

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第44號

原告 陳文婷

訴訟代理人 王俊凱律師

被告 中農粉絲有限公司

法定代理人 廖瓊玉

訴訟代理人 林坤賢律師

邱華南律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年6月6日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣5萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國112年6月6日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣2,892元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔97%，餘由原告負擔。

六、本判決第二項所命給付於到期部分得假執行；但如被告按月以新臺幣5萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項所命給付於到期部分得假執行；但如被告按月以新臺幣2,892元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言

（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，然為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認兩造僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體事項：

- 一、原告主張：伊自民國111年6月23日受僱於被告，擔任銷售管理部即業務一部（下稱業務一部）副理，約定月薪為新臺幣（下同）5萬元。被告於112年5月24日發布人事異動公告，請伊與業務二部之訴外人韓琇琬之職務對調，然因韓琇琬拒絕與伊進行職務交接，致伊於112年5月25日至同年月26日間無法從事業務二部事務，被告竟請原告向韓琇琬拜託其完成交接，惟此應屬雇主應協處事項，詎被告竟因前情而以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不堪勝任工作為由資遣伊，然伊顯無不能勝任工作之情形，被告所為資遣已違反解僱之最後手段性原則而不生效力。為此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項、勞動事件法第39條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年6月5日起至原告復職日之前一日止，按月給付5萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應於第一項訴之聲明確定後讓原告回復原職務。(四)如被告於第一項訴之聲明敗訴確定於10日內仍未讓原告回復資遣前原職務時，被告應給付原告補償金10萬元。(五)被告應自112年6月5日起至被告同意原告繼續提供勞務前一日按月提繳2,892元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(六)第二、五項訴之聲明請依職權宣告假執行。
- 二、被告則以：原告任職於伊業務一部時，因頻繁與下屬發生衝突，致業務一部員工陸續辭職，縱經上級主管一再溝通協

01 調，仍未獲改善，伊為避免糾紛擴大，乃與原告協商調整職
02 務，將原告與韓琇椀之業務二部職務對調，由原告擔任業務
03 二部副理職務。惟原告於伊發布人事異動公告後，於112年5
04 月25日至同年月26日間竟未從事任何工作，且於交接過程
05 中，除藉故與韓琇椀爭吵外，就其原負責業務一部事務亦僅
06 交接一支雷射筆，致韓琇椀無從進行業務一部事務，前情經
07 主管勸解後仍未能改善，伊僅得依法予以資遣。又原告自11
08 2年5月27日起即未再提供勞務，然原告除已受領伊給付之預
09 告工資及資遣費外，更請求伊發給非自願離職證明書，均足
10 證原告已同意伊所為資遣，兩造勞動契約業已終止，原告提
11 起本件訴訟實無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴
12 駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（見本院卷第295至296頁）：

14 (一)原告於111年6月23日任職於被告公司，擔任銷售管理部即業
15 務一部副理之職務，月薪5萬元。

16 (二)被告於112年5月24日發布中農告字第00000000號人員職務異
17 動公告（下稱系爭人事異動公告），公告內容為：擔任銷售
18 管理部（業務一部）副理之原告與業務二部之韓琇椀職務對
19 調，且自公告日生效。被告並另承諾原告於調職後之薪資及
20 職務不變。

21 (三)被告於112年5月26日以勞基法第11條第5款規定資遣原告，
22 並告知10日之預告期間。

23 四、原告請求確認兩造僱傭關係存在等節，為被告所否認，並以
24 前詞置辯。茲就爭點論述如下：

25 (一)被告於112年5月26日依勞基法第11條第5款以原告不能勝任
26 工作為由予以資遣，有無理由？

27 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
28 止勞動契約。勞基法第11條第5款固定有明文。惟揆其立法
29 意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約
30 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成
31 此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及

主觀意志。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院112年度台上字第244號判決意旨參照）。

2.被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，無非係以：原告於系爭人事異動公告發布後，無論是交接前或交接後，均怠於行使職務，且自112年5月25日起連續兩天不處理任何事務及工作，而有不能勝任工作之情事等節，為主要論據，然為原告所否認，自應由被告就終止事由舉證證明之。經查：

①證人韓琇婉於本院結證稱：系爭人事異動公告發布當日，我就開始與原告交接，112年5月25日我們共乘同事車子到南岡上班，中途因為原告詢問為何未將其加入客戶及廠商群組之事而發生爭吵，到公司後我向原告直屬主管陶聖道反應，並向王董報告，我表示目前無法繼續交接，沒有要交換職務，王董勸我繼續交接，也會跟原告溝通請其改善，但我因為起爭執後不願意繼續與原告交接及對調職務，我就回到原本的業務二部工作，原告則到業務二部坐在我跟陶聖道中間的空位，因該位子沒有資料、沒有電腦也沒有電話，當時我也沒有把電腦及所使用帳號密碼交接給原告，我不知道原告坐在該處要做什么，直至同年月26日都沒有再與原告繼續業務交接等語（見本院卷第216至219頁），依證人韓琇婉前開證述可知，其與原告交接過程因故存有爭執而無法順利進行，且證人韓琇婉自112年5月25日與原告起爭執後即拒絕交接業務二部業務予原告，並持續處理業務二部事務，核與原告提出與韓琇婉於112年5月25日交接時之錄音譯文：「（韓琇婉）妳不要跟我講了，我不想聽了，我沒有要跟妳換了，我已經跟老闆說好了」、「（原告）可是老闆叫我跟妳說一下」、「（韓琇婉）我不要聽，我不想聽」、「（原告）不要這樣

子嘛」、「（韓琇婉）妳自己的工作做好就好了，妳的部門需要很大的人力幫忙，妳趕快去做事情不要講話，大家都很忙，妳不要在這」、「（原告）沒有，我要在這邊看要怎麼做」之交接情形相符（見本院卷第193頁），則原告在證人韓琇婉拒絕持續交接業務二部事務，且無完善辦公設備之情形下，難認該時客觀條件原告有足以從事對調後之業務二部事務之可能，況被告復未說明公司內部就交接順序有何規範，亦無從逕認原告有先於韓琇婉交接業務一部事務之義務卻怠於為之，而有無法勝任工作之情形。是被告辯稱原告怠忽職務兩天，符合勞基法第11條第5款不能勝任工作之要件云云，自難認可採。

②證人即業務二部經理陶聖道復於本院結證稱：112年5月24日原告與韓琇婉交接，到同年5月25日發生爭執後就沒有繼續交接，交接中斷期間韓琇婉仍在進行業務二部事務，發現交接停滯後，我有跟原告表示要好好交接，韓琇婉於25日來上班時感覺情緒很不穩定，我不知道發生什麼事情，原告就坐在我後面一個上午，我表達希望兩人可以好好交接，若韓琇婉無法好好到原告的位置，我也不同意被告過來我的單位等語（見本院卷第220至222頁）；又證人即業務一部協理鍾欽宗另於本院結證稱：我有聽說交接過程不順利，原告與韓琇婉互相說對方不交接，實際情形我不清楚，那時候她們僵在那邊，我就請原告回業務一部處理事務，但原告表示人事公告已將其調至業務二部，不可能再回到業務一部，最後原告就坐在業務二部位置，沒有做事，有聽說原告只有交接一支雷射筆給韓琇婉，但原告原負責之業務一部事務，不可能僅止而已等語（見本院卷第247至250頁），依證人陶聖道及鍾欽宗前揭證述，可知被告明確知悉原告與韓琇婉間有因業務交接不順利而互相僵持之情形，又系爭人事異動公告發布後，被告亦未因而取消職務異動一節，業經證人韓琇婉、陶聖道證述綦詳（見本院卷第219、221頁），是雖證人鍾欽宗證稱伊該時曾請原告先至業務一部協助，惟衡諸系爭人事異

01 動公告內容既已載明「即日起生效」，則原告因與韓琇琬間
02 存有爭執而無法完成交接之突發情形，致其既無法返回業務
03 一部處理事務，亦未能從事業務二部事務，尚難謂無正當理
04 由，則被告抗辯原告於112年5月25日至同年月26日間有怠於
05 工作，而有不能勝任工作之情形云云，尚無可取。

- 06 ③再者，觀諸原告提出被告於112年5月26日為資遣通知時之錄
07 音譯文略以：「（被告財務部經理即訴外人莊明憲）因為董
08 事長剛剛有講說，妳們今天，就是正常來講，就是工作一定
09 要換，如果沒換成功的話，那他也沒辦法讓妳回去…現在意
10 思是說，今天要嘛妳跟琇琬這邊工作今天好好交接完成那就
11 OK，不然的話就…可能就沒有辦法留妳。因為是說，如果
12 琇琬不換的話那他也沒辦法留妳，意思是這樣子」、「（鍾
13 欽宗）因為人事命令已經發布了」、「（原告）是琇琬不
14 換，不是我不換呀」、「（鍾欽宗）反正妳們二個要交接
15 嘛，那變成說她不交接，不管怎麼樣，就是銷管部沒有位置
16 了，這邊就是要把韓琇琬挪到銷管部，妳才有位置坐，這樣
17 而已」、「（鍾欽宗）妳願不願意跟琇琬再商量一下，最主
18 要是我們希望妳跟琇琬再商量一下，妳去拜託琇琬不管用什
19 麼方式讓他把位置挪給妳，她去銷管部這樣子而已」、「
20 「（鍾欽宗）就跟做生意一樣，她不換我們就PUSH PUSH一
21 直到成交為止」、「（原告）那就看公司該怎麼辦就怎麼
22 辦」、「（鍾欽宗）那就好，那就只有一條路而已，實在
23 是…」、「（莊明憲）那就是變成說今天跟妳通知，然後做
24 資遣通報，10天後做離職，10天後開始算資遣的費用這樣
25 子」、「（鍾欽宗）妳要不要再努力一下，妳要不要跟琇琬
26 再溝通一下」、「（原告）不用呀，那是她的問題又不是我
27 的問題，人事命令已經發布了，她不交接，責任怪到我身上
28 來？」、「（莊明憲）好啦，沒關係，那就請婉欣跑那個程
29 序，10天後算是離職」等內容（見本院卷第197至198頁），
30 顯見被告對於韓琇琬拒絕與原告進行職務交接一情知之甚
31 明，且事因原告與韓琇琬間存有介蒂，致未能順利完成職務

01 交接，責任似未盡係原告引起，然被告卻未以雇主身分介
02 入，居間協調業務交接之進行或另為妥適安排，反一味要求
03 原告自行拜託韓琇琬進行職務交接，並告以如韓琇琬無法接
04 受職務交接，被告亦無其他職務可供原告任職等語，自有未
05 洽，被告未善盡雇主就員工間職務對調之協調責任，甚以此
06 為由資遣原告，自與上開最高法院判決意旨所認得以判斷勞
07 工有無確不能勝任工作情事之標準未符，堪認被告逕以勞基
08 法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，已違反解僱之最後
09 手段性原則。

10 ④被告雖辯稱：系爭人事異動公告尚待交接手續完成後始生效
11 力，故原告於未完成職務調動前仍應提供業務一部之勞務云
12 云，然參以上開莊明憲及鍾欽宗於112年5月26日對原告資遣
13 時所言，均表示如原告無法順利與韓琇琬完成業務交接而至
14 業務二部工作，其亦無法返回業務一部任職之意，是被告嗣
15 後辯稱原告於未完成交接時仍應至業務一部提供勞務云云，
16 顯屬事後推諉之詞，而無可採。至被告另辯稱：原告於任職
17 期間不斷與下屬發生衝突，亦不服從上級指揮監督，致業務
18 一部員工陸續請辭且離職人數高達28人云云，然被告就前開
19 所指請辭員工與被告管理行為間有何因果關係一節未舉證以
20 實，又縱認屬實，被告亦自承已就原告之上開工作表現採取
21 柔和協調之調職方式處理，是以被告所述原告任職於業務一
22 部之工作情形，自與其所稱原告於112年5月25日至同年月26
23 日不配合辦理業務交接等怠於執行業務之資遣事由無涉，附
24 此敘明。

25 3.被告抗辯縱認其依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約為
26 不合法，原告亦已同意其所為之資遣，有無理由？

27 ①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
28 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又合意終止契約與
29 當事人單方行使終止權，二者殊異，勞雇雙方固得以合意終
30 止勞動契約，且法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由
31 主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任(最高法院110年度

01 台上字第2705號判決意旨參照)。

02 ②被告固辯稱：原告自被告為資遣通知後之112年5月27日起即
03 未再請求被告給與工作，亦未至被告公司上班，甚請求被告
04 發給非自願離職證明書，原告上開所為顯已默示同意被告所
05 為資遣云云。惟查，參被告於112年5月26日對原告為資遣通
06 知時之錄音譯文，原告於被告對其為資遣通知後隨即稱：

07 「其實公司這樣子是不對的，是不合理的，這不是我的問
08 題，是她不交接，怪到我身上，要資遣我，這樣子是對嗎？
09 以法律程序來說是合理的嗎？」等語，鐘宗欽則回稱「重點
10 是以公司來說，它是有權利資遣妳」、「…那就是今天不算
11 嘛，明天開始加10天離職，就是離職日，然後從那間就是開
12 始算資遣費用這樣」等語（見本院卷第198頁），足見原告
13 於被告為資遣通知當下，已明確表示被告所為資遣顯不合
14 理，然被告仍執意對原告為資遣之通知，堪認被告已有預示
15 拒絕受領原告勞務給付之意思。

16 ③查原告於112年5月27日至被告通知預告期滿之112年6月5日
17 間固無出勤紀錄，有被告提出之出勤記錄為佐（見本院卷第
18 106至107頁），然參被告提出原告與其員工間之通訊軟體LI
19 NE對話記錄：「（原告）婉欣：上星期五（5/26）的時候莊
20 經理說有10天預告期，含兩個週休2日共4天，3天謀職假，
21 另外3天視情況公司有通知的時候再去辦交接，沒通知就不
22 用去是嗎？…」、「（婉欣Sabrina）…對，沒收到通知就
23 不用來公司。另目前我這邊有確定您要來的時間是下週一，
24 要來公司完成一些手續，辦完就可離開，不用待到一整天」
25 等內容（見本院卷第317頁），可徵被告於對原告為資遣通
26 知時，即已表示原告於112年5月27日至112年6月5日間除需
27 配合辦理離職手續外，無須再至被告公司提供勞務，又被告
28 亦自承其已給付原告截至112年6月5日前之工資等情，並有
29 原告之薪資明細附卷可憑（見本院卷第110頁），足見被告
30 應係認原告於上開期間無須再提供勞務始為工資之給付，是
31 被告辯稱原告係因同意其所為資遣而未提供勞務云云，自無

01 可採。至被告另以原告曾向其申請非自願離職證明書一情，
02 抗辯原告已同意資遣云云，然被告於112年5月25日對原告為
03 資遣通知時，兩造已就資遣之合法性存有爭議，業經本院說
04 明如前，又申請非自願離職證明書之用途及目的不一，自難
05 逕以原告嗣後向被告申請非自願離職證明書之行為，即逕推
06 認原告已同意被告所為資遣，被告上開所辯，亦無可採。

07 4.準此，被告對於原告確不能勝任工作之情事，舉證尚有未
08 足，亦不符合解僱之最後手段性，其於112年5月26日逕以勞
09 基法第11條第5款規定通知原告於112年6月5日終止兩造勞動
10 契約，自屬無據。是原告請求兩造間僱傭關係存在，並應回
11 復至112年6月5日違法解僱前之約定，為有理由。至有關原
12 告請求被告應回復其業務二部原職務部分，被告表示目前已
13 無該職缺，現已由訴外人盧雅淳任職中等語（見本院卷第29
14 5、303頁），則原告未就其有何回復業務二部原職務之必要
15 性及請求依據為說明，且復職後勞工職務內容為何，仍應依
16 兩造勞動契約、工作規則及相關勞動法令，併考量被告現有
17 職缺狀況、業務需求及原告客觀上能力、學識、品行等因素
18 為妥適安排，是原告另請求被告應回復其業務二部原職務，
19 自難認有據，無足准許。

20 (二)原告請求被告自112年6月5日起至復職之前1日止，按月給付
21 5萬元，有無理由？

22 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬，民法第487條前段定有明文；次按債權人對於已
24 提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延
25 責任，民法第234條亦有規定。又勞工遭雇主非法解僱離
26 職，勞工在雇主違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客
27 觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領遲延
28 之責。勞工無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領遲延後，
29 須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告勞工
30 給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，勞工
31 無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第19

79號判決意旨參照)。

2.查兩造僱傭關係因被告所為終止不合法而仍存在，業經本院說明如前，則原告於被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，足認原告已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒，且被告亦無再向原告表示受領勞務之意，依上開說明，被告自應負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，而仍得請求被告給付工資報酬。查原告每月工資為5萬元一情，為兩造所不爭執，惟有關原告請求被告按月給付工資起算日之認定，被告辯稱其已給付原告於112年6月5日前全部薪資一節，有原告之薪資明細為據（見本院卷第315頁），且未經原告爭執，則原告按月給付工資之請求，自應以112年6月6日為起算日。是原告請求被告自112年6月6日起至復職之前1日止，按月給付原告5萬元，為有理由，逾此部分，則屬無據。

3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件工資債權為定有期限之給付，且每月工資於翌月10日發放一節，有兩造勞動契約書在卷可憑（見本院卷第271頁），則原告請求被告自各期工資應給付日之翌日起給付法定遲延利息，即屬有據。

(三)原告請求被告自112年6月5日起至復職之前1日止，按月提繳2,892元至其勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31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勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損

01 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
02 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
03 取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退
04 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之
05 財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠
06 償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提
07 繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
08 （最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

09 2.查原告受僱於被告期間，被告應依勞退條例之規定，按月依
10 勞工退休金月提繳分級表規定為原告提繳。又原告每月工資
11 為5萬元，則依000年0月0日生效之勞工退休金提繳分級表，
12 其月提繳工資應為第7組第36級之5萬0,600元（於000年0月0
13 日生效之勞工退休金提繳分級表異動為第7組第37級），是
14 以雇主每月負擔之提繳率6%計算，被告每月應為原告提繳
15 之金額為3,036元【計算式：50,600×6%=3,036】。兩造勞
16 動契約既因被告所為資遣不合法而仍存續，被告自有按月依
17 上開規定為原告提繳勞工退休金義務。有關請求提繳勞工退
18 休金之起算日，被告因認兩造勞動契約於113年6月5日終
19 止，而於同日將原告之勞工保險退保，有原告之提繳異動資
20 料查詢結果在卷可憑（見本院卷第132頁），則原告得請求
21 被告按月提繳勞工退休金之期間，自應以113年6月6日為起
22 算日，又因原告於本件僅請求被告按月提繳2,892元，其請
23 求金額固與被告依上揭規定所應提繳之金額未符，然按民事
24 訴訟法第388條規定，本院不得就原告未聲明之事項而為判
25 決，而應受原告聲明之拘束，是原告請求被告自113年6月6
26 日起至復職之前1日止，按月提繳2,892元為有理由，逾此範
27 圍，則屬無據。

28 (四)原告請求被告於第一項聲明敗訴確定後10日內未能讓原告回
29 復資遣前原職務時，應給付補償金10萬元部分：

30 1.按法院就勞工請求之勞動事件，判命雇主為一定行為或不行
31 為者，得依勞工之請求，同時命雇主如在判決確定後一定期

限內未履行時，給付法院所酌定之補償金，勞動事件法第39條第1項定有明文。

2.原告請求被告應回復其遭違法資遣時之業務二部原職務部分，經本院認原告此部分請求不應准予，業說明如前，則原告依前揭規定主張被告如於判決確定後10日內未能讓原告回復業務二部原職務，即應給付原告補償金10萬元云云，即無所據，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、民法第487條前段規定、勞退條例第6條第1項、第14條第1項第31條第1項規定，請求判決如主文第1至3項所示，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。又本判決主文第2至3項命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，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；另併依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額宣告被告得供擔保免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 12 月 27 日
勞動法庭法官 許仁純

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 12 月 27 日
書記官 廖于萱