臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第233號

原　　告　黃偉銘
　　黃計榮
共　　同
訴訟代理人　蔡瑞煙律師
被　　告　源大中機械廠股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃至華
訴訟代理人　賈俊益律師
複　代理人　劉孜育

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月13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、程序部分：

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，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告黃偉銘主張其遭被告違法解僱，致使其與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告黃偉銘之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認原告黃偉銘有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起本件確認僱傭關係存在之訴。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告黃偉銘自民國109年4月1日起受僱於被告，擔任行政及管理等職務，薪資原為每月新臺幣（下同）40,000元，於109年8月起調整為每月60,000元。被告新任董事長黃印嘉於110年7月12日就任後（註：於110年10月16日變更為現任董事長黃至華），即以109年無營業行為，遽認與原告黃偉銘間之聘僱關係不合法，否認兩造間之僱傭關係，拒絕原告黃偉銘提供勞務，未再發放薪資，並收回辦公室磁扣，致原告黃偉銘無法進入被告工作，惟被告並未停業，仍有業務進行，日常事務亦需人員處理。原告黃偉銘在被告擔任行政及管理等職務，協助負責人即原告黃計榮（即原告黃偉銘之父親）處理各項事務，包括收回出租房屋、點交出售廠房及土地、移除機台出售廢鐵、洽談合作業務、承租辦公室、聯繫會計稅務及處理日常行政庶務等等事務，被告否認與原告黃偉銘間之僱傭關係，為此，原告黃偉銘依據民事訴訟法第247條、兩造間之勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定，訴請確認與被告間之僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資60,000元，另投保工資級距為60,800元，被告每月應為原告黃偉銘提繳之金額為3,648元，自110年7月1日起至其復職之日止按月提繳3,648元至原告黃偉銘於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

㈡原告黃計榮於108年、109年間受僱於被告，擔任董事長職務，公司事務均由原告黃計榮以經理人身分處理。被告於108年10月17日將名下所有坐落於臺中市南區樹子腳段1224-29、0000-000、0000-000、0000-000、1757-12、1758、1758-2、1758-3、1758-4、1766、1767地號等11筆土地（下稱系爭土地）以總價608,569,800元售與訴外人謝銀連，買賣價金分6次給付，於109年7月1日完成點交；被告因而取得扣除土地增值稅及原有貸款後之買賣價金438,228,245元，除用以支付仲介費用及償還股東往來借款外，被告109年度稅前淨利至少在400,000,000元以上，且無累積虧損。被告109年度稅前淨利至少有400,000,000元，依公司法第235條之1第1

項及第3項規定，被告應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞，而依被告公司章程第19條規定，應提撥25%為員工酬勞，經原告黃偉銘發函催告被告董事長依法召開董事會決議分派109年度員工酬勞，均置之不理，顯係以不正當消極行為阻止條件之成就，依民法第101條第1項規定應視為條件已成就。原告黃偉銘、黃計榮自得依勞動契約及勞動基準法第29條規定，請求被告分派公司章程所訂員工酬勞，並先各自一部請求被告給付3,000,000元。

㈢聲明：1.確認原告黃偉銘與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自110年7月1日起至原告黃偉銘復職之日止，按月給付原告黃偉銘60,000元，暨各自次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自110年7月1日起至原告黃偉銘復職之日止，按月提繳3,648元至原告黃偉銘於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。4.被告應給付原告黃偉銘、黃計榮各3,000,000元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.前開第1.至3.項部分所命給付清償期屆至後及第4.項部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠被告創辦人為訴外人黃金坑，爾後將股權交給其子即訴外人黃計陞、黃計成及原告黃計榮三兄弟後，因兄弟間理念不合，延伸出眾多訴訟案件。被告自104年後即無實際營業行為，於104年以貸款方式投資三信銀行之股票，於105年股東會即決議出售廠房土地；被告於106年12月14日改選董監事，由原告黃計榮及其配偶蕭淑兒（即原告黃偉銘的母親）擔任董事，另名董事為黃計成，監察人為黃計成配偶即訴外人劉黃綺秋。於108年原告黃計榮擔任董事長期間，將被告之廠房、土地（含系爭土地）出售。被告於109年間並無任何辦公處所，僅承租門牌號碼臺中市西區英才路512號4樓之共享辦公空間中的一個單位，且自109年間將系爭土地及廠房點交後，公司資產剩下出售廠房土地的資金及當年投資的

三信商銀股票。被告於109年6月2日股東會時，原告黃計榮為主席，卻未將財務報表發給股東，該次股東會雖選任原告黃偉銘擔任董事，惟卻未說明公司有聘任原告黃偉銘之事實，也未曾向其他董事說明原告黃偉銘除了擔任董事之外，有受僱之情形，嗣其餘股東感到原告黃計榮家族把持公司及財務不透明，經過半數股東於110年7月12日召開股東臨時會，改選董監事，由訴外人黃印嘉擔任董事長，然於辦理交接時，原告黃計榮只交接公司大小章、銀行帳冊等資料，並未提出任何關於原告黃偉銘之勞動聘僱合約、打卡或出缺勤記錄，亦無原告黃偉銘為被告從事業務工作文件。原告黃偉銘之勞工保險及全民健康保險雖投保於被告，僅能說明原告黃計榮有將原告黃偉銘投保於被告，然此可能是以業務登記不實的投保，並藉不實給付薪資而淘空公司，尚不能證明兩造間有僱傭關係存在。原告黃計榮於108年至109年間，擔任被告董事長期間，只有租金收入及一筆出售廢鐵之營業收入，無其餘營業，且被告自109年以來，並無獨立辦公室，是在類似咖啡廳之共享辦公空間承租一個單位，並無實際營業行為，實無聘僱員工之需要。

㈡原告黃計榮與被告間，僅是董事長與公司間之委任關係，並無其他僱傭關係存在，在其擔任董事長期間，並未有董事會提出其有兼任其他職務之提案，亦無經董事會同意由其擔任經理人或其他職務之決議。原告黃計榮擔任董事長期間，本應於勞務報表上簽章，但因被告無任何職員，始由董事長一人在會計主管及經理人處同時用印，此為製作財務報表所需用印之內容，關於股份有限公司是否聘任董事長擔任經理人，仍應依公司法第29條規定，由董事會以過半數決議行之。且依商業會計法第5條規定，股份有限公司之主辦會計之聘任也須經由董事會決議辦理，但於原告黃計榮擔任董事長期間，並無任何董事會決議聘任其擔任公司會計，因此原告黃計榮主張與被告間有經理人及主辦會計之聘任關係，顯違反前述公司法及商業會計法之規定，其主張以員工身分分

配紅利，顯然無理由。

㈢被告公司章程第19條明定提撥25%之年度獲利分配給員工，惟公司章程最開始修訂係於103年由原告黃計榮配偶蕭淑兒擔董事長期間，章程修訂係原告黃計榮以其大股東身分，想藉此規定將公司獲利移往其指定之員工，以侵害其他股東之權益，此將造成掌握董事會之股東，可藉此規定而侵蝕少數股東依公司法享有股份平等之權益，此規定應屬於原告股東權之權利濫用，依民法第148條第2項規定亦應無效。實際上自蕭淑兒擔任董事長任修改章程之後，於104年間由原告黃計成擔任董事長，接續由原告黃計榮擔任董事長，被告該時期已無實際業務，於被告投保勞保之人只有創辦人黃金坑之秘書趙凰琇，爾後改為只有黃金坑，被告多年來並無須聘請經理人，未曾依該章程規定分配25%之年度獲利給員工，被告於109年度無獲利，依原告黃計榮擔任董事長，由原告黃偉銘擔任董事期間之財務報表，營業淨利是負32,083,345元，亦即109年度被告營業虧損32,083,345元，再加上費用，則109年度損益為負50,208,191元，原告黃計榮擔任董事長期間，公司沒有營業，卻負50,208,191元，亦為股東於110年7月12日全面改選董事之原因，並有股東要求追究責任，但原告黃計榮拖延交付相關資料。倘如原告黃計榮所指獲利之出售土地之收入，此收入發生於000年度，而非於109年聘任原告黃偉銘期間。又原告黃計榮擔任董事長期間，其具名簽署108年度財務報表又將出售廠房獲利列入，屬營業外收益，當年度營業收益也是負3400餘萬元，均非公司章程第19條規定應分派員工之紅利。

㈣答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，免為假執行。

三、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷二第185至186頁）：

㈠不爭執事項：

1.原告黃偉銘109年4月1日起至110年8月25日止，在被告投勞、健保。

2.原告黃偉銘於109年度所得資料，有被告為投保單位之薪資扣繳。

3.被證2、被證3財務報表之形式真正。

㈡爭執事項：

1.原告黃偉銘請求確認與被告間之僱傭關係存在，及被告應自110年7月1日起至復職之日止，按月給付薪資60,000元及遲延利息，有無理由？

2.原告黃偉銘請求被告應自110年7月1日起至其復職之日止，按月提繳3,648元至原告黃偉銘之勞工退休金專戶，有無理由？

3.原告黃偉銘、黃計榮依勞動關係及勞動基準法第29條規定，請求被告分派員工酬勞各300萬元，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠訴外人黃敬翔、謝淑琴、黃閔榆、黃閔詩與被告公司間聲請裁定公司解散事件，經本院以109年司字第34號裁定後，因不服提起抗告，經本院合議庭於111年7月28日以110年度抗字第204號裁定為：「源大中機械廠股份有限公司（統一編號：00000000）應予解散」，並確定在案。觀該民事裁定調查後，裁定准予被告公司解散之理由略為：「相對人（即指本件被告）107年每2月固定有21萬9366元銷售額，108年至109年4月間每2月固定有23萬334元銷售額，該等銷售額係相對人出租土地與九合汽車股份有限公司之租賃收入，而自109年5月起相對人即不再有該租賃收入；109年5、6月之銷貨收入28萬5714元，係相對人販售廢鐵與碩泰五金興業股份有限公司所得；而相對人之109年、110年度之營業成本均為0，且除前述銷售廢鐵之28萬5714元外，並無其他營業毛利，此見相對人之107年至109年8月營業人銷售額與稅額申報書、該等銷售額之統一發票、相對人109年、110年度綜合

損益表可明（見原審卷一第355至385頁、原審卷二第177至197頁、本院卷第289、295頁）。亦即由相對人109年度、110年度之營業收入及營業成本可知，相對人雖曾提出蓋亞汽車輪圈組裝計畫書，然未見其有依該計畫履行，否則當有營業成本之支出；於109年間除一般股息與紅利、利息及其他非營業收益外之收入外，僅有1至4月之租賃收入46萬668元及上開109年5、6月間販售廢鐵之營業收入28萬5714元；自109年6月起，相對人則不再有任何營業收入或租賃收入，是難認相對人有營業之事實」等語，有上開民事裁定在卷可佐（見本院卷一第355至360頁），並有經濟部商工登記公示資料、臺中市政府111年12月12日府授經登字第11107743520號函在卷可參（見本院卷一第361至366頁、卷二第175頁）。基上足證，被告於109年間，僅有1至4月之租賃收入46萬668元，於109年5、6月間，有販售廢鐵之營業收入28萬5714元，但自109年6月起，即不再有任何營業收入或租賃收入，是被告抗辯公司自109年間已無營業乙節，應堪可信。

㈡被告於110年7月12日選任董事長黃印嘉，由黃印嘉與前任董事長即原告黃計榮交接之公司資料清冊有：1.公司章、統編章。2.銀行存摺（兆豐、三信、中、國泰、凱基、合庫）。3.三信股票（12,848,213股）。4.支票（兆豐、中信、華南）兆豐ACA000000-00（6張）、忠信BC0000000-00(0張)、華南KD0000000（9張）。5.彰化銀銀保管箱鑰匙。6.公司現金帳本。7.零用金（餘額NT1,399）。8.辦公室合約及鑰匙。9.汽車租賃合約。10.土地買賣合約。11.水利地合約。有交接資料清冊（即被證1，見本院卷一第297頁）。堪認上開交接資料清冊中所列資料，現由被告接收持有保管中，其餘如員工資料、打卡紀錄、僱傭合約、會議紀錄等等，應非被告持有保管中。基此，就原告黃偉銘訴請本件確認僱傭關係事件，被告雖身為雇主，依勞動基準法規定，本應提出員工打卡等之義務，但因前揭前任董事長黃計榮未依法交接與當時新任董事長黃印嘉，依此於客觀情狀，倘被告提出上開僱

傭契約、員工打卡紀錄等顯然困難，是本件自應由原本持有上開資料者即原告黃計榮、黃偉銘二人負舉證之責。

㈢原告黃偉銘與被告間並無僱傭關係存在：

1.按員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性等之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。又所謂人格從屬性，可自是否接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務觀察；經濟從屬性，可從是否為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務觀察；組織從屬性，則以是否納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業觀察。再按然勞工保險之投保單位義務僅係繳納部分勞工保險費，使被保險人得於保險事故發生時得受領保險給付，且勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞工保險條例（下稱勞保條例）第8條規定僱主亦得準用勞保條例之規定，參加勞工保險，又全民健康保險目的亦在讓保險對象（包括被保險人及其眷屬）於保險有效期間發生疾病、傷害、生育事故時，由保險人依法給與保險給付之強制性社會保險，被上訴人依法有強制參加全民健康保險之義務，另勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提繳及請領退休金，可見投保勞工保險、全民健康保險、提繳退休金均不以勞基法規範之勞工為限，無從據此而認系爭勞務契約性質為僱傭契約，兩造間有僱傭契約關係存在（臺灣高等法院109年度勞上字第198號判決要旨參照）。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴

訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。本件原告黃偉銘主張兩造間有僱傭關係存在，此為被告所否認，原告黃偉銘就主張僱傭關係存在，應負舉證之責，如前所述，且是否有僱傭關係本院應自雙方實質上權利義務內容、從屬性等之有無予以判斷。

2.經查，原告黃偉銘自109年4月1日起至110年8月25日止，在被告投保勞保、健保，且109年度被告為雇主為投保單位，申報所得薪資扣繳乙節，業其提出勞工保險被保險人投保資料、健康保險個人投保紀錄、各類所得扣繳暨免扣繳憑單及本院依職權調取勞保、健保、所得資料等在卷可佐（見本院卷一第33至35頁、卷二第101頁、證物袋內），惟揆諸前揭說明，縱然有以被告為雇主名義，為原告黃偉銘投保勞工保險、全民健康保險或所得申報，然不得據此逕認兩造間有僱傭契約關係存在，尚須探究其與被告間有無經濟性、從屬性、人格性等之關係。

3.被告自109年6月間起，已無營業，衡情，應無聘僱員工之需求。原告黃偉銘上開投勞、健保之時間係自109年4月1日起至110年8月25日止，適值被告無營業之期間，則原告黃偉銘若主張兩造仍有僱傭關係存在，自應提出相關資料以實其說，然原告黃偉銘對於自己在何處上班、工作時間、薪資如何給付、亦未說明公司有何相關工作規則施以獎懲，均亦未提出聘僱契約、打卡紀錄或薪資匯款及憑據等為證，難認原告黃偉銘確有至被告服勞務，而有人格上、經濟上及組織上之從屬性。至證人即福特九和汽車公司新車整備人員董漢強於本院審理中具結證稱略以：九和汽車有向被告承租臺中市南區土地作為復興展示中心，我不知道黃偉銘在被告擔任何種職務，承租期間，有跟黃偉

銘接觸。廠房是一位老先生，他有三個兒子、媳婦等語（見本院卷二第頁），依上開證述內容，倘原告黃偉銘確實基於公司員工身分為被告處理事務，對於交易之人，自應表明其在公司職務之身分，而證人上開證述之事務僅為租賃土地收取租金，但此並非員工唯一之職務，仍應尚有其他事務可資佐證；況原告黃偉銘主張：其負責收回出租房屋、點交出售廠房及土地、移除機台出售廢鐵、洽談合作業務、承租辦公室、聯繫會計稅務及處理日常行政庶務等業務，顯見其負責業務項目及接觸層次面之廣，惟其卻無法提出其他積極證以實其說。是此部分尚難為原告黃偉銘有利之認定。

4.從而，原告黃偉銘請求確認兩造間有僱傭關係存在，並據此請求被告自110年7月1日起至其復職之日止，按月給付薪資60,000元，並按月提繳3,648 元至原告黃偉銘之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

㈣原告黃計榮與公司間僅有董事長之委任關係，並無僱傭關係存在：

1.按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號判決意旨參照）。次按員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區別，亦非以有無為員工投保勞工保險、提繳勞工退休金為唯一標準。是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無；提供勞務者與

企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上字第2907號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。

2.查，原告黃計榮雖主張其於108年、109年間受僱於被告，擔任董事長之職務，公司事務均由原告黃計榮以經理人身分處理云云，惟並未說明其工作時間、薪資如何給付，亦未說明被告有何相關工作規則施以獎懲，原告黃計榮亦未提出聘僱契約、打卡紀錄等為證，難認原告黃計榮有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸前揭說明，原告黃計榮空言主張兩造間有僱傭關係存在，即屬無據。

3.原告黃計榮擔任董事長期間，本應於勞務報表上簽章，而被告自109年間已無營業，如上所述，則其一人在報表上之會計主管及經理人欄位同時用印，尚屬可能，亦為製作財務報表所須用印之內容。又關於股份有限公司是否聘任董事長擔任經理人，仍應依公司法第29條規定，由董事會以過半數決議行之。又依商業會計法第5條規定，股份有限公司之主辦會計之聘任也須經由董事會決議辦理，原告黃計榮擔任董事長期間，並未提出有經過董事會決議聘任其擔任公司會計或經理人之資料，是原告黃計榮主張與被告間有經理人及主辦會計之聘任關係，顯然與上開公司法及商業會計法規定有違，是其主張以員工身分分配紅利，顯然無理由。

㈤按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文，惟並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法施行細則第10條第1、2款規定參照）。次按公司法第235條之1第1項規定：公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之

定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。又系爭章程第19條規定：公司年度如有獲利，應提撥25%為員工酬勞、不高於5%為董監事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。查，原告2人固依勞動基準法第29條、系爭章程第19條、公司法第235條之1規定，請求被告給付此部分之員工酬勞，惟公司法第235條之1第1項僅在規定董事會執行業務之依據，及公司章程內依法應規定之事項，上開條文規定並非具體之請求權基礎，股份有限公司對其公司員工應負何項目及金額之給付工資或報酬義務，仍應以公司與員工間所簽訂之勞動契約而定，原告依據上開法條規定請求被告給付員工報酬，非有理由。又依系爭章程第19條規定內容觀之，並未規定員工報酬、獎金或員工酬勞如何發給、給予標準及發放基準日等事項，所規定之員工報酬、獎金或員工酬勞非必然發放，且無確定標準，與勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價顯然不同，故相關事項仍應由勞雇雙方於勞動契約中約定或工作規則中訂定。而員工報酬既屬恩惠性、獎勵性之給與，而非勞工提供勞務之對價報酬，雇主就員工報酬之發放與否及核發之標準、方式，自得訂定發放辦法以資規範，並應為勞資雙方共同遵循，則除雇主將盈餘分配列入勞動契約約定之給付項目，並決定以盈餘分配員工報酬，且於員工具備分配員工報酬之要件時，員工得依兩造間之勞動契約，請求雇主給付員工報酬外，尚難認勞工得逕依上開規定請求雇主發給員工報酬。易言之，上開系爭章程規定亦非員工向雇主請求給付員工報酬之請求權基礎。綜此，公司法第235條之1、系爭章程第32條規定，均非得據為原告請求被告給付員工酬勞之請求權基礎。再查，原告黃偉銘、黃計榮與被告間並無僱傭關係存在，已如前述，自無從依勞動基準法第29條規定請求被告給予獎金或分配紅利。從而，原告2人依勞動基準法第29條、公司法第235條之1、公司章程第19條等規定，請求被告給付

原告2人報酬各3,000,000元，均屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告黃偉銘請求確認其與被告間之僱傭關係存在，及請求被告應自110年7月1日起至復職之日止，按月給付60,000元法定利息；暨應按月提繳3,648元至原告黃偉銘於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。另原告黃偉銘、黃計榮請求被告各給付3,000,000元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，併予駁回，併此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經核均於判決結果無影響，不予逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　吳昀儒

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　　112　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　何惠文