臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第81號

原　　告　李玲惠
訴訟代理人　吳磺慶律師（法律扶助）
被　　告　紐菲迅企業有限公司
法定代理人　吳俊清
被　　告　倢琦企業有限公司
法定代理人　吳俊清
被　　告　東亞模特兒企業有限公司
法定代理人　吳連紅柑
訴訟代理人　周良貞律師

上列當事人間給付資遣費事件，本院於107年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告東亞模特兒企業有限公司、倢琦企業有限公司及紐菲迅企業有限公司應各給付原告新臺幣肆拾柒萬壹仟貳佰伍拾陸元，及自民國一百零七年四月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。如被告任一公司為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣肆萬柒仟壹佰貳拾伍元供擔保後，得假執行；但被告東亞模特兒企業有限公司、倢琦企業有限公司及紐菲迅企業有限公司如以新臺幣肆拾柒萬壹仟貳佰伍拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件被告紐菲迅企業有限公司（下稱紐菲迅公司）、倢琦企業有限公司（下稱倢琦公司）經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、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，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不

在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、7款定有明文。本件原告於起訴後，將聲明「被告東亞模特兒企業有限公司（下稱東亞公司）、倢琦企業有限公司及紐菲迅企業有限公司應各給付原告新台幣（下同）262,500元、146,712元、95,287元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」，變更為「被告東亞公司、倢琦公司及紐菲迅公司應各給付原告471,256元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，如被告之一為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務。」，合於前述規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自民國（下同）88年3月17日起任職於被告東亞公司，擔任假髮設計師，約定月薪為5萬元，且任職期間均受被告東亞公司之實際負責人及股東甲○○所指揮監督。91年8月20日甲○○另成立被告倢琦公司，94年6月22日甲○○要求原告簽立被告東亞公司離職申請單，並將原告調至被告倢琦公司，並指示同時辦理東亞公司及倢琦公司之業務。嗣後於101年3月30日，甲○○成立另一被告紐菲迅公司，甲○○亦指示原告同時辦理這三間公司業務。

㈡102年8月1日，甲○○擅自將原告變更投保單位至被告紐菲迅公司，於105年10月28日，甲○○竟將被告紐菲迅公司、倢琦公司帳戶全部提領一空，捲款潛逃。被告紐菲迅公司之總經理鞠學宏宣布無預警停業並向包含原告在內之員工表示：可選擇放棄先前年資、簽署離職單、轉至被告東亞公司任職；或可選擇開立非自願離職證明書。原告遂領取非自願離職證明。原告實際上係為被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司三者同時僱用，形式上雖為三個法人個體，然董事及股東結構幾乎相同，實際負責人亦為甲○○指揮及監督，故原告與三間公司均成立勞動契約，故原告主張其任職被告東亞等三公司之工作年資應自88年3月17日起計至105年10月31日

止。而被告東亞等三公司既然是依據勞基法第11條第1款終止勞動契約，自應依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，給付原告資遣費435,551元以及預告期間工資35,705元，共計471,256元。

㈢並聲明：1.被告東亞公司、倢琦公司及紐菲迅公司應各給付原告471,256元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，如被告之一為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告紐菲迅公司、倢琦公司均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳述。

被告東亞公司抗辯如下：

㈠原告於88年3月17日至94年6月22日任職於被告公司。而其91年起，甲○○私自在外陸續開立數間公司，94年間，甲○○就完全退出東亞公司之職務，專職經營其旗下所屬公司。故本件甲○○於94年6月間邀原告約至新設公司上班一事，被告東亞公司負責人(即甲○○父母)並不知情。

㈡原告自94年6月22日選擇辭職時，兩造僱傭關係已為終止，並先後有至甲○○設立之倢琦公司、紐菲迅公司任職，及提供勞務之事實存在，上開公司彼此登記地址、股東均不相同，顯不具有法人上同一。又原告主張被告甲○○為被告公司實際負責人，然甲○○於88年至94年間僅是擔任公司經理一職，非公司之登記負責人，亦非實際負責人，此有證人丁○○證詞為證，公司實際經營者為被告公司負責人配偶吳進吉甚明。

㈢吳進吉夫妻雖長年居住於越南，但公司的重要決策事務，公司會計及相關主管均需以電話或傳真向吳進吉進行彙報，並取得其同意，此有被證3聯絡單所載之「吳總」即為吳進吉，且此可再參公司內部簽呈均只有副總經理洪翠忍簽名、東亞公司之內部組織、業務及福利，與捷琦、邦固及紐菲迅等公司均不相同；而轉換新公司勞健保時，會計戊○○均有告

知該二人，故其等稱不知道有被轉換勞健保，顯非事實。

㈣勞動基準法第17條請領資遣費之前提，必須勞工在「同一雇主」之事業單位繼續工作，如前述，被告公司負責人與原告嗣後任職之倢琦公司及紐菲迅公司之負責人不同，不符合在「同一雇主」之事業單位繼續工作之要件，故無適用該條規定之餘地。而本件亦無「事業單位改組或轉讓」之情形，且依該條規定，亦係由新雇主繼續承認勞工先前之年資，並負擔資遣費之給付義務，與舊雇主無涉，故意無勞基法第20條之適用。故原告94年自行與甲○○之協議，由原告向被告東亞公司提出辭呈，先終止與被告東亞公司之勞動契約關係，再由甲○○旗下倢琦公司承認原告在被告東亞公司之年資，另與倢琦公司成立新的勞動契約關係，是原告與被告東亞公司自94年6月22起已無勞雇關係，原告請求被告公司依勞基法規定給付資遣費及預告期間工資，自無理由。

㈤並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於88年3月17日至94年6月22日任職於被告東亞限公司，94年6月22日後則轉任職於被告倢綺公司。102年8月1日甲○○再將原告變更投保單位至被告紐菲迅公司。原告任職期間均擔任假髮設計師一職

㈡甲○○為倢琦公司、紐菲迅公司之負責人。

㈢被告紐菲迅公司業經新北市政府認定以105年10月31日為歇業基準日。

㈣原告最後離職時平均工資為36,300元，資遣費及預告工資之計算均無意見（見本院卷第345頁）

四、本件爭執點：

原告主張因被告公司惡意倒閉，故其任職於被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司之工作年資應合併計算即「88年3月17日起計至105年10月31日止」，並請求被告應給付資遣費435,551元、預告期間工資35,705元等語；為被告所否認，

並以前詞置辯。是本件兩造之爭執要點為：

㈠被告東亞等三公司是否屬於「同一雇主」（即具有實體同一性）？

㈡原告向被告東亞等三公司請求資遣費435,551元、預告期間工資35,705元是否有理由？以下分別說明

五、就被告東亞等三公司是否屬於「同一雇主」而言：

㈠按雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第2條第2款定有明文。而為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。另依勞基法第2條第2款規定，就同一勞務之給付，勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受2人以上指揮監督而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2個以上之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。

㈡經查：

1.原告自88年3月17日起任職於被告東亞公司，91年8月20日甲○○另成立被告倢琦公司，94年6月22日甲○○要求原告簽立被告東亞公司離職申請單，並將原告調至被告倢琦公司任職，嗣後於101年3月30日，甲○○成立另一被告紐菲迅公司，甲○○也於102年8月1日將原告之勞工保險轉投保至紐菲迅公司，此為雙方所不爭執，故就原告調至甲

○○所成立之倢琦公司、紐菲迅公司，而甲○○具有實質指揮監督權限，並為上開倢琦公司、紐菲迅公司之負責人一事，應認定為真實。

2.被告東亞公司、倢琦公司、紐菲訊公司雖分屬不同之法人主體，且被告東亞公司登記之負責人為乙○○○，而被告倢琦公司、紐菲迅公司登記之負責人則為其長子甲○○，形式上登記負責人均非同一。然依公司變更登記表所載，被告紐菲迅公司的股東共5人即甲○○（長子）、乙○○○（母）、吳進吉（父）、吳明健（次子）、吳全福（甲○○之長子（見本院調字卷第16、21頁），被告倢琦公司則只有股東甲○○1人（見本院調字卷第17頁），被告東亞公司股東除上述4人（吳全福除外），另包含甲○○配偶洪翠忍、吳明健配偶曾潔芳及另外4位小股東（見本院調字卷第18、19頁），顯然被告東亞等三公司應屬甲○○家族共同經營的關係企業。

3.又據原告陳稱：「最早88年去東亞公司工作，那時候是甲○○應徵的，他那時候是公司的實際負責人，我們都叫他老闆，甲○○的父親當時都在越南，只有過年才回來，甲○○的媽媽也沒有出現在工廠，東亞公司實際業務都是甲○○在處理的。」（見本院卷第73頁）、證人丙○○證稱：「（任職情形？）我最早是到東亞公司上班，我也是甲○○應徵的，我們都叫他老闆，他是實際負責人，甲○○的父母沒有在公司…」（見本院卷第74頁）、證人丁○○證稱：「（任職東亞公司經過？）我還在東亞公司任職，擔任會計，從91年到現在，我看報紙應徵的，甲○○應徵我的，薪水也是他跟我談的…，進去的時候才知道他是老闆娘的兒子，我們都稱他為大副總。老闆、老闆娘長期都在越南」（見本院卷第218頁）、證人戊○○證稱：「（東亞公司你在89年任職時，公司業務何人負責？）是甲○○，我們一般都稱呼他為吳先生。邦固公司是甲○○開的，邦固公司是做設計類的，東亞公司是生產，都是跟假人

模特兒相關的東西。」、「（你知道東亞公司的副總是誰？）甲○○。」，由上述證述內容可知，甲○○早在88年間就對於東亞公司之人員具有面試、選任之權限，且決定人員薪資，員工並稱呼其為「老闆」、「大副總」，參以甲○○父母長期均在越南經商，其家族在被告東亞公司最具有權限者即為長子甲○○，顯見其應為公司之實際負責人無疑。

4.再者，被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司均係經營有關模特兒假人批發、製造、零售等項目，而據證人丁○○證稱：「東亞公司是做製造假人模特兒的，紐菲迅公司和倢琦公司是代理商，代理假人模特兒…」（見本院卷第221頁）、證人戊○○證稱：「（證人的意思是原告在這四家公司的年資都是合併計算嗎？）是的，是在甲○○底下的公司才會合併計算，就是其他三家公司都會承諾東亞公司之年資。」（見本院卷第226頁）、證人林素貞證稱：「我跟原告同時去東亞公司的，甲○○有跟我們說公司要換名字，就是勞退舊制新制的那一年，他說如果不進倢琦企業有限公司的話就走路，因為我們這個行業很冷門，不得不聽他的話。倢琦公司跟原來的東亞公司地點上面都很近，我們都是作假髮的工作，那個時候兩家公司都還在，我們除了原來東亞公司的工作之外，也要去倢琦公司幫忙。倢琦公司的老闆也是甲○○，他說一切都沒有改變。」、「（你何時離職？）做到公司倒閉，就是前年，跟原告一起離開公司。我們只知道甲○○一直在換公司名稱，但我跟原告工作地點主要都是在東亞公司，倢琦公司成立之後，我們也會過去幫忙，工作內容都沒有變，薪水也都是跟吳清領的。」、「（你離職的時候，是從哪家公司離職？）從豐林街那邊離職，應該是算紐菲迅公司離職，因為當時的訂單有時候是寫倢琦公司，有時候是寫紐菲迅公司…」等情（見本院卷第74-76頁）。由上證詞對照可知，被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司間，營業項目內

容除都是關於假人模特兒之製造及代理、銷售外，公司員工間之變動，其年資也均予以承認，又其董事、股東結構幾乎相同，可認被告三公司之間確實為關係企業，且因實質負責人甲○○亦對三家公司均具有指揮監督權限，故應認被告東亞等三家公司具有法人實體上之同一性無疑。

㈢被告雖抗辯東亞公司實際負責人並非甲○○、而是其父親吳俊吉云云。然吳俊吉、甲○○為父子關係，已如前述，且查，

1.被告對吳俊吉及乙○○○均長年旅居越南一事並不爭執，且91年起迄今任職於東亞公司會計丁○○亦證稱：「（老闆、老闆娘長期都在越南？）是的，他們看醫生的時候會回來，一年回來幾次不一定，我沒有算…如果一年回來三、四次，有時候會進公司一次，有時候也沒有進來公司一次，從我當會計以來就是如此」（見本院卷第218頁），是吳俊吉、乙○○○長期不在國內一事，應堪信屬實。

2.證人丁○○雖證稱公司的事情是老闆吳俊吉處理，我們都用電話跟傳真、電子郵件處理公事，一年最起碼有12次以上，這部分是用傳真請示，老闆會在上面簽名回傳等情（見本院卷第218-219頁），惟依被告所提出之91 -107年間公司人員與吳進吉之往來傳真文件內容，僅有13份（見本院卷第281-294頁），且吳進吉另外在越南經營東亞公司駐越南分公司，並為駐越南分公司總經理，兩家公司分別稱呼台灣東亞、越南東亞（見本院卷第285頁），而其中前5份傳真文件時間均為91年，另外有4份是106年、4份是107年，中間各年度均無任何資料，如果吳俊吉確實為被告東亞公司負責人，豈有可能如此？再對照被告紐菲迅公司業經新北市政府認定以105年10月31日為歇業基準日、甲○○已失聯且住居所不明的情形，顯然吳進吉是在甲○○經營不善倒閉多家公司後，才又接手處理被告東亞公司的事務。上開文件自不足以證明吳俊吉確為被告東亞公司長期以來實際負責人。

3.尤其，證人丁○○也同時證稱：「（大副總在公司做什麼？）我不清楚。」、「（如果他可以應徵你，也跟你談薪水，你怎麼會不清楚他在公司做什麼事情？）他應徵我之後，他只是偶爾到公司，我不清楚他做什麼。」「（為何稱呼甲○○為東亞公司的大副總？）老闆講的，我去的時候，公司的員工就一直是稱呼這樣，因為他是老闆的大兒子，我不了解甲○○的工作內容。」、「（公司的主管階級？）除了老闆、老闆娘，還有一位洪翠忍在管理，她擔任主管，我們都稱她為吳太太，她是甲○○的太太。」、「（洪翠忍是公司的副總嗎？）我們沒有這麼稱呼，所以我沒有辦法回答。」、「（(提示本院卷第207頁）為何副總那欄是洪翠忍在蓋章？）因為她每次蓋章都會有個代，真正的副總是甲○○。」、「（既然是公司真正的副總，為何你說不知道他在做什麼事情？）因為所有的文件都是洪翠忍在蓋章的，副總那欄的章都是蓋洪翠忍的章，我一來的時候，都是她在處理的。」、「（你剛才說，洪翠忍每次蓋章都會有個代，意思就是真正的副總是甲○○，只是由洪翠忍代為蓋章核准？）是的，但是甲○○在九十三年以後就沒有進來公司了。九十三年之前也只是偶爾才進來公司」，從上證述內容可知，證人既然表明甲○○之配偶洪翠忍僅為「代理」副總，「實際」副總為甲○○，豈有可能對甲○○所為工作內容卻諉為不知？何況證人於東亞公司服務已達17年之久，亦均稱呼甲○○為大副總，此顯不合常理；足見證人丁○○此部分證詞顯然有避重就輕、迴護被告東亞公司之嫌，自不足採信。

㈣被告又抗辯原告於94年6月22日自動離職，並提出離職申請單為證（見本院卷第51頁），惟據證人丙○○證稱：「那時候甲○○告訴我們，因為要改勞退新制，如果不簽的話，就要離職。如果簽的話，就可以繼續工作，為了保有這份工作才簽名。」等語（見本院卷第74頁），顯然該份離職申請單是原告被迫所寫，不足作為原告自動離職的證明。何況，原

告之後雖經甲○○調到被告倢琦公司任職，但工作內容相同，且從94年7月起到95年5月止的薪水，仍由甲○○之配偶洪翠忍之帳戶匯入（見本院卷第227-229頁），對照證人即被告東亞公司會計丁○○證稱：「這兩年已經沒有用洪翠忍的帳戶匯款，之前很久的一段時間，確實用洪翠忍的帳戶在支付員工的薪水」等情（見本院卷第222頁），足見原告只是受甲○○指揮調動任職單位而已，實際上並未與被告東亞公司終止勞動關係，且被告東亞公司、倢琦公司具有實體同一性，否則應無可能於原告已非被告東亞公司勞保投保之員工後，卻仍持續由被告東亞公司發給原告將近1年期間之薪資。

㈤被告又辯稱本件並無「事業單位改組或轉讓」之情形，且勞基法第20條規定，亦係由新雇主繼續承認勞工先前之年資，並負擔資遣費之給付義務，與舊雇主無涉，故無勞基法第20條之適用云云。惟查，勞工前後雇主間實體同一性之判斷，乃為防止雇主以不同法人格規避勞基法相關規範，換言之，在前後雇主於法律上各具獨立人格之情形下，始有探究其實體同一性之必要，則獨立法人格之存在，乃實體同一性之前提要件，不因其等為獨立之法人組織，並非同一公司，即不具有法人實體同一性。又原告亦非以被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司變更組織、合併或移轉營業、財產等勞基法第20條規定之要件併計工作年資，自無庸探究被告東亞等三公司有無變更組織、合併或移轉營業、財產。故被告此部分所辯，容有誤會。

六、就原告向被告東亞等三公司請求資遣費435,551元、預告期間工資35,705元而言：

㈠如前述所，原告雖於88年3月17日至94年6月22日投保勞工保險於東亞公司，94年6月23日至102年7月31日轉投保於倢琦公司，102年8月1日至105年11月4日轉投保於紐菲迅公司，此有勞工保險被保險人投保資料表（明細）可按（見本院調字卷第24頁），惟勞工保險之投保單位，本與勞工是否與雇

主達成僱傭契約之意思表示合致，無必然關聯性。依照前述說明，基於勞基法保護勞工之原則，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，以及原告前述勞動契約履行過程中，分別於被告東亞三家公司間轉讓任職，處理工作大多相似、重疊性甚高，其年資既又均為三家公司所承認，則形式上公司名稱雖有不同，然被告三家公司顯然具有「實體同一性」，故原告任職於被告紐菲迅、倢琦、東亞三間公司之就職期間即應合併計算。從而，原告主張其任職被告公司之工作年資應自88年3月17日起至105年10月31日止，應可採信。

㈡關於資遣費435,551元部分：

1.按「勞工退休金之給與標準如左：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」，勞基法第55條第1項第1款定有明文。又按，計算勞工退休金基數之標準，係以核准退休時一個月平均工資，所謂平均工資，乃計算事由發生之當日前六個月所得工資總額除以該期間總日數所得之金額。此觀勞基法第55條第2項、第2條第3款規定自明。

2.查原告之平均月薪為36,300元為兩造所不爭執，而本院認被告東亞公司與倢琦、紐菲訊公司具有實體同一性，工作年資應予併計，已如前述。則原告自88年3月17日開始任職於被告公司至105年10月31日離職日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為6年4個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為6+1/3。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年3個月又30天，新制資遣基數為5＋165/248（新制資遣基數計算公式：((年＋（月＋日÷當月份天數）÷12)÷2）。而新舊制資遣基數合計為11＋743/744。故原告請求被告公司給付之資遣費為435,551元（計算式：36,300×（11＋743/744)=435,551，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

㈢關於預告期間工資35,705元部分：

1.按「雇主依第11條或第13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：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項定有明文。原告主張被告公司於105年10月31日以歇業為由終止勞動契約，惟未依前揭規定預告之，業如前述，是原告請求被告公司給付預告期間工資，自屬有據。

2.又原告之月平均工資為36,300元，已如上述，則自其105年10月31日在職最後一日起算，往前回溯6個月之總日數為183日，核計其平均工資（日薪）為1,956.16元（計算式＝36,300× 6÷ 183＝1,190.16）。而原告於被告公司繼續工作3年以上，被告應給付30日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資35,705元（計算式：1,190.16× 30=35,705，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

㈣按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上字第453號判決意旨參照）。本件原告得請求被告東亞公司、倢琦公司、紐菲迅公司各給付資遣費435,551元、預告期間工資35,705元，合計共471,256元。而被告東亞等三公司並無明示或依法律規定負連帶債務，惟被告東亞等三公司給付目的相同，任一公司為給付即足填補原告該部分之請求，故為不真正連帶債務，如任一公司已為全部或一部之給付者，其餘公司就該給付之範圍內同免給付責任。

七、綜上所述，原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第

1項、勞基法第16條第3項等規定，請求被告東亞公司、倢琦公司及紐菲迅公司應各給付原告471,256元，及自起訴狀繕本送達翌日（即107年4月10日，見本院調字卷第42頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，如被告任一公司為給付，其餘被告就其給付金額範圍內，免除給付義務，為有理由，應予准許。

八、又按勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一，勞資爭議處理法第59條第2項定有明文。兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，故依據前開規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

九、本件事證已臻明確，原告其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

勞工法庭　　法　官　劉以全

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。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

書記官　蔡忠衛