臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第117號

原　　告　徐儷今
訴訟代理人　謝勝合律師
　　杜海容律師
複　代理人　岳忠樺律師
被　　告　其祥食品有限公司
法定代理人　謝文額
訴訟代理人　蘇文斌律師
　　鄭方穎律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國108年5月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟捌佰肆拾元，及自民國一百零七年十一月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔二十分之一，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬肆仟捌佰肆拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但擴張或縮減應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、7款、同條第2項分別定有明文。查原告起訴時原主張給付資遣費、特休補償金、全勤獎金及非自願離職證明書等，而聲明請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）5萬9000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。㈡被告應發給原告非自願離職書（見臺

灣橋頭地方法院107年度補字第139號卷第9至15頁）。嗣於107年11月19日（本院收狀日）以民事追加暨更正聲明狀，追加請求產假全勤獎金、延時津貼、精神慰撫金等，並變更聲明為：㈠被告應給付原告36萬5840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。㈡被告應發給原告非自願離職書（見本院卷第56至58頁）。被告就原告前揭訴之聲明之追加無異議，而為本案之言詞辯論（見本院卷第81頁），核與民事訴訟法第255條第2項規定相符，應予准許。又原告再於108年1月14日言詞辯論期日，就終止兩造勞動契約之事由追加勞基法第14條第1項第5款之事由，雖被告不同意追加，然原告既已主張被告未給付特休補償金、全勤獎金等情，則應認不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，而應予准許。再原告再於108年3月14日言詞辯論期日就前開聲明之遲延利息起算日縮減為：自民事追加暨更正狀繕本送達翌日起算（見本院卷第93頁），核與民事訴訟法第255條第1項第2款規定相符，亦應予准許。末原告於108年3月14日言詞辯論期日，就精神慰撫金之請求，增列民法第184條第2項為請求權基礎，並於108年4月29日（本院收狀日）具狀就精神慰撫金之請求，表明請求權基礎為民法第184條第1項前段、第184條第2項、第195條第1項，並請擇一為有理由之判決（見本院卷第123頁），被告雖以訴訟標的變更，而不同意前述原告增列民法第184條第2項為請求權基礎，然原告既為擇一請求，則此一請求權基礎之變更，並不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，參諸民事訴訟法第255條第1項第7款規定，應予准許，合先敘明。

乙、實體部分：

壹、原告起訴主張：

(一)原告自民國102年5月29日起任職於被告公司，原係擔任會計職務，於104年1月起轉任為文書管理人員，月薪為新臺幣（下同）2萬4000元。106年2月間，被告曾要求原告於下午時段支援公司工廠包裝部之包裝工作；復於106年2月27日要求

原告讓出座位，供下月新進人員使用，原告乃收拾工作物品遷至新座位，惟當時被告並未表示要調動原告職務。其後歷經數天假日及特休假，原告於同年3月6日返回被告公司上班時，赫然發現其桌上物品均遭清空，原工作內容亦已由其他被告員工接手，且遭告知於即日起調職至被告公司工廠從事生產工作，雖經原告當場表示因身體有傷，無法勝任生產工作且拒絕調職，惟被告仍執意將原告調職，未料原告翌日（即同年3月7日）上班時即舊傷復發，為此於同年3月8日向被告請假半日就醫，並於同年3月9日向被告申請育嬰假至同年6月30日，經被告同意。原告於106年6月8日致電被告公司，詢問復職後是否回任原職即文書管理工作，惟遭回覆屆時需至工廠從事生產工作。查被告於新聘員工後，未能為原告安置適當工作或依法資遣，反而無預警調動原告職務；又原告自任職被告公司以來，係從事會計、文書管理工作，雖曾於106年2月間下午時段支援包裝工作，惟原告對於包裝工作並未適應良好，且常遭被告口頭威脅如動作不快一點，即將原告調到工廠生產部門等語，況包裝部門與生產部門為二個不相同之部門，原告對生產部門之作業方式並不熟稔，被告未經原告同意，逕自將原告調至生產部門工作，且調動後職務之工作內容為原告體能及技術無法勝任，顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定調動原則，構成勞基法第14條第1項第6款規定之終止事由；又被告有未給付特休工資、全勤工資、延時工資等勞基法第14條第1項第5、6款規定之終止事由。原告以被告公司調職不合法為由，於106年6月16日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解並請求資遣費；同年6月29日調解當日，原告復當場以被告違反勞動基準法第10條之1規定，通知被告依同法第14條第1項6款規定終止勞動契約，並於本件起訴後，再以被告未給付特休工資、全勤工資等事由，依勞基法第14條第1項5款規定終止勞動契約。

(二)原告請求被告給付原告下列各項金額：

1.資遣費：

查兩造間勞動契約既經原告於106年6月29日依法終止，爰依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費。又原告任職期間為102年5月29日至106年6月29日，年資共4年1月，離職前6個月之平均薪資為2萬4000元，故原告得請求被告給付之資遣費金額合計4萬9000元【計算式：2萬4000元x（ 4+1/12）x 1/2＝4萬9000元，小數點以下四捨五入】。

2.特休補償金：

原告於勞動契約終止前1年，依勞基法第38條第1項第4款規定，應有14日特別休假，而原告已請休4日（即106年3月1日至同年3月4日），尚餘10日未休，爰依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假10日未休之工資，合計8000元（計算式：2萬4000元÷ 30日x 10日＝8000元）。

3.全勤獎金：

原告於105年8月31日曾因子女突患疾病需就醫，而向被告請家庭照顧假1日（原係欲請年假即特別休假，惟因被告規定中秋節前不得請年假，故而改為家庭照顧假），詎被告卻據此扣除原告當月之全勤獎金，已違反性別工作平等法第20條第1項、第21條規定；又縱認原告係請年假（即特別休假），惟參照內政部74台內勞字第317449號函釋意旨，及被告公司規定，被告亦不得扣除原告全勤獎金，爰請求被告給付該月全勤獎金2000元。

4.產假全勤獎金：

原告於000年0月00日生產，原告自該日起請產假2個月，惟卻被違法扣除6月全勤獎金1000元、7月全勤獎金2000元，故原告請求被告給付產假全勤獎金共3000元。

5.延時津貼：

查原告每月薪資均包含延時津貼2453元，此項延時津貼為被告公司為少報員工勞健保所列名目，仍屬薪資之一部，原告於103年6月之延時津貼僅為1066元、103年7月之延時津貼為

0元，被告短少給付103年6月薪資1387元，103年7月薪資2453元，故被告應給付原告短少薪資3840元。

6.精神慰撫金：

原告主張伊因舊疾無法適應工作，遭被告公司主管不斷口頭威脅若不動作快一點，即將原告調到工廠生產部門，後更違法將原告調到生產部門從事生產工作，致原告工作精神壓力過大，常於夜間失眠需求助精神科醫師，後又主張被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工作時身心健康受到侵害，更違法調動原告，導致原告舊疾復發，受腰（部）脊椎（腰椎）與骨盆未明示部位的扭傷及拉傷，需請假就醫並休養，故請求依民法第184條第1項前段、第184條第2項、第195條第1項，並請擇一為有理由之判決被告給付原告精神慰撫金30萬元。

7.請求被告發給記載為非自願離職之服務證明書：

末查，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，屬就業保險法第11條第3項規定所指非自願離職之情形，爰依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給記載為非自願離職之服務證明書等語。

(三)爰依兩造勞動契約及勞基法第14條第1項第5、6款、第4項、同法第38條第1項、同法第22條第2項、民法第184條第1項前段、第184條第2項、第195條第1項等規定，起訴請求，並聲明：1.被告應給付原告36萬5840元，及自民事追加暨更正狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應發給原告非自願離職書。3.第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告則以：

被告於106年2月起，請原告先於下午時段支援包裝工作，因原告對包裝工作適應良好，被告乃向原告表示日後將使其調往工廠從事包裝工作，並於同年2月27日正式通知原告調動單位至包裝部門，於同年3月6日辦理交接，並無移動原告座位桌上物品，且原告就上開調動並未表示拒絕，亦不曾向被

告反應有不適任生產工作之情。原告所述被告於106年2月27日要求其讓出座位以供下月新進人員使用，及其於106年3月6日上班時，桌上物品均遭清空，原工作內容亦已由其他被告員工接手，並遭告知於即日起調職至被告公司工廠從事生產工作，經其當場表示拒絕調動等情，均與事實不符。被告並非無預警調動原告職務，且所有調動行為係經原告同意。退步言之，縱認原告確實曾拒絕調動，惟被告將原告調往生產部門，係因生產部門有人力需求，又考量原告嫻熟工廠作業方式，如為包裝工作可減少摸索時間，並無其他原因。再者，工廠包裝工作並無技術性，且工作環境良好、有適當休息時間，為任何人均可從事，並無特殊體能要求。原告固曾於107年3月8日請假就醫，然無法確認就醫原因是否與其所謂「舊傷」或從事包裝工作有關。況原告調往生產部門，對其勞動條件並無變更，且工作地點仍在被告公司工廠而無變動。實則，被告所為調動行為，縱經原告拒絕，仍屬合法勞動指揮權之行使，原告主張依勞基法第10條之1、第14條第1項第6款規定終止勞動契約，及請求被告給付資遣費、特別休假工資及非給非自願離職證明書等，均無理由。復查，原告於105年8月31日並非請家庭照顧假，而係請年假，故被告依規定扣除全勤獎金。事後原告始改為請家庭照顧假，然當時距被告發放薪水已多日，且原告並未提出其子女發燒或就醫等符合家庭照顧事由之證明，無從佐證其所稱「小孩發燒在家照顧」等情事否屬實，況由原告平日從事勞動工作，可知其子女並非其親自照顧，而發燒亦不符合性別工作平等法所規定「預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故，需親自照顧」之要件，故原告請求被告返還當月全勤獎金，難認有據。又原告主張伊因舊疾無法適應工作，遭被告公司主管不斷口頭威脅云云，應屬子虛，原告依侵權行為請求慰撫金，原告應舉證證明之等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、兩造不爭執事項（見本院卷第94頁正反面）：

㈠原告自102年5月29日起任職於被告公司，原係擔任會計職務，於104年1月起轉任為文書管理人員。

㈡被告於106年2月間，曾要求原告於下午時段支援公司工廠包裝工作。

㈢原告因被告調動職務，於106年3月6日起至工廠之產線工作。

㈣原告106年3月8日向被告請假半日就醫，並於106年3月9日向被告申請育嬰假至同年6月30日，經被告同意。

㈤被告於106年6月8日經原告詢問時，告知原告復職後需至公司工廠的產線工作，不會回任原職務即文書管理工作。

㈥如認本件為違法調動，則被告構成勞基法法第14條第1項第6款規定事由，原告得終止勞動契約，且得請求被告給付資遣費。

㈦原告以被告公司調職不合法為由，於106年6月16日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解並請求資遣費；同年6月29日調解當日，原告復當場以被告違反勞動基準法第10條之1規定，通知被告依同法第14條第1項6款規定終止勞動契約。

㈧如原告得請求被告給付資遣費，其金額為4萬9000元。

㈨如認原告得請求被告給付特別休假未休之工資，其日數為10日，金額為8000元。

㈩原告於105年8月31日請假1日（原請年假，後改為家庭照顧假），被告因此自其當月薪資中扣除全勤獎金2000元。

肆、本件之判斷：

一、被告調動原告職務之行為，是否違反勞基法第10條之1規定，而得由原告依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約？

(一)原告主張被告違法調動云云，為被告堅決否認，並以前詞為辯。經查，按民法債篇第二章第七節僱傭，從第482條到489條有關僱傭的規定，其中第482條：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」據上述僱傭之定義可知，僱傭關係具有提供

勞務，具有從屬性之特徵，就從屬性而言，乃具有人格從屬，亦即：①受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，亦即，受僱人之忠誠性、服從性，於僱傭關係之受僱人對僱用人有服從指揮命令的義務、②受僱人親自履行，不得使用代理人、③受僱人至少在同時間內，不可同時提供勞務予不同之對象、④受僱人之工作場所、工作內容與職場紀律須受到約束；且具有經濟上從屬性，亦即，受僱人並不是為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。據此可知，於僱傭關係之下，原告對於被告公司具有從屬性。查原告自102年5月29日起任職於被告公司，原係擔任會計職務，於104年1月起轉任為文書管理人員；被告於106年2月間，曾要求原告於下午時段支援公司工廠包裝工作；原告因被告調動職務，於106年3月6日起至工廠之產線工作；原告106年3月8日向被告請假半日就醫，並於106年3月9日向被告申請育嬰假至同年6月30日，經被告同意；被告於106年6月8日經原告詢問時，告知原告復職後需至公司工廠的產線工作，不會回任原職務即文書管理工作等事實，為兩造所不爭執。又原告陳稱伊至公司工廠的產線工作內容為：伊到生產部門是當助手，有做擦盤子、備料之雜事，因為被告公司在包裝上有分內包裝與外包裝，伊之前在包裝的部門還是在做包裝的工作等語（見本院卷第94頁），則可知被告雖調動原告之職務，但該職務並無特殊體能之需求，亦無特殊技術要求，且工作地點並未相距遙遠，僅為整條產線之助手或包裝工作，揆諸前述僱傭關係提供勞務具有從屬性之特徵，則被告基於人力需求所為之勞動指揮行為，尚難認與勞基法第10條之1各款事由相符，故原告主張違法調動云云，無從憑採。

(二)從而，被告調動原告職務之行為，並未違反勞基法第10條之1規定，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為無依據，故原告據此請求被告給付資遣費4萬9000元，亦屬無據。

二、原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，有無理由？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文，參之勞動契約為繼續性契約，而勞動契約之終止，現行勞動基準法係採法定事由制，則勞基法第14條第1項第5款所稱「雇主不依勞動契約給付工作報酬」，亦應具有繼續性，倘僅為偶發性、一次性，則非屬該條款所稱之不依勞動契約給付工作報酬，始合於勞動契約之性質。查本件原告得請求被告給付特別休假未休之工資8000元、產假全勤獎金3000元、延時津貼3840元（詳如後述三、五、六），然而：①因106年度尚未年度終結，原告即對被告主張違法調動而終止兩造勞動契約，依此據以計算，被告應給付原告106年度特別休假未休之工資8000元，此並無繼續性，②又原告主張之產假全勤獎金3000元遭扣款，延時津貼3840元遭扣款，均發生在103年度，且無繼續性，況原告繼續在被告公司工作至106年度，均未以此主張終止勞動契約，則原告迄今方主張此事由，顯難採認。從而，原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，為無依據，故原告據此請求被告給付資遣費4萬9000元，亦屬無據。

三、原告得請求被告給付特別休假未休之工資8000元，理由如下：

原告主張伊於勞動契約終止前1年，依勞基法第38條第1項第4款規定，應有14日特別休假，而伊已請休4日（即106年3月1日至同年3月4日），尚餘10日未休，故依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假10日未休之工資等語，被告就原告此項請求辯稱原告終止兩造勞動契約不合法，故原告無從請求特休獎金等語（見本院卷第33頁），然參諸勞基法第38條第1項第4款規定係適用於「年度終結或契約終止」之情形，則雖原告以違法調動為由終止兩造勞動契約，為無依據，已如前述，然原告已於106年6月29日在勞工局調解時向

被告表示終止兩造勞動契約，則迄至106年度終結前，原告尚餘10日未休，被告就此部分並未否認，亦未依勞基法第38條第6項負舉證責任，則被告應依勞基法第38條第4項規定，給付原告8000元（計算式：2萬4000元÷ 30日x 10日＝8000元）。

四、原告不得請求被告給付105年8月全勤獎金2000元，理由如下：

查原告主張被告應給付原告105年8月全勤獎金2000元，為被告所否認，並以前詞為辯，原告就此固提出請假申請單影本1紙（見橋院補字卷第23頁）為證，但觀之該申請單於申請日期欄位係填具105年9月2日，請假日期卻為8月31日，且於假別欄位原勾選「年假」，又經塗改為「其他」，則原告以此主張其確實因小孩發燒而向被告請家庭照顧假1日云云，尚難採信，是被告辯稱係因年假而扣全勤等語，應可採認。又原告另稱該日為特休，亦不應扣全勤云云，然該日為中秋節期間，不得排定特休，則該日顯非未經雙方協商排定之特休，故原告此項主張，亦屬無據。

五、原告得請求被告給付產假全勤獎金3000元，理由如下：

按全勤獎金於女工產假期間仍應照發，此有內政部74台內勞字第315778號函（見本院卷第59頁）可考，原告主張伊於000年0月00日生產，原告自該日起請產假2個月，惟卻被違法扣除6月全勤獎金1000元、7月全勤獎金2000元，經原告提出戶口名簿、薪資單（見本院卷第60至68頁）為證，故原告請求被告給付產假全勤獎金共3000元，應屬有據。

六、原告得請求被告給付延時津貼3840元，理由如下：

查原告每月薪資均包含延時津貼2453元，此項延時津貼為被告公司為少報員工勞健保所列名目，仍屬薪資之一部，原告於103年6月之延時津貼僅為1066元、103年7月之延時津貼為0元，被告短少給付103年6月薪資1387元，103年7月薪資2453元，此經原告提出103年1月起至103年8月止之薪資單（見本院卷第61至68頁）可證，且未據被告舉證以否認原告之主

張，堪信原告請求被告應給付原告短少薪資3840元，應屬有據。

七、原告得否請求精神慰撫金30萬元？

(一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項前段、第184條第2項、第195條第1項分別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。而侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決要旨參照）。又侵權行為，須以故意或過失不法侵害他人之權利為要件。損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院著有17年上字第35號、19年上字第363號、48年台上字第481號判例可資參照）。本件被告否認原告有侵權行為損害賠償請求權，原告自應就其主張被告有故意或過失不法侵害原告權利之行為、被告有何違反保護他人之法律致生損害於原告，及被告之侵害行為與原告所受損害間有相當因果關係等有利於己之事實，負舉證之責。

(二)原告主張伊因舊疾無法適應工作，遭被告公司主管不斷口頭威脅若不動作快一點，即將原告調到工廠生產部門，後更違法將原告調到生產部門從事生產工作，致原告工作精神壓力過大，常於夜間失眠需求助精神科醫師，後又主張被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工作時身心健康受到侵

害，更違法調動原告，導致原告舊疾復發，受腰（部）脊椎（腰椎）與骨盆未明示部位的扭傷及拉傷，需請假就醫並休養等情，固提出長庚紀念醫院門診紀錄單2份、鳳山馬光中醫診所診斷證明書、106年3月薪資單、茂隆骨科醫院診斷證明書、免用統一發票收據等件（見本院卷第69頁、第90至91頁、第126至128頁）為證，然觀之原告健保就醫紀錄可知，原告於106年間僅在長庚紀念醫院就醫至106年7月17日，且次數僅有3次（見本院卷第100至106頁），參以原告提出之長庚紀念醫院門診紀錄單之內容僅為其自述就醫情節，此尚難遽認確有罹患何種精神疾患，另原告雖主張被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工作時身心健康受到侵害，更違法調動原告，導致原告舊疾復發，受腰（部）脊椎（腰椎）與骨盆未明示部位的扭傷及拉傷，需請假就醫並休養云云，但原告提出之鳳山馬光中醫診所診斷證明書、茂隆骨科醫院診斷證明書均未於病名或診斷欄位、醫囑欄位記載係因原告工作時所造成，另原告所提出之免用統一發票收據為記載「推拿」之收據，衡諸前往推拿之原因眾多，育嬰或從事家務亦會有前往推拿之情，則顯難為原告主張之佐證，又依106年3月薪資單雖可知原告於106年3月間請病假，但此僅能證明該月份原告有病假之事實，但仍無從證明原告係因什麼病而請假，況原告自承伊到生產部門是當助手，有做擦盤子、備料之雜事，因為被告公司在包裝上有分內包裝與外包裝，伊之前在包裝的部門還是在做包裝的工作等語（見本院卷第94頁），則縱使被告調動原告工作內容，衡諸該項工作內容，尚難遽認導致原告舊疾復發一事屬實，故顯難認為係屬被告違反職業安全衛生法規定，未防止員工在工作時身心健康受到侵害，綜上，原告主張均與民法第184條第1項前段、第184條第2項、第195條第1項之規定不符，故原告請求被告給付原告精神慰撫金30萬元，為無理由。

八、原告得否請求被告發給非自願離職證明書？

按勞動基準法第19條規定，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。勞動契約經勞工合法終止後，勞工固得請求公司發給服務證明書，惟該條規定雇主有發給服務證明書之義務，並不限於何種情形之離職，雇主均負有發給義務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其工作經驗。查被告調動原告職務之行為，並未違反勞基法第10條之1規定，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為無依據；又原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，亦無依據（詳如前述一、二之說明），而原告主張於106年6月29日調解當日，已當場通知被告兩造終止勞動契約，則依勞基法第19條規定發給之服務證明書，顯無從記載離職原因為「非自願」，則原告此項請求，並無依據。

九、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第38條第1項、同法第22條第2項等規定，請求被告給付原告1萬4840元，及自民事追加暨更正狀繕本送達翌日即107年11月29日（見本院卷第70頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

十、本判決主文第1項係命給付金額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，原告就此陳明願供擔保聲請准予假執行，僅係促使本院為上開職權發動，爰不另為准駁。另依同法第392條第2項規定，依被告聲請宣告被告如預供擔保，得免為假執行如主文第5、6項所示。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應予以駁回。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘主張舉證及攻擊防禦方法，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明。

十二、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79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　　5　　月　　16　　日

民事第七庭法　官　黃顗雯

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　　5　　月　　16　　日

書記官　江俐陵