

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第24號

原告 林名釗
訴訟代理人 黃祿芳律師
巫星儀律師

被告 財團法人國家衛生研究院

法定代理人 司徒惠康
訴訟代理人 魏千峯律師
複代理人 林士凱律師

上列當事人間請求給付離職儲金等事件，本院於民國114年4月14日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣365,558元，及自民國113年1月31日起至清償日止，按週年利率百分之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12，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項於原告以新臺幣122,000元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣365,558元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款有明文。查原告起訴時原聲明請求被告給付新臺幣(下同)3,232,826元及法定遲延利息；嗣於民國113年7月19日變更其聲明為請求被告給付3,348,693元及法定遲延利息，核原告上開變更聲明乃擴張應受判決事項之聲明，與前開規定並無不合，應准許。

貳、實體方面

01 一、原告主張：

02 (一)伊自90年11月19日起受雇於被告，98年1月12日起擔任被告
03 生醫工程與奈米醫學研究所副研究員，嗣於112年12月31日
04 因家庭因素離職，依照財團法人國家衛生研究院人員退休、
05 撫卹及資遣要點（下稱系爭要點）第3至5條，伊於112年12
06 月31日離職時應可領取離職儲金3,348,693元。伊於辦理離
07 職手續後，被告至今未給付原告離職儲金，並片面宣稱伊尚
08 未繳回受訓期間所領薪資及研究經費3,409,297元，尚未完
09 成離職流程，拒不給付離職儲金。

10 (二)被告以伊於111年8月11日簽署之財團法人國家衛生研究院受
11 訓服務同意書（下稱系爭服務同意書），要求原告繳回受訓期
12 間所領薪資及研究經費共3,409,297元；惟伊進修期間被告
13 並未支付任何訓練、旅運、膳宿費用，完全由伊自行負擔，
14 亦未提供合理補償，故系爭服務同意書第6條之最低服務年
15 限約款，違反勞動基準法第15條之1第1項規定而無效，且系
16 爭服務同意書為被告院內制式文件，未區別有無提供勞務或
17 收受補助，伊並無議約權限只能全部接受，雙方關係不對
18 等，顯失公平，亦有民法第247條之1第2款至第4款無效事
19 由。又該違約金性質係損害賠償總額之預定，酌定所約定之
20 違約金是否過高，應以被告實際所受之損害做為主要考量因
21 素。另伊於受訓期間仍有持續進行被告院內研究工作且兼有
22 實際執行主管職務即圖書館主任，111年10月間更實際在被
23 告院內執行職務一個月，被告於伊進修期間所給付之薪資2,
24 459,297元係伊提供上開勞務之對價，不能認被告有實際損
25 害。至於研究經費95萬元，係伊執行研究工作時之必要經費
26 支出，而非伊受領之款項，顯非系爭服務同意書第6條所定
27 應賠償之「所領費用」。

28 (三)伊已完成離職流程，已符合系爭要點第3點第2項之要件，且
29 系爭服務同意書第6條之最低服務年限約款有前述無效之
30 情，被告自不得以伊未繳回違約金而拒絕給付離職儲金。

31 (四)爰依系爭要點第3、4、5條之約定提起本件訴訟等語。並聲

01 明:1. 被告應給付伊3,348,693元, 及自113年1月1日起至清
02 償日止, 按年息百分之5計算之利息。2. 願供擔保, 請准宣
03 告假執行。

04 二、被告則以:

05 (一)原告於111年6月28日依國家衛生研究院研究人員申請進修假
06 作業程序(下稱系爭進修假作業程序)之規定, 申請於111年1
07 0月1日至112年9月30日赴美國進修, 經院長核定後, 原告於
08 111年8月11日簽署系爭服務同意書, 同意於訓練進修結束後
09 自112年10月1日起至114年9月30日止繼續服務2年, 否則願
10 給付違約金。然原告於進修期滿後, 即在112年12月31日自
11 請離職, 違反系爭進修假作業程序第14條規定及系爭服務同
12 意書第6條之約定, 應賠償伊懲罰性違約金, 其金額為訓練
13 進修期間所領一切費用, 包括所領薪津、獎勵金及相關訓
14 練、旅運、膳宿等費用。原告於進修期間領取薪資2,459,29
15 7元及被告並提供研究經費950,000元, 共計3,409,297元。
16 而原告於離職時原可領取之離職儲金共3,348,693元, 伊以
17 對原告之違約金債權3,409,297元抵銷之等語, 資為抗辯。

18 (三)並聲明: 1. 原告之訴及假執行聲請均駁回。 2. 如受不利之判
19 決, 願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項:

21 (一)原告自90年11月19日起受雇於被告, 於98年升任生醫工程與
22 奈米醫學研究所副研究員。

23 (二)原告於111年6月28日依系爭進修假作業程序向被告申請自11
24 1年10月1日起至112年9月30日止, 留職留薪赴美國進修1
25 年, 並於111年8月11日簽署系爭服務同意書, 同意於訓練進
26 修結束後繼續服務2年至114年9月30日止, 如服務未滿上述
27 期限, 願給付違約金。

28 (三)原告於赴美進修期間, 被告皆依約且遵期給付其每月薪資
29 (含本薪、專業加給、主管加給)共2,459,297元。

30 (四)原告進修期滿後, 即於112年12月31日自請離職, 未依系爭
31 服務同意書約定服務至114年9月30日。

01 (五)原告於112年12月31日離職時，原可領取之離職儲金為3,34
02 8,693元。

03 (六)被告主張於本件行使之抵銷債權額為3,409,297元。

04 (七)原告於112年10月1日至12月31日有向被告提供勞務，被告並
05 有給付薪資

06 四、得心證之理由

07 (一)原告主張系爭服務同意書最低服務年限之約定違反勞動基準
08 法第15條之1及民法第247條之1規定而無效，縱使有效，其
09 違約金性質亦為損害賠償總額之預定，被告未有損害，違約
10 金應予酌減，被告應給付原告離職儲金3,348,693元等語；
11 為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌者厥為：1. 系
12 爭服務同意書第6條最低服務年限之約定，是否違反勞動基
13 準法第15條之1規定而無效？上開最低服務年限之限制是否
14 具有合理性及必要性？2. 系爭服務同意書第6條最低服務年
15 限之約定，是否違反民法第247條之1規定而無效？3. 系爭同
16 意書第6條約定之違約金性質為何？原告應給付之違約金數
17 額為何？是否應予酌減？4. 原告請求請領離職金3,348,693
18 元，被告以對原告之違約金債權3,409,297元抵銷原告本件
19 之請求，有無理由？

20 (二)系爭服務同意書第6條最低服務年限之約定，是否違反勞動
21 基準法第15條之1規定而無效？上開最低服務年限之限制是
22 否具有合理性及必要性？

23 1. 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限
24 之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項
25 培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約
26 定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就
27 下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進
28 行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務
29 之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額
30 度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違
31 反前二項規定者，其約定無效，勞動基準法第15條之1第1

01 項至第3項定有明文。又按最低服務年限約款適法性之判
02 斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所
03 謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必
04 要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓
05 練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。
06 所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸
07 如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之
08 訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長
09 短等項為其審查適當與否基準之類（最高法院96年度台上
10 字第1396號判決意旨參照）。

11 2. 經查：

- 12 (1)依系爭進修假作業程序第14條規定：「凡經核准進修
13 者，進修期滿均應返院服務，其服務期限自返院之日起
14 算至少二年，二年內不得主動提出離職申請。未依規定
15 返院服務，或返院服務未滿二年即行離職者，均應全數
16 繳回進修期間支領之薪資、研究經費、旅運費等…。」
17 原告於111年6月28日簽請依系爭進修假作業程序規定，
18 申請自111年10月1日至112年9月30日赴美國進修，並簽
19 立系爭服務同意書，依該服務同意書第6條記載：「訓
20 練進修結束後繼續在貴院服務2年，2023年10月1日起至
21 2025年9月30日止，如服務未滿上述期間，願依下列方
22 式計付違約金予貴院。(一)訓練進修期滿未返院服務
23 者，應全數賠償訓練進修期間所領一切費用，包括所領
24 薪津、獎勵金及相關訓練、旅運、膳宿費用。(二)訓練
25 進修期滿返院服務未滿本條約定之期限，而中途離職
26 (含違反貴院規定而遭革職處分者)時，同意依照前款計
27 算違約金而按未履行義務之服務期間比例計付賠償，並
28 於離職前付清。」
- 29 (2)被告即財團法人衛生研究院之成立宗旨為，增進國人健
30 康福祉、提昇醫藥衛生水準、發展醫藥科技、培育醫學
31 人才等。而原告作為被告所聘任之生醫工程與奈米醫學

01 研究所副研究員，若能出國進修深入研究相關領域並且
02 與相同領域之專家共同研商，對於被告上開宗旨之實踐
03 有其助益，且專業人才並非輕易即能僱得或短期間內即
04 可培養具備相同或類似資格之受僱人，其人力替補可能
05 性低；若流動過於頻繁，被告勢必隨時需要招攬並耗費
06 經費提供人員出國進修，並因而增加額外之費用及時間
07 成本，對於被告之業務進行亦易生阻礙，被告自有限制
08 出國進修後需於一定期間內服務之必要性；因此，被告
09 為使原告於進修期滿後，將所學經驗、技術與知識貢獻
10 予被告做技術之傳承，以系爭服務同意書與原告約定最
11 低服務年限，應確有其必要性。

12 (3)參以原告所提出之國家衛生研究院研究人員進修假申請
13 書第七點「進修計畫書」(三)預期進修成果略以：進修
14 對超音波研究之效益包括至少以獲得同領域合作專家的
15 建議，將可以少走許多冤枉路，同時獲得第一手的研究
16 消息，可以得到最新研究材料的分享。若被告也能在超
17 音波主題有深度的整合性質的長期研究題目，有良好的
18 獎勵合作機制，同時能互相合作如同屬於一個團隊，將
19 會有很好的效益與潛力。結合被告的團隊與美國一流大
20 學實質合作將是對被告整體來說最有利的策略等語(見
21 本院卷第190頁)。被告同意原告帶職帶薪出國進修，係
22 為能如原告所言在國外可以與同領域之專家進行討論，
23 並且吸取最新消息，更有甚者，希望能與國外團隊合作
24 對於超音波之研究可以更加進步等，上開目標若非原告
25 在進修完畢後回到被告院內服務一定期間，將難以達
26 成，故益徵最低服務年限之約定有其必要性。

27 (4)原告雖主張：被告並未提供任何訓練、旅運、膳宿費用，
28 完全由原告自行負擔，亦未有補償，違反勞動基準法第1
29 5條之1等語。惟查，被告於原告進修期間仍按月給付原
30 告薪資，共計給付原告薪資2,459,297元，此為兩造所不
31 爭執，且原告於進修期間，被告亦提供研究經費共950,0

01 00元，此有專案計畫預算執行明細表、計畫收支明細
02 表、預算調整表在卷可稽（見本案卷第179頁、第263至2
03 70頁）。是被告提供原告進修機會，原告於進修期間，
04 不須至被告處所提供服務，被告於原告進修期間仍按月
05 給付薪資及上開研究經費，原告自當於進修期滿，依系
06 爭進修假作業程序第14條第1項規定及系爭服務同意書第
07 6條約定，應返院繼續服務2年；其返院服務未滿2年即行
08 離職，即應依上開規定及約定，繳回進修期間所領薪資
09 及研究經費等；否則被告何須於原告進修期間仍按月給
10 付薪資及提供研究經費。是應認系爭進修作業程序第14
11 條第1項規定及系爭服務同意書第6條約定，尚未逾合理
12 範圍。

13 (5)綜上，系爭服務同意書第6條最低年限之約定，具有合理
14 性及必要性，尚無違反勞動基準法第15條之1規定，應屬
15 有效。

16 (二)系爭服務同意書最低服務年限之約定是否違反民法第247條
17 之1而無效？

18 (1)原告雖主張：系爭服務同意書第6條約定，係被告院內之制
19 式文件，為被告事先擬定，命進修之員工簽署，並未區分
20 進修者有無領取受訓研究經費、旅運、宿膳費用，或有無
21 同時進行原有工作，而原告為經濟上弱勢，並無與被告磋
22 商之餘地，雙方並非立於相互平等之地位，該最低服務年
23 限之約定顯然加重原告之責任，使原告之工作權受限，對
24 原告具有重大不利益，有民法第247條之1第2至第4款事
25 由，對原告顯失公平，應為無效等語。

26 (2)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契
27 約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約
28 定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任
29 者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋
30 棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重
31 大不利益者。民法第247條之1定有明文。又所謂「按其情

01 形顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或
02 按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形而言（最高
03 法院108年度台上字第2125號判決意旨參照）。次按不定
04 期勞動契約，依勞動基準法第15條第2項規定，勞工雖得
05 隨時預告終止，惟該項規定乃任意規定，並不排除當事人
06 以合意限制勞工終止權之行使，若該合意限制內容未違反
07 法律強制或禁止規定，亦未悖於公序良俗或有顯失公平之
08 處，基於契約自由原則，應認該項約定為有效。況雇主為
09 避免對受雇之勞工所投入之訓練經費、時間、精力及其他
10 資源，因受雇之勞工受訓後即遽然離職而造成雇主花費之
11 投資平白損失，甚且發生勞工經過受訓培育完成後，反而
12 造成與原雇主競業之結果，若無法受約定服務年限條款的
13 保障，雇主可能不願意對受僱勞工提供訓練，以達培育人
14 才委以重任之目的，而與勞工約定必須服務一定之期限，
15 否則應賠償違約金，乃雇主為維護企業經營及服務品質之
16 適當方法，故類此約定之約款，只要未違反法律強行禁止
17 規定，或有悖於公共秩序、善良風俗或顯失公平之處，復
18 無其他法定應屬無效之原因，則基於私法自治及契約自由
19 之基本原則，契約雙方當事人自應尊重契約之合法效力，
20 並依約履行，同受前開約定條款之拘束。

21 (3)依系爭服務同意書之格式，雖可認為係被告預定用於申請
22 進修員工所適用，未與被告商議而屬定型化格式；惟原告
23 係高級專業研究人員，知識及判斷能力均較一般人為高，
24 本件係原告主動提出提出申請進修，並非被告指派原告或
25 命令原告出國進修，故原告是否欲申請留職留薪申請進
26 修，或是否簽立系爭受訓服務同意書，原告有全然自由選
27 擇之餘地。又被告為提升學術水準、鼓勵研究人員充實新
28 知，增進專業知識技能，核准原告進修之申請，倘原告帶
29 職帶薪進修後即離職，僅對原告自己之研究專業能力有所
30 提昇，但對被告並無貢獻，而被告除支出龐大的薪資及研
31 究費用，尚需另行招募人員填補原告職缺，故被告基於整

01 體研究之考量要求原告承諾最低服務年限，並為賠償之約
02 定，以資衡平，難認片面加重被告責任，亦無不當限制終
03 止勞動契約之權利。而原告於進修期間仍正常領取薪資及
04 由被告提供研究經費進行研究，已如前述，亦無對原告有
05 何重大不利益。是實難認系爭服務同意書第6條約定有單
06 方加重被告責任、或使被告拋棄或限制其權利或重大不利
07 益而有顯失公平之情形。被告復未能證明該約定條款尚有
08 何其他違反強制或禁止規定、或悖於公共秩序或善良風俗
09 之情，則原告主張系爭服務同意書第6條約定，違反民法
10 第247條之1第2至4款規定，應屬無效等語，委無足採。

11 (三)系爭同意書第6條約定之違約金性質為何？原告應給付之違
12 約金數額為何？是否應予酌減？

- 13 1. 原告主張系爭服務同意書第6條約定之違約金性質為損害
14 賠償總額之預定，被告並無因原告之離職而受損害，違約
15 金應予酌減等語；被告則辯稱系爭同意書第6條約定之違
16 約金性質為懲罰性違約金等情。
- 17 2. 按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其性質及作用
18 各自不同。前者係以違約金作為債務不履行所生損害之賠
19 償總額之預定，債權人除違約金外，不得另行請求損害賠
20 償；後者則係以強制債務履行為目的，確保債權效力之強
21 制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，
22 並得請求履行債務，或不履行之損害賠償，此時該違約金
23 具有懲罰之性質，而非僅為賠償總額之預定，債務人於違
24 約時除應支付違約金外，其餘因契約之約定或其他債之關
25 係應負之一切賠償責任，均不受影響。再者，約定違約金
26 額是否過高？在前者係以債權人所受之損害為主要準據，
27 後者則非以債權人所受損害為惟一審定標準，尚應參酌
28 債務人違約時之一切情狀斷之，二者所參酌之因素並不相
29 同。而當事人約定之違約金究屬何者？應依當事人之意思
30 定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，應綜合
31 契約之內容及一切事實定之，倘於契約中將違約金與其他

01 之損害賠償（廣義，凡具有損害賠償之性質者均屬之）併
02 列者，即應認該違約金之性質為懲罰性違約金（最高法院
03 62年台上字第1394號判例）。俾債權人於債務人違約時，
04 除約定之違約金外，並得請求其他的損害賠償，庶符合當
05 事人訂約之真義（最高法院106年度台上字第1853號判決
06 意旨參照）。

07 3. 經查：

08 (1)系爭服務同意書第6條約定：「訓練進修結束後繼續在貴
09 院服務2年，2023年10月1日起至2025年9月30日止，如
10 服務未滿上述期間，願依下列方式計付違約金予貴院。

11 (一)訓練進修期滿未返院服務者，應全數賠償訓練進修
12 期間所領一切費用，包括所領薪津、獎勵金及相關訓
13 練、旅運、膳宿費用。(二)訓練期間期滿返院服務未滿
14 本條約定之期限，而中途離職(含違反貴院規定而遭革
15 職處分者)時，同意依照前款計算違約金而按未履行義
16 務之服務期間比例計付賠償，並於離職前付清。」參以
17 系爭服務同意書就違反服務年限違約金之約定，雖未有
18 任何「懲罰性違約金」等語之記載，惟就同一違約事
19 由，除得請求所約定之違約金之外，系爭服務同意書第
20 7條約定：「立同意書人如違反上開條款以致貴院有受任
21 何損害時，願負一切賠償責任。」定有得另行請求損害
22 賠償之相關約定。是可知系爭服務同意書所約定之違約
23 金係以強制原告履行2年服務年限為目的之強制罰，且
24 如原告未履行債務，被告除得請求違約金外，並得請求
25 損害賠償，則依前揭說明，前開約定違約金應定性為懲
26 罰性違約金。原告主張違約金係損害賠償總額之預定云
27 云，不足採信。

28 (2)原告自111年10月1日起至 112年9月30日上赴美國進修，
29 此期間被告共支付原告薪資2,459,297元，並提供研究
30 經費950,000元，合計被告支出3,409,297元，已如前
31 述，而被告於112年10月1日起返國服務，並於同年12月

01 31日離職，則被告赴美國進修返國僅服務3個月即離
02 職，違反系爭服務同意書第6條應服務2年之約定，應依
03 該條第1款、第2款約定，按未履行義務之服務期間比例
04 計付訓練進修期間所領一切費用，包括所領薪津及相關
05 訓練等費用，而被告提供之研究經費950,000元，自包
06 含於上開一切費用中，亦應計入返還之違約金項目。是
07 原告應履行義務之服務期間為2年，未履行義務之服務
08 期間為21個月，故應以24分之21之比例計付違約金，即
09 被告得請求之違約金為2,983,135元【計算式： $3,409,297 \times 21/24 = 2,983,135$ 元(元以下四捨五入)】。

11 (3)另原告其於111年10月間仍在被告處所執行職務1個月云
12 云；查原告於進修期間，本可不必至被告處所出勤，原
13 告亦未填寫出勤紀錄，被告亦未要求原告出勤。依被告
14 提出讀卡機讀卡資料查詢、111年10月林員出入國衛院
15 紀錄一覽表所示（見本案卷第347至351頁），原告固有
16 12次進出被告場所之紀錄，停留時間自2小時餘至12小
17 時餘不等，除參加第7次擴大主管會議、111年10月19日
18 所務會議、111年第2次圖書館館務會議等與其職務有
19 關，其餘停留時間，是否處理公務並無法證明。況其參
20 加上開3次會議，本可不必參加，其仍自行參加，自不
21 能計算原告於111年10月非屬進修期間，而屬原告之出
22 勤期間，是原告主張不可採信。

23 (4)又按約定之違約金額過高者，法院得酌減至相當之數
24 額，民法第252條固有明文；惟系爭服務同意書第6條約
25 定違約金之性質為懲罰性違約金，其約定違約金是否過
26 高，非以債權人即被告所受損害為惟一審定標準，尚應
27 參酌債務人即原告違約時之一切情狀斷之。查本院審酌
28 原告因自身家庭規劃，而自行離職，違反系爭進修假作
29 業程序第14條規定及系爭服務同意書應履行繼續服務2
30 年期限之約定，被告給予原告留職留薪之進修，確已導
31 致被告在原告進修期間需支付1年之薪資，且亦支出研

01 究經費供原告進修所用等損害。且原告於簽立系爭服務
02 同意書時既已盱衡自己履約意願、經濟能力等，卻於簽
03 立系爭契約後，違反系爭服務同意書之約定，未履行約
04 定，違反誠信，基於契約自由精神及契約神聖與契約嚴
05 守原則，原告對於系爭服務同意書約定違約金數額即應
06 受約束。而本件違約金之計算，亦僅係依原告所領取進
07 修期間1年之薪資，按未服務滿2年之比例計算，並未有
08 過高之情事，而原告復未舉證系爭服務同意書約定違約
09 金過高之事實，揆諸前揭說明，本院自應尊重兩造依自
10 由意識及平等地位所自主決定之系爭服務同意書約定之
11 違約金，是原告主張系爭服務同意書約定之違約金過
12 高，請求酌減違約金，核屬無據。

13 (四)原告請求請領離職儲金3,348,693元，被告以對原告之違約
14 金債權3,409,297元抵銷原告本件之請求，有無理由？

15 1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
16 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質
17 不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法
18 第334條第1項定有明文。

19 2. 查原告得請求被告給付之離職儲金3,348,693元，為兩造
20 所不爭執，而被告得請求原告給付之違約金為2,983,135
21 元，已如前述，兩造互負債務，其給付種類相同，且均屆
22 清償期，經被告於113年6月28日以民事答辯狀主張以上開
23 違約金債權抵銷上開原告得請求之離職儲金，其抵銷自發
24 生效力。故經抵銷後，被告尚應給付原告365,558元【計
25 算式： $3,348,693\text{元} - 2,983,135\text{元} = 365,558\text{元}$ 】。故原告
26 請求被告給付離職儲金365,558元，洵屬正當；逾此範圍
27 之請求，則屬無據。

28 (3)又系爭要點並未規定被告應於何期限內發給離職儲金，參
29 照勞動基準法第55條第3項、勞工退休金條例第28條第2項
30 後段規定，應以原告離職之日起30日內給付，是原告於11
31 2年12月31日離職，被告未給付離職儲金於113年1月31日

01 起始負遲延責任。故原告請求被告給付自113年1月31日起
02 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬正當；逾
03 此範圍之請求，亦屬無據。

04 五、綜上所述，原告請求被告給付365,558元及自民國113年1月3
05 1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，
06 應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又兩造
07 分別陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，就原告
08 勝訴部分，經核無不合，爰酌定相當之金額准許之。至原告
09 敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，經本院詳
11 予斟酌後，認為均不足影響判決之結果，自無逐一論駁之必
12 要。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 5 月 19 日

15 勞動法庭 法官 宋國鎮

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 5 月 19 日

20 書記官 黃雅琦