自無理由再向被告請求維修費用。

(四)綜上，原告請求被告給付加班費、例假日出勤折算工資、獎金、資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書及代墊款等，並無理由，已如前述之抗辯，並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.被告如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

(一)原告於109年4月1日起任職於被告，離職前擔任工地管理人員一職，負責管理被告承包工程之個別工地現場，屬外勤人員，兩造約定之上班時間為上午8時至下午5時，週休二日，工資原為32,000元，至113年9月11日前已調整至50,000元（見勞專調卷卷第57至70頁）。

(二)原告於113年9月10日委由律師以被告有違反勞基法第14條第5、6款規定之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損害勞工權益之虞者；並通知被告於收到通知之日起終止兩造間之勞動契約，並經被告於同年月11日收受（見勞專調卷第75至82頁）。

(三)被告於113年9月13日以原告於113年9月10日起至同年9月13日止無故曠職，已累計達3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約（見本院卷第259、287頁）。

(四)被告對於原告請求之扣發正常工時工資、平日加班費、休息日加班費、例假日加班費之數額不爭執（見本院卷第374頁）。

(五)被告對於原告請求之提繳退休金之數額，並不爭執（見本院卷第274頁）。

(六)被告對於原告平日、例假日加班費計算方式錯誤而致原告溢

01 領之加班費金額，並不主張抵銷（見本院卷第280頁）。

02 四、得心證之理由：

03 原告主張：其任職時，被告未依系爭獎懲辦法給付獎金；且
04 違法扣發正常工時工資及加班費、未依勞基法第40條規定給
05 予例假日出勤之補休以換發工資，而依勞基法第14條第5、6
06 款規定，終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付所扣發正
07 常工時工資、加班費、補休折算工資、獎金、補提繳勞工退
08 休金、資遣費、預告工資及代墊款等語，惟為被告所否認，
09 並以前揭情詞置辯，則本件應予審究者為：(一)原告請求被告
10 所扣發正常工時工資及短發加班費，合計15,115元，有無理
11 由？(二)原告請求例假日出勤之補休折算工資計86,263元，有
12 無理由？(三)原告請求被告補提繳勞工退休金22,392元，有無
13 理由？(四)原告請求被告給付獎金，其性質究屬工資之一部或
14 恩惠性給付，若為工資之一部，則原告請求1,195,827元，
15 是否有據？(五)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終
16 止兩造間之勞動契約，有無理由；亦即，原告得否請求被告
17 給付資遣費，及其請求金額為何？(六)原告請求預告工資50,0
18 00元，有無理由？(七)原告請求被告開立非自願離職證明書，
19 有無理由？(八)原告請求代墊款合計36,555元，有無理由？

20 (一)原告請求被告所扣發正常工時工資及短發加班費，合計15,1
21 15元，有無理由？

22 (1)按工資應全額直接給付勞工；雇主延長勞工工作時間者，
23 其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作
24 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以
25 上；二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工
26 資額加給3分之2以上；三、依第32條第4項規定，延長工作
27 時間者，按平日每小時工資額加倍發給；雇主使勞工於第3
28 6條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按
29 平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後
30 再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以

上；第36條所定之例假、休息日、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；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償之用，勞基法第22條第2項前段、第24條、第39條前段、第26條分別定有明文。

(2)經查，原告主張：被告違法扣發原告113年6月至8月間因被告片面調整上班時間而扣發薪資各192元、483元及142元部分，依據被告出示之原告於113年6月至同年8月之出勤表所示，確有於打卡記錄表上書寫「-0.025」、「-0.263」、「-0.085」等文字（見本院卷第269、271頁），可徵，被告確有扣發上開天數之薪資，即原告薪資各192元、483元及142元，合計772元，且被告對此金額亦不爭執。另原告請求被告任職期間之平日（含休息日）加班費683元及例假日加班費4,696元，合計5,379元，業據原告整理期薪資表作成薪資整理表（見本院卷第153至154頁），經與被告自行製作之薪資整理表（見本院卷第237頁）互核，被告確有短付平日（含休息日）加班費683元及例假日加班費4,696元，合計5,379元，且被告對此金額，亦不爭執（見本院卷第374頁），堪認，原告請求此部分之加班費，自屬有據。另原告主張：其於113年4月至7月間於中路二（明和）案場之加班費遭被告扣減8,964元部分，被告已自承：此部分所給付原告獎金52,209元，係包括「廣達鑫」、「大同段」、「中路二」之案場獎金，此有被告提出之獎金單據所示（見本院卷第27頁），然細繹該單據，其上記載實領金額為63,921元（包括廣達鑫（宜坤）5,817元、備內段（宜坤）6,932元、大同段（宜坤）6,754元、中路二（明和）44,418元），經扣減8,964元（明和加班4/17-2h、5/13-9h、6/3-9h、6/10、8h、6/27-2h、6/28-1h、6/29-2h、7/10-3h，合計249x36h）及2,748元（5%稅款），方發給原告獎金52,209元，可知，被告所扣減上開明和案場8,964元，實係原告本得領取之加班費，此加班費乃原告提供勞務之對價，被告自不得以任何理由扣除。故原告請求被告給付此部分之加班費8,964元，亦

屬有據。故原告請求被告給付所扣發正常工時工資及短發加班費，合計15,115元（計算式：772元+683元+4696元+8964元=15115元），應屬有據。

(二)原告請求例假日出勤之補休折算工資計86,263元，有無理由？

1.按因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞基法第40條第1項前段、勞動事件法第38條分別定有明文。是以，勞工於例假日，除有勞基法第40條第1項之天災、事變或突發事件之情形外，雇主原則上不得令勞工出勤加班工作，但雇主於不具前條所定情形，仍指示勞工於例假日出勤加班工作時，勞基法固未無明文就此情形之例假日應如何計算加班費，但究其本質亦屬例假日出勤加班工作，應得類推適用勞基法第40條第1項之規定，加倍發給工資；惟雇主對於勞工於例假日出勤若不為反對之意思者，應推定勞工係受僱主指示於例假日出勤。

2.經查，原告主張：其自109年4月起至112年7月止，於例假日出勤，計有68日之例假日出勤，被告應給付例假日補休之折算工資計86,263元等語。被告雖不否認原告有於其所列之例假日出勤，但因原告為外勤人員，所有工作事宜均係由交由原告自行安排，並無強制要求原告於例假日出勤，而原告於例假日出勤，被告亦有依照勞基法規定發給例假日出勤之加班費等語（見勞專調卷第173頁、本院卷第345頁）。本院審酌被告提出原告之加班申請單（見本院卷第351至368頁），原告確實於任職期間有於例假日即星期日出勤而請求加班費，而被告亦有給付加班費等情事，此參兩造整理之薪資整理表互核即明（見本院卷第153、349頁）。惟勞基法第40條第1項雖有規定勞工因天災、事變或突發事件而須於例假日出勤時，除可領取加倍工資外，並應於事後補假休息。惟並

01 無規範事後補假休息可逕折算工資之規定，原告以被告未給
02 予事後補休而請求折算工資，於法不合，尚難有據。

03 (三)原告請求被告給付獎金，其性質究屬工資之一部或恩惠性給
04 付？若為工資之一部，則原告請求1,195,827元，是否有
05 據？

06 1.按所謂工資，則指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪
07 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
08 獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之，此觀勞基
09 法第2條第3款、第4款規定自明。可知，工資係屬勞工之勞
10 動對價而經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而非經常性給
11 與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，均
12 非為勞工工作給付之對價，而與勞動契約上之經常性給與有
13 別，應不得列入工資之範圍內（最高法院96年度台上字第18
14 83號判決意旨參照）。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，
15 係指符合「勞務對價性」而言，至於何種給付構成勞務之對
16 價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是
17 否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕
18 某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提
19 供等相關情狀予以判斷。又所謂「經常性之給與」之概念乃
20 有所爭議，以時間上之經常性而言，係指在一相當期間內，
21 於一般情形下經常可以領得之給付即屬之，故若時間上、金
22 額尚非固定者，即可解為欠缺經常性之要件；另就制度上之
23 經常性而言，只要勞工服勞務滿足勞動契約、工作規則、企
24 業內勞動習慣、團體協約等制度所設定之要件，雇主即有支
25 付該制度所定給與之義務，此即經常性給與之定義。

26 2.經查，原告主張：被告應發給原告獎金共1,248,036元，扣
27 除已實際發給之52,209元，短少之1,195,827元，被告尚未
28 給付，且被告所指原告不符請領獎金資格部分與事實不符等
29 語。惟依據原告於113年6月4日簽署之系爭獎懲辦法第7條：
30 「工務必須善盡之職責與義務，如下：（a）與工務所協調
31 物料放置地點，並且善盡保護責任，避免物料損壞。…

(c) 閱讀與清楚明白甲方即施工班合約內容、(d) 並掌握施工班進度、品質、收尾、交屋。」、第8條：「針對個案開始請領獎金，需要符合五點要素，如下：(a) 接到業主通知確定承攬個案，並須於工程（工班）進場前計算與提供本案個別項目之施工數量與個別樓層計算式，並且依據該數量發包，例如鋁包版面積、鋁格柵面積、鋁門窗尺寸與數量、玻璃面積、矽利康長度等。(b) 承(a)不得採用單價乙式計算數量，單位必須為M²、M、樘、處等。(c) 施工班第一次請款。(d) 業主開始支付安裝工程款。(e) 若與公司借支，則扣除借支金額以後仍有剩餘獎金。(f) 撰寫施工計劃。」、第11條：「倘若工務沒有善盡職責，則暫停發放該次獎金，如下：(a) 沒有確實核對施工班請款數量與金額。…(e) 業方（營造端）反應工程人員能力、品行、出缺勤不佳時。」、第12條：「管理不善造成損失（含物料管理/保護/安裝品質…等），如超出公司利潤1/3，個案獎金折半。」、*以上內容，中途離職，及自動棄權上述權益（獎金歸零）*等規定，可知，被告發放工務人員獎金，係依據員工對合約資料及施工現場有無善盡職責與義務，並視營造端人員對工務人員之評價，及被告有無收取得一定比例之工程款、且於被告發放獎金時是否仍然在職等綜合因素而定，且被告仍具有視營運損益狀況及員工個人之管理有無造成被告損失而調整發放獎金之比例等諸多條件，可證，上開工務獎金與個別員工之勞務提供無必然之關連性；再則，依據系爭獎懲辦法第13條約定，獎金付款比例原則，依據工程收款比例兌現：(a) 收款80%，請付工程款70%、(b) 結案（結算）完成，請付工程款20%、(c) 保固期滿，請付工程款10%，原告所能領取之獎金，尚繫於業主支付款項達到一定比例，如收款80%以上，方能依比例領取獎金，倘若業主並未交付工程款或所交付之工程款未達一定比例，則原告縱因提供勞務而善盡其工務人員之職責與義務，亦無從分派任何獎金，此亦與勞工單純提供勞務即可獲得報酬之性質有

別，反與被告基於雇主身分為激勵勞工達成銷售、服務與品管等多重目的，且於公司之營運有盈餘時，再根據員工之工作表現及績效所為之獎勵性、恩惠性之回饋相若，此自與工資所具「勞務對價性」之要件未合。復審酌系爭獎懲辦法第1條：「獎金計算方式：(a)鋁門窗承攬總價（未稅）1.5%。(b)屢格柵、鋁包板、鋁帷幕承攬總價（未稅）1.5%。(c)若為自接案件，則該案獎金比例乘以兩倍（3%）。(d)計算與發放獎金時間為每年度6月份和12月份。…」、第2條：「因為採用獎金制度，所以取消加班費制度及年終制度。」「*以上內容，中途離職，即自動棄權上述權益（按：獎金歸零）*」，可知，系爭獎懲辦法雖設有每年度6月份及12月份之固定時間予以發放獎金，惟原告至其離職時止，亦僅領過1次獎金，顯無從認定被告所發放之獎金已構成常態性之慣例。則該獎金之性質亦不具備時間經常性要件，而非屬勞基法第2條第3款所定工資，應係激勵、獎勵性質之恩惠性給與。

3.況依系爭獎懲辦法之約定，若被告之工務人員若同意選擇獎金責任制，則離職後即自動放棄請領獎金；而原告係於113年9月11日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，則原告是否仍得依照系爭獎懲辦法向被告領取獎金，並非無疑。而原告雖謂：中途離職即獎金歸零之規定，應係指員工於正常情況下自請離職時方有適用，不應涵蓋雇主故意違法行為而終止勞動契約之情形，否則會使雇主因其違反行為而獲得不發獎金之利益等語，固非無據；惟原告請求被告給付之獎金，性質上為雇主恩惠性給與，並非勞務對價之經常性給予，則對於被告而言，原告並無獎金之工資請求權，在被告經計算後已同意給付獎金數額前，被告對於如何發放獎金，仍有依系爭獎懲辦法之約定內容，對於離職員工之工作表現而決定發放與否之權限，尚與勞雇間如何終止勞動契約之原因無涉。是原告請求被告給付遠雄A01獎金388,958元、瑞助航空城獎金266,664元，自屬無據。

01 4.再查，又原告雖謂系爭獎懲辦法有溯及之效力，其仍得領取
02 系爭獎懲辦法實施前，已合於領取資格之獎金（諸如：臺金
03 宿舍獎金8,515元、建隆機械獎金15,884元、展緻廠房獎金
04 1,859元及川青獎金379,367元）等語。惟系爭獎懲辦法係於
05 113年6月4日使由原告簽署而對其發生效力，原告在於系爭
06 獎懲辦法生效前，僅能請求加班費，此參原告自陳其主管李
07 孟儒協理所述：「（113年1月5日下午6時54分）：沒報的加
08 班費，補報上來，獎金機制還未啟動前都照原加班程序辦
09 理。」、「（113年1月15日中午12時50分）：到時獎金制度
10 定案，相關案件加班費從獎金中全額扣除、我有告知李
11 總」、「（113年6月7日下午4時5分）：獎金是另外、資料
12 已在李總桌上」等語自明，可知，獎金機制尚未定案前，原
13 告僅能依法請求加班費，直至獎金制度定案後，再扣除加班
14 費之意思而已，原告主管之語意並無系爭獎懲辦法有溯及適
15 用之用意，是以，亦難認系爭獎懲辦法可適用於系爭獎懲辦
16 法實施前已完成案場，則原告請求於系爭獎懲辦法生效前已
17 完成之前開案場之獎金，自無理由，併予敘明。

18 5.從而，原告請求被告給付之獎金並非工資，其性質實屬被告
19 基於勉勵工務人員績效表現而嘗試之恩惠性給與，已如前
20 述。則被告發放獎金與否，繫於審酌業主所給付之工程款、
21 公司年度損益或單純激勵員工等，則原告對於被告並無獎金
22 之工資給付請求權，就此被告亦無給付義務。是以，原告請
23 求被告給付非屬工資之獎金1,195,827元，即無理由。

24 (四)原告請求被告補提繳勞工退休金22,392元，有無理由？

25 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
26 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
27 得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1
28 項分別規定明確；依同條例第31條第1項規定，雇主未依該
29 條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害
30 者，勞工得向雇主請求損害賠償；該專戶內之本金及累積收
31 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退

01 休金規定之前，不得領取，是雇主未依該條例之規定，按月
02 提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收
03 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
04 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
05 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
06 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相
07 同見解）。

08 2.經查，本院審酌依職權所調閱原告之勞工退休金個人專戶明
09 細資料所示（見個資卷、勞專調卷第111至122頁），原告於
10 109年4月任職時之工資為32,000元，被告為其投保勞工退休
11 金級距為33,300元、原告114年9月11日離職時之工資為50,0
12 00元，而被告惟其投保勞工退休金級距為50,600元，顯見，
13 被告並無原告所主張短少提繳勞工退休金之情形。另原告雖
14 主張：獎金部分應列入其勞工退休金之投保級距等語，惟原
15 告請求之獎金並非工資之範疇，已如前述，則被告未將獎金
16 列為提繳勞工退休金，於法尚無不合，則原告請求被告應提
17 繳勞工退休金至其設於勞工保險局之個人專戶，洵屬無據。

18 (五)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間
19 之勞動契約，有無理由；亦即，原告得否請求被告給付資遣
20 費，及其請求金額為何？

21 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇
22 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
23 給充分之工作者；六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
24 損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契
25 約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之；雇主依前條
26 終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費；勞工適用
27 勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年
28 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
29 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
30 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
31 限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第14條第1項第5、

01 6款、第2項前段、同法第17條第1項前段、勞退條例第12條
02 第1項已有明文。

03 2.經查，原告於113年9月10日委由律師發函表示終止勞動契
04 約，已敘明略以，被告違法扣減原告113年7至8月間共164分
05 鐘薪資569元、原告延長工作時間未給付加班費共計95,609
06 元，及未給付獎金1,161,601元，違反勞基法第22條第2項工
07 資應全額給付勞工之規定，而有同法第14條第1項第5、6款
08 「雇主不依勞動契約給付工作報酬」及「雇主違反勞動契約
09 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情事，而不經預
10 告於被告收受本函之日起終止兩造間之勞動契約。被告固以
11 原告請領獎金並無依據等語，然被告既未否認有扣發原告11
12 3年6月至8月間之薪資779元及短發原告加班費5,379元，僅
13 抗辯：原告所領取之加班費有溢領達12,888元等語（被告嗣
14 於114年6月25日本院言詞辯論期日當庭不再主張以原告溢領
15 金額予以抵銷，見本院卷第280頁），則被告違法預扣原告
16 工資779元屬實，則與勞基法第22條之規定相違，則原告主
17 張被告確實未足額給付113年6月至8月之工資，並短發加班
18 費等情屬實，堪認，原告以被告不依勞動契約給付工作報酬
19 為由，依照勞動基準法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞
20 動契約，應屬有據。

21 3.次查，原告於113年9月11日終止兩造勞動契約前6個月之工
22 資，依據原告之薪資表所示，分別為50,000元、50,000元、
23 50,000元、49,808元、46,228元、48,608元（見勞專調卷第
24 233至235頁），合計為294,644元，則其平均工資為49,107
25 元（計算式： $294644 \div 6 = 49107$ 元）。又原告年資為4年5
26 個月又11天，新制退休金基數為2又 $161/720$ ，則原告應領之
27 資遣費為109,195元【計算式： $49107 \times (2 + 161/720) = 109195$ 元】，此部分金額之請求應屬有據，然逾此範圍之請
28 求，洵屬無據。

30 (六)原告請求預告工資50,000元，有無理由？

31 經查，原告主張：依勞基法第14條第1項規定終止本件勞動

01 契約，並類推適用勞基法第16條之規定請求被告給付預告工
02 資云云。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契
03 約者，固應給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞
04 基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14
05 條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告
06 工資之規定，即可推知明示其一，排除其它之立法意旨，是
07 勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告
08 工資之理。是原告主張類推適用勞基法第16條第1項之規
09 定，請求被告給付預告工資50,000元部分，即屬無據，應予
10 駁回。

11 (七)原告請求開立非自願離職證明書，有無理由？

12 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。然所謂非自願離
14 職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產
15 宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
16 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦
17 有明定。經查，兩造勞動契約既經原告以勞基法第14條第1
18 項第5款之規定而終止，已如前述，則原告請求被告開立記
19 載勞基法第14條第1項第5款規定事由之非自願離職證明書，
20 應屬有據。

21 (八)原告請求代墊款合計36,555元，有無理由？

- 22 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
23 益，民法第179條前段定有明文。又不當得利依其類型可區
24 分為「給付型不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係
25 基於受損人有目的及有意識之給付而發生不當得利，後者乃
26 由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或
27 法律規定而成立之不當得利；而「非給付型不當得利」又可
28 分為權益侵害型、支出費用型及求償型等三種型態。次按因
29 代他人繳納款項，而不具備委任、無因管理或其他法定求償
30 要件所生之不當得利返還請求權（求償型之不當得利），旨在
31 使代繳者得向被繳之人請求返還其免予繳納之利益，以調整

01 因無法律上原因所造成財貨不當變動之狀態。因此，一方為
02 他方繳納稅捐，乃使他方受有免予繳納之利益，並致一方受
03 損害，苟他方無受此利益之法律上之原因，自可成立不當得
04 利（最高法院101年度台上字第1693號判決意旨參照）。

05 2.經查，原告請求被告給付其代墊之系爭車輛維修費32,655
06 元、洗車費1,100元、美容費差額2,800元，業據其提出記載
07 系爭車輛車號000-0000之欣承汽車工作單、113年8月9日之
08 洗車支出證明單、113年9月5日之汽車小美容支出證明單與
09 照片為憑（見勞專調卷第91至93頁、本院卷第149至152
10 頁），依上開單據所記載之項目及金額，原告確實已支付維
11 修費32,655元、洗車費1,100元及汽車小美容費2,800元（原
12 告支出3,500元，經被告給付700元，尚欠2,800元）；又被
13 告並不爭執原告代墊上開洗車費1,100元、汽車小美容費用
14 差額2,800元，自應就其所受利益部分，負返還上開原告支
15 出之費用。另被告抗辯略以：原告對於111年12月14日系爭
16 車輛因車禍事故所受之損害，理應依慣例交由保險公司處理
17 理賠程序，此為原告所明知，蓋原告發生車禍事故時，自行
18 與肇事者即訴外人謝月碧，進行車禍事故調解程序，事後調
19 解不成立而自行維修，應不得再向被告請求其所代墊之維修
20 費用等語。惟系爭車輛乃被告向中租汽車租賃股份有限公司
21 （下稱中租公司）承租交予原告使用，是被告為承租人，對
22 於車主中租公司負有依約定方法為使用收益之義務，亦即應
23 負責支付修繕系爭車輛之費用。且依據被告之工務車使用辦
24 法第4條之規定，除可以歸責於使用者的過失而發生之損
25 失，諸如：交通意外、失竊、出險等狀況，由使用者負擔損
26 失（見勞專調卷第73頁）外，被告應承擔因上開情事之賠償
27 責任。而系爭車禍事故乃肇事者違規左轉所致，原告並無過
28 失，此有原告與肇事者之LINE對話截圖表示不向原告求償等
29 語，可資參照（見本院卷第334頁），且被告既已為系爭車
30 輛損害賠償請求權人，此有車輛損害賠償請求權讓與同意書
31 可參（見勞專調卷第205頁），若原告遲誤而未申請理賠，

01 被告自仍可於113年8月間即原告與肇事者調解不成立時，對
02 肇事者提起侵權行為損害賠償訴訟，以資求償。則原告代為
03 墊付系爭車輛維修費用32,655元，使被告免於負擔系爭車輛
04 維修費用，自仍受有利益，即屬無法律上之原因而受利益，
05 並致原告受有損害，是原告依民法第179條不當得利之規
06 定，請求被告返還其代墊維修費用32,655元、洗車費1,100
07 元、美容費差額2,800元，合計36,555元，即屬有據。

08 五、綜上，原告依勞基法第22條第2項前段、第14條第1項第5
09 款、勞退條例第12條第1項、民法第179條等規定，請求被告
10 給付160,865元，及自起訴狀繕本送達之翌日即113年11月21
11 日（送達日期：113年11月20日，見勞專調卷第275頁）起至
12 清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
13 許；然逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

14 六、本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之
15 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
16 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
17 公司預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行
18 之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

19 七、至兩造之其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院
20 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論
21 駁之必要，併此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、勞動事件處理法
23 第15條規定。

24 中 華 民 國 114 年 9 月 19 日
25 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

26 以上正本係照原本作成

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 22 日
30 書記官 李孟珣