

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 劉素雅

被告 恆顥科技股份有限公司

法定代理人 翁宗斌

訴訟代理人 張寧洲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣5萬7,336元，及自各月應給付之翌日（即6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國112年10月16日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣3,468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。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二、三項所命給付得假執行。但第二、三項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告依序各以新臺幣5萬7,336元、新臺幣3,468元為原告預供擔保，均得免為假執行。

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國112年10月16日起至原告復職日止，按每月5日給付原告新臺幣（下同）5萬7,336元。(三)被告應自112年10月16日起至原告復職日止，每月提

繳3,468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（下稱勞退專戶）。(四)上開二、三項之給付，自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

（見本院卷第10、11頁）。迭經變更，嗣於114年7月11日具狀變更其聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告5萬7,336元，及自各月應給付之翌日（即6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月提繳3,468元至原告之勞退專戶。

（見本院卷第435-436頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自104年3月2日起受僱於被告，擔任業務管理師。詎被告於112年9月22日以原告未能與客戶（即元太科技股份有限公司，下稱元太公司）充分溝通，致增加KHC HH 0000-0000M088（下稱系爭產品）3萬5,971pcs之備料即約15萬1,078.2美元之庫存、對於客戶之拜訪、開發積極度不足、不遵守主管指揮、工作態度亦欠佳等理由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間之僱傭關係。惟3萬5,971pcs之備料原告已取得客戶授權，也經過各級主管同意，並無重大過失。且原告僅為月薪5萬7,000元之業務人員，對於是否接受客戶訂單無實質決定權限，由原告一人承擔增加之庫存並不公平。況庫存增加不當然屬於損失，所生成品仍可售予他人。又原告擔任業務管理師長達近9年之久，未曾有對於客戶之拜訪、開發積極度不足、不遵守主管指揮、工作態度亦欠佳或任何背於忠誠義務之情事，況即使被告認原告工作有所缺失有改進必要，然被告並未給予原告輔導改善時間，主管也未協助原告改善或以其他相對較低度處分作為懲處手段，而直接單方面終止契約，與勞基法第11條第5款規定未合，亦違反「解僱最後手段性原則」，難謂適法。嗣原告先後以存證信函及於勞資爭議調解時請求回復

01 原職並提供勞務，復遭被告拒絕。原告於112年9月22日被告
02 違法終止僱傭契約前6個月平均工資為5萬7,336元，被告自
03 應自112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付
04 原告薪資5萬7,336元，並按月提繳勞工退休金3,468元至原
05 告之勞退專戶。為此，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並
06 依民法第487條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
07 6條第1項、第14條第1項及第31條等規定提起本訴，並聲
08 明：如變更後聲明所示。

09 二、被告答辯：原告現已任職於百富國際開發有限公司(即永慶
10 不動產七期河南市政加盟店，下稱百富公司)，足認其已另
11 有僱傭或委任、承攬關係，自無繼續與被告成立僱傭關係之
12 可能，則本件原告無確認利益。又原告未能與客戶即元太公
13 司充分溝通，致增加3萬5,971pcs之備料約15萬1,078.2美元
14 庫存、對於客戶之拜訪、開發積極度不足、不遵守主管指
15 揮、工作態度亦欠佳之情事，且原告前曾因出差公務車使用
16 不當與違反出勤辦法、在工作時間內擅離工作崗位等具體事
17 由遭被告處以小過處分，可知原告確有不服從合理工作命令
18 而有具體事證之情形，符合被告之人員獎懲辦法之免職規
19 定，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其
20 僱傭關係。原告任職被告已長達近10年，卻仍因重大過失造
21 成被告重大損害，且主觀上「能為而不為」、「可以作而無
22 意願」之消極不作為，業已符合「解雇最後手段性」，是被
23 告本得對原告為免職處分，然考量原告生計始為資遣處分，
24 是被告依勞基法第11條第5款終止僱傭契約要屬有據等語。
25 並聲明：原告之訴駁回。

26 三、爭執、不爭執事項（見本院卷第267-268頁，並依判決格式
27 修正或刪減文句）：

28 （一）兩造不爭執事項：

29 1.原告於104年3月2日起受僱於被告，被告於112年9月22日依
30 勞基法第11條第1項第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝
31 任時」為由終止與原告間勞動契約。

- 01 2.兩造約定工資於每月5日支付，假日提前，有三節獎金及年
02 終獎金。
- 03 3.原告112年9月22日前6個月平均薪資5萬7,336元。
- 04 4.原告上班時間為週一到週五早上8時30分到下午5時30分，中
05 間休息1小時，8時30分到8時45分是彈性打卡時間。
- 06 5.原告任職期間除被證7員工獎懲申報表(本院卷第105頁)記載
07 外，因出差公務車使用不當與違反出勤辦法外，未有因不服
08 指揮、態度不佳或開發客戶不積極等情事遭懲處之記錄。
- 09 6.訂單編號0000000000、數量4,609(pcs)及訂單編號00000000
10 00、數量31,362(pcs)，均有取得客戶授權。
- 11 7.原告跟客戶往來之電子郵件(本院卷第199-203頁)均有副本
12 通知相關人員知悉。

13 (二)兩造爭執事項：

- 14 1.兩造間之僱傭關係是否存在？
- 15 2.原告請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月
16 於每月5日給付原告5萬7,336元，及自各月應給付之翌日
17 (即6日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無
18 理由？
- 19 3.原告請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月
20 提繳3,468元至原告之勞退專戶，有無理由？

21 四、得心證之理由：

22 (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
23 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
24 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
25 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
26 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
27 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
28 判決意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係仍存在，經被告
29 所否認，是兩造是否仍存有僱傭關係即非明確，致原告在私
30 法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判
31 決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利

01 益。至被告抗辯原告現已任職於百富公司，自無繼續與被告
02 成立僱傭關係之可能，本件原告無確認利益云云。惟原告於
03 114年1月14日與百富公司簽訂承攬契約，嗣於114年6月30日
04 合意終止契約，現與百富公司已不具承攬合作關係。且原告
05 於上開承攬期間，並無任何成交案件紀錄，故未發生任何佣
06 金報酬，有百富公司函在卷可稽（見本院卷第433頁），是
07 被告此部分抗辯，難認可採。

08 （二）被告依勞基法第11條第5款終止僱傭契約，有無理由？

09 1.按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具
10 體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所
11 生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久
12 暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作
13 態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基
14 法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止
15 勞動契約，以符解僱最後手段性原則。又按雇主若基於勞基
16 法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預
17 告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證
18 明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約
19 （最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

20 2.本件被告抗辯：原告未能與客戶即元太公司充分溝通，致增
21 加約15萬1,078.2美元庫存、對於客戶之拜訪、開發積極度
22 不足、不遵守主管指揮、工作態度亦欠佳等不能勝任工作之
23 事由（見本院卷第324頁），並提出聘僱協議書、工作說明
24 書、個人工作執掌表、人員獎懲辦法、本院113年度勞訴字
25 第258號(下稱另案)起訴狀、員工手冊、電子郵件說明、績
26 效改善通知書(A)、訂單處理作業管理規範、另案筆錄等件
27 為證（見本院卷第75-100、145-169、197-213、279-287、3
28 67-399頁），及傳訊證人陳佩汝。原告則否認有上開不能勝
29 任工作情事，應由被告舉證有該等終止事由存在。惟查：

30 (1)被告提出自112年4月28日至同年5月10日間元太公司通知原
31 告備料之電子郵件（見本院卷第199-202頁，即被告標示1-1

至1-8之電子郵件），主張原告有重大過失重複備料3萬5,971pcs之行為。然觀諸電子郵件內容，標示1-1電子郵件是由訴外人林永昌即元太公司採購經理（見本院卷第370頁）於12年4月28日寄予原告發動備料之通知：「…PO：0000000000（即元太公司訂單號碼）、Material：0000-000000000、Quantity：4609…」。標示1-2電子郵件原告於同日回覆請求確認是否加備4萬（即電子件上載「40K」），合計策備4萬4,609pcs。標示1-3電子郵件元太公司則為同意之表示。嗣標示1-4電子郵件元太公司於同年5月5日由訴外人劉加娟即元太公司採購（見本院卷第371頁）另寄1封電子郵件上載「…以下訂單簽核中，還請幫忙先備料生產並提供交期，謝謝！（Kevin（即林永昌，下同）有請你先備料的哦！）…0000-0000M088.01/4,609…」。標示1-5電子郵件原告僅回覆：「待板廠今日回覆交期」。標示1-6電子郵件劉加娟於同年9月9日再次寄發備料通知：「以下訂單簽核中，還請幫忙先備料生產，謝謝~黃色標注部分Kevin有先通知過你哦！『0000000000/0000-000000000/0000-0000M088.01/4,609』（黃色標注）『0000000000/0000-000000000/0000-0000M088.01/31,362』」。嗣同年10月10日原告與元太公司召開會議，會後標示1-7電子郵件原告再寄通知予元太公司確認：「…如今日會議所談…1.0000-000000000以下訂單已在簽核中，請HH安排備料生產for8月需求『0000000000/0000-000000000/0000-0000M088.01/4,609』（黃色標注）『0000000000/0000-000000000/0000-0000M088.01/31,362』2.0000-000000000請再加備27Kfor9月需求」。標示1-8電子郵件劉加娟即回覆同意等語（見本院卷第199-202頁）。參以其中標示1-4電子郵件「Kevin有請你先備料的哦！」、標示1-6電子郵件「黃色標注部分Kevin有先通知過你哦！」等語，林永昌於另案證稱：劉加娟是說這筆4609是伊通知原告訂單號碼PO：0000000000的那一筆4609，是提醒原告等語（見本院卷第371-372頁）。及兩造不爭執於上開標示1-1至1-8電子郵件中，有關係爭產品

01 部分，劉加娟僅有於標示1-4及1-6電子郵件數量「4,609」p
02 cs中備註「Kevin有請你先備料的」、「黃色標注部分Kevin有
03 先通知過你」；而未於標示1-6及1-7電子郵件中訂單號碼P
04 0：0000000000數量「31,362」pcs為黃色標注或備註「Kevi
05 n有請你先備料的」等情（見本院卷第425頁）。足見，元太
06 公司並未通知原告訂單號碼P0：0000000000數量「31,362」
07 pcs與訂單號碼P0：0000000000加備40Kpcs（見本院卷第199
08 頁）為同一單，是證人陳佩汝即被告業務經理於本院審理時
09 證述：績效改善通知書(A)所載元太公司KHC HH備料與客戶
10 不符，多備料3萬5,971pcs，這在112年5月9日元太公司有提
11 醒原告說3萬5,971pcs的訂單是之前有授權備料的，原告並
12 沒有再去確認和之前授權備料有重複，即進行3萬5,971pcs
13 的備料導致重複。在112年5月9日元太公司所提及3萬5,971p
14 cs是沖銷112年4月28日的4萬4,609pcs，這部分是業務要去
15 做確認，客人是要沖銷而不是新備料，原告未善盡與客戶確
16 認備料與沖銷備料職責等語（見本院卷第182、184頁），與上
17 開事證不符，難認可採。

18 (2)又訂單號碼P0：0000000000、數量4,609pcs、加備40Kpcs及
19 訂單號碼P0：0000000000、數量3萬1,362pcs，均有取得客
20 戶授權及主管同意等情（見本院卷第425頁），有標示1-1至
21 1-3及1-6至1-8電子郵件附卷可憑（見本院卷第199-202頁）。
22 是原告透過電子郵件及會議與元太公司溝通聯繫，並經元太
23 公司授權後，齊備訂單資料，再經主管同意後，始進行備
24 料，過程中並無與元太公司未能充分溝通之情事。再觀諸兩
25 造不爭執形式上真正之同年7月10日原告與劉加娟往來電子
26 郵件中提及系爭產品「1,415」pcs、「3萬1,362」pcs、「6
27 86」pcs分別於同年7月14日或同年7月24日已安排出貨；「7
28 萬0,923」pcs已備料，請協助提供P0等語（見本院卷第451、
29 475頁）。對照同年9月13日、10月24日元太公司再分別提供
30 訂單號碼P0：0000000000、數量2萬3,837pcs、訂單號碼P
31 0：0000000000、數量1萬0,939pcs（見本院卷第473頁）。顯

見本件3萬5,971pcs之備料乃原「7萬0,923」pcs已備料後未出貨之結果，而致增加約15萬1078.2美元之庫存，並非原告未盡僱傭契約之善良管理人注意義務所導致之結果。是被告主張原告未能與客戶即元太公司充分溝通，致增加約15萬1,078.2美元庫存云云，並不可採。至林永昌同年8月8日之標示1-9電子郵件提及「項次pZ000000000000,609pcs+00000000000萬1,362pcs和項次3授權的3萬5,971是指同一件事，你重複算了」等語(見本院卷第203頁)，乃事發後之電子郵件，涉及被告與元太公司責任爭議，尚不能據為有利於被告之認定。

(3)被告復抗辯原告有客戶拜訪積極度不足，客戶開發積極度不足、主管交辦事項多予唐塞，無法配合且態度不佳，被告已多次督促原告改善，然原告卻拒絕服從等不遵從主管人員合理指揮。且原告111年開始、112年第2季績效初評評語分別為「員工尚有待加強專業訓練，面對事情較易情緒化」「工作情緒掌握仍須持續改進」、「員工尚有待加強專業訓練，工作處理態度近期偏負面，抱怨較多，易影響團體士氣，造成客戶抱怨」，原告之績效並非良好等情，並提出原告不服主管交辦事項之說明、原告前曾因出差公務車使用不當與違反出勤辦法、在工作時間內擅離工作崗位等具體事由遭被告處以小過處分之員工獎懲申報表、會議記錄及員工績效考核表等件為證(見本院卷第101-103、105、289-294、295-304頁)。原告則否認有不服主管交辦事項之事實存在，應由被告舉證有該等終止事由存在。查：上開原告不服主管交辦事項之說明(見本院卷第101-103頁)，僅為原告直屬主管陳佩汝之個人書面陳述，雖證人陳佩汝於本院審理時證述：以這件事而言我們於8月3日有因職務交接，有發現多備料有請原告去追蹤處理，但是原告態度不佳，我主管態度強硬要求原告去處理，原告才同意去處理，記憶中有兩次我請原告去開會，原告拒絕，請原告開發新客戶，原告也沒有確實做到。原告常態性得應對不好，實際拜訪不積極，111年績效的考

01 評也不好。原告績效改善計畫第4點每月出差拜訪客戶的次
02 數，比其他業務差，我們平均1週是2-3天，每月大概要8-12
03 次。原告績效改善計劃書第5點RQ是客戶詢價單，客戶有需
04 求會請業務提供報價，才会有後續開案的機會，原告在去年
05 1月1日至8月31日件數只有12件，一般業務1個月要有6件，
06 比起其他業務原告算少等語(見本院卷第181-188頁)。然109
07 年原告因公務車使用不當及違反出勤辦法而受之處分(見本
08 院卷第105頁)，原告嗣後即無以相同事實再受處分之記錄，
09 顯見原告未有不配合或屢次不改之情事。又員工績效考核表
10 中，原告除112年第2季遭評比C等外，其餘均B等(含)以上，
11 教育訓練項目亦圈選「員工符合專業需求」。而開單日為11
12 2年7月12日查評為C等之考核表中並無任何懲處記錄，僅記
13 載「工作處理態度近期偏負面，抱怨較多，易影響團體士
14 氣，造成客戶抱怨」等語(見本院卷第295-304頁)，顯非就
15 工作能力為客觀評價，難以證明原告有不能勝任工作之情
16 事。另績效改善通知書(A)(見本院卷第279-280頁)雖有列載
17 證人陳佩汝所述之情，惟被告於112年9月22日提出績效改善
18 通知書(A)予原告後，即於同日口頭資遣原告(見本院卷第32
19 4、445頁)，並未給予原告施予保護之各種手段，或給予原
20 告改善之機會。而會議記錄(見本院卷第289-294頁)並無原
21 告或其他與會人員簽名，亦無原告知悉會議紀錄內容之證
22 據。以上均難認原告有主觀上「能為而不為」、「可以作而
23 無意願」之消極不作為之情事。是揆諸前揭判決意旨，被告
24 於112年9月22日終止兩造間之僱傭契約，不符合勞基法第11
25 條第5款之要件，並非合法，不生終止之效力，兩造間之僱
26 傭關係仍然存在。

27 (三)原告請求被告自112年10月16日起至原告復職日止，按月於
28 每月5日給付原告5萬7,336元，及自各月應給付之翌日(即6
29 日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

30 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
31 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出

之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決參照）

2.經查，被告並未合法終止兩造間之僱傭契約，兩造間僱傭關係仍屬存在，已如前述。本件原告在112年9月22日被告違法解僱後，於112年9月28日以存證信函通知被告表示：「台端（即被告）於112年9月22日起所為解雇與法不符，特通知本人（即原告）仍願提供勞務」及於112年10月26日勞資爭議調解時表示：「請求恢復僱傭關係」等語，被告則回復「公司無法同意恢復僱傭關係」等語，有存證信函、勞資爭議調解記錄在卷可稽（見本院卷第27-29、23頁）。足認原告主觀上認112年9月22日被告解僱不合法，而被告自始即認兩造間之僱傭契約自112年9月22日業已終止，於斯日起已拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事。揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，並得請求被告至原告復職日止，按月給付工資。

3.本件原告於112年9月22日被告違法終止僱傭契約前6個月平均工資為5萬7,336元等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項3.），堪信為真。是原告依僱傭契約請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告工資5萬7,336元，核屬有據，應予准許。

（四）被告是否應自112年10月16日起至原告復職日止，按月提繳

3,468元至勞退專戶？

1. 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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休金個人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104年度台上字第1031號判決參照）。

2. 經查，原告自104年3月2日起受僱於被告，於112年9月22日被告違法終止僱傭契約前6個月平均工資為5萬7,336元，被告112年9月22日終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在，業如前述。則自112年10月16日起以各月工資5萬7,336元，對照勞工退休金月提繳分級表（見本院卷第31），各月應適用之月提繳工資級距金額為5萬7,800元及各月應提繳之6%勞工退休金為3,468元。是原告請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月提繳3,468元至勞退專戶，核屬有據，亦應予准許。

（五）給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。原告請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告5萬7,336元

之部分，被告依勞基法第23條第1項規定，應於各月份發放工資時給付，屬給付有確定期限之債權，如被告屆期未給付，應負遲延責任。是原告就此部分並請求被告給付自各期應給付日之翌日（即6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，應屬有據。

五、綜上所述，被告終止兩造間之僱傭契約並非合法，兩造間之僱傭契約仍然存在，被告基於僱傭契約有繼續給付薪資予原告，並依法為原告提繳勞工退休金之義務。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約請求判決被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告5萬7,336元，及自各月應給付之翌日（即6日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應自112年10月16日起至原告復職日止，按月提繳3,468元至勞退專戶，均為有理由，應予准許。

六、末按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2、3項所示勝訴部分，既屬就勞工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告分別提供相當擔保金額後，各得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、訴訟費用之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 10 月 9 日
勞動法庭 法 官 陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日
02 書記官 陳麗靜