

臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第16號

原告 簡麗霞

訴訟代理人 蕭隆泉律師

被告 華偉旅行社有限公司

法定代理人 蘇仁助

訴訟代理人 陳姿君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年6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二十五萬四千七百九十三元，及自民國108年四月十二日起至清償日止按年息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八，餘由原告負擔。

本件原告勝訴部分得假執行；但若被告以新臺幣二十五萬四千七百九十三元為原告預供擔保，得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3項、第2項、第262條第1項分別定有明文。本件原告原起訴聲明：「壹、先位之訴聲明：一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。二、被告應自民國107年3月1日至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）26,859元，及各月未付金額自次月伍日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。三、被告應給付原告282,387元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。四、訴訟費用由被告負擔。五、上開第二項、第三項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。貳、備位之訴聲明：一、被告應給付原告471,420元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百

分之五計算之利息。二、被告應開具非自願離職證明書予原告。三、訴訟費用由原告負擔。四、上開第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。」嗣原告以109年1月15日民事爭點整理狀撤回先位之訴，有擴張備位之訴第一項聲明為：「被告應給付原告472,420元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（本院卷一第351頁），被告對於原告撤回先位之訴表示同意（本院卷一第377頁），本院自毋庸再就先位之訴審究，僅須就原所列備位之訴部分為審判。而原告擴張備位之訴請求金額為472,420元，核屬擴張應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自97年5月12日至被告公司擔任會計，工作內容繁多，極為辛勞，於106年12月28日在工作場所，遭僱主的狗絆倒，受到「右手肘挫傷合併右側橈骨頭線狀性骨折及右手腕挫傷合併韌帶撕裂傷」之職業傷害，詎被告公司竟於107年1月3日告知原告「以後不用到公司上班了」，復於於107年2月1日寄發彰化過溝仔郵局存證號碼000026號存證信函予原告，稱原告無故曠職三日，並於107年3月1日將原告退出勞健保，棄原告如敝屣，故原告依據兩造間契約關係及民法第184條規定之侵權行為法律關係，請求被告給付472,420元（包含原告資遣費131,749元、107年1月及2月之薪資52,718元、退休金提繳不足之損害33,762元、醫療費用6,074元、被告公司未據實投保勞健保致原告所受老年給付損失189,833元、職業傷病事故傷病給付短少39,284元及失業補助金短少18,000元）及核發非自願離職證明書。並聲明：（一）被告應給付原告471,420元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。（二）被告應開具非自願離職證明書予原告。（三）願供擔保請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

01 (一)原告係自行離職，故不得請求資遣費，縱認為被告非自行離
02 職，被告自106年12月29日起即無故曠職，如認為原告自106
03 年12月29日至107年1月30日該期間非屬曠職，原告於107年1
04 月31日起即可復職，竟仍無故曠職，故被告亦以原告無故曠
05 職三日為由，依法終止與原告間之僱傭契約。

06 (二)原告之薪資僅22,000元，超過部分並非被告薪資，係被告負
07 責人請原告協助處理私事、買菜、送洗衣物等事務，所給予
08 之補助，故被告應給付原告107年1月1日至107年1月30日之
09 薪資應為21290元，連同原告請求給付之醫療費用6,074元，
10 被告已於107年2月14日給付32,000元予原告。又原告之薪資
11 僅22,000元，如認為兩造僱傭關係存在，原告僅得請求
12 22,000元之薪資，超過部分並無請求理由。

13 (三)原告請求給付退休金提繳不足之損失部分，其可領取退休金
14 總計應為149,475元，被告公司已於107年7月2日提撥
15 133,791元，故原告應僅得請求15,684元，逾此部分並無理
16 由。

17 (四)原告請求老年給付損害189,833元部分，因原告係於00年出
18 生，須待116年始符合請領老年給付之資格，是自無所稱已
19 發生老年給付差額損害，故原告此部分請求顯無理由。至原
20 告請求給付職業傷病事故傷病給付短少39,284元及失業補助
21 金短少18,000元之損害部分，因原告106年月薪僅21,009元
22 ，投保薪資確為700元，自107年起調整為22,000元，被告公
23 司並未以多報少，原告亦無受有職業傷病事故給付短少之損
24 害，原告此部分請求，亦無理由。

25 (五)被告係自願離職，不符勞動基準法第11條、第13條但書、第
26 14條或第20條規定之離職情況，縱原告非自行離職，原告無
27 故曠職，被告公司依勞動基準法第12條第6款終止兩造間僱
28 傭契約，亦非屬勞動基準法之非自願離職，原告該項請求，
29 亦無理由。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保請准宣告
30 免予假執行。

31 三、本件不爭執事項（本院卷一第406頁）：

- 01 (一)原告自民國97年5月12日起至被告公司上班。
02 (二)原告於106年12月28日在工作場所受傷。
03 (三)原告最後一天在被告公司上班的日期為106年12月28日，原
04 告自106年12月29日起即未至被告公司上班。
05 (四)原告於107年1月4日中午至公司收拾私人物品、交還被告公
06 司鑰匙。
07 (五)被告公司已於107年2月14日，匯款32,000元予原告。
08 (六)被告公司於107年2月1日寄發彰化過溝仔郵局存證號碼00002
09 6存證信函予原告，經原告收受。

10 四、本件爭執事項（本院卷一第406～407頁）：

- 11 (一)被告公司是否惡意資遣原告？或原告是否自行離職？或是被
12 告依勞動基準法第12條第6款終止兩造僱傭契約？原告能否
13 請求被告公司給付資遣費？資遣費的金額是多少？
14 (二)原告是否在被告公司擔任會計？關於被告公司辯稱：「原告
15 之薪資為22,000元，超過22,000元之部分，並非屬被告公司
16 發放之薪資，係因被告負責人偶爾會請原告協助處理私人家
17 事、買菜、送洗衣物，所給予之補貼。」，是否與事實相符
18 ？
19 (三)原告能否請求被告公司給付107年1月，及107年2月之薪資
20 53,718元？
21 (四)原告能否請求被告公司給付退休金提繳不足之損害賠償
22 33,762元？
23 (五)原告能否請求被告公司給付醫療費用6074元？
24 (六)原告能否請求被告公司給付因未據實投保勞保，造成老年給
25 付損失189833元？
26 (七)原告能否請求被告公司給付職業傷病事故傷病給付短少
27 39,284元之損害賠償？
28 (八)原告能否請求被告公司給付因薪資以多報少致失業補助金短
29 少18,000元？
30 (九)原告能否請求被告公司發給非自願離職證明書？

31 五、本院之判斷：

01 (一)兩造間勞動契約之效力：

02 1.原告自97年5月12日起受雇於被告公司，於106年12月28日在
03 工作場所受傷之事實，為兩造所不爭執，原告因此受有右手
04 肘挫傷合併右側橈骨頭線狀性骨折等情，並有信生醫院診斷
05 證明書及彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院診斷書在
06 卷可佐（本院卷一第37～47頁），則原告受有職業災害乙節
07 ，應堪認定，核先說明。原告受有上開職業災害後，被告公
08 司經理黃麗雲曾於107年1月3日17時26分許撥打電話予原告
09 ，原告復隨即於翌日14時31分許向黃麗雲稱：「已將公司鑰
10 匙，公傷請假單，醫生診斷書，等資料請叮嚀轉交給公司，
11 我個人物品已取回」等語，黃麗雲讀取後於同日14時49分許
12 回覆：「好，抱歉」，原告即於同日15時10分許及15時13分
13 許再向黃麗雲表示：「好聚好散吧！就如您所說，我既然（
14 被公司資遣），該算給我的款項算清楚，該開給我的（服務
15 證明書）等相關資料給我就好。」及「我也不是很清楚，請
16 公司查問勞保局等相關單位吧！」等語，黃麗雲對此並答稱
17 ：「恩」，此亦有原告與黃麗雲間之Line通訊軟體通話記錄
18 在卷可證（本院卷一第307頁），衡情應係黃麗雲撥打電話
19 表示資遣原告之意，在當時被告公司並無任何法定終止權之
20 情況下，並不發生片面終止勞動契約之效力，更遑論依據，
21 原告受有前開職業傷害未癒，亦顯無可能無條件同意終止兩
22 造間契約關係，故提出「該算給我的款項算清楚」及「該開
23 給我的（服務證明書）」之條件，並經被告公司經理黃麗雲
24 回覆具有同意意思之「恩」而應允，故應審酌者係兩造間是
25 否因此產生合意終止勞動契約之效果。

26 2.按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使
27 原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原
28 有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約之雙方
29 當事人雖得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，
30 惟其成立要件仍應依民法第153條之規定定之。而依該條規
31 定，當事人對於契約必要之點必須意思一致，契約始能立。

又當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（參照最高法院99年度台上字第60號民事判決、最高法院95年度台上字第889號民事）。依據前揭Line通話記錄內容所示意旨，並審酌被告公司經理黃麗雲係有代理被告公司權限者，則兩造間顯然已合意以資遣方式終止兩造間勞動契約，雖兩造間雖並未就具體給付項目詳為約定，惟此節已屬可得確定之狀態，而得透過參酌相關法律規定及誠信原則精神之方式，藉以探求當事人真意而得，尚不因「意思表示不合致」而影響合意終止契約之成立，並堪認兩造間之合意終止契約應已成立生效。被告公司稱原告係自請離職及若非自請離職，則依勞動基準法第12條第6款無故曠工三日終止契約等情，均難謂合於誠信原則之意旨，自無可採。故透過對於兩造間締結合意終止契約內容之解釋，本件被告公司應給付之項目自應包括資遣費及職業災害傷病給付，並應類推勞動基準法第16條規定之意旨，給予原告預告期間三十日之工資，方符合誠信原則之精神。

(二)原告工資數額之爭點：

- 1.原告提出97年5月12日到職後每月實際領薪狀況之薪資列表（本院卷一第65~79頁），主張原告迄106年12月之每月工資達26,859元，被告固不否認每月給付前開薪資列表所示金額之款項予原告，惟答辯稱超過22,000元部分，非屬被告公司發放之工資，而係另外請原告處理私人家事、買菜、送洗衣物所給予之補貼等語，然被告此部分答辯是否屬實，並未提出足資證明之證據資料為據，且此部分金額之給付，亦應認為屬於原告基於其與被告公司間之從屬性而給付勞務之對價，其是否可將之從被告公司給予之工資範圍中予以排除，而

以補貼為名認為非屬被告工資範疇，並非無疑。

2. 按勞動基準法第二條第三款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（參照最高法院100年度台上字第801號民事判決）。據此判決意旨，原告提出薪資列表所主張之薪資數額，均係被告公司經常性之給予，並具有勞務對價性，自應認為均屬被告公司給付原告之工資，本件自應據此計算被告公司應給付原告之未付工資及資遣費等相關給付之金額。

(三) 準此，兩造既係於107年1月4日達成終止勞動契約之合意，是被告公司仍應據此給付107年1月1日至1月4日之工資，以及預告期間1個月之工資，即30,365元（ $26,859 \div 31 \times 4 + 26,859 = 30,325$ ，元以下四捨五入），則原告請求被告公司給付107年1月及2月之工資53,718元，於前開30,365元之範圍內為有理由，應予准許。又原告另依勞動基準法第59條第1款規定，請求被告給付遭遇職災傷害之醫療費用共計6,074元部分，提出相關醫療單據為證（本院卷一第95~123頁），被告對於原告請求之上開金額並不爭執，核原告此部分與前開勞動基準法第59條第1款規定相符，同應准許。

(四) 被告公司應給付原告之資遣費：

1. 按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：(1)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。(2)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。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。勞動基準法第17條第1項及第2條第4款定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項及第3條分別規定：「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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」、「本條例所稱...平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」合先說明。

- 2.經查，原告係於97年5月12日起受雇於被告公司，迄兩造於107年1月4日合意終止勞動契約為止，工作年資總計9年238日，而在前揭合意終止契約日之前六個月期間，原告每月工資分別為106年12月26,859元、106年11月27,859元、106年10月26,859元、106年9月26,859元、106年8月26,859元及106年7月26,859元，於計算事由發生前六個月之原告工資總額為162,154元（計算式： $26,859 \times 5 + 27,859 = 162,154$ ），又依行政院勞工委員會83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，是原告之平均工資應為27,026元（計算式： $162,154 \div 6 = 27,026$ ，元以下四捨五入，因此，被告公司應給付原告之資遣費應為130,428元（計算式： $27,026 \times 0.5 \times 9 + 27,026 \times 0.2 \times 238 \div 365 = 130,428$ ，元以下四捨五入）。

(五)原告請求被告賠償退休金提繳不足之損害部分：

- 1.按因故意或過失，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。民法第184條第1項及第2項前段定有明文。又按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自勞工退休金條例施行之日起適用該條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用該條例之退休金制度之日起至離職當日止。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。又上開專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。且勞退條例第14條規定雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之6的個人專戶退休金或年金保險費，應屬強制規定。是雇主未依勞工退休金條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，勞工自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。而就此損害賠償，勞工請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以填補其損害，固無不可；倘勞工僅請求雇主賠償未提繳之本金或未足額之差額本金，以填補其損害，實為拋棄雇主應按月提繳至其退休金專戶所累積之收益，應無不可。

2. 依據原告所提薪資報表（本院卷一第65~79頁），原告主張被告公司應為原告提繳97年5月121日任職起至107年3月1日退保時止之勞工退休金總額應為：167,553元，被告公司僅提撥133,791元，自應賠償原告所受退休金提繳不足之損害33,762元（計算式：167,553－133,791，本院卷一第19~24頁）。對此，被告則答辯稱原告得領取之退休金總額為

149,475元，故僅得請求15,684元等語（計算式：149,475－133,791）。本院認為原告之工資並非僅有被告所稱之22,000元，衡情應有原告所稱退休金提繳不足之情事，並參以兩造係於107年1月4日合意終止勞動契約，則被告公司應為原告提繳之退休金總額應為164,433元（即原告主張之前開金額扣除107年1月4日以後部分），故原告所受被告公司提繳退休金不足之損害應為30,642元（計算式：164,433＋133,791），是原告於此金額內請求被告依據前開規定賠償其退休金不足之損害，為有理由，應予准許。

（六）傷病給付短少39,284元之損害部分：

1. 按職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次；投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第36條及第72條第3項定有明文。次按前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算；其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。亦為勞工保險條例第14條第1項前段、第19條第2項前段及第3項第2款所明定，合先說明。
2. 原告於106年12月28日發生職業傷害前六個月之工資依序分別為：106年11月27,859元、106年10月26,859元、106年9月26,859元、106年8月26,859元、106年7月26,859元及106年6月26,859元，有原告所提薪資報表在卷可參（本院卷一第65～79頁），復依卷附106年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表所示（本院卷一第125頁），原告前開月份之月投保薪資依序為：288,00元、27,600元、27,600元、27,600元、

27,600元及27,600元，因此，原告發生保險事故即106年12月28日當月前六個月之月投保薪資平均計算為27,800元（計算式： $28,800 + 27,600 + 27,600 + 27,600 + 27,600 + 27,600 = 166,800$ ， $166,800 \div 6 = 27,800$ ），據此計算之日投保薪資應為926.7元（計算式： $27,800 \div 30$ ），再依卷附勞動部勞工保險局107年7月30日保職核字第107021091843號函及107年8月9日保職字第107021096558號函所載（本院卷一第57~60頁），合計發給給付之期間總計90日（即106年12月31日~107年3月30日），故原告本應領取之職業傷病給付應為83,403元（計算式： 90×926.7 ）。惟被告公司將原告之投保薪資以多報少，致原告僅領取職業傷病給付44,119元（計算式： $42,648 + 1,471$ ），受有短少39,284元之損害（計算式： $83,403 - 44,119$ ），則原告請求被告賠償此部分損害，亦有理由，應予准許。

(七)失業補助金短少之損害部分：

- 1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月；又投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少...勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險條例第16條第1項及第38條第3項定有明文。
- 2.原告於107年3月1日為原告辦理退保前六個月之工資依序分別為：106年11月27,859元、106年10月26,859元、106年9月26,859元、106年8月26,859元、106年7月26,859元及106年6月26,859元，有原告所提薪資報表在卷可參（本院卷一第65~79頁），復依卷附106年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表所示（本院卷一第125頁），原告前開月份之月投保薪資依序為：288,00元、27,600元、27,600元、27,600元、27,600元及27,600元，因此，原告發生保險事故即106年12月28日當月前六個月之月投保薪資平均計算為27,800元（計算式： $28,800 + 27,600 + 27,600 + 27,600 + 27,600 + 27,600 = 166,800$ ， $166,800 \div 6 = 27,800$ ），故原告得向勞工保險

局申領失業給付之金額為100,080元（計算式：27,800× 60% × 6）。

3. 惟被告公司有前述以多報少原告投保薪資之情事，此亦有已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可參（本院卷一第83~93頁），則如依據被告公司為原告申報之投保薪資依序分別為：22,800元、22,800元、22,800元、22,800元、22,000元及22,000元之金額計算，原告僅得向勞工保險局申領失業補助金82,080元（計算式：82,080× 60%× 6），因而受有短少失業補助金18,000元之損害（計算式：100,080元－82,080），則原告依據前開規定、民法第184條第1項及第2項前段等規定，請求被告賠償所受之上開金額損害，為有理由，亦應准許。

(八) 準此，原告得請求被告給付之總金額為254,793元（計算式：30,365+ 6,074+ 130,428+ 30,642+ 39,284+ 18,000），逾此範圍，則無理由。至原告領請求被告賠償其所受老年給付損失189,833元部分，因原告係00年出生，迄116年始滿60歲並符合請領老年給付之要件，故本件因原告尚不符合請領老年給付，自難認為其受有老年給付短少之損失，則其請求被告賠償其此部分損害，即無理由，應予駁回。又原告請求被告發給非自願離職證明書部分，因兩造間勞動契約係合意終止，核非屬「非自願離職」之情況，則原告依據勞動基準法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書部分，亦無理由，同應駁回。

六、綜上所述，原告本於勞動契約及侵權行為之法律關係，請求被告給付254,793元，及自108年4月12日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，均屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。另本件原告勝訴部分，所命給付之金額未逾50萬元，本院爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，同時依據民事訴訟法第392條第2項規定，依職權宣告免為假執行。

七、本件判決事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，經本院審酌

01 後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。
02 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
03 訟法第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

04 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日
05 民事勞動專業法庭法官 林于人

06 以上正本係照原本作成。

07 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
08 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 109 年 7 月 2 日
10 書記官 魏嘉信