

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第12號

原告 羅嘉琪
訴訟代理人 林泓帆律師（法扶律師）
被告 國立嘉義大學

法定代理人 林翰謙
訴訟代理人 陳偉仁律師
陳明律師

上列當事人間確認僱傭關係(含併請求給付工資)事件，本院於民國114年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）130,606元，暨其中36,964元、36,964元、36,964元、19,714元，各自民國111年9月1日、10月1日、11月1日、12月1日起均至清償日止，皆按年息百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之6，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以130,606元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張

- 一、原告自民國96年12月起任職於被告處擔任行政人員，108年起，與被告有刑事官司及行政霸凌等情事導致精神疾病，於109年11月12日上班途中發生車禍，被告准予公傷假至111年12月4日，詎被告於111年11月17日逕以「原告無正當理由繼續曠工達3日」為由終止兩造間僱用契約。
- 二、然原告曾分別於111年8月17日、9月1日、9月26日、11月11日有以電子郵件向被告合法請假。原告於111年11月14日至同年11月16日雖未去上班，但有以電子郵件向被告請假，且係為配合被告要求至醫院做後續心理鑑定和復工計畫，被告

01 卻於原告就醫評估中即逕自發文指原告曠職，且原告之職災
02 認定尚在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）送審作業中，原
03 告不論以學校系統請假或以電話、電子郵件告知延長請假，
04 被告均未核可或回覆，後來原告於111年12月14日操作時因
05 遭被告停權而無法登入系統請假，故於勞保局認定結果出來
06 前，被告以原告曠職而將原告解職，並無理由。

07 三、嗣經勞資爭議調解未能獲致協議，原告爰請求確認兩造間僱
08 傭關係存在，且被告自111年8月1日起即未依約按月給付薪
09 資37,000元予原告，故請求被告應按月如數給付薪資予原
10 告，並請求給付如附表所示年終獎金、薪水晉級差額、加班
11 費等金額。

12 四、並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自111年8月
13 1日起至原告復職日止，按月給付原告37,000元暨自各該月
14 之次月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
15 (三)被告給付原告131,000元，暨自起訴狀送達翌日起至清償
16 日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)前二項聲明，願
17 供擔保，請准宣告假執行。(五)訴訟費用由被告負擔。

18 貳、被告答辯聲明

19 一、僱傭關係是否存在及請求薪資部分

20 (一)原告未依規定請假並完備請假程序，於111年11月14日至同
21 年11月16日無故連續曠工3日，被告依勞基法第12條第1項第
22 6款、被告專案員工工作規則（下稱工作規則）第19條第1項
23 第5款規定，於111年11月17日終止兩造勞動契約。

24 (二)原告車禍後自109年11月12日至110年1月11日請假，於110年
25 1月11日回復上班後，被告僅核准原告於110年1月12日至110
26 年9月8日「半日」公傷假，然原告自110年4月9日起即未至
27 被告學校上班，且亦未依校內請假程序請假及提出相關證明
28 。嗣兩造於110年10月27日行勞資爭議調解，該次調解內容
29 約定原告應「前往職業醫學科進行職業災害、職業病認定及
30 復工計畫」，然原告迄未遵期提出。

31 (三)原告另主張其因工作造成之心理壓力為職業災害云云，惟依

01 勞保局113年1月3日保職傷字第11260354730號函，已敘明原
02 告並未達工作壓力相關引起之精神病認定參考指引之標準，
03 應屬一般疾病，就原告聲請職業病傷病給付核定不予給付等
04 語，足見勞保局認定原告所患為一般疾病，並非職業病。

05 (四)是以，原告未遵期提出職業病認定之證明及復工計畫，亦未
06 依請假程序請假，被告以原告連續曠職3日為由終止勞動契
07 約，自屬合法。原告請求確認僱傭關係及給付薪資部分，為
08 無理由。

09 二、年終獎金部分

10 被告已依規定按原告應領金額，發給原告110年度之年終工
11 作獎金17,770元。嗣被告於111年11月17日終止兩造間之僱
12 用契約，原告非屬111年度獎金發給對象，被告自無庸給付
13 原告111年度年終工作獎金。況原告迄今未提出其得請領年
14 終獎金之依據，其主張無理由。

15 三、薪水晉級差額部分

16 原告109年年終考評經評核為貳等（79分），110年年終考評
17 經主管初評及被告專案人員甄審及考評委員會複評考列貳等
18 （72分），依被告進用契僱人員及專案工作人員實施要點第
19 10點第2、3項規定不予晉級，自無薪資晉級差額須補發，原
20 告上開主張洵無可採。

21 四、加班費部分

22 原告一再主張其可請假云云，然又主張有加班，已有矛盾，
23 況且原告亦自認110年4月9日起已完全未到班等語，足見原
24 告此部分主張，洵無足採。

25 五、並聲明：如主文所示。

26 參、本件整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點（見本院卷二第
27 64至66頁）

28 一、兩造不爭執之事項：

29 (一)原告自96年受僱被告擔任行政人員，109年11月12日因上下
30 班交通事故，受有左鎖骨骨折、左第四、五肋骨骨折、左耳
31 輕微裂傷。

01 (二)原告交通事故後，被告核准原告公傷假如下：

02 ①109年11月12日至110年1月11日，核准全日公傷假（被證1
03 7），原告於110年1月12日起回復上班。

04 ②110年1月12日至110年3月8日，核准半日公傷假（被證18）。

05 ③110年3月9日至110年6月8日，核准半日公傷假。被告於110
06 年4月19日函請原告依差勤管理規定辦理請假（被證19、2
07 0）。

08 ④110年6月9日至110年9月8日，核准半日公傷假，並敘明應依
09 規定請假（被證21）。原告上簽請准該段期間全日公假，但
10 被告未准，仍維持半日公假（被證22）。

11 (三)原告自110年4月9日起迄111年11月16日止均未到班。

12 (四)原告110年每月薪資35,540元，111年每月薪資36,964元，被
13 告給付原告薪水至111年7月31日為止。

14 (五)兩造前後三次於嘉義市政府進行勞資爭議調解如下：

15 (1)調解日期110年10月27日(申請日期110年9月30日)

16 勞方主張：110年4月9日開始請長假，但學校不准假，於
17 110年10月13日已據職業災害在門診進行職業
18 災害、職業病鑑定及復工計畫等語。

19 資方主張：勞方車禍復工後，陸續有給勞方半日工傷病
20 假至110年9月8日止，學校請勞方去申請職業
21 災害認定，但後續勞方未補齊相關資料等語
22 。

23 調解方案：1. 建請勞方前往職業醫學科進行職業災害、
24 職業病認定及復工計畫。
25 2. 建議資方針對勞方請求進行相關程序上協
26 助，切勿發生不利對待的情形發生。
27 3. 雙方互相達成共識進行和解。

28 調解結果：成立。

29 (2)調解日期111年9月14日(申請日期111年8月10日)

30 勞方主張：已按資方請求提供相關診斷證明，但資方未
31 回覆等語。

01 資方主張：自110年6月9日至同年9月8日已核准假別，惟
02 勞方未依規定完備請假程序，請勞方於今日
03 起兩週內完備請假程序。

04 勞方應依規定完備自110年9月9日起之請假程
05 序，並應備妥合法之相關證明文件，未有合
06 理證明文件之前應復工回校上班；若有相關
07 證明文件，於兩個月內補齊相關證明文件。
08 文件以職業醫學科復工評估診斷書為限，可
09 茲能證明確有無工作能力及限制工作能力等
10 相關證明報告。

11 調解結果：不成立。

12 (3)調解日期111年12月15日(申請日期111年12月1日)

13 勞方訴求：110年至111年假別認定；110年年終獎金未發
14 ；發函告知解僱，收到文時已過通知時效，主
15 張解僱無效等語。

16 資方主張：由於勞方遲未補相關證明，依勞基法第12條無
17 故曠職3日，於111年11月17日依法解僱。

18 調解結果：不成立。

19 (六)被告以111年11月17日嘉大人字第1119005668號函通知原告
20 ；111年11月14日至16日曠職3日，於111年11月17日終止僱
21 用契約。

22 (七)原告將相關資料送勞保局申請111年8月1日至111年9月21日
23 期間職業病傷病給付，經勞保局113年1月3日保職傷字第112
24 60354730號函覆略以：經送請職業醫學科及精神科專科醫師
25 審查....。綜合判斷，原告所患病未達工作壓力相關引起之
26 精神病認定參考指引標準，應屬一般疾病。故該局依據醫理
27 見解及相關資料重新審查結果，認定原告所請職業病傷病給
28 付，核定不予給付。

29 二、經兩造協議簡化之爭點：

30 (一)被告於111年11月17日終止兩造僱用契約，是否合法？

31 (二)原告請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

01 (三)原告請求被告給付自111年8月1日起至復職日止之薪資及利
02 息、年終獎金111,000元、薪水晉級差額10,000元、107年5
03 月15日至110年4月9日之加班費10,000元，有無理由？金額
04 若干？

05 肆、本院得心證之理由

06 一、原告請求確認僱傭關係存在部分無理由

07 (一)被告111年11月17日終止兩造勞動契約係屬合法

08 1.經查，原告109年11月12日因上下班交通事故後，被告核准
09 原告自109年11月12日至110年1月11日之全日公傷假，自110
10 年1月12日至110年3月8日之半日公傷假。嗣雖再核准原告自
11 110年3月9日至110年6月8日之半日公傷假，惟以110年4月19
12 日函請原告依差勤管理規定辦理請假。其後，被告另核准原
13 告自110年6月9日至110年9月8日之半日公傷假，惟簽呈中亦
14 敘明原告應依規定請假等事實，為兩造所不爭執，亦有上開
15 簽呈在卷可稽（見本院卷二第21至35頁），堪信屬實。由上
16 可知，原告車禍後，被告雖核准公傷假，然所核准自110年1
17 月12日起至110年9月8日止之公傷假，皆僅核准「半日」公
18 傷假，被告亦二度提醒原告「應依規定請假」。

19 2.本院參酌被告專案工作規則第43條規定：「員工因故必須請
20 假者，除因臨時狀況外，應於請假日前三日於線上簽核差勤
21 系統辦理請假手續，並檢附有關證明文件，報請核准後始可
22 離開工作崗位或不出勤。員工如因疾病或緊急事故，無法依
23 前項規定事先請假時，應於當天上班時間一小時內，親自或
24 委託他人以各種通訊方式向其主管請假，並於銷假上班後二
25 日內補辦請假手續，否則以曠工（職）論。如需補述理由或
26 提供證明，當事人應於三日內提送該用人單位按權責核定
27 之。但因員工本人發生意外、意識昏迷不清或其他因素，致
28 使員工顯然無法親自或委託他人向本校請假者，經本校查明
29 該事實符合請假規定時，同意其請假。」（見本院卷一第10
30 3至118頁）；又依被告專案人員給假一覽表之「公傷病假」
31 須「檢證：職業傷害報告表、醫院診斷證明及其他相關證明

01 文件」。

- 02 3.本院復參酌兩造於110年10月27日進行勞資爭議調解，原告
03 於爭議調解中為職業災害工傷病假之請求，主張「其於110
04 年4月9日開始請長假，但學校不准假。於110年10月13日已
05 前往職業災害門診進行職業災害、職業病認定及復工計畫」
06 （該空白處經原告簽名「甲○○」），且該次經兩造同意之
07 調解方案為「勞方前往職業醫學科進行職業災害、職業病認
08 定及復工計畫」等情，有嘉義市政府勞資爭議調解紀錄在卷
09 可按（見本院卷一第23頁）。是以，依前述可知，原告不但
10 同意前往職業醫學科進行職業災害、職業病認定及復工計畫
11 ，且於該次勞資爭議調解自述「其已於110年10月13日前往
12 職業災害門診進行職業災害、職業病認定及復工計畫」。
- 13 4.然而，自110年10月27日勞資爭議調解後，時隔半年，原告
14 仍未提出職業災害之職業病認定及復工計畫，被告乃於111
15 年5月24日函文通知原告應於6月6日前交付相關資料，俾利
16 申請公傷病假之後續相關作業（見本院卷一第121頁）。因
17 原告仍未提出，故被告再於111年7月19日發函通知原告應於
18 14日內檢附相關請假證明及提送復工計畫簽提請假申請程序
19 ，並自差勤管理系統申請原告自110年9月9日起未到班之請
20 假事宜完備請假程序，逾期未完備，未到班期間將以曠職論
21 等情（見本院卷一第123至125頁）。被告復於111年8月3日
22 再度重申原告應依111年7月19日函辦理（見本院卷一第12
23 7、128頁），嗣再以111年8月9日函文通知原告無正當理由
24 不到班，未提供勞務將予停支工資，請原告依規定回校上
25 班，如有適應問題，在業務單純、業務量減輕、工作壓力相
26 對較小之職務且勞資雙方均可接受為前提下，協調進行職務
27 調整（見本院卷一第129至131頁）。
- 28 5.由上開過程可知，自110年10月27日勞資爭議調解後，迄111
29 年8月9日止，長達9個多月的時間，原告均未按其於勞資爭
30 議調解之承諾提出職業災害之職業病認定及復工計畫資料，
31 亦未依被告專案工作規則之規定於差勤系統請假。

01 6.而原告「自110年4月9日起迄111年11月16日均未到班」之事
02 實，為兩造所不爭執，並經兩造協議整理為不爭執事項（見
03 參、一、(三)）。要言之，自110年4月9日起迄111年11月16日
04 止，原告既未到班亦未依規定於差勤系統請假之事實，堪予
05 認定。

06 7.是以，原告111年11月14日至16日連續3日均未到班，亦未依
07 規定請假乙事既可認定，則被告以111年11月17日嘉大人字
08 第1119005668號函以上揭事由，依勞基法第12條第1項第6款
09 、被告專案員工工作規則第19條第1項第5款規定，通知原告
10 於111年11月17日終止兩造之僱用契約（見本院卷一第15頁）
11 ，自屬合法。

12 (二)承前所述，兩造間之勞動契約既經被告於111年11月17日合
13 法終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據，
14 不應准許。

15 (三)至於原告主張其因工作造成之心理壓力為職業災害，尚在勞
16 保局送審中云云。惟查：

17 1.依勞保局113年1月3日保職傷字第11260354730號函，已敘明
18 原告並未達工作壓力相關引起之精神病認定參考指引之標
19 準，應屬一般疾病，就原告聲請職業病傷病給付核定不予給
20 付（見本院卷一第283至285頁），足見勞保局認定原告為一
21 般疾病，並非職業病。

22 2.經本院114年4月24日開庭時詢問原告對勞保局上開函文申請
23 審議之進度，原告表示不知道（見本院卷二第63頁），然經
24 本院函詢結果，原告對勞保局113年1月3日保職傷字第11260
25 354730號函核定提起爭議審議及提起訴願，均經勞動部駁回
26 在案，有勞保局114年5月13日函文及檢附之勞動部保險爭議
27 審定書及訴願決定書附卷可稽（見本院卷二第71至91頁）。
28 依上開駁回訴願之訴願決定書文號日期114年1月14日勞動法
29 訴一字第1130014758號（見本院卷二第83頁），可知本院114
30 年4月24日開庭的前3個月，勞動部早已駁回原告之訴願請求
31 。由此亦足以證明原告為一般疾病，並非職業病。

01 3.再者，依111年8月16日臺中榮民總醫院嘉義分院診斷證明書
02 僅記載宜休養三個月並追蹤治療（見本院卷一第81頁），
03 不能證明原告罹患職業病無法工作。而依原告提出111年7月
04 1日之職業病評估報告書之評估結果，亦僅說明原告執行職
05 務所致疾病或與作業有相當因果關係，但並未認定原告罹患
06 職業病無法工作（見本院卷一第17至22頁）。本院另參酌聖
07 馬爾定醫院111年9月21日、111年11月9日聖馬爾定醫院診斷
08 證明書（見本院卷一第83、88頁），可知醫師亦認為原告一
09 般行政文書工作能力無礙，足認原告並非罹患職業病而不能
10 工作。

11 4.是以，原告既未遵期提出職業病認定之證明及復工計畫，亦
12 未依請假程序請假，未證明其不能工作，則被告以原告無故
13 連續曠職3日為由終止勞動契約，自屬合法。原告前揭職業
14 病不能工作之主張，洵無可採。

15 (四)原告復主張其已合法請假云云，並提出存證信函、診斷證明
16 書、校務行政系統等資料。惟查，被告於本件終止兩造間勞
17 動契約之事由為「原告114年11月14日至16日無故連續曠職3
18 日」，而原告提出校務行政系統畫面之請假期間為111年8月
19 4日8時至同年8月16日17時（假別為休假，而非病假），並
20 非本件被告終止勞動契約所主張之原告曠職日期（111年11
21 月14日至16日），是以，依原告前開資料，無從證明其已於
22 111年11月14日的前3日提出請公傷病假之相關資料並依規定
23 辦理請假手續，則原告前揭主張，亦無可採。

24 (五)至於原告雖屢次以電子郵件表達申請公傷假意願，惟其檢附
25 之資料，並無法認定是否「因公致全無工作能力」，故原告
26 以電子郵件片面表示請公傷假云云，不足為採。

27 二、原告請求薪資部分有理由，部分無理由

28 (一)原告主張被告自111年8月1日起未依勞動契約給付37,000元
29 薪資，請求被告給付自111年8月1日起至原告復職日止之薪資及
30 利息等語。經查，原告111年之每月薪資36,964元，被告給
31 付原告薪水至111年7月31日為止等事實，業據被告提出原告

01 111年薪資表為憑（見本院卷二第20頁），且經本院協同兩
02 造整理為不爭執事項（見參、一、(四)，本院卷二第65頁），
03 堪信屬實。則原告依勞動契約請求被告給付111年8月1日至1
04 1月16日之薪資，即屬有據。惟被告已於111年11月17日合法
05 終止兩造間勞動契約，業如前述，故原告請求111年11月17
06 日以後薪資部分，洵屬無據，不應准許。

07 (二)基上，原告請求被告給付111年8、9、10月之薪資各36,964
08 元，11月薪資19,714元（36,964元×16/30），共計130,606
09 元，暨自各該月之次月1日起均至清償日止，皆按年息百分
10 之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，
11 為無理由，應予駁回。

12 三、原告請求年終獎金部分無理由

13 (一)經查，依兩造簽訂之勞動契約書，就專案工作人員年終獎金
14 之發給並無其他特別規定（見本院卷一第394至396頁），故
15 被告就專案工作人員年終獎金之發給，依每年度行政院訂頒
16 之軍公教人員年終工作獎金發給注意事項（下稱獎金發給注
17 意事項）辦理。依110年獎金發給注意事項第7點第1項第3款
18 規定：「發給對象有下列各款情形之一者，不發或減發年終
19 工作獎金……：(三)年度中平時考核經獎懲相互抵銷後累積
20 達記過二次，或累積曠職達四日者，發給三分之一數額。」
21 （見本院卷一第403至409頁）。

22 (二)而原告110年度平時考核經獎懲相互抵銷後，累積達記過2次
23 ，有獎懲統計表、被告獎懲核定命令在卷足憑（見本院卷一
24 第398至400頁）。故依上開規定，被告發給原告3分之1比例
25 年終工作獎金為17,770元，亦經被告如數發給乙節，有110
26 年專案工作人員年終工作獎金印領清冊附卷可憑（見本院卷
27 一第391頁）。

28 (三)又，被告於111年11月17日已終止與原告之勞動契約，故原
29 告於111年12月1日已未在被告任職，依111年獎金發給注意
30 事項第3點第3款規定「一月三十一日以前已在職人員至十二
31 月一日仍在職者，依前二款所定基準，發給一點五個月之年

01 終工作獎金」，原告亦非屬年度中退休(伍、職)、資遣、
02 死亡人員（見本院卷一第410至416頁），被告依上開規定，
03 毋須發給原告111年度年終工作獎金。

04 (四)是以，被告110年度已依規定按原告應領金額發給年終工作
05 獎金17,770元，因被告於111年11月17日終止與原告之僱用
06 契約，原告非屬111年獎金發給注意事項規定之發給對象，
07 被告無庸給付原告111年度年終工作獎金。

08 (五)另查，原告起訴時表明請求110及111年度年終獎金共111,00
09 0元（見本院卷一第11頁）。惟於起訴2年之後，在本院最後
10 一次言詞辯論時，方更異說詞主張請求106至107年度、109
11 至110年度之年終獎金，且未提出任何佐證，故原告空言主
12 張被告積欠其他年度之年終獎金，無足憑採。

13 四、原告請求薪水晉級差額部分無理由

14 (一)經查，依被告進用契僱人員及專案工作人員實施要點第10點
15 第3項第2款規定：「年終考評…(二)貳等：七十分以上至七
16 十九分，續聘僱一年，不予晉級」（見本院卷一第417至422
17 頁）。而原告109年年終考評經評核為貳等（79分），依上
18 開規定不予晉級，另其110年年終考評經主管初評及被告專
19 案人員甄審及考評委員會複評考列貳等（72分），有員工考
20 評通知書、被告甄審及考評委員會會議紀錄附卷可按（見本
21 院卷一第423至432頁），且110年考評為貳等不予晉級之結
22 果亦未變更。故依上開規定，原告並無薪資晉級差額可資請
23 求。則原告請求被告給付薪資晉級差額暫以10,000元云云，
24 為無理由。

25 (二)又原告起訴時表明薪資晉級差額暫以10,000元云云（見本院
26 卷一第11頁）。經本院數次要求原告說明請求之金額及計算
27 式，原告迄未提出。起訴2年之後，在本院最後一次言詞辯
28 論時，原告才主張其請求薪資晉級差額之年度為106至107年
29 度、109至110年度云云。惟原告就其上開主張未提出任何佐
30 證及計算式，故原告空言主張被告積欠106至107年度、109
31 至110年度之年終獎金云云，洵無可採。

01 五、原告請求加班費部分無理由

02 經查，被告已提出原告5年之加班與補休資料（見本院卷二
03 第37至51頁），足見原告有相關資料可以計算出其主張加班
04 期間之加班費金額。原告於開庭時表示其請求107年5月15日
05 至110年4月9日之加班費（見本院卷一第200頁），嗣本院要
06 求原告提出所請求加班費金額之計算式，原告於書狀中卻表
07 示「學校雖然將5年內打卡紀錄在上庭開庭後緘了，但...」
08 （見本院卷一第200頁，卷二第55頁），其後於本院114年4
09 月24日開庭時更表示就是以10,000元請求，沒有要提出計算
10 式云云（見本院卷二第62頁）。是以，原告既未負其所主張
11 而應盡之舉證責任，則其片面主張被告積欠加班費云云，即
12 屬無據，自非可採。

13 伍、綜上所述，本件原告主張被告終止兩造間僱傭關係不合法，
14 請求確認兩造僱傭關係存在云云，然經本院調查證據結果，
15 被告以原告111年11月14日至16日無正當理由繼續曠工3日，
16 依勞基法第12條第1項第6款、被告專案員工工作規則第19條
17 第1項第5款規定，通知原告於111年11月17日終止兩造之勞
18 動契約乙情，於法相符。兩造間之勞動契約既經被告合法終
19 止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。又，
20 原告請求被告給付自111年8月1日起至原告復職日止每月薪
21 資37,000元及利息部分，原告111年之每月薪資為36,964
22 元，其依勞動契約請求被告給付111年8月1日至11月16日薪
23 資共計130,606元（8、9、10、11月之薪資各為36,964元、3
24 6,964元、36,964元、19,714元），暨各自111年9月1日、10
25 月1日、11月1日、12月1日起均至清償日止，皆按年息百分
26 之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，
27 為無理由，應予駁回。原告復主張被告積欠年終獎金、薪資
28 晉級差額、加班費等共計131,000元，請求被告給付上開金
29 額暨法定利息云云，惟原告前揭主張，均未提出證據作證證
30 明，故原告前揭請求亦屬無據，應予駁回。

31 陸、本件判決結果已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經

01 本院斟酌後，認與判決結果無影響，爰不一一論述，供此敘
02 明。

03 柒、本判決原告勝訴部分，係屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴
04 之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權
05 宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為
06 假執行。又兩造所為假執行及免為假執行之聲請，僅促為提
07 醒性質，無庸另為准駁，附此說明。

08 捌、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
09 事訴訟法第79條，判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

11 勞 動 法 庭 法 官 林 中 如

12 以上正本係照原本作成。

13 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。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

16 書 記 官 吳 明 蓉

17 附表：（新臺幣）

18

編號	項 目	金額	說明及計算式
1	年終獎金	111,000元	①起訴狀記載：被告積欠原告110、111年度之年終獎金，每年以1.5個月薪資計算，共計111,000元（37,000元×1.5個月×2年）。 ②本院114年4月24日言詞辯論時主張106至107年度、109至110年度之年終獎金。
2	薪水晉級差額	10,000元	無
3	加班費	10,000元	被告應給付原告107年5月15日至110年4月9日之加班費10,000元。
合 計		131,000元	