臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第57號

原　　告　華本源
訴訟代理人　徐銘鴻律師
被　　告　集恩國際證券投資顧問股份有限公司
法定代理人　FENGXI FANSEAY WANG
訴訟代理人　王世宏律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經台灣士林地方法院於107年7月18日裁定移送前來，本院於民國108年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告如附表一所示之金額，以及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國106年8月18日起至原告復職之日止，按年於每年之末日給付原告新台幣100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應自民國106年8月18日起至原告復職之日止，按月提繳新台幣6,066元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔95%，餘由原告負擔。

本判決第二項於原告以新台幣400,000元及按月以新台幣35,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣1,189,661元及按月以新台幣100,000元為原告預供擔保後，得假執行。

本判決第三項於原告按年以新台幣35,000元供擔保後，得假執行；但被告如按年以新台幣100,000元預供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項於原告按月以新台幣2,100元供擔保後，得假執行；但被告如按月以新台幣6,066元預供擔保後，得免為假執行。

其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：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、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款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第二、三項原為「㈡被告應自民國106年8月18日起至原告復職日止，按月於每月最末一日給付原告新台幣100,000元，全年保障13個月之工資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月匯入6,066元及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。」（台灣士林地方法院卷第6-7頁），嗣於107年10月17日以辯論意旨狀變更為「被告應自106年8月18日起至原告復職日止，按月於每月最末一日給付原告100,000元，全年保障13個月之工資，及每月勞工退休金提撥6,066元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（本院卷第167頁），復於107年12月11日以民事變更訴之聲明暨綜合辯論意旨狀變更為「㈡被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月於每月之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按年於每年之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。」（本院卷第305頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間之僱傭關係而為請求，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自106年4月25日起受僱於被告，擔任資深副總經理乙職，每月薪資為10萬元，並保障年薪13個月，另每月提撥勞工退休金6,066元，約定工作內容為：①國際資產管理公司戰

略夥伴的合作開發。②台灣政府基金及專業投資機構之關係維護與業務拓展。③其他公司主管所交辦之任務，而被告公司陳宗禧總經理於106年8月16日下午4時左右指示原告查詢「台灣人在境內外私人銀行的總資產及其分配比例」相關資料，原告隨即於當日下午5時24分左右就搜尋到之資料與總經理電話報告及討論，當時總經理指示再查詢2家特定公司報告，原告於106年8月17日早上將搜尋到另2個報告以LINE群組方式通知總經理，總經理提供9個連結，而原告依該連結搜尋後仍無法尋獲總經理需要之資料，因此於106年8月17日下午5時左右向總經理報告結果，孰料總經理勃然大怒，隨即於同日晚間9時27分左右將原告由公司LINE群組踢除，原告則自9時34分左右接獲同事鄭麗君電話通知：⑴已遭開除；⑵隔日不准再進入公司；⑶要求原告繳回公司門禁卡，且威脅若不遵照指示將不開立自願離職證明，將影響原告找尋其他工作等語。

㈡被告上開違法解僱行為，業已違反最後手段性原則，且迄今亦未告知解僱事由，原告先於106年8月22日聲請勞資爭議調解，並於106年9月4日以存證信函催告被告受領勞務給付，然迄今仍未獲置理，且姑不論原告係先遭被告單方解僱並受到被告要脅，為降低自身損害，方與被告談判溝通離職證明書之內容，況查，原告迄今亦未收到被告開立之離職證明書正本，被告僅以原告與被告間談判遭違法解僱之後續事宜之電子郵件往來，據以主張係原告主動要求更改離職原因且被告亦同意原告之要求云云，顯與事實不符，蓋倘若兩造均同意離職證明書之內容，且確有終止勞動契約之合意，何以被告至今均未寄送蓋有公司大小章之自願離職證明書正本予原告？足徵兩造根本無終止勞動契約之合意！又被告業已單方終止勞動契約，自此，原告為保障自身權益，辦理離職或處理後續相關問題，亦非默示同意終止勞動契約之意思表示；且於兩造合意終止契約之情況，除兩造協議給付資遣費以外，被告並無給付資遣費予原告之義務。惟查，原告從未與被

告協議資遣費並以此作為合意終止契約之條件，被告卻主動核發原告資遣費，足認被告係以勞動基準法第11條第5款原告不能勝任為由，單方解僱被告，益徵並無被告所辯稱：自被告同意開具自願離職證明書予原告之時起，兩造就勞動契約終止已達成合意云云，並非事實，更何況，原告於106年8月22日即向社團法人中華民國勞動法推廣協會申請勞資爭議協調，並於106年9月4日寄發存證信函予被告請求恢復僱傭關係，可見原告確實不服遭被告單方終止勞動契約一事，益徵原告並無同意合意終止勞動契約。

㈢本件被告依勞基法第11條第5款之規定，於106年8月17日終止兩造僱傭契約並不合法，亦無事證證明原告有合意終止勞動契約之意思表示，已如前述。且被告於同日經由鄭麗君通知原告被告已單方終止兩造僱傭契約，足徵被告有拒絕受領原告勞務之意思表示。而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於106年8月22日申請勞資爭議調解、於106年9月4日寄發存證信函時主張被告資遣無理由，應恢復僱傭關係，已足認有將準備給付之事通知被告。惟被告於收受上開通知後，並未令原告復職，顯係拒絕受領，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責。又被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。而原告在經被告終止勞動契約前月薪10萬元，全年保障13個月，為兩造所不爭執，此有兩造勞動契約可憑，故原告主張兩造間僱傭關係繼續存續，被告應按月於每月之末日給付被告10萬元，及按年於每年之末日再給付被告10萬元。

㈣再者，兩造間僱傭契約既然繼續存在，則被告即須依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告按月提繳勞工退休金6,066元至退休金準備專戶內。

㈤並聲明：

⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。

㈡被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月於每月之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈢被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按年於每年之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈣被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

㈤並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告任職被告公司期間，係經常發生「能為而不為」、「可以做而無意願做」之情形；而核其工作態度，實難為被告公司所認同及接受；為此，被告公司遂於106年8月17日委由時任被告公司財務經理鄭麗君以電話告知之方式資遣原告，斯時，被告公司係準備依法開具『非自願離職證明書』予原告，並願意依法給付資遣費、當月薪資以及預告薪資予原告，然原告因考量其日後求職便利性之此項因素，遂強烈要求並堅持被告公司必須將離職原因更改為『自願離職』並開具『自願離職證明書』予原告，且檢視及比對兩造間往來電子郵件『寄發之時間順序』以及電子郵件附檔所示之內容後可知，原告於被告公司向其提出資遣通知後，原告確實係主動要求被告公司必須將離職原因更改為『自願離職』並開具『自願離職證明書』予原告，而被告公司其後亦同意原告所提出之要求，倘非如此，則被告公司當時直接開具『非自願離職證明書』予原告即可，而原告又何須要求鄭麗君幫原告準備好離職證明，並先拍照EMail給原告？而鄭麗君又何須傳送離職證明書之電子檔案予原告檢視？而原告又何須向被告公司陳總經理表示在拿到門禁卡簽收確認書及離職證明書之後,就會完成門禁卡之交接？是以，藉由前述資料係可證明『原告要求被告公司必須將離職證明書之離職事由，由原先非自願離職修改成自願離職，方同意離職。』之此一情事確實

存在；從而，『於被告公司同意開具自願離職證明書予原告之時起』，兩造就勞動契約終止之此事項即已達成合意；換言之，兩造間之勞動契約已因兩造之合意而終止。

㈡兩造所簽訂之勞動契約第12條第㈣款即已明確記載：「乙方在工作時間內非經其主管同意，不得擅離職守。」等語，文義解釋而論，倘若兩造間之勞動契約迄今尚未因合意終止而依然存在者，則原告在未取得其主管同意（即未取得被告公司同意）之情況下，原告係不得擅離職守，逕至其他公司任職並支領薪資，而原告於離開被告公司之後，既然曾經至其他公司任職並已獲取薪資，顯見，兩造間之勞動契約早已因合意而終止應屬無疑。

㈢又遭非法解僱之員工（即受僱人），在僱用人再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付（即服勞務）前，雖無須補服勞務，而仍得請求僱用人給付報酬；然自僱用人再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付（即服勞務）之時起，僱用人受領遲延之狀態即已終了，受僱人須實際為給付（即服勞務）後，才能主張報酬請求權，因此本件若認定兩造間之僱傭法律關係仍然存在者，則原告不得請求被告給付自106年8月18日起至原告65歲時止之薪資，僅得請求自106年8月18日起至被告同意原告繼續提供勞務之前一日止之薪資，而被告係得自應給付予原告之薪資中，扣除原告於其他公司任職已獲取之薪資。

㈣並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自106年4月25日起受僱於被告，擔任資深副總經理乙職，每月薪資為10萬元，並保障年薪13個月，另每月提撥勞工退休金6,066元，最後工作日期為106年8月17日。

㈡原告於106年8月22日申請調解，兩造於106年9月6日經社團法人中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調解不成立。

㈢原告於106年9月1日起至107年9月30日止任職於訴外人博廷

建設有限公司（下稱博廷公司）擔任顧問乙職，每月薪資為12,000元，共計13個月，受領薪資總額為156,000元（卷1第291頁）。

四、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出通聯紀錄摘要、通聯紀錄畫面截圖、Line通訊軟體截圖、電子郵件、存證信函、中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調解會議紀錄、勞工退休金繳納證明、勞動部勞工保險局檢舉回函、台北市勞動局檢舉回函、原告薪資單、監視器視角畫面、往來電子郵件、財政部北區國稅局106年綜合所得稅各類所得資料清單、已繳納勞工個人專戶明細資料、退保登記、被告公司門禁卡等文件為證（台灣士林地方法院卷第13-36頁、本院卷1第115-143頁、268-271頁、卷2第31頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出往來電子郵件、離職證明書電子檔案列印資料、掛號包裹執據電子檔案列印資料、公證書、經濟部商業司商工登記公示網站查詢資料等文件為證（本院卷第67-89頁、185-197頁、227-237頁），是本件所應審究者為：被告於106年8月17日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？兩造間勞動契約是否已合意終止？原告主張兩造間勞動契約繼續存在，有無理由？原告請求被告給付自106年8月18日起至復職日止，按月100,000元之薪資及按年100,000元之保障薪資，以及提繳6,066元至勞工退休金準備專戶，有無理由？被告抗辯原告於106年9月1日起至107年9月30日止任職於博廷公司之薪資應扣減之，有無理由？以下分別論述之。

㈡就本件是否符合勞動基準法第11條第5款之規定，而於106年8月17日合法終止兩造間勞動契約之部分：經查，原告所主張：被告公司陳宗禧總經理於106年8月16日下午4時許指示原告查詢資料，原告於當日下午5時24分許回覆資料及與陳宗禧討論，之後原告再於106年8月17日上午以LINE通訊軟體通知陳宗禧，而陳宗禧提供9個連結，經原告搜尋無法獲得

陳宗禧需要資料，因此於106年8月17日下午5時許向陳宗禧報告結果，但陳宗禧隨即於106年8月17日晚間9時27分許將原告自公司LINE群組中踢除，原告並於9時34分許接獲被告公司鄭麗君之電話通知：原告已遭開除，不准再進入公司，並要求原告繳回公司門禁卡，且陳明若不遵照指示將不開立自願離職證明書，會將影響原告找尋其他工作之事實，業據原告提出通聯紀錄摘要、通聯紀錄畫面截圖、Line通訊軟體截圖、電子郵件、存證信函、中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調解會議紀錄等文件以資為據，且就雙方通訊及電子郵件之內容以觀，被告公司自106年8月17日晚間起即拒絕原告進入被告公司，而原告留置於被告公司之物品，則係由被告公司以郵寄之方式寄給原告，且原告主張尚有物品文件仍未收到等情，足見原告主張被告公司總經理陳宗禧於106年8月17日晚間9時27分，將原告自公司LINE群組踢除，並於9時34分許由被告公司鄭麗君電話通知：原告已遭開除，不准再進入公司，並要求原告繳回公司門禁卡，若不遵照指示將不開立自願離職證明書等語，應屬事實，而就被告公司上揭開除原告之過程以觀，顯然與勞動基準法之規定，全然不相符合，雖然被告公司於勞資爭議調解會議中曾表示「公司已依照勞動基準法第11條第5款推定與勞工終止勞動契約」等語，以及於本件訴訟中主張：原告任職期間經常發生「能為而不為」、「可以做而無意願做」之情形，其工作態度難為被告公司所認同接受等語，但是，被告公司亦未就相關事實提出證據以為證明，更未符合最後手段性之原則，是被告公司所為解雇，顯然違反勞動基準法之規定，顯然係違法，應可確定。

㈡就被告公司所主張兩造間勞動契約已經合意終止之部分，經查，被告雖主張略以：被告公司於106年8月17日由財務經理鄭麗君電話告知之方式資遣原告，因原告考量其日後求職便利性，遂強烈要求並堅持被告公司必須將離職原因更改為「自願離職」並開具「自願離職證明書」，因此「於被告公司

同意開具自願離職證明書予原告之時起」，兩造就勞動契約終止之此事項即已達成合意，兩造間之勞動契約已因兩造之合意而終止等語以為主張，但是，本件係因被告公司違反勞動基準法之規定而終止，已如前述，並無從因為被告公司未開立非自願離職證明書而有影響，況本件乃係肇因於被告公司違法資遣，而原告僅能就其未來任職之規劃，並非以此足以作為原告同意被告公司違法行為之認同，甚為明確，又縱使雙方同意開立自願離職證明書，亦與勞動基準法規定以及實際事實不相符合，並無從以之為據，尤其，其同意之範圍，亦僅係限於不實之「自願離職證明書」之部分，並無從僅以此而推論雙方也同時對於兩造間勞動契約為合意終止，亦堪確定，是被告公司前揭主張，顯屬無據，不足採信。

㈣按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。惟受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條但書亦有明文。本件原告遭被告於106年8月17日違法解僱後，於106年9月1日轉往訴外人博廷公司擔任顧問乙職，每月薪資為12,000元，共計13個月（期間自106年9月1日起至107年9月30日止），受領薪資總額為156,000元，為兩造所不爭執，亦經本院函詢博廷公司函覆附卷可憑（卷1第291頁），因此被告主張原告雖無須補服勞務，然其自博廷公司受領之薪資應予以扣除，亦非

無據（計算如附表一）。

㈤復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。雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。雇主未依勞工退休金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23條第2項及第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金條例第6條之立法理由為：「一、雇主應依規定之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」再參見勞工退休金條例第26條之立法理由提及勞工退休金有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項更明定，依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。綜上規定可知，勞工退休金條例之制度係採個人退休金專戶制度，依該制度之設計，勞工在勞保局開設個人退休金之存儲專戶，雇主應依法按月將為勞工提繳之退休金存入該專戶，且依同條例第26條規定，即使勞工於尚未符合請領退休金之規定前死亡者，仍得由其遺屬或指定請領人請領一次退休金；故該專戶內之金額應屬勞工之財產權，僅其得請領之時間、方法及金額應依勞工退休金條例之規定辦理。是雇主倘未依規定為勞工提繳退休金至該個人退休金專戶，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。況修正後之勞工退休金條例第53條第2項規定，雖規定前項雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政救濟。惟上開規定之立法理由為：為及時保障勞工權益，爰增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以期直接保障勞工領取退休金之權益。又依上開修正規定之立法院審查會報告內容：「三、勞工因雇主未依法按月

提繳或足額提繳退休金而受有損害，依本條例第31條規定，係由勞工另外向雇主請求損害賠償，而非直接繳入勞工個人帳戶。考量民事訴訟程序往往曠日費時，且影響勞資關係，對勞工權益無法即時保障，爰增訂第2項規定，作為移送強制執行之依據，以期直接保障勞工領取退休金之權益。」（立法院公報第96卷第48期院會紀錄第740頁參照），可知該規定係為求迅速保障勞工之權益，而另立勞保局得就雇主欠繳之退休金為強制執行之規定，惟並未剝奪勞工向雇主請求損害賠償之權利，尚不得因上開規定，即認勞工無權請求雇主將應提繳未提繳之金額存入勞工之個人退休金專戶，臺灣高等法院暨所屬法院98年法律座談會民事類提案第14號可資參照，是於勞工尚不得請領退休金之情形，自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，以回復原狀。而本件被告違法解雇原告，已如前述，則原告主張兩造間僱傭關係存在，而原告因此受有未來無法領取退休金之損害，是原告得依前開勞工退休金條例之規定請求被告提繳6,066元至原告勞工退休準備金之專戶內，即非無由，是自106年8月18日起至准許原告復職日止，按月提繳6,066元至原告勞工退休準備金之專戶內，均非無據，而有理由。

㈥又按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。又繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。復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。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。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。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5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段

、第203條亦定有明文。經查，被告係於106年8月17日違法解僱後逕將原告違法解僱，已如前述，迄今仍未給付原告薪資，足見被告對於將來到期之每月薪資債務，已有到期不履行之虞，原告自有預為請求之必要。至原告嗣後經被告同意再回復工作後，是否會遭被告合法解僱或自行離職，則尚屬未定之數，惟在被告同意原告復職之前，原告既無補服或提供勞務之義務，則對原告而言，自屬確定將來會對被告發生之薪資債權，而原告已於本件訴訟中請求被告就將來之薪資債務為給付之表示，而原告已於本件訴訟中請求被告就將來之薪資債務為給付之表示，揆諸前開法條規定及說明，則原告主張：①被告應給付原告45,161元（期間自106年8月18日起至106年8月31日止）及自106年8月31日起至清償日止，暨自106年9月1日起至107年9月30日止按月於每月之末日給付原告88,000元，並自107年10月1日起至原告復職之日止給付原告100,000元，及均自分別各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；②被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按年於每年之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均非無據，為有理由，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、綜上所述，原告請求：①確認原告與被告間僱傭關係存在。②被告應給付原告45,161元（期間自106年8月18日起至106年8月31日止）及自106年8月31日起至清償日止，暨自106年9月1日起至107年9月30日止按月於每月之末日給付原告88,000元，並自107年10月1日起至原告復職之日止給付原告100,000元，及均自分別各自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。③被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按年於每年之末日給付原告100,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。④被告應自106年8月18日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元，儲存於勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。均有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、本件原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

八、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　24　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　4　　月　　24　　日

書記官　曾東紅

附表一：（單位：新台幣）

期間	於每月末日給付之金額	計算式（元以下四捨五入	利息起算日
自106年8月18日起至106年8月31日止	45,161元	100,000*14/31≒45,161	106年8月31日
自106年9月1日起至107年9月30日止	88,000元	100,000-12,000=88,000	各期給付日（即每月末日）次日
自107年10月1日起至原告復職之日止	100,000元		各期給付日（即每月末日）次日