

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第368號

原告 呂大偉

龔葶

共同

訴訟代理人 江昊緯律師

王仁佑律師

潘建儒律師

被告 駿紘工程有限公司

法定代理人 周育德

訴訟代理人 劉安桓律師

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國113年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、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。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。民事訴訟法第255條第1項第3款、第262條第1項、第2項分別定有明文。

查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中撤回原起訴聲明第二、四項，並將其聲明變更為如附件編號2所示，核原告前開變更，基礎事實同一，僅擴張或減縮應受判決事項之聲明，無礙被告之防禦及訴訟之終結，並經被告同意（見卷二第46頁筆錄），於法自無不

01 合，應予准許。

02 乙、實體方面：

03 壹、原告主張略以：

04 原告呂大偉於民國107年11月1日起受僱於被告，並於112年1
05 月1日起擔任領班，約定月薪新臺幣(下同)41,508元；原告
06 龔葶則於110年11月1日起受僱於被告，擔任工班，約定月薪
07 為36,376元。

08 一、原告呂大偉請求職業災害補償補償755,902元；原告龔葶則請
09 求職業災害補償醫療費用27,275元(下合稱系爭職災補償)：
10 原告二人於110年12月3日下午17時30分下班返家途中發生車
11 禍(下稱系爭事故)，原告呂大偉因此受有頸部甩鞭傷合併頸
12 五至七椎間盤突出等傷害，原告龔葶則受有下背挫傷併關節
13 軟骨損傷等傷害(原證3)，並經勞動部勞工保險局(下稱勞
14 保局)核定前開傷害屬於職業傷病(原證4)。原告因此支出
15 相關醫療及後續復健、交通等費用。爰依勞動基準法(下稱
16 勞基法)第59條第1款、勞工職業災害保險職業傷病審查準則
17 (下稱傷病審查準則)第4條第1項規定請求被告給付原告呂大
18 偉職業災害補償755,902元(含醫療費用745,042元及就醫交
19 通費用10,860元)；給付原告龔葶職業災害補償醫療費用27,2
20 75元(參原證13、原證14、原證15及附表3、附表4)。

21 二、原告呂大偉請求給付113年3月至5月薪資81,508元；原告龔葶
22 請求給付113年3月至5月薪資66,829元(下合稱系爭薪資)：
23 被告於112年1月與訴外人財團法人中華民國對外貿易發展協
24 會(下稱外貿協會)成立「台北南港展覽館2館建築及植栽
25 設施維護營運案契約」(下稱展館維護契約，原證5)，指派
26 原告前往南港展覽館執行職務，原告均正常提供勞務，惟被
27 告竟片面更改考勤規定、報到方式，認原告於113年3月至5
28 月間有曠職事由，並苛扣原告113年3月至5月薪資未為全額
29 給付。依兩造約定原告呂大偉每月薪資為41,508元(原證1
30 1)、原告龔葶為36,376元(原證12)，被告迄今尚欠原告呂大
31 偉113年3月至5月薪資81,508元(計算式：16,603+24,905+40,

000=81,508)、原告龔葶66,829元(計算式:13,641+18,188+35,000=66,829)。

三、被告違法解雇原告，原告呂大偉請求給付資遣預告期工資41,508元、資遣費115,877元；原告龔葶請求預告期工資24,251元、資遣費46,885元，並均請求被告開立服務證明書記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書予原告：

(一)被告指派原告前往南港展覽館執行職務，原告均正常提供勞務，被告竟片面更改考勤規定、報到方式，並對南港展覽館出勤表(下稱展館出勤表，原證7)視而不見，認原告於113年3月至5月間有無故連續曠職事由，並以113年5月30日駿紘字第1130530001號函(原證8)，依勞基法第12條第1項第4、6款規定終止兩造間之勞動契約，違法解雇原告。原告以113年6月5日臺北北門郵局第001829號存證信函(原證9)請求被告依法給付預告工資與資遣費，並發給非自願離職證明書及服務證明書。

(二)原告呂大偉已連續工作3年以上，被告未於30日前預告即為解雇，原告呂大偉之6個月平均薪資，同意依兩造約定之薪資41,508元計算，而請求給付預告期工資41,508元。原告龔葶任職1年以上未滿3年，被告未於20日前預告即為解雇，則以112年10月份至113年3月份之薪資核算其平均工資為36,376元，請求20天之薪資24,251元。

(三)被告以上開信函違法解雇原告，原告呂大偉之6個月平均薪資以41508元計算、原告龔葶以36,376元計算，得依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1、2項規定，分別請求被告給付資遣費115,877元、46,885元。

(四)被告以上開信函違法解雇原告，原告乃以上揭存證信函(原證9)請求被告發給非自願離職證明書及服務證明書，惟被告置若罔聞，為此提起本件訴訟，依就業保險法第11條第3項、第25條第1、3項、勞基法第19條規定，請求被告開立服務證明書記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款及第6款

01 之非自願離職證明書予原告。

02 四、原告呂大偉請求被告給付短發半個月之年終獎金20,000元、
03 原告龔葶請求給付17,500元(下合稱系爭年終獎金)：

04 原告受僱被告期間，被告保證每年將給付一個月之薪資作為
05 年終獎金，則該年終獎金之性質上即屬固定薪資之一部。

06 又依系爭展館維護契約(原證5)之被告投標標單報價明細
07 表(下稱系爭報價明細表)記載：「年終獎金(4人)……備
08 註：每年底薪1個月」等語，原告二人為被告派駐至外貿協
09 會南港展覽館之人員，即有依照契約請求給付之權利。爰依
10 系爭報價明細表為請求權基礎(本院卷二第8頁)，請求被告
11 於113年2月間發放前一年度(112年度)年終獎金時，短發予
12 原告呂大偉、龔葶分別半個月之年終獎金20,000元、17,500
13 元等語，並聲明如附件編號2所示。

14 貳、被告辯解略以：

15 一、原告二人於110年12月3日下班途中所生之系爭事故傷害，乃
16 基於第三人過失所致，且傷害發生於業務執行結束後之交通
17 事故，傷害原因已脫離被告有關勞務實施之危險控制範圍，
18 非屬勞基法第59條所規範之職業災害。

19 二、原告所提出之展館出勤表(原證7)，並稱該紀錄已經承辦人
20 簽名蓋章，以證明原告二人於113年3至5月間並無曠工，並
21 要求被告給付全額薪資。然該展館出勤表乃外貿協會單方之
22 紀錄，目的係作為被告依展館維護契約請款之依據，又該出
23 勤表上承辦人謝煌星簽章，亦為外貿協會方之工程人員，被
24 告自始即無從管理、亦無從查實該出勤表記載真實性，此由
25 原證20(本院卷二第38頁)之原告與該外貿協會方承辦人謝煌
26 星之line對話紀錄可證。被告為強化公司管理體系，追求制
27 度化之企業正常經營，摒棄以往疏對員工出勤紀錄查證之
28 弊，於113年3月7日經全體員工會議後，即由被告公司主管
29 於113年3月8日於群組通知全體員工出勤打卡規則(下稱系爭
30 規則)異動(被證2)，且此出勤紀錄方式之工作規則異動，不
31 影響原告二人原薪資受領權益，無使其等增加工作量，則被

告主觀上基於正當企業經營立場，客觀上亦備工作規則調整合理性、必要性及社會相當性，且為其二人所明知，原告自應遵守之。原告明確知悉上情後，仍有經多次通知猶未依系爭規則為之等節，亦有被告公司主管於113年3月14日，先於群組通知：「沒有出勤再群組打卡或補說明打卡時間的我這邊認定沒上班沒出勤紀錄發薪資時會認定曠職再次重申上下班要再群組打卡回報」、「展覽館那邊並非各位的直接雇主，薪資考核仍由本公司發放」等語；於同年月29日復提出全體員工3月份之出勤紀錄表示：「標黃底為出勤時間異常...4. 本出缺勤紀錄請同仁確認完交給呂主管，於3號前回傳群組」；同年5月30日通知：「為維護公司經營秩序與持續經營，將會採取嚴厲手段。最後給予呂大偉、龔葶繳交資料時間為…」等語(被證3)可證，被告依原告出缺勤紀錄給付上開期間薪資(被證9)，原告主張被告短少給付系爭薪資，應屬無據。原告呂大偉於113年3月起，因不願提供工作證明以作為實際出勤佐證，及未向業主請款及提供請款資料，致被告多月無法請款，被告因此依工作規則75條規定，懲處大過乙支乙節，亦有113年5月10日獎懲通知單在卷可證(本院卷一第367頁)，被告以原告違反勞動契約及工作規則，情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4、6款規定，終止原告二人之勞動契約，於法有據。故原告請求預告期工資、資遣費及非自願離職證明，即無理由。

三、原告所提被告為投標系爭展館維護契約之系爭報價明細表，乃為被告與外貿協會間投標契約之一部，非兩造間勞動契約之一部。又依被告歷年發給原告二人之年終獎金可知(被證6)，被告所發給之年終獎金顯與原告之月薪無涉。被告歷年發放年終獎金實為經核定該年度員工績效、公司營運及等狀況，基於激勵勞工表現及培育事業經營人才之目的，按公司年度收入所發給之恩惠性給付，非屬工資之一部等語，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

01 參、得心證之理由：

02 一、原告請求系爭職災補償部分：

03 (一)原告主張其因系爭事故受有傷害，依勞基法第59條第1款、
04 傷病審查準則第4條第1項規定請求被告補償，為被告所否
05 認。按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
06 時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保
07 險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得
08 予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其
09 必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險
10 條例有關之規定。」勞基法第59條第1款定有明文。又按勞
11 基法第59條之補償規定，係為保障勞工，加強勞、雇關係、
12 促進社會經濟發展之特別規定，性質上非屬損害賠償。且按
13 職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供
14 及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，
15 使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問
16 題，其宗旨非在對違反義務、具有故意過失之雇主加以制裁
17 或課以責任，而係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或
18 重建個人及社會之勞動力，是以職業災害補償制度之特質係
19 採無過失責任主義，凡雇主對於業務上災害之發生，不問其
20 主觀上有無故意過失，皆應負補償之責任，受僱人縱使與有
21 過失，亦不減損其應有之權利（最高法院95年度台上字第25
22 42號判決意旨參照）。準此，勞基法第59條之規定，雖採無
23 過失責任主義，但雇主所應負無過失責任之範圍仍限於「業
24 務上災害」即條文所指「職業災害」，是以勞工因受傷而依
25 上開規定請求雇主補償（必需之醫療費用、醫療中不能工
26 作…），應以其因遭遇職業災害為要件。而勞基法對職業災
27 害未設定義，參照職業安全衛生法（下稱職安法）第2條第5
28 款規定：「職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設
29 備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動
30 及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死
31 亡。」；職安法施行細則第6條規定：「本法第2條第5款所

01 稱職業上原因，指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行
02 為及其附隨行為而具有相當因果關係者。」可知職業災害係
03 指勞工因執行職務或從事與執行職務相牽連之行為，而引起
04 之疾病、傷害、失能或死亡，兩者間具有相當因果關係，始
05 屬該當。而勞工於上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死
06 傷殘病者，一般稱之為「通勤災害」，通勤災害是否得視為
07 職業災害，而有勞基法第59條職災補償規定之適用，亦依上
08 開標準來判斷。雖然勞動部依勞工職業災害保險及保護法
09 （下稱勞工職災保險保護法）授權訂定之傷病審查準則第4
10 條第1項，將勞工上、下班，於適當時間，從日常居、住處
11 所往返勞動場所，或因從事二份以上工作而往返於勞動場所
12 間之應經途中發生事故而致之傷害，除有同準則第17條規定
13 情形外，視為職業傷害。惟傷病審查準則係依勞工職災保險
14 保護法第27條第3項規定訂定之行政命令，對於法院並無拘
15 束力。況傷病審查準則係為提供勞保局決定被保險人之傷病
16 是否係因執行職務所致之判斷標準，屬於社會共同保險機
17 制，與勞基法規定最低勞動基準之立法目的不同。因此，雖
18 然前揭「職業災害」、「職業傷害」用語相近，但仍應依其
19 法規所在脈絡及立法目的而異其適用範圍，就此而言，勞基
20 法第59條之補償責任，本質上為無過失責任，而「無過失責
21 任」制度之創設理由，在於該危險管控係經營者的支配領
22 域，其有避免損害能力。對雇主而言，勞工在通勤過程中的
23 風險與危險，不在其管理支配範圍，也無法事先控制預防，
24 反而勞工本身最有能力避險，故勞基法所規範之職業災害，
25 應與社會保險意義下之勞保職災傷害定義脫鉤，而以勞工本
26 於勞動契約，在雇主支配下之提供勞務過程中發生（具有業
27 務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果
28 關係（具業務起因性）為據，方課予合理之雇主無過失補償
29 責任。

30 （二）經查，原告二人於110年12月3日駕駛自小客車下班途中，遭
31 訴外人呂肇庭所駕駛之自小客車自後方追撞發生系爭事故乙

01 節，為兩造所不爭執，然此並非雇主即被告所能掌控之風
02 險，而不具有業務遂行性、業務起因性，是原告依勞基法第
03 59條第1款規定，請求被告補償醫療費用及交通費用，難謂
04 有據。

05 二、原告請求系爭薪資、預告期工資、資遣費及非自願離職證明
06 書部分：

07 原告主張於113年3至5月間均正常提供勞務並無曠工，而被
08 告片面訂定系爭規則，並依此認定原告於該期間有曠工之事
09 實，實有違誤，應給付原告系爭薪資，且被告以113年5月30
10 日函依勞基法第12條第1項第4、6款規定，通知原告終止兩
11 造間勞動契約，經原告以存證信函請求被告給付預告期工
12 資、資遣費及非自願離職證明書，而依上開請求權基礎請求
13 如上所示等情，為被告所否認，茲析述如下：

14 (一)按現代各行各業競爭激烈，雇主為從事市場競爭以求得生
15 存，必須提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方
16 式等應注意事項，及受僱人之差勤、技能、退休、撫恤及資
17 遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一
18 體遵循，此規範即工作規則，工作規則既為雇主為統一勞動
19 條件及服務規律所訂定，勞工與雇主間之勞動條件應依工作
20 規則之內容而定，勞資雙方間達成共識後，有拘束勞工與雇
21 主雙方之效力，如同定型化契約，工作規則亦得視為勞資關
22 係或就業市場內之定型化契約，工作規則依勞動基準法第70
23 條、同法施行細則第37條及第38條規定，應使勞工有知悉工
24 作規則內容之機會，俾使其得有明示或默示同意、或為反對
25 意思表示之可能性，自需由雇主公開揭示，以使其成為勞動
26 契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方，公開揭示之目的在使
27 工作規則所定勞動條件明確化，避免無謂勞資糾紛。而雇主
28 就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反
29 對之勞工，但為因應企業之對外競爭及對內有效管理，自不
30 得因個別勞工之反對，影響企業之整體經營，故僅需其變更
31 具有合理性，仍應認可拘束表示反對之勞工（最高法院88年

度台上字第1696號判決參照)。

(二)經查，原告固提出展館出勤表(原證7)，並稱該紀錄已經承辦人謝煌星簽名蓋章，以證明原告於113年3至5月間並無曠工之事實，為被告所否認，並辯以：展館出勤表乃外貿協會單方之紀錄，目的係作為被告依展館維護契約請款之依據，該出勤表上承辦人謝煌星簽章，亦為外貿協會方之工程人員等語，且依原告與該外貿協會方承辦人謝煌星之line對話紀錄(本院卷二第38頁)所示：「就貿協方來說我們就認我們這邊的出勤表給錢。至於你們公司有其他另外的勞動契約規定我們就管不到」等語，可知外貿協會承辦人亦肯認展館出勤表僅為其與被告間請款作業自行製作者，原告二人出勤紀錄應依被告公司規定乙節，則被告所辯其自始即無從管理、亦無從查實該出勤表記載真實性等語，堪予採信。又被告所辯其為摒棄過往疏對員工出勤紀錄查證之弊，而於113年3月7日經全體員工會議後，由被告公司主管於同年月8日於群組通知全體員工系爭規則異動等情，業據其提出公司line群組對話：「請各位同仁自3/8起上班跟下班或工作中外出需於群組回報『上班』『下班』『外出(採買)』，請確實落實。」、「請假向呂先生領請假單填寫，並由呂先生拍照上傳與保管」等詞在卷可稽(院卷一第337頁)。而被告為此系爭規則異動，經其以公司之line群組上公開揭示，且原告二人均已知悉上情乙節，亦有原告龔婷(千比-南展2館員工)於群組回報：「報告！明天請假，去勞工局勞保局」…等紀錄(院卷一第349頁)、原告呂大偉(偉-大偉)於群組回報：「明日請特休要去勞保局和勞工局和世貿總部」…等紀錄(院卷一第347頁)可證。準此，被告為摒棄過往疏對員工出勤紀錄查證之弊而制定系爭規則，俾能有效管理公司員工實際出勤狀況，企業之正常經營，乃有其必要性，且其已依上揭方式公告，使各員工有機會瞭解及反映其意見，且系爭規則僅就員工出勤紀錄方式為變更，而未變更其等工作時間，難認有何不合理情形，系爭規則具有合理性及必要性，依上規定

01 及說明，縱原告二人不同意，仍有系爭規則之適用，應堪認
02 定。

03 (三)再者，原告二人知悉上情後，仍多次經通知猶未依系爭規則
04 為出勤紀錄乙節，此有被告公司主管於113年3月14日，先於
05 群組通知：「沒有出勤再群組打卡或補說明打卡時間的我這
06 邊認定沒上班沒出勤紀錄發薪資時會認定曠職再次重申上下
07 班要再群組打卡回報」、「…展覽館那邊並非各位的直接雇
08 主，薪資考核仍由本公司發放」(院卷一第341、342)等語；
09 復提出全體員工3月份之出勤紀錄表示：「標黃底為出勤時間
10 異常...4.本出缺勤紀錄請同仁確認完交給呂主管，於3號前
11 回傳群組」(院卷一第346頁)；並通知：「為維護公司經營秩
12 序與持續經營，將會採取嚴厲手段。最後給予呂大偉、龔葶
13 繳交資料時間為…」等語(院卷一第355頁)可證，被告所辯
14 因原告二人經多次通知後仍有故意拒絕配合打卡紀錄及確認
15 出勤，怠於對公司提出之出缺勤登記為最終確認等語，應非
16 屬虛妄，則原告既應受系爭規則之拘束，是被告依系爭規則
17 原告出缺勤紀錄，認定原告呂大偉曠工日數：4月1、3、8至1
18 2、15至19、22至26、29至30日；5月1、3、6、7、9、10、13
19 至15日；及原告龔葶之曠工日數：4月1至3、8至12、15、22至
20 26、29至30日；5月1、3、6至10、13至15日(見本院卷一第36
21 3至365頁)，認定原告有連續曠工三日、一個月內曠工達6日
22 等情，應屬有據。基上，被告據上計算原告當月薪資，並已
23 給付完畢乙節，亦有原告薪資明細表在卷足憑(見本院卷二
24 第57至67頁)，則原告請求被告給付系爭薪資云云，應無理
25 由。至原告所稱外貿協會對於派駐人員之資格享有決定任
26 用、調動派遣、管理監督之實際權限，足認被告實已將原告
27 二人及其於派駐人員之管理均委由外貿協會處理及認定，即
28 相當為委託相關差勤紀錄依外貿協會或南港展覽館方之認
29 定。然觀之展館維護契約乃外貿協會為辦理展館設施維護營
30 運而委託被告辦理者，縱原告為經被告派駐該展館之人員，
31 除綜覽該契約全然未見有何原告委由外貿協會代管其派駐人

員之約定外，且基於債之相對性，外貿協會亦無從憑此契約，即取得或限制被告對所屬員工即原告二人之管理權限，原告所開所辯亦屬無據。

(四)復按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。勞基法第12條第1項第6款、第18條第1款分別定有明文。查本件原告有連續曠工三日、一個月內曠工達6日等情，已如上述，則被告既以113年5月30日函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，即屬合法，縱認被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止，於法未合，亦不影響兩造間勞動契約業經被告合法終止之效力。而依據上揭勞基法第18條第1款之規定，原告本不得請求被告給付資遣費，兩造間勞動契約，既經被告合法不經預告終止，原告主張以113年6月5日存證信函通知被告，依上開請求權基礎，請求被告給付預告期工資、資遣費，並發給記載離職原因為勞基法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書非自願離職證明書云云，洵屬無據。

三、原告請求系爭年終獎金部分：

原告固以系爭報價明細表，作為請求被告給付系爭年終獎金之依據，然查該明細表乃被告為參與外貿協會間之館維護營運案投標標單之一部(見本院卷一第59、60頁)，非兩造間勞動契約之一部，原告亦非展館維護契約之當事人，且未見該展館維護契約有何利益第三人條款之約定，自無從作為其請求被告給付系爭年終獎金之依據。

肆、綜上所述，原告依上揭請求權基礎，請求被告給付系爭職災補償、系爭年終獎金、系爭薪資、預告期工資、資遣費及如附件編號2所示遲延利息，及發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

伍、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
勞動法庭 法 官 蒲心智

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 114 年 1 月 10 日
書記官 林芯瑜

附件

編號	訴之聲明
1	一、被告應給付原告呂大偉新臺幣(下同)1,009,449元，及其中104,343元自民國113年6月7日起至清償日止；其餘905,106元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息。 二、被告應提繳33,513元至原告呂大偉設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。 三、被告應給付龔葶新臺幣177,186元，及其中42,182元自民國113年6月7日起至清償日止；其餘135,004元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止均按年息百分之五計算之利息。 四、被告應提繳5,220元至原告龔葶設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。 五、原告願供擔保，請准宣告假執行。
2	一、被告應給付原告呂大偉新臺幣(下同)1,014,795元，及其中104,343元自民國113年6月7日起至清償日止；其餘910,452元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息。 二、被告應開立服務證明書即記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書予原告呂大

	偉。 三、被告應給付原告龔葶新台幣182,740元，及其中新台幣42,182元整元自民國113年6月7日起至清償日止；其餘新台幣140,558元自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按年息百分之五計算之利息。 四、被告應開立服務證明書即記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之非自願離職證明書予原告龔葶。 五、原告願供擔保，請准宣告假執行。
--	--