

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第36號

原告 余彥青

訴訟代理人 李麗君律師

被告 澤野工程有限公司

法定代理人 吳滄龍

訴訟代理人 林家琪律師

複代理人 楊貿智

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年10月29日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣95,436元，及自民國111年6月8日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之63，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣95,436元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國106年7月至被告面試，被告於面試時口頭承諾前3個月試用期薪資為新臺幣（下同）33,000元，試用期結束後，依公司政策調高底薪2,000元至35,000元，另每年1月及7月各給予1個月薪資之工作獎金。然原告自106年9月領到完整薪資時，每月薪資僅32,500元（月薪30,100元、伙食津貼2,400元），原告多次與被告之人事單位反映，人事均表示其無權調薪，直到原告於108年1月與被告老闆溝通後，被告始允諾給付積欠之薪資並調薪。108年3月原告調任駐廠主任，每月薪資雖調整至38,000元，然此係因原告晉升為管理

職而另加給職務津貼5,000元，扣除職務津貼後，原告每月薪資為33,000元（月薪30,600元、伙食津貼2,400元），仍未達到面試時被告允諾原告之薪資數額，是被告應給付積欠106年12月至110年7月共44個月之薪資差額88,000元（計算式： $2,000 \times 44 = 88,000$ 元）。又被告為規避發放年中獎金，於109年將2個月之年中獎金拆成中秋及端午各0.5個月，且自108年起未給付每年7月之工作獎金，積欠108年至110年共3年之獎金114,000元（計算式： $38,000 \times 3 = 114,000$ 元），扣除於110年9月補發獎金19,750元，被告尚應給付原告獎金94,250元（計算式： $114,000 - 19,750 = 94,250$ 元）。

(二)原告自108年起多次與被告開會討論欠薪事宜，被告人事在會議中承認積欠原告薪資，訴外人即被告人事主管劉駿鉉於111年2月18日致電原告，要求原告回公司協商欠薪問題，原告因討論多次仍無結果，予以拒絕，建請雙方至科管局或公正第三方討論。詎料，被告在未事先與原告有任何溝通討論之情況下，於111年2月21日發布將原告從駐廠主任調回被告工程部之人事異動公告，原告向劉駿鉉詢問調職原因，其稱「老闆要跟你談你不要，那就把你調回來」等語，可知被告之調動係出於不當動機及目的，並非業務上所必要。調職後原告薪資待遇迥異，且由駐廠部主任調至工程部監工一職，已違反兩造勞動契約。111年3月17日科管局之勞資爭議調解會上，劉駿鉉否認被告有積欠原告薪資，並堅持員工應配合公司政策調動，原告遂當場表示終止勞動契約，並於111年3月18日寄出存證信函終止勞動契約。原告離職前6個月平均月薪為41,793元，自106年7月28日任職被告至111年3月17日共4年7個月17天，原告自得請求被告給付資遣費119,842元，並開立非自願離職證明書。

(三)原告每月所領加班費、獎金與各名義之經常性給與，均應列入勞保投保月薪總額計算，其中關於「KPI&特殊提報」獎金（下稱KPI獎金）每月1,000元，任職部門員工只要正常出勤且完成一般預定工作項目即可領取。原告為管理之便，有時

會將自己每月應領之KPI獎金分配給其他下屬領取，僅極少數月份未領或領取金額非1,000元，故KPI獎金屬因工作獲得之報酬，非恩惠性給與，而屬工資之一部分。被告於計算勞保投保薪資額時，僅將薪資明細表中之月薪、伙食津貼、職務津貼列入計算，而未計算加班費、KPI獎金和其他名義之經常性給與，因此短少提繳勞工退休金11,242元，致原告受有損害。原告於111年3月17日知悉被告短少提撥勞工退休金一事，並於當日終止勞動契約，自無違反勞基法第14條第2項之30日除斥期間。

(四)並聲明：被告應給付原告302,092元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)被告於106年7月6日聘僱原告，當時兩造約定原告之月薪加計伙食津貼為32,000元，試用期滿經主管考核通過，將再視情況調整。原告於106年10月13日之考核結果為維持原薪，並經管理部、總經理簽核通過，後因被告考量原告有工程師背景而改為32,500元，即原告106年7月至108年2月之薪資為32,500元（月薪30,100元、伙食津貼2,400元）。原告主張試用期期滿後薪資即應增加2,000元，應有誤解。又原告於108年2、3月調派至台積電舊廠區，當時簽呈之薪資結構清楚載明「本薪30,600＋伙食津貼2,400＋職務津貼5,000」，原告亦收受該簽呈，即原告108年3月至110年7月之薪資為38,000元（月薪30,600元、伙食津貼2,400元、職務津貼5,000元），另原告自110年8月迄至111年4月之薪資再調整為39,500元（月薪34,100元、伙食津貼2,400元、職務津貼3,000元）。原告之薪資明細表清楚載明給付項目、應扣項目、公司提撥6%等數額，並無被告未依約調薪而積欠原告薪資一事。原告雖稱有多次會議紀錄證明被告欠薪，然被告召開之月會係了解派駐業主處之員工於工作上有無問題，會議記錄僅將原告之意見載列其中，並未經上級主管簽核後作成任何

01 決議，難認被告曾承諾每月加薪2,000元。又原告於每月收
02 受薪資明細表時即可知悉有無短少情事，惟原告過往未曾向
03 被告主張，顯已逾勞基法第14條第2項之30日除斥期間，原
04 告請求被告應給付薪資差額88,000元，難認有理。

05 (二)至原告主張被告將年中獎金拆分成端午、中秋各0.5個月，
06 並應給付108年至110年之年中獎金1個月薪資部分，因兩造
07 並無年中獎金之約定，僅派駐新建廠區者固定領有1個月年
08 中獎金，被告亦未曾公告表示將年中獎金拆為端午、中秋二
09 筆發放。原告於106年7月起派駐台積電新建廠區，故被告於
10 107年7月發放績效獎金，然原告自108年3月起改派駐於台積
11 電舊廠區，此後自無法領取該部分獎金。原告雖稱其於110
12 年9月尚領有績效獎金0.5個月，然該獎金性質實則為中秋獎
13 金，原告要求被告給付108年至110年之年中獎金94,250元，
14 當非合理。被告既無未依勞動契約給付工作報酬之情事，原
15 告依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，自非合法。

16 (三)又被告均按月依薪資明細資料所載數額提撥勞工退休金，原
17 告所領取之KPI獎金係被告向台積電公司以工程估驗計價彙
18 總表請款，將每月激勵獎金依人數計算後平均分攤，未因勞
19 務表現有所不同，與原告勞務並無關聯性，屬恩惠性給付，
20 而不屬於薪資範疇。至加班費部分，原告並非按月領取加班
21 費，且金額多未達1,000元，不影響提撥勞工退休金之標
22 準。勞動部雖認被告就原告投保薪資未如實申報，然被告短
23 報之保險金額至多僅2,526元，而本件兩造至遲於111年4月9
24 日終止勞動契約，被告已為原告提撥勞工退休金至111年5月
25 25日，即111年4月提撥2,406元、111年5月提撥1,925元，原
26 告對被告自111年4月9日後之提撥屬不當得利，原告並無受
27 有損害。

28 (四)由於台積電公司向被告表示原告因本事件影響工作表現，要
29 求被告更換人員，被告不得已始將原告調回被告之工程部
30 門，並非基於不當動機。再者，原告於107年10月至108年3
31 月間曾任職於被告之工程部門，原告當時對調職並無意見，

顯見被告確實會因內部業務需要而調動，調動後之工作亦為原告所可勝任。又調動前後之工作地點均位於新竹市內，對原告上下班動線幾乎無影響，工資及其他勞動條件亦未有任何不利益變更，原告主張被告不當調職，而依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並無理由。

(五)原告於111年3月17日調解時表示終止勞動契約，爾後便未再到職，經被告要求上班，原告仍置之不理，顯有無正當理由曠職3日之情形，被告得依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，原告請求被告給付資遣費119,842元，於法無據。倘法院認原告請求資遣費有理，原告自106年7月28日任職至111年3月17日，原告於離職前6個月之薪資分別為39,500元、39,500元、44,767元、39,500元、39,500元、42,243元，則原告得領取之資遣費應為94,544元【計算式：40,835×(2+227/720)=94,544元】。又被告既依上開規定終止勞動契約，當無法開立非自願離職書，且勞工請領非自願離職書多係為領取失業補助，原告現任職他處，不符合失業補助之要件，不得請求被告開立非自願離職書。

(六)並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

兩造對於被告於106年7月6日聘僱原告，於111年2月21日發布人事異動公告，擬在同年3月1日將原告自外派之台積電廠區調回工程部。原告則於111年3月18日寄發存證信函以被告短付薪資、低報投保薪資、非法調動為由，依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由終止與被告之勞動契約。被告經勞保局以原告任職期間未覈實申報勞工退休金月提繳工資為由，處以罰鍰，被告不服，提起訴願，經勞動部駁回等情均未爭執。惟兩造就原告終止勞動契約是否合法，所訴有無理由等，爭議甚深。茲就相關爭點，分論如下：

(一)原告主張被告短付薪資、低報投保薪資、非法調職，而於111年3月18日寄發存證信函終止勞動契約，是否合於勞基法第14條第1項第5、6款事由？

01 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
02 不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
03 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前
04 項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，
05 30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知
06 悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5、
07 6款、第2項定有明文。而勞工終止勞動契約時，並無須將其
08 據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並
09 如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為
10 必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞
11 工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於
12 終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究
13 勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第17
14 79號民事判決意旨參照）。

15 2.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
16 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
17 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
18 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
19 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
20 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10
21 條之1定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫
22 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無
23 必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程
24 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號民事判決
25 意旨參照）。經查，被告於111年2月21日發布原告自111年3
26 月1日轉調工程部之人事異動公告，記載調動理由為「公司
27 內部業務需求需藉助乙○○主任專才」（見簡卷第239
28 頁），證人即被告人事經理劉駿鉉於本院審理中證稱：
29 「（法官問：原告接受調職，原告的薪水是否會因為調職而
30 受到影響？如果原告接受回來被告工程部做事，工作內容的
31 範疇為何？）薪水不會有影響，我們異動職務、調職都不會

對薪資上有所影響，至於調職後的一些工作內容規範，不是我人事主管的範疇，我們還有工程部經理會律定一些相關職務給他來做。（法官問：你的意思是，如果原告也接受調職，還是必須會同工程部經理的部分再來討論進一步的業務範疇，這部分你無法回答，是否如此？）是。（原告訴訟代理人問：調職後的職務名稱為何？）在我們工程部上面有一些監工、工安的人員，我們公司在台積電有一些工程，我們是統包，會分派一些下包作業，我們需要大量監工、工安人員來管理這些下包，所以原告的職務就是這些」等語（見本院卷一第356頁）。調職雖為企業人事管理及運作常見現象，然工作場所、工作內容屬勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，被告未明確向原告說明調動後之職稱、工作內容，復未舉證證明確有調動原告之必要性及合理性，則被告未經原告同意，即逕行將原告自駐廠部職務調動至工程部，顯已違反勞動契約，而與勞基法第10條之1之規定不合，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬有據。

- 3.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項分別定有明文。經查，原告於任職被告期間，被告未覈實申報勞工退休金月提繳工資，經勞保局裁處罰鍰，被告不服提起訴願，經勞動部決定駁回，有勞動部勞動法訴一字第1120010287號函、勞保局112年4月17日保退三字第11260036800及00000000000號函、原告月提繳工資明細表及未覈實申報調整明細表在卷可稽（見本院卷一第497至512頁）。是被告於原告任職期間低報原告勞工退休金月提繳工資、未足額提繳勞工退休金，有違反勞動法令致損害原告權益之處，原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契

約，亦屬有據。

4.至原告雖另以被告短付薪資為由終止勞動契約，然是否合法終止勞動契約，係以勞工為終止勞動契約時，其所據以通知之事由在斯時是否客觀上俱在為判斷基礎，若斯時在客觀上並無勞工得以終止勞動契約之事由，僅是勞工一方主觀上認知有其事由而片面終止勞動契約者，自難謂合法終止勞動契約。本件被告並無原告所稱短付薪資之情事（詳如後述），原告以被告積欠薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，即有未合。

(二)原告請求被告給付302,092元，及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

1.原告請求被告每月短付2,000元部分：

(1)原告主張被告未依承諾於試用期結束後調高底薪2,000元，積欠106年12月至110年7月共44個月之薪資88,000元，為被告所否認。經查，原告之任用簽呈記載「任用起薪32,000元」、「任用三個月後應調整薪資，調整標準依個人表現，經用人單位及管理部績效評核內容調整」（見簡卷第269頁），並無試用期滿後即調高薪資2,000元之約定，是被告自得參酌原告表現與績效評核結果，綜合判斷是否予以調薪及調薪數額，要非被告於原告試用期滿後即負有調高原告薪資之義務。

(2)證人即原任被告駐廠部助理工程師甲○○雖於本院審理中證稱：「（法官問：每個員工試用期滿之後都可以加薪2000元嗎？有，是口頭說的，是當時面試我的人事小姐齊佑萱（音同）跟我說的，我不知道她的職稱，她也并不是我的主管。

（法官問：你認識的公司其他員工，試用期滿之後都有加薪2千元嗎？）駐廠部的員工都有加薪2千元，駐廠部以外的員工沒有」，惟其亦陳稱：「不清楚是否有沒加薪的駐廠部員工」等語（見本院卷一第422至423頁），上開證述僅可得知證人甲○○於試用期滿後有加薪2,000元，然無從證明兩造有約定於原告試用期滿後調薪2,000元之情事，且證人甲○

○係於108年5月始至被告任職，尚難逕認原告之敘薪情形與其相同。又原告於106年試用期滿後持續固定受領之每月薪資為32,500元（月薪30,100元、伙食津貼2,400元），有原告之薪資明細表在卷可佐（見本院卷一第41至127頁），倘若原告不同意該薪資條件，當時即可以被告違反勞基法第14條第1項第5款為由終止勞動契約，然原告仍繼續為被告提供勞務，並受領其後之薪資，期間均未向被告提出異議或為反對之舉措，應認原告已默示同意該薪資條件。原告雖主張多次於會議中討論薪資一事，然觀諸其提出之會議紀錄，原告於109年10月7日之會議係就年終提出意見，而110年3月22日之會議紀錄則記載「108/3到25TEM，據主任述說，有承諾在25TEM三個月後會再加2,000，但直到目前都沒有」等語（見簡卷第175頁），均與原告於本件之主張不符，難認原告所稱被告承諾於試用期滿後調高底薪2,000元乙節為真實，其於本件再主張被告短付每月薪資2,000元云云，自非足採。

2.原告請求年中獎金部分：

原告主張被告自108年起未給付每年7月之工作獎金，扣除於110年9月補發獎金19,750元，被告尚應給付原告獎金94,250元（計算式：38,000×3－19,750＝94,250），為被告所否認，辯稱原告於107年7月領取年度績效獎金32,500元，係原告106年7月至108年3月期間派駐台積電新建廠區之年中津貼等語。經查，原告於本院審理中自承只有在新廠工作期間有領到年中獎金（見本院卷一第396頁），然無法提出其他證據證明非於新廠工作之期間亦能領取年中獎金，則其請求被告應給付獎金94,250元，即屬無據。

3.原告請求資遣費部分：

- (1)被告於原告在職期間未覈實申報投保薪資及勞工退休金月提繳工資，經勞保局裁處罰鍰，被告不服提起訴願，經勞動部決定駁回，有勞動部勞動法訴一字第1120010287號函、勞保局112年4月17日保退三字第11260036800及000000000000號函、原告月提繳工資明細表及未覈實申報調整明細表在卷可

01 稽（見本院卷一第497至512頁）。又原告於111年3月17日勞
02 資爭議調解會議中主張被告未依勞動契約給付報酬，依勞基
03 法第14條終止勞動契約，並請求積欠工資、資遣費等情，有
04 科技部新竹科學園區管理局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見
05 簡卷第235頁）。是以，被告於原告任職期間低報原告投保
06 薪資、未足額提繳勞工退休金，有違反勞動法令損害勞工權
07 益之處，則原告主張被告有勞基法第14條第1項第5款事由，
08 並據此終止兩造間勞動契約，為有理由，並應自原告通知被
09 告終止勞動契約之日即111年3月18日起，發生終止勞動契約
10 之效力，被告辯稱原告係無正當理由曠職3日，並非資遣之
11 非自願離職云云，即不足採。

12 (2)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
13 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
14 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
15 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
16 均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工
17 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
18 項定有明文。所謂平均工資係指計算事由發生之當日前6個
19 月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法
20 第2條第4款定有明文。又按1個月平均工資，應為事由發生
21 之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再
22 按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號
23 判決、109年度台上字第2714號判決意旨參照）。再按勞工
24 係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂勞工因工作而
25 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
26 以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經
27 常性給與均屬之，勞基法第2條第1、3款分別定有明文。所
28 謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即
29 屬之。此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是指
30 制度上之經常性而言。亦即為雇主企業內之制度，雇主有支
31 付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，因為在既定

01 制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支
02 付該制度所訂給與之義務。

03 (3)原告之薪資單項目包含月薪、職務津貼、伙食津貼、KPI獎
04 金、其他獎金、績效獎金、雜項補助、加班費等項目，其他
05 獎金則包含過年值班獎金等，有薪資單附卷可參（見本院卷
06 一第41至127、235至247頁），其中：

07 ①月薪、職務津貼、伙食津貼、加班費為經常性給與，其中月
08 薪及加班費屬經常性之勞務對價，職務津貼、伙食津貼為每
09 月發放、金額固定，揆諸上開說明，應納入所得工資總額。

10 ②其他獎金、績效獎金、雜項補助，均為特定節日、公司所為
11 恩惠性或一次性給予，屬勞基法施行細則第10條第2、3款之
12 節金及獎金，應不計入平日正常時間應獲之工資，原告主張
13 此部分應列入工資，並非可採。

14 ③原告主張KPI獎金應列入工資計算，為被告所否認。經查，K
15 PI獎金係被告出具含「PM人員每月激勵獎金」項目之計價明
16 細表，經台積電公司審核後，將款項發給被告，再由被告發
17 給25廠之員工（見本院卷一第437、459頁），而原告除少數
18 月份領取之金額非1,000元外（如110年7月、111年2月），
19 其餘月份均為1,000元，足認KPI獎金係因原告於25廠提供勞
20 務下而可取得之給與，為原告在一般情形下因經常性工作所
21 得之報酬，具有勞務對價性及經常性之性質，而屬勞基法第
22 2條第3款所稱之工資，應列入工資計算。

23 ④準此，原告之月薪、職務津貼、伙食津貼、KPI獎金、加班
24 費應列入每月工資，據以計算資遣費之平均工資，至其他獎
25 金、績效獎金、雜項補助則非工資。

26 (4)經查，兩造間勞動契約因原告依勞基法第14條規定而終止，
27 原告自得依勞退條例第12條請求資遣費。原告雖於111年3月
28 18日始終止勞動契約，然被告未給付111年3月份之薪資，故
29 原告111年3月份之所得工資為0元，則如以事由發生之當日
30 即111年3月18日前6個月內所得工資總額作為計算原告平均
31 工資之標準，對原告並非公平，而應以110年9月至111年2月

份為據。原告110年9月至111年2月份之應領薪資分別為39,500元、39,500元、45,767元、40,500元、40,500元、42,993元，即原告該段期間應領工資總額為248,760元，日平均工資為1,374元（計算式： $248,760 \div 181 = 1,374$ ），月平均工資為41,220元（計算式： $1,374 \times 30 = 41,220$ ）。原告任職期間為106年7月28日起至111年3月17日，工作年資為4年7個月17天，勞退新制資遣費基數為1667/720【新制資遣基數計算公式： $\{4\text{年} + (7\text{月} + 17\text{日} / 30\text{日}) \div 12\} \div 2 = 1667/720$ 】，則原告得請求之資遣費應為95,436元（計算式： $41,220 \times 1667/720 = 95,436$ ）。

3. 請求被告開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段分別定有明文。原告依勞基法第14條規定終止勞動契約，自符合就業保險法所稱之非自願離職，其請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據。

四、綜上所述，原告請求被告給付95,436元及自聲請調解狀繕本送達翌日（即111年6月8日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，及請求被告發給非自願離職證明書，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請

失所附麗，爰併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
民事第一庭法 官 蔡孟芳

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 113 年 11 月 29 日
書記官 白瑋伶