

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第124號

原告 何淑珍

訴訟代理人 張軒豪律師

複代理人 張凱欽律師

訴訟代理人 莊鎔瑋律師

被告 魏煥全即合泰婦產小兒聯合診所

訴訟代理人 溫令行律師

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍萬陸仟貳佰伍拾元及民國一百一十三年六月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新台幣玖萬陸仟零陸拾元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍萬陸仟貳佰伍拾元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣玖萬陸仟零陸拾元為原告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

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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款定有明文。原告原起訴請求被告應給付至少100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分

01 之五計算之利息。嗣於民國113年7月22日具狀擴張聲明為被  
02 告應給付原告182萬1249元及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
03 償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳9萬6060  
04 元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（見本  
05 院卷第85頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

## 06 貳、實體上理由

07 一、原告起訴主張：其自民國（下同）98年3月12日起受雇於被  
08 告診所，擔任護理長，受雇期間均依被告指示及監督給付勞  
09 務，卻又以各種名目苛扣原告薪資，未足額給付加班費、特  
10 別休假未休之工資。原告於113年3月30日因上開事由，依勞  
11 動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款之規定，終止兩造  
12 勞動契約，最後工作日即為113年3月31日，被告應給付資遣  
13 費59萬4011元、特休未休工資3萬8750元、加班費117萬988  
14 元、護理長加給及津貼1萬7500元、勞工退休金差額9萬6060  
15 元，依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：為被告應給付  
16 原告182萬1249元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，  
17 按年息百分之五計算之利息，被告應提繳9萬6060元至原告  
18 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

## 19 二、被告則以：

20 (一)原告未經預告自行於113年3月31日離職，被告並無勞基法第  
21 14條第1項第6款之事由，退步言，縱假設被告有誤觸法規致  
22 勞工退休金未足額提繳或加班費、特別休假未休工資誤算等  
23 情，此乃原告知悉已久之長期情形，按勞基法第14條第2項  
24 之規定，由原告主張雇主違反法令等情事，早已遠遠超過30  
25 日之除斥期間，原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止  
26 契約，並非合法，原告係因原告之先生與副院長太太有爭執  
27 到醫院吵架而自請離職，其請求資遣費更無理由。

28 (二)原告擔任被告之護理長，並代表被告公司處理退休金與加班  
29 費之調解，並於另案訴訟擔任證人，有被證1調解紀錄及被  
30 證3之言詞辯論筆錄所載，且經證人甲○○證述：原告早已知  
31 悉被告薪資之計算及投保之方式，自己逾越30日除斥期間，

01 被告之加班為加班申請制，原告即為審核單位主管，包括原  
02 告在內之員工加班應填具加班申請單及加班理由，加班時數  
03 簽名申請，由原告核定，再交由被告之會計人員覆核。再向  
04 原告確認，始核發加班費，有被告提出被證4之加班申請單  
05 可按，被告公司之加班申請單均由原告親自製作，原告請求  
06 加班費並無理由。原告對外代表被告，對內管理員工及排班  
07 裁量權，並有審核休假、加班費、薪資之權利，與被告為伍  
08 任關係，是否適用勞基法，自有疑問。

09 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
10 行。

11 三、兩造不爭執之事項（見113年9月3日筆錄，本院卷第255至25  
12 7頁）：

13 (一)原告受雇於被告擔任護理長，最後工作日為113年3月31日。

14 (二)原告於113年3月30日因被告未足額提繳勞工退休金，未給付  
15 加班費、未給予特休未休工資，依據勞基法第14條第1項第6  
16 款之規定，以原證1存證信函之規定終止勞動契約，有原證1  
17 存證信函可按（見本院卷第23頁）。

18 (三)被告於113年4月8日因原告無正當理由曠職三日以上，依  
19 據勞基法第12條第1項第6款之規定，以被證1之存證信函終  
20 止勞動契約，有被證1存證信函可按（見本院卷第45頁）。

21 (四)原告於113年4月2日聲請勞資爭議調解，請求被告給付資  
22 遣費、勞工退休金提繳差額、加班費差額、特休未休差額，  
23 經調解不成立，有原告提出原證2之新北市政府勞資爭議調  
24 解記錄可按（見本院卷第25頁）。

25 (五)原告曾於111年9月30日代理被告出席被告與勞工駱美儒間  
26 之勞資爭議調解、113年1月22日於駱美儒間訴訟中擔任證  
27 人，有被證1新北市政府勞資爭議調解紀錄、被證3言詞辯  
28 論筆錄可按（見本院卷第45-54頁）。

29 (六)被告為原告投保勞保及提繳勞工退休金級距如附表所示，有  
30 原告提出之原證3勞保被保險人投保資料表、原證4勞工退  
31 休金個人專戶明細資料表可按（見本院卷第67-83頁）。

01

編號	時間	級距	提繳金額
1	98.3.31-107.6.30	30300	1818
2	107.7.1-108.7.31	43900	2634
3	108.8.1-113.4.2	45800	2748

02

(七)兩造約定護理長加給為每月3000元，護理長津貼為每班450元（薪資單列為獎勵金），被告自110年4月1日起至110年9月1日將護理長加給降為2800元，於110年4月1日起至113年3月1日起將護理長津貼每班降為430元。

03

元（薪資單列為獎勵金），被告自110年4月1日起至110年9月1日將護理長加給降為2800元，於110年4月1日起

04

至113年3月1日起將護理長津貼每班降為430元。

05

(八)被告於113年3月30日給付原告特休未休50日工資6萬6650

06

元，有原證5薪資條可按（見本院卷第173頁）。

07

(九)原告於112年10月起至113年3月薪資依序為88510元、

08

85745元、115195元、78735元、95951元、129875元，合

09

計59萬4011元，平均工資9萬9002元。

10

(十)原證6排班表、原證7之薪資單為真正（見本院卷第175-23

11

0頁）

12

四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約法律上依據為何？

13

(二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費59萬4011元、

14

特休未休工資3萬8750元、加班費117萬988元、護理長加給

15

及津貼1萬7500元、勞工退休金差額9萬6060元，是否有理

16

由？(原告之工作年資及平均工資為何?)?茲分述如下：

17

(一)本件終止勞動契約法律上依據為何？

18

原告主張因被告未足額提繳勞工退休金，未給付加班費、未

19

給予特休未休工資，依據勞基法第14條第1項第6款之規定，

20

以原證1存證信函之規定終止勞動契約云云，然為被告所否

21

認，並以原告於113年3月31日自請離職等語置辯，經查：

22

1. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主違反勞

23

動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項

24

第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三

25

十日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知

26

悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條第1項第6

27

款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

01 款、第2項定有明文。

02 2. 證人甲○○於本院審理時證述：「(法官問：原告認為要如何  
03 計算？(上次員工也是有意見，原告跟我一起去調解委員  
04 會，他有聽調解的人講過，他說我們加班費這樣給是不合  
05 法，應該是要1.33、1.67來計算。可是我說我們的規定自以  
06 前到現在都沒有變過，原告就沒有講什麼。」「(法官問：  
07 上開計算標準和加班費請領方式，原告都知道嗎？)原告都  
08 知道，他自上班到現在都沒有變。」{(法官問：被告診所就  
09 員工未休之特別休假如何補償？補償金如何計算？)1. 有。  
10 2. 分兩種，第一休假，第二是不休假，領現金，現金用固定  
11 薪資來算，原告固定薪資是3萬6來計算。我們沒有強迫什  
12 麼時候要結算，要看他什麼想領錢就結算，看他要休假，還  
13 是要領錢，由他決定。」「(法官問：原告對上開標準是否瞭  
14 解？)他都瞭解。」「(法官問：原告離職之原因為何？)  
15 他跟副院長即王醫師的太太有爭執，原告的先生有來醫院吵  
16 架，原告就生氣不來了，他沒有來就寄存證信函開始告我  
17 們。」「(法官問：原告離職時是否尚有特別休假未休完？  
18 是否結算完畢？是否發給補償？)1. 有。2. 後來都結算給  
19 他。3. 照固定薪資結算給他。」「(法官問：原告之勞工退  
20 休金是依何標準提撥？)依勞保投保金額4萬5800元提繳，  
21 已經是最高等級了。之前他跟我們去調解委員會，他在那時  
22 候有瞭解到是用整個薪資算，是有說我們是違法，可是因為  
23 我們都照之前的程序在走，然後他就沒有再反應了。」

24 「(法官問：原告對上開被告診所對原告勞工退休金的提撥  
25 標準是否瞭解？)是，兩、三年前有員工告我們的時候，那  
26 時候有調解委員會，他跟我去調解的，所以，他那時候就講  
27 說我們都沒有用整個薪資來算，這是違法的，我有告訴原告  
28 我們的規定就是這樣，沒有改。」、「(法官問：證人有無參  
29 與於被告合泰診所之勞健保勞退投保作業？依據誰提供之資  
30 料來申報投保薪資？是否均有依實際薪資申報級距？薪資如  
31 有異動，如何更正投保薪資？更正完投保薪資後是否會告知

01 被更動之員工?)1. 是。2. 看他上班的薪水。3. 沒有算獎勵  
02 性質的薪水，只算固定薪水來投保。4. 會。5. 會，他們知  
03 道。」「(被告訴訟代理人問證人:提示被證1-調解紀錄，證  
04 人提到兩、三年前有員工告診所去調解委員會，原告跟你一  
05 起去，並且有反應說加班費及勞退金計算是違法的，請問是  
06 否有包含被證1的調解紀錄?)是。」「(被告訴訟代理人:被  
07 證4的加班申請單是誰製作的?)原告自己做。等語(見本院  
08 卷第379-382頁)，準此，原告於被證1調解時即111年9月30  
09 日已知悉被告投保勞工保險及提繳勞工退休金之級距，及特  
10 休未休、加班費計算及給付方式，原告於另案即112年度勞  
11 簡字第35號請求給付加班費事件於113年1月22日庭期擔任證  
12 人(見本院卷第43、47-51頁)，原告已於111年9月30日調  
13 解時知悉被告勞工投保級距及提繳勞工退休金級距、計算加  
14 班費之方式，且早在110年4月起即知悉調降護理長津貼及護  
15 理長加給之事由，卻於113年3月30日始以上開事由，依據勞  
16 基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，顯已逾越30日  
17 除斥期間，被告前開抗辯，應屬有據。

18 3. 綜上述，被告抗辯原告自113年3月31日無正當理由曠職三日  
19 以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，  
20 應為真實。

21 (二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費59萬4011元、特休  
22 未休工資3萬8750元、加班費117萬988元、護理長加給及津  
23 貼1萬7500元、勞工退休金差額9萬6060元，是否有理由?(原  
24 告之工作年資及平均工資為何?)

25 1. 資遣費59萬4011元部分:

26 (1)勞工主依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依  
27 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續  
28 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、  
29 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給  
30 之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17  
31 條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例

01 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、  
02 第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定  
03 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分  
04 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發  
05 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，  
06 勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。原告自113年3月31  
07 日無正當理由曠職三日以上，被告依據勞基法第12條第1項第  
08 6款之規定終止勞動契約，其請求被告給付資遣費，並無理  
09 由，應予駁回。

10 2. 特休未休工資3萬8750元部分：

- 11 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
12 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日  
13 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基  
14 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商  
15 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告  
16 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年  
17 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應  
18 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數  
19 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將  
20 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
21 為其權利不存在，應負舉證責任。民國105年12月6日修正之  
22 本條規定，自106年1月1日施行。依據勞基法第38條第4項所  
23 定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基  
24 準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資  
25 計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度  
26 終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計  
27 月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所  
28 得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行  
29 細則第24條之1第2項定有明文。原告於98年3月間到職，於1  
30 13年3月30日為止尚有50日之休假，為兩造所不爭，以原告  
31 提出113年3月正常工時工資為12萬9875元，扣除50日特休工

01 資6萬6650元，當月工資為6萬3225元，每日工資為2108元，  
02 被告應給付特休未休工資為10萬5400元，被告僅給付6萬665  
03 0元，原告得請求特休未休工資差額3萬8750元，為有理由，  
04 應予准許。

05 3. 加班費117萬988元部分：

06 原告主張被告自108年4月起至113年3月止，得請求被告給付  
07 加班費117萬988元，然為被告所否認，並以前詞置辯，經  
08 查：

- 09 (1)按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須  
10 雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，  
11 且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班  
12 時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，  
13 方能請求延長工作時間之工資。是勞工於正常上班時間無法  
14 完成工作致需延長工作時間者，雇主為管理需求，自非不得  
15 以工作規則規定勞工延長工時應事先申請，經同意後始予准  
16 許，以避免勞工無延長工時之需求，仍故意將工作拖延，或  
17 為請領加班費而逾時滯留之情形。再者，勞工如有加班之事  
18 實，無論雇主就該勞工加班行為是否實際給付加班費或以補  
19 休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，雇主就勞工有無  
20 加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循  
21 辦理。至出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時  
22 間內經雇主同意而執行職務，固為勞動事件法第38條所明  
23 定。惟此係因雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀  
24 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，  
25 故就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記  
26 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行  
27 職務，雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同  
28 意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計  
29 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反  
30 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責  
31 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，觀諸其立法理由

01 即明。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經  
02 雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已  
03 預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作  
04 規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

05 (2)被告之加班為加班申請制，原告即為審核單位主管，包括原  
06 告在內之員工加班應填具加班申請單及加班理由，加班時數  
07 簽名申請，由原告核定，再交由被告之會計人員覆核。再向  
08 原告確認，始核發加班費，有被告提出被證4之加班申請單  
09 可按（見本院卷第285-369頁），核與證人甲○○於本院審  
10 理時證述：「（被告訴訟代理人：被證4的加班申請單是誰製  
11 作的？）原告自己做。」等語（見本院卷第384頁），互核  
12 相符，從而，原告已知悉被告採取加班申請制，原告多年依  
13 據此制度申請加班費，原告於離職後，卻依據排班表及出勤  
14 表申請加班費，自無理由。

#### 15 4. 護理長加給及津貼1萬7500元部分：

16 (1)原告主張被告未經原告同意擅自減少護理長加給及護理長津  
17 貼共1萬7500元，然為被告所否認，經查：證人甲○○於本院  
18 審理時證述：「（法官問：原告薪資表上的「護理長津貼」是  
19 什麼性質？）因為擔任護理長，故給予津貼。」「（法官問：1  
20 10年4月時該津貼由450/時，調整為430/時之原因為何？）這  
21 是另外的，不是護理長津貼，這是鼓勵性質。」「（法官問：原  
22 告對上開調整之意見為何？）他知道，他有時候會抱怨，後  
23 來就認同了。我有跟他講過少20元的原因，因為現在生意不  
24 好，職務的量少，健保的醫療申報後來也沒有再做了，所以  
25 工作量減少，所以少20元。」「（原告訴訟代理人：原告本  
26 人的薪水是誰算的？）都是原告自己算給我，我再算完給他  
27 看。」等語（見本院卷第379、381頁）。從而，原告雖已知  
28 悉減少護理長加給及護理長津貼，但被告並未舉證原告同意  
29 被告減少上開各項給付，原告請求被告給付護理長加給及津  
30 貼1萬7500元（ $200 \times 6 + 16300 = 17500$ ），為有理由，應予准  
31 許。

01 (2)工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報  
02 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或  
03 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與  
04 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3  
05 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競  
06 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃  
07 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力  
08 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞  
09 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有  
10 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與  
11 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

12 (最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照)。準此，護理  
13 長加給及護理長津貼，為經常性給付，自具有工資之性質，  
14 證人甲○○證述護理長津貼為鼓勵性質云云，自非可採。

15 5. 勞工退休金差額9萬6060元部分：

16 (1)雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
17 工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工  
18 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第  
19 1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇  
20 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞  
21 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本  
22 金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所  
23 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規  
24 定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金  
25 專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條  
26 例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金  
27 之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至  
28 其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602  
29 號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知  
30 勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離  
31 職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保

01 存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規定選擇適用退  
02 休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休  
03 金條例第21條定有明文。

04 (2)原告主張被告短少提繳勞工退休金9萬6060元，為被告所不  
05 爭，原告此部分請求，應屬有據。

06 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
07 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
08 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
09 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
10 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
11 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
12 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
13 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年6月21日收受  
14 起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第35頁)，因  
15 此，原告請求被告應自113年6月22日起至清償日止，按年息  
16 百分之五計算之利息，應屬有據。

17 五、綜上述，原告依勞動法令之規定，請求被告給付如主文所示  
18 (包含特休未休工資3萬8750元+護理長津貼及護理長加給1萬  
19 7500元)，為有理由，逾此部分，應予駁回。

20 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
21 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
22 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項  
23 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
24 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
25 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
27 與判決結果無涉，爰不一一論述。被告於本院113年9月3日  
28 言詞辯論期日已承認兩造為雇傭關係，並為原告投保勞工保  
29 險、提繳勞工退休金、並給付加班費等情(見本院卷第255  
30 頁)，卻於本院於114年1月21日言詞辯論期日突然當庭具狀  
31 否認兩造為雇傭關係(見本院卷第423頁)，被告之前後攻

01 擊防禦方法相互矛盾，本院勿庸再行審究，附此敘明  
02 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。  
03 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日  
04 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲  
05 以上正本係照原本作成  
06 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  
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
08 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日  
09 書 記 官 林 昱 嘉