

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第18號

原告 黎家智
訴訟代理人 葛光輝律師
馬思評律師

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁
訴訟代理人 曾翔律師

當事人間請求給付薪資事件，本院民國114年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告原係被告台灣中油股份有限公司(下稱被告)煉製事業部大林煉油廠陸運二組工程師，於民國110年7月16日調升陸運二組觀音儲運課課長，負責承辦陸運二組所轄烏材林、觀音等儲運課關於財物採購之規格設計、訪價、預估底價等請購、審標及驗收等業務。

二、原告辦理「自記式長期紀錄液位/溫度計及偵測儀一批」換購案時，無辜遭臺灣橋頭地方檢察署檢察官以違背職務收受賄賂罪提起公訴，並經臺灣橋頭地方法院以111年度訴字第263號刑事判決為不利原告之認定，原告不服該刑事判決而提起上訴，由臺灣高等法院高雄分院以該院113年度上訴字第752號改判決對主管事務圖利罪，目前上訴最高法院審理中。

三、原告於111年2月25日因上開刑事案件經臺灣橋頭地方法院裁

01 定羈押後，即遭被告以台灣中油股份有限公司工作人員考核
02 獎懲注意事項第9條之規定予以「停職」，復依第11條之規
03 定，於111年4月起發給三分之一數額之薪給即新台幣(下同)
04 32,018元(原證1、2、3、4、5)。

05 四、嗣原告經臺灣橋頭地方法院於111年11月11日准予具保停止
06 羈押，其停職原因即告消滅，原告隨即於同年月14日向被告
07 申請復職，依公務員懲戒法第7條第1項、公務員保障法第10
08 條第1項及台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事
09 項第12條第1項、第14條規定，自應許其復職，並於30日內
10 通知其復職，故原告至遲應於「111年12月15日」復職，然
11 因始終未獲被告公司置理之故，爰於112年8月1日具狀向臺
12 灣橋頭地方法院起訴請求被告補發「停職期間9個月即111年
13 4月計算至111年12月」之薪給新台幣(下同)576,315元，以
14 及「復職後至112年8月」之薪給512,280元。

15 五、臺灣橋頭地方法院固以112年度勞訴字第67號民事判決駁回
16 原告上開請求(原證6)，惟經原告向臺灣高等法院高雄分院
17 提起上訴後，該院認為原告上訴有理由，遂以113年度勞上
18 易字第20號民事判決廢棄原判決，並判准原告上開請求共計
19 1,088,595元(計算式：576,315元+512,280元=1,088,595
20 元)暨遲延利息(下稱前案確定判決，原證7)。

21 六、前案確定判決既已認定原告於「111年12月15日」視為復
22 職，原告於前案確定判決後再以存證信函通知被告公司儘速
23 其通知出勤(原證8)，惟被告公司迄今仍置之不理，亦未補
24 發給自112年9月起之2/3薪給及112年及113年不休假獎金，
25 以致原告無法享有其職位應有之薪給待遇，爰依兩造間僱傭
26 契約提起本件訴訟。

27 七、原告已於111年12月15日復職，被告公司雖拒絕原告提供勞
28 務，惟被告公司仍有給付薪給之義務：

29 (一) 按台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事項第11
30 條規定：「停職人員於停職期間，發給三分之一數額薪給。
31 並在用人費限額內支應，於撤職、休職或免職時停發」，第

01 12條規定：「停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑
02 之執行者應許其復職（第1項）。復職人員補發停職期間內
03 薪給，在停職期間領有三分之一數額薪給者，應自補發之薪
04 給內扣除之（第2項）」。

05 (二) 次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，
06 仍得請求報酬。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能
07 受領者，自提出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實
08 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
09 意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之
10 事情，通知債權人，以代提出，民法第487條前段、第234條
11 、第235條分別定有明文。

12 (三) 被告公司自111年2月25日起對原告予以停職，已表示拒絕
13 受領原告勞務給付之意思，經原告向被告公司申請復職，即
14 以準備給付之事情通知被告公司，以代勞務之提出，則依民
15 法第234條、第235條規定，於111年12月15日視為原告回復
16 原職後，被告公司即陷於受領勞務遲延。復經前案確定判決
17 後，原告再以存證信函向被告公司表明其已準備好隨時提供
18 勞務，懇請被公司儘速通知出勤(原證8)，被告公司仍置之
19 不理，原告依民法第487條前段規定，無補服勞務之義務，
20 仍得向被告公司請求全額薪給之給付。

21 (四) 茲就被告公司應給付之薪給，說明如下：

22 1、原告已於111年12月15日起復職，則被告公司應給付「自11
23 2年9月計算至114年1月薪給1,088,595元」：原告自111年1
24 月起之全薪為96,053元(原證5)，而其於111年4月起每月所
25 領取之1/3薪給為32,018元，被告公司應補發復職後未足額
26 發給之薪資為每月64,035元(見前案確定判決兩造不爭執之
27 事項(四)，又自112年9月計算至114年1月(按即本案起訴
28 時)，共計17個月，被告公司應再給付此17個月未足額發給
29 之薪資1,088,595元(計算式：64,035元*17個月= 1,088,59
30 5元，附表1)。

31 2、原告於112年、113年特別休假均為30日，且原告未使用該

01 特別休假，則被告公司應給付112年、113年特別休假未休
02 日數之工資192,120元：原告於112年及113年全額薪給均為
03 96,053元，其每日可領取特休未休工資為3,202元(計算
04 式：96,053元÷30日=3,202元，元以下四捨五入)，故則被
05 告公司應給付112年、113年特別休假未休日數之工資均為9
06 6,060元(計算式：3,202元*30日=96,060元)，合計192,120
07 元(計算式：96,060元+96,060元=192,120元)

08 八、依兩造僱傭契約請求被告公司給付「自112年9月計算至11
09 4年1月薪給1,088,595元」及「112年、113年特別休假未
10 休日數之工資192,120元」暨法定遲延利息。並聲明：(一)
11 被告應給付原告1,088,595元及自民事起訴狀繕本送達被
12 告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二)
13 被告應給付原告192,120元及自民事起訴狀繕本送達被告
14 翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

15 貳、被告抗辯：

16 一、原告因涉犯貪污治罪條例案件，經橋頭地方法院111 年度
17 訴字第263號判決、高等法院高雄分院113年度上字第752
18 號等判決在案，目前繫屬於最高法院。前揭案件偵查審理
19 期間，原告遭羈押，乃符合被告工作規則(被證一)第63
20 條第1項：「工作人員依刑事訴訟程序被通緝或羈押，除
21 法令另有規定者外，應予停職。」被告遂依規定予以停
22 職，並於停職期間另依據被告公司工作人員考核獎懲注意
23 事項(被證二)第11條規定：「停職人員於停職期間，發
24 給三分之一數額薪給。並在用人費限額內支應，於撤職、
25 休職或免職時停發。」於停職期間給付原告三分之一之工
26 資。嗣原告於111年11月11日經具保停止羈押，並主張即
27 於同年月14日申請復職，被告以原告涉案情節重大而未准
28 許其復職，故原告於前案請求被告給付自111年12月16日
29 起至112年8月間之工資差額計新臺幣1,088,595元(橋頭
30 地方法院112年勞訴字第67號，高等法院高雄分院113年度
31 勞上易字第20號)。

01 二、有關適用規範部分：

02 (一) 依據勞動基準法第84條規定：「公務員兼具勞工身分
03 者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保
04 險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。
05 但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」，
06 公務員懲戒法第9條第1項規定：「公務員之懲戒處分如
07 下：一、免除職務。二、撤職。三、剝奪、減少退休
08 （職、伍）金。四、休職。五、降級。六、減俸。七、
09 罰款。八、記過。九、申誡。」

10 (二) 原告具有公務員兼具勞工身分，惟其並非屬公營事業
11 「依法律任用」之人員，自無公務人員保障法停職與復
12 職之相關規範適用；另就公務員懲戒法部分，原告並無
13 銓敘資格、官等，實非身分公務員，是否有公務員懲戒
14 法之適用，不無疑義。且觀前揭公務員懲戒法第9條第1
15 項之規定，停職實非公務員懲戒處分，而僅是一程序上
16 之暫時性管理行為，並非獎懲，則依照勞動基準法第84
17 條之反面解釋，有關公務員兼具勞工身分者之停職自無
18 從適用公務員懲戒法等公務人員法規。從而，兩造關於
19 停職、復職以及停職期間工資之發放等，均應依據兩造
20 民事契約約定辦理。

21 三、承上，本件應回歸兩造約定，則依據被告公司工作規則與工
22 作人員考核獎懲注意事項之規定，其中，注意事項第12條；
23 「停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執行者應
24 許其復職。復職人員補發停職期間內薪給，在停職期間領有
25 三分之一數額薪給者，應自補發之薪給內扣除之。」依據該
26 條復職與補發工資之規定，本身文義係規定如受羈押之員工
27 未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執行者，被告方有准
28 許其復職及補發停職期間工資之義務，而非羈押結束之後被
29 告即應許復職。若認為羈押結束即應准許復職，則從法律效
30 果而言被告所規定之羈押期間停職與減發工資之規定將毫無
31 意義。蓋羈押本就是暫時性措施，則在員工涉及之刑事責任

01 尚未釐清前即立刻使被告公司補發停職期間之工資，亦即在
02 員工因羈押事實上已有不能給付勞務之情形下，且此不能給
03 付勞務是否可歸責於員工亦尚未確認前，即令被告補發停職
04 期間工資，則將使得因羈押停職並減薪之效果完全失效而多
05 此一舉，與員工因案受羈押停職期間繼續給付全額工資無任
06 何差別，若依此解釋，又何須制定停職減薪之規範？且被告
07 公司依規定於員工停職期間發給付三分之一工資，已兼顧員
08 工之工作權益，確保員工停職期間之生活花費，亦明確規定
09 若確認無罪復職後將補發工資，對員工權益保障並無任何不
10 公之處。

11 四、綜上，從文義與體系解釋，應認為被告公司人員如依刑事訴
12 訟程序被羈押而予停職後，應許其復職之要件乃「停職人員
13 未受徒刑之執行者」，即停職人員須待刑事司法程序完結而
14 釐清刑事責任後「未受徒刑之執行者」，始應許其復職。而
15 原告所涉刑事案件一、二審均判決有罪，且現繫屬於最高法
16 院尚未確定，則尚未符合復職條件，被告未准其復職並拒絕
17 補發工資，應屬有據。

18 五、假設鈞院仍認為本件有公務員懲戒法之適用，公務員懲戒法
19 第5條第3項規定：「主管機關對於所屬公務員，依第二十四
20 條規定送請監察院審查或懲戒法院審理而認為有免除職務、
21 撤職或休職等情節重大之虞者，亦得依職權先行停止其職
22 務。」此處之主管機關實應寬認包含被告公司，蓋被告公司
23 雖屬公司型態，但乃依法執行重大民生經濟之重要事項，其
24 性質應屬相當；其次，若否認被告公司為此處所謂「主管機
25 關」且有權對於所屬公務員兼具勞工身分者進行停職，則將
26 發生僅有進入懲戒法院程序後才得對於涉犯貪污等重大案件
27 之人員進行停職，被告公司對重大案件均無法適時為必要處
28 置，除過度限制被告公司經營管理權限之外，亦將產生民
29 生、官箴等重大權益之侵害，殊非事理。從而，如認為本件
30 有公務員懲戒法之適用，亦應認為被告公司有權對所屬公務
31 員兼具勞工身分者續為停職處分，則被告否准原告之復職申

01 請而對其續為停職處分，並拒絕補發工資，應屬有據等語置
02 辯，並聲明：原告之訴駁回。

03 參、本院得心證之理由：

04 一、按法院於判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張或抗
05 辯足以影響判決結果之重要爭點，本於當事人完足舉證及
06 辯論之結果，已為實質之判斷者，基於當事人之程序權業
07 受保障，可預見法院對於該爭點之判斷將產生拘束力而不
08 致生突襲性裁判，固應賦予該判斷一定之拘束力，以符程
09 序上誠信原則及訴訟經濟。然倘當事人間就該重要爭點提
10 起之其他訴訟，有原判斷顯然違背法令、當事人提出新訴
11 訟資料足以推翻原判斷、原確定判決之判斷顯失公平或前
12 訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚
13 大等情形，應解為當事人及法院仍得就該經法院判斷之法
14 律關係，為相反之主張或判斷。

15 二、原告主張被告所為停職處分之原因已消滅，原告至遲應於11
16 1年12月15日起復職，有無理由？

17 （一）依據勞動基準法第84條規定：「公務員兼具勞工身分者，
18 其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含
19 職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他
20 所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」，公務員懲
21 戒法第9條第1項規定：「公務員之懲戒處分如下：一、免
22 除職務。二、撤職。三、剝奪、減少退休（職、伍）金。
23 四、休職。五、降級。六、減俸。七、罰款。八、記過。
24 九、申誡。」

25 （二）原告具有公務員兼具勞工身分，惟其並非屬公營事業
26 「依法律任用」之人員，自無公務人員保障法停職與復
27 職之相關規範適用；另就公務員懲戒法部分，原告並無
28 銓敘資格、官等，實非身分公務員，是否有公務員懲戒
29 法之適用，不無疑義。且觀前揭公務員懲戒法第9條第1
30 項之規定，停職實非公務員懲戒處分，而僅是一程序上
31 之暫時性管理行為，並非獎懲，則依照勞動基準法第84

01 條之反面解釋，有關公務員兼具勞工身分者之停職自無
02 從適用公務員懲戒法等公務人員法規。從而，兩造關於
03 停職、復職以及停職期間工資之發放等，均應依據兩造
04 民事契約約定辦理。

05 (三) 承上，本件應回歸兩造約定，則依據被告公司工作規則與
06 工作人員考核獎懲注意事項之規定，其中，注意事項第12
07 條；「停職人員未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執
08 行者應許其復職。復職人員補發停職期間內薪給，在停職
09 期間領有三分之一數額薪給者，應自補發之薪給內扣除
10 之。」依據該條復職與補發工資之規定，本身文義係規定
11 如受羈押之員工未受免職、撤職、休職之處分或徒刑之執
12 行者，被告方有准許其復職及補發停職期間工資之義務，
13 而非羈押結束之後被告即應許復職。若認為羈押結束即應
14 准許復職，則從法律效果而言被告所規定之羈押期間停職
15 與減發工資之規定將毫無意義。蓋羈押本就是暫時性措
16 施，則在員工涉及之刑事責任尚未釐清前即立刻使被告公
17 司補發停職期間之工資，亦即在員工因羈押事實上已有不
18 能給付勞務之情形下，且此不能給付勞務是否可歸責於員
19 工亦尚未確認前，即令被告補發停職期間工資，則將使得
20 因羈押停職並減薪之效果完全失效而多此一舉，與員工因
21 案受羈押停職期間繼續給付全額工資無任何差別，若依此
22 解釋，又何須制定停職減薪之規範？且被告公司依規定於
23 員工停職期間發給三分之一工資，已兼顧員工之工作權
24 益，確保員工停職期間之生活花費，亦明確規定若確認無
25 罪復職後將補發工資，對員工權益保障並無任何不公之
26 處。

27 (四) 按工作人員有下列情事之一者，除法令另有規定者外，應
28 予停職：(1)依刑事訴訟程序被通緝或羈押者。(2)移送懲戒
29 之案件，經懲戒法院通知停止被懲戒人之職務者。停職人
30 員於停職期間，發給1/3數額薪給。並在用人費限額內支
31 應，於撤職、休職或免職時停發。停職人員未受免職、撤

01 職、休職之處分或徒刑之執行者應許其復職。復職人員補
02 發停職期間內薪給，在停職期間領有1/3數額薪給者，應
03 自補發之薪給內扣除之。停職、復職及免職案件均應以速
04 件處理如有稽延應查究其責任，停職原因消滅申請復職者
05 限於接到公文書一個月內為之，系爭獎懲注意事項第9條
06 第1項、第11條、第12條及第14條分別定有明文。次按解
07 釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭
08 句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，乃在
09 兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示所植基
10 之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀
11 情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探
12 求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符
13 合公平原則。而在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐
14 大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理
15 之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內
16 容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及
17 資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱
18 人一體遵循，此規範即工作規則，勞工與雇主間之勞動條
19 件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效
20 力，並當然成為僱傭契約內容之一部。

21 (五) 原告主張其於111年11月11日停止羈押獲釋，其停職原因
22 即告消滅，且依系爭獎懲注意事項第14條規定，復職案件
23 應以「速件」處理，依一般常情，一個月內即應辦畢，則
24 原告至遲應於111年12月15日起復職等語，並提出系爭獎
25 懲注意事項、被告公司煉製事業部大林煉油廠111年3月2
26 日大人發字第11110153390號函、被告公司111年3月4日油
27 人發字第11110151490號書函、第00000000000號書函、工
28 作人員薪津表等件為憑。然為被告所否認，並辯以前詞，
29 且提出被告公司工作規則、原告薪資明細為證，經查：

30 (1) 依被告提出之工作規則第62條規定：「其他之獎懲，依
31 經濟部及本公司有關獎懲標準辦理。前項工作人員之獎懲

01 得由本公司組成人事評判組織審議之。人事評判組織得由
02 工作人員代表參與之。」第63條規定：「工作人員依刑事
03 訴訟程序被通緝或羈押，除法令另有規定者外，應予停
04 職。公務員兼具勞工身分人員有移送懲戒之案件，經懲戒
05 法院通知停止被懲戒人之職務，或依公務員懲戒法規定送
06 請監察院審查或懲戒法院審理，認為有免除職務、撤職或
07 休職等情節重大之虞者，得予停職。」。是以，系爭獎懲
08 注意事項亦屬被告公司工作規則之一部，而有拘束勞雇雙
09 方之效力。

10 (2)查系爭獎懲注意事項第9條第1項第1款規定：「工作人
11 員依刑事訴訟程序被通緝或羈押者，應予停職。」再依該
12 注意事項第12條前段規定：「停職人員未受免職、撤職、
13 休職之處分或徒刑之執行者應許其復職。」是依此兩條文
14 文義及體系觀之，如被告公司人員依刑事訴訟程序被羈押
15 而予停職後，應許其復職之要件乃「停職人員未受徒刑之
16 執行者」，可見該注意事項第12條前段規定係認停職人員
17 須待刑事司法程序完結而釐清刑事責任後「未受徒刑之執
18 行者」，始應許其復職。而本件原告涉犯之貪污治罪條例
19 案件經臺灣橋頭地方法院以111年訴字第263號判決共犯貪
20 污治罪條例第4條第1項第5款違背職務收受賄賂罪判決原告
21 有期徒刑十年八月，經上訴後，經臺灣高等法院高雄分院
22 判決被告圖利罪，有期徒刑六年，目前原告及檢察官均有
23 提出上訴，該案在最高法院第三審審理中，且懲戒法院於1
24 14年1月20日認為原告刑事訴訟程序尚未終結，依其情節，
25 倘讓原告繼續執行公務，對於公務秩序將造成重大損害與
26 影響，難以期待其妥適執行公務，而予以停職，此為兩造
27 所不爭執，則原告是否受有期徒刑宣告、徒刑之執行，尚
28 未有定論，其目前並不符合該注意事項第12條前段規定應
29 許其復職之情形。原告以其已經「停止羈押」為由申請復
30 職，並無理由。本件原告是偵查中經羈押並起訴，復經法
31 院裁定羈押、延長羈押，且原告涉犯之貪污治罪條例案件

01 經臺灣橋頭地方法院以111年訴字第263號判決共犯貪污治
02 罪條例第4條第1項第5款違背職務收受賄賂罪判決原告有期
03 徒刑十年八月，經上訴後，經臺灣高等法院高雄分院判決
04 被告圖利罪，有期徒刑六年，目前原告及檢察官均在提出
05 上訴，該案在最高法院第三審審理中，其情節自難謂非重
06 大，是被告依據系爭獎懲注意事項第9條第2項規定繼續予
07 以停職並不准原告復職申請，應有理由。又該條項規定係
08 「得予停職」，則被告對於此種情形是否繼續停職或准予
09 復職有裁量權，而非如羈押期間是「當然停職」，而原告
10 若經依法宣告無罪或未受免職處分等，被告仍將依法補足
11 工資，對於原告之權益仍舊無損，此為被告不爭執，並提
12 出懲戒法院111年度清字第72號裁定為證。而本件原告雖經
13 具保停止羈押，然「停止羈押」並非系爭獎懲注意事項第1
14 2條所定「應許其復職」之情形，則被告未許其復職，尚無
15 違反規定之情事。

16 (3)綜上，原告主張其至遲應於111年12月15日起復職乙節為無
17 理由，則其請求被告補發停職期間內薪給自112年9月起至1
18 14年1月薪給1,088,595元，並無理由。

19 三、原告請求被告應給付112年、113年特別休假均為30日，且原
20 告未使用該特別休假，則被告應給付112年、113年特別休假
21 未休日數之工資192120元，為無理由。

22 (一)原告任職於被告公司已有10年以上，依勞動基準法第38條
23 第1項第6款，其於112年及113年特別休假日均為30日，且
24 原告均無使用特別休假日，復依同條第4項規定，被告公
25 司應發給特休未休工資日數為60日(計算式：30日+30日=6
26 0日)。又原告於112年及113年全額薪給均為96,053元，其
27 每日可領取特休未休工資為3,202元(計算式：96,053元÷3
28 0日=3,202元，元以下四捨五入)，故則被告公司應給付11
29 2年、113年特別休假未休日數之工資均為96,060元(計算
30 式：3,202元*30日=96,060元)，合計192,120元(計算式：
31 96,060元+96,060元=192,120元)

01 (二) 經查，原告主張其於111年11月11日停止羈押獲釋，其停
02 職原因即告消滅，且依系爭獎懲注意事項第14條規定，復
03 職案件應以「速件」處理，依一般常情，一個月內即應辦
04 畢，則原告至遲應於111年12月15日起復職等情，為無理
05 由，已如前述，則原告於111年12月15日並未復職，實質
06 上亦未給付勞務，所以於112年及113年亦無特別休假日各
07 為30日之問題，從而，原告請求被告公司應發給特休未休
08 工資日數為60日(計算式：30日+30日=60日)。又原告於11
09 2年及113年全額薪給均為96,053元，其每日可領取特休未
10 休工資為3,202元(計算式：96,053元÷30日=3,202元，元
11 以下四捨五入)，故則被告公司應給付112年、113年特別
12 休假日未休日數之工資均為96,060元(計算式：3,202元*30
13 日=96,060元)，合計192,120元(計算式：96,060元+96,06
14 0元=192,120元)，為無理由，應予駁回。

15 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約，請求被告補發停職期間
16 即112年9月至114年1月間之薪給1,088,595元及被告應給付
17 原告192,120元及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
18 止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。又
19 原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請，即失所附麗，亦
20 應駁回。

21 五、本件原告之訴為無理由。

22 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

23 勞動法庭法官 朱玲瑤

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 1 月 8 日

28 書記官 邱秋珍