

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第21號

原告 張家祥

訴訟代理人 陳炎琪律師

被告 奇鉉科技股份有限公司

法定代理人 沈慶行

訴訟代理人 許惠月律師

複代理人 孫澄晴律師

訴訟代理人 吳春燕

林子平

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明第2、4項為：「被告應給付原告自民國（下同）113年10月6日起至原告復職之日止之每月薪資新臺幣（下同）100,000元，及各期給付分別自翌月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」、「上開第二項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。」等語，之後擴張、減縮聲明為「被告應自113年10月6日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付100,000元、按年於每年12月31日前給付200,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」、「第二項及

01 第三項聲明給付已到期部分，原告願供擔保，請准宣告假執
02 行。」等語（見本院卷第95頁），原告上開所為，符合法律
03 規定，自應准許。

04 貳、實體方面

05 一、原告主張：

06 (一)原告自112年 4月17日起受僱於被告公司，擔任第二營銷事
07 業處業務開發一部之「高級業務經理」，雙方約定每月薪資
08 為10 萬元。原告任職之初，主要負責美商X公司（因涉及商
09 業機密，不予揭露，見本院調解卷第55頁，公司全銜詳卷）
10 之業務開發，包括籌組研發團隊及磋商產品轉軸零件（RF
11 Q）之合作。

12 (二)原告在職期間工作表現優異，積極開拓業務，並已達成下列
13 具體績效：1. 於112年10月間與被告業務總經理黃頌弘及研
14 發副總徐安錫一同前往美國X公司與該公司採購人員會面商
15 談關於製作X公司3C產品轉軸零件(RFQ)，雙方在113年3月18
16 日便因原告長期付出努力磋商而達成合作協議，獲被告公司
17 CEO 及X公司臺灣區總經理高度讚許。原告入職時係負責「X
18 耳機 Airpods 轉軸」開發，而非被告所稱當時尚不存在之
19 折疊手機轉軸業務。2. 成功陌生開發國際品牌客戶「台灣航
20 電（Garmin）」及「戴森（Dyson）」。113年7月原告帶領
21 「台灣航電（Garmin）」公司進行被告深圳廠區稽核審廠，
22 經原告積極磋商報價、協商，上開客戶允諾將被告列入供應
23 商名單後並給予被告訂單；「戴森（Dyson）」亦經原告積
24 極磋商報價、協商後給予被告訂單。

25 (三)詎料，被告公司於113年9月25日突由人力資源部通知資遣原
26 告，並於113年10月5日終止兩造間勞動契約。被告雖主張依
27 勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告（離
28 職證明書則改列第11條第4款），然其終止契約不合法：1.
29 原告並無不能勝任工作：原告在職期間績效卓著，已如前
30 述，被告以原告未能完成113年下半年業績目標為由資遣，
31 然當時下半年尚未過半，且被告引用之業績目標實為114年

01 度之規劃，顯非合理。2. 違反最後手段性原則：被告於資遣
02 前未對原告進行任何職務調整、教育訓練或改善計畫，與最
03 後手段性原則相悖。3. 兩造並無合意終止契約：原告於資遣
04 通知上簽名，僅係確認資遣費計算金額，並非同意終止契
05 約。原告若同意離職將損失價值數千萬元之員工認股權利
06 益，衡情絕無同意之可能，離職事由更改記載為「業務性質
07 變更」，也是被告通知要更改離職事由而要原告重新在資遣
08 通知單上簽名，不影響被告單方解雇之本質。而被告之後仍
09 在網路上刊登徵才訊息，顯見被告業務部門並無任何性質上
10 之變更，以此事由所為之解僱亦不合法。為此，請求確認兩
11 造間僱傭關係仍然存在，並依勞動契約、勞工退休金條例第
12 31條第1項規定，請求被告按月繼續給付原告工資、給付年
13 終獎金，並提繳勞工退休金至原告於勞保局之退休金專戶。
14 (四)並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自11
15 3年10月6日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付100,0
16 00元、按年於每年12月31日前給付200,000元，及自各期應
17 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告
18 應自113年10月6日起至原告復職之日止，按月提繳6,066元
19 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(四)第二項及第
20 三項聲明給付已到期部分，原告願供擔保，請准宣告假執
21 行。

22 二、被告抗辯：

23 (一)兩造於113年9月26日達成合意終止勞動契約：113年9月25
24 日被告人資經理吳春燕與原告面談，說明因其未能勝任所擔
25 任之工作，擬依勞基法第11條第5款終止契約，當場交付資
26 遣通知暨資遣費計算單予原告，原告即於上開通知單簽名並
27 註記「9/25」日期，通知單上並明載原告「理解並同意與雇
28 主依上述原因終止僱傭關係，除前述費用外無其他請求」。
29 是雙方當時即已就勞動契約終止之事由、日期、金額計算方
30 式達成協議，原告亦未表示任何異議。被告同日也完成對外
31 資遣通報及內部文書作業。惟原告於翌日113年9月26日主動

01 提出憂慮，稱若資遣原因係「不能勝任工作」恐影響後續職
02 涯發展，故請被告於公司內部文書作業人事紀錄上改列為勞
03 基法第11條第4款「業務性質變更」，被告本於善意原則，
04 遂與原告達成協議，重新製作一份資遣通知。由上顯見雙方
05 對於終止勞動契約本無爭議，惟基於善意協調，就公司內部
06 書面離職原因達成協議調整，性質上實屬合意終止勞動契
07 約。

08 (二)退步而言，被告業已於113年9月25日依勞基法第11條第5款
09 合法終止系爭僱傭契約：原告自112年4月17日進入被告主要
10 負責開發X公司手機轉軸業務，迄至113年中，業務全無實
11 績，原告直屬主管張詩慧與原告討論後，同意將主要業務目
12 標下修調整為原告自認最有機會的 AirPods轉軸業務，且原
13 告設定目標營業額原為2億2320萬元，經主管張詩慧建議
14 後，原告先後下修為1億1160萬元、3720萬元，惟實際上，
15 原告並無拿到 AirPods任何案子，營業額為零。被告只得退
16 而讓原告開發其他客戶（Garmin、Dyson、Zebra），惟原告
17 一直沒有具體成果，顯然不適任開發客戶之工作，於是主管
18 張詩慧再次調整原告之工作，直接將部分既有客戶（如緯
19 創，此已由其他業務成功接案並正在供貨的案子）移撥給原
20 告僅需負責後續跟進執行、維護，但原告仍沒有積極接觸、
21 了解客戶需求、努力滿足和解決客戶之問題，甚至未附理由
22 擬向客戶提出不合理報價，且從接手後迄至其離職期間，只
23 有約251萬元出貨紀錄和應收金額，足認原告入職後1年半實
24 際上並沒有爭取到任何新產品訂單，更不到原告於113年其
25 自己所承諾的關於緯創年度業績目標至少3220萬元之設定標
26 準，其業績目標之達成率與任職職級、待遇極不相稱，顯然
27 無法履行工作核心職責，足認原告客觀上已有無法勝任之情
28 形。被告既已多次調整職務、輔導容忍，資遣為不得已之最
29 後手段，並未違反解僱之最後手段性原則。因此，無論從形
30 式或實質觀察，系爭僱傭契約已合法終止，原告請求確認契
31 約關係存在，並請求繼續給付工資、獎金及按月提繳勞工退

01 休金，均無理由。

02 (三)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准
03 宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)原告自112年4月17日起受雇於被告，擔任高級業務經理，約
06 定月薪10萬元，離職日期為113年10月5日。

07 (二)被告公司人力資源部經理吳春燕於 113年9月25日與原告進
08 行資遣面談，並於當日交付「資遣通知暨資遣費計算單」予
09 原告，原告於該通知單上簽名並註記日期「9/25」，資遣通
10 知單上所載之資遣事由為勞基法第11條第5款勞工對於所擔
11 任之工作確不能勝任。

12 (三)被告於113年9月25日向新北市政府勞工局辦理原告之資遣通
13 報，通報之離職日期為113年10月5日，資遣事由代碼為「5
14 」(即勞工對於所擔任之工確不能勝任)。

15 (四)被告內部人事系統於113年9月25日下午5時47分，由人資人
16 員建立原告離職單，登載離職原因「L045-資遣-工作無法勝
17 任」；嗣於113年9月26日下午1時18分，原告於系統內將離
18 職事由變更為「L046-資遣-業務性質變更」；復於同日下午
19 1 時57分，由原告直屬主管張詩慧於該離職單之洽談紀錄即
20 結果欄位備註「不適任此職位」。

21 (五)被告於113年9月26日另交付更新資遣事由為勞基法第11條第
22 4款之「資遣通知暨資遣費計算單」予原告，原告並於該通
23 知單上簽名。

24 四、本件爭執點及本院判斷如下：

25 (一)被告於113年9月25日依勞基法第11條第5款終止契約

26 1. 終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法
27 行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換
28 言之，雇主行使終止權，不必得勞工同意，也不因勞工同意
29 或未為反對之意思表示而成為合意終止(最高法院110年台
30 上字第14號民事判決參照)。

31 2. 就本件契約終止過程，被告自認「於113年9月25日下午4時

01 許由被告人資經理吳春燕與原告面談，說明因其未能勝任所
02 擔任之工作，擬依勞基法第11條第5款終止契約，當場交付
03 資遣通知暨資遣費計算單予原告，原告即於上開通知單簽名
04 並註記『9/25』日期，通知單上並明載原告『理解並同意與
05 雇主依上述原因終止僱傭關係，除前述費用外無其他請
06 求』等情，並有經原告確認簽名的資遣通知暨資遣費計算
07 單可稽（見本院卷第33、222頁），而原告在此之前並無有
08 關離職之意思表示，甚至於113年9月24日凌晨01：11（即被
09 通知解僱前一日），仍與美國X公司相關人員洽談雙方有關
10 「AirPods」商品合作可能性（見本院調解卷第27頁），足
11 認其應無離職之意，故被告既然單方面主動告知原告因未能
12 勝任所擔任之工作，擬依勞基法第11條第5款終止契約，且
13 事先已製作完成資遣通知暨資遣費計算單，詳列原告年資、
14 最近6個月工資、資遣費基數、預告天數、折計天數、資遣
15 費金額，甚至連離職日為113年10月5日都記載明確，顯為被
16 告單方終止的意思，而非雙方協商合意的結果，依照前述實
17 務見解，於當日被告意思表示到達原告時，即已發生形成效
18 力，自應認定被告是單方終止勞動契約，而非合意終止。原
19 告雖於當日在該計算單上簽名，應僅發生確認計算資遣費金
20 額的效力，無法認定是兩造合意終止勞動契約。

- 21 3. 至於被告在113年9月27日另製作依勞基法第11條第4款「業
22 務性質變更」事由之離職證明書交予原告一節，被告已辯稱
23 「原告於翌日113年9月26日主動提出憂慮，稱若資遣原因係
24 『不能勝任工作』恐影響後續職涯發展，故懇請被告於公司
25 內部文書作業人事紀錄上改列為勞基法第11條第4款『業務
26 性質變更』。人資經理吳春燕本於體諒原告之後續求職考
27 量，以善意原則處理，被告遂與原告達成協議，重新製作一
28 份資遣通知，內容雖仍標記113年9月25日，然原告實際係於
29 9月26日簽署，故亦並未在該通知上填註簽名之日期」等
30 情，並有重新製作的資遣通知暨資遣費計算單可稽（見本院
31 調解卷第81頁）。本院審酌被告已於113年9月25日當日完成

01 向主管機關新北市政府之資遣員工通報，通報所載離職原因
02 明確記載為勞基法第11條第5款「不能勝任工作」，另被告
03 內部人事系統亦同步於同日下午5時47分建立原告之離職
04 單，離職原因登載為「L045-資遣-工作無法勝任」，有相關
05 電子郵件及資遣員工通報名冊、離職單可稽（見本院卷第35
06 至37頁），衡情被告應無主動更改離職原因之理，故其所辯
07 應可採信。再參照原告於113年9月26日登入公司系統將離職
08 原因由第5款更改為第4款「L046-資遣-業務性質變更」後，
09 其主管張詩慧仍在同日於系統洽談紀錄及結果欄明確加註：
10 「不適任此職位」，及原告於離職日113年10月5日亦發送電
11 子郵件予客戶窗口表示：「我因為業績不好，已於 9/27離
12 開AVC（即被告公司）」等情（見本院卷第39至41、75
13 頁），足認被告確實為考慮原告後續職涯發展，而同意就公
14 司內部書面離職原因達成協議調整，惟此仍不影響有關「被
15 告於113年9月25日依勞基法第11條第5款終止契約」事實之
16 認定。

17 (二)被告確有勞基法第11條第5款「不能勝任工作」事由

- 18 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
19 動契約，為勞基法第11條第5款所明定。所謂不能勝任工
20 作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，
21 不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而
22 無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之
23 （最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照）。
- 24 2. 查被告公司為打入X公司轉軸產品供應鏈及取得訂單，故透
25 過人力仲介公司指定要招聘有X公司轉軸產品經驗(hingebusi-
26 ness related To X)的高階業務行銷人員，而原告於履歷
27 中也記載其工作資歷近20年、近4、5年擔任其他公司業務經
28 理所經營項目均為「Hinge(轉軸)」，有實際承作「Apple無線
29 耳機：Air 一代、二代、Air PodPro」等產品業務過往實
30 績，顯然具備與X公司對接之相關人脈，且原告112年入職自
31 設之個人績效承諾書也記載「擔任職務：業務開發，主要開

01 發X品牌客戶轉軸類產品」、「主要職責：目前與中國XGSM
02 及美國GSM建立起關係」，足證原告明知其是「專門針對App
03 le轉軸業務」應聘之高級業務經理，有被告電子郵件、原告
04 履歷、個人績效承諾書可稽（見本院卷第63、66頁、調解卷
05 第79頁）。

06 3. 就原告重點專案（即主要業務-X轉軸類產品）部分

07 (1)原告自入職至離職止約一年半期間，未曾獲得任何X公司
08 轉軸業務或訂單，亦未獲得任何其他X公司相關業務，業
09 績為零，致公司經營目標落空，原告顯無法達成被告透過
10 勞動契約欲達成之客觀合理經濟目的之情形。

11 (2)原告112年4月17日到職後半年，因自設之主要業務目標
12 「X公司手機轉軸業務」全無實績，原告直屬主管張詩慧
13 (Alice)於112年9月間同意將主要業務目標調降為原告
14 自認最有機會的AirPods轉軸業務，而原告在其自設113年
15 營收、毛利預算e-mail中，原告設定目標營業額為2億232
16 0萬元，原告並自稱：「因為還不確定能拿到Apple什麼案
17 子，我以最有機會的Airpods為例，寫出預估數量的份
18 額」，經主管張詩慧建議後，原告將目標營業額減半下修
19 為1億1160萬元，再經主管張詩慧建議後，原告最終再下
20 修將目標營業額修改為3720萬元，惟原告自入職至離職期
21 間，都沒有拿到任何 AirPods案子，營業額為零，此有被
22 告提出的電子郵件可稽（見本院卷第43至48頁）。

23 (3)原告雖主張其到職後就重點專案轉軸業務已完成與X公司
24 之業務內容云云，並提出112年10月16日X公司邀請電子郵
25 件及邀請函，原告與被告總經理黃頌弘之對話紀錄為證
26 （見本院卷第131至137頁）。惟原告雖取得前往X公司進
27 行公司概況簡報的機會，但據證人即原告直屬主管張詩慧
28 到庭證稱「原告112年10月16日至美國X公司之會議時間只
29 有25分鐘，並非正式RFI【為Request for Information之
30 縮寫，為業界常用的採購術語，中譯為「資訊徵求」，為
31 買方(包含潛在買方，泛指需求方)向賣方(泛指供應方)索

取資訊，通常是買方篩選供應商的第一步，藉此獲得有關
供應商能力的一般資訊】，是請潛在供應商去做公司介
紹、且會議結束後亦無任何進展，沒有RFQ【為Request f
or Quotation 之縮寫，亦為業界常用的採購術語，中譯
為「報價請求」或「詢價」，其意義為買方(包含潛在買
方，泛指需求方)向賣方(泛指供應方)發出請求，要求他
們為需求的特定產品或服務(特別是在電子產品供應鏈
上，通常已就該特定產品零組件完成規格及品質確認、相
容性檢測等流程)提供報價】。原告所稱曾向X公司發出RF
I之三項轉軸產品(即原告113年1月26日電子郵件所載，見
本院卷第293頁)則均為X公司現有量產產品，第1、2項已
經是X公司量產的產品，所以只能做RFI，任何一家公司想
要爭取X訂單，都可以做RFI，這不是新產品開發，第3項
為被告公司2021年即曾向X公司提出報價。」等情(見本
院卷第424至427頁)；另外原告多次寄發電子郵件接洽的
X公司員工Anish也於112年12月13日回覆原告，明確表示
並未預見近期有合作的機會一語(見本院卷第294頁)。
甚至原告提出予被告之專案進度自評中，於離職前「2024
W37專案進度」一欄也記載「手機轉軸主要供應商SZS
60%、第二供應商安費若40%」(見本院卷第217頁)，則
縱使如原告所稱有完成RFI，但仍無達成RFQ，甚至是獲得
實際訂單。由上可知，原告自原告112年4月17日入職起，
迄至113年10月5日離職日止，除曾取得一次前往美國出差
拜訪之機會外，並未進一步取得任何產品合作開發、技術
認證、相容性檢測、報價等機會，更未曾取得任何訂單，
此部分業績為零。

4. 就其他專案有關Garmin、Dyson、Zebra 部分

(1)因原告於112年任職期間就重點專案均未曾獲得任何Apple
轉軸業務或訂單，被告自113年起增加原告其他專案即Gar
min、Dyson、Zebra 等新客戶開發：惟原告仍沒有任何具
體成果，未成功開發任何客戶，也未接到任何Garmin、Dy

son、Zebra之業務訂單。

(2)原告雖主張113年7月原告帶領Garmin公司進行被告深圳廠區稽核審廠，經原告積極磋商報價、協商，上開客戶允諾將被告列入供應商名單後並給予被告訂單；Dyson公司亦經原告積極磋商報價、協商後給予被告訂單云云，並提出113年6月至9月間照片、往來電子郵件、對話紀錄及113年9月24日報價單為證（見本院卷第369至387頁）。惟原告提出予被告之專案進度自評中，於離職前最後一周即「2024W39專案進度」一欄僅記載「（Garmin）意將我司導入，提高原本的目標價請我司再review一下報價」、「（Dyson）客戶給出目標價及產品spec條件，目前請研發單位study成本去符合客戶需求」（見本院卷第215頁），即若原告主張屬實，上開公司也均僅止於詢價階段而已，並無原告所稱「給予被告訂單」一事。另外，原告於113年9月25日提交被告對於Garmin、Dyson之「成功率、業務自評」欄均未填寫任何百分比而為空白，相較於原告在其他欄位仍填寫「50%」，顯見原告對於是否取得上開公司訂單並無任何成功率可言，有原告填寫的自評專案進度表可稽（見本院卷第215至220頁），且據證人張詩慧到庭證稱：「（提示被證16號，原告2024年期初個人績效承諾書所列四家客戶之績效目標，原告達成率為何？）偉創在2024年沒有達成，DYSON、GARMIN這個也都沒有達成，X公司轉軸部分也都沒有達成。」、「（為何於2024年第三季末即認定原告無法勝任其工作？）直接承接剛才4個客戶，公司在9月初績效考核，考核時間從1月份到9月，原告都沒有達成目標，以原告高級業務經理的職位，1到9月份原告對承諾的績效都沒有達到，內部考核應該是0。」、「（原告到2024年離職生效日前有無帶來尚未出貨的訂單？）沒有。」（見本院卷第425至426頁），足見原告此部分專案業績仍為零。

5. 就其他專案有關緯創公司部分

01 (1)被告自113年6月間起要求原告負責維護被告既有客戶之專
02 案（緯創），此專案係已由被告其他業務已經成功接案並
03 且正在履約供貨的案子移撥，且原告僅需負責後續跟進維
04 護而已，此有當時負責緯創專案之前手業務劉蕙瑜113年6
05 月21日電子郵件，向客戶端表示後續加入原告由其擔任窗
06 口可稽（見本院卷第49至50頁）。

07 (2)惟從原告接手後至其離職期間，只有約251萬元出貨紀錄
08 和應收金額，而此交易產品並非原告自行開發所得的，等
09 同原告入職後1年半實際上並沒有爭取到任何新產品訂
10 單，亦有ERP客戶訂單明細表可稽（見本院卷第53至54
11 頁），而參照原告於113年所承諾的關於緯創年度業績目
12 標達標金額為3220萬元，顯然其預估業績與實際目標達成
13 率有重大落差，此有原告113年個人績效承諾書可稽（見
14 本院卷第55至56頁）。

15 6. 原告實際上並不具備與被告公司該職缺目標客戶即X公司轉
16 軸業務之人脈關係與業務經驗，任職期間所獲取之客戶新訂
17 單數為零，既有客戶之訂單出貨總額低，盈利不足以支付被
18 告公司聘僱原告之薪酬成本，足證原告所提供之勞務無法達
19 成被告公司透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，
20 原告對於所擔任之工作確有不能勝任之事實。被告公司前依
21 勞動基準法第11條第5款規定於113年9月25日通知原告預告
22 終止勞動契約，應屬合法有據。

23 (三)被告終止契約並未違反最後手段性原則

24 查原告工作資歷約20年、近4、5年先後擔任新日興、兆利公
25 司業務經理、國外業務經理等職位，而如前所述，被告聘僱
26 原告目的就是針對X公司轉軸的重點專案，但原告包括重點
27 專案、其他專案於任職1年6個月期間卻均無任何業績，甚至
28 連接手既有緯創案子也僅有251萬元出貨紀錄和應收金額，
29 顯示被告已經循序降低對原告要求、降低期待，不斷調降原
30 告之工作目標、業務績效目標，並多次提供原告改善機會，
31 惟原告迄無任何實際業績，應符合已先行使用合理手段予以

輔導，而原告仍無法改善之情形，而相較於被告113年度業務部門200多位人員平均每人業績約為2億多元（見本院卷第433頁），顯見原告已無改善之可能，則被告終止勞動契約，即應認定已符合「解僱最後手段性原則」（最高法院110年度台上字第74號民事判決意旨參照）。

(四)原告各項請求均無理由

原告既經認定被告公司前依勞動基準法第11條第5款規定於113年9月25日合法終止勞動契約，且原告已經於113年10月5日離職，兩造間已無任何提供勞務之事實，則原告請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，並依勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告按月繼續給付原告工資、給付年終獎金，並提繳勞工退休金至原告於勞保局之退休金專戶，即無理由。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定規定，請求確認原告與被告間僱傭關係存在，並請求被告應自113年10月6日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付100,000元、按年於每年12月31日前給付200,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另應按月提繳6,066元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決分，本院依法不得依職權宣告假執行，原告此部分聲請，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成

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 115 年 4 月 8 日
書 記 官 溫 凱 晴