

臺灣屏東地方法院民事判決

111年度勞訴字第29號

原告 許哲瑋

訴訟代理人 陳錦昇律師

被告 巧新科技工業股份有限公司

法定代理人 黃聰榮

訴訟代理人 李牧耘

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣128,431元，及自民國111年6月4日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之6，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣128,431元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告原訴之聲明為：一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應自民國111年2月1日起至准許原告復職之前一日止，按月於次月11日給付原告新臺幣（下同）35,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。三、被告應自111年2月1日起至准許原告復職之前一日止，按月提繳2,178元至原告退休金個人專戶。四、被告應給付原告77,311元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第17頁）。嗣原告於111年6月1日具狀變更訴之聲明為：一、被告應給付原告2

07,413元，及自變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應提繳7,588元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金提繳專戶。三願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第79頁）。再於111年11月8日言詞辯論程序中減縮訴之聲明第1項為被告應給付原告190,843元，及自111年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第172頁）。核原告上開訴之聲明變更係基於同一基礎事實及減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、原告於110年3月2日任職被告公司屏東廠，擔任製程工程師，工作內容為機器故障排除及加工異常處理，每月薪資為35,000元。惟被告於111年1月14日以原告不能勝任工作為由資遣原告，並於同年月24日終止兩造間勞動契約。然查，被告並未告知原告有何工作不能勝任之情事，在未讓原告有機會改善、被告未給予相關輔導或另作職務、工作內容安排等情形下，即逕行終止勞動契約，顯然違反解僱最後手段性原則，是被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約並不合法。

(二)、被告自111年1月25日起即未再給付原告薪資及提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，核屬未依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益，且原告已於111年5月16日覓得新工作，為此，爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以111年6月1日之民事變更訴之聲明狀終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付金額如下：

1.工資112,676元：

被告就原告111年1月份工資短少給付7,000元。另被告應給付原告自111年2月1日起至同年5月15日止之工資121,935元，扣除被告已給付資遣費16,259元後，被告應給付原告之工資，合計為112,676元（計算式：7,000元+121,935元-1

01 6,259元=112,676元)。

02 2.特別休假未休工資8,167元：

03 原告係於110年3月2日到職，至111年3月1日即滿1年，依勞
04 基法第38條第1項第2款規定，原告有7日特別休假，故被告
05 應給付原告特別休假未休之工資為8,167元（計算式：35,00
06 0元 $\times$ 7/30=8,167元，元以下四捨五入，下同）。

07 3.年終獎金70,000元：

08 原告面試時，被告曾表示年終獎金為2個月，且被告於求職
09 網上有記載近年合計年終獎金、績效獎金可達15個月以上，
10 惟被告並未給付，故被告應給付年終獎金70,000元（計算
11 式：35,000元 $\times$ 2個月=70,000元）。

12 4.提繳勞工退休金7,588元：

13 被告應補提繳111年2月1日起至同年5月15日止之勞工退休金
14 7,588元【計算式：2,178元 $\times$ （3+15/31）=7,588元】至原
15 告之勞工退休金個人專戶。

16 (三)、基上，爰依勞基法第14條第1項第5款、第6款、第22條、第3
17 8條及勞工退休條例規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.
18 被告應給付原告190,843元，及自111年6月4日起至清償日
19 止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應提繳7,588元
20 至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。3.願供擔
21 保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)、原告於任職期間，工作內容為機台設定、試製、機台故障排
24 除及加工異常處理等，被告亦有安排資深員工指導原告工
25 作，經8個餘月後，被告發現其相關智識、技術及能力不
26 足，無法擔任製程工程師一職，依原告填寫之工作日誌，原
27 告工作缺失如下：

28 1.於111年1月6日12時15分至16時，工作內容為「VV0006 setu
29 p，OP3工序，銑整顆」，其當日上午已試銑單窗（試車），
30 下午僅需補正尺寸後上料（將輪圈放入機台加工）即可，10
31 分鐘即可完成，原告卻花費3小時45分，且若以輪圈加工完

01 成時間回推，原告上料時間係15時30分，顯見原告若非工作
02 能力低落，就是故意怠工。

03 2.於111年1月10日12時15分至16時，工作內容為「VV0006 set
04 up，OP4工序，調整角度、筒夾及水平」，該項工作標準工
05 時應於40分鐘內完成，但原告卻花費3小時45分，明顯能力
06 不足或故意怠工。

07 3.於111年1月11日12時15分至16時，工作內容為「VV0006 set
08 up，OP4工序，機上複檢」，該項工作僅需時45分鐘即可完
09 成，但原告卻花費3小時45分，明顯能力不足或故意怠工。

10 4.於111年1月13日8時30分至10時30分，工作內容為「VV0006
11 setup，OP4工序，磨墊塊，架水平，尋圓，作首一，送
12 驗」；於同日12時15分至13時30分之工作內容為「VV0006 s
13 etup，OP4工序，補正，加工首一之一，送驗」，然其未做
14 好研磨墊塊及治具重新校正的基礎工作，造成產品受損（壓
15 傷輪圈），必須再重新研磨墊塊及校正治具（補正），甚
16 者，其補正後，接手之人員卻又發現尺寸仍有異常，造成生
17 產延宕。

18 5.基上，原告一再強調其工作當中有持續與同事聯絡、請教，
19 反適足證明其就製程工程師最基礎之工作內容，仍需事事請
20 教，無法獨立作業，顯見其確不能勝任。為此，被告曾寄送
21 徵詢工作意願調查表給原告，詢問原告有意願轉回技術員，
22 惟均未獲原告回覆。

23 (二)、又原告在工作時間嚼食檳榔，違反廠區禁止嚼食檳榔之規
24 定，被告再次告知原告規定並予以警告，惟原告仍有繼續違
25 犯之情形。復於工作時，原告數次違反安全作業規則，未將
26 刀具收妥安置，逕插於設備台階踏板上，經宣導告知仍繼續
27 違犯。再者，被告主要製作程序-鍛造、機械加工、拋光及
28 塗裝，易有火災或爆炸之發生，為避免人員生命、身體、健
29 康及財產之安全，嚴格限制火源之產生，特別將「在廠區內
30 非吸菸區吸菸/引火者」列為違反勞動契約或工作規則情節
31 重大者而得不經預告逕予解僱之事由，並於員工到職時之新

進人員教育訓練中即已告知，然原告於非休息時間在非吸菸區吸菸，顯已違犯逕以解僱之事由。為此，被告於111年1月13日約談原告，並告知原告上開具體事由，以資遣方式終止兩造間之勞動契約，原告就此未有任何反對之表示，亦於約談紀錄表上簽名，可認兩造已合意終止勞動契約。

(三)、另被告未訂立獎金制度，年終獎金係視員工工作表現、公司獲利等綜合考量，屬恩惠給付，故原告請求給付年終獎金70,000元，顯屬無據。

(四)、綜上，原告應係自願離職，原告請求給付工資、特別休假未休工資、年終獎金及提撥退休金於法無據；縱認原告非自願離職，亦因原告有不能勝任工作或違反工作規則且情節重大等情事經被告合法終止勞動契約等語置辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其於110年3月2日任職被告公司屏東廠，擔任製程工程師，工作內容為機器故障排除及加工異常處理，每月薪資為35,000元，嗣被告於111年1月14日以原告不能勝任工作為由，通知終止兩造間勞動契約，經原告申請勞資爭議調解未成立等節，業據原告提出離職證明書、終止勞動契約通知、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、員工薪資單等為證（見本院卷第27至35頁），應堪認定。

四、得心證之理由：

原告主張被告終止兩造間勞動契約為不合法，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)、兩造有無合意終止勞動契約？(二)、被告以勞基法第11條第5款終止勞動契約，有無理由？(三)、被告以勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，有無理由？

(一)、兩造並未合意終止勞動契約：

1.按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153

01 條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方
02 式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，
03 片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協
04 調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨
05 於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上
06 字第889號判決意旨參照）。被告辯稱兩造係合意以資遣方
07 式終止勞動契約，為原告所否認，自應由被告對有利於己之
08 事實負舉證責任。

09 2.本件被告陳稱其於111年1月13日曾有約談原告，告知原告其
10 終止勞動契約之具體事由，並告知原告將以資遣方式辦理，
11 原告就此未有任何反對之表示，而於約談紀錄表上簽名，可
12 認兩造係合意終止勞動契約云云。然查，觀諸前開約談紀錄
13 表（見本院卷第187頁），僅記載被告提出以資遣方式處
14 理，並未見兩造有經溝通、協調後達成共識之情形；原告雖
15 稱需要輔導就業與職業訓練，惟此亦係被動應允被告之提
16 議，難認原告有明示或默示同意被告以資遣方式終止勞動契
17 約。又原告於前開約談紀錄表上簽名，亦僅表示兩造曾有過
18 約談，不代表原告同意終止勞動契約。何況被告交付之非自
19 願離職證明書，將離職原因勾為勞基法第11條第5款（見本
20 院卷第27頁），以及原告於收受被告111年1月14日終止勞動
21 契約通知後，旋於3日後即同年月17日向屏東縣政府申請勞
22 資爭議調解，表明被告違法終止，請求恢復僱傭關係（見本
23 院卷第31頁）等情，均難謂被告資遣有經原告同意，是被告
24 抗辯兩造間以資遣方式合意終止勞動契約，並不可採。

25 (二)、被告以勞基法第11條第5款終止勞動契約，應無理由：

26 1.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
27 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
28 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
29 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
30 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
31 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基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號判決意旨參照）。

2. 本件被告辯稱原告於111年1月6日、1月10日、1月11日、1月13日陸續發生工作疏失，導致產品受損，顯見原告智識、技術及能力不足，無法擔任製程工程師等語，並提出工作紀錄為證（見本院卷第185頁），經查：

(1) 原告自110年3月2日起受僱於被告，原先在被告屏東廠製程課工作，嗣因被告公司整併，自同年11月9日起調派原告於技術部製程課等情，有被告110年11月9日110人令字第110056號人事命令在卷可查（見本院卷第139頁），此節首堪認定。

(2) 依證人陳慕羽即被告公司斗六廠製程課課長到庭結證稱：原告原先在屏東廠生產部製程課就職，因為公司要整併，有詢問原告去向，看原告要留在當地製造單位，還是要調去技術部製程課，若選擇技術部製程課則需要先到斗六受訓，受訓完再回到屏東廠，後來原告選擇技術部製程課；一般新人要受訓3個月方可獨立作業，當時我有詢問原告的技能，以及是否需重新受訓，原告表示要重新受訓；原告在加工過程中因疏失造成刀具干涉，即以刀口撞到非刀口，造成報廢，這種情形其他同事如果沒注意時也會發生，發生頻率不一定，我不記得原告發生過幾次這種情形等語（見本院卷第248至250頁）。

(3) 由上可知，原告原先在被告公司生產部工作，係因被告公司整併始選擇調至技術部工作，並至斗六廠開始為期3個月之工作訓練，而依通常情形須完整接受3個月訓練後始能獨立作業。然被告所指原告前揭工作疏失、甚至被告於111年1月14日通知原告終止勞動契約時均係發生在原告受訓未滿3個月之期間內。再者，原告之工作疏失，其他員工也可能發

01 生，亦無證據證明原告發生疏失之頻率遠高於其他員工，是
02 以，被告以此認為原告有不能勝任工作之情形，實屬無據。

03 3.被告再稱原告先前已有相關工作經驗，與需受訓3個月之新
04 人不同，且原告於110年12月8日約談時亦表示就機台設定可
05 以獨立作業，然至111年1月14日被告終止勞動契約時，原告
06 已任職10個月有餘，連最基礎之機台設定工作均無法勝任等
07 語，並提出技術部製程課110年12月8日約談紀錄表、原告履
08 歷為證（見本院卷第181、291頁），惟查：

09 (1)原告原先係在生產部工作，係因被告公司整併始選擇調至技
10 術部工作，二者分屬公司不同部門，所需專業能力理當不
11 同，否則被告又何需安排原告至斗六廠接受3個月之工作訓
12 練？是被告所辯難認與實情相符。

13 (2)再者，觀諸前開約談紀錄表前後文記載如下：

14 原告：「上斗六後被安排現場投料1個月，然後至生技實習5
15 天，生技叫我回技術部學程式，但到現在都沒有安排工作給
16 我，郭協理說這不正常但我四處問都沒有下文，是否能請高
17 協理了解狀況制訂學習機會，讓我回屏東能順利銜接工作，
18 不然在斗六就白費了，我現在技術部都沒有安排工作給我，
19 課長也沒跟我了解學習進度」。

20 課長說明：「先把架線基本功做好，工程師工作內容相當
21 多，需要呈現工作師的價值/績效，目前SETUP流程，技能是
22 否具備獨立作業」。

23 原告：「現在可以獨立作業（OP3/OP4），自動量測技能待
24 學習」。

25 由上可見，原告之所以陳稱可以獨立作業，係因其調至斗六
26 廠後，未見被告積極規劃、安排原告訓練課程，擔憂其日後
27 無法順利銜接工作，和課長反映、面談，經課長詢問是否會
28 機台設定作業時始為答復，不代表原告進行該項作業時完全
29 不會發生任何疏失（何況部分疏失其他員工亦會發生），原
30 告亦無提前終止受訓之意，則被告於原告受訓期間內，逕以
31 原告不能勝任工作為由終止勞動契約，難認合理可採。

01 4.被告又稱已有給予原告「徵詢工作意願調查表」（見本院卷
02 第289頁），徵詢原告是否願接受被告另作職務及工作內容
03 之安排，原告迄今未回復，是被告未違反解僱最後手段性原
04 則云云。惟查，被告既已自承前開調查表係在終止勞動契約
05 當日始提出（見本院卷第281頁），而非先調整原告工作內
06 容或調派至其他職位後仍有不適任之情形，是被告辯稱其已
07 符合解僱最後手段性原則云云，實無足採。

08 (三)、被告以勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應無理由：

09 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
10 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
11 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
12 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞
13 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
14 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
15 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定
16 之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、
17 故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
18 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之
19 行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度
20 台上字第2624號裁定要旨參照）。

21 2.被告所訂工作規則第8.10.3.7條規定：「有下列情形之一經
22 查證屬實或有具體事證者，得不經預告逕予解僱之…在廠區
23 內非吸菸區（包括工作場所、庫房與廠內道路等非屬規劃為
24 吸菸區）吸菸/引火者」（見本院卷第195頁），且原告自承
25 知悉上開工作規則等語（見本院卷第273頁），自應受其拘
26 束。惟被告如因原告違反工作規則，不經預告而終止勞動契
27 約者，仍應受勞動基準法第12條第1項第4款規定之限制，亦
28 即以原告「情節重大」為必要，不得僅以懲處結果為終止契
29 約之依據。

30 3.原告承認曾於111年1月12日在斗六廠廠區A棟內吸菸，並主
31 張該區為吸菸區等語，然被告則稱該區為非吸菸區。觀諸原

告提出之吸菸環境現場照片（見本院卷第277頁），該區域為室內樓梯間，置放飲水機、水桶及木凳等。按三人以上共用之室內工作場所全面禁止吸菸，菸害防制法第18條第1項第12款定有明文。是以，被告辯稱不會於室內樓梯間設置吸菸區，衡情應為可採，則原告於廠區內非吸菸區吸菸而違反工作規則乙節，堪以認定。

4. 本院審酌被告公司主要製作程序（鍛造、機械加工、拋光及塗裝）如遇其他火源，容易發生火災或爆炸等事故，所造成之損害勢將極為嚴重，是被告為免重大工安事故，禁止員工在廠區內非吸煙區吸煙，應認有其合理必要性。惟考量原告所在吸菸場所僅置放飲水機、水桶及木凳，可見該場所與工作機台等設備在空間上有明顯區隔，客觀上所造成之危險程度自較輕微；復參以原告係甫至斗六廠受訓，其所在吸菸場所地上可見隨處散落菸蒂，以及原告遭查獲吸菸當日亦有其他員工同時在該處抽菸，有技術部製程課111年1月12日約談紀錄表存卷可參（見本院卷第261頁），且原告經查獲後即無再於該處吸菸，則原告陳稱係經其他較資深員工告知該處可吸菸，主觀上始誤認該區為吸菸區等語，應為可採，是原告違反工作規則時主觀上可責性較低。是以，原告雖有違反禁煙之工作規則，然情節尚非重大，被告以此為由終止勞動契約，核與勞動基準法第12條第1項第4款規定不合，應不合法。

5. 被告另稱原告曾於工作時吃檳榔，違反公司規定等語，並提出意見溝通、參與及諮詢紀錄表以及技術部製程課110年12月9日約談紀錄表為證（見本院卷第189至191頁）。惟查，被告既已曾給予原告警告處分，自不得於訴訟後始變更懲處手段，並課予更嚴厲之解僱處分。

6. 被告又稱原告多次將刀具插在踏板上而未將刀具收妥等語，並提出技術部製程課111年1月13日約談紀錄表、工作交接紀錄為證（見本院卷第187、193頁）。然此項工作規範係經被告於課會中宣導，而未訂有明確懲處規範。復經證人陳慕羽

01 到庭證稱：其他員工也會把刀具插在踏板上，在111年1月6
02 日宣導後，有發現一次原告把刀具插在踏板上等語（見本院
03 卷第252至254頁）。顯見該工作疏失於被告宣導前，應非罕
04 見，並非僅有原告會違犯，另於被告宣導後，原告亦僅有一
05 次此類行為，則被告逕以此即認原告違反工作規則，應予解
06 僱云云，難認有據。

07 (四)、原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約為合法：

08 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
09 不供給充分之工作者，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
10 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第
11 14條第1項第5、6款定有明文。本件兩造既未合意以資遣方
12 式終止勞動契約，且被告以勞基法第11條第5款、第12條第1
13 項第4款終止勞動契約，亦不合法，業經本院認定如前，則
14 依上述規定，在勞動契約合法有效之存續期間，被告即應給
15 付工作報酬。而被告自承僅發放原告111年1月份之部分薪資
16 （見本院卷第133頁），可知被告迄今尚未支付原告111年1
17 月份之完整薪資以及同年2月份以後之薪資，則原告依勞基
18 法第14條第1項第5、6款規定，以111年6月1日民事變更訴之
19 聲明狀對被告為終止勞動契約之意思表示，即屬有據。

20 2.關於原告各項請求，分述如下：

21 (1)工資短少：原告主張被告就原告111年1月份工資短少給付7,
22 000元。另被告應給付原告自111年2月1日起至同年5月15日
23 止之工資121,935元，扣除被告已給付之16,259元後，被告
24 應給付原告之工資，合計為112,676元（計算式：7,000元＋
25 121,935元－16,259元＝112,676元），被告亦不爭執上開計
26 算式（見本院卷第173頁），是原告此部分請求，應予准
27 許。

28 (2)特別休假未休工資：本件原告係於110年3月2日到職，至111
29 年3月1日即滿1年，依勞基法第38條第1項第2款規定，原告
30 有7日特別休假，復無證據證明原告於任職期間曾請休特別
31 休假，則原告主張被告應給付原告特別休假未休之工資為8,

167元（計算式： $35,000\text{元} \times 7/30 = 8,167\text{元}$ ），亦屬有據。

(3)年終獎金：原告主張面試時，被告曾表示年終獎金為2個月，且被告於求職網上有記載近年合計年終獎金、績效獎金可達15個月以上等語，固據提出求職網站頁面為證（見本院卷第175頁）。惟查，前開求職網站頁面已明確記載年終獎金、績效獎金係依實際營運狀況及個人績效考評核定，可見前開獎金並非經常性給與，而與工資有別，是原告請求被告應給付年終獎金70,000元云云，應無理由。

(4)提繳勞工退休金：

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是本件原告依上開規定，請求被告應補提繳111年2月1日起至同年5月15日止之勞工退休金7,588元【計算式： $2,178\text{元} \times (3+15/31) = 7,588\text{元}$ 】，應有理由。另被告請求將前開金額直接給付予原告，為原告所同意（見本院卷第273頁），本院自應予尊重。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第5、6款合法終止勞動契約後，請求被告給付短少工資、特別休假未休工資、應提繳之退休金合計128,431元（計算式： $112,676\text{元} + 8,167\text{元} + 7,588\text{元} = 128,431\text{元}$ ），及自111年6月4日起（見本院卷第172頁）至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保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項、第2項定有明文。本件原告如主文第1項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為雇主即被告敗訴之判決，依勞動事件

01 法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時
02 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
04 後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

05 八、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 112 年 3 月 23 日
07 民事第一庭 法 官 林政斌

08 正本係照原本作成。

09 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未
10 表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
11 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 3 月 23 日
14 書記官 戴仲敏