

臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度勞訴字第4號

原告 陳建勳

訴訟代理人 戴雅韻律師(法扶律師)

被告 宮廷世家大廈管理委員會

法定代理人 張彰佑

訴訟代理人 洪千雅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(合併請求給付工資)等事件，本院於民國115年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣5,258元，及自民國115年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣5,258元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國114年3月17日起受僱於被告擔任管理員，約定每月薪資新臺幣（下同）30,000元，試用期間3個月（原證1，合約，本院卷第13頁），原告並依約提出良民證（原證2，警察刑事紀錄證明，本院卷第15頁）。原告受僱當日即上班4小時，因前任管理員工作至114年3月22日止，被告遂請原告於3月23日再繼續上班。詎被告於3月25日無故要求原告離職，經原告申請勞資爭議調解後，被告承認兩造間確有勞雇關係，然仍調解不成立（原證3，嘉義市政府勞資爭議調解紀錄，本院卷第17至18頁）。原告遂發函通知被告欲繼續提供勞務，然被告仍置之不理（原證4，嘉義文化路郵局11號存證信函、中華郵政掛號郵件收件回執，本院卷第19至21頁）。然因被告終止勞動契約並不合法，原告爰請求確認兩造

01 間之系爭僱傭關係存在，僱傭期間並暫以2年計（如訴之聲
02 明第1項所示）。

03 二、兩造僱傭關係仍存在，且原告請求繼續提供勞務遭拒，原告
04 自得依民法第487條規定，請求被告自114年3月26日起至原
05 告復職之日止，按月於次月5日前給付原告每月工資30,000
06 元及法定遲延利息。

07 三、被告另積欠原告工資與加班費合計5,758元，原告得依民法
08 第486條第1項前段與勞動基準法（下稱勞基法）等規定請求
09 被告給付。

10 （一）原告每月薪資30,000元，與原告受僱當日即上班4小時，
11 再於3月23日上班至3月25日，業如前述。且原告每日工作
12 時間為12小時。

13 （二）以前開月薪換算時薪為1,000元，原告於114年3月17日上
14 班4小時，工資為5,000元。而3月23日至3月25日每日工作
15 12小時，依勞基法第30條第1項規定每日不得超過8小時，
16 是原告每日加班4小時，前加班2小時以1.34倍計算工資，
17 後2小時以1.67倍計算工資；前開3日薪資合計為5,258
18 元。是被告積欠原告工資與加班費合計5,758元。

19 四、又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
20 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月
21 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
22 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
23 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
24 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
25 害賠償。於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
26 未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
27 狀。查被告於原告任職間未依法為原告提繳退休金至原告於
28 勞工保險局所設退休金專戶，爰請求被告應自114年3月17日
29 起至原告復職之日止，按月提繳退休金1,818元至原告於勞
30 工保險局所設退休金個人專戶。

31 五、對被告抗辯之陳述：

- 01 (一) 契約中並無試用3個月後始簽訂1年1聘契約之記載，故應
02 係1年1聘只是先試用3個月。另否認被告所抗辯原告不配
03 合工作違反紀律之事實。
- 04 (二) 被告所抗辯約1年後始起訴違反誠信原則部分，原告其實
05 在114年5月間第1次調解，114年8月間又聲請調解，114年
06 11月間再聲請調解，故原告並未怠於行使權利而違反誠信
07 原則（原證6，嘉義市政府函，本院卷第65至66頁）。
- 08 (三) 原告於114年5月調解時，曾向被告要求提供勞務，但遭被
09 告拒絕，有調解委員可證。
- 10 (四) 證人李學強受僱於被告擔任總幹事，證人陳信証則受僱於
11 被告擔任管理員，故其等之證詞難免偏頗；另前開證人證
12 詞相互矛盾，且與管理工作登記簿之記載不符（原證7，
13 管理工作登記簿，本院卷第91至93頁），是證人李學強、
14 陳信証之證詞自不足採。況自被告所提被證2管理員遵守
15 之事項，並無清潔工作；且第9條約定若因無法配合工作
16 經警告3次，則無條件離職，然原告僅未倒垃圾1次即遭終
17 止勞動契約，自屬權利濫用，故被告終止系爭勞動契約為
18 不合法。另原告於李學強告知不用來上班時，亦未回稱「
19 隨便」，自李學強要求原告下午4時下班，然原告仍工作
20 至8時始下班且拒收薪資，即足證明原告並不同意被告終
21 止勞動契約。

22 六、並聲明：（一）確認兩造間自114年3月26日起至116年3月25
23 日止之僱傭關係存在。（二）被告應自114年3月26日起至原
24 告復職之日止，按月於次月5日給付原告30,000元及自各期
25 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
26 （三）被告應自114年3月26日起至原告復職之日止，按月提
27 繳1,818元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個
28 人專戶。（四）被告另應給付原告5,758元及自起訴狀繕本
29 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（五）
30 訴訟費用由被告負擔。（六）請依職權宣告假執行。

31 貳、被告則以：

01 一、原告於114年3月17日至被告處應徵擔任管理員，而與總幹事
02 李學強面談後經同意聘用，李學強向其表示另名管理員將於
03 3月22日離職，故請原告自114年3月23日起開始上班，當日
04 並交付如原證1之試用期合約書，請原告於3月23日正式上班
05 再將合約書帶來。原告則於3月17日當天應徵後與其他管理
06 員閒聊並了解日後工作情形，約在管理室待1個小時左右，
07 並非正式上班，故原告主張其係自114年3月17日受僱並非事
08 實。至原告所提原證1僅影印1面即「新任管理員試用期-三
09 個月合約」，實際上原有正反2面，另1面則為「管理員服務
10 同意書」（被證2，本院卷第49至50頁）。依前開合約及同
11 意書可知，兩造約定3個月試用期，試用期過後始簽訂1年1
12 聘之合約，且該「管理員服務同意書」載明1年1聘合約須經
13 管委會主委核示同意始生效力。

14 二、嗣原告於114年3月23日到職，於114年3月25日交接班時，班
15 長陳信証告知原告管理室內清潔及其他協助倒垃圾、清潔等
16 事項須由管理員輪流負責，並要配合總幹事臨時交辦事項，
17 原告則表示其僅係管理員，其餘清潔、倒垃圾均非其工作，
18 故當場與陳信証發生嚴重口角。總幹事得知後，便與原告進
19 行溝通，原告則再三表示其並非來當清潔員，無法配合。但
20 總幹事向原告表示大樓所聘用清潔員離開後，臨時有需清潔
21 事項（如電梯內有打翻飲料或湯汁之情形），亦為管理員之
22 工作，但原告仍表示此係清潔員之工作，並非管理員該做之
23 事。又114年3月25日上午因大樓內13樓之3住戶遙控器沒電
24 ，請原告幫忙開車道鐵捲門，原告怒目相視並請住戶自己想
25 辦法，該住戶只好藉由騎機車住戶進入時拜託其用遙控器開
26 啟車道門，原告工作態度不僅不能服務住戶更造成住戶之恐
27 慌，住戶隨即向總幹事反應此事。當日總幹事與原告溝通前
28 述事項未果後，即明白向原告表示：「你這樣無法配合大樓
29 運作及總幹事臨時交代事項，可能就無法聘用你」，原告回
30 稱：「隨便！」。總幹事李學強即告訴原告上班至下午4點
31 就可下班，並要交付3000元薪資給原告，但原告拒收，並堅

01 持要待到晚上8點始離開。被告則於114年3月30日另以信件
02 通知解僱原告之事由並表示將薪資放在管理室，請原告撥空
03 領取（被證3，通知，本院卷第51頁）。

04 三、原告因不願意配合被告之工作規則及交辦事項，顯違勞動契
05 約且情節重大，被告依系爭試用期3個月合約第9條及勞基法
06 第12條第1項第4款終止勞動契約，自屬有據。且總幹事與原
07 告溝通前述事項無果後即向原告為前開表示，原告回稱：「
08 隨便！」，亦如前述；顯見原告亦同意終止勞動契約；況依
09 嘉義市政府勞資爭議調解紀錄所載，原告當時主張被告應給
10 付工資及資遣費等，足見原告當時對兩造勞動契約已終止並
11 不爭執。詎原告於115年1月12日卻突以存證信函請求恢復兩
12 造僱傭關係，被告則於115年1月15日以存證信函向原告重申
13 兩造僱傭關係業已終止，並另以現金袋掛號郵寄五千元給
14 原告，但遭原告拒收（被證4、5，嘉義彌陀郵局7號存證信
15 函與中華郵政掛號郵件收件回執等，本院卷第53至56頁）。
16 原告於事隔8個月後始再表示欲提供勞務，顯見被告並無受
17 領勞務遲延。則原告遲至115年2月6日始提起本件訴訟，其
18 於將近1年後始提起訴訟主張兩造間僱傭契約仍繼續存在，
19 客觀上已有長期間不行使權利，足以引使被告正當信任以為
20 其已不欲行使權利，原告請求確認僱傭關係存在及給付每月
21 3萬元薪資，顯悖於誠信原則，有權利失效原則之適用。

22 四、綜上，原告請求確認系爭僱傭關係存在及請求被告給付每月
23 3萬元薪資均為無理由；且兩造僱傭關係不存在，則原告請
24 求勞工退休金提撥亦無理由，均應予駁回。然被告願給付原
25 告自114年3月23日至3月25日薪資及加班費合計5,258元。

26 五、對原告所提嘉義市政府函（本院卷第65至66頁）之製作名義
27 人及內容真正不爭執，但前開函係回覆原告於114年8月6日
28 所聲請之勞資爭議調解與前案相同，前開函亦無法證明原告
29 曾於114年11月間有再聲請調解。證人李學強、陳信証之證
30 詞均可證明原告於114年3月25日因認丟垃圾、清掃浴室、清
31 理冰箱等事並非屬約定工作範圍而與證人等發生爭執，前開

證人之證詞並無矛盾之處。至原告另提出管理工作登記簿主張，其於114年3月25日17時30分仍有擦廁所地板、馬桶、冰箱，亦有倒垃圾云云；然登記簿之記載為原告自己所登載，並不足證明其確已完成前開工作；再者，縱有原告所記載之情事，亦係與李學強溝通無效後之事，無從據此主張證人李學強之證詞不可採；況陳信証於114年3月25日早上與原告交班時，亦明確在管理工作登記簿記載「陳建勳表明我是來當管理員，不是來當清潔員打掃廁所、擦冰箱、擦地板」，顯見證人李學強、陳信証之證詞並無任何矛盾或虛假等語，資為抗辯。

六、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、得心證之理由

（壹）原告請求確認兩造間自114年3月26日起至116年3月25日止之僱傭關係存在部分：

一、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，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。次按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，所謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院86年度台上字第688號裁判要旨同此見解）。然揆諸前開規定之立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成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，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，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動基準法所賦予保護之各種手段後，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96年度台上字第2630號裁判要旨同此見解）。

二、查原告其自114年3月17日起受僱於被告擔任管理員，每月薪資30,000元，試用期間3個月，詎被告於3月25日無故要求原告離職，而請求確認系爭僱傭契約仍存在等事實，固有原告所提新任管理員試用期-三個月合約（見本院卷第13頁）、嘉義市政府勞資爭議調解紀錄（見本院卷第17至18頁）等在卷可證。然被告則抗辯原告係自114年3月23日起開始上班，且業於114年3月25日以前開事由合法終止兩造間之勞動契約即僱傭契約等語。則兩造間之系爭僱傭關係即屬存否不明確，且此種不安之狀態能以本件確認判決除去之，依前開說明，堪認原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

三、次查新任管理員試用期-三個月合約第2條雖約定，管理委員會得隨時抽查及考核，若原告無法達到要求，則無條件離職；第9條另約定，原告若無法配合工作，經警告3次則無條件離職，有前開新任管理員試用期-三個月合約可憑。然原告亦另簽立管理員服務同意書，表示遵守委員會及總幹事工作規定，亦有被告所提管理員服務同意書在卷可證（見本院卷第50頁），自均堪信為真實。且自前開新任管理員試用期-三個月合約、管理員服務同意書之約定內容觀之，亦未排除勞基法關於終止勞動契約或兩造合意終止勞動契約之適用，應可認定。第查受僱於被告擔任總幹事之證人李學強於本院結證稱原告至被告處應徵擔任管理員，為伊與原告洽談，當時要求原告自114年3月23日開始上班。在114年3月17日應徵當日，原告有跟班長即證人陳信証在被告社區看看環境及管理員之作業流程介紹，但並未實際負責任何工作。原告於18至22日均未到被告處。在見習流程表均有規定管理員應遵守

01 的規則（即本院卷第49頁），在114年3月17日當天就交給原
02 告，讓原告帶回研究，原告則於簽名蓋章後於114年3月23日
03 正式上班日將前開工作規則交付給伊。伊在114年3月23、24
04 日問原告有無任何問題，原告稱無，然在114年3月25日陳信
05 証與原告交班時，陳信証打電話給伊，告知質問原告為何管
06 理室之垃圾未倒、浴室未清理、冰箱未整理（擦外圍及將快
07 爛掉之東西丟掉），原告稱前開工作並非其工作範圍，但前
08 開工作為每個管理員應負責之工作；伊立即告知原告前開工
09 作屬原告應負責之範圍，原告回稱此非其工作，而係應由清
10 潔人員負責，經伊溝通後，原告仍不願意負責前開工作，伊
11 旋告知若無法配合，將無法繼續聘用原告。另在3月25日下
12 午有住戶遙控器沒電無法開啟車道鐵門，請管理員即原告幫
13 忙開門，原告亦不願意，後有其他住戶騎機車回來始幫該住
14 戶開門。伊在114年3月25日中午左右即告知原告自明日起不
15 用再來上班，上班至當日下午4點即可，理由係因原告不願
16 意配合負責前開工作，經伊告知亦表示不願意，且當時原告
17 亦回稱隨便；然原告至下午4點仍不願意離開，堅持要上班
18 到晚上8點，並要求伊請警察前來處理始願離開，伊不願意
19 將事情鬧大，故未請警察到場，而通知晚班人員延後到當日
20 下午8點再來上班等語（見本院卷第73至74頁、第76頁）。
21 受僱於被告擔任管理員之証人陳信証則證稱原告應徵當天及
22 實際上班當天，伊均有帶原告熟悉工作環境，並告知負責哪
23 些工作，工作內容包含車道車門應於何時開何時關、開關如
24 何運作、公共電燈何時開關、消防系統，並曾告知管理員之
25 管理室之冰箱、浴室等處理。原告上班第2天晚班，由伊與
26 原告交接，伊看到原告沒有丟管理室垃圾，其他違規事情伊
27 就比較不清楚。伊發現原告有管理室垃圾未丟，於隔天有告
28 知原告當天上班之人須負責丟垃圾、清掃浴室及清理冰箱等
29 事，原告稱係當管理員並非清潔人員，仍表示不願意處理前
30 開工作，原告當時很大聲無法溝通，伊下班後即打電話請總
31 幹事處理。原告在第1天上班是星期日，因無垃圾車，故沒

有倒垃圾。垃圾均由當天白天班管理員負責倒垃圾等語（見本院卷第75頁、第77頁）。證人鍾麗亭於本院結證稱是否於114年3月25日出入宮廷世家大廈，日期不記得，但記得當天為星期天傍晚大約5點左右，伊開車回家，到大廈地下停車場前之車道入口，伊按了4到5次遙控器，但鐵捲門均無反應，伊就直接從車裡打電話到管理室，請管理員幫伊開鐵捲門，之後門開了，伊就進入把車停好，到1樓詢問管理員剛剛是何情況，管理員向伊說鐵捲門不是其所開，是伊後方之人開啟鐵捲門，但當時伊並未看後面之人是開車或騎車。該管理員即當庭之原告，且當時原告越講越激動，原告稱係來當警衛，並非幫住戶開門的。第2天星期1傍晚倒垃圾時，伊遇到李學強，伊向其提及星期天發生之事等語明確（見本院卷第112至113頁）。則自前開證人證詞相互參酌以觀，原告確未遵守總幹事工作規定，無法配合被告大樓運作，亦可認定；更參酌前開證人與原告並無特殊恩怨，當無甘冒刑事偽證之風險而為不實證詞之虞，是其等證詞自屬可採；原告與前開證據不符部分之主張，則不可採。則自勞工即原告前開客觀行為及主觀意志觀之原告提供之勞務顯無法達成雇主即被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，堪認原告對於所擔任之工作確不能勝任，是被告於114年3月25日終止兩造間之勞動契約即僱傭契約，自屬合法有據。則原告請求確認兩造間自114年3月26日起至116年3月25日止之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

（貳）原告請求被告給付自114年3月26日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告30,000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；與被告應自114年3月26日起至原告復職之日止，按月提繳1,818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部分：

一、第按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、

工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年。僱傭報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞基法第2條第3款、第21條、第23條與民法第486條分別定有明文。又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條亦有規定。另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6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。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害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨同此見解）。

二、查被告於114年3月25日終止兩造間之勞動契約即僱傭契約合法有據，原告請求確認兩造間自114年3月26日起至116年3月25日止之僱傭關係存在，為無理由，均如前述。則自114年3月26日起，被告自無給付薪資或提繳退休金至原告之勞工退休金個人專戶之義務，是原告請求被告給付自114年3月26日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告30,000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

01 利息；與被告應自114年3月26日起至原告復職之日止，按月
02 提繳1,818元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
03 個人專戶，自均為無理由，而應予駁回。

04 （參）原告依民法第486條第1項前段與勞基法等規定，請求被告
05 給付工資與加班費合計5,758元部分：

06 一、按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第384條之結果
07 　，當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於
08 　其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決。次按請求履行債務之
09 　訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由
10 　原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實
11 　後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任
12 　分擔之原則（最高法院43年台上字第377號裁判要旨同此見
13 　解）。

14 二、查被告表示願給付原告自114年3月23日至3月25日薪資及加
15 　班費合計5,258元；而否認原告所主張於114年3月17日上班4
16 　小時，工資為5,000元之事實。是依前開說明：

17 （一）原告請求被告給付自114年3月23日至3月25日薪資及加班
18 　費合計5,258元，既經被告於言詞辯論時為訴訟標的之認
19 　諾，本院應本於其認諾為被告敗訴之判決。則原告依前開
20 　規定請求被告給付原告5,258元及自起訴狀繕本送達翌日
21 　即115年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
22 　，為有理由，應予准許。

23 （二）依前開證人證詞可知，原告自114年3月23日開始上班，而
24 　原告所提證據不足推翻前開證人證詞，是依前開說明，原
25 　告依前開規定請求被告給付114年3月17日上班4小時工資
26 　為5,000元與其法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

27 （肆）綜上所述，原告依前開規定請求被告給付5,258元及自起
28 　訴狀繕本送達翌日即115年2月27日起至清償日止，按週年利
29 　率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至原告之其餘請求
30 　，則均為無理由，應予駁回。

31 （伍）復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1

01 項、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴
02 訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費
03 用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或
04 命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。查本院既為兩造前開各
05 部分勝訴、部分敗訴之終局判決，則依前開說明，本院衡量
06 前開勝、敗訴部分之性質，因認本件訴訟費用應命由被告負
07 擔1%，餘由原告負擔。

08 （陸）末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
09 職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保
10 或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
11 、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文
12 所示第1項為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權
13 宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假
14 執行。

15 （柒）本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之
16 證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，
17 併予敘明。

18 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

19 勞動法庭 法 官 陳卿和

20 以上正本係照原本作成

21 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

22 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

24 書記官 吳明蓉