

臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度勞上易字第32號

上訴人 全志事業有限公司

兼法定代理 張葦禎

○ 號

共 同

訴訟代理人 張順豪律師

郭怡均律師

被上訴人 陳秀雲

訴訟代理人 莊婷聿律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國107年8月22日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第120號第一審判決提起上訴，本院於108年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

(一)伊自民國100年3月起受僱於上訴人全志事業有限公司（下稱全志公司）擔任作業員，未合意薪資計算方式，事後領薪上訴人公司始稱每月薪資係以實際工作日數計算，每日新臺幣（下同）400元，加班以每小時50元計算，全勤獎金每月1,000元，另應扣除伙食費每日20元，薪資於次月10日許入帳，伊因工作難尋而屈就，惟上訴人公司未依法投保勞保、健保，106年3月15日伊向上訴人公司請求給付短缺之薪資遭拒，同年3月21日伊提出勞資爭議調解，並於同年4月11日以上訴人公司違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款情事寄送終止勞動契約之存信函，上訴人於同年月12日收受，是勞動關係業已終止。

(二)伊之日平均工資為844元，月平均工資為25,320元：伊係於106年4月12日終止兩造勞動契約，於當日起算前六個月（即105年11月至106年4月），上訴人應給付伊之總工資為137,

587元，故伊之日平均工資應為844元（計算式：137,587元
÷（30+31+31+28+31+12）日=844元），月平均工資為25,
320元（計算式：844元×30日=25,320元）。

(三)伊之請求金額如下：

- 1.伊每月平均工資25,320元，101年5月至106年4月上訴人公司短付工資572,832元（以不足基本工資之數額計算），其中101年5月至106年3月為564,428元，係上訴人公司所不爭執，至106年4月伊雖未出勤，然係因上訴人公司告知如不滿意就不要來上班，故被上訴人無補服勞務義務而仍得請求薪資8,404元（計算式：法定最低薪資21,009元×12日/30日=8,404元】。
- 2.資遣費77,437元：伊自100年3月受僱於上訴人公司，106年4月12日依據勞基法第14條之規定終止勞動契約，伊之工作年資共計6年2個月，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）計算結果，上訴人公司應給付伊資遣費為78,070元，惟伊僅先請求77,437元。
- 3.預告工資25,320元：
勞基法第16條規定雇主終止勞動契約，應給付員工預告期間工資，且未排除員工因雇主違反勞動契約或勞工法令而終止勞動契約對該條文之適用，是伊年資超過3年以上，自得請求30日之預告工資25,320元。
- 4.應休未休工資：伊自100年3月起任職上訴人公司，惟上訴人公司均未曾依法提供特休假，伊依法得請求雇主按未休之日數（即101、102年各7日，103、104年各10日，105年14日，106年15日）發給工資，共計59,572元。
- 5.因上訴人公司未為伊投保勞保而無法請領之老年一次金145,817元：伊向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）請領老年一次金給付，惟因上訴人公司未依法投保致金額不足，倘其於100年3月起即依法為伊按照依法應受領之薪資投保勞工保險，則伊保險年資合計應為9年又79日，離職當月起最後36個月之平均月投保薪資為19,821元，故至106年4月12日伊本可

領得181,759元之老年一次金給付，然因上訴人公司未依法投保，故僅可請領35,942元，伊實際領取36,826元，兩者差額為145,817元。

6. 因上訴人公司未為伊投保勞保而無法請領之失業給付，倘上訴人依法定最低工資替伊加入就業保險，伊至少可領得失業給付130,257元。

(四) 又上訴人公司未依法給付足額工資，未依法為伊提撥足額勞保、健保等社會保險，未依法為伊提撥足額退休金等違反勞動契約及勞工法令之行為，致使伊受有前揭之損害，顯已損害伊之權益，且上訴人公司上開違法行為乃繼續進行，並無停止，是以伊自持續有終止勞動契約之形成權，於106年4月12日向上訴人公司表示終止之意思表示到達時，仍無逾越30日之除斥期間。

(五) 上訴人張葦禎為上訴人公司之負責人，於執行公司業務時，有反勞動法令、健保法令行為，侵害被上訴人權益，自應依公司法第23條與上訴人公司負連帶賠償責任。

(六) 於原審並聲明：1. 上訴人等應連帶給付被上訴人1,011,335元，及自起訴狀繕本送達時起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。2. 被上訴人願供擔保，請准宣告假執行（原審判決上訴人全志公司應給付701,437元本息，全志公司應與張葦禎連帶給付256,562元本息，並駁回其餘之訴，被上訴人未就敗訴部分提起上訴，該部分業已確定，本件不再論述）。

二、上訴人則以：

(一) 上訴人公司主要業務為包、袋之製造業者，被上訴人所從事之職務原應具備使用縫紉機之技能，以將包、袋縫製完成，並依其完成之數量按件計酬，惟被上訴人前來應徵時，表示不會使用縫紉機，故協議讓被上訴人從事包、袋製作品之修剪線頭工作，並按件計酬。詎依被上訴人每日完成數量計算報酬，一天之所得尚不足200元，上訴人公司原以其不符人力需求為由不予聘用，係經被上訴人央求後始與被上訴人商

量，不採按件計酬方式，而以時薪50元、日薪400元聘用被上訴人，被上訴人亦稱其為節省上訴人公司支出，自願放棄投保勞工保險及全民健康保險，並簽立自願放棄勞保切結書予上訴人公司。

(二)被上訴人主張以勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，自有同法第14條第2項應自知悉其情形之日起30內為之除斥期間適用，然被上訴人自承上訴人公司於「103年3月」聘僱被上訴人之初，雖覺上訴人公司給付薪資之標準不妥而仍屈就，即被上訴人自103年03月服勞務後受領薪資時，即知悉上訴人公司有違反勞動契約或勞工法令等情，被上訴人嗣後並於上訴人公司「105年12月31日」張貼公告時，認為上訴人公司將依勞基法相關規定給付薪資等費用，是被上訴人至遲於105年12月31日亦已知悉上訴人公司有相關違反勞動契約或勞工法令之情形，惟卻遲至106年4月11日始以存證信函終止兩造間之勞動契約，實已逾越勞基法第14條第2項應自知悉其情形之日起30日內為之除斥期間規定。

(三)被上訴人於上訴人公司收受存證信函即106年4月12日後，迄今未提供勞務，且觀諸被上訴人之主張，被上訴人亦無返回任職之意願，被上訴人以存證信函終止兩造間勞動契約之意思表示，固已逾越勞基法第14條第2項應自知悉其情形之日起30日內為之除斥期間，惟仍生「終止」勞動關係之效果，解釋上應將被迫辭職轉換為「自請辭職」，即兩造間之勞動契約關係因被上訴人自請離職，於000年00月00日生終止之效力。

(四)對被上訴人主張之各項請求說明如下：

- 1.被上訴人僅得請求短缺工資為564,428元：對於被上訴人所主張101年5月至106年4月工資計算方式無意見，惟被上訴人得請求之短缺工資僅為564,428元。
- 2.不得請求特別休假未休之薪資：被上訴人並未舉證證明曾於101年2月28日後，向上訴人公司申請特別休假遭拒之事實，亦未提出特休申請，並無證據證明係可歸責於上訴人公司之

01 事由。

02 3. 資遣費部分：

03 被上訴人以存證信函終止兩造間之勞動契約，已逾越勞基法
04 第14條第2項應自知悉其情形之日起30日內為之除斥期間，
05 屬自請離職，被上訴人既為自請離職，兩造間之勞動契約終
06 止並非基於被上訴人依前揭規定終止所致，被上訴人自不得
07 請求資遣費77,437元。

08 4. 老年一次金給付145,817元部分：被上訴人既出具自願放棄
09 勞保切結書，且說明已在他處加入勞保、健保，故而上訴人
10 公司無法為其辦理加保，被上訴人出具切結書在先，卻又請
11 上訴人公司求賠償損失，應屬權利濫用或違反誠信原則。

12 5. 失業給付130,257元部分：被上訴人係自請離職，兩造間勞
13 動契約並非因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條
14 規定而終止，此情即不符合就業保險法第11條所定非自願離
15 職要件；又就業保險法第11條規定之失業給付，需符合申請
16 人具有工作能力及繼續工作意願，並向就業服務機構辦理求
17 職登記之要件，被上訴人是否具有有工作能力已有疑慮，且
18 被上訴人符合法定退休年齡，且申請請領退休給付，被上訴
19 人請求賠償所受無法請領失業給付130,257元為無理由。

20 (五) 上訴人張葦禎固為上訴人負責人，惟兩造間之糾紛為勞動契
21 約之效力認定問題，是公司內部事項之爭議，非屬公司業務
22 之執行，況上訴人公司縱未依系爭勞動契約約定及勞基法規
23 定而為給付，亦屬債務不履行之問題，核與公司法第23條第
24 2項規定之違反法令致他人受有損害之要件不符，自不負與
25 上訴人公司連帶賠償責任。

26 (六) 於原審聲明：1. 被上訴人之訴及其假執行聲請均駁回。2. 如
27 受不利判決，願供擔保請為免假執行宣告。

28 三、原審判決上訴人全志公司應給付被上訴人701,437元，及自
29 106年8月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。上
30 訴人全志公司及張葦禎應連帶給付被上訴人256,562元，及
31 自106年8月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

01 被上訴人其餘之訴及假執行之聲請均駁回。並依兩造所陳，
02 以供擔保為條件之假執行及免為假執行宣告。被上訴人就敗
03 訴部分未提起上訴，該部分業已確定。兩造聲明如下，上訴
04 人上訴聲明：(1)原判決不利部分廢棄。(2)上廢棄部分，被上
05 訴人於第一審之訴及假執行均駁回。被上訴人答辯聲明：駁
06 回上訴。兩造於本院補充陳述略以：

07 (一)上訴人部分：被上訴人以原證8存證信函終止兩造勞動契約
08 ，已逾30日除斥期間，故係自請離職，其至遲於105年12月
09 31日知悉上訴人有違反勞動契及勞工法令之情形，卻遲至
10 106年4月11日以該存證信函終止契約，已逾除斥期間。惟仍
11 生終止勞動關係之效果，解釋上應將被迫辭職轉換為自請辭
12 職，於000年0月00日生終止之效力。被上訴人卻自任職日起
13 第一年即計算特別休假，實與法不合。勞工應休而未休之特
14 別休假，除勞工係在雇主特別要求下而未休，上訴人並無可
15 歸責事由拒絕勞工休假，被上訴人不得請求特別休假未休之
16 薪資。被上訴人既出具切結書在先，自不得請求上訴人賠償
17 損失；就被上訴人請求老年一次金差額部分，應再扣除被上
18 訴人因自願放棄勞保而受有免給付勞保自負額23,200元之利
19 益。況已領取勞工保險老年給付者，不得續領取失業給付等
20 語。

21 (二)被上訴人部分：雇主若繼續有違反勞動契約或勞工法令，致
22 有害勞工權益時，勞工終止權仍繼續發生，是伊終止兩造勞
23 動契約，並未逾除斥期間，上訴人仍應給付資遣費。切結書
24 因違反強行規定而無效，上訴人應連帶給付無法請領老年一
25 次金差額之損失。勞工委員會函所適用事實情況與本件並不
26 相同等語。

27 四、兩造不爭執事項（見本院卷第59頁背面、原審卷第124頁反
28 面）：

29 (一)被上訴人自100年3月1日任職於上訴人公司，嗣於106年4月
30 11日以存證信函終止本件勞動契約，經上訴人公司於同年4
31 月12日收受；被上訴人於106年3月16日至106年4月12日並未

01 提供勞務。

02 (二)兩造同意被上訴人每月平均工資為25,320元。

03 (三)被上訴人曾簽立由上訴人提供之「自願放棄勞保切結書」(

04 下稱系爭切結書，見原審卷第97頁)。

05 (四)兩造對於被上訴人提出之101年5月至106年4月短付工資之計

06 算方式無意見。

07 五、本院判斷之理由：

08 本件兩造爭執事項在於：(一)被上訴人終止勞動契約有無逾30日

09 之除斥期間？被上訴人是否非自願離職？(二)被上訴人簽具同意

10 書放棄投保勞工保險，上訴人公司因而未替被上訴人投保，該

11 同意書是否違反強行規定而無效？(三)本件被上訴人所受老年一

12 次金差額損害，應否扣除免付勞保投保自付金額，而有損益相

13 抵之適用？茲分述如下：

14 (一)被上訴人終止勞動契約有無逾30日之除斥期間？被上訴人是

15 否非自願離職？

16 1.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇

17 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞

18 工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之

19 日起，30日內為之」，勞基法第14條第1項第6款、第2項定

20 有明文。

21 2.查上訴人公司對於被上訴人所主張101年5月至106年4月短付

22 工資之計算方式並不爭執，即知上訴人給付之工資數額，確

23 有低於基本工資情事，被上訴人即以此為由，於106年4月11

24 日以外埔郵局第9號存證信函為終止勞動契約之意思表示(

25 見原審卷第30-31頁)。上訴人雖以被上訴人所為終止已逾

26 前揭勞基法第14條第2項30日之除斥期間，屬自請離職為辯

27 ，惟勞基法第14條第2項規定勞工依前項第6款規定終止勞動

28 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事

29 法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性

30 之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於

31 知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行

01 使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞動
02 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止
03 契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約
04 之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權。查上訴人公司
05 於被上訴人終止勞動契約之前30日內仍有違反勞工法令短付
06 工資之行為及未依法投保勞工保險情事，是被上訴人終止兩
07 造間之勞動契約即未逾勞基法第14條第2項所定30日之除斥
08 期間。

09 3. 準此，被上訴人基於勞基法第14條第1項第6款及第2項規定
10 以上揭存證信函為終止勞動契約之意思表示，自屬有效且
11 為合法，上訴人違反勞基法及勞工法令，被上訴人之離職並
12 非自願離職。

13 (二) 被上訴人簽具同意書放棄投保勞工保險，上訴人公司因而未
14 替被上訴人投保，該同意書是否違反強行規定而無效？

15 1. 按年滿15歲以上，65歲以下之受僱於僱用5人以上公司、行
16 號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，
17 全部參加勞工保險為被保險人。投保單位違反本條例規定，
18 未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加
19 保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍
20 罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定
21 之給付標準賠償之。勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條
22 第1項第2款、第72條第1項分別定有明文。查上訴人公司對
23 於其依前揭規定，應為勞工辦理投保勞保手續，惟並未為被
24 上訴人投保一情，並無爭執，然辯稱：被上訴人自稱在他處
25 加入勞、健保，並曾簽署系爭切結書，因信任被上訴人所述
26 而未投保等語；惟為被上訴人所否認，上訴人所為即難認合
27 法。

28 2. 又按勞工保險乃屬強制保險，雇主不得以任何事由拒絕為員
29 工加保，亦不得徒以勞工先前業已以其他名義加保而免除其
30 應予加保之義務，最高法院86年度台上字第947號判決意旨
31 參照。故知勞工保險強制保險，參加與否非取決於受僱人之

01 意願，縱受僱人不願參加，僱傭人仍有為其投保之義務，自
02 不能以勞工簽具切結書以規避其責任，是被上訴人雖簽署系
03 爭切結書，因切結書內容違反強制規定而無效，何況系爭切
04 結書係以打字方式記載，由上訴人公司提供，亦未記載切結
05 日期，且被上訴人最後1次勞保紀錄，係99年12月10日自捷
06 林科技股份有限公司退保，此後無其他投保資料，有勞工保
07 險被保險人投保資料表可稽（見原審卷第15頁）。從而，上
08 訴人公司所辯，自屬無據，該同意書為無效，其依法就被上
09 訴人之任職有加保勞保之義務，自不得因勞工同意而未替其
10 投保之舉，謂係合法，被上訴人亦無有權利濫用或違反誠信
11 原則情事。

12 (三) 本件被上訴人所受老年一次金差額損害，應否扣除免付勞保
13 投保自付金額，而有損益相抵之適用？

14 按「勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6
15 條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被
16 保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保
17 單位負擔百分之70，其餘百分之10，由中央政府補助；職業
18 災害保險費全部由投保單位負擔。」勞保條例第15條第1款
19 定有明文。上訴人雖主張老年一次金差額應扣除免負勞保自
20 負額23,200元部分等語，惟依前揭條例規定因該自負乃係被
21 上訴人應繳納予勞保局，僅係由雇主代墊轉付，並非繳納予
22 雇主即上訴人，自無應予扣除此免付自負額而有損益相抵之
23 情形，且勞保局在給付老年一次金予勞工時，均未曾扣除勞
24 保自負額，雇主因其自身未依法加保勞保致勞工發生損害，
25 其違法在先，自不得主張再將自負額扣除。

26 (四) 被上訴人請求之各項金額是否有理由？（確定部分不再論述
27 ）

28 1. 被上訴人請求上訴人公司給付自101年5月至106年3月短付工
29 資564,428元部分：

30 (1) 按「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬。」「工資由勞雇雙
31 方議定之，但不得低於基本工資。」，勞基法第2條第3款、

第21條第1項分別定有明文；故勞雇雙方基於契約自由原則
議定之工資，如未低於基本工資，即無不許。

(2) 查上訴人公司對於被上訴人所主張101年5月至106年4月間依
基本工資計算而短付工資之計算方式並不爭執，惟對於106
年4月1日至同年月12日止之薪資8,404元主張扣除，被上訴
人固以上訴人公司違反勞基法規定為由，於106年4月11日寄
發存證信函終止兩造之勞動契約，經上訴人公司於同年4月
12日收受，被上訴人雖稱因上訴人公司拒絕受領勞務所致等
語，然為上訴人所否認，被上訴人亦未提出證據證明，是上
訴人公司所辯應扣除106年4月1日至同年月12日止之薪資
8,404元一節，應屬有據。

(3) 據上，被上訴人請求上訴人公司給付101年5月至106年3月之
薪資564,428元（ $572,832 - 8,404 = 564,428$ ）部分為有理由
。

2. 被上訴人請求給付特別休假未休薪資部分：

(1) 查上訴人公司未否認被上訴人應有其主張之休假日數，僅辯
稱被上訴人未舉證證明其申請特別休假遭上訴人公司拒絕等
語，惟依勞基法第38條第1項、第4項勞工之特別休假，因年
度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資之規定，
雇主對於因契約終止而未休之日數應發給勞工工資，是被上
訴人主張依任職年度法定時薪計算被上訴人應休未休日數，
並請求給付薪資59,572元（計算式： $5,768 + 6,104 + 9,200$
 $+ 9,200 + 13,340 + 15,960 = 59,572$ ），為有理由。

3. 被上訴人請求上訴人給付資遣費部分：

兩造對於被上訴人之平均薪資為25,320元，並無爭執，而被
上訴人任職期間為100年3月1日至106年4月12日，依勞退條
例第12條規定，被上訴人得請求之資遣費為77,479元（計算
式： $25,320 \text{元} \times \langle 6 \times 1/2 + 43/365 \times 1/2 \rangle = 77,479 \text{元}$ ，元以
下四捨五入），從而，被上訴人請求77,437元，自屬有據。

4. 被上訴人請求因上訴人公司未投保勞保而無法請領之老年一
次金損失145,817元部分：

(1) 上訴人公司有依法替被上訴人加保勞保之義務，有如前述，被上訴人主張其因上訴人公司未為其投保勞保致投保年資短少而受有損害，為可採信。又被上訴人如自100年3月1日起以基本投保薪資參加勞工保險至106年3月30日止，保險年資為5年又324日，合併實際投保年資應為9年又66日（以9年3個月計），按其退保當月起前3年之平均月投保薪19,766元計算，發給9.25個月，應可申領老年給付182,836元（ $19,766 \text{元} \times 9.25 \text{個月}$ ），而勞保局業已發給老年給付36,826元，上情業據該局以107年5月25日保普老字第10760079570號函復在卷（見原審卷第156頁），是兩者之差額146,010元（ $182,836 - 36,826$ ），即為上訴人公司未依法為被上訴人投保勞保之損失，被上訴人請求其中145,817元，自屬合法有據。

5. 被上訴人請求失業給付損失部分：

(1) 被上訴人主張其因上訴人公司未為其投保勞保致其非自願離職後，無法請求失業給付一情，業據提出勞保局106年5月24日保普就字第10660082820號申請審議案意見書為證（見原審卷第66-67頁），堪認因上訴人公司未為被上訴人投保勞工保險，致其未能請領失業給付無訛，依就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第16條第1項、第38條第1項等規定，上訴人公司自應就被上訴人所受損害負賠償責任。

(2) 查被上訴人終止契約當月起6個月即105年10月至106年3月（106年4月無法請求給付薪資，已如前述）平均月投保薪資為20,509元（計算式： $\langle \langle 20,008 \text{元} \times 3 \rangle + \langle 21,009 \text{元} \times 3 \rangle \rangle \div 6 = 20,509 \text{元}$ ，元以下四捨五入），每月可領失業給付為12,305元（ $20,509 \times 60\%$ ），9個月之失業給付為110,745元，被上訴人於此範圍內之請求有理由，應予准許。

6. 被上訴人請求上訴人張葦禎與上訴人公司連帶給付部分：

(1) 按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23條

第2項定有明文。又上開規定係有關公司侵權行為能力之規定，公司負責人代表公司執行公司業務，為公司代表機關之行為，若構成侵權行為，即屬公司本身之侵權行為，法律為防止公司負責人濫用其權限致侵害公司之權益，並使受害人多獲賠償之機會，乃令公司負責人與公司連帶負賠償之責（最高法院84年度台上字第1532號判決意旨參照）。是以，上訴人張葦禎既為上訴人公司之負責人，倘其於執行業務時，有違反法令致他人受有損害之情事，即應與上訴人公司負連帶賠償之責。

- (2) 查上訴人公司自被上訴人任職後未依法為被上訴人投保勞保，以致被上訴人受有損害，故被上訴人依勞保條例第72條第1項、就業保險法之規定，請求上訴人公司賠償145,817元、110,745元（合計256,562元）等情，前已詳述，而揆諸上開情節，衡情均應屬上訴人張葦禎執行公司業務之範疇，則依前開規定及說明，上訴人張葦禎自應與上訴人公司就上開賠償，負連帶給付之責。至被上訴人請求上訴人公司給付薪資及資遣費、特休未休薪資部分，則係上訴人公司與被上訴人間勞動契約關係所生之給付權利義務，非屬上訴人張葦禎執行業務因違反法令所致生之損害，是被上訴人就此部分，亦請求上訴人張葦禎負連帶賠償責任，即無從准許。

六、綜上所述，本件被上訴人主張上訴人違反勞基法及勞工法令為可採，上訴人所辯均為無可取。是被上訴人請求1.上訴人公司給付薪資564,428元、應休未休工資59,572元及資遣費77,437元，合計701,437元（ $564,428 + 59,572 + 77,437 = 701,437$ ），及自106年8月5日起（見原審卷第78頁）至清償日止，按年息5%計算之利息。2.上訴人公司及張葦禎連帶給付256,562元，及自106年8月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審並依兩造所陳以供擔保為條件之假執行、免為假執行宣告，核無不合。是則原審判命上訴人如數給付，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，核與
02 判決無影響，毋庸一一論列，併此敘明。

03 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
04 、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

05 中 華 民 國 108 年 4 月 17 日

06 勞工法庭 審判長法官 陳賢慧

07 法官 黃綵君

08 法官 王重吉

09 以上正本係照原本作成。

10 不得上訴。

11 書記官 林玉惠

12 中 華 民 國 108 年 4 月 17 日