

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第83號

原告 段櫻芬

被告 邱美珍

訴訟代理人 林富裕

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣13,662元，及其中新臺幣10,410元自
民國112年10月21日起，其中新臺幣3,252元自民國112年12
月29日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。
- 二、被告應提繳新臺幣6,624元至原告於勞動部勞工保險局之勞
工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔新臺幣1,000元，並應加給自裁判確定
之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，餘由
原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣13,662
元、新臺幣6,624元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告
同意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲
明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案
之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條
第1項第1、2、3款、第2項分別定有明文。本件原告起訴時
原於聲明第1項請求被告給付新臺幣（下同）146,811元（含
預告工資12,000元、資遣費4,406元、加班費30,405元、精
神慰撫金10萬元）及其利息（本院卷第117頁）；嗣於民國1
12年12月28日本院審理時變更該項請求金額為161,624元（
追加請求勞保費8,888元、健保費5,925元，其餘金額不變）

01 及其利息（本院卷第167頁，筆錄誤載為168,248元，逕更正
02 之）；又於113年1月31日本院審理時變更該項請求金額為16
03 6,641元（追加請求影印費、傳真費、郵資等因提起本訴訟
04 所生相關文書費用及交通費合計5,017元，其餘金額不變）
05 及其利息（本院卷第163-1至163-15頁、第193至194頁，筆
06 錄誤載為168,248元，逕更正之）；再於113年3月6日本院審
07 理時變更請求金額為167,253元（擴張郵資及交通費612元，
08 其餘金額不變）及其利息（本院卷第235頁，筆錄誤載為17
09 3,877元，逕更正之）。核原告所為之變更、追加，均係本
10 於兩造間之勞動契約關係有所請求，基礎事實同一，且被告
11 亦無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告變更及追加，
12 合於上開規定，應予准許。

13 二、原告主張：原告於110年5月14日起受僱於被告，負責被告經
14 營之景雄小吃部外場包便當及切肉之工作，約定時薪160
15 元。原告於110年8月28日中午於外場工作時，被告憑空指摘
16 原告將雞腿摔在桌上，並大聲向原告吼叫，認為原告工作態
17 度不佳而當眾羞辱原告，並於當日下午要求原告於同年9月2
18 日起轉入廚房內場負責炒大鍋菜，薪水改為月薪28,000元，
19 惟原告無內場（廚房）經驗，且因身型較小，使用廚房器具
20 較為不便，內外場工作性質及薪資結構均不同，被告將原告
21 職務由外場調動至內場，對工資及勞動條件為不利益之變
22 更，且調動後工作為原告體能及技術無法勝任，此調動顯不
23 合法，原告遂於110年8月31日離職，爰依勞動基準法（下稱
24 勞基法）第14條第1項第6款及勞工退休金條例第12條第1項
25 規定，請求被告給付資遣費4,406元，及依勞基法第22條第1
26 項第1款、第3項規定，請求被告給付預告工資12,000元。又
27 景雄小吃部固定休星期三，其餘時間均須上班，原告任職期
28 間共有15日之休息日出勤，被告應給付原告休息日出勤之加
29 班費30,405元【 $(160 \times 4/3 \times 2 + 160 \times 5/3 \times 6) \times 15 = 30,405$ 】。
30 被告於原告任職期間經常辱罵、斥責原告，使原告受
31 有精神上之損害，爰依民法第184條第1項前段、第195條規

01 定，請求被告給付精神慰撫金10萬元。另原告任職期間，被
02 告未替原告投保勞、健保，被告應給付原告110年5月至8月
03 之勞、健保費各8,888元、5,925元。被告於原告任職期間未
04 依法提撥原告之勞工退休金，爰請求被告應補提撥6624元至
05 原告之勞工退休金專戶。又原告因提起本訴訟而支出影印
06 費、傳真費、郵資及至法扶基金會、勞工處諮詢、法院開庭
07 之交通費合計5,629元，爰請求被告給付之。並聲明：(1)被
08 告應給付原告167,253元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
09 償日止按年息5%計算之利息。(2)被告應提撥6,624元至原告
10 之勞工退休金專戶。

11 三、被告則以：被告於111年7月1日前為景雄小吃部之負責人，
12 原告於110年5月14日至同年8月31日受僱於被告，兩造約定
13 時薪為160元，工作時間為早班上午10時至下午14時（工作
14 時數4小時）、晚班下午16時30分至20時（工作時數3.5小
15 時），每週三公休，工作內容內場及外場皆有可能安排，因
16 員工人數未滿5人，故無勞、健保，原告亦同意上開勞動條
17 件，並自110年5月14日起擔任早班之工作，於同年5月24日
18 轉為早晚班。嗣於110年8月28日中午，被告僅係向原告詢問
19 餐點是否準備完成，竟遭原告大聲咆哮，原告亦曾在顧客面
20 前向同事吼叫等情緒管理失當之情形，其行為不僅延誤工作
21 流程，亦對同仁情緒造成影響，甚而降低顧客上門消費之意
22 願，實已不適任外場備餐櫃檯之職務，被告遂於當日下午告
23 知原告因客人眾多而無法勝任備餐櫃檯之工作，而其履歷載
24 明有中式料理內場之工作經驗，希望原告自110年9月起轉為
25 內場廚房工作，然原告不願意轉任內場，並表示做到月底就
26 好，故兩造於110年8月28日合意自110年8月31日原告下班後
27 終止勞動契約，被告除給付原告110年8月份之薪資外，尚額
28 外給付名義為9月份薪資8,400元，顯見兩造為合意終止勞動
29 契約，原告請求被告給付預告工資及資遣費，並無理由，且
30 原告已有不能勝任工作之情形，被告亦得依勞基法第11條第
31 5款終止勞動契約。又兩造就工作時間已另有約定，原告請

01 求被告給付休息日出勤加班費，亦無理由。另原告之勞退金
02 應提繳金額為6,280元，並非6,624元。被告並無辱罵、斥責
03 原告，原告請求被告給付精神慰撫金，亦非有理。並聲明：
04 (1)原告之訴駁回。(2)如受敗訴判決，請准被告供擔保後免為
05 假執行。

06 四、本院之判斷：

07 (一)原告於110年5月14日至同年8月31日受僱於被告，兩造約定
08 時薪為160元，工作時間為早班上午10時至下午14時（工作
09 時數4小時）、晚班下午16時30分至20時（工作時數3.5小
10 時），每週三公休等情，為兩造所不爭執（本院卷第103
11 頁），自堪信為真實。

12 (二)原告主張被告調職不合法，依勞基法第14條第1項第6款終止
13 勞動契約。被告則辯稱原告有於顧客前對被告及其他同事咆
14 哮之行為，而無法勝任備餐櫃檯之工作，因原告履歷載明有
15 中式料理內場之工作經驗，乃通知原告自110年9月起轉為內
16 場廚房工作，然原告不願意轉任內場，雙方乃於110年8月28
17 日合意自110年8月31日原告下班後終止勞動契約等語。經
18 查：

19 (1)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
20 合下列原則：□基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
21 及目的。但法律另有規定者，從其規定。□對勞工之工資及
22 其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為勞工體能
23 及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
24 助。□考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第10條之1
25 定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止
26 原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要
27 性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對
28 工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所
29 可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判
30 斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。次按雇主違反勞動
31 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即得不經

預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未於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勞工終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。

(2)依證人盧琦璋證稱：110年8月28日那天是禮拜日，生意比較忙，客人多，講話比較大聲，老闆邱美珍會一直大聲重複客人的點餐，段櫻芬就突然與邱美珍發生爭執，段櫻芬向邱美珍大聲不知道講甚麼，她們爭執起來，爭吵一下子就結束，等工作比較沒有那麼忙，老闆林富裕也剛好過來，他了解狀況後認為段櫻芬不適合在外場工作，要把她調內場（廚房）工作，由伊與段櫻芬溝通調職工作，段櫻芬跟伊說她沒有辦法在廚房工作，她說她不要做了，內場工作內容及工作時間跟外場都不一樣，內場是負責炒菜、煮飯，時間從8點到2點，下午4點到晚上8點，伊有跟她說不會作，會有人教她，當時段櫻芬是時薪，但內場是算月薪，好像接近3萬元，她說她不會炒菜、煮飯，原告8月31日離職，老闆林富裕有拿2包薪水給她，原告也有簽字等語（本院卷第170至172頁）。是原告於外場工作時與被告發生口角爭執，被告認原告情緒控管不佳，不適合擔任外場備餐櫃檯之職務，而欲將原告調職至內場（廚房）負責炒菜、煮飯等工作，固係基於經營上所必須，難認有何不當動機及目的，然原告於外場負責包便當、切肉與內場負責炒菜、煮飯之工作內容及工作時間均不

01 相同，原告亦表示其不會炒菜、煮飯，且原告原為時薪人
02 員，依原告提出薪資袋，其110年6月之薪資為3萬元，同年
03 7、8月之薪資各為32,400元、32,560元（本院卷第25、27
04 頁），而內場人員之月薪僅28,000元，工作時間亦由上午10
05 時提早自8時，是被告將原告調往內場工作，對原告之工資
06 及工時等勞動條件顯然較為不利；又被告提出原告履歷，其
07 上雖記載原告曾任中式料理內場人員（本院卷第79頁），然
08 原告稱其係在美食街從事簡單備菜的工作，與被告內場工作
09 性質不同（本院卷第104頁），是調動後之工作亦非原告體
10 能及技術可勝任，依勞基法第10條之1第2款、第3款之規
11 定，被告所為之調動難認合法。

12 (3)被告確有前述調動原告職務不合法之情事，原告以其無法從
13 事調職後之工作提出離職，雖未同時表明其終止契約之具體
14 理由，然原告於終止契約時，被告既已發生勞工得終止契約
15 之法定事由，揆諸上開說明，本院仍得審究原告以被告調職
16 不合法為由，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，應
17 屬適法。又原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
18 被告給付資遣費，然查原告於110年8月31日離職時，被告以
19 給付9月份薪資名義給付原告8,400元，此有原告簽收之領據
20 可稽（本院卷第93頁），被告稱伊多發一個禮拜的薪水給原
21 告，算是資遣費等語（本院卷第172頁），是被告係因原告
22 離職方給予上開金錢，應與資遣費之性質相當，則原告再行
23 請求被告給付資遣費4,406元，即非有理。

24 (4)按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
25 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一
26 年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未
27 滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三
28 十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者
29 ，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條第1項、第3項定
30 有明文。是雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動
31 契約者，始應給付預告期間工資，而預告期間工資之給付，

01 於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由
02 勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16
03 條關於預告工資之規定甚明。是原告請求被告給付預告期間
04 工資，於法不合，不應准許。

05 (三)原告主張其固定休星期三，其餘時間均須上班，其任職期間
06 共有15日之休息日出勤，被告應給付原告休息日出勤之加班
07 費30,405元。被告則辯稱休息日亦有給付薪資，僅未依照勞
08 基法之規定給付等語(本院卷第102頁)。按勞工每七日中
09 應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主使
10 勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內
11 者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以
12 上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
13 加給一又三分之二以上。勞基法第36條第1項、第24條第2項
14 分別定有明文。原告每日工時7.5小時，原告於休息日工
15 作，被告應給付休息日出勤工資1,894元($160 \times 4/3 \times 2 + 160 \times$
16 $5/3 \times 5.5 = 1,894$ ，元以下均四捨五入)，被告僅給付1,20
17 0元($160 \times 7.5 = 1200$)，短少694元，原告任職期間計有15
18 個休息日，被告應給付原告休息日出勤工資差額10,410元
19 ($694 \times 15 = 10,410$)。

20 (四)原告主張其任職期間，被告未替原告投保勞、健保，被告應
21 給付原告110年5月至8月之勞、健保費各8,888元、5,925
22 元。被告則辯稱其僱用之員工不滿5人，無需為原告投保等
23 語。經查：

24 (1)按「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇主或所
25 屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險
26 人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。」、「勞
27 工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第6條第1項
28 第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，
29 其普通事故保險費由被保險人負擔20%，投保單位負擔70%，
30 其餘10%，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保
31 單位負擔。」、「投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞

01 工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日
02 或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處4倍罰鍰。勞工因
03 此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠
04 償之。」勞保條例第6條第1項第2款、第15條第1款、第72條
05 第1項分別定有明文。是雇主未依前開規定為勞工投保勞保
06 ，而由勞工參加職業工會為會員投保並繳納保險費者，對於
07 勞工因此所受支出勞保費差額之損失，依勞保條例第72條第
08 1項規定，即應由雇主負賠償之責。次按「具有中華民國國
09 籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：
10 一、最近2年內曾有參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍
11 ，或參加本保險前6個月繼續在臺灣地區設有戶籍。」、「
12 被保險人區分為下列六類：一、第一類：(二)公、民營事業
13 、機構之受僱者。」、「各類被保險人之投保單位如下：一
14 、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、
15 機構、雇主或所屬團體為投保單位。」、「第18條及第23條
16 規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險
17 人：(二)第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬
18 自付30%，投保單位負擔60%，其餘10%，由中央政府補助
19 。」、「投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷
20 屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費
21 ，處以2倍至4倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，
22 不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之
23 保險費，而由被保險人自行負擔者，投保單位除應退還該保
24 險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以2倍至4倍之
25 罰鍰。」全民健康保險法第8條第1項第1款、第10條第1項第
26 1款第2目、第15條第1項第1款、第27條第1款第2目、第84條
27 分別定有明文。是雇主應為其受僱勞工投保健保為強制規定
28 ，雇主若未依前開規定為其受僱勞工投保健保，即屬違反保
29 護他人之法律，應依民法第184條第2項規定，對其受僱勞工
30 因參加職業工會為會員投保並繳納保險費，因此所受支出健
31 保費差額之損失，負賠償之責。從而，雇主未依前開規定為

01 勞工投保勞、健保，而由勞工參加職業工會為會員投保並繳
02 納保險費者，勞工僅能請求多支出勞、健保費之差額損失，
03 尚不得請求雇主給付應繳納予主管機關之勞、健保費。

04 (2)原告主張其任職期間，共有伊及盧琦璋、外送大哥、鄭美
05 梅、內場小婷、邱美華即被告邱美珍等7名員工，被告則稱
06 邱美華係伊胞妹，伊2人不是員工，內場小婷係朋友的朋友，
07 只是來幫忙，但有給她薪水等語（本院卷第103頁）。
08 是內場小婷既有為被告提供勞務，並由被告處獲致工資，依
09 勞基法第2條第1款規定，自屬勞基法定義下之勞工，則被告
10 僱用原告、盧琦璋、外送大哥、鄭美梅、內場小婷已達5
11 人，自應為原告投保勞保；另依全民健康保險法第8條第1項
12 第1款之規定，縱僅僱用員工1人，亦應為該員工投保健保。
13 又原告工資不固定，兩造均同意以31,800元作為勞、健保之
14 投保薪資，則被告如依法為原告投保勞、健保，原告每月應
15 負擔之勞、健保費各為732元、447元，合計1,179元，此有1
16 10年度勞工保險與全民健康保險保費負擔金額表可按（本院
17 卷第189頁），原告於110年6月至8月加入高雄市餐飲業職業
18 工會投保而自行負擔勞、健保費各4,557元、2,232元（每月
19 各1,559元、744元），合計6,789元，此有原告提出高雄市
20 餐飲業職業工會收據聯可按（本院卷第205頁），是原告多
21 繳納勞、健保費3,252元（ $6,789 - 1,179 \times 3 = 3,252$ ），依前
22 揭說明，此差額損失應由被告賠償，逾此金額之請求，即非
23 法之所許。

24 (五)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
25 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
26 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
27 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3
28 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
29 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
30 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
31 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是

01 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
02 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
03 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
04 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
05 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
06 法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。本件被告未
07 依法提撥原告之勞工退休金，而原告工資不固定，兩造均同
08 意以31,800元作為原告之月投保薪資級距，則原告於110年5
09 月14日受僱，工作18天，被告應提繳金額為1,145元（ $31,800 \times 6\% \times 18/30 = 1,145$ ），110年6月至8月每月應提繳1,908
10 元，合計6,869元（ $1,145 + 1,908 \times 3 = 6,869$ ），原告請求提
11 繳6,624元，自無不可。

13 (六)按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
14 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
15 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
16 項定有明文。又所謂名譽，係指人在社會所享有一切對其品
17 德、聲譽所為之評價，而所謂侵害名譽，係指貶損他人人格
18 在社會上之評價而言。故名譽有無受損，應依一般社會觀
19 念，足認其人之聲譽已遭貶損始足當之，至於其主觀上是否
20 感受人格遭貶損，則非認定之標準。原告主張其於110年8月
21 28日中午於外場工作時，被告憑空指摘其將雞腿摔在桌上，
22 並大聲向原告吼叫，認為原告工作態度不佳而當眾羞辱原
23 告，亦經常於原告任職期間辱罵、斥責原告，使原告受有精
24 神上之痛苦等語。被告則否認有何辱罵、斥責原告情事。查
25 依證人盧琦璋證稱：110年8月28日那天是禮拜日，生意比較
26 忙，客人多，講話比較大聲，老闆邱美珍會一直大聲重複客
27 人的點餐，段櫻芬就突然與邱美珍發生爭執，段櫻芬向邱美
28 珍大聲不知道講甚麼，她們爭執起來，爭吵一下子就結束等
29 語（本院卷第170頁）。原告則稱：伊沒有與被告發生爭
30 執，因為很忙碌，伊把雞腿便當包完放在桌上，被告就說伊
31 用摔的，伊放在被告的桌子上，繼續包便當等語（本院卷第

01 173頁)。是依原告及證人所述，110年8月28日係因被告指
02 摘原告將雞腿便當摔在桌上而引發爭端，然被告認為原告係
03 將雞腿便當摔在桌上乃其個人主觀感受，難認有何虛構情事
04 可言，原告復未說明被告辱罵、斥責原告之具體內容為何，
05 自無從認定被告對原告所為言論已達不法侵害原告名譽權或
06 其他人格法益且情節重大之程度，原告舉證尚有不足，其請
07 求被告給付精神慰撫金10萬元，難認有理。

08 (七)原告主張其因提起本件訴訟而支出影印費、傳真費、郵資及
09 至法扶基金會、勞工處諮詢、法院開庭等交通費，爰請求被
10 告給付上開費用合計5,629元。然原告行使訴訟權，並循調
11 解及訴訟程序解決糾紛，以維護自身權益，本需耗費相當勞
12 費，此為法治社會解決紛爭制度設計所使然，且原告於本件
13 所為之請求亦非全然有理由，故兩造於訴訟所為之勞費支
14 出，除法律別有規定外，本應由各當事人自行負擔，尚難向
15 他方請求賠償。是原告請求被告給付其因本訴訟所支出之上
16 開費用，並無依據，不應准許。

17 五、綜上所述，原告請求被告給付休息日出勤工資10,410元、勞
18 健保費差額損失3,252元，合計13,662元，及其中10,410元
19 自起訴狀繕本送達被告翌日即112年10月21日（本院卷第65
20 頁）起，其中3,252元自追加翌日即112年12月29日起（本院
21 卷第167頁），均至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲
22 延利息，暨提繳6,624元至原告於勞保局之勞工退休金個人
23 專戶，為有理由，應予准許，超過上開範圍之請求，即非有
24 理，應予駁回。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請
25 求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
26 應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預
27 供擔保免為假執行。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
29 決結果不生影響，爰不一一論列。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項。

31 中 華 民 國 113 年 3 月 21 日

勞動法庭法官 鍾淑慧

01
02
03
04
05
06

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 3 月 21 日

書記官 蔡蓓雅