

臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第18號

原告 吳聰旻

訴訟代理人 劉硯田律師

被告 佑欣聯合工程有限公司

法定代理人 謝宜珍

訴訟代理人 陳俊宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年5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肆拾參萬零伍佰參拾元，及自民國一百零六年十二月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸萬伍仟參佰玖拾肆元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾玖萬伍仟玖佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。本件原告原起訴聲明為：「(一)被告應給付原告新臺幣(下同)556,520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)被告應給原告非自願離職證明書。(三)願供擔保，請准宣告假執行。」。嗣變更聲明為：「(一)被告應給付原告430,530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)被告應提撥65,394元至原告之勞工退休金個人專戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書。」，核其變更符合前開規定，應予准許。

二、原告主張：原告於民國96年5月7日起即於被告公司服務，受

01 被告公司指揮監督、負責純土木鋼構、與管線搭配之土木鋼
02 構等規劃設計及後續圖面審查工作，原告每月自被告公司實
03 際受領薪資50,000元、自103年5月起每月實際受領薪資調整
04 為60,000元，被告公司則於翌月4日至7日間將薪資存入原告
05 帳戶。被告公司曾表示原告上下班均無須簽到或打卡，故原
06 告認知從事之工作係責任制，惟原告遇有需請假之情形均須
07 事先向被告公司通知，足見原告服從被告公司指揮監督，實
08 已具有人格上從屬性；且原告為被告公司提供勞務過程中，
09 更常有與同事就事務處理上居於分工合作等情形，具有組織
10 上從屬性。另被告公司每月定期給付原告定額報酬，原告就
11 被告公司個案營收價額亦無最終決定權限，足見原告提供之
12 勞務不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，兼之被告公司
13 長期為原告投保勞健保、提撥勞退金，原告對被告公司有強
14 烈之經濟上依賴關係，具有經濟上之從屬性甚明。原告對被
15 告公司所提供之勞務既具有人格上、經濟上及組織上從屬性
16 ，兩造間應係具勞動契約之僱傭關係。惟至106年3月間，被
17 告公司法定代理人常於言談間透露兩造間非僱傭關係，且該
18 月薪資亦未經原告同意下，無預警少給付10,000元。嗣於同
19 年9月時再以工程收入款不足，未給付原告9月份應領之60,0
20 00元薪資，原告直到10月發薪日未見薪資入帳，始於106年1
21 0月12日寄發存證信函予被告公司，除要求被告公司應給付9
22 月份應給付之薪資外，更依勞動基準法（下稱勞基法）第14
23 條第1項第5款、第6款，不經預告終止勞動契約，並請求給
24 付資遣費、預告工資及非自願離職證明書。故被告公司未依
25 勞動契約給付工作報酬而有違反勞動契約，進而致原告權益
26 受損，此等情節係屬勞基法第14條第1項第5款、第6款，原
27 告已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於106年10月
28 12日終止勞動契約，被告自應給付原告資遣費315,941元、1
29 06年度未休之特別休假工資22,589元、106年3月、9月及10
30 月未付之薪資共92,000元。又被告公司長期以來未按實際給
31 付原告之薪資額為原告提繳足額勞工退休金，應補提撥勞工

01 退休金差額 65,394 元。又因原告係依勞基法第 14 條第 1 項第 5
02 款、第 6 款規定終止勞動契約並離職，屬就業保險法第 11 條
03 第 3 項所規定之非自願離職，被告自應發給原告非自願離職
04 證明書，爰依勞基法第 38 條第 4 項、第 19 條、勞退條例第 12
05 條第 1 項、第 2 項、第 31 條第 1 項、就業保險法第 11 條第 3 項等
06 規定提起本訴等語，並聲明：(一)被告應給付原告 430,530 元
07 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計
08 算之利息。(二)被告應提撥 65,394 元至原告之勞工退休金個人
09 專戶。(三)被告應發給原告非自願離職證明書。

10 三、被告則以：被告公司係為中鋼企業集團及台塑企業集團提供
11 工程設計圖面之協力合約廠商，工程設計案是以機械設計為主，
12 而將土木鋼構設計外包予其他專業廠商分工設計並整合
13 後，交予業主驗收結案。被告公司成立之初原本係與范姓結
14 構技師合作，後其因家庭因素移民國外，原告得知此消息後
15 遂探詢曾於燁聯鋼鐵工程設計部共事之被告公司總經理林一
16 青有無合作可能，雙方協議後，兩造之合作內容如下：1. 工
17 程設計案由被告公司負責承攬，工程內容如有涉及土木及鋼
18 構設計，由原告全權負責，每個土木鋼構設計案結案金額原
19 告可獲 50% 工程款之報酬；原告要求被告公司於合作期間每
20 月先行預支工程款 50,000 元予原告，待被告公司自業主處領
21 得工程款後再行計算找補。2. 原告要求被告公司須提供繪圖
22 幫手協助原告完成設計圖稿，原告負責設計案之內容、進度
23 控管及圖面品質。3. 因台塑企業集團工作入廠證須由合約廠
24 商提供其員工勞保資料方能申辦，由於原告並非公司組織，
25 因而便宜行事要求被告公司由其自行負擔費用，將勞健保掛
26 於被告公司。次查，依被告公司與台塑企業集團公司所簽訂
27 之設計合約，其費用之計算方式係以固定之設計繪圖工時單
28 價乘以完成圖數，再加上現場勘查、量測費用後付款予合約
29 廠商。土木鋼構設計案既為原告之專業而由其全權負責，原
30 告製圖所需耗費之工時亦由其決定，並由原告負責該部分之
31 報價，此部分非被告公司所能置喙。報價既由原告片面決定

，且依其與被告公司間之前述約定可享有50%之工程款報酬，則原告並非為被告公司勞動，而是為自己的目的為勞動，原告與被告公司間顯不具有經濟上之從屬性；況且，土木鋼構設計案之完成係由原告本於專業，指揮由被告公司所提供之繪圖幫手協助完成，就工作之完成而言，原告與被告公司之其他同僚間並非居於分工合作狀態，原告具有獨立裁量權，原告與被告公司間並無組織上之從屬性。再查，按照現今大多數公司的請假規則，請假之種類可分為事、病假及特休假3種，事假扣全薪，病假扣半薪，特休假則依公司規定或勞基法之規定；然而，參照原告所提出之帳戶資料，被告公司匯給原告之金額均為整數，由此可知原告所謂之請假絕非須扣薪之事病假，而是特別休假。又被告公司每年年底皆會依勞基法排定明年度員工特休假天數並傳閱簽名，然而原告卻未列名於此員工年度特休天數表，十多年來也未見原告表示異議，原告顯然明知其身分並不適用勞基法上之特休規定，可知原告於被告公司內並不受被告公司指揮監督，兩者間並無人格上之從屬性。綜上，既原告對被告公司提供之勞務不具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，則兩造間之契約關係顯非屬於勞基法上勞動契約之僱傭關係，原告請求被告公司給付資遣費、106年未休之特別休假工資、未提撥之勞工退休金差額、106年3月份、9月份及10月份之未付薪資92,000元，及開立非自願離職書自無理由等語置辯，並聲明：

(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項

(一)原告於96年5月7日起即於被告公司服務，受被告公司指揮監督、負責純土木鋼構、與管線搭配之土木鋼構等規劃設計及後續圖面審查工作，原告每月自被告公司處受領50,000元、自103年5月起每月自被告公司實際受領金額調整為60,000元，被告公司於翌月4日至7日間存入原告帳戶。除上開每月固定領取金額外，被告公司並未另外發給勞動節、中秋節、端

01 午節等獎金。

02 (二)上開金額，自原告於96年起至同年11月間，係存入原告於中
03 華郵政屏東民生路郵局帳戶，96年12月起每月薪資則於翌月
04 4日至7日存入原告高雄銀行帳戶。

05 (三)原告上下班均無須簽到或打卡，原告請假亦不需填寫假單。

06 (四)被告公司有為原告投保勞健保、提撥勞退金。

07 (五)106年3月間，被告公司就前項工作之對價，僅給付5萬元。

08 (六)106年9月，被告公司未給付原告從事系爭工作之對價。

09 (七)原告於106年10月12日寄發存證信函予被告公司，要求被告
10 公司應給付9月份應給付之薪資外，並為意思表示：依勞基
11 法第14條第1項第5款、第6款，不經預告終止勞動契約，並
12 請求給付資遣費、預告工資及非自願離職證明書，上開存證
13 信函經被告於106年10月13日收受在案。

14 (八)原告於同年10月23日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解
15 ，請求被告公司給付資遣費等，並開立非自願性離職證明書
16 予原告，惟被告公司以兩造非僱傭關係，調解不成立。

17 (九)本件如應給付資遣費，對原告計算之金額315,941元不爭執
18 。

19 (十)本件如應給付特別休假工資，對原告計算之金額22,589元不
20 爭執。

21 (十一)本件如應補提撥勞工退休金，對原告計算之金額65,394元不
22 爭執。

23 五、本件爭點

24 (一)兩造間是否為勞動契約關係？有無勞基法規定之適用？

25 (二)原告請求被告給付資遣費315,941元、106年未休之特別休假
26 工資22,589元、106年3月份及9月份及10月份之未付薪資92,
27 000元，各有無理由？

28 (三)原告請求被告提撥勞工退休金差額65,394元至原告之勞工退
29 休金個人專戶，有無理由？

30 (四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

31 六、本院之判斷

01 (一)兩造間是否為勞動契約關係？有無勞基法規定之適用？

02 1.按勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用
03 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
04 工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係而具有從屬性之契
05 約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款定有明文。勞基法規
06 定勞動契約，係指當事人之一方在從屬於他方之關係下，提
07 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言
08 ，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：①人格上從屬性，即
09 受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或
10 制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬
11 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為
12 該他人之目的而勞動，完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以
13 求生存，經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險
14 由雇主負擔，因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約
15 確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。④組織上從屬性
16 ，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態
17 等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）
18 。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關
19 係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其
20 具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應屬
21 勞基法第2條第6款規定之勞動契約。基於保護勞工之立場，
22 一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬
23 性，即應成立（最高法院81年度台上347號、89年度台上字
24 第1301號、92年度台上字第2361號判決意旨參照）。

25 2.經查，原告於96年5月7日起即於被告公司服務，職稱係工程
26 師，受被告公司指揮監督、負責純土木鋼構、與管線搭配之
27 土木鋼構等規劃設計及後續圖面審查工作，至於製圖部分則
28 由被告公司其他人員負責，而原告上下班無需打卡，請假亦
29 不需填寫假單，任職後每月自被告公司處固定領取50,000元
30 、自103年5月起每月則固定領取60,000元等情，為兩造所不
31 爭執，又原告請假均有事先以LINE告知被告公司實際負責人

01 林一青等情，亦有原告與被告公司實際負責人林一青之 LINE
02 對話紀錄附卷可參（審勞訴卷第 42 頁至第 44 頁），則原告擔
03 任被告公司工程師負責上開工作，須依被告公司規定上班親
04 自履行，請假時雖不需填寫假單，然仍須以 LINE 請假，就其
05 實質上從事之勞務活動及工作時間並非得以自由決定，且與
06 同事就事務處理上有居於分工合作之情形，足認原告服從被
07 告公司指揮監督，並已納入被告公司生產組織體系，實已具
08 有人格及組織上之從屬性。

- 09 3. 次查，原告擔任工程師是為被告公司所承攬工程進行設計等
10 工作，而原告依其專業計算出製圖所需工時後，仍係交由被
11 告公司實際負責人林一青向業主報價，並非由原告片面決定
12 報價，此觀被告所提出之報價單及手稿即明（審勞訴卷第 91
13 頁至第 94 頁），足認原告就被告公司個案營收價額並無最終
14 決定權限，亦無自行負擔業務之風險，係為被告營業目的而
15 勞動。又原告於任職期間是領取固定月薪，被告公司並有以
16 薪資為名目發放之情形，有存摺交易明細表附卷可參（審勞
17 訴卷第 17 頁至第 32 頁），而被告公司雖抗辯兩造有協議依各
18 工程結案金額由兩造各分得 50% 工程款之報酬，被告公司每
19 月僅係先行預支工程款 5 萬元，待自業主處領得工程款後再
20 行計算找補云云，並提出領取工程支配明細表、工程付款申
21 請單等件為證（勞訴字卷第 126 頁至第 139 頁、第 210 頁至第 2
22 36 頁），然此經原告否認形式上真正，而觀之上開文件亦無
23 原告之簽名，且被告公司亦從未於各工程結案後實際與原告
24 進行找補，自難以此證明兩造間確有上開合作協議，足認只
25 要原告依據勞動契約確實提供勞務，被告公司即有按月給付
26 報酬之義務。參以被告公司有為原告投保勞健保、提撥勞退
27 金等情，亦為兩造所不爭執，雖被告另辯以係因台塑企業集
28 團工作入廠證須由合約廠商提供員工勞保資料方能申辦，因
29 而便宜行事將原告勞健保掛於被告公司，然費用均由原告自
30 行負擔云云，並提出 96 年度至 106 年度吳聰旻保費自付額明
31 細為證（勞訴卷第 140 頁至第 150 頁），然上開明細資料經原

告否認形式上真正，且觀之上開文件亦無原告之簽名，並經原告陳稱因被告並未自每月薪資扣除原告應自負之勞健保費用，故於每年底依原告該年應繳之總自負額，一次結算後由原告繳納予被告，且經被告簽收開立證明等情，業據原告提出被告所不否認真正之員工自費勞工保險費繳費證明附卷可參（勞訴卷第199頁至第202頁），則被告上開所辯，要難採信，足認被告公司係將原告納入其生產組織體系，而以原告為其受雇之勞工，並將原告加入勞工保險、提撥勞工退休金，則原告對被告公司有強烈之經濟上依賴關係，具有經濟上之從屬性甚明。

4. 至原告上下班雖均無須打卡、請假無須填寫假單、且未領取其他獎金等情，為兩造所不爭執，惟勞動契約之僱傭關係本即有各種不同勞動條件，雇主與不同勞工訂立不同契約內容，並因從屬性強弱而制定不同規範，為雇主基於自身經營管理需要所為，故被告公司是否自始要求原告打卡、填寫假單或給予獎金等，尚非從屬性之必要條件，自不能執此逕認非僱傭關係。至被告公司另辯稱被告公司每年底皆會依勞基法排定明年度員工特休假天數並傳閱簽名，然原告並未列名於此員工年度特休天數表，原告亦未表示異議，而原告休假亦未遭扣薪云云，並提出公司員工年度特休天數表為證（審勞訴卷第103頁至第108頁），然此亦為原告所爭執，且上開特休天數表為被告公司所自行製作，被告公司復未舉證證明原告明知其並無特休假等情，上開所辯自難為被告有利之認定。又證人林一青固到庭證稱兩造間有合作之協議等語，然證人林一青即為被告公司之實際負責人，與原告具對立之利害關係，證詞恐有偏頗之虞，可信度尚非無疑，而被告公司復未另舉實證證明兩造間合作之工作內容、期間、報酬等約定，則被告公司辯稱兩造係屬合作關係云云，自無可取。綜上，足認原告對被告公司所提供之勞務具有人格上、經濟上及組織上從屬性，兩造間應係具勞動契約之僱傭關係，堪可認定。

01 (二)原告請求被告給付資遣費315,941元、106年未休之特別休假
02 工資22,589元、106年3月份及9月份及10月份之未付薪資92,
03 000元，各有無理由？

04 1.資遣費部分：按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按
05 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
06 工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約
07 。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情
08 形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，
09 勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條
10 第1項第5款、第6款、第2項分別定有明文。次按勞工適用本
11 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
12 約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
13 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
14 按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年
15 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
16 勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定
17 有明文。查原告自103年5月起每月自被告公司固定受領60,0
18 00元等情，為兩造所不爭執，而兩造間係屬僱傭關係一節，
19 已如前述，足認原告每月薪資為6萬元，而被告公司於106年
20 3月間僅給付5萬元予原告、自106年9月開始未給付薪資乙節
21 ，亦為兩造所不爭執，自屬不依勞動契約給付薪資情形，原
22 告進而於106年10月12日寄發存證信函予被告公司，主張依
23 勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止其與被告公司間之
24 勞動契約，並經被告公司於106年10月13日收受，要屬有據
25 ，足認兩造間之勞動契約業於106年10月13日終止，依前揭
26 規定，原告自得請求被告公司給付資遣費，而被告公司對本
27 件如應給付資遣費，應給付之金額為315,491元不爭執，是
28 原告請求被告公司給付資遣費315,491元，為有理由。

29 2.106年未休之特別休假工資部分：按勞工在同一雇主或事業
30 單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別
31 休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者1

01 0日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1
02 年加給1日，加至30日為止；本法第38條之特別休假，依左
03 列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定
04 。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休
05 假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇
06 主應發給工資，勞基法第38條第1款至第3款、勞基法施行細
07 則第24條第2、3款分別定有明文。而特別休假係以回復勞工
08 身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為主要目的，故勞工有
09 休假機會，應以休假為原則，除非雇主因工作需要並獲勞工
10 同意，始可不休假而加班，若雇主並無工作需要而要求勞工
11 加班情形，勞工未休畢其應休之假，應視同自行放棄特別休
12 假，自不得請領加倍工資。是以勞工應休之特別休假日於年
13 度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇
14 主應發給未休完日數之工資。如係勞工個人之原因而自行未
15 休時，則雇主可不發給未休日數之工資。故勞工於已請求特
16 別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致
17 因終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工
18 資。而勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實
19 ，即不休假原因之所在，負有舉證之責。經查，本件原告係
20 於106年10月12日因可歸責於被告違反勞動契約及勞工法令
21 之原因而中止兩造間勞動契約，已如前述，致原告未能於終
22 止契約或年度終結前完成休假，揆諸上開說明，被告公司自
23 應發給未休完日數之工資，而被告公司對於原告計算應給付
24 之特別休假工資金額22,589元不爭執，則原告請求被告公司
25 給付106年未休之特別休假工資22,589元，自屬有據。

- 26 3. 106年3月份及9月份及10月份之未付薪資部分：查原告每月
27 薪資為6萬元，而被告公司於106年3月間僅給付5萬元予原告
28 、自106年9月開始未給付薪資，而兩造勞動契約係於106年1
29 0月13日合法終止乙節，已如上述，則契約未終止前，原告
30 已為被告公司服勞務，被告公司自應給付報酬，故原告請求
31 被告公司給付106年3月積欠之1萬元薪資、106年9月積欠之6

萬元薪資、106年10月1日至11日積欠之薪資22,000元（計算式：60,000元/30*11日=22,000元），共計92,000元，自屬有據，應予准許。

(三)原告請求被告提撥勞工退休金差額65,394元至原告之勞工退休金個人專戶，有無理由？

按雇主應為適用本條例之勞工，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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主倘未依規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶，即造成勞工個人退休金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產減少，足認已使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳之金額提繳至勞工之勞工退休金專戶以填補其損害。查兩造間為僱傭關係，則被告公司自原告任職之日起，即負有為原告按月提繳退休金之義務，而被告公司對於本件應補提撥之勞工退休金為65,394元並不爭執，則原告請求被告應提撥勞工退休金差額65,394元至原告之勞工退休金個人專戶，自屬有據，應予准許。

(四)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。查兩造間之勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定而終止，則原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法之規定，請求被告公司開立非自願離職證明書予原告。

七、綜上所述，原告請求被告給付430,530元，及自起訴狀繕本

送達翌日即106年12月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提撥65,394元至原告之勞工退休金個人專戶，並發給非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。

八、本判決勝訴部分金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又被告就原告勝訴部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78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 6 月 21 日
勞工法庭 法官 翁熒雪

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 6 月 28 日
書記官 劉國偉