

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第5號

原告 陳源海

訴訟代理人 趙友貿律師

複代理人 潘允祥律師

被告 協輝機械工業有限公司

法定代理人 劉修進

訴訟代理人 郭睦萱律師

複代理人 張郁姝律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣30萬6,670元，及其中新臺幣29萬7,550元部分自民國108年7月14日起，暨其餘新臺幣9,120元部分自民國109年2月12日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣10萬4,721元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一、二項所命給付部分，得假執行；但被告如各以新臺幣30萬6,670元、新臺幣10萬4,721元預供擔保，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項但書第3款定有明文。經查，本件原告原起訴時訴之聲明為：(一)請求被告公司應給付原告如附表1「資遣費」、「失業補助金差額」、「育嬰津貼差額」欄加總後所示金額，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告公司應提繳如附表1「勞工退休金差額」

欄所示金額應補提撥至原告之勞工退休金專戶；(二)被告公司應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第3頁），嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：(一)被告公司應給付原告如附表2「失業補助金差額」、「資遣費」欄加總後所示金額，其中「資遣費」欄所示金額自民國108年7月14日起，其中「失業補助金差額」欄所示金額自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被告應提繳如附表2「勞工退休金差額」欄所示金額應補提撥至原告之勞工退休金專戶；(三)被告公司應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第359至360頁），經核原告上開聲明之變更，係屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自96年4月9日起受僱於被告公司，擔任生產製造部技術人員，101年6月至106年3月本薪為新臺幣（下同）45,000元，嗣於106年4月起調整本薪為45,900元，並約定每月工資於次月5日以現金方式發放，原勞務提供地為新北市○○區○○路0段00巷00弄00號之工廠（下稱五股舊廠）。詎被告公司自108年5月19日起計畫遷廠至桃園市新屋區東勢12之20號（下稱新屋新廠），因原告須接送及照顧2名未成年子女上下學，實無法配合被告公司遷廠，就此曾於108年5月28日向新北市政府申請勞資爭議調解，要求終止兩造間勞動契約，請求被告公司給付資遣費及開立非自願離職證明書，並於同年6月11日在新北市勞資權益維護促進會進行調解會議（下稱系爭勞資會議），惟因兩造未能達成共識以致調解不成立，故於同日寄發板橋海山郵局第162號存證信函（下稱系爭162號存證信函）予被告公司，以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止與被告公司間之勞動契約，被告公司則於同年月13日收受。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第12條第1項及第2項、第14條

第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第38條第3項及民法第184條第2項規定，請求被告公司給付原告資遣費297,550元（離職前6個月平均工資50,960元）、失業補助金差額9,120元，並補提繳104,721元至原告勞工退休金個人專戶及開立非自願離職證明書等語，並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：被告公司五股舊廠因環境老舊，已不敷被告公司營業使用，直至近期在桃園市新屋區覓得適合場地建立新屋新廠，被告公司為此有為員工安排交通車接送、給予薪資調漲及交通津貼以因應遷址後之相關措施，雖原告從未至新屋新廠提供勞務，惟被告公司自108年6月起仍有調漲原告薪資1.5%。又被告公司安排交通車上車集合地點距離五股舊廠車程約5分鐘，且有足夠停車空間供搭車員工停放自有車輛，亦有給予員工相關補助等措施，是被告公司就遷廠事宜並無造成員工之不利變更，惟原告卻於108年5月28日申請系爭勞資會議調解，並於同年6月11日寄發系爭162號存證信函終止兩造間勞動契約，然被告公司因遷廠事宜已給予員工必要之協助，依此，原告主張被告公司違反勞基法第10條之1第2款、第4款、第5款規定而終止兩造間勞動契約，顯無理由。再者，原告於108年6月11日起即無故未至新屋新廠工作，被告公司遂於同年6月20日寄發新屋郵局第97號存證信函（下稱系爭97號存證信函）予原告，以原告違反勞基法第12條第1項第6款規定為由終止勞動契約，原告則於同年6月21日收受，是被告公司已依法終止與原告間之勞動契約，故原告向被告公司請求資遣費及開立非自願離職證明書，於法未合。另原告於108年8月19日起訴主張被告公司有高薪低報之情事，並請求被告公司給付失業補助金差額及勞工退休金差額，惟原告係於109年5月11日方主張依此終止勞動契約，已逾越除斥期間而不得向被告公司請求等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（見本院卷第329、330、423頁，並依判
02 決格式修正刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

03 (一)原告自96年4月9日起任職被告公司，擔任生產製造部技術
04 人員，101年6月至106年3月本薪為45,000元，106年4
05 月起調整本薪為45,900元，次月5日以現金方式支付。

06 (二)原告勞務提供地點原為新北市○○區○○路0段00巷00弄00
07 號（五股舊廠），被告自108年5月19日遷廠至桃園市新屋
08 區東勢12之20號（新屋新廠）。

09 (三)被告公司有安排交通車接送員工往返新屋新廠與五股舊廠間
10 。

11 (四)107年9月1日起至108年2月28日止，為原告育嬰留職停
12 薪期間。

13 (五)兩造於108年6月11日之系爭勞資會議調解而不成立。

14 (六)原告於108年6月11日寄發系爭第162號存證信函予被告公
15 司，表明依勞基法第14條終止勞動契約，被告公司於108年
16 6月13日收受系爭第162號存證信函。

17 (七)被告公司於108年6月20日寄發系爭第97號存證信函予原告
18 ，表明依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，原告於
19 108年6月21日收受。

20 (八)被告公司為原告投保勞保之月投保薪資101年6月至同年12
21 月為38,200元，102年1月至108年5月為43,900元。被告
22 確有未依原告實際薪資按月提撥勞工退休金合計104,721元
23 。

24 (九)原告扶養子女2人，倘被告公司為原告投保之薪資為45,800
25 元且主張有理由，可請領失業補助金差額為9,120元、育嬰
26 津貼差額為6,840元，育嬰津貼差額部分被告業已支付。

27 (十)若原告請求資遣費有理由，則其依新制計算之平均薪資為50
28 ,960元，經核算資遣費總額為297,550元。

29 (十一)被告公司未核發非自願離職證明書予原告。

30 (十二)被告確有未依原告實際薪資按月提撥勞工退休金合計104,72
31 1元。

01 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)本件勞動契約終止原因為何
02 ？(二)原告請求被告公司給付給付資遣費297,550元，是否有
03 理？(三)原告請求被告公司給付相當失業補助金差額9,120元
04 ，是否有理？(四)原告請求被告公司提撥不足額之勞退金合計
05 104,721元至原告勞工退休金專戶，是否有理？(五)原告請求
06 被告公司開立非自願離職證明書，是否有理？茲分述如下：

07 (一)本件勞動契約終止原因為何？

08 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契
09 約，勞基法第12條第1項第6款固定有明文。惟雇主得不經
10 預告終止契約，必須具勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達
11 3日以上之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構成終止
12 契約之事由。次按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作
13 場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自
14 行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。又「雇主調動
15 勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
16 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但
17 法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動
18 條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術
19 可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
20 五、考量勞工及其家庭之生活利益」；「有下列情形之一者
21 ，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工
22 法令，致有損害勞工權益之虞者。」勞基法第10條之1、第
23 14條第1項第6款分別定有明文。又調職乃雇主對勞工人
24 事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通
25 常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工
26 作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更
27 ，故如資方因業務需要而調動勞方之工作場所及變更工作有
28 關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用。是以
29 對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務
30 上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之
31 動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程

01 度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難
02 忍及不合理之不利益，綜合考量。故雇主基於企業經營上之
03 需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其
04 薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，始應認並未違反勞
05 動契約之本旨；另雇主就勞工工作地點之調動（尤以變更為
06 距離住家更遠之工作地點時）涉及勞工如何前往上班之交通
07 方式、通勤時間之異動、遇有加班必要時得配合之加班時段
08 及思考所得領取薪資與所增加通勤成本間之權衡等，是調動
09 亦將影響勞工原有之生活模式，則雇主對於勞工因調動後之
10 工作地點過遠所提供之協助方式應於調動屆至前之適當時期
11 主動提出，使勞工得以預作準備，方符合勞基法第1條揭示
12 保障勞工權益暨加強勞雇關係之立法本旨。

13 2.按工作場所及應從事之工作有關事項，乃勞動契約應依勞基
14 法有關規定約定之事項，該法施行細則第7條第1款規定甚
15 明。故其變更亦應由勞資雙方自行商議決定之（最高法院86
16 年度台上字第2354號判決要旨參照）。經查，原告自96年4
17 月9日起任職期間之工作地點均在上址五股舊廠，兩造自該
18 日成立勞動契約後，原告即在五股舊廠提供勞務，為兩造所
19 不爭執。見兩造不爭執事項(二) V，兩造未提供勞動契約，惟
20 堪認兩造對於工作場所有限定在五股舊廠之默示合意存在。
21 然被告公司主張因五股舊廠環境老舊已不敷營業使用，基於
22 公司經營之規劃，而將公司搬遷至新屋新廠，故對原告為系
23 爭調動等語，亦據證人即被告公司廠長甲○○證稱：因五股
24 舊廠太小，有時工程不敷使用等語（見本院卷第416頁）在
25 卷，核屬對原告勞動條件之變更，且屬工作地點之調動甚明
26 。

27 3.本件新屋新廠與五股舊廠之工作地點間，二者相距47.7公里
28 左右，車程約40分至1小時，業據兩造提出Google地圖網頁
29 列印資料在卷（本院卷第45頁、第263至265頁），且斟酌
30 原告居住於新北市○○區○○路1段83巷，至五股舊廠相距
31 僅4.5公里，併考量新舊二廠區早晚上下班時間交通繁忙之

01 通勤狀況，堪認原告為因應工作地點之變更，顯需於工作日
02 增加相當之通勤時間及相應通勤費用支出，可認被告調動原
03 告工作地點於客觀上確實造成原告之不便，依前揭說明，被
04 告公司自應就原告因此增加之生活不便及費用支出為適當之
05 補償。

06 4.有關被告公司就原告調動至新屋新廠前，有無於適當時期主
07 動提出相關協助、補償措施，證人甲○○證稱：106年11、
08 12月新屋新廠在興建時，都是由我跑工地，當時就有和同事
09 聊正在興建新屋新廠，正式召集員工到會議室談話是在遷廠
10 前半年以前，分別於107年某月、108年農曆年過後放假回
11 來有召集過會議共2次，預告108年工廠完工就會找日子遷
12 廠，當初預計108年1月初要搬，但是工程延誤，一直到5
13 月份才確定5月20日搬遷，當時公司說看個人路程遠近，大
14 概抓一個數額，加薪和油錢是合在一起計算，上下班時間沒
15 有調整，公司有調查並宣導會依員工需求幫員工準備交通車
16 或在新屋租房子，上下班時間沒有調整，通勤時間沒有算加
17 班費，被告公司最近有對工作時間進行調整，即從109年8
18 月17日調整週一至週四下班時間提早10分鐘，週五提早半小
19 時下班，上班時間沒有變動，利用中午午休時間來調配，被
20 調整的時間挪到中午相對應的時間提早上班等語（見本院卷
21 第416至418頁、第420、421頁），並有被告公司租用交
22 通車之車輛租賃契約書影本及公務車照片各1份在卷可考（
23 見本院卷第264至273頁），固認被告公司於遷至新屋新廠
24 後，確實有提供交通車接送原告或補貼原告油資等必要協助
25 ，故原告主張被告未予以必要之協助，要非可取。

26 5.惟查，因被告公司變更工作場所之結果，將使原告通勤時間
27 來回逾1小時20分至2小時，則原告因此單趟至少增加40至
28 1小時之通勤時間，惟上下班時間原初並無調整，在其上下
29 班時間不變之情況下，將使原告須提前出門搭乘交通車，下
30 班後至少增加40分至1小時之通勤時間，始能回到住處，而
31 當時原告育有陳○睫（000年0月生，年籍詳卷）、陳○穎

（000年0月生，年籍詳卷）2名子女，於系爭調動當時分別為8歲之國小學生、週歲幼兒，有原告提出戶口名簿為證（見本院卷第47頁），而原告亦曾向證人甲○○表示因工廠搬遷而無法接送女兒上下學一情，有通訊軟體LINE對話紀錄1份在卷可證（見本院卷第295頁），且為被告所不爭執（見本院卷第424頁），並審酌原告曾於107年9月1日至108年2月28日申請育嬰留職停薪，見兩造不爭執事項(四) v，可見原告家中尚有幼小之小孩需接送、照料，且其生活範圍均在新北市五股區，然其遭調動後之工作地點位在桃園市新屋區，考量上開通勤距離所需花費之時間，勢將改變原告原本之生活作息，原可與其配偶合力共同分擔接送小孩上學及放學之職責，卻因系爭調動後，上下班之時間已大有不同，可能導致接送小孩上下學之職責將大幅度由其配偶獨力承擔，然被告公司就此未提出事證證明有何考量原告及其家庭之生活利益等相關措施。再證人甲○○固證稱：原告應該前一年就知道公司要遷廠等語（見本院卷第419頁），惟證人甲○○亦證稱：公司召集前述2次會議，預告是在108年工廠完工就會找日子遷廠，當初預計108年1月初要搬，但是工程延誤，一直到5月13日才通知遷廠日期等語（見本院卷第418、419、421頁），顯見縱認原告預見被告公司於108年即將遷廠，惟因新屋新廠興建工程延宕，確切遷廠日期實屬不明，佐以原告於107年9月至108年2月曾經育嬰留停，遲至同年5月13日始受被告公司通知正式遷廠日期為同年5月20日，即育嬰留停復職後至被告公司正式遷廠僅2月餘，難認有充足時間可資因應、安排遷廠後之通勤時間，以因應對家庭生活型態之影響，是被告公司之系爭調動，對原告及其家庭顯將產生重大不利益。再被告公司於109年8月17日起對於工作時間進行調整之措施一節，固據證人甲○○證述如前（見本院卷第420頁），惟此措施並非系爭調動屆至前之適當時期主動提出，難認可使原告得以預作準備。從而，被告抗辯系爭調動並無違反勞基法第10條之1規定之調動

01 原則云云，委無足採。綜合上情，堪認系爭調動確已違反勞
02 基法第10條之1規定之調動原則。

03 6.原告以被告將其調職不合法為由，依勞基法第14條第1項第
04 6款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否有理由？

05 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
06 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
07 有明文。本件被告之系爭調動確已違反勞基法第10條之1規
08 定之調動原則，即符合勞基法第14條第1項第6款違反勞工
09 法令之要件。是以被告於108年5月13日通知遷廠，並於同
10 年月19日自五股舊廠遷至新屋新廠，原告於108年6月11日
11 寄發系爭第162號存證信函，通知被告依勞基法第14條第1
12 項第6款規定終止系爭契約，於法有據。又被告係於108年
13 6月13日收受系爭第162號存證信函，系爭契約即於108年
14 6月13日合法終止。

15 (2)至於被告另辯以：原告自108年6月11日起即未到被告公司
16 提供勞務，無正當理由繼續曠工3日以上，被告得依勞基法
17 第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造契約，並以系
18 爭第97號存證信函終止系爭勞動契約之意思云云。然系爭勞
19 動契約業經原告於108年6月13日合法終止，已如前述，是
20 被告上開所辯，並無足採。

21 (二)原告請求被告公司給付給付資遣費297,550元，是否有理？

22 1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作
23 年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由
24 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
25 ，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
26 限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條定有
27 明文。又按平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所
28 得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條
29 第4款前段亦有規定。

30 2.原告係勞退條例94年7月1日施行後受僱於被告，兩造不爭
31 執倘原告主張有理由，依新制計算其平均工資為50,960元，

原告得請求被告給付資遣費於297,550元 見兩造不爭執事項(十) v，是原告請求被告給付前述資遣費，自屬有據。

- 3.按勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給。勞退條例第12條第2項定有明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。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5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。系爭勞動契約於108年6月13日終止，被告應於終止系爭勞動契約30日內（即108年7月13日前）給付原告資遣費，其遲未給付，應負遲延責任，故原告請求自108年7月14日起算資遣費之法定遲延利息，核屬有據。

(三)原告請求被告公司給付相當失業補助金差額9,120元，是否有理？

- 1.按本保險各種保險給付之請領條件如下：一失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。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。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6個月。被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女。投保單位違反本法規定，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4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就保法第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第19條之1、第38條第3項分別定有明文。

- 2.查原告於108年6月25日申請失業給付，經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）依就保法第23條規定，依原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資43,900元之百分之80（含加給受扶養眷屬2名）發給6個月失業給付計210,720元，然因被告未依勞工保險投保薪資分級表所載投保薪資額全額加保，致原告受有失業給付差額損害9,120元等情，有勞保局109年2月18日保普就字第10960016010號函為證（見本院卷第151、152頁），堪認原告已符合失業給付請領條件，且原告主張因被告未依規定覈實申報投保薪資致其受有失業給付差額損失9,120元，此數額亦為被告所不爭執，見兩造不爭執事項(九)✓，故原告此部分請求，自屬有據。

(四)原告請求被告公司提撥不足額之勞退金合計104,721元至原告勞工退休金專戶，是否有理？

- 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。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。上開勞工退休金個人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。是雇主未依該條例之規定，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，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情形，得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，以回復

01 原狀。

02 2.查原告主張受有勞工退休金損失104,721元一節，為兩造所
03 不爭執 見兩造不爭執事項(四) V，故原告依勞退條例第31條
04 第1項規定，請求被告補足，亦屬有據。

05 (五)原告請求被告公司開立非自願離職證明書，是否有理？

06 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
07 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。就保法第11條第
08 3項復規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
09 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準
10 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
11 離職」。

12 2.查原告已於108年6月13日依勞基法第14條第1項第6款合
13 法終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告即屬於非自
14 願離職，自得依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離
15 職證明書。

16 五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
17 間之勞動契約，既為合法，兩造間僱傭關係因此終止，原告
18 請求：(一)被告給付資遣費297,550元、失業給付差額損失9,
19 120元，共計306,670元，及其中297,550元部分自108年
20 7月14日起、暨其中9,120元自起訴狀繕本送達翌日即109
21 年2月12日（送達證書見本院卷第145頁）起，均至清償日
22 止，按週年利率5%計算之遲延利息；(二)請求原告提繳104,
23 721元至原告之勞工退休金個人專戶；(三)開立非自願離職證
24 明書，均有理由，應予准許。又原告上開(一)、(二)勝訴部分，
25 依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職權宣告
26 假執行；並諭知被告供相當擔保金額後得免假執行。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 109 年 9 月 26 日

勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

以上正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，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 9 月 28 日
書 記 官 蘇 玉 玫

附表1：原告原起訴主張之項目及金額

★卷頁碼：本院卷第8至33頁

姓名	職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	工作年資 (年月日)	離職前6個月 平均工資	資遣費	失業補助金 差額	育嬰津貼 差額	合計	勞工退休金 差額
乙○○	生產製造部 技術人員	96.4.9	108.6.11	12,2,2	50,960元	305,757元	9,120元	6,840元	321,717元	20,091元

附表2：原告更正起訴主張之項目及金額

★卷頁碼：本院卷第284至288頁

姓名	職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	工作年資 (年月日)	離職前6個月 平均工資	資遣費	失業補助金 差額	合計	勞工退休金 差額
乙○○	生產製造部 技術人員	96.4.9	108.6.11	12,2,2	50,960元	297,550元	9,120元	306,670元	104,721元