

臺灣屏東地方法院民事判決

108年度勞訴字第4號

原告 張瑩驊

訴訟代理人 財團法人法律扶助基金會萬維堯律師

被告 蜂潮國際股份有限公司

法定代理人 李仁傑

訴訟代理人 胡高誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬貳仟壹佰貳拾壹元，及民國一〇七年十二月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應將如附件所示商品展示鐵櫃六只返還原告。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十八，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行；被告如各以新臺幣柒萬貳仟壹佰貳拾壹元、壹萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

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。原告原訴之聲明為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）92,831元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應將商品展示鐵櫃6只返還原告；（三）被告應開立非自願離職證明書予原告，嗣於本院審理時，將訴之聲明第1項變更為：被告應給付原告90,831元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其餘聲明不變（見本院卷第165頁），核原告就訴之聲明第1項變更請求金額，係減縮應受判決之聲明，應予准許。

01 貳、實體事項

02 一、原告主張：伊於民國105年5月18日受僱於訴外人蔡明和即
03 明鎮企業社擔任銷售人員，於106年6月10日由被告接手經
04 營。被告續雇用伊，且工作場所均在屏東原址，工作內容並
05 未變更，而後升為店長，平均每月薪資為28,000元。又原告
06 於107年7月19日被派至被告高雄營業處支援，曾販售蜂王
07 乳2瓶予顧客，因該名顧客陳稱向被告購買上開產品，均以
08 8折優惠計價，為此伊向前總經理蔡明和求證，表示確有其
09 事，原告遂將上開二瓶蜂王乳以8折計價販售給該名顧客。
10 惟高雄營業處人員表示，須以調貨方式處理，因伊翌日休假
11 ，遂委請屏東店支援人員，將同款二瓶蜂王乳補送至高雄營
12 業處，嗣因被告公司不同意，伊已於107年7月20日至高雄
13 營業處當場以現金付迄，孰料被告公司於同日突通知原告爾
14 後不用上班，伊為此向屏東縣政府申請勞資爭議調解，經調
15 解不成立，伊於107年11月2日以存證信函通知被告終止勞
16 動契約。因被告之行為已違反勞動基準法（下稱勞基法）第
17 14條第1項第5、6款，伊得類推適用勞基法第16條、依勞
18 基法第17條、第24條、第38條、第39條分別請求預告工資18
19 ,667元、資遣費30,489元、短發工資3,000元、加班費22,8
20 08元、未休特休假工資15,867元，並依勞基法第19條請求被
21 告發給非自願離職證明書，又原告之如附件所示商品展示櫃
22 6只仍置放於被告，依民法第179條之規定，請求被告返還
23 商品展示櫃6只等語，並聲明：（一）被告應給付原告90,8
24 31元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月18日起至清償
25 日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應將如附件
26 所示商品展示鐵櫃6只返還原告；（三）被告應開立非自願
27 離職證明書予原告；（四）就聲明第1、2項，願供擔保，
28 請准宣告假執行。

29 二、被告則以：原告係於106年11月1日開始任職被告公司，原
30 告主張將其於明鎮企業社任職之年資併計，於法不合。又原
31 告有長期違反工作規則且不適任之情形，如(1)原告於107年

01 6月16日係排休假，惟被告公司於處理6月薪資程序時，經
02 調取6月份班表以及打卡單，赫然發現該日原告仍有打卡上
03 午10時35分上班，而於20時14分下班，經查方知係由原告之
04 女兒邱琦育代為打卡，因此原告係有偽造出勤紀錄而由他人
05 代為打卡之情形，(2)原告係多次有與常客金錢計算不清，或
06 有給付商品後金錢結算發生糾紛之情形，而嗣後經各該客人
07 抱怨及客訴，造成伊商譽之損失，(3)原告於擔任屏東店店長
08 之期間，係有任意提供贈品，且該贈品係原應銷售之商品，
09 並非應作為贈品贈送客戶者，因此原告此種行為已造成伊之
10 損失，遂雙方合意於107年6月起免除原告擔任屏東店店長
11 之職務，(4)因原告係長期有違反公司工作規則之情形，因此
12 已遭伊特別注意，而原告於107年7月19日至高雄店支援時
13 ，經伊監看監視器時，發現係有客人購買蜂王乳並給付3,20
14 0元後，原告並未開立發票予該客人，亦未於當日將所收取
15 之款項入被告公司帳之情形，伊詢問原告後，原告方將款項
16 返還，原告所稱並非事實。原告因已違反勞動契約及請假規
17 則而情節重大，伊依勞基法第12條第1項第4款規定，已於
18 107年7月20日終止勞動契約，原告自不得請求預告工資及
19 資遣費。至於原告請求短發津貼3,000元部分，因原告於10
20 7年6月已非主管職，原告不得請求管理津貼；請求加班費
21 22,808元部分，依員工請假相關規定第2點，請假須報備店
22 主管並經人資部核准，原告之加班未報備人資部核准，亦未
23 說明其必要性，自不得請求給付加班費；請求未休特休假工
24 資15,867元部分，原告係於106年11月1日任職，依法有3
25 日特休且確實尚未休假，伊自認同意給付2,500元；商品展
26 示櫃部分，係伊所有，原告請求返還為無理由等語，資為抗
27 辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)
28)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
30 項如下：

31 (一)原告於105年5月18日起受僱於明鎮企業社，嗣於106年

11月1日起受僱於被告，上班至107年7月20日。

(二) 原告107年1月至5月領得薪資為28,000元，6月領得薪資為25,000元，7月領得薪資17,327元(含6月全勤獎金2,000元)。

(三) 被告於107年7月20日通知原告不用上班。

(四) 原告於107年11月2日寄發存證信函終止勞動契約，被告於107年11月5日收受。

四、本件爭點為：

(一) 被告有無違反勞基法第14條第1項第5、6款？原告終止勞動契約，有無理由？原告是否有違反勞動契約或工作規則，情節重大？

(二) 若原告得終止勞動契約，原告得請求之金額為何？

(三) 原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

(四) 原告請求被告返還如附件所示商品展示櫃6只，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(一) 被告有無違反勞基法第14條第1項第5、6款？原告終止勞動契約，有無理由？原告是否有違反勞動契約或工作規則，情節重大？

1. 按雇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給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5、6款、第2項分別定有明文。又勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用

01 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解
02 僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基
03 準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初
04 次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或
05 損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
06 均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準
07 （最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。

08 2.原告主張被告短付加班費、6月薪資及違法解僱等情，已
09 違反勞基法第14條第1項第5、6款之規定，經被告否認
10 ，並以前詞置辯。經查：

11 (1)加班費部分，原告主張被告短付加班費22,808元，並提出
12 加班明細表為證（見本院卷第43至45頁），又被告所提之
13 員工請假相關規定係107年12月14日修訂，並不適用於原
14 告等語，被告則辯以對於原告請求的出勤及加班時數不爭
15 執，惟原告加班未報備人資部核准，亦未說明其必要性，
16 自不得請求給付加班費云云。被告固提出員工請假相關規
17 定，依該規定第2點「門市缺人可以申請加班，但仍須報
18 備店主管並經由人資部核准後，擇日補休」（見本院卷第
19 115頁），惟該規定係107年12月14日修訂，原告僅上班
20 至107年7月20日，則原告之加班是否適用該規定，實有
21 疑義，被告對此並未舉證說明。又依證人即被告前總經理
22 蔡明和證述：屏東門市員工流動率非常高，大部分都是只
23 有原告一人，若原告要請假，我會請原告的女兒來當臨時
24 工，因為當時屏東店的營收不好，所以我就跟原告說請他
25 一個人上全班。我們有人資單位，但是因為屏東店人員一
26 直無法補足，所以無法以加班來補休，且因為屏東店只有
27 原告一人，所以不需要再請示，是以打卡時間來計算加班
28 時間等語（見本院卷第168頁），參以被告所提出之排班
29 表（見本院卷第181至185頁），僅有原告一人為正式全
30 職人員，另有一名PT人員及兩位實習人員，足見證人蔡明
31 和所述應屬可信。是被告既對於原告加班時數不爭執，又

01 未能證明原告加班須經被告人資部同意，則原告主張被告
02 短付加班費22,808元，為有理由，應予准許。

03 (2) 短發6月工資3,000元部分，原告主張107年6月僅有原
04 告一人在屏東門市上班，被告並未以書面通知解除原告主
05 管職，被告應給付主管津貼3,000元等語，被告則辯以因
06 原告有隨意贈送贈品侵害公司權益行為，業經原告同意調
07 離店長職務，原告不得領取主管津貼云云。經查，原告自
08 106年11月1日起經被告受聘為店長，每月薪資為28,000
09 元，有勞動契約、人事資料表、薪資明細表附卷可參（見
10 本院卷第33、63至64、91至93頁），被告雖辯稱僅有口頭
11 告知，業經原告同意而將原告調離店長職務云云，惟被告
12 並未舉證以實其說，難認被告短發主管津貼3,000元係屬
13 有據，故原告主張被告短發6月薪資3,000元，為有理由
14 ，應予准許。

15 (3) 原告主張被告於107年7月20日違法解僱等語，被告則辯
16 以因原告違反勞動契約及請假規則而情節重大，依勞基法
17 第12條第1項第4款合法終止契約云云。被告主張原告有
18 由他人代為打卡偽造出勤紀錄之情形，經原告否認，並提
19 出LINE對話紀錄為證（見本院卷第145至153頁），依上
20 開LINE對話紀錄可知，原告欲於6月16日休假，並向被告
21 法定代理人表示請原告女兒代班，惟被告法定代理人並未
22 回覆，故原告後來表示已銷假回店裡陪女兒上班，並請被
23 告公司人員將16日之休假銷假，是被告主張原告有由他人
24 代為打卡偽造出勤紀錄乙節，要與事實不符，尚非可信。
25 被告主張原告屢遭客訴金錢計算未結清等情，並提出LINE
26 對話紀錄為證（見本院卷第95至98頁），依上開LINE對話
27 紀錄可知，原告確有金錢計算錯誤之情形，惟此僅能證明
28 原告於107年7月6日遭客訴，尚未能證明原告屢次遭客
29 訴之事實。被告復主張原告任意提供贈品造成公司損失等
30 情，惟依證人蔡明和證述：這是公司的活動，但並沒有訂
31 立活動的期間，門市人員一直以為有這個活動，後來被告

01 的區督導發現指正缺失，但因為是我沒有跟店員說活動的
02 期間，所以這8,000多元的費用就由我來賠償等語（見本
03 院卷第169頁），足見原告係因證人蔡明和未告知活動結
04 束期間，遂不知道被告公司之贈品活動已經結束，而發放
05 贈品予顧客，難認係可歸責於原告。被告另主張原告有意
06 圖私自製作假帳並侵吞銷售款項之情形，依證人蔡明和證
07 述：蜂王乳1罐1,600元。若有折扣，會員會打到8折，
08 只要滿萬就打8折。這蜂王乳高雄的客戶是我開發的，我
09 當時有跟這個客戶說只要購買滿萬就打8折，當時原告去
10 高雄店代班，他並不知道這件事，後來原告有幫這個客戶
11 打8折。因為原告有打電話給我，但是沒有聯絡上我，所
12 以原告就直接幫這個客戶打8折，但是被告公司有質問原
13 告為何會幫這個客戶打8折，我有聽高雄店的同事說，因
14 為未經過督導的同意，所以不敢打8折，所以原告就將這
15 個帳單拿回屏東店做帳等語（見本院卷第169至170頁）
16 ；證人王孝慈證述：當時原告打電話跟我說有客人要折扣
17 ，但是他沒有開發票給客人，已經將貨給客人，原告問我
18 是否要用他自己的錢先以9折的方式或是以拿回屏東以8
19 折的方式入帳，因我才剛來上班，所以我跟他說都可以。
20 後來原告就是要拿回屏東處理，就是他將貨補齊，然後再
21 回屏東以8折的方式賣給客人。原告在電話有跟我說這個
22 客人是蔡總經理的客人，但是原告沒有跟我說李老闆也知
23 道。公司請原告隔天回來將銷售額補齊等語（見本院卷第
24 226至230頁），依上開證人所述，原告確有因商品如何
25 折扣而打電話向證人蔡明和、王孝慈詢問折扣及折扣錯帳
26 問題，倘原告欲侵吞銷售款實無必要再次向上開證人詢問
27 ，且嗣後原告亦已繳交3,200元予被告公司，此情亦有原
28 告之工作缺失單附卷可參（見本院卷第155頁），足見原
29 告僅係因一時疏失，不應給予客戶折扣而給予折扣，尚非
30 被告所稱意圖私自製作假帳並侵吞銷售款項之情形。是以
31 ，依被告所提之原告違反勞動契約及請假規則之情節，僅

01 能證明原告曾遭一次客訴及商品折扣錯帳之情形，以原告
02 違規之態樣並非屢次犯錯，亦非故意為之，雖對被告造成
03 損失，但損失並非重大，被告亦可採行解雇以外之懲處手
04 段而繼續其僱傭關係，故難認原告違反勞動契約已達情節
05 重大，被告據此主張終止勞動契約，應屬無據，原告主張
06 被告於107年7月20日違法解雇，應屬可採。

- 07 (4) 原告主張被告短付加班費22,808元、6月工資3,000元，
08 及違法解僱等情，業經本院認定如上，其中短付加班費及
09 6月工資部分係屬勞基法第14條第1項第5款之事由，違
10 法解僱部分係屬勞基法第14條第1項第6款之事由，而原
11 告主張係於107年11月5日以存證信函終止勞動契約，有
12 存證信函及郵件收件回執在卷可憑（見本院卷第39至41頁
13 ），惟被告違法解僱之時點為107年7月20日，則原告主
14 張依勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約，顯
15 已逾同條第2項所定30日除斥期間，故原告此部分之主張
16 尚非可採。是以，原告主張被告有短付加班費22,808元、
17 6月薪資3,000元，依勞基法第14條第1項第5款之規定
18 ，於107年11月5日終止勞動契約，即屬有據。

19 (二) 若原告得終止勞動契約，原告得請求之金額為何？

20 兩造間之勞動契約係於107年11月5日合法終止，已認定
21 如上，茲就原告請求之項目及金額，分述如下：

22 1. 預告工資部分：

- 23 (1) 按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應
24 給付預告期間工資，為勞基法第16條所明定，惟預告工資
25 之給付，於勞工依勞基法第14條規定不經預告終止契約時
26 並無適用，此由勞基法第14條並無明示準用同法第16條之
27 規定可知。蓋預告制度，係為避免因勞動關係之消滅（終
28 止），造成他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事
29 業之進行，而賦予主動終止契約之勞、僱一方，於終止勞
30 動契約時，有向對方預告之義務，以利他方預作應變。惟
31 若勞工主動終止，本不生向自己預告終止契約之可能，自

不得向雇主請求預告工資。

- (2) 原告主張類推適用勞基法第16條，被告應給付預告工資云云，被告則辯以依勞基法第14條規定並無類推適用第16條之規定。經查，兩造間之勞動契約係原告依勞基法第14條規定合法終止，依上說明，原告主張類推適用勞基法第16條尚非可採，故原告請求被告給付預告期間工資18,667元，自屬無據，應予駁回。

2. 資遣費部分：

- (1) 按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主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，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又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，於勞動契約依勞動基準法第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（下稱勞退條例）第12條第1項亦已明定。又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，勞基法第20條亦有明文。

- (2) 原告主張被告應給付自105年5月18日至107年7月20日工作年資之資遣費30,489元等語，被告則辯以原告係106年11月1日始受僱於被告，且被告已依勞基法第12條合法終止契約，原告不得請求資遣費云云。經查，證人蔡明和證述：明鎮企業社是被告公司加盟店，106年11月1日就轉讓給被告公司。原告當時是明鎮企業社屏東店的店長，

被告接手後，原告繼續擔任店長。我們是盤讓所有門市及人員給被告等語（見本院卷第167至168頁），足見證人蔡明和將明鎮企業社盤讓予被告後，而原告仍由被告繼續留用為店長，則依勞基法第20條之規定，原告於明鎮企業社之工作年資應由被告繼續予以承認，是原告主張工作年資係105年5月18日至107年7月20日，應屬可採，被告上開所辯，自非可採。又原告每月薪資均為28,000元，於107年6月因被告短付3,000元薪資，自應算入6月薪資，則原告主張平均工資為28,000元，應屬可採，而原告為勞退條例施行後受僱於被告，屬適用勞退條例之退休金制度之勞工，被告有勞基法第14條第1項第5款之事由而於107年11月5日終止勞動契約，故原告得請求被告給付資遣費30,446元【計算式：105年5月18日至107年7月20日，年資為2年2月又3日， $28000 \times \{ 2 + (2 + 3 \div 31) \div 12 \} \times 1/2 \} = 30446$ 】，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

3.短發6月工資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。經查，原告主張被告有積欠6月薪資3,000元乙節，業經本院認定如上，而被告未提出合法調離原告擔任店長職務之證據，堪認原告請求被告給付積欠工資3,000元部分，自屬有據，應予准許。

4.加班費部分：

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：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，勞基法第24條第1項第1、2款分別定有明文。經查，原告主張被告短付加班費22,808元，為有理由，業經本院認定如上，故原告請求被告給付加班費22,808元，洵屬有據，應予准許。

01 5.未休特別休假工資：

02 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
03 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者
04 ，3日。二、1年以上2年未滿者，3日。三、2年以上
05 3年未滿者，10日；第36條所定之例假、休息日、第37條
06 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給
07 ，勞基法第38條第1項第1、2、3款、第39條前段分別
08 定有明文。

09 (2)經查，原告自105年5月18日至離職日107年7月20日，
10 共有20日特別休假日，被告主張應從106年11月1日起算
11 云云，尚非可採，業經說明如上，又原告已休假0日，尚
12 餘應休未休之特別休假日20日，而原告之月平均工資為28
13 ,000元，故被告應給付18,667元未休特別休假工資（計算
14 式：28000 ÷ 30 × 20 = 18667，元以下四捨五入），原告請
15 求15,867元之未休特別休假工資，並未逾越上開得請求之
16 範圍，自應准許。

17 6.從而，原告請求資遣費30,446元、短發6月工資3,000元
18 、加班費22,808元、未休特別休假工資15,867元，共72,1
19 21元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回
20 。

21 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

22 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
23 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條
24 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；
25 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
26 代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法
27 第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告
28 依勞基法第14條第1項第5款合法終止，已如前述，核與
29 上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求被告
30 開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

31 (四)原告請求被告返還如附件所示商品展示櫃6只，有無理由

01 ?

02 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
03 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民
04 法第179條定有明文。

05 2.原告主張如附件所示商品展示櫃6只為其所有，仍置放於
06 被告店內，被告應返還予原告等語，被告則辯稱商品展示
07 櫃6只非原告所有，乃係被告所有，自無返還之義務云云
08 。經查，證人蔡明和證述：如附件所示商品展示櫃6只是
09 我們店內的櫃子，但是這是原告的櫃子，因為當時盤讓給
10 被告時，原告的親戚結束營業，107年3月原告有詢問我
11 ，他親戚的櫃子是否可以放在店裡以方便置物，我有答應
12 他。這些櫃子不包括在我盤讓給被告的範圍。因為這些櫃
13 子是我盤讓給被告公司後才放在屏東店的等語（見本院卷
14 第168頁），足見如附件所示商品展示櫃6只係原告所有
15 ，並非明鎮企業社盤讓給被告的範圍被告辯稱係被告所有
16 云云，尚非可採，是原告主張依不當得利之法律關係，請
17 求被告返還如附件所示商品展示櫃6只，為有理由，應予
18 准許。

19 六、綜上所述，原告請求被告應給付原告72,121元，及自108年
20 12月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告
21 應將如附件所示商品展示鐵櫃6只返還原告；被告應開立非
22 自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許，逾此範圍
23 ，為無理由，應予駁回。

24 七、末按所命給付之金額未逾500,000元之判決，法院應依職權
25 宣告假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款定有明文。
26 兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行之宣告
27 ，就原告勝訴部分，所命給付金額未逾500,000元，應依職
28 權宣告假執行，故原告聲請願供擔保請准宣告假執行即無必
29 要，應予駁回；被告聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌
30 定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
31 自失所附麗，應併駁回。

01 八、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據
02 經審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，
03 附此敘明。

04 九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
05 訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判
06 決如主文。

07 中 華 民 國 108 年 9 月 6 日

08 民事勞工法庭 法官 王碩禧

09 正本係照原本作成。

10 如對判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀，其
11 未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書
12 狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

13 中 華 民 國 108 年 9 月 6 日

14 書記官 張文玲