

01 臺灣彰化地方法院民事判決

02 113年度勞小字第7號

03 原 告 蘇惠靜

04 0000000000000000  
05 0000000000000000

06 被 告 彰化基督教醫療財團法人彰化基督教醫院

07 0000000000000000

08 法定代理人 陳穆寬

09 訴訟代理人 鄭智文律師

10 複 代理人 陳軒逸律師

11 邱珮綸

12 上列當事人間請求確認債權不存在等事件，本院於民國113年10  
13 月8日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

15 一、被告應給付原告新臺幣7,000元。

16 二、原告其餘之訴駁回。

17 三、訴訟費用新臺幣1,000元；由被告負擔其中新臺幣350元，並  
18 應加給自本判決確定翌日起至清償日止，按週年利率百分之  
19 5計算之利息；餘由原告負擔。

20 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣7,000元為原告  
21 預供擔保，得免為假執行。

22 事實及理由

23 壹、程序事項：

24 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但被告同  
25 意者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款定有明  
26 文。又原告將原訴變更時，如有以新訴之變更合法為條件，  
27 撤回原訴之意思，而其訴之變更不合法者，除駁回新訴外，  
28 固應仍就原訴予以裁判；若其訴之變更合法，而其原訴可認  
29 為已撤回，因而終結者，自應專就新訴裁判（最高法院93年  
30 度台抗字第87號裁定意旨參照）。經查原告起訴時聲明第1

項原為確認被告對原告新臺幣（下同）2萬元之債權不存在；嗣原告於民國113年8月15日具狀訴之變更為被告應給付原告2萬元（本院卷1第332頁）。核諸原告當庭明確表明，關於原起訴狀第1項聲明所列確認之訴不再主張，而變更為前揭給付之訴；對此，被告則表示同意（本院卷2第9至10頁），合於前揭規定，應予准許。從而原訴之聲明第1項，既因訴之變更即已消滅，故本院僅就變更後之新訴為裁判，併此敘明。

## 貳、兩造陳述：

### 一、原告主張：

(一)伊為任職於被告之麻醉護理師，經被告認定伊於112年3月遲到7次、112年4月遲到5次為由，並依被告於112年8月31日所公告之彰通字第1219號「N8獎懲規則-獎懲金額」（下稱系爭獎懲金額規則）給予伊懲處小過1次並罰款5,000元（下稱系爭遲到事件，被告對此所為懲處則稱系爭遲到懲處）；另被告又認定伊於同年4月24日未遵循「麻醉甦醒氣管內拔除標準作業流程」進行拔管，並依系爭獎懲金額規則給予伊懲處大過1次並罰款15,000元（下稱系爭拔管事件，被告對此所為懲處則稱系爭拔管懲處；本事件與上揭事件合稱系爭2事件；本處分與上開處分合稱系爭2懲處）。

(二)被告所為系爭2懲處所憑事實均有違誤：

1.就系爭遲到事件言：伊係因工作遭霸凌，才於112年2月間即向其所屬單位提出3、4月間每日0.5小時之請假申請，又於同年5月13日前，被告並無提供特休之休假選項，僅有事假轉特休之選項，故原告僅能提出事假申請，但卻遭被告無正當理由拒絕，有違勞動基準法（下稱勞基法）保障勞工特休之權利。故被告以伊3、4月間基常遲到為由，依系爭獎懲金額規則懲處伊並無理由。

2.就系爭拔管事件言：係因事發當時病人催醒過程躁動及分泌物過多，有氣管內管滑脫之突發狀況，基於突發事

件處理給與移除氣管內管，立即由伊進行給氧，並依作業流程處理，且第一時間過程全部記載於病歷，被告卻以不實資料，給予伊懲處，並不合理。

(三)再者，依據被告於76年12月7日所公布N8獎懲規則（下稱獎懲規則）第4條規定之提報程序，獎懲案件須於知悉30日內提報至總院體系人力資源處，但被告卻於上揭事發逾30日後，始提報至總院人力資源處，已逾越提報期間，被告自不得再對伊進行懲處。

(四)另外，被告認定系爭2事件均發生於112年3、4月間，但被告卻以同年8月31日才公告之系爭獎懲金額規則懲處伊，亦不合理。

(五)綜上所述，被告不得依系爭獎懲金額規則懲處伊，爰請求法院將被告懲處伊大小過各1次均撤銷，並依不當得利之法律關係請求被告返還伊所繳納之罰款2萬元等語。

(六)並聲明：1.被告應給付原告2萬元。2.被告處分通知書應撤銷大過、小過之處分。

## 二、被告辯稱：

(一)伊自76年12月7日所公布之獎懲規則第6條第b2項有關懲處部分規定，如員工有重大業務疏忽或改變工作方法、程序，導致有人員傷害、財物損失或院譽受損之虞者，可處大過並罰款；如員工有經常遲到早退者，可處小過並罰款。另依獎懲規則第7條第a2項規定，獎勵審查原則與獎懲金額，另以行政備忘錄公告之，伊即於112年8月31日公告系爭獎懲金額規則，其中大過、小過之懲處金額分別為15,000元及5,000元。

(二)系爭2懲處所憑事實及證據均無違誤：

1.就系爭遲到事件言：原告自105年6月6日起於伊處任職麻醉科護理師，原告於112年3月至4月間有頻繁遲到之情形，單位主管詢問緣由時，原告均以睡過頭、找不到車位等理由答覆，經主管調查認定有違獎懲規則第6條b2項所示「經常遲到、早退者」之虞，遂檢具相關事證

向人事評核委員會提報懲處，經該會充分檢視相關事證討論後，經決議認定符合獎懲規則第6條第b2項所示「經常遲到、早退者」之情形，遂於112年10月3日通知懲處原告小過1次並罰款5,000元。

2.就系爭拔管事件言：另原告於112年4月24日未遵循麻醉技術部「麻醉甦醒氣管內拔除標準作業流程」，於血氧濃度僅56%至70%（正常濃度為100%）時進行拔管，照護過程中亦未注意病人異樣，且於病人經醫師及其他護理人員察覺進行搶救時，原告亦未依緊急處理作業程序執行處理，經主管調查認定符合獎懲規則第6條第b2項「重大業務疏忽或改變工作方法、程序，導致有人員傷害、財物損失或院譽受損之虞者」，遂檢具相關事證向人事評核委員會提報懲處，以「員工表示當時沒有確認血氧濃度指數，其他都有評估，且當時病人口管要滑脫了，故進行拔管」為由，決議「待資料補充後再議」，單位主管再就原告所述病患有口管滑脫情形進行調查，依單位標準作業程序，如有口管滑脫情形應進行通報，然並無任何原告所述之通報紀錄或病人口管滑脫之報告，經人事評核委員會充分檢視相關事證討論後，經決議認定符合獎懲規則第6條第b2項所示「重大業務疏忽或改變工作方法、程序，導致有人員傷害、財物損失或院譽受損之虞者」之情形，遂於113年1月3日通知懲處原告大過1次並罰款15,000元。

(三)原告固主張獎懲案件須於知悉30日內提報至總院體系人力資源處云云，然該30日期間僅為訓示期間，並無拘束力。

(四)原告又主張伊不能以系爭2事件發生後方公告之系爭獎懲金額規則對原告進行懲處云云，然伊對原告所進行之懲處標準應以伊之人事評核委員會決議時作為基準，伊對原告作成決議懲處決定時分別為112年9月14日及同年12月14日，自應適用系爭獎懲金額規則，並無適法性之疑慮，原告之主張均不可採。

01 (五)綜上可知，系爭2懲處無論實體或程序均屬妥當、適法等  
02 語。

03 (六)並聲明：原告之訴駁回。

04 參、兩造不爭執事項（本院卷1第150頁、卷2第55頁，並依本判  
05 決論述方式修正之）：

06 一、原告自105年6月6日起迄今，擔任被告麻醉技術部麻醉科  
07 護理師。

08 二、被告訂有獎懲規則，用以獎勵、懲處被告所屬之員工。

09 三、被告所屬之人事評核委員會於112年9月14日就原告於同年  
10 3、4月間之系爭遲到事件，決議給予小過1次；復於112年  
11 10月3日通知原告前開決議結果，並罰款5,000元。

12 四、被告所屬之人事評核委員會於112年12月14日就原告於同  
13 年4月24日之系爭拔管事件，決議給予大過1次；復於113  
14 年1月3日通知原告前開決議結果，並罰款15,000元。

15 五、於懲處原告前，獎懲規則於111年6月1日第18次修訂，被  
16 告工作規則於111年9月6日第18次修訂，兩者均有公告  
17 （本院卷1第67、211、283頁）；獎懲規則第6條第a2項與  
18 工作規則第40條關於大過、小過規範內容均相同（本院卷  
19 1第69至70、226至227頁）。

20 六、獎懲金額於111年4月1日公告，並以電子郵件通知全院員  
21 工其中規定大過扣薪1萬元、小過扣薪3,000元（見本院卷  
22 2第17至18頁）。嗣於112年8月31日修正公告調整獎懲金  
23 額，並以電子郵件通知全院員工，其中大過罰款1萬5,000  
24 元、小過罰款5,000元（本院卷1第71、293、342至348  
25 頁）。

26 肆、本院之判斷：

27 一、按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人  
28 數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作  
29 規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請  
30 假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退  
31 休」。復按雇主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作

條件及服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最高法院108年度台上字第2337號判決意旨供參）。足見雇主對勞工之懲戒，可分為「一般懲戒權」與「特別懲戒權」。前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如勞基法第12條所規定懲戒解僱。後者則係雇主於工作規則中所訂定之懲處規定，本質上為違約處罰，例如記大小過、警告、申誡、減薪、罰款、降職及停職等。此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。然此處罰必須事先明示、公告，且雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原則為之。至於懲戒處分之輕重與適當與否之爭議，除有影響僱傭關係存否如解僱等重大人事懲戒事項外，因屬僱用人之人事懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心事項，司法機關自不應亦不宜過度介入，以尊重僱用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。

二、被告得否依獎懲規則就系爭2事件對原告行使懲戒權？

(一)就系爭遲到事件言：

1. 被告主張原告於112年3月至4月間曾有多次遲到之情形，並提出原告之出勤紀錄表為證（見本院卷1第85頁至第101頁、第273頁）。對此原告不爭執有遲到情形，僅就遲到日數主張113年3月應為7日、4月應為5日等語（本院卷1第284頁）。堪認被告前揭主張，並非無據。

2. 原告固主張曾請事假，但未獲被告允准云云，惟：

(1) 按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假。勞工因有事故，必須親自處理者，得

請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數，但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。此觀勞基法第43條前段、勞工請假規則第4條、第7條、第10條即明。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。且辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，明揭雇主得要求勞工辦理請假手續時提出有關證明文件。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決、104年度台簡上字第6號裁定意旨參照）。復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文；勞工主張其依規定請假，自應由勞工就此對其有利之請假積極事實負舉證之責（最高法院93年度台上字第2636號民事判決參照）。又事假並非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請事假是否合法時，則應就勞工是否確實有應親自處理之事故、勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合考量。

- (2)查原告主張其於112年2月即已事先事假申請，卻遭被告無正當理由拒絕，惟此部分未見原告提出任何事證以實其說，難認可採。
- (3)復查原告就112年3、4月間部分工作日向被告請假所提出之事假申請單，申請日期均記載為112年11月2日或12月6日，而未獲主管允准（本院卷1第103至115頁、第123至124頁），足見原告係事後補請事假，且其補請時間係於112年10月13日收受系爭遲到懲處通

知書後（本院卷1第75頁），堪認原告遭被告懲戒後，始試圖以補請事假之方式予以補救。又參諸原告各日所請時數從0.5小時至2.5小時不等，亦與被告N10給假辦法第a4條第b3項所定：「事假申請最小單位為半日」規定未符（本院卷1第117頁）。再佐以原告並未具體陳明補請事假之正當事由或需應親自處理之事故，則被告並未准許原告因遲到緣故而嗣後為事假之申請，難認有何違法或不當之處。原告又稱被告有准許其他所屬職員事後補請事假之行為等語，縱若屬實，然事涉個案請假原因與必要性之差異，及被告管理監督其職員之裁量權限，尚難執此逕認被告必須准許原告事後補請事假之申請。

3.原告復主張就遲到時段已於事後申請特別休假，卻遭被告否准，有違勞基法第38條云云。惟：

(1)按勞基法第38條第1項及第2項規定意旨，可知特別休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。是以，勞動基準法第38條規定之特別休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特別休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特別休假，原則上應預先為之，並於相當期間前通知雇主俾其得以事先因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則。故勞工未到班服勤係出於急迫或突發狀況之事故，事後辦竣請假手續具正當事由者，其事後將該未到班服勤時間排定為特別休假，補辦請假手續者，固非法所不許。惟勞工無故未完成請假手續，擅自不到班，已違背職業倫理及工作紀律，構成曠職，自無從事後排定為特別休假，而脫免曠職之法律效果。換言之，勞工事後始將未到班服勤期日排定為特

別休假，必須具有正當性，雇主未予同意，始構成違反勞基法第38條第2項規定之情事。否則，雇主就勞工無正當理由未到班服勤，已發生曠職之效果者，不同意其事後排定為特別休假，於法並無不當，無從課予其違反勞基法第38條第2項規定之責任（最高行政法院111年度上字第154號判決意旨參照）。

(2)原告固曾於112年11月後以小夜長期排房不公、遭罰白天班為由，「申請事假轉特休」（本院卷1第103至114頁）。惟查原告上揭所陳事由，均為片面陳述，並未提出任何具體事證以實其說，無從為有利原告之認定。縱認存有原告前揭所陳輪班分配之爭議（僅係假設，並非矛盾），亦非出於急迫或突發狀況事故等正當事由，依前揭說明，原告未準時到班，亦無從以事後排定特別休假之方式，而達脫免遲到之法律效果。

(3)另查被告抗辯原告特別休假未休部分已核發工資等語，並提出薪資明細表為據（本院卷1第208、271頁），對此原告亦不爭執已收受該筆款項（本院卷1第284頁），堪認已與勞基法第38條第4項規定無違。從而原告前揭主張，並無理由。

## (二)就系爭拔管事件言：

1.查被告人事評議員會於112年12月14日決議就系爭拔管事件之提報及懲處決議略以：原告於112年4月24日未遵循麻醉技術部「麻醉甦醒氣管內拔除標準作業流程」，於血氧濃度僅56%至70%時進行拔管，且照護過程中亦未於第一時間注意病人異樣，導致患者臉色、唇色變黑等語（本院卷1第79至80頁、第133頁）。經核與證人甲○○到庭證述：手術結束，開始要對病人進行催醒及拔；原告拔完管後，應該要時刻觀測病人的血氧狀況，因為原告才能看到麻醉監測儀器，手術醫師是看不到的；但原告並沒有這麼做，一直在使用電腦；伊和流動

刷手護理師都有發現病人的臉色與唇色變黑，血氧濃度只有50幾%等語（本院卷1第278至279頁），若合符節。並與手術房內麻醉機紀錄表所顯示，113年4月24日上午11時在病患血氧濃度50%至70%狀況，氣管內管遭移除等情相合（本院卷1第139頁），並有卷附麻醉甦醒氣管內拔除標準作業流程可佐（本院卷1第125至132頁）。且原告自行拔之行為，亦與前開標準作業拔管作業流程3.1流程說明欄所示「2.1通知麻醉醫師或在麻醉醫師認可下執行拔管」規定相悖。堪認系爭拔管懲處前揭所認定之事實，並非無稽。

2.原告固主張當時係因當時病患催醒過程躁動及分泌物過多，有氣管內管滑脫之突發狀況，基於突發事件處理故移除氣管內管；且其拔管時間應為112年4月24日上午10時56分，當時病患血氧濃度正常，而非麻醉機紀錄表所示之上午11時云云。惟麻醉機紀錄表為麻醉機系統設備所直接輸出，此為原告所不爭執（本院卷2第55頁），堪認真實可信。至於原告前揭其餘主張，均屬片面陳詞，所舉書證亦為其個人所填寫，並無其他確切證據可資相佐，復與卷內其餘證據齟齬，自難為有利原告之認定。

(三)原告另主張：依據獎懲規則第4條規定之提報程序，獎懲案件須於知悉30日內提報至總院體系人力資源處；被告卻於上揭事發逾30日後，始以伊違反系爭工作規則之事項提報至總院人力資源處，已逾越法定期間，被告自不得再對伊進行懲處云云。惟：

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞基法第12條第1項第4款、第2項自明。所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經

查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號等判決意旨參照）。復按本件獎懲規則第4條除於第a1項規定知悉30日內提報至總院體系人力資源處外，復於同條第a3項規定：「若屬懲處案件，被提報者之直屬主管於簽核獎懲提報單之前與被提報者至少面談一次，並做成書面面談記錄，獎懲提報單須檢附面談紀錄，併同交人資處主任」，亦即於懲處案件提報前，應踐行相關調查程序，俾利釐清懲處事實。從而前揭一般懲戒權就勞基法第12條第1項第2項「知悉」須自「以調查程序完成，客觀上已確定」始得起算之見解，於本件特別懲戒權期間之起算，亦得一併予以援用。

2. 經查系爭2事件固發生於112年3、4月間，然被告依獎懲規則第4條第a3項規定，於提報總院體系人力資源處前，就系爭遲到事件於5月9日至20日間對原告及相關人員進行調查訪談，就系爭拔管事件則於5月11日至19日間對原告及相關人員進行調查訪談，有各該次獎懲提報單所附調查資料可稽（本院卷2第57至60頁、卷1第133至143頁），從而被告就系爭2事件完成調查程序、釐清事實後，方於同年6月間提報，依前揭說明，並未逾越獎懲規則第4條第a1項所定之30日提報期間，原告此部分主張並無理由。

(四) 綜上，被告所指原告於系爭2事件違失，並非無據；原告前揭主張，或未舉證以實其說，或與現存證據相悖，或與現行法令未合，均難認可採。從而被告自得依獎懲規則就

01 系爭2事件對原告行使懲戒權。  
02

03 三、原告訴請撤銷系爭2懲處中關於大、小過處分，有無理  
04 由？

05 (一)被告得依獎懲規則就系爭2事件對原告行使懲戒權，已如  
06 前述。系爭2懲處雖為記小過1次及記大過1次，但此項懲  
07 戒處分不直接發生解僱結果；且懲戒處分程度之輕重，本  
08 因個別具體事實而有差異，並涉及被告人事管理權責之核  
09 心，本院即應予以尊重，而不再介入審查。

10 (二)況按形成之訴，乃基於法律政策之原因，由在法律上具有  
11 形成權之人，利用法院之判決，使生法律關係發生變動效  
12 果之訴。形成之訴之制度旨在使法律狀態變動之效果，原  
13 則上得以在當事人間及對社會一般人產生明確劃一之標準  
14 (對世效)，以維持社會生活之安定性，故必須原告有法  
15 律(實體法或程序法)上所明定之審判上之形成權(如撤  
16 銷債務人之詐害行為、撤銷股東會決議、撤銷婚姻等)存  
17 在，始得據以提起形成之訴，否則即屬無權利保護之利益  
18 (最高法院103年度台上字第1725號判決意旨參照)。本  
19 件原告請求應撤銷系爭2懲處部分中關於大、小過處分，  
20 核屬形成之訴，惟此項請求並非法律上所明定原告得在審  
21 判上行使之形成權，依上說明，即屬欠缺訴之利益，自非  
22 法之所許。故原告前揭請求，實屬無據。

23 四、原告主張依民法第179條得請求被告返還2萬元，有無理  
24 由？

25 (一)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其  
26 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民  
27 法第179條定有明文。

28 (二)查被告所為系爭2懲處，其中大、小過處分，固非毫無所  
29 憑，業如前述；至於裁罰原告2萬元部分(系爭遲到懲  
30 處，因小過1次罰款5,000元；系爭拔管懲處，因大過1次  
31 罰款15,000元)，無非係以112年8月31日始修正公告之系  
爭獎懲金額規則為據。惟查原告所為系爭2事件之時間為

112年3月至4月期間（參不爭執事項三、四），依法令不溯及既往之原則，被告尚不得援引前揭修正並公告在後之系爭獎懲金額規則而為懲處之依據。

(三)又查被告於111年4月1日公告，並以電子郵件通知全院員工，獎懲規則獎懲金額為大過扣薪1萬元、小過扣薪3,000元等情（參不爭執事項五），既經被告公開揭示，即成為兩造勞動條件之一部分，兩造均應受此金額拘束。是被告就112年3月至4月期間系爭2事件對原告所為懲戒罰款，即應依前揭業經通知公告之獎懲金額為據。故被告對原告系爭2事件違規行為之罰款合計應為13,000元（即大過1次罰款1萬元、小過1次罰款3,000元），逾此金額所受領之原告罰款7,000元（計算式： $20,000\text{元} - 13,000\text{元} = 7,000\text{元}$ ），即屬無法律上原因受有利益，原告就此部分請求被告返還，洵屬有據，應予准許。

伍、綜上所述，原告依不當得利關係請求被告給付7,000元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即無理由，應予駁回。

陸、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，復依同法第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），由被告負擔其中350元，並依第91條第3項規定，加計自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　10　　月　　25　　日  
30　　　　　　勞動法庭　　法　官　徐沛然

01 以上正本係照原本作成。

02 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載  
03 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟  
04 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，於本判決宣示後送達  
05 前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕  
06 本）。

07 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日

08 書記官 游峻弦