臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第148號

原　　告　鍾倍元
訴訟代理人　陳世杰律師
被　　告　台灣米思工業有限公司
法定代理人　洪諚錡

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國107年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣捌萬玖仟貳佰玖拾參元及自民國一百零七年九月八日起至清償日止,按年息百分之五計算利息。

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七十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌萬玖仟貳佰玖拾參元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）103年11月3日起受雇於被告，擔任工程師，約定每月基本薪資為新台幣（下同）2萬1009元，並按月按人孔蓋圓形切割件數以每件200元計算獎金。原告因需照顧祖父母而向被告請假1週，然因仍有照顧之需要，原告遂於請假日最終日即106年11月14日當日向被告表示欲延長請假，惟被告卻直接向原告表示可以辦理離職。嗣原告於106年11月17日仍至被告位於桃園市○○區○○路之倉庫進行整理出貨工作，被告竟告知因原告有連續曠職3日2次、對僱主大聲咆哮等事由，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款及第4款規定解雇原告，然原告並未有上開情事，被告解僱事實不存在，是原告係遭被告違法解僱，且原告於任職期間，被告有未依法給付加班費及不當剋扣薪資之情形，顯已違反勞動法令，故原告於106年12月25日勞資爭議調解時主張終止勞動契約，並請求被告給付資

遣費5萬5546元及自106年11月9日起至同年12月25日止之薪資共2萬8713元、及開立非自願離職證明書予原告。又原告自107年2月起至同年11月前往位於花蓮縣太魯閣國家公園內之九曲洞工地工作（下稱系爭工地），原告依被告之指示須接送工人往返系爭工地及工寮，致實際工作時間為9.5小時，故原告實際工作超過8小時之加班日為190日，被告應給付原告加班費2萬4948元。再者，被告於發放107年11月份薪資時，片面將圓形切割工資調降為每處150元，因此短少給付原告2,850元，且原告曾因施作工程之需要而依照被告要求前往管溝挖掘訓練並請領相關臨時證，共支出4,150元，然被告竟擅自於原告薪資中扣除4,150元，故被告尚應給付原告短少薪資共7,000元。爰依據勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第24條、第22條、第19條之規定，提起本訴，並聲明：(一)被告應給付原告11萬6207元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)第一項聲明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依被告公司員工工作守則規定，員工請假，應於前一日下班前或當日上午八點前告知，始為完成程序，原告係於106年11月7日至11月16日未到被告公司上班，其不但未於事前告知公司要請假，原告係於106年11月17日上午8點22分始將日期倒填之請假卡傳真至公司，顯已與被告公司規定之請假程序未合，應視為曠職。原告於106年11月17日遭被告解雇時，已在公司任職3年餘，非新進員工，先前並曾於105年8月26日依被告規定之程序辦理事假，且原告擔任被告承攬花蓮縣太魯閣國家公園九曲洞工程之監工，曾負責將公司工作守則向其他工人佈達，甚將工作守則張貼於工地內，原告明知請假程序，卻未依程序，逕自無故未到曠職長達8天，原告亦未有無法親自或委託第三人請假之情事，是原告之行為顯已構成勞基法第12條第1項第6款之事由，被告得不經預告終

止勞動契約。被告係於106年11月17日即以原告之行為已構成勞基法第12條第1項第6款之事由，向原告為解雇之表示，並未逾勞基法第12條第2項30日之規定，被告解雇原告之行為顯屬合法。再者，原告係於其有曠工情事後，始以照顧祖父母為由，始主張依此理由請假，依民事訴訟法第277條前段規定之舉證責任分配法則，原告就因照顧祖父母而無法上班工作，其曠工非無正當理由等有利事實，應負舉證之責，然原告迄今皆未就其祖父母因病，家中無其他人守得支援而急需原告照顧，且無法親自或委託第三人請假等節為舉證證明，顯見原告之主張並無理由，不足可採。從而，被告解雇原告之行為合法有據，被告違反勞工法令致損害其權益，依據勞基法第14條第1項第6款之事由，於106年12月25日終止勞動契約，自非適法。

(二)被告考量系爭工地位置較偏遠，故於花蓮員工宿舍處提供2至3台公務車，方便工人共乘公務車至系爭工地，被告並未強制原告應負責接送工人，公務車往返由誰駕駛，要搭乘之人可自行決定，縱非原告駕駛公務車，被告亦不會予以不利制裁，顯見工程期間之上午7時至8時及下午17時至17時30分，原告並未處於被告得支配之狀態，該段時間非原告之工作時間，故原告主張被告應給付其1.5小時之加班費云云，並無理由。

(三)被告以施工者是否領有底薪為給予工資金額之標準，亦即領有底薪者，每完成1件人孔蓋圓形切割，可領取150元之工資，未領有底薪者，每完成1件人孔蓋圓形切割，可領取200元之工資。原告係每月領有固定薪資2萬1009元，則原告完成1件人孔蓋圓形切割之工資為150元，且就上開完成人孔蓋圓形切割工資之區分，原告於施作人孔蓋圓形切割前即以明知。再者，原告106年10月份薪資單與同年11月薪資單所示之圓形切割工資，從200元變成150元，係因被告公司會計於106年10月份誤發薪資所致原告此部分請求並無理由。再就原告請求被告給付管溝挖掘訓練並請領相關臨時證4150元部

分，就被告公司員工所受與工作業務相關之訓練，被告僅就訓練等費用先行代墊，嗣於員工受訓完成、請領證照，並繼續在職滿1年後，因訓練、請領證照等支出之費用始會轉成由被告全額負擔，以此避免員工在享用公司提供免費受訓之福利後即離職。而原告於受管溝挖掘訓練並請領相關臨時證後，係於未繼續在職期間滿1年之情形下即離職，顯已違反上開公司之規定，且就原告所受管溝挖掘訓練並請領相關臨時證之費用為4150元乃原告所肯認，故被告始於發放薪資時，將原告積欠被告之4150元費用予以抵銷，原告現再向被告請領該筆費用，顯無理由，應予駁回。

(四)果原告終止勞動契約為合法，原告於106年12月25日離職，原告於106年11月6日加計8日之事假，應計算自106年6月17日起至106年12月24日止，平均工資為3萬1784元，資遣費應為5萬1006元。

(五)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見107年10月30日筆錄，本院卷第173-174頁）：

(一)原告自103年11月3日起受雇於被告擔任助理工程師，基本底薪為新臺幣（下同）2萬1009元，工作內容為倉管、非經常性之人孔蓋切割等主管交辦事宜，並按月依據工作日數給付每日工作加給700元，及人孔蓋之切割數計算獎金、或給付生日禮金，每月金額並不固定。

(二)被告於106年11月17日以原告曠職三日以上，及對僱主咆嘯為由，依據勞基法第12條第1項第2款、第6款之規定，終止本件勞動契約，有原告提出之原證3line、原證4之解職通知書可按（見本院卷第33、35頁）。

(三)原告於106年11月21日聲請勞資爭議調解，以被告解僱不合法，未給付加班費，剋扣薪資等事由，於106年12月25日依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止本件勞動契約，有原告提出之原證5之新北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可按

（見本院卷第37頁）。

(四)原告於106年5月至10月薪資依序為3萬6409元、3萬8259元、3萬6509元、2萬6609元、3萬2509元、3萬5059元。

(五)原證2之106年10月薪資單為真正。

(六)原告於106年11月7日至106年11月16日未上班，被告僅支付106年11月1日起至8日之薪資，被告已給付薪資為1萬152元，如被告提出之附件1薪資表所示（見本院卷第122頁）。

四、原告起訴主張因被告有未依法給付加班費及不當剋扣薪資之違反勞動法令之情形，原告乃依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費、積欠工資、加班費等，並請求被告開立非自願離職證明書，爰依據勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第24條、第22條、第19條之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點為：(一)本件終止勞動契約之理由為何？(二)如被告終止勞動契約不合法，原告終止勞動契約為合法，原告依據勞基法第14條第1項第6款、第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費5萬5546元，是否有理由？(三)原告依據勞基法第24條之規定，請求被告給付加班費2萬4948元，是否有理由？(四).原告依據勞基法第22條之規定，請求被告給付短少切割工資2850元、訓練費4150元、106年11月9日起至106年12月25日工資2萬8713元，是否有理由？(五)原告依據勞基法第19條之規定，請求被告開立非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

(一)本件終止勞動契約之理由為何？

被告抗辯原告無正當理由，未經被告公司公告之請假程序，無正當理由曠職三日以上，已於106年11月17日依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止本件勞動契約云云，然為原告所否認，並以請假已經被告公司之法定代理人同意，並提出錄音譯文為證，並於106年12月25日以被告違法解僱為由終止勞動契約等語置辯。經查：

1.按勞基法第12條第1項第6款所定之勞工無正當理由繼續曠工

3日，雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定要件，倘祇具其一，即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約(最高法院85年度台上字第271號判決意旨參照)。又勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，勞基法第43條前段定有明文；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第7、10條亦分別定有明文。依據被告公司提出之員工工作守則第4條規定「需請假時，應於前一日下班前或當日上午八點前告知」等語，是勞工凡具有請假之法定正當事由，並已辦理請假手續，雇主應無拒絕之權利，方符勞基法保障勞工權益之立法意旨。末按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文，而不經預告而終止勞動契約，乃係雇主依據前揭法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責任分配之原則，雇主自應負舉證證明其解僱乃合於法律規定之事實，倘其不能舉證證明其解僱所主張之事由係合於前揭法條規定，則其所為以單方之行為終止雙方間之勞動契約縱使到達相對人即勞工，亦不發生使雙方間勞動契約終止之效力，合先敘明。

2.經查，原告提出其與被告法定代理人106年11月6日之錄音譯文記載:「原告:...因為我家裡有事情，所以可能要跟你請假一個禮拜!」「被告法定代理人洪:好啊!好啊!好啊!好啊!沒關係阿!哪你就先回去啊!」（見本院卷第163頁），被告就上開譯文之真正並不爭執，並於本院審理時陳述:「（法官問:其中提到要請假一個禮拜，是什麼時候打電話給你?）請假的前一天跟我說的即106年11月6日」（見本院卷第178

頁、107年10月30日筆錄），足見，上開譯文應為真實，再參以原告於106年11月14日與被告之法定代理人間之LINE對話，被告洪稱「你可以考慮不用回來了」「我看你辦離職」「因為等你回來已經沒有切割的工作了」等語（見本院卷第33頁），原告於106年11月6日即請假之前一日即以口頭向被告公司之法定代理人事前提出請假之申請，被告已同意，原告於106年11月14日欲繼續請假時，即遭被告法定代理人不予准假，準此，原告並無違背前開勞工請假規則第7條及被告公司提出之被證1之員工工作守則第4條之規定，原告自106年11月7日起未上班，自屬有正當理由，被告抗辯原告無正當理由連續曠職3日，於106年11月17日終止本件勞動契約，自非適法。

3.被告抗辯原告對於被告之法定代理人咆嘯，依據勞基法第12條第1項第2款之規定終止勞動契約，然為原告所否認，被告復未就其有利於己之事實舉證以實其說，自難採信。

4.原告主張其於106年12月25日勞資爭議調解時，其遭被告違法解僱，依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，有原告提出之臺北市政府勞資爭議調解記錄可按（見本院卷第37頁），且為被告所不爭，從而，原告於106年12月25日終止本件勞動契約，應屬適法。

(二)如被告終止勞動契約不合法，原告終止勞動契約為合法，原告依據勞基法第14條第1項第6款、第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費5萬5546元，是否有理由？

1.勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，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，同法第14條第4項、第17條分別定有明文。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17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

2.平均工資係指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。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋），依照勞基法第二條第四款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第三五七二二四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。揆之前開說明，核其立法意旨，計算平均工資自應以勞工正常工作時間之薪資所得計算，較為公允。

2.原告於106年12月25日終止本件勞動契約，已如前述，原告自106年11月6日請假之後，被告僅支付至106年11月1日起至同月8日之薪資，其中有106年11月7日起至106年11月10日、106年11月13日起至106年11月16日共8日為請事假期間，無庸發給工資，又原告自106年11月17日起至106年12月25日止，原告均未上班，依據前開不爭執事實部分，原告僅能領取基本工資，並非原告之正常工作時間，參酌前開說明，不得將106年11月7日之後之工資，作為計算平均工資之基礎。從而，原告平均工資應自106年11月6日起往前回溯6個月，即自106年5月7日起至106年11月6日之工資，因此，原告於106年5月份有25日薪資為29362（36409÷ 31x25=29362）、106年11月有6日薪資為15602元（21009÷ 30x6+57x200=15602）、加計其他月份即6月至10月薪資，原告之月平均工資為35,651元（29,362+38,259+ +36,509+26,609 +32,509+35,059+15,601}÷ 6=35651）。原告平均工資為3萬5651元，其自103年11月3日開始任職於被告公司至106年12月25日離職日止，資遣基數為【1+425/744】（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56,016元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。原告僅請求5萬5546元，自屬有據，應予准許。

(三)原告依據勞基法第24條之規定，請求被告給付加班費2萬4948元，是否有理由？

原告主張其受被告指示每日上下班前後載送工人前往花蓮九曲洞工地，每日加班1.5小時，請求加班費云云，被告則以原告於前往花蓮九曲洞工地之途中，並非被告可支配之時間，不應計入工作時間等語置辯，經查：

1.由於勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74年5月4日(74)台內勞字第310835號及75年6月25日(75)台內勞字第416670號對「待命時間」或「休息時間」應否列入工作時間，則有不同見解，故首應釐清本件趟次間時間之性質及

工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之onca ll。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語(本院卷一第62 -70頁)。亦即上開(1)(2)(3)之時間，被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非工作時間。

2.被告抗辯原告工作地點在花蓮九曲洞，並在該地點上班打卡

等情，並提出原告之出勤卡為憑（見本院卷第123-126頁），且為原告所不爭，原告在前往工作地點或返回花蓮火車站之時間，揆之前開說明，不應計入工作時間，原告請求於往返回工作地點之所需時間請求加班費，自無理由，應予駁回。原告主張依據被告指示載送工人往返工作地點云云，為被告所否認，原告復未就上開事實舉證以實其說，自南為有利於原告之認定。

(四)原告依據勞基法第22條之規定，請求被告給付短少切割工資2850元、訓練費4150元、106年11月9日起至106年12月25日工資2萬8713元，是否有理由？

1.切割工資部份：

原告主張切割工資為200元，被告短少切割工資2850元，被告則以原告每次切割工資僅150元云云，然查，原告於106年10月份切割工資每處為200元，有兩造所不爭之薪資單為證（見本院卷第121頁），況被告之法定代理人於106年11月17日之錄音譯文亦稱「但是，切割現在只有150喔!沒有200喔」等語（見本院卷第165頁），足見，兩造於106年11月17日之前，約定切割工資應為每處200元，應可認定。原告於106年11月切割57處，被告僅以150元計算，原告請求短少切割工資2850元（57x50=2850），應屬有據。

2.訓練費用：

原告主張被告扣除訓練費用4150元等語，被告則以原告在被告公司受訓後未繼續任職滿一年，訓練費用由原告自行負擔云云。然查，上開訓練費用為被告工地所需，需由原告取得證照始能施工，自屬有利於被告之支出，應由被告負擔，被告自行自原告薪資扣除訓練費用4150元，並無依據，原告請求被告給付不當扣款之訓練費用4150元，自屬有據。

3.106年11月9日起至106年12月25日工資部分：

原告主張自106年11月6日起至106年11月16日請假，於107年11月17日始上班等情，依據勞工請假規則第7條第2項之規定，事假無庸給付工資，原告自106年11月7日起至同月10日、

同月13日至16日共8日事假，被告毋庸給付工資，被告應給付11月份薪資為22日(30-8=22)，原告已給付106年11月共8日薪資，尚積欠自106年11月薪資為14日（22-8=14）及106年12月1日起至同月25日共25日工資，合計為39日工資，原告請求工資為2萬6747元（21009÷ 30x14+21009÷ 31X25=26747），為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(五)原告依據勞基法第19條之規定，請求被告開立非自願離職證明書，是否有理由？

勞基法第19條規定：「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。」；又依就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許。

(六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條、第203條分別定有明文。本件被告於107年9月7日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第51頁），因此，原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即107年9月8日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第

1項、勞基法第22條、第19條之規定，請求被告應給付原告8萬9293元（資遣費5萬5546元+切割工資2850元+訓練費用4150元+短少工資2萬6747元）及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請免為假執行，經核原告勝訴部分，爰依據前開規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　2　　日

民事勞工法庭　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　廖俐婷