臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第62號

原　　告　周思安
訴訟代理人　王曹正雄律師
　　蔡瑞芳律師
被　　告　燦坤實業股份有限公司
法定代理人　陳彥君
訴訟代理人　陳泓鋼
　　陳永昌律師
複代理人　　陳傑鴻律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109 年2 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆拾叁萬零伍佰貳拾叁元及自民國一百零七年四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。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣肆拾叁萬零伍佰貳拾叁元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

原告起訴時，被告之法定代理人為閻俊傑，嗣於民國107年7月20日變更為何宗原，業據其提出公司變更登記表，並於同年8 月14日具狀聲明承受訴訟（本院卷一第117 至118 頁）；復於108 年12月26日變更為丁○○，亦經其提出公司變更登記表，並於109 年1 月14日具狀聲明承受訴訟（本院卷二第333 、336 至343 頁），尚合於民事訴訟法第175 條規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、原告自88年10月11日起任職於被告，擔任台中新文心分店店長，每日營業時間結束後，須待店內會計完成當日結帳及店內清潔、補貨等事項後閉店，經常延誤下班時間，而每逢店促銷活動或週年慶等節日，須提前數小時到店參與活動相關電話會議，否則將遭懲處，活動期間更往往至深夜方下班，另年中或年終大盤點，原告須執行之事項工程浩大，被告規定於22時以後始能開始，且須至隔日14時止之16小時內完成所有作業；詎被告未給付原告延長工時、休假日出勤之工資（下稱加班費），更於105 年9 月1 日驟將原告降等調職為太平分店股長，經原告於105 年10月6 日申請勞資爭議調解，被告不願積極處理，嗣於106年7月31日資遣原告。被告即應給付原告加班費；則以被告人資系統記載之原告月薪（本院卷二第102頁）為據，原告自101年1月1日起至106年7月31日止得請求之加班費為新臺幣（下同）120萬393元（本院卷二第184至213頁即附表一），爰依民法第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第23條、第24條、第39條規定，請求被告給付上開期間之加班費116萬4,145元。

㈡、原告遭被告資遣時，扣除已申請特別休假日數外，尚有38.5日特別休假未休，因兩造間勞動契約係於106 年7 月31日終止，原告當得以106 年6 月16日增訂之勞基法施行細則第24條之1 規定之計算方式為據，依勞基法第38條第4 項規定，請求被告給付未休特別休假工資4 萬7,178 元（本院卷一第72頁）。至勞基法第38條第4 項修正條文雖於106 年1 月1 日施行，惟該項規定為程序規範，應從新適用，且該項規定僅係將勞基法施行細則第24條之1 內容移列於本法中規範，是無論勞基法第38條第4 項修法前後，原告均得請求未休特別休假工資等語。

㈢、並聲明：1.被告應給付原告121萬1,323元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5 % 計算之利息；2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、依民法第126 條、第144 條規定，原告僅得請求自本件起訴狀送達被告之日即107 年4 月20日向前回溯5 年即102 年4 月19日至107年4月20日止之加班費，系爭勞資爭議調解並未成立，時效視為不中斷，被告未曾在調解時承認原告有加班費請求權，故被告就原告請求自101年1月1日起至102年4月19日止之加班費（本院卷二第384至394頁），被告得拒絕給付。再者，被告適用勞基法第30條之1變形工時制，業經主管機關備查，並經依法定方式作成之系爭勞資會議肯認，亦有工作規則為據，而被告之員工於勞資會議後、制度施行之際均未為反對意見，堪認對此熟悉並默示同意，是兩造就變形工資已達成協議，則原告主張超過每日8小時及2小時休息時間部分之滯留時間均屬加班，與事實不符，是其主張之加班費涉及變形工時部分（本院卷一第244至286頁）不生加班費之問題；而縱以變形工時制計算，原告得請求加班費23萬9,629元（本院卷二第104至121、350至382頁），惟扣除其已申領之加班費1萬6,911元，其僅得請求加班費22萬2,358元。又被告採行加班事先報備及直屬長官批准制度，逾時滯留不等同加班，被告已依勞基法第70條訂立員工守則第16條、假勤管理辦法第7條為據，並經主管機關核備後揭示週知，為兩造間勞動契約之一部，有拘束原告之效力，而原告就滯留時間已申請獲准加班費或補休部分，於本件重複申請，自非適法；就滯留時間未申請加班費部分，被告無法事先審酌加班必要性，以決定是否同意申請，且原告事後亦無申請，被告難以檢視原告是否確實有工作、工作內容為何，自不得僅憑此滯留時間，逕向被告請求加班費，否則將害及被告之人事管理權，並致工作規則形同具文。

㈡、至原告主張之未休特別休假工資，因勞基法第38條關於特別休假未休應發給工資之規定，係於106 年1 月1 日施行，原告主張之特別休假日均發生於000 年0 月0 日以前，自不得溯及既往依修正後之勞基法第38條第4 項規定折算工資。且原告就所主張特別休假未休之事由，未盡舉證責任，被告並

未不准許原告使用特別休假，是原告顯非因可歸責於被告之事由致其不能使用特別休假，自不得請求被告就此發給工資等語置辯。

㈢、並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠、原告請求之加班費是否有部分罹於時效：

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付；消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷；時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。民法第126條、第144條、第129條、第130條、第133條分別定有明文。

2.被告抗辯101年1月1日起至102年4月19日止之加班費等罹於5年之時效拒絕給付云云。經查，原告於105年10月6日提出調解申請，被告於105年10月26日調解時僅是表示將原告之請求帶回公司，試算完金額再給付給勞方，無法承諾給付金額等語，有財團法人台中市勞雇關係協會勞資爭議調解記錄在卷足佐（本院卷一第33頁至第34頁）。是調解時被告對於於原告加班費之金額及計算內容，均尚未確認，難認被告業已承認原告有加班費請求權，是原告稱被告曾承認而發生時效中斷，即不可採信，於調解不成立時視為時效不中斷。原告再於106年8月21日申請調解請求101年1月1日起105年9月30日延長工時工資，嗣於106年9月8日調解不成立，但於請求後6個月內之107年3月5日起訴，此參見財團法人台中市勞

雇關係協會勞資爭議調解記錄（本院卷一第35頁）及本件起訴狀收文戳（本院卷一第5頁），從106年8月21日申請調解時時效中斷，其回溯5年為101年8月22日，是原告於101年1月1日起至101年8月21日止加班費請求權已罹於時效，被告得拒絕給付。至於其他部分請求權尚未罹於時效。

3.按民法第128條規定「消滅時效，自請求權可行使時起算。以不行為為目的之請求權，自為行為時起算。」原告如有延長工時工作，於工資報酬得請求之時即為可行使之狀態，原告稱以被告提出出勤記錄表作為起算之時點，即有謬誤。

㈡、被告是否採用變形工時制度：

1.修正前勞基法第30條之1第1項規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。」

2.被告抗辯該公司有採用變形工時制度，不同班別有不同休息時間，且經主管機關核備，是原告附表一請求之延長工時工資之計算方式錯誤，未採用變形工時制度計算，此為原告所爭執，其以：被告所謂變形工時制度為98年8月17日勞資會議（下稱系爭勞資會議）決議，然因第一屆勞方代表未經選舉或選舉不合法，致系爭勞資會議決議非依法定方式作成，甚至有記載出席之員工實際並無出席，決議內容亦係依被告單方意旨事前作成，自屬無效，是被告所稱變形工時制，應非有效云云。

3.經查，被告為「綜合零售業」，經為主管機關指定為勞基法第30條之1之指定行業，為兩造所不爭，曾於98年8月17日舉

行勞資會議，並經證人甲○○、乙○○、丙○○即系爭會議之出席者到庭證述證述屬實（本院卷二第14頁、第162頁、第166頁），胡玉嫻、丙○○二人均已自被告公司離職多年，應無動機刻意虛偽證述偏袒被告。又原告質疑系爭勞資會議欠缺法定要件，被告公司門市員工較多為何當選勞工代表大都是總部人員、選區劃分有問題，電話會議方式無法識別發言人等，主張勞資會議無效云云。證人丙○○已證稱當時選區劃分是以部門區分，後勤事業部是北區物流、網銷就是網路事業部，並非總公司，而勞方代表是區督導交出的人選，選舉公告、會議記錄、選舉方式均有送給勞工局核備等情（本院卷二第166頁至第170頁）。原告如對於系爭勞資會議勞方代表之選舉方式、選區劃分有不同意見，應即時反應提出異議，於變形工時制度實行10年經資遣後，方爭執該勞資會議無效，由於系爭勞資會議確實有召開，縱認有召集方法之瑕疵，應類推適用民法第56條規定「總會之召集程序或決議方法，違反法令或章程時，社員得於決議後三個月內請求法院撤銷其決議。」在會議3個月內請求法院撤銷之，否則失其法律安定性。又證人甲○○已證稱被告公司之電話會議之進例如店長會議，有500個人上線，有一個會議紀錄監控的，可以知道誰有上線，電話會議時有分第幾號會議室，只要有上線開會的，監控系統就會知道有誰上線，會保存一段時間，詳細要問資訊部門。發言時，監控系統就會顯示電話號碼及名字，也會有分機號碼跟名字，都看的到。系爭會議伊有出席開會，伊是到現場簽名等語（本院卷二第14頁至第16頁）。由於勞資會議實施辦法並未限定會議舉行之方式，原告稱被告公司之勞資會議係以電話會議方式為之，鑑於目前科技發達，且被告公司員工遍及全國，如因會議必須集合到同一場所，實質意義不大，會議之目的在於與會人士均得共見共聞能進行討論，並得以識別發言人，而證人甲○○已證稱被告公司電話會議得以識別發言人為何人，且同時多人在線，達可以見共見共聞討論之情形，應無違反勞資會議之

方式。原告再以證人戊○○之證詞及假卡欲證明戊○○於98年8月17日未出席系爭勞資會議，因此該次會議非為真實云云。戊○○雖證稱印象中未參與該次勞資會議，簽到簿上簽名非其本人所為等語（本院卷二第11頁、第12頁），然對照勞資會議簽到單（本院卷一第229頁），扣除戊○○（資方代表）後，勞方、資方出席人數均過半數，符合勞資會議實施辦法之規定，並無決議方法之瑕疵。原告再稱會議記錄事先繕打，內容不實云云，然證人丙○○已證稱：會議紀錄伊通常會先打好，議題先想好，同意不同意也會先打好，如果沒有翻案就直接用等語（本院卷二第171頁）。是以證人證述內容是針對會議討論議題事先規劃、同意與否先擬好可能方案，再依會議結果決定是否直接採用之，是指該次會議結論與其預先評估相同，故直接援用其先繕打好之資料，並非稱會議紀錄內容不實。再則，被告採用變形工時制度多年，門市有區分類型，配合變形工時有不同班表，正職人員有10種時段，兼職人員17種時段，牽涉門市員工數千人，門市上百個，被告公司如未將系爭勞資會議結果公告周知，各門市如何得知應適用之班表、各門市店長如何安排班別，又倘若胡達成製作之會議記錄不實，豈會勞方代表無人反應，是以原告於訴訟中爭執丙○○製作之勞資會議紀錄內容不實，實無理由。

4.該次勞資會議等攸關被告公司是否採取變形工時制度，而原告身為新文心分店店長多年，負責安排該店內配合變形工時之班表，倘若被告公司並無變形工時之勞資會議，豈會多年來均無人爭執且按照該制度安排班表，原告不但知悉被告公司有採取變形工時制度，且實施多年，原告遲至離職後，距系爭勞資會議10年方主張系爭會議有瑕疵為無效，然其所舉之事由僅為勞方代表產生之問題，此非違反法律強制規定等，系爭會議縱有瑕疵，但應非無效。又原告以被告未提出該次勞資會議之選舉過程相關資料，應依民事訴訟法第345條第1項認原告主張未召開會議為真實云云。由於法律並無保

存年限之規定，原告亦未舉證被告公司內部規定該等文件需保管一定年限，則被告公司陳報因早年保存文件制度不全，資料未有保存可能銷毀而無法提出，尚非悖於情理，是被告未提出該等文件非無正當事由，原告主張該次勞資會議無效應屬無據。系爭勞資會議並非無效，被告公司應有採用變形工時制度。是原告附表一之加班費計算方式，未採用變形工時制度應不可採用。

㈢、原告得請求之加班費：

1.民事訴訟法第279條規定：當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之。

2.本院於108年8月20日命被告於1個月內針對採用變形工時下，原告仍得請求加班費表示意見，否則發生失權效（本院卷二第84頁），被告於108年9月19日之書狀陳稱：變形工時制度下，原告仍得請求加班費用23萬9,629.17元（詳細計算方式見被證25，本院卷二第104頁以下），因原告業已請領1萬6911.47元，原告僅得請求22萬2357.7元，此參見原告書狀甚明（本院卷二第94頁），是關於被證25所列之日期、加班時間經被告自認原告確實為加班，是原告無庸舉證。之後被告在109年2月4日書狀又改稱該部分因被告公司採用加班申報制度，原告未提出加班申請，故不給予加班費云云。然之後撤銷自認未獲原告同意，且未經證明與事實相符，依民事訴訟法第279條規定不生撤銷自認之效力。是該部分被告承認原告確實有加班，然被告計算方式將未滿半小時刪除，是本院依照原告實際加班時數（按分鐘計算，原告之附表將部分未滿1小時者均進位成1小時）製作如附表二所示。

3.至於附表二其餘所示部分：門市如有促銷活動，如「會員特典」、「購物節」或週年慶等節慶，依被告公司規定，所有店主管均需提前到店，於上午8點至10點30分參與線上電話

會議，進行活動MD主管發表操盤重點、區主管業績達成報告及改善重點等說明，否則將遭被告公司懲處，此有原告提出懲處公告可證（本院卷一第22頁），顯見被告公司確實有要求店長參加上開活動之上午電話會議，復以證人丙○○證稱會員特典在每年1、4、7、11月均有舉辦（本院卷二第171頁），足見原告所稱被告公司每年定期舉辦會員特典或購物節、週年慶活動為真實。另被告公司之年中/年終盤點，有盤點注意事項之公告（本院卷一第28頁至第31頁），從原告所提之證據可知年中、年終盤點應為固定事項，且從營業結束開始至持續到翌日，是原告需耗費完成執行各倉位盤點區域規劃、盤點作業、程式教育訓練，以及檢核門市/物流退貨、確認各項庫存相關作業及異常追蹤結案(如店務管理、驗收、退貨、配達作業、調撥、復職、銷售、銷退、發票維護)等事項，均屬原告職務相關內容，故非待確認盤點作業完成，原告無可能逕自下班，足見原告所陳電話會議、盤點、每年會員特典、特賣會等工作時確實為雇主指示下之勞務，本院命被告確認原告所陳上開時段時間，是否為上述會議、盤點、特賣會活動等，並給予合理時間，但被告遲未確認是否全處於被告公司指揮監督下提供或等待提供勞務。堪認原告前述主張之活動時段及時間均應計入原告之工作時間，倘如超逾每日正常工作時間，被告公司依法即需給付延長工時工資(加班費)。是附表二所示之早會、年中、年終盤點等時間均應為延長工作，堪以認定。

4.另外101年1月1日起同年8月21日止之延長工時工資，已經罹於時效，業如前述。至於尚未罹於時效之101年8月22日起至102年4月18日止之加班時間，因被告僅提出時效抗辯，詳如本院卷二第384頁至第394頁，由於時效尚未完成，是以原告請求該部分加班費即屬有據。

5.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時

以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之，修正前勞基法第24條定有明文。104年12月31日前勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時，105年1月1日後勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時，此觀修正前、後勞基法第30條可知。再按，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；第36條所定之例假、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。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。亦為修正前勞基法第37條、第39條前段所明定。105年12月21日修正公布之勞基法第24條第2項規定：雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。106年1月1日施行之勞基法第36條規定：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制；106年1月1日施行之勞基法第37條第1項：內政

部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。105年12月21日修正公布之勞基法第39條：第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。是依上開標準及實際工作時間（如原告請求之加班時數低於其實際工作時間，依其請求），計算附表二原告所得請求之加班費。

6.被告稱有給付加班費1萬6,911.47元，為原告所爭執，被告未提出任何證據，是不予扣除之。

7.是原告得請求之加班費為40萬4,798元（詳如附表二）。

㈣、特別休假未休之工資：

1.105年12月21日正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」修正前勞動基準法施行細則第24條規定「本法第三十八條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」105年12月21日修正公布之第38條為「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數

額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。」。

2.原告請求101年至105年未休特別休假之工資，主張扣除已休之特別休假，尚有38.5日特休未修（101年10月8日起有10日、依序分別有10日、10日、5.5日、21日未休），被告於106年7月31日終止契約，是原告請求依勞基法第38條第4項及106年6月16日增訂之勞動基準法施行細則第24條之1規定之計算方式，依兩造勞動契約終止前最近一個月(即106年7月)薪資36,762元除以30，換算每日工資1,225.4元，乘以未休之特休日數38.5天，折算工資約4萬7,178元。

3.特別休假應按年度計算，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，且可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資，最高法院103年度台上字第1425號判決參照。另依行政院勞工委員會79年12月27日台（79）勞動二字第21776號函、82年8月27日台（82）勞動二字第44064號函所示，勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動之契約之終止，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。故勞基法第38條修正施行前，當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假，如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之事由，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。經查，101年10月8日起至105年10月7日止，原告主張尚有15.5日特休休假未休，然未舉證證明有何可歸責於被告之事由，其直接適用勞基法第38條第4項之規定請求折算工資，然不溯及既往為基本原則，是以其主張前開特別休假未休適用106年1月1日施行之勞基法第38條第4項即無理由。至於105年10月8日起至106年10月7日之特別休假，因被告於106年7月31日終止契約，特別休假尚有21日，被告自應依已施行之勞基法第38條第4項給付工資。勞基法施行細則第24條之1所謂之一日工資

，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。是以兩造勞動契約終止前最近一個月(即106年7月)薪資3萬6,762元除以30，換算每日工資1,225元（元以下四捨五入），乘以未休之特休日數21天，折算工資約2萬5,725元，而被告對此計算方式未爭執，是以原告得請求上開金額，其餘請求則屬無據。

四、原告請求被告給付加班費及特別休假未休之工資在40萬4,798元、2萬5,725元及自起訴狀繕本送達翌日即107年4月21日（送達證書見本院卷一第85頁）起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息範圍有理由，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。被告供擔保請求免為假執行，酌定金額准許之。

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

七、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　20　　日

勞動法庭法　官　　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　20　　日

書記官　　吳旻玲