臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第61號

原　　告　龔代福
訴訟代理人　洪誌聖律師
被　　告　台灣士瑞克保全股份有限公司
法定代理人　韋格斯
訴訟代理人　劉建鑫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾叁萬零壹佰玖拾叁元及自其中新臺幣壹拾萬柒仟捌佰肆拾貳元自民國一百零九年六月十六日起，其中新臺幣貳萬貳仟叁佰伍拾壹元自民國一百零九年十月七日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告非自願離職證明書。

訴訟費用由被告負擔百分之八十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾叁萬零壹佰玖拾叁元供擔保後，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。但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明第1項原請求被告給付原告新臺幣（下同）14萬7,739元及法定遲延利息，嗣於民國109年8月18日言詞辯論期日當庭追加特休未休工資之請求（本院卷一第169頁），並於109年9月9日言詞辯論期日隨之變更聲明（本院卷一第317頁），再於109年9月30日以書狀追加系爭勞動契約關係之相關請求，並變更聲明為如後所示（本院卷一第485至487頁）。核其變更聲明與原請求之基礎事實同一及屬擴張應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自108年4月23日起受僱於被告公司擔任駐衛保全員，派駐於北投文物館，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬元，自109年1月起調整為3萬345元，正常工時為10小時，採做一休一之方式輪班，然實際每班工作時間為自晚間6時30分至隔日上午8時30分即14小時，如逢週一北投文物館休館日更需工作至15小時，北投文物館之管理階層甚至要求原告協助館內之清潔整理工作。被告於109年3月23日通知原告調職至鄰近捷運劍南路站之案場，該調職命令非因被告業務上需求，僅係出於派駐單位個人好惡之非正當原因，又調職後工作地點相較原工作地點，大幅提升原告之通勤時間，復未得原告之同意，違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第10條之1規定應為無效。被告尚有約定工資低於基本工資、未給付加班費、原告因公受傷至醫院就診遭扣薪3,916元等違反勞基法第21條第1項、第24條第1條、第59條第2款規定之行徑，原告於109年4月10日調解之際，即依勞基法第14條第1項第6款向被告為終止系爭勞動契約之意思表示，惟原告前於109年3月23日即向被告表示因需領取國軍退除役官兵輔導委員會之職業訓練訓後就業穩定津貼（下簡稱穩定就業津貼）之故，至早需任職於被告公司至109年4月23日，故依原告之真意，該終止之意思表示應附有始期，於109年4月23日始告終止。被告明知原告任職期滿1年，得申請3個月之穩定就業津貼共2萬4,000元，卻於申請期限內拒不開立證明，致原告受有2萬4,000元之損害。是被告應給付原告109年3月、4月之短付工資3萬1,122元、特別休假未休工資7,084元、穩定就業津貼損失2萬4,000元、加班費9萬5,303元、資遣費1萬8,603元（以月平均工資3萬7,206元計算）、公傷病假補償金3,916元，及開立非自願離職證明書。爰依系爭勞動契約、勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條、勞基法第24條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第59條第2款、民法第184條第1項後段、第184條

第2項、勞基法第19條、就業保險法第25條第3項之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告18萬28元，其中14萬7,739元自起訴狀繕本送達翌日起，其中5,000元自109年8月19日翌日起，暨其中2萬7,289元自民事追加暨準備（一）狀繕本送達翌日起，均至清償日止按年息百分之5計算之利息。2.被告應發給原告非自願離職證明書。3.第一項聲明請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、原告於109年3月5日因其與客戶員工無法相處，自行申請調離原駐點，並告知被告其領取之穩定就業津貼至少需繼續服務至109年4月23日，被告公司員工楊姓督察經協商後告知原告需時15日始得調離，嗣因原告於109年3月13日下班後出現身體不適與發燒狀況，楊姓督察請其休年假在家休養至同年月23日再行上班，惟因時值COVID-19肺炎疫期，該駐點對有發燒症狀之原告回任有所疑慮，楊姓督察方於同年3月19日通知原告填寫離職單，經原告告知須領取補助而拒絕，乃於同年3月23日、4月1日再通知原告轉至其他駐點，然均遭原告拒絕，原告並於同年3月23日提出勞資爭議申訴，片面終止系爭勞動契約。

㈡、原告係因個人因素要求調動職務，協商過程中又發生健康問題，請假數日無法上班，經被告公司督察二次通知新任據點遭受拒絕，致未能完成調動流程，非可歸責於被告。兩造約定薪資3萬87元之薪資結構包括基本薪資2萬700元、加班費用（薪資單前誤植為績效獎金）6,987元、伙食津貼2,400元。而兩造依勞基法第84條之1簽訂有工時約定書，經新北市政府以108年5月15日新北府勞資字第1080763917號函同意核備在案，然因實際原告每月工時僅有196小時至224小時間，從未逾工時約定書約定之240小時，故回復以基本工資174小時計算，就超過10小時之加班部分再另給付加班費。原告為自行離職，被告毋庸給付資遣費及非自願離職證明，如認被告應核發資遣費，就1萬3,803元部分不爭執。原告公傷病假

部分已由被告自費為員工投保之團體保險給付原告5,354元，得與原告請求之薪資補償抵充。就業穩定津貼部分，原告未待申領補助期間結束即片面終止系爭勞動契約方為直接導致其無法申領補助之唯一原因。原告任職期間之總年資為11個月，依法享有特休假3日，均已全數休畢，無從請求年資滿1年所得累積之7日特休假未休補償等語置辯。

㈢、並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其於108 年4 月23日起任職被告公司擔任保全工作，簽訂有約定書（下稱系爭約定書），屬勞基法第84條之1之工作者，約定每日正常工時為10小時，正常工時連同延長工時不得超過12小時，每月正常工時為240小時，系爭約定書送新北市政府核備，有108年5月15日新北府勞資字第1080763917號函在卷，被告派駐原告於北投文物館，工作一日休一日，但每日工時達14小時或15小時，然因原告與北投文物館人員相處不睦，遂請求被告變動工作地點而發生爭議，原告遂於109年3月23日申請勞動局調解等情，為被告不爭執。但兩造對於兩造間勞動契約因何原因終止？短少加班費有若干？是否需給付資遣費？公傷假工資是否仍未給付？被告是否需給付就業津貼損失？原告是否仍有特別休假未休？被告是否需給付非自願離職證明書等有存爭執，本院論述如下：

四、本院得心證之理由：

㈠、原告得請求加班費為若干：

1.按勞基法第84條之1 第1 項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法

相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726 號解釋文及解釋理由書參照）。

2.經查，原告受僱於被告擔任保全員，屬勞基法第84條之1 之工作者，原告與被告約定每日正常工時為10小時，正常工時連同延長工時不得超過12小時，每月正常工時為240 小時，全月總出勤時數為288 小時（包括正常工時、延長工時、勞基法第37條國定假日、第38條特別休假出勤之時數），每7日應有1日休息（本院卷一第183頁），簽有系爭約定書，並經新北市政府108年5月15日新北府勞資字第1080763917號函同意核備（本院卷一第181頁）。

3.系爭約定書並未約定固定薪資，對照兩造間另簽僱用合約所約定每月固定薪資為3 萬87元（此固定薪資包括勞基法施行細則第23條規定之國定休假日薪資、加班費），此參見僱用合約甚明（本院卷一第293頁）。對於工作時間並未另外約定，是應回歸系爭約定書，亦即原告每日正常工時10小時，每月正常工時240小時，發給每月工資3萬87元；如有超過每日正常工時10小時外之延長工時，仍應額外發給加班費，甚為明確。

4.按勞基法第24條第1 項規定「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：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。」兩造約定每日正常工作時間10小時，每月正常工時240 小時，固定薪資3 萬87元（包括國定休假日薪資、加班費），109 年1 月後調整為3 萬345 元等。被告固稱因為原告每月工時未達到240 小時，故計薪方式是以基本工資計算174 小時，超過部分依基本工資再依勞基法第24條規定給予加班費云云，此為原告所爭論。查，兩造係約定固定薪資3萬87元包括國定休假日之加班費，並非約定以基本工資作為計薪方式。嗣後因每月工時不足240小時之薪資，被告遂變更計算方式，但其亦坦承無法確認有無告知原告（本院卷二第15頁），更遑論與原告達成協議。是本院認為原告實際每月總工時不到240小時，但此並非原告不提出勞務而是被告未指派工作所致，兩造既然約定每日正常工時不得超過10小時，超過部分自依給付延長工時工資，被告不爭執應給付加班費以及原告計算加班費之方式，僅是辯稱原告每月超過基本工資之薪資部分有包括加班費，然從僱用合約僅看出固定薪資包括國定休假日工資加班費，再從被告製發之薪資單觀察，薪資單上有加班費之欄位，但被告發給原告108年4月至109年3月薪資，均僅有108年4月、6月、109年2月有加班費，分別為3,612元、1,548元、1,264元，其餘所稱部分均為績效獎金，但108年5月至12月所有明細加總結果，均未逾約定之固定薪資，被告於訴訟中稱績效獎金實際上為加班費，然原告如何能從薪資單知悉被告有給付加班費。是本院綜合系爭約定書、僱傭合約未載明每月未達240小時之工資如何計算，被告未徵得原告同意變更敘薪方式，且從薪資單之各項明細無法知悉薪資給付有包括單日超過10小時部分之加班費，是被告變更敘薪方式未得原告明示、默示同意，本件超過每日正常工時10小時延長工時以外之延長工時，被告仍應額外發給加班費。

5.被告抗辯每月薪資內給付超過基本工資之外為加班費之抗辯不足採信，而被告對於原告加班費之計算式並無意見（本院卷二第15頁），是原告得請求之加班費為9萬4,039元，明細如下：

⑴108年4月至同年12月此段期間，月薪制勞工之基本工資為2萬3,100元，時薪為96.25元（即2萬3,100元÷8÷30），原告此段期間各月延長工時日數分別為：①108年4月：14小時6日；②108年5月：14小時15日、15小時1日；③108年6月：14小時14日、15小時1日；④108年7月：14小時13日、15小時3日；⑤108年8月：14小時12日、15小時2日；⑥108年9月：14小時12日、15小時2日；⑦108年10月：14小時14日、15小時2日；⑧108年11月：14小時13日、15小時2日；⑨108年12月：14小時12日、15小時3日。即被告各應給付原告延長工時工資：①108年4月：3,465元；②108年5月：9,401元；③108年6月：9,080元；④108年7月：9,722元；⑤108年8月：8,406元）；⑥108年9月：8,406元；⑦108年10月：9,561元；⑧108年11月：8,983元；⑨108年12月：9,144元。

⑵109年1月至同年3月此段期間，月薪制勞工之基本工資為2萬3,800元，時薪為99.17元（即2萬3,800元÷8÷30，四捨五入至小數點第二位），原告此段期間各月延長工時日數分別為：①109年1月：14小時15日、15小時1日；②109年2月：14小時11日、15小時2日、23.5小時1日；③109年3月：14小時7日、15小時1日。各應給付原告延長工時工資：①109年1月：9,685元；②109年2月：1萬230元；③109年3月：4,926元。

⑶扣除原告承認被告有給付部分5,706元，及109年2月給付1,264元加班費，被告尚需給付9萬4,039元。

㈡、兩造間契約何原因終止：

1.原告主張於109年4月10日依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，但先前原告已有表明要領到就業津貼，是附有

期限至同年4月23日始發生效力，被告則辯稱原告為自請離職云云。對照原告與被告公司之督導間之LINE通訊內容，原告曾表示因與被告公司之業主北投文物館人員不合，希望能變動工作地點，但從未表示要離職，一再強調要待到同年4月24日領到就業津貼後，但期間因原告發燒身體不適請假，被告公司之督導於同年3月19日要原告到公司填離職單，原告則回稱要依法處理，被告公司之督導再於同年3月23日改變指示要求原告至臺北市○○○○○路報到，則為原告拒絕，上開內容參見原告提出之手機通話軟體截圖（本院卷一第245頁至第283頁）。原告雖於109年3月23日提出調解聲請，直接拒絕被告調動，但未明確主張終止契約，直到109年4月10日於勞動局指派之勞資關係協進會調解當日，主張被告未依法給付延長工時工資，主張依勞基法第14條第1項第6款終止契約，然未提到其附有期限（109年4月23日終止）。被告直到109年3月間均未依法給付延長工時工資，是原告依勞基法第14條第1項第6款終止契約未逾越持斥期間，合法有據。

2.原告雖於訴訟中稱其終止契約附有始期，於109 年4 月23日始發生效力，其先前雖曾強調因為要領就業津貼，希望是調離北投文物館而非離職，但其並未於終止契約時附有期限，此見中華民國勞資關係協進會109 年4 月10日勞資爭議調解記錄（本院卷一第21頁）及本件原告起訴狀甚明（原告起訴狀是主張109 年3 月23日即終止契約，於同年4 月10日再次重申）。原告於訴訟中擴張薪資請求、特休未休工資請求，方主張其形成權附有始期，自無可信。

㈢、原告請求短付之薪資：

1.按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」、「工資應全額直接給付勞工。……」、「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條分別定有明文。

2.兩造間自109 年1 月1 日起，約定之工資數額按月計算，每月為3 萬345 元，則自109 年3 月止，扣除109 年3 月15日

病假（490 元）、勞保費（426 元）、健保費（667 元）及職工福利金（110 元）等合計1,693 元之相關費用，被告亦應給付原告2 萬8,652 元，惟被告僅給付原告2萬821元（詳本院卷一第237 頁），是被告短付原告工資7,831 元。另兩間契約於同年4 月10日終止，是被告短付原告工資1 萬120 元之情甚明（每月工資÷ 30日= 每日工資30,345÷ 30 =1,012，小數點以下四捨五入，每日工資x 10=工資1,012× 10= 10,120。是被告短付原告109年3月、4月工資合計1萬7,951 元，是原告依兩造間之勞動契約、勞基法第21條第1項、第22條第2項、民法第487條，請求被告給付1萬7,951元，洵屬有據。

㈣、原告得請求被告給付資遣費：

1.按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4 項準用同法第17條定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文。勞基法第2條第4款前段規定，平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。據此，平均工資係計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即事由發生當日不算入，自當日前一日依曆往前推算六個月期間。

2.經查，兩造間勞動契約由原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止等情，經認定於前。從而其主張其得依上勞基法第14條第4 項、第17條、勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費等語，於法自屬有據。原告甲○○自109 年4 月10日離職日前6 個月之工資加計各月延長工時工資，109 年4

月10日回溯6個月至108年10月11日分別為1萬120元、3萬5,271元、4萬575元、4萬30元、3萬8,597元、3萬8,436元、2萬4,639元，229,468÷183＝1,254，日平均工資1,254元，1,254×30＝37,620元即為原告之月平均工資，是原告之月平均薪資應為3萬7,620元，以此計算之資遣費數額即1萬8,203元，其自108年4月23日開始任職於被告公司至109年4月10日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11個月又19天，新制資遣基數為【0+15/31】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為1萬8,203元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入，依司法院辦案小工具計算）。

㈤、原告不得請求公傷假薪資：

1.按勞基法第59條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依該條各款規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。另同法第60條規定，雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。而由雇主負擔費用之其他商業保險給付，固非依法令規定之補償，惟雇主既係為分擔其職災給付之風險而為之投保，勞基法第59條職業災害補償制度設計之理念在分散風險，而不在追究責任，與保險制度係將個人損失直接分散給向同一保險人投保之其他要保人，間接分散給廣大之社會成員之制度不謀而合。是以雇主為勞工投保商業保險，確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由雇主主張類推適用該條規定予以抵充，最高法院109年台上字第1906號判決要旨參照。

2.原告於109年1月間因頭部撞到花盆受傷請假，遭被告扣減薪資3,916元，故請求被告給付之。被告則辯稱因被告有為原告投保國泰人壽團體保險，保險範圍包括職業災害，勞工如因職業害致身體受有傷害而失能、死亡、喪失工作能力、

就醫診療時，由保險公司給付保險金，且保單條款有包括醫療期間之薪資，原告受領之金額業已超過3,916 元，伊無再為給付之義務等語。查，被告公司為原告投保團體保險，國泰人壽公司給付原告3,205 元、2,149 元，有理賠明細、國泰人壽支票、理賠申請書、團體保險要保書、職業災害給付保險等為證（本院卷一第377頁、第378頁、第299頁、第303頁、第387頁、第209頁）。原告於執行職務中受傷，屬於職業災害，被告本應給付醫療期間之薪資，被告先予以扣除雖有不當，但被告以要保人，為原告投保之商業保險，由被告全額負擔保險費，乃被告確保其賠償資力，並以保障勞工獲得相當程度之賠償或補償為目的，應可由類推適用勞基法第59條規定予以抵充，是國泰人壽公司給付給原告之原因即係因被告投保之職業災害保險，是雇主得主張抵充之，原告受領之金額既然已高於3,916元，是被告已無給付義務，原告再為請求，即屬無據。

㈥、就業津貼之損失補償：

1.因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184 條定有明文。

2.原告主張其任職滿1 年後，還可以請領就業津貼2 萬4,000元，因被告拒絕開立證明給原告，致原告受有損害云云。查，依促進退除役官兵穩定就業方案「持續就業在同一機構就業每滿三個月，得於次月提出就業期間三個月津貼申請。．．申請人在同一就業機構就業津貼之各次得合併申請提出，最後一次申請在就業達12個月期滿日或離職日之次月起2 個月內提出」（本院卷一第94頁、第95頁）。查，原告提出變更工作地點後，又因健康因素（發燒），適逢新冠肺炎期間，故請假未上班，被告公司督導請原告自動離職，但原告回應直到領取就業津貼前無離職意願，被告公司督導亦安排其他工作地點給原告，然經原告拒絕，進而終止契約等情，業

如前述。本件勞動契約因原告終止後，致未在同一機構任職繼續滿3個月而無法領得就業津貼2萬4,000元，乃因原告決定終止契約所致，被告公司發現誤會原告之意後亦安排其他工作地點給原告，原告並未曾反應調動地點距離住處過遠或交通不方便，而是表示心寒要依法處理，是原告當時已決意終止契約，原告明知其未任職滿一年，無法領取最後一筆就業津貼2萬4,000元，並非被告刻意阻撓，被告亦排其他工作地點給原告，無悖於善良風俗，且原告更換工作地點亦非被告故意為之，乃因原告與北投文物館不合，被告並無故意不讓原告請領就業津貼，是原告依侵權行為請求被告賠償就業津貼損失，洵屬無據。

㈦、原告不得請求特休未休之工資：

按勞基法第38條第1項規定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。是原告於108年4月23日任職被告公司，其服務滿半年後有3日休假，業已休畢，其主張於109年4月23日契約方終止，故仍得請求4日特別休假工資，然兩造間契約業於同年4月10日終止，原告工作僅滿半年而未滿一年，僅有3日特別休假，業已申請完畢，其並無未休之特別休假，請求被告工資補償即屬無據。

㈧、非自願離職證明書：

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。又按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第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11條第3項亦有明定。是原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。是原告請求被告開立載記該條款之非自願離職證明書予原告，自屬可採。

五、原告請求被告給付13萬193 元，及其中10萬7,842 元（加班費9萬4,039元、起訴狀主張之資遣費1萬3,803元）自起訴狀繕本送達翌日即109年6月16日（本院卷一第123頁），其於2萬2,351元（4,400＋17,951＝22,351）自109年10月7日起（本院卷二第13頁）至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，其中命被告開立非自願離職證明書，因非屬財產權之請求，故無民事訴訟法第390條第1項假執行宣告之適用；另金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依法判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　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　　11　　月　　9　　日

書記官　蘇俊憲