

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

108年度板勞簡字第31號

原告 何奇瑜
謝坊宥
黃聖育
商升瑤
楊博全
陳君豪

前列六人共同

訴訟代理人 楊景勛律師
被告 宇盛國際實業有限公司
法定代理人 黃麗安
訴訟代理人 彭國書律師
複代理人 韓瑋倫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國109年1月20日經言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告何奇瑜新臺幣參萬參仟伍佰玖拾陸元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告謝坊宥新臺幣捌萬伍仟壹佰肆拾柒元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣捌佰壹拾陸元至勞動部勞工保險局設立之原告謝坊宥勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告黃聖育新臺幣壹拾壹萬伍仟零陸拾貳元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳仟伍佰貳拾元至勞動部勞工保險局設立之原告黃聖育勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告商升瑤新臺幣肆萬捌仟玖佰捌拾肆元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利

息。

被告應提撥新臺幣壹仟參百伍拾陸元至勞動部勞工保險局設立之原告商升瑀勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告楊博全新臺幣參萬肆仟玖佰柒拾肆元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹仟參佰伍拾陸元至勞動部勞工保險局設立之原告楊博全勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告陳君豪新臺幣陸萬肆仟捌佰零壹元，及自民國一〇八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹仟捌佰玖拾貳元至勞動部勞工保險局設立之原告陳君豪勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如分別以新臺幣參萬參仟伍佰玖拾陸元、捌萬伍仟玖佰陸拾叁元、壹拾壹萬柒仟伍佰捌拾貳元、伍萬零叁佰肆拾元、叁萬陸仟叁佰叁拾元、陸萬陸仟陸佰玖拾叁元，為原告黃聖育、謝坊宥、黃聖育、商升瑀、楊博全、陳君豪供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告等人原受僱任職於被告公司，且於受僱於被告後，經被告要求而加入被告所成立之「宇盛的小夥伴說」Line群組，相關工作事宜，被告名義負責人黃麗安會於群組中布達，詎於民國107年9月30日，被告公司名義負責人黃麗安，向原告等以訊息為意思表示，告知「各位宇盛的同仁們大家好～各位宇盛的勞健保到107年9月30日」、「已通知EILEEN告知各位公司將解散」、「請於10/2下午5:30回公司資產請整理好，我會再派人過去說」，亦即表達被

告公司歇業或業務緊縮，而依勞動基準法第11條第1項第1款、2款為終止勞動契約。退步言之，縱不認被告於107年9月30日資遣終止勞動契約，原告等亦因被告未依法投保勞工保險、足額提撥勞工退休金、未給付9月份工資情事，而依勞動基準法第14條第1項第5、6款，於勞資爭議調解申請書送達時或至遲於本訴狀繕本送達時終止勞動契約。嗣經原告等與被告於107年10月8日申請勞資爭議調解，107年11月1日進行勞資爭議調解，因資方未出席而調解不成立。

(二) 原告等可請求被告給付積欠之9月份工資：

原告等自107年9月30日遭被告資遣終止原告等之勞動契約後，本應於次月即107年10月中匯款9月份之工資於原告等，然原告等迄今尚未受被告履行清償9月份工資之債務義務。足認原告等為被告工作，而被告有未依約給付工資差額，積欠工資之狀況。

(三) 原告等得請求被告給付積欠之預告期間工資報酬：

被告依勞動基準法第11條終止勞動契約，然卻未依照同法第16條第1項規定給予預告期間方終止勞動契約，而係終止立即生效，被告自應依勞動基準法第16條第3項規定給付預告期間工資予原告等。

(四) 原告等可請求被告給付積欠之資遣費：

被告依勞動基準法第11條規定終止原告等之勞動契約，自應依勞工退休金條例第12條規定，給付原告等資遣費。

(五) 原告等得請求被告依法提撥足額之勞工退休金：

原告等為受僱於被告之勞工，惟被告卻未依上開法律規定提撥或未足額提撥勞工退休金原告等之勞工退休金專戶，自有依法提撥足額勞工退休金至原告等之勞工退休金專戶之義務。

(六) 原告等各得請求之項目與金額：

1、原告何奇瑜部分：

(1) 原告何奇瑜於被告任職期間與年資：

原告何奇瑜於被告任職期間為107年8月24日至107年9月30日止，工作年資共為38天。

(2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

原告何奇瑜之約定月工資為新臺幣（下同）32,000元，惟被告並未於107年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自應給付原告積欠9月份工資報酬3,2000元。

(3) 積欠資遣費部分：

原告何奇瑜之工作年資為38天，月平均工資為32,000元，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告何奇瑜資遣費1,645元。

2、原告謝坊宥部分：

(1) 原告謝坊宥於被告任職期間與年資：

原告謝坊宥於106年6月23日受僱於關係企業之極盛科技股份有限公司，嗣於107年1月底，極盛科技股份有限公司於積欠原告謝坊宥1個月之工資後，以發放積欠工資為條件，脅迫原告謝坊宥轉於107年5月份起轉受僱於被告，惟原告謝坊宥於轉受僱於被告後，所從事之工作均與受僱於極盛科技股份有限公司相同，而工作之業務內容亦係來自於極盛科技股份有限公司，工作之進度與工作成果則係由主管向極盛科技股份有限公司之負責人余明桐為報告，且被告之名義上負責人黃麗安實際上為極盛科技股份有限公司之受僱人管理薪資以及人事事項，而被告所有之經營事項均係受極盛科技股份有限公司指示而為之，以被告聘僱人員為例，即係極盛科技股份有限公司為決定。甚至極盛科技股份有限公司與被告亦承諾原告謝坊宥原於極盛科技股份有限公司工作之年資，由被告為繼受，故原告謝坊宥於被告之工作年資為106年6月23日至107年9月30日止，工作年資共為465天。

(2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

原告謝坊宥之約定月工資為37,000元，惟被告並未於107

01 年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自
02 應給付原告積欠9月份工資報酬3,7000元。

03 (3) 積欠預告期間工資部分：

04 原告謝坊宥工作年資為465天，為一年以上未滿三年者，
05 依勞動基準法第16條第1、3項規定，應給付之預告期間
06 工資為20日之工資，共計24,667元（計算式：37000/30*2
07 0=24,667）。

08 (4) 積欠資遣費部分：

09 原告謝坊宥之工作年資為465天，月平均工資為3,7000元
10 ，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告謝坊宥資遣
11 費23,537元。

12 (5) 未提撥勞工退休金差額部分：

13 原告謝坊宥之月工資為3,7000元，依勞工退休金月提繳工
14 資分級表應提撥之薪資級距為38,200元，則自其107年6
15 月至107年9月止，被告本應依法每月為其提撥之勞工退
16 休金金額為2,292元，然被告每月僅提撥2,088元，致有
17 每月204元差額並未提撥，合計4個月未提撥之差額共計
18 816元，自應提撥前揭金額至原告謝坊宥之勞工保險局勞
19 工退休金個人專戶。

20 3、原告黃聖育部分：

21 (1) 原告黃聖育於被告任職期間與年資：

22 原告黃聖育於106年6月23日受僱於關係企業之極盛科技
23 股份有限公司，嗣於107年1月底，極盛科技股份有限公
24 司於積欠原告黃聖育1個月之工資後，以發放積欠工資為
25 條件，脅迫原告黃聖育轉於107年5月份起轉受僱於被告
26 ，其情形與原告謝坊宥之情節相同，故基於相同之上述原
27 因，原告黃聖育於被告之工作年資為106年6月23日至10
28 7年9月30日止，工作年資共為465天。

29 (2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

30 原告黃聖育之約定月工資為50,000元，惟被告並未於107
31 年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自

01 應給付原告積欠9月份工資報酬50,000元。

02 (3) 積欠預告期間工資部分：

03 原告黃聖育工作年資為465天，為一年以上未滿三年者，
04 依勞動基準法第16條第1、3項規定，應給付之預告期間
05 工資為20日之工資，共計33,333元（計算式： $50,000/30$
06 $*20=33,333$ ）。

07 (4) 積欠資遣費部分：

08 原告黃聖育之工作年資為465天，月平均工資為50,000元
09 ，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告黃聖育資遣
10 費31,806元。

11 (5) 未提撥勞工退休金差額部分：

12 原告黃聖育之月工資為50,000元，依勞工退休金月提繳工
13 資分級表應提撥之薪資級距為50,600元，則自其107年6
14 月至107年9月止，被告本應依法每月為其提撥之勞工退
15 休金金額為3,036元，然被告每月僅提撥2,406元，致有
16 每月630元差額並未提撥，合計4個月未提撥之差額共計
17 2,520元，自應提撥前揭金額至原告黃聖育之勞工保險局
18 勞工退休金個人專戶。

19 (6) 應休未休婚假工資部分：

20 原告黃聖育於107年5月29日結婚，惟被告公司當時交付
21 予原告黃聖育之工作滿檔，致使原告黃聖育無法行使婚假
22 之權利。依勞動基準法第43條、民法第267條規定，原告
23 黃聖育因可歸責於被告之因素，並未給予行使婚假權利，
24 致使原告黃聖育於勞動契約關係終結時，存有8天婚假不
25 能行使之狀態，自得向被告請求給付婚假8日之工資，計
26 13,336元（計算式： $50,000/30*10=13,336$ ）。

27 4、原告商升瑤部分：

28 (1) 原告商升瑤於被告任職期間與年資：

29 原告商升瑤於被告任職期間為107年6月11日至107年9
30 月30日止，工作年資共為112天（被告有延遲投保之狀況
31 ）。

01 (2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

02 原告商升瑀之約定月工資為33,000元，惟被告並未於107
03 年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自
04 應給付原告積欠9月份工資報酬33,000元。

05 (3) 積欠預告期間工資部分：

06 原告商升瑀工作年資為112天，為三個月以上未滿三年者
07 ，依勞動基準法第16條第1、3項規定，應給付之預告期
08 間工資為10日之工資，共計11,000元（計算式：33,000/3
09 0*10=11,000）。

10 (4) 積欠資遣費部分：

11 原告商升瑀之工作年資為112天，月平均工資為33,000元
12 ，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告商升瑀資遣
13 費5,042元。

14 (5) 未提撥勞工退休金差額部分：

15 原告商升瑀之月工資為33,000元，依勞工退休金月提繳工
16 資分級表應提撥之薪資級距為33,300元，則自其107年8
17 月至107年9月止，被告本應依法每月為其提撥之勞工退
18 休金金額為1,998元，然被告每月僅提撥1,320元，致有
19 每月678元差額並未提撥，合計2個月未提撥之差額共計
20 1,356元，自應提撥前揭金額至原告商升瑀之勞工保險局
21 勞工退休金個人專戶。

22 5、原告楊博全部分：

23 (1) 原告楊博全於被告任職期間與年資：

24 原告楊博全於被告任職期間為107年7月23日至107年9
25 月30日止，工作年資共為70天（被告有延遲投保之狀況）
26 。

27 (2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

28 原告楊博全之約定月工資為32,000元，惟被告並未於107
29 年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自
30 應給付原告積欠9月份工資報酬3,2000元。

31 (3) 積欠資遣費部分：

原告楊博全之工作年資為70天，月平均工資為3,2000元，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告楊博全資遣費3,023元。

(4) 未提撥勞工退休金差額部分：

原告楊博全之月工資為3,2000元，依勞工退休金月提繳工資分級表應提撥之薪資級距為33,300元，則自其107年8月至107年9月止，被告本應依法每月為其提撥之勞工退休金金額為1,998元，然被告每月僅提撥1,320元，致有每月678元差額並未提撥，合計2個月未提撥之差額共計1,356元，自應提撥前揭金額至原告楊博全之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

6、原告陳君豪部分：

(1) 原告陳君豪於被告任職期間與年資：

原告陳君豪於被告任職期間為107年8月2日至107年9月30日止，工作年資共為60天。

(2) 積欠107年9月份工資報酬部分：

原告陳君豪之約定月工資為60,000元，惟被告並未於107年10月中預定發給工資日給付原告9月份之工資，被告自應給付原告積欠9月份工資報酬6,0000元。

(3) 積欠資遣費部分：

原告陳君豪之工作年資為60天，月平均工資為60,000元，依勞工退休金條例第12條規定，應給付原告陳君豪資遣費4,917元。

(4) 未提撥勞工退休金差額部分：

原告陳君豪之月工資為6,0000元，依勞工退休金月提繳工資分級表應提撥之薪資級距為60,800元，則自其107年8月至107年9月止，被告本應依法每月為其提撥之勞工退休金金額為3,648元，然被告每月僅提撥2,656、2,748元，致有1,892元差額並未提撥，合計2個月未提撥之差額共計1,892元，自應提撥前揭金額至原告陳君豪之勞工保險局勞工退休金個人專戶。

01 (七) 為此，依兩造間之勞動契約及上開規定，提起本件訴訟，
02 並聲明：

03 1、被告應給付原告何奇瑜33,645元，及自起訴狀繕本送達之
04 翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

05 2、被告應給付原告謝坊宥85,204元，及自起訴狀繕本送達之
06 翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

07 3、被告應提撥816元至勞動部勞工保險局設立之原告謝坊宥
08 勞工退休金個人專戶。

09 4、被告應給付原告黃聖育128,475元，及自起訴狀繕本送達
10 之翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

11 5、被告應提撥2,520元至勞動部勞工保險局設立之原告黃聖
12 育勞工退休金個人專戶。

13 6、被告應給付原告商升瑀49,042元，及自起訴狀繕本送達之
14 翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

15 7、被告應提撥1,356元至勞動部勞工保險局設立之原告商升
16 瑀勞工退休金個人專戶。

17 8、被告應給付原告楊博全35,023元，及自起訴狀繕本送達之
18 翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

19 9、被告應提撥1,356元至勞動部勞工保險局設立之原告楊博
20 全勞工退休金個人專戶。

21 10、被告應給付原告陳君豪64,917元，及自起訴狀繕本送達之
22 翌日起，按週年利率百分之5計算之利息。

23 11、被告應提撥1,892元至勞動部勞工保險局設立之原告陳君
24 豪勞工退休金個人專戶。

25 12、願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告則以下陳詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

27 (一) 原告等於任職被告期間，擅自為駿的資訊服務有限公司提
28 供勞務，又將任職被告期間所完成之工作成果及被告之蘋
29 果牌筆記型電腦1台據為己有，涉犯業務侵占、背信及破
30 壞電磁紀錄等罪嫌。經核原告等上開涉犯罪嫌之行為，對
31 雇主即被告產生重大商業損失，屬於勞動基準法第12條第

01 1 項第 4 款「違反勞動契約，情節重大」及同項第 5 款「
02 故意損耗雇主所有物品」之情形，被告業於 107 年 9 月間
03 不經預告終止與原告等人間之勞動契約，而原告等有無上
04 開違反勞動契約之罪行，現由臺灣臺北地方檢察署偵查中
05 （案號：108 年度他字第 3100 號），是本件原告得否請求
06 給付資遣費等，被告得否不經預告終止契約，應以上開訴
07 訟之法律關係是否成立為據。

08 （二）關於原告等請求給付 107 年 9 月份工資部分：

09 被告為開發系爭遊戲，僱用訴外人葉岱駿、商瑞玲、黃鼎
10 浩擔任被告遊戲部門之主管，並陸續僱用原告黃聖育擔任
11 工程師、原告謝坊宥擔任美術、原告商升瑀擔任企劃、原
12 告楊博全、陳君豪、何奇瑜擔任 3D 動畫人員，惟查，葉岱
13 駿竟意圖為自己及駿的公司不法之所有，於任職期間即
14 107 年 7 月 3 日自行設立駿的公司以承接遊戲開發等案件
15 ，並與原告何奇瑜等 6 人共同基於為駿的公司不法利益之
16 犯意聯絡，將任職宇盛公司期間所完成之系爭遊戲檔案及
17 宇盛公司之筆記型電腦據為駿的公司所有，此由被告謝坊
18 宥將系爭雲端資料夾之名稱自「01 極盛科技_美術 YULU」
19 更改為「01 駿的_美術 YULU」，並取消余明桐開啟該資料
20 夾之共用權限，即可證明，是原告等自駿的資訊服務有限
21 公司成立後，即擅自為該公司提供勞務，並未實際提供勞
22 務予被告，更未提供開發遊戲之工作成果，是被告並無給
23 付原告等人 107 年 9 月份工資之義務，原告等人主張被告
24 應給付薪資等語，自非有據。

25 （三）關於原告謝坊宥、黃聖育主張極盛公司脅迫其等於 107 年 5
26 月起轉受僱於被告，且被告同意繼受其等於極盛公司年資
27 之部分：

28 原告謝坊宥、黃聖育雖主張極盛公司脅迫其等於 107 年 5
29 月起轉受僱於被告，且被告同意繼受其等於極盛公司之年
30 資云云，惟查，被告僅為協助極盛公司開發手機遊戲之外
31 包公司，與極盛公司並非同一事業，此有被告與極盛公司

於107年5月10日簽訂之專案外包合約書在卷可稽，且被告從未承諾繼受上開原告於極盛公司之年資，是原告未能舉證以實其說，其主張並無理由。

(四) 依最高法院92年度台上字第1779號判決意旨及學界通說見解，雇主於終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由告知勞工，仍可於訴訟中提出其原先所未表明之事由，是被告於108年8月12日當庭變更終止勞動契約之事由為勞動基準法第12條第1項第4款，於法並無不合；本件原告等於任職期間擅自為駿的資訊服務有限公司提供勞務，又將工作成果與被告之財產據為己有，顯有違反勞動契約情節重大之情事，依前開最高法院判決意旨及學界通說見解，雇主於終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由告知勞工，仍可於訴訟中提出其原先所未表明之事由，是被告於108年8月12日當庭變更終止勞動契約之事由為勞基法第12條第1項第4款，於法並無不合。

(五) 縱認被告不得於108年8月12日變更終止勞動契約之事由為勞基法第12條第1項第4款（被告否認之），惟勞動基準法並無禁止雇主另以其他事由再主張終止勞動契約之權利，是被告以原告等於任職期間擅自為駿的公司提供勞務，又將工作成果與財產據為己有，顯屬違反勞動契約情節重大為由，於108年8月12日當庭另以「原告等人違反勞動契約情節重大」為由終止兩造間之勞動契約，應予准許。

(六) 被告提出原告謝坊宥、黃聖育之離職申請書係欲證明被告從未向極盛公司承諾繼受原告謝坊宥、黃聖育原於極盛公司之年資，依照上開原告於107年1月23日簽署自極盛公司之離職申請書，可證原告二人為主動離職，並無被迫轉受僱於被告，更無被告承認合併任職年資之情事，原告未能提出其他證據證明其主張，其此部分主張並無理由。

(七) 關於被告公司法定代理人黃麗安是否為掛名之人乙節：被告公司係為了開發系爭遊戲而成立，系爭遊戲為被告公

司最重要且唯一之資產，因為極盛公司與被告公司簽有被
證十一之專案外包合約書，故極盛公司之法定代理人余明
桐始會參與系爭遊戲之開發過程。雖然被告公司法定代理
人黃麗安曾經表示為掛名，但從其他與員工之對話紀錄以
觀，黃麗安不僅係掛名而已，否則不會針對被告公司員工
之任職、僱用、勞健保問題，盡告知義務，此與一般僅擔
任掛名之人不需負擔任何責任之常情不符。原告又未能提
出其他證據證明所有被告公司之經營均需要余明桐之決定
，針對此部分並未盡舉證責任。參照被證五之會議記錄，
該會議記錄係關於遊戲開發過程，與極盛公司、被告公司
間所簽訂之外包契約有關，僅係告知余明桐，並非所有任
何進度都需要其同意的。且就同一段訊息所載黃麗安表示「
我已經付過一次大家的薪水」，代表黃麗安係以被告公司
負責人之身分回應原告，至於向余明桐說明部分，係因原
告等擅自將系爭遊戲全部自系爭公司以不法手段取走未歸
還，牽涉到後續法律責任及是否提起訴訟，故黃麗安有需
要向合作公司負責人即極盛公司法定代理人余明桐說明。
綜上所述，無法從原告所主張之訊息證明被告公司與極盛
公司為同一公司。被告法定代理人黃麗安是否受僱於極盛
公司，不影響其擔任被告公司之法定代理人。且從原證三
十之Line對話紀錄，第一頁下方原告黃聖育傳送之訊息，
稱呼黃麗安為老闆，可見原告亦認為被告之實際負責人為
黃麗安，而非余明桐。

三、程序方面：

被告主張原告等於任職被告期間，擅自為駿的資訊服務有限
公司提供勞務，又將任職被告期間所完成之工作成果及被告
之蘋果牌筆記型電腦1台據為己有，涉犯業務侵占、背信及
破壞電磁紀錄等罪嫌，現由臺灣臺北地方檢察署偵查中（案
號：108年度他字第3100號），是本件原告得否請求給付資
遣費等，被告得否不經預告終止契約，應以上開訴訟之法律
關係是否成立為據，並聲請停止本件訴訟程序云云，然按民

事訴訟法第183條規定：「訴訟中有犯罪嫌疑牽涉其裁判者，法院得在刑事訴訟終結前以裁定停止訴訟程序」。所謂訴訟中有犯罪嫌疑牽涉其裁判，係指在民事訴訟繫屬中，當事人或第三人涉有犯罪嫌疑，足以影響民事訴訟之裁判，非俟刑事訴訟解決，民事法院即無從或難於判斷者而言，例如當事人或第三人於民事訴訟繫屬中涉有偽造文書、證人偽證、鑑定人為不實之鑑定等罪嫌，始足當之，最高法院79年台抗字第218號民事判例可資參照。本件訴訟繫屬後之程序進行過程中，並無當事人或第三人於民事訴訟繫屬中涉有偽造文書、證人偽證、鑑定人為不實之鑑定等罪嫌。且本件原告提起本件訴訟之請求，已成獨立之民事訴訟，既無非俟刑事訴訟解決，民事訴訟即無從或甚難判斷之情形，民事法院當可自行調查審理，不受刑事法院認定事實之拘束，即無在被告所指原告被訴之刑事訴訟程序終結前，停止訴訟程序之必要，此合先敘明。

四、本院之判斷：

（一）關於兩造間勞動契約終止之原因為何乙節：

- 1、按非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：「一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。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。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：「一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」。雇主依

前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞動基準法第11、12條定有明文。上開法條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。

2、依卷附原告提出之兩造不爭執真正之LINE紀錄，被告於107年9月18日晚間經法定代理人黃麗安LINE通知原告：「各位宇盛的小夥伴們大家好～在這跟大家報告～各位宇盛的勞健保到107/9/30」、上個星期有請各位回來公司討論宇盛後續問題，但沒人回來，已通知EILEEN告知各位公司將解散，後續責任問題，請各位同仁們回公司商討後續方針。請於10/2下午5：30回公司，公司資產請整理好，我會再派人過去收」等語終止兩造間之勞動契約（參見本案卷第41頁），且被告公司之原租用辦公室地點亦已退租，已足認被告係以勞基法第11條第1款所定「歇業或轉讓時」之事由，終止與原告間勞動契約關係。

3、嗣被告於本件訴訟中雖改稱係因原告於任職被告期間，擅自為駿的資訊服務有限公司提供勞務，又將任職被告期間所完成之工作成果及被告之蘋果牌筆記型電腦1台據為己有，涉犯業務侵占、背信及破壞電磁紀錄等罪嫌，而於108年8月12日當庭變更終止勞動契約之事由為勞動基準法第12條第1項第4款，然揆諸前揭說明，被告基於誠信原則應有告知原告其被解僱事由之義務，基於保護原告之意旨，被告不得隨意改列其解僱事由，是被告自不得將原先列為解僱通知之事由，於訴訟上為變更再另為主張，是被告此部分辯解容難採認。況被告主張上開等節，除臺灣臺北地方檢察署通知書以外，並無任何其他證據可以佐證

，惟上開偵查案件迄今尚未終結，並無從據此認定原告有
侵占、背信及破壞電磁紀錄等行為，是被告辯稱依勞動基
準法第12條無庸給付資遣費與預告工資，委無理由。

(二) 關於原告謝坊宥、黃聖育受僱於極盛科技股份有限公司與
被告公司之工作年資得合併計算乙節：

1、按事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外
，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第
17條規定發給勞工資遣費，其留用勞工之工作年資，應由
新雇主繼續予以承認；勞工工作年資以服務同一事業者為
限，但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由
新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞動基準法第20
條、第57條定有明文。又所謂改組或轉讓，就獨資或合夥
事業單位而言，係指負責人之變更；如事業單位為公司組
織者，係指事業單位依公司法之規定變更其組織或合併或
移轉其營業、財產而消滅其原有人格而言（行政院參
勞工委員會91年6月25日勞資二字第0910030579號函釋參
照）。惟為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進
社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規
範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得
類推適用勞基法第20條規定，將其受僱於「現雇主」法人
之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」
之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則
（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。

2、另依最高法院民事判決107年度台上字第1057號判決所示
，「按勞工工作年資以服務『同一事業』者為限；勞工工
作年資自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2
前段分別定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，
無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事
業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要
、分擔經營風險所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成
立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共

用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上開『同一事業』之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係…。合健公司與上訴人公司雖屬不同之登記法人，但均屬李文麟之家族公司，由李文麟實際負責經營，又在相同廠址營運預拌混凝土之相關項目，被上訴人勞動條件均未變動，應認二公司屬實質同一性之事業，故被上訴人退休年資應予合併計算，始符誠信，尚與事業單位有無轉讓或留用員工無涉。」。

- 3、查本件被告公司之法定代理人、公司登記所在地址，與極盛科技股份有限公司不同，是以在法律上，固不得遽認為被告公司與極盛科技股份有限公司為同一法人格，然被告於民事答辯狀第3頁自承被告公司為訴外人極盛科技股份有限公司之負責人余明桐所設立，而由余明桐直接知悉會議紀錄，並且要求需了解工作成果，且依卷附被告告法定代理人黃麗安與原告黃聖育間之LINE對話記錄觀之，被告公司法定代理人黃麗安向原告黃聖育表示：「聖育～知道你很辛苦，我也了解你的感受，就是因為我也很急，但我真的也沒法承諾你什麼，我也只是掛名的，我也很希望可以幫你什麼，但我已經付過一次大家的薪水了，我身上也沒有，所以請你靜心，我會再跟余r說明」，堪認極盛科技股份有限公司與被告公司間關係密切，具「實體同一性

01 』，故認原告謝坊宥、黃聖育主張其先後受僱於極盛科技
02 股份有限公司與被告公司之工作年資應予併計乙節，應屬
03 可採，被告公司抗辯兩家公司為不同法人格，不得合併計
04 算云云，自非可採。

05 4、承上所述，原告謝坊宥、黃聖育之工作年資應合併計算，
06 而原告謝坊宥、黃聖育自106年6月23日起至107年1月
07 23日止受僱於極盛科技股份有限公司，107年5月24日起至
08 107年9月30日止受僱於被告公司，此有原告所提勞工保
09 險被保險人投保資料表明細可查，而被告對於以107年9
10 月30日為原告年資計算末日乙情亦不爭執，從而原告謝坊
11 宥、黃聖育之工作年資應自106年6月23日起算至107年
12 9月30日，應為1年3月又7日。

13 (三) 關於原告請求薪資部分：

14 原告主張其為被告積欠原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖育、商
15 升瑀、楊博全、陳君豪等六人107年9月份之薪資，分別
16 為32,000元、37,000元、50,000元、33,000元、32,000元
17 、60,000元之事實，業據原告提出薪資帳戶資料為證，是
18 原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖育、商升瑀、楊博全、陳君豪
19 、謝坊宥等六人等人請求被告分別給付積欠薪資32,000元
20 、37,000元、50,000元、33,000元、32,000元、60,000元
21 ，自屬有據。

22 (四) 關於原告請求資遣費部分：

23 1、按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
24 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不
25 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
26 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
27 於所擔任之工作確不能勝任時。」勞動基準法第11條定有
28 明文，且依同法第18條反面解釋，雇主依同法第11條規定
29 終止勞動契約時，須給付勞工資遣費。本件兩造之勞動契
30 約關係自107年8月24日、106年6月23日、106年6月
31 23日、107年6月11日、107年7月23日、107年8月2

01 日被告分別為原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖育、商升瑀、楊
02 博全、陳君豪辦理勞工保險入保起，迄至107年9月30日
03 被告歇業日止，此有原告提出之原告等人勞工保險被保險
04 人投保資料表在卷可佐，自堪以認定。至於被告終止勞動
05 契約之原因乙節，本院審酌原告所述及其所提出之兩造LINE
06 對話記錄，已足認被告係以勞基法第11條第1款所定「
07 歇業或轉讓時」之事由，終止與原告間勞動契約關係，業
08 如前述，準此，被告自應給付原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖
09 育、商升瑀、楊博全、陳君豪六人相當之資遣費。

10 2、次按雇主依勞動基準法第16條終止勞動契約者，應依下列
11 規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
12 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
13 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
14 之。未滿一個月者以一個月計。此於勞動基準法第17條定
15 有明文。再者，勞工退休金條例新制係自94年7月1日正
16 式實施，本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條
17 例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動
18 基準法之退休金規定。復按勞工適用本條例之退休金制度
19 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
20 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
21 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
22 作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一
23 年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不
24 適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第8條第
25 1項、第12條第1項定有明文。再按勞動基準法第2條第
26 4款規定，所謂「平均工資」係指計算事由發生之當日前
27 六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。
28 又依勞動基準法第2條第4款計算平均工資時，發生計算
29 事由之當日工資日數不列入計算，勞動基準法施行細則第
30 2條第1款亦規定甚明。而此等規定所稱之「以比例計給
31 」，係指於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數

分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表示（改制前勞委會101年09月12日勞動4字第1010132304號函示意旨參照）。本件兩造間之勞動契約既經被告依勞動基準法第11條第1款規定予以終止，則原告之年資應適用勞工退休金條例計算資遣費之方式，核屬有據。

3、查原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖育、商升瑤、楊博全、陳君豪六人主張其於被告歇業前之月平均工資分別為32,000元、37,000元、50,000元、33,000元、32,000元、60,000元乙節，業據其提出上開薪資帳戶資料為證，自堪以認定。據此核算，原告六人得請求被告給付之資遣費如下：

(1) 原告何奇瑜部分：

依新制之工作年資（107年8月24日起，迄至107年9月30日）共計1月又6日，資遣費為1,596元 計算式： $32,000 \times (1/12 + 6/365) / 2 = 1,596$ 元，元以下四捨五入，逾此部分，則屬無據。

(2) 原告謝坊宥部分：

依新制之工作年資（106年6月23日起，迄至107年9月30日）共計1年3月又7日，資遣費為23,480元 計算式： $37,000 \times (1 + 3/12 + 7/365) / 2 = 23,480$ 元，元以下四捨五入，逾此部分，則屬無據。

(3) 原告黃聖育部分：

依新制之工作年資（106年6月23日起，迄至107年9月30日）共計1年3月又7日，資遣費為31,729元 計算式： $50,000 \times (1 + 3/12 + 7/365) / 2 = 31,729$ 元，元以下四捨五入，逾此部分，則屬無據。

(4) 原告商升瑤部分：

依新制之工作年資（107年6月11日起，迄至107年9月30日）共計3月又19日，資遣費為4,984元 計算式： $33,000 \times (3/12 + 19/365) / 2 = 4,984$ 元，元以下四捨五入，逾此部分，則屬無據。

01 (5) 原告楊博全部分：

02 依新制之工作年資（107年7月23日起，迄至107年9月
03 30日）共計2月又7日，資遣費為2,974元 計算式： $32,000 \times (2/12 + 7/365) / 2 = 2,974$ 元，元以下四捨五入
04 √，逾此部分，則屬無據。

05 (6) 原告陳君豪部分：

06 依新制之工作年資（107年8月2日起，迄至107年9月
07 30日）共計1月又28日，資遣費為4,801元 計算式： $60,000 \times (1/12 + 28/365) / 2 = 4,801$ 元，元以下四捨五入
08 √，逾此部分，則屬無據。

09 (五) 關於原告請求預告工資部分：

12 1、按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其
13 預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一
14 年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年
15 未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
16 於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作
17 得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二
18 日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規
19 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞
20 動基準法第16條有規定。本件原告謝坊宥、黃聖育、商
21 升瑀三人於被告公司之工作年資分別為1年3月又7日、
22 1年3月又7日、3月又19日，已如前述，依上開規定，
23 被告應分別於20日前、20日前、10日前預告原告謝坊宥、
24 黃聖育、商升瑀，始得終止兩造間之勞動契約，而本件被
25 告既未經預告即終止兩造間之勞動契約，自應給付原告謝
26 坊宥、黃聖育、商升瑀三人預告期間之工資。

27 2、查原告謝坊宥、黃聖育、商升瑀三人主張其於被告歇業前
28 之月平均工資分別為37,000元、50,000元、33,000元乙節
29 ，業據其提出上開薪資帳戶資料為證，自堪以認定。據此
30 核算，原告謝坊宥、黃聖育、商升瑀三人得請求被告給付
31 之預告工資如下：

01 (1) 原告謝坊宥部分：

02 原告謝坊宥自106年6月23日間任職時起至107年9月30
03 日止，年資共計1年3月又7天，被告自應給付其預告期
04 間（20日）之工資24,667元 計算式： $37,000/30 \times 20 =$
05 24,677元，元以下四捨五入V。

06 (2) 原告黃聖育部分：

07 原告黃聖育自106年6月23日間任職時起至107年9月30
08 日止，年資共計1年3月又7天，被告自應給付其預告期
09 間（20日）之工資33,333元 計算式： $50,000/30 \times 20 =$
10 33,333元，元以下四捨五入V。

11 (3) 原告商升瑤部分：

12 原告商升瑤自107年6月11日間任職時起至107年9月30
13 日止，年資共計3月又9天，被告自應給付其預告期間（
14 10日）之工資11,000元 計算式： $33,000/30 \times 10 = 11,0$
15 00元，元以下四捨五入V。

16 (六) 關於原告請求未提撥勞工退休金差額部分：

- 17 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
18 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每
19 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分
20 之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有
21 明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規
22 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
23 勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益
24 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
25 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按
26 月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶
27 之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例
28 第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休
29 金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
30 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年台上字
31 第1602號判決要旨參照）。又前開所謂每月工資，由中央

主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，同
法第14條第5項亦有明文。本件原告謝坊宥、黃聖育、商
升瑀、楊博全、陳君豪五人為受僱於被告之勞工，被告自
有依勞工退休金月提繳工資分級表規定為原告謝坊宥、黃
聖育、商升瑀、楊博全、陳君豪五人提繳該退休金之義務
，惟被告卻未依上開法律規定足額提撥勞工退休金原告等
人之勞工退休金專戶，自應依法補提撥勞工退休金差額至
原告等人之勞工退休金專戶。

2、查本件兩造勞動契約存續期間，原告謝坊宥、黃聖育、商
升瑀、楊博全、陳君豪五人之月薪分別為37,000元、50,
000元、33,000元、32,000元、60,000元乙節，業據原告
提出上開薪資帳戶資料為證，自堪以認定。據此核算，原
告謝坊宥、黃聖育、商升瑀、楊博全、陳君豪五人得請求
被告提撥之勞工退休金差額如下：

(1) 原告謝坊宥部分：

原告謝坊宥之每月薪資為37,000元，依勞工退休金月提繳
工資分級表被告每月應提繳之工資為38,200元，故被告每
月應為原告謝坊宥提繳之退休金為2,292元（計算式：38
, 200元 $\times$ 0.06=2,292元）。又原告謝坊宥主張被告自
107年6月至107年9月間共計4月，每月僅提繳勞退金
2,088元等情，業據原告謝坊宥提出勞工退休金個人專戶
資料為證，並為被告所不爭執，自堪採認，故原告謝坊宥
請求被告補提撥816元 計算式：（2,292元－2,088元
） $\times$ 4=816元，元以下四捨五入 $\vee$ 至其勞工退休金專戶
，自屬有據。

(2) 原告黃聖育部分：

原告黃聖育之每月薪資為50,000元，依勞工退休金月提繳
工資分級表被告每月應提繳之工資為50,600元，故被告每
月應為原告黃聖育提繳之退休金為3,036元（計算式：
50,600元 $\times$ 0.06=3,036元）。又原告黃聖育主張被告自
107年6月至107年9月間共計4月，每月僅提繳勞退金

2,406 元等情，業據原告黃聖育提出已繳納勞工個人專戶明細資料為證，並為被告所不爭執，自堪採認，故原告黃聖育請求被告補提撥 2,520 元 計算式：(3,036 元 - 2,406 元) × 4 = 2,520 元，元以下四捨五入 V 至其勞工退休金專戶，自屬有據。

(3) 原告商升瑤部分：

原告商升瑤之每月薪資為 33,000 元，依勞工退休金月提繳工資分級表被告每月應提繳之工資為 33,300 元，故被告每月應為原告商升瑤提繳之退休金為 1,998 元（計算式：33,300 元 × 0.06 = 1,998 元）。又原告商升瑤主張被告自 107 年 8 月至 107 年 9 月間共計 2 月，每月僅提繳勞退金 1,320 元等情，業據原告商升瑤提出已繳納勞工個人專戶明細資料為證，並為被告所不爭執，自堪採認，故原告商升瑤請求被告補提撥 1,356 元 計算式：(1,998 元 - 1,320 元) × 2 = 1,356 元，元以下四捨五入 V 至其勞工退休金專戶，自屬有據。

(4) 原告楊博全部分：

原告楊博全之每月薪資為 32,000 元，依勞工退休金月提繳工資分級表被告每月應提繳之工資為 33,300 元，故被告每月應為原告楊博全提繳之退休金為 1,998 元（計算式：33,300 元 × 0.06 = 1,998 元）。又原告楊博全主張被告自 107 年 8 月至 107 年 9 月間共計 2 月，每月僅提繳勞退金 1,320 元等情，業據原告楊博全提出已繳納勞工個人專戶明細資料為證，並為被告所不爭執，自堪採認，故原告楊博全請求被告補提撥 1,356 元 計算式：(1,998 元 - 1,320 元) × 2 = 1,356 元，元以下四捨五入 V 至其勞工退休金專戶，自屬有據。

(5) 原告陳君豪部分：

原告陳君豪之每月薪資為 60,000 元，依勞工退休金月提繳工資分級表被告每月應提繳之工資為 60,800 元，故被告每月應為原告陳君豪提繳之退休金為 3,648 元（計算式：60

01 ,800元 $\times$ 0.06=3,648元)。又原告陳君豪主張被告自10
02 7年8月至107年9月間共計2月，每月僅提繳勞退金2,
03 656元、2,748等情，業據原告陳君豪提出已繳納勞工個
04 人專戶明細資料為證，並為被告所不爭執，自堪採認，故
05 原告陳君豪請求被告補提撥1,892元 計算式：(3,648
06 元-2,656元)+(3,648元-2,748元)=1,892元
07 至其勞工退休金專戶，自屬有據。

08 (七) 關於原告黃聖育請求應休未婚假之工資部分：

09 原告黃聖育另主張尚有8日婚假未曾使用，以原告黃聖育
10 月薪50,000元計算，被告仍積欠原告13,336元(計算式
11 :50,000/30 $\times$ 8=13,336)婚假期間薪資未付等語。查婚假
12 為原告黃聖育之權利，依法原告黃聖育有婚假8日，然原
13 告黃聖育並未於期間內將婚假請畢，亦無證據證明係因可
14 歸責於被告之因素，應屬原告黃聖育自行放棄其權利，況
15 依勞動基準法第43條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他
16 正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資
17 給付之最低標準，由中央主管機關定之。」、勞工請假規
18 則第2條規定：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。
19 」其法條亦僅規定婚假期間薪資照給，非謂原告黃聖育未
20 請婚假時除原有薪資外，尚須就原告黃聖育未請之婚假日
21 數，另給付薪資予原告，故原告黃聖育嗣後請求其未使用
22 之8日婚假部分之工資13,336元云云，為無理由。

23 (八) 綜上所述，原告何奇瑜、謝坊宥、黃聖育、商升瑤、楊博
24 全、陳君豪得分別請求被告給付之金額為33,596元(何奇
25 瑜、計算式：積欠薪資32,000元+資遣費1,596元=33,59
26 6元)、85,147元(謝坊宥、計算式：積欠薪資37,000元
27 +資遣費23,480元+預告工資24,667元=85,147元)、11
28 5,062元(黃聖育、計算式：積欠薪資50,000元+資遣費
29 31,729元+預告工資33,333元=115,062元)、48,984元
30 (商升瑤、計算式：積欠薪資33,000元+資遣費4,984元
31 +預告工資11,000元=48,984元)、34,974元(楊博全、

01 計算式：短付薪資32,000元＋資遣費2,974元=34,974元
02)、64,801元（陳君豪、計算式：積欠薪資60,000元＋資
03 遣費4,801元=64,801元）。另原告謝坊宥、黃聖育、商
04 升瑀、楊博全、陳君豪亦得分別請求被告提撥816元、2,
05 520元、1,356元、1,356元、1,892元至勞工保險局設
06 立之原告謝坊宥、黃聖育、商升瑀、楊博全、陳君豪勞工
07 退休金個人專戶。

08 五、從而，原告依兩造間勞動契約關係及勞動基準法、勞工退休
09 金條例之規定，請求被告給付原告等如主文第一項至第十一
10 項所示，為有理由，應予准許。至逾此部分之請求，則無理
11 由，應予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
13 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
14 敘明。

15 七、按本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，
16 由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項
17 規定；又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應
18 依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔
19 保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第51條第
20 2項前段、第44條第1項、第2項分別定有明文。本件係於
21 勞動事件法於109年1月1日施行前已繫屬之勞動事件，自
22 應適用前開規定。本件為被告即雇主敗訴之判決部分，依上
23 開規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供擔保而
24 免為假執行如。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附
25 麗，不應准許，應予駁回

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 109 年 3 月 16 日
28 臺灣新北地方法院板橋簡易庭
29 法 官 郭光興

30 以上為正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

03 中 華 民 國 109 年 3 月 17 日

04 書記官 劉芷寧