

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第92號

原告 劉振邦

訴訟代理人 黃培鈞律師

被告 達和航運股份有限公司

法定代理人 蔡立文

訴訟代理人 李志成律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國113年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰零參元，及自民國一百一十二年十二月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰零參元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其於民國（下同）109年5月14日與被告簽訂定期僱傭契約，約定由其擔任達美輪之輪機長，僱傭期間為11個月，最長不超過12個月，每月薪資新臺幣（下同）116,000元（下稱系爭契約）。原告109年7月3日登船提供勞務，於110年2月10日達美輪上之另名大陸籍員工畢同彬因不滿其所為獎金分配而與其發生口角，翌日上午9時30分許，即趁其操作機具時出手毆打之，致其受有腰椎滑脫、右側面部軟組織挫傷、牙齒鬆動等傷勢（下稱系爭傷害）。其待達美輪於110年6月25日停靠大陸營口港後下船，通過層層檢疫，先於同年7月13日就醫，並於同年8月10日向大連海警局提出報案。其簽訂系爭契約後於109年7月3日高雄港登船提供勞務，契約始生效，由此計算之11個月則為110年6月3日。然1

01 10年6月3日達美輪仍於海上，當時被告並未反對原告繼續提
02 供勞務，且實際上原告仍有提供勞務，兩造於該時即屬合意
03 延長契約，而系爭契約之最長期限為12個月，是系爭契約應
04 延長至110年7月3日。其自當時船舶停靠之營口港輾轉轉機
05 返回臺灣高雄，共花費2,544元人民幣之機票費，治療系爭
06 傷害花費人民幣3,604元之醫療費用。以人民幣匯率4.3元計
07 算，機票費用為10,939元、醫療費用為15,497元。因系爭傷
08 害為其執行職務所受傷害，且系爭契約於110年7月3日終止
09 時，達美輪尚未返回原告之僱傭地即高雄港，被告即有負擔
10 護送其回高雄港運送費用之義務，並應給付其治療系爭傷害
11 之醫療費用以及給付其自110年7月10日起至110年8月16日
12 止，共38日之薪津271,235元〔計算式：214,133÷30×38=27
13 1,235，小數點以下四捨五入，下稱系爭薪津〕。被告迄今
14 並未給付，因此依照船員法第40條第1項、第41條、第43
15 條、系爭契約第17條第5項但書、第30條第1項提起本件訴
16 訟，並聲明：被告應給付原告新臺幣297,671 元及自起訴狀
17 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

18 二、被告則以：達美輪係由該船船東即訴外人巴商德熙國際公司
19 （下稱德熙公司）選任被告為管理人並授予被告代理權限以
20 簽立系爭契約，故系爭契約存在於原告與德熙公司，本件顯
21 有當事人不適格。系爭傷害係因原告與畢同彬就工作獎金分
22 配乙事發生爭執進而鬥毆所致，原告因不遵守紀律而受傷，
23 依照船員法第41條但書，此並非職業傷病，且按照2006年海
24 事勞工公約標準A4.2船東責任/第5（b），船員故意不當行
25 為可排除雇主責任。原告於受傷時僅反應胸部被擊傷胸口疼
26 痛，被告否認系爭傷害為畢同彬所造成。雇主之運送義務以
27 僱傭契約終止時為限，系爭契約已經於110年7月9日合意終
28 止，原告所請求同年8月2日、112年7月12日之運送費用，距
29 離系爭契約終止時已有月餘甚至一年以上，原告因個人事由
30 選擇不於系爭契約終止時返回僱用地，雇主無須負擔此部分
31 費用。原告所請求薪資補償以雇主應負擔醫療費用為前提，

01 本件雇主既然無庸負擔醫療費用，自無庸再負擔薪資補償。
02 且系爭契約既然已在110年7月9日終止，自同年7月10日起至
03 同年8月16日止，原告既未受僱於被告，被告自無給付薪資
04 補償之義務。縱認為被告有給付醫療費用及運送費用之義
05 務，然分別適用以及類推適用船員法第50條第1項，被告亦
06 得以時效抗辯而拒絕給付等語為辯。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)原告於109年5月14日簽訂系爭契約，約定原告受僱於達美輪
09 擔任輪機長乙職，每月薪資116,000元、津貼98,113元。約
10 定之僱傭期間為11個月，始自原告實際登上達美輪服務之日
11 即109年7月3日起。原告於110年4月14日以合約即將期滿為
12 由向達美輪船長申請「安排合適港口下船休假，且與被告達
13 成合意『自下船日起』即提前終止船員定期僱傭契約」，又
14 因當時正值新冠肺炎疫情肆虐全球，港口國嚴格管制船員上
15 下船作業、且下船後尚需隔離14日始得入境，故原告實際係
16 於110年6月25日自達美輪於營口市飯魚圈錨地下船，加計14
17 日隔離期間後，系爭契約定期僱傭期間於110年7月9日終
18 止，被告即依據系爭契約第七條約定「薪資：新台幣116,00
19 0元；津貼：98,113元」計算給付原告薪津至民國110年7月9
20 日止，原告之「船員服務手冊之服務經歷登記」記載以下內
21 容「任/卸日期：2020.07.03/2021.07.10」（本院卷一第14
22 3、205頁）。

23 (二)原告110年2月11日遭達美輪上另名大陸籍員工畢同彬出手毆
24 打，即有以口頭向船長申請下船看病。當時船長即請原告自
25 行聯絡代理行，原告聯繫經代理行回文後，原告即於110年4
26 月15日將代理行之報價遞交船長(本院卷一第204、318頁)。

27 (三)原告於達美輪靠岸後隨即於110年7月13日就醫治療，期間至
28 110年8月16日止均有相關看診紀錄，並因此支出人民幣3,60
29 4元之醫療費用(本院卷一第205頁)。

30 (四)原告自達美輪停靠之營口港輾轉轉機返回臺灣高雄，110年8
31 月20日大連至寧波機票費人民幣950元，112年8月2日寧波至

01 高雄機票費人民幣1,594元，共花費人民幣2,544元之機票費
02 (本院卷一第205頁)。

03 (五)關於人民幣之匯率，以4.3元計算之。醫療費用為15,497
04 元，機票費為10,939元(本院卷一第205頁)。

05 (六)原告每月薪資116,000元、津貼98,113元，因而每月薪津應
06 為214,133元，然關於薪津部分，被告僅有給付原告至110年
07 7月9日為止，就110年7月10日起至110年8月16日止，共38日
08 之薪津271,235元，被告並未給付(本院卷一第205頁)。

09 (七)對原告所提出之證物形式真正不爭執(本院卷一第321、324
10 頁、本院卷二第10頁)。

11 (八)除被證5、6、21外，其餘被告所提之證物形式真正不爭執
12 (本院卷一第324頁)。

13 四、本件爭點即為(一)被告應否負雇主責任？(二)系爭傷害是否為職
14 業傷害？(三)被告應否負擔醫療費用、機票費用？(四)被告應否
15 給付原告系爭薪津？以下敘述法院為判斷之理由如下：

16 (一)被告應負雇主責任：

17 1.按雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表
18 事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法（下稱勞基
19 法）第2條第2款定有明文。

20 2.經查，系爭契約第1條第1項記載：本契約經達和航運股份
21 有限公司（以下簡稱甲方）與受僱船員（以下簡稱乙方）
22 雙方基於誠實信用、公平對等原則同意簽訂，並由乙方法
23 法定繼承人連署等語。並於其後蓋用「巴商德熙國際公
24 司」等字樣，再於「巴商德熙國際公司」等字樣前，手寫
25 「代理」二字。於系爭契約簽訂契約人欄則將達和航運股
26 份有限公司、巴商德熙國際公司並列於甲方，並蓋用有達
27 和航運股份有限公司以其經理簡耀堂之印文，有系爭契約
28 在卷可稽(本院卷一第81-86頁)。依照上開簽訂契約人欄
29 之文義記載，被告與德熙公司均為甲方，亦即均為原告之
30 雇主，此與系爭契約第1條第1項前段記載被告與原告簽立
31 系爭契約之意旨相符，足認被告亦為系爭契約之當事人即

原告之雇主。系爭契約第1條第1項雖有代理德熙公司之記載，但此記載僅得認為被告有權代理德熙公司簽約，而使德熙公司亦為契約當事人及雇主，但無否定被告同為當事人之效力，尚難以此代理之記載，推認被告並非雇主。

3. 依照被告所提出之被告船隊總表，達美輪為被告船隊之船舶之一，且被告不爭執德熙公司為被告百分之百投資(本院卷一第199、209頁)，被告對德熙公司以及達美輪有控制權，亦甚顯明。被告復稱：沈大敬在被告擔任船員職務方面的主管，所以任何船上的訊息都要向沈大敬報告。公司有任何意見也會透過沈大敬向船上轉達(本院卷一第326頁)，核與原告所提出與沈大敬間之簡訊相符(本院卷一第255頁)。再佐以被告亦稱德熙公司選任被告為管理人(本院卷一第166頁)，堪認被告有實際控制達美輪以及指揮監督達美輪上之船員，被告除有代理德熙公司簽約之外，更有經德熙公司授與管理權而得處理有關勞工事務，依照上開勞基法第2條第6款，被告亦應負擔雇主責任。

(二)系爭傷害為職業傷害：

1. 按職業災害，以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。
2. 原告與畢同彬於110年10月19日成立調解協議，於主要事實記載：110年2月11日上午9時30分左右，雙方在達美輪機艙巡視時，原告操作一台燃油駁油泵時，畢同彬動手毆打原告，致使原告腰椎滑脫、右側面部軟組織挫傷、牙齒鬆動，原告反擊也打到了畢同彬，致使畢同彬右胸挫傷、左側太陽穴軟組織挫傷，現雙方主動申請調解等語，有調解協議書在卷可稽(本院卷一第20頁，下稱系爭調解)。核與被告所引用之達美輪船長所為船員人事報告（下稱系爭人事報告，本院卷一第281頁）所載原告於110年2月11日上

01 午在機艙因工作獎金與畢同彬爭吵進而互毆而受傷，關於
02 時間、地點以及緣由均相符（至於互毆部分為原告所否
03 認，本院於後另詳述理由），足見原告受傷時是處於日間
04 正常工作時間，且機艙亦為輪機長提供勞務之地點，故原
05 告處於為雇主提供勞務之情境，自堪認具有業務遂行性。
06 且按照船員工作守則及船員自修工作獎金，各項工作獎金
07 之分配比例，由船長及輪機長按其個人勞役程度公平分配
08 之；若遇人員罷工或怠工情事發生，可不予以分配但需事
09 先向總公司及船員代理報核。輪機部由輪機長依實際參加
10 自修工程人員之出力之多寡分配金額，有船員工作守則、
11 船員自修工作獎金內容在卷可稽（本院卷一第259、261
12 頁）。因此，關於工作獎金勞務費用之分配，應屬原告負
13 責之業務範圍。兩造不爭執原告是因工作獎金及勞務費用
14 而與畢同彬發生爭執，故原告受傷，其與原告之業務有相
15 當之因果關係，具有業務起因性。本件原告因與畢同彬發
16 生爭執所受之傷害，為勞工因就業場所或作業活動及職業
17 上原因所造成之傷害，應屬職業傷害。被告雖否認原告遭
18 毆打時所受傷害即為系爭傷害，然原告於事發當下即陸續
19 以簡訊附上受傷照片、申訴書向主管沈大敬反應後右腰疼
20 痛，此有原告手機之110年2月10日至同年月24日之簡訊截
21 圖可證，而依當時拍攝之照片明顯可看出原告嘴角腫脹滲
22 血，身上多處擦挫傷（本院卷一第153-158頁），核與原告
23 所述腰椎滑脫、右側面部軟組織挫傷、牙齒鬆動等傷害相
24 符，原告主張系爭傷害為原告與畢同彬在110年2月10日因
25 獎金分配爭執，翌日遭畢同彬毆打所受職業傷害，應可採
26 信。至於被告所提出該之海上醫療諮詢申請單（特急件）
27 MLC2006檢查表單雖記載原告之傷患反應為：胸部被擊
28 傷，胸口疼痛等情，然此份檢查單為船長所製作，船長選
29 擇反應如何之症狀，非原告所能決定，且當時原告處於茫
30 茫大海，難以就醫，應無自行使己受傷以誣陷畢同彬之必
31 要，畢同彬亦無須就非其所造成之傷害於嗣後與原告達調

01 解協議，因此尚難以上開檢查表單否定原告受有系爭傷
02 害。

03 3.被告雖以原告受傷後迄系爭契約終止時，長達五個月之
04 久，均得於達美輪提供勞務，所受傷勢應屬輕微，且系爭
05 契約終止後，遲至110年7月13日始就醫，否認系爭傷害。
06 惟原告所受系爭傷害於客觀上本不必然影響原告之工作能
07 力，被告以原告能提供勞務反推原告並無受有系爭傷害，
08 顯無可採。被告不爭執原告於下船後於110年6月25日至同
09 年7月9日有進行隔離(本院卷二第18頁)，原告於隔離後經
10 過4天再前往就診，應在常情合理範圍，被告此部分辯
11 解，尚難憑採。

12 4.被告主張原告是因不守紀律、故意不當行為而與畢同彬互
13 毆始受有系爭傷害，無非是以系爭人事報告以及大管輪崔
14 東斌之打架事故調查報告(下稱系爭調查報告)為其主要
15 論據。惟查，系爭人事報告記載：第一時間輪機長(即原
16 告)到船長房間告知被3/E(即畢同彬)打傷，船長看到
17 輪機長臉部和牙齒有血，立即叫二副幫輪機長止血擦藥，
18 然後找大管崔東彬和大副了解後，得知雙方互毆互有受傷
19 等語，有系爭人事報告在卷可稽(本院卷一第181頁)，足
20 見事發時船長並未在現場，既無親身見聞，自無從以其報
21 告為不利於原告之認定。至於系爭調查報告則記載：0000
22 -00-00老軌(即原告)寫了一份報告說大管輪(即調查報
23 告製作人崔東斌)偽造機艙勞務費分配的文書讓船長發給
24 船東達和公司，船長為了核實情況打電話到機艙問我怎麼
25 回事？我當時一臉懵逼，老軌同意後我們才重新分配的勞
26 務費怎麼瞬間成了偽造文書了。……中午我在餐廳遇到老
27 軌，我說老軌我們去船長房間把事情經過說清你不要老污
28 蔑別人，後來我們去船長房間對峙說明事實，他顛倒黑白
29 拒不承認他同意我們重新分配勞務費，幸好那天三軌(即
30 畢同彬)是當事人可以作證。三軌來了證實事情經過，老
31 軌還是不承認還在那污蔑，那我們只能請求船長報告公

01 司。第二天上午老軌下機艙與三軌碰面，三軌問老軌你為
02 什麼撒謊為什麼污蔑別人，你自己幹的事說過的話敢不敢
03 發誓，老軌說我沒說過我不發誓，說話期間一直用手指著
04 三軌頭，並出現爭吵，三軌說你不要老用手指著別人說話
05 然後他仍然用手指著三軌，後來三軌用手把老軌指著的手
06 給趟開，老軌就認為為三軌動手打他，老軌就用硬質耳麥
07 打三軌的頭直接砸中太陽穴附近，三軌當時立時感覺頭暈
08 出於本能自衛出手還擊然後就發生以後的事。……由於事
09 發突然當時只有三軌跟老軌在一起，我們均不在場。後來
10 瞭解情況的起因應該是：老軌指著三軌頭並出現爭吵，三
11 軌期間說老軌不要用手指著別人不好並用手把老軌指著人
12 的手趟開力度有點大，老軌誤以為三軌要用手打他導致的
13 等語，有系爭調查報告在卷可稽(本院卷一第195頁)。依
14 照系爭調查報告，崔東斌並不在現場，所為陳述亦僅是傳
15 聞。且觀諸系爭調查報告，崔東斌與原告顯然存有偽造文
16 書之爭議，原告認為崔東斌偽造文書，崔東斌則認為文書
17 是經原告同意，雙方之間存在意見不符、刑事指控之嫌
18 隙，自難期待崔東斌就原告受傷過程為公正之陳述，尚難
19 以系爭調查報告為不利原告之認定。本件應以系爭調解所
20 載較為可採，原告是因工作獎金分配事由，突遭畢同彬毆
21 打而受有系爭傷害。

22 (三)被告應給付原告醫療費用103元，但毋庸給付機票費用：

23 1.第41條醫療費用、第44條失能補償、第45條及第46條死亡
24 補償及第48條喪葬費，其請求權自得請領之日起，因二年
25 間不行使而消滅，船員法第50條第1項定有明文。立法理
26 由則以參照勞基法第61條立法例，明定醫療費用、殘度補
27 償、死亡補償、喪葬費用之請求權短期消滅時效，足見上
28 開費用、補償請求權，均有速行履行之性質，而為短期消
29 滅時效之規定。此一速行履行之性質，不因是否另以契約
30 訂定而有差別，均應適用短期時效。

31 2.原告於執行職務期間突遭毆打而受傷，難認係原告故意不

當行為，亦難認原告有不守紀律或重大過失，被告主張依照船員法第41條但書、2006年海事勞工公約標準A4.2船東責任/第5（b）免責，顯無可採。惟查，原告就本件請求於112年8月10日始申請勞資爭議調解，有高雄市政府勞工局112年8月23日勞資爭議調解紀錄在卷可稽（本院卷一第65頁），原告於112年10月13日始提起本件訴訟，亦有民事起訴狀本院收文戳章可憑。原告於支出醫療費用時即得對被告為請，依前述說明，原告110年8月11日以前之醫療費用請求均已罹於2年短期時效。原告醫療費用發生日期、對應金額以及單據如附表所示，原告就未罹於時效之110年8月15日、16日醫療費用合計為人民幣24元，按照上開不爭執之匯率換算即為103元（小數點以下四捨五入）。系爭契約第30條雖有約定乙方（即原告）在僱傭期間因執行職務而受傷，甲方（即被告）應送醫治療及負擔醫療費用（本院卷一第84頁），但該約款亦僅是將上開船員法規定予以明文於契約中，此不改變醫療費用之請求應速行履行之性質，仍應有短期時效之適用，被告此部分為時效抗辯為有理由。

3. 船員於受僱地以外，其僱傭契約終止時，不論任何原因，雇用人及船長有護送回僱傭地之義務；其因受傷或患病而上岸者，亦同。船員法第40條第1項定有明文。上開雇用人之義務應以僱傭契約終止時之相當期間內為限，並非船員何時請求，雇用人均有此義務。原告所請求機票費用為110年8月20日大連至寧波機票費人民幣950元，112年8月2日寧波至高雄機票費人民幣1,594元。然寧波並非原告之僱傭地，且原告自寧波回高雄，距離原告至寧波已將近2年，此與僱傭契約終止時儘速回僱傭地之情形不同。原告亦自承原告的配偶為大陸人，當時原告配偶也在大陸，故該段期間原告留在大陸，沒有立即回台，同時也有疫情的關係等情（本院卷一第145頁），足見原告是因個人因素選擇不立即返回僱傭地，暫住在寧波，此時被告自無庸負擔

原告返回僱傭地之費用，原告請求被告給付機票費用為無理由。

(四)被告毋庸給付原告系爭薪津：

1.雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。船員法第43條定有明文。依該條立法理由，係參照海商法第70條及勞基法第59條第2款立法例訂定，因此關於勞基法第59條第2款之立法理由、法理基礎以及實務見解於船員法第43條，自得予以參考適用。且船員法第43條既為參照勞基法第59條第2款所訂立，船員若僅因輕微傷勢而應由雇用人負擔醫療費用，但仍有工作能力，且持續提供勞務，本應給付薪津。船員受傷後仍有工作能力，但因已故終止勞動契約，乃船員基於職業災害以外之個人因素不提供勞務，與遭受職業災害之勞工雖想提供勞務但力不從心之之情形不同，自無請求職業災害原領工資補償之餘地。因此，船員法第43條雖無規定不能工作之要件，但解釋上亦應補充不能工作此要件，始符合不同勞工法令間平等照顧勞工之法理，並兼顧保護船員之意旨。又勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。勞基法第59條第2款本文定有明文。勞工在勞基法第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第13條前段亦有明定。該第13條前段規定旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護，應屬強制規定，雇主違反上開規定終止勞動契約者，不生契約終止效力。勞基法第59條職業災害補償責任之規定，係為保障勞工，加強勞雇關係，促進社會經濟發展之特別規定，同法第13條前段之禁止規定對勞工並無適用。勞工雖在第59條規定之醫療期間，其經考量各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞動契約，本

01 於私法自治原則，自應予尊重。若勞雇雙方之勞動關係因
02 勞工自願離職而合法終止，雇主即無給付工資之義務，勞
03 工亦無受領工資之權利，故勞工即不得依同法第59條第2
04 款規定，請求於其離職後在醫療中不能工作之2年期間，
05 按原領工資數額予以補償（最高法院111年度台上字第105
06 2號判決意旨參照）。

07 2.原告於110年4月14日以合約即將期滿申請下船並終止系爭
08 契約，有原告下船申請單在卷可憑(本院卷一第87頁)，堪
09 認系爭契約之終止是原告以系爭契約即將期滿，基於個人
10 之意志而發動。雖系爭契約為定期僱傭契約且船舶在海上
11 航行，就終止應經被告同意及配合，但不改變原告主動請
12 求終止勞動契約之本質。依前揭說明，船員在醫療期間，
13 其經考量各種主客觀因素後，基於意思自主，單方終止勞
14 動契約，本於私法自治原則，自應予尊重，此時雙方勞動
15 關係因船員主動要求離職而合法終止，雇主即無給付工資
16 之義務，勞工亦無受領工資之權利，因此本件原告請求系
17 爭薪津，應無理由。且原告自110年2月11日受傷起，仍持
18 續於達美輪提供勞務，並無不能工作之情事。另原告於受
19 有系爭傷害前之109年11月20日即因暈眩之症狀求教基隆
20 市立醫院，後經被告之顧問提供耳石症之自行復位方法，
21 乃有好轉。系爭傷害後，經過約2個月，在000年0月間又
22 因暈眩發作，且自行復位不見效果，始請求下船就醫，有
23 原告向中華海員總工會提出之申訴書、中華海員總工會11
24 1年2月14日台27（111）業字第0284號函文在卷可憑(本院
25 卷一第163、217、218頁)。足見原告需要下船就醫之主要
26 原因在於暈眩，系爭傷害並無影響原告之工作能力。原告
27 是基於暈眩以及契約期滿而終止勞動契約，與系爭傷害無
28 關，應可認定。系爭傷害既不影響原告繼續提供勞務，以
29 獲取勞務之對價，原告以系爭傷害之醫療期間，請求被告
30 給付系爭薪津，自無理由。原告雖於辯論終結時主張即便
31 原告同意終止勞動契約亦是無效，然此與原告先前契約業

已終止之主張相牴觸，且原告亦無敘明無效之理由，所言自無足採。本件原告為執行職務而受傷業經本院論述如前，已不該當系爭契約第17條第5項本文非因執行職務而受傷之要件，故關於原告備位主張若認非因執行職務而受傷則依照系爭契約第17條第5項但書為請求部分，即無再為論述之必要，併敘明之。

五、綜上所述，原告本於船員法第41條、系爭契約第30條第1項請求被告給付醫療費用103元及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息為有理由，應予准許，逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。本判決第一項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
書 記 官 吳 紫 瑄