

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第3號

原告 張文傑
訴訟代理人 蘇奕全律師
複代理人 薛祐珽律師
被告 運典力起重工程有限公司
法定代理人 何忻典
訴訟代理人 沈孟賢律師
複代理人 梁淑華律師
賴俊睿律師

上列當事人間侵權行為損害賠償等事件，本院於民國110年2月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬柒仟貳佰叁拾捌元及自民國一百零八年十月九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬貳仟零肆拾叁元至原告於勞工保險局之勞工退休金帳戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；被告如以新臺幣伍萬柒仟貳佰叁拾捌元、新臺幣貳萬貳仟零肆拾叁元為原告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；聲明第2項原為：被告應提繳2萬4,060元至原告在勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶（調解卷第3頁）。嗣先後於109年3月20日以書狀、同年12月29日言詞辯論期日當庭變更前開聲明

，最後聲明如下聲明欄所載（本院卷第380頁），核其變更聲明屬應受判決事項之減縮及擴張，與法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告於民國107年3月15日起受僱於被告，擔任駕駛人員，月薪原為3萬5,000元，自107年7月起調升為4萬元。詎原告於107年11月26日下貨時遭鐵板倒下擊中致左耳上耳殼截斷，屬職業災害（下稱系爭職災），醫囑需休養及生活活動訓練2至4週。詎被告未替原告投保勞健保及按月提繳勞工退休金，致原告無法受領相關補償給付，應補償原告醫療期間（107年11月26日至107年12月10日）之工資2萬元，及為原告補提繳勞工退休金2萬2,043元至原告於勞工保險局之個人專戶。被告原表示待原告休養完畢得回任工作，卻於原告欲回任時百般拖延，且原告因信任被告配合簽署之被證1文件，反遭被告據稱原告係自願離職，被告應係於108年4月18日以勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第5款事由終止兩造間勞動關係，是被告應給付原告資遣費1萬4,778元及預告工資1萬3,333元。復被告於原告在職期間未按勞基法規定之標準給付加班費，然其拒絕提出完整打卡紀錄，致原告僅得粗略計算分別於107年3月加班20小時、同年4月加班27.5小時、同年5月加班66小時、同年6月加班79小時、同年7月加班45小時、同年8月加班96小時、同年9月加班111小時、同年10月加班107小時、同年11月加班98小時，扣除被告已給付之加班費，尚有15萬2,945元未給付。又原告因被告之過失侵權行為受有系爭職災傷害，被告應賠償原告醫療就診費用1,838元、及因本件傷害造成聽力受損，人生規劃、身心健康及家庭經濟皆受嚴重影響，痛苦之情難以言喻，應給付精神慰撫金17萬71元。原告簽署被證1、3之文件為意思表示錯誤，於第一次勞資爭議調解期日時即由代理人柳宜羚向被告撤銷意思表示。而兩造前就本件勞資爭議於108年3月20日、同年4月18日二次進行調解均不成立。為此爰依勞基

法第59條、第24條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第14條、第31條、勞工保險條例第72條第1項、勞基法第16條、第17條、勞退條例第12條、民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、就業保險法第11條、勞基法第19條規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告37萬2,965元，其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘7萬2,965元自109年12月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳2萬2,043元至原告在勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶。3.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告同意補提繳勞工退休金2萬2,043元至原告之勞工保險局勞工保險金個人專戶。原告到職時向被告稱其有漁保，且已屆退休年齡，無意願辦理勞工保險，被告始未為原告投保勞工保險及其他團體保險，被告員工中亦僅有原告無意願參加各類保險，被告非蓄意規避法規不為原告投保。事發當日原告未依公司規定穿戴安全帽、手套及工作鞋等安全設備，且未待同事共同搬運木板即擅自搬離支撐木板之物品，始導致木板失去支撐倒下，系爭職災係因原告自身之過失行為所致，且當時被告公司法定代理人未在场，無從監督原告搬運貨物，並無過失可言，而不構成侵權行為。兩造於107年12月10日就系爭職災之補償金額以5萬元達成和解，毋庸受勞基法第59條第2款及第3款規定之補償金額限制。又原告於108年1月15日至被告公司簽立被證1自願離職同意書並辦理薪資結清時，被告即以現金給付原告醫療期間不能工作之傷病薪資2萬1,800元。原告不得再重複請求被告給付傷病薪資、醫療費用及精神慰撫金，及主張係非自願離職向被告請求給付資遣費、預告工資及非自願離職證明書。被告公司營運項目為協助運送醫療設備至醫療院所安裝之起重工程業，須配合醫療院所之指示及時間，工作時間多耗費於等待，實際工作時數甚少，被告始與員工另行約定加班費給付標準為平日加班1小時100元；假日加班亦為1小時100元，然加班

01 3小時給予半日薪資、超過4小時則以1日薪資計算，超過8小
02 時則除給1日薪資，每小時再多給付100元，被告每月均提供
03 出勤紀錄、加班時數明細及加班費計算式供原告核對，經確
04 認後始將加班費連同薪資發放，並無短發加班費。原告僅提
05 出各月總計之加班時數，未說明其有加班之事實及加班時間
06 ，且與出勤紀錄之時數不符。復被證1文件就結清薪資後拋
07 棄權利，亦包括加班費部分，而撤銷意思表示之除斥期間僅
08 為1年，已逾除斥期間。原告另於107年12月10日向被告公
09 司法定代理人何炘典借款5萬元，經還款2萬元，迄今仍積
10 欠3萬元，何炘典已將該筆債權讓與被告，以此筆3萬元借
11 款債權與本件原告請求主張抵銷等語置辯。並聲明：原告之
12 訴駁回。

13 三、本院得心證之理由：

14 (一)、原告曾與被告針對107年11月26日之傷害事件和解，不得再
15 行請求醫療費、損害賠償：

- 16 1.按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
17 表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可
18 得而知者為限，始得撤銷之；被詐欺而為之意思表示，其撤
19 銷不得以之對抗善意第三人；前條之撤銷，應於發見詐欺或
20 脅迫終止後，一年內為之。但自意思表示後，經過十年，不
21 得撤銷；次按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情
22 即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其
23 錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限。前二條之
24 撤銷權，自意思表示後，經過一年而消滅，民法第92條、第
25 93條、第88條第1項、第90條分別定有明文。被詐欺而為意
26 思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其
27 意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實
28 負舉證之責任，最高法院44年台上字第75號判例意旨參照。
- 29 2.原告於107年12月10日簽署被證3「和解書」（下稱系爭和
30 解書）、於108年1月15日簽署被證1「員工薪資結清暨自
31 願離職書」（下稱系爭離職書），其稱係因不懂系爭和解書

、系爭離職書之真意，被告法定代理人說不簽則不給錢，誤以為收據，遭詐欺簽署（本院109年4月22日言詞辯論筆錄，卷第145頁）、因不懂法律基於錯誤而簽署，若知其意其不為意思表示（本院卷第383頁）。然原告不論是主張受詐欺或陷於錯誤而撤銷意思表示，均須受1年除斥期間之限制，經訊問原告最早於何時主張撤銷，原告稱係於108年3月20日於臺北市政府勞工局為第一次調解請求對方給付金額之時即有主張。然查，前開行政調解程序第一次由原告之配偶代理出席，第二次調解程序即有原告之代理人蘇奕全律師代理出席，其從未表示有撤銷之意，此參見臺北市政府勞動局勞資爭議108年3月20日、108年4月18日二次調解紀錄筆錄甚明（本院卷第50頁、第49頁），又調解筆錄上未記明撤銷意思表示，原告於108年9月間起訴時，亦未主張撤銷意思表示，於109年4月22日言詞辯論期日方主張撤銷，顯已逾越一年除斥期間。

3. 證人柳宜羚即原告配偶證稱：（提示被證1、3）原告當天去領薪水回來時我有看到，我有問他這是什麼，原告說老闆說這是簽一個形式上的，我問他領薪資怎麼會簽這個，原告就說老闆說要給老闆娘看。老闆之前有跟原告說好好休息，不用擔心，要趕快回來工作。我看到的時候是二份一起的，但我不清楚是否是同一天簽的。我問說不是要回去上班，怎麼又會簽這個，原告說老闆就說要給一個慰問金，要給老闆娘看。我有讀一下文件的內容，我還一直問他說不是要回去上班嗎？還有簽這個的原因為何，原告就說老闆只說這是形式上的要給老闆娘看等語（本院卷第307頁至第308頁）。證人柳宜羚為原告之配偶，二人經濟上利害關係一致，其先與被告公司負責人電話聯絡是在原告受傷一週時，此與簽署該二份文件時間有落差，是以剛受傷時是要原告好好養傷，但在受傷後已有將近1個半月後簽署系爭離職書時，原告配偶未與被告公司任何人聯絡，其未親自參與見證被證1、3之簽署過程，僅為原告個人表述而已，證詞證明力不高。

01 4.另就系爭和解書簽署之過程，當場除被告公司法定代理人在
02 現場外，另外有證人即曾為被告公司會計之黃豫梅、裝機師
03 傅鄭大岷在場，黃豫梅證稱和解書簽署過程，當時原告已經
04 受傷了，原告就說需要錢看醫生，從（被證8）借據、（被
05 證3）和解書到（被證1）自願離職書，原告本來是連單子
06 都沒有看就要簽名，三次我都有提醒原告要看清楚再簽名，
07 系爭和解書中間下面士林區地址及老闆的身分證字號是我寫
08 的；公司統一編號、地址及甲方運典力起重工程有限公司是
09 老闆寫的；意外情形、乙方張文傑、金額伍萬都是原告寫的
10 等語（本院卷第313頁至第319頁）。另裝機師傅鄭大岷證
11 稱：當時原告過來公司簽一些文書跟拿錢的時候我有在現場
12 ，我不確定是否是這二份，只是我可以確定原告有來簽文書
13 跟拿錢，當時被告公司老闆有拜託我一下，因為他說需要有
14 第三者在場。當時因為要裝機，所以也有其他裝機師傅在現
15 場。因當時原告也有欠其他裝機師傅一些錢，所以那些師傅
16 知道他要來拿錢，所以也有到現場，但他們是在公司外面，
17 沒有在辦公室。我記得老闆是拿10萬元給原告，簽二份文書
18 ，一張好像是和解書，一張是借據，總金額10萬元。因為文
19 書是拿給原告自己看，簽名後再蓋手印，我沒有看，所以我
20 也不清楚，但是原告自己簽的，我認為他看得很清楚，看完
21 就簽名蓋手印等語（本院卷第320頁）。是以本件簽署系爭
22 和解書及借據之過程，有證人黃豫梅、鄭大岷在場親自見聞
23 ，黃豫梅業已自被告公司離職，其無偏頗被告之必要，鄭大
24 岷雖與被告公司有合作關係（其為負責安裝醫美器材之師傅
25 ，與被告公司間之約定為有工作之日方有報酬，為臨時性契
26 約），但從其證詞可知，其可以承接其他廠商之委託，與被
27 告間經濟之緊密性不高，其得以自行決定是繼續承接被告公
28 司之委託，並無甘冒偽證罪偏袒被告之動機。參諸二人之證
29 詞可知，被告雖未告知系爭和解書、系爭離職書之法律效果
30 為何，但並未有倘若不簽不給錢等，對原告施加壓力之言語
31 ，亦未有聲稱僅作為形式，只是簽給老闆娘交差而已。倘若

被告公司要求原告簽署上開文件僅為敷衍負責人之配偶而已，除黃豫梅外，何必央請鄭大岷在場作為見證，反而是因原告心急欲拿錢，經證人黃豫梅提醒後，方閱覽文書後簽名。從被告公司認為如僅有被告公司法代、總務在場，原告嗣後反悔時，恐致生爭執，故請非被告公司正式員工之鄭大岷一同在場見證簽署過程，原告簽署系爭和解書、系爭借據時，原告均閱覽完畢後方簽署文件，且原告所稱被告法定代理人說該文件僅是形式而已，除其個人陳述外，並無其他證據佐證，是原告主張受詐欺之言、被告公司並無受拘束之意，不足採信。

5. 原告復稱因其不知法律效果，故系爭和解書及系爭離職書均無效云云。然前開文書之文字淺顯易懂，並非艱深，依原告之智識應可明白，其不知法律效果為何，難謂系爭文書為無效。又系爭離職書之經過，據黃豫梅證述內容是因為原告一直沒有來上班，因原告給的醫生證明只說休息3個禮拜，但這時已經超過3週了還是沒來上班。我有先問老闆說原告是否還要來上班？因為司機不夠，需要找人，後來我有打給原告，問他何時可以來上班？原告說是他太太不讓他來上班，我就跟他說如果是這樣的話，那我要先聘請司機了，原告就說他知道了。這份文件內容我不清楚是誰製作好的，但這是老闆拿來的，原告簽被證1時，他也沒有說什麼等語（本院卷第315頁至第316頁）。是以原告於107年11月26日受傷後，休息3個星期後仍未上班，而未提出仍須繼續休養之診斷證明書，故在會計聯絡應該是否要回來工作時，未有立即回被告公司工作之意，且原告於108年1月15日去領107年12月份薪資時，即同意在系爭離職書上簽名，況且依柳宜羚之證稱可知原告返家後有交給其看上開文書，顯然也瞭解自願離職書之意。

6. 按和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737

條分別定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，且和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。觀諸系爭和解書之文字，針對107年11月26日受傷以5萬元和解，之後絕不再向甲方即被告公司做其他賠償之請求，並放棄民、刑事追訴權，此應非艱澀文句，應可理解，又原告看完之後亦未提出任何質疑，證人均證稱原告皆有看完文字後再親自簽名蓋指紋，其自應受和解之拘束。是原告另依侵權行為請求醫療費用及精神損害賠償，均因業已和解，其餘請求拋棄而不得請求。而傷病期間之薪資，亦達成和解不得再行請求。

(二)、原告不得請求預告期間工資及資遣費：

- 1.按勞基法第11條規定「非有左列情事之一者，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。」同法第16條規定「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定．．．預告之。」同法第17條規定「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」
- 2.原告離職事由為自願離職，業如前述，不該當勞基法第11條、第13條、14條之情形，不得請求被告給付預告期間工資及資遣費。

(三)、原告得請求之加班費：

- 01 1.觀諸被證1「員工薪資結清切結及自願離職書」，開宗明義
02 為結清任職於被告公司之傷病假薪資申請，以及離職為出本
03 人自願，無受本公司或任何人員唆使、暗示、或脅迫等情，
04 此對照前言及第一點及第二點甚明。第3條另約定不得再對
05 被告公司主張勞基法或任何法律上權利，並放棄提起民刑事
06 訴訟權利，不得向被告公司或負責人提起訴訟，但其拋棄權
07 利之範圍，應僅限於傷病給付及自願離職部分。另從兩造間
08 為何簽署系爭離職書之歷程中均未提到其他勞資爭議尤其是
09 加班費部分，是本院認為加班費不在系爭離職書之和解範疇
10 內。
- 11 2.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
12 21條第1項定有明文，勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
13 於平等地位，勞工得依雇主提出之勞動條件決定是否成立契
14 約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始
15 對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時
16 即約定工資給付方式，所約定工資又未低於基本工資，雙方
17 應受其拘束。兩造如就加班費另有約定其計算方式，未低於
18 勞基法之計算方式，則雙方應受其拘束。被告雖辯稱與原告
19 間因工作性質為配合醫院裝設器材，待工時間過久，故加班
20 費另有約定云云，但原告否認有此約定，表示老闆當初告知
21 這是運輸公會的規定，之後才發現不符合勞基法云云。被告
22 並未提出加班費之計算另有約定之證據，是原告請求依照勞
23 基法計算加班費堪認有據。
- 24 3.關於工時部分，原告對於被告提出之被證4出勤紀錄除「出
25 差」外，其餘工作時間之登載無爭執（本院卷第447頁），
26 而黃豫梅證稱：司機有打卡上下班時間，我自己另外會有手
27 寫的，被告公司每月10日發薪，10日前我都會把司機加班部
28 分算好給老闆看，老闆看完再給每一個司機看，司機看完沒
29 有問題後，我就會拍照給老闆娘看，老闆娘再於10日發薪資
30 。除了司機基本底薪外，加班部分老闆娘是看我算的。（提
31 示被證4，本院卷第34頁，手寫部分是否如被證4之出勤紀

錄？還是有其他形式？）類似像被證4那樣，這就是我寫的。加班費也是根據如此計算，例如司機8點半上班，如果7點半到的話，我就會記載加班1個小時。被證4是按照卡上面的，我還有另一本子會寫明細，例如這1小時司機提早到的話是去哪裡，本子上的記載會比較清楚等語（本院卷第313頁至第314頁）。比對被證4之出勤記錄上加班時數及金額之計算，核與被告公司製發之薪資單上加班費相符，顯非臨訟編撰。又勞基法上之出勤記錄非限於科技設備，況原告本人亦稱除出差外，其餘紀錄之時間應該無誤，該出勤記錄表係經黃豫梅核對打卡記錄後記載並交給司機確認後，再交給被告公司負責人之配偶支付薪資，是其以該工作時間記載應屬無誤。

4. 勞基法第24條規定「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：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。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。」同法第39條規定「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。」按照上開標準計算之加班費如附表所示，扣除被告業已給付之加班費，尚有不足8萬7,238元，原告請求被告給付即屬有據，逾此範圍，即無理由。

(四)、被告抵銷抗辯為有理由：

1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能

01 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，
02 不得對抗善意第三人；抵銷，應以意思表示，向他方為之。
03 其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而
04 消滅。前項意思表示，附有條件或期限者，無效，民法第33
05 4條、第335條分別定有明文。

06 2. 被告主張被告負責人轉讓對原告之5萬元借款債權，主張抵
07 銷，原告曾稱確實有借貸5萬元，業已清償（本院卷第145
08 頁）；又稱僅是形式上寫給老闆娘看的（本院卷第445頁）
09 ；又稱要我寫一張借據，每個月從薪資裡扣1萬元（本院第
10 445頁至第446頁），並與其訴訟代理人之陳述亦不一致。
11 然借據已寫明原告向何忻典借貸5萬元，且已收訖，證人鄭
12 大岷證述和解書和借據一起簽的，印象為10萬元，原告看完
13 就簽名拿錢等語，核與被證3、被證8之記載相符，與黃豫
14 梅之證詞大致相符；再者，如果僅是要向老闆娘交差，不是
15 真的借款，被告公司負責人日後何須告知原告之後每月薪資
16 要扣1萬元。綜合原告確實於107年12月10日簽立借據及和
17 解書，及證人鄭大岷、黃豫梅之證述，原告確實曾向何忻典
18 借貸5萬元，然業已清償2萬元，何忻典將3萬元之債權轉
19 讓給被告公司，被告公司主張抵銷，即屬有據。

20 (五)、原告得請求被告補提撥勞工退休金2萬2,043元：

21 按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
22 得低於勞工每月工資百分之六。第一項至第三項所定每月工
23 資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核
24 定之，勞退條例第14條第1、5項定有明文。次按雇主未依
25 本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有
26 損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工
27 離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦有明
28 定。原告主張被告有短提撥勞工退休金2萬2,043元，業據
29 被告自認，原告請求如數提撥，為有理由。

30 (六)、原告不得請求被告給付非自願離職證明書：

31 按就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指

01 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
02 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
03 規定各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工請求發給
04 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定
05 有明文。本件終止契約事由並非勞基法第11條、第13條、第
06 14條、第20條之情形，是原告請求被告給付非自願離職證明
07 書，應屬無據。

08 四、原告請求被告給付醫療期間工資、資遣費、預告期間工資、
09 醫療費、精神慰撫金，均無理由；其請求被告給付加班費8
10 萬7,238元，洵屬有據，經被告主張抵銷3萬元後，尚有5
11 萬7,238元（計算式：87,238－30,000＝57,238），是原告
12 請求上開金額及自起訴狀繕本送達翌日即108年10月9日起
13 至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及提撥2萬2,04
14 3元至原告於勞工局之勞工退休金專戶內，為有理由，應予
15 准許；逾此範圍請求即屬無據，應予駁回。

16 五、原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告
17 假執行，爰酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行
18 。

19 六、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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

23 中 華 民 國 110 年 2 月 19 日
24 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
29 書 記 官 蘇 俊 憲