

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第67號

原告 沈熙勳

訴訟代理人 陳文忠律師

蔡青芬律師

被告 大丹宜化工股份有限公司

法定代理人 吳才隆

訴訟代理人 江信賢律師

蔡麗珠律師

蘇榕芝律師

鄭安好律師

複代理人 林宜嫻律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣參拾陸萬陸仟肆佰元，及自民國一〇九年十二月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣參拾陸萬陸仟肆佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查本件原告起訴時原僅聲明請求：確認兩造間僱傭關係存在（勞訴卷第13頁）。嗣具狀追加請求被告給付自民國109年4月至同年11月之薪資共新臺幣（下同）366,40

0元及法定遲延利息（勞訴卷第243頁）。經核原告上開所為，係本於兩造勞動契約之同一基礎爭議事實而為訴之追加，揆諸前開法條規定，於法並無不合，應予准許。

二、次按，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項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判決意旨參照。查本件原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自108年2月19日起，任職於被告公司擔任業務主任乙職（下稱系爭勞動契約），每月薪資為45,800元，詎被告於109年3月26日以通訊軟體「LINE」通知原告，系爭勞動契約至109年3月31日終止。原告認為被告未經預告終止勞動契約，並非合法，乃於109年3月27日以存證信函向被告表示被告終止勞動契約不合法，兩造間勞動契約關係應仍存在，惟被告收受原告之存證信函後置之不理，並於109年4月4日寄發離職證明書予原告，原告乃於109年4月9日向台南市政府勞工局申請勞資爭議調解，於109年5月8日勞資爭議調解會議中，被告始表示係依勞動基準法第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為由終止系爭勞動契約，惟原告並無不能勝任工作之情形，且不同意被告終止勞動契約，該次調解未能成

立。

(二)原告於任職被告公司期間，並無能力上不能完成工作，或怠忽所擔任之工作致不能完成工作，故原告應無不能勝任工作之情形，且原告每月均領有績效獎金，被告以原告不能勝任工作解僱原告，顯非合法。又縱原告有不符被告要求之工作情形，被告可採調動職務等其他侵害性較小之手段，但被告卻逕將原告解僱，此與最後手段性原則有違，故被告終止兩造之僱傭契約，應不生終止效力。

(三)爰依法提起本訴，求為確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自109年4月起至同年11月之薪資共366,400元。聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應給付原告366,400元，及自109年12月3日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯略以：

(一)被告係經營洗衣皂精、洗衣片、洗衣膠囊、洗潔精、肥皂、清潔劑等清潔用品及部分清潔原料之公司，原告係於108年2月19日起任職被告公司擔任業務主任之職務，其主要工作內容為：1.負責台南區域包含各經銷商、全聯社、愛買、大潤發、家樂福、福利總處等各通路之業績拓展。2.公司商品於店鋪通路上架銷售與維護商品陳列之牌面，增加商品之銷售機會。3.公司於通路辦理各式活動時，負責到店執行。4.工作內容之狀況回報。5.負責客戶帳款之收取及其他主管交辦工作相關事項等。然原告於任職期間，多次未依公司指示完成其份內職務，且原告就其工作成果之回報，更有虛構造假，經溝通告誡，原告雖表示會改進，卻依然故我。被告給予改進機會，然其工作表現始終未見改善，仍一犯再犯。另原告之主要工作台南經銷商108年之業績與同期相較更是大幅滑落38.8%，被告迫於無奈，只得依勞動基準法第11條第5款，主張原告就其所擔任之工作確有不能勝任之情形，終止雙方之勞動契約關係。

(二)茲就原告確有不能勝任之情形，分述如下：

01 1、108年7月間，原告於大潤發佳里店DM活動執行商品陳列之工
02 作回報，經被告公司南量販超市處處長楊豐隆察覺，原告所
03 回報商品陳列位置與實際上應擺設之位置似有不符，隨即委
04 請同業之駐場人員於相同位置拍照以資確認，竟發現原告回
05 報之商品陳列位置，實際所陳列者並非被告公司商品。翌日
06 被告通知南區業務處長歐東泉前往現場確認，證實原告謊報
07 工作結果。經與原告溝通及輔導後，原告表示認錯並保證不
08 會再犯，被告亦表示願意給予機會，希望原告好好表現，然
09 原告卻仍經常未依規定完成其份內工作，令被告十分困擾。

10 2、109年3月間，被告派員前往台南市區訪查營業情形，發現原
11 告有多項重點工作未落實執行，例如：原告於愛買台南分公
12 司賣場未依規定將商品擺設於陳列架前方，而係挪移到消費
13 者根本看不到之後方角落。另被告於109年3月初上市之乾洗
14 手商品，於上市多時後，被告發現於原告業績責任區內，仍
15 有許多店家尚未上架前開商品，經被告多次發文通知原告
16 後，派員前往全聯社三家分店實際查訪，卻發現原告竟未依
17 公司指示執行上架工作，主管並當場與店經理協商完成作
18 業，確認無完成工作之困難。同上述109年3月間，被告亦發
19 現家樂福中華、中正、安平三家分店之商品實際陳列情形，
20 與原告所回報者並不相符。

21 3、再者，原告業務責任區，108年業績與同期相較，經銷商部
22 分衰退38.8%(均值-25%)、全聯衰退8.5%(均值-4.8%)、愛買
23 成長13.4%(均值+17.4%);絕大部分績效表現與被告公司108
24 年整體業績成長20%之比例相較，二者落差甚大。

25 (三)承上，原告身為業務主管於任職期間，非但怠忽職守，屢次
26 未依規定完成其份內工作，甚至謊報其工作結果，經被告多
27 次勸導亦置若罔聞，實已無法勝任其工作，且原告之業務責
28 任區之績效不彰，足認原告確實欠缺被告所需業務銷售人員
29 客觀上之工作能力及主觀上應忠誠履行勞務給付之意願，已
30 無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，
31 且經被告輔導及教育訓練仍未改善，而有不能勝任工作之

01 情，被告迫於無奈據此依勞基法第11條第5款規定終止與原
02 告間之僱傭關係，實未違反解僱最後手段性及比例原則。

03 (四)聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造不爭執事項（勞訴卷第207、323頁）：

05 (一)原告自108年2月19日起受雇於被告公司擔任業務主任乙職。

06 (二)被告於109年3月26日以LINE訊息通知原告，要求原告109年4
07 月1日起無須到職。

08 (三)原告於109年3月27日發存證信函予被告，表示被告終止勞動
09 契約不合法，兩造勞動契約關係應仍存在，被告於109年3月
10 30日收受該存證信函。

11 (四)被告於109年4月4日寄發離職證明書予原告。

12 (五)原告於109年4月9日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調
13 解。

14 (六)兩造於109年5月8日在台南市政府勞工局進行勞資爭議調解
15 會議，調解不成立。

16 (七)被告係於109年5月8日勞資爭議調解會議中，方表示係依勞
17 動基準法第11條第5款原告不能勝任工作為由，終止兩造勞
18 動契約。

19 四、原告主張其並無勞動基準法第11條第5款所定不能勝任工作
20 情形，且被告公司未先採用調動職務等其他侵害性較小之手
21 段，逕將原告解僱，此與最後手段性原則有違，應認被告公
22 司終止系爭勞動契約為不合法等語，為被告所否認，並以前
23 揭情詞置辯。是以兩造爭執之要點厥為：(一)原告是否確實不
24 能勝任工作？(二)被告終止系爭勞動契約是否違反解僱最後手
25 段性原則？(三)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被
26 告公司給付自109年4月1日起至同年11月止之薪資共366,400
27 元暨遲延利息，有無理由？茲就兩造之爭點及本院之判斷，
28 分述如下：

29 (一)原告是否確實不能勝任工作？被告終止系爭勞動契約是否違
30 反解僱最後手段性原則？

31 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

動契約，為勞基法第11條第5款所明定。勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，且其情形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，始得為終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號、103年度台上字第1921號判決意旨參照）。又雇主為其事業之發展及永續經營，對於所僱用之業務人員制訂一定量能之業績目標，倘所定業績目標與業務人員之職級、薪級相當，並無顯然高估，致業務人員無法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，則業務人員長期無法達成業績目標，經雇主給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺者，雇主即非不得以業務人員之業績表現不佳，不能勝任工作為由，終止雙方之勞動契約（最高法院103年度台上字第1254號判決意旨參照）。

- 2、被告主張原告有主觀上能為而不為等不能勝任工作情形，除泛謂原告於任職期間，多次未依公司指示完成其份內職務，且原告就其工作成果之回報，更有虛構造假，經溝通告誡，原告雖表示會改進，卻依然故我。被告給予改進機會，然其工作表現始終未見改善，仍一犯再犯外，其所舉實例無非：(1)原告於108年7月間所回報大潤發佳里店商品陳列位置與實際擺設位置不符；(2)109年3月間，原告於愛買台南分公司賣場未依規定將商品擺設於陳列架前方，而係挪移到消費者根本看不到之後方角落；另被告於109年3月初上市之乾洗手商品，於上市多時後，被告發現於原告業績責任區內，仍有許多店家尚未上架，經主管實地查訪，卻發現原告竟未依

01 公司指示執行上架工作；被告亦發現家樂福中華、中正、安
02 平三家分店之商品實際陳列情形，與原告所回報者並不相
03 符；(3)原告業務責任區於108年絕大部分績效表現落後被告
04 公司整體業績成長比例甚大。惟：

- 05 (1)證人楊豐隆到庭證稱：伊為被告公司量販店超市處長，108
06 年7月，伊看原告回傳在大潤發台南店（答辯狀記載為佳里
07 店有誤）的商品陳列照片與一般賣場陳列方式不同，洗衣精
08 不會跟保鮮膜陳列在一起，伊馬上告知原告的主管，該主管
09 再跟地區性主管聯絡前往查看拍照回傳，確認原告回傳的商
10 品陳列位置作假，原告也有承認作假，但高層主管希望再給
11 原告機會；109年3月間，伊發現原告負責的愛買賣場洗衣精
12 商品陳列位置全都在柱子後面非常不顯眼，在家樂福賣場的
13 商品陳列位置也都在最邊邊角落，原告雖然辯稱係遭競爭品
14 牌聯合麗華公司的人員挪移商品位置，但是原告是在被告公
15 司上班，應該為被告公司爭取更好的陳列、排面；伊透過原
16 告主管反應後，原告都有改善且補正後回報等語（勞訴卷第
17 124至126頁）。惟據證人歐東泉證稱：伊任職於被告公司擔
18 任南區業務資深處長，原告原在被告公司擔任業務主任，直
19 接隸屬於伊管理下，108年7月時，有發現原告回報的商品陳
20 列位置與實際不同的情形，原告當時是跟伊說，因為大潤發
21 賣場的課長下錯單，導致貨量不足，雖然原告有陳列，但是
22 賣場課長後來先把商品收下來；量販店的商品陳列位置確實
23 會有被人挪移的情形，幾乎每個業務人員都會有這種情形，
24 全省都一樣，伊的觀念是正常，業務人員會察覺被挪移，但
25 是要等下次去拜訪才會知道，業務人員有義務也有責任要馬
26 上移回來，原告工作大致來講可以，但是有些工作還是有很
27 大缺失存在，但伊跟原告講了之後，原告都有改善，原告
28 的情況是有時候好有時候不好等語（勞訴卷第106至113頁）。
29 證人楊豐隆雖證稱原告有承認於108年7月間謊報商品陳列位
30 置乙事，惟未能提出客觀佐證，況原告縱確曾承認謊報，亦
31 有可能僅為息事寧人，其既於本件訴訟中否認此情，且當時

01 對證人歐東泉亦有不同說法，尚難僅憑證人楊豐隆片面之證
02 詞，遽認原告確實曾經謊報商品陳列位置。又證人歐東泉已
03 證稱，賣廠商品常有遭人挪移陳列位置情形，可能為競爭品
04 牌業務人員，可能為賣場員工，證人楊豐隆等主管前往查看
05 商品陳列位置不佳，可能為他人事後挪移，未必為原告所能
06 即時發現並予回復，是能否以此遽認原告有主觀上不能勝任
07 工作情事，亦屬有疑。況證人楊豐隆、歐東泉均證稱原告工
08 作上雖曾有上開疏失，經主管指正後，原告都已立即改善等
09 語。再者，被告所舉事例，其一發生於000年0月間，其一發
10 生於000年0月間，時間有相當之間隔，似非不可謂偶發性事
11 件，被告復未能具體提出事例證明此種情形為常態而非偶發
12 性事件，尚難僅憑被告籠統泛稱原告多次未依公司指示完成
13 份內職務，遽認原告確有主觀上不能勝任工作之情事。

14 (2)證人楊憲龍到庭證稱：伊任職於被告公司擔任全聯專業處處
15 長，109年3月初，因為疫情關係，被告公司有在全聯通路上
16 架乾洗手商品，每間門市配送一箱，產品上架是在3月中左
17 右，伊有在被告公司LINE群組裡面通知業務人員要陳列出來
18 做銷售，經過一個禮拜，伊看銷售數量不好，有些點銷售數
19 量為0，伊判斷一定有些門市沒有上架，所以第二次又在LIN
20 E群組警告所有業務人員一定要將商品從倉庫拿出來上架陳
21 列，主管會不定時去抽查，結果3月底伊到現場檢查，原告
22 負責中正路全聯門市的商品仍然沒有上架，當時在LINE群組
23 的通知是針對所有業務，不是針對原告個人等語（勞訴卷第
24 136至141頁）。惟縱證人楊憲龍上開證述內容屬實，據被告
25 之指述，此情形先前應未曾發生，即屬初次，且原告應無可
26 能係故意違反主管之指示拒不上架被告公司商品，況此行為
27 對被告公司所生之危險或損失應尚難謂甚鉅，則該怠忽職務
28 之態樣程度上是否與被告公司解僱之結果具備相當之對應
29 性，從而能否據此認定原告確有不能勝任工作之情形，亦屬
30 有疑。

31 (3)本件據被告所提出之業績目標及獎金排名列表、各項績效彙

整表（勞訴卷第259至271、285至297頁），固可見原告於「專業」（全聯等通路，見勞訴卷第302頁）、「量販」、「經銷」等通路業績排名不佳，惟業績達成率除業務人員個人因素外，亦可能受環境因素影響而有所起落，況原告業績排名固非名列前茅，亦非總是名列於最末，且於「量販」通路部分，業績達成率屢次超越100%，甚至有達202%者（見勞訴卷第259頁業績目標及獎金排名列表）。又兩造均不爭原告係自108年2月19日開始任職於被告公司，而被告公司於翌年3月即已通知原告終止勞動契約，期間僅約1年，然原告任職被告公司不滿1年期間，對於業務內容、環境等不如資深員工熟悉，就其所從事業務工作重要之人脈關係亦未及經營培養，能否以其績效於全體業務人員中排名劣後，遽認其有客觀上或主觀上能力無法勝任工作情事，亦屬有疑。被告公司雖據上開各項績效彙整表主張被告公司解僱原告後，新進遞補人員績效明顯優於原告等語，然據被告主張其僱傭原告之客觀經濟目的乃「希望原告能善盡鋪貨職責，也就是確保公司的產品處於可被消費者輕易選購之狀態：包含（1）即時將已進貨的商品於區域內各大通路『上架鋪貨』、（2）隨時掌握區域內各大經銷門市點之具體『鋪貨情形』（比如：包含商品被挪移後要立即移回【否則消費者無法配合正確貨架上的價格標籤或促銷內容進行購買】、商品售罄要補貨【倘開架上產品沒了，就要去賣場倉庫把產品拿出來擺，倉庫也沒貨了，就要再次進貨，並於進貨後立即上架鋪貨】）及『產品促銷活動執行情形』（比如：最新的促銷資訊【足以增加消費意願】是否有好好展示在貨架上、是否有與門市廣告DM配合推廣的狀況等等）（3）與區域內各大經銷通路爭取『至能見度較高的貨架鋪貨』，讓產品能見度提升，也同時注意不能讓公司的產品擺放於『強勢品牌』隔壁，影響競爭力。（4）開拓區域內銷售機會，爭取新的鋪貨點。此乃因為開架生活用品的消費特性就是廠商有『主動』鋪貨，『被動』接受開架產品資訊的消費者方可能注意到『廠商之產

品』，並進而決定選購」（勞訴卷第249至251頁）。應非原告客觀上能力所不能勝任，況原告確實在量販通路部分均有達成目標業績如前述，則新進人員績效縱較原告良好，或可解讀為原告能力不如新進人員，但亦難據此認定原告主觀上或客觀上不能勝任工作。

3、又本件據證人楊豐隆、歐東泉都證稱：原告工作上缺失經主管指正後，原告均已立即改善等語如前述。而據證人楊豐隆證稱：被告公司內部沒有任何懲戒機制等語（勞訴卷第131頁）。證人歐東泉則證稱：原告工作上的缺失，伊有跟原告說要扣獎金，但最後都沒有扣等語（勞訴卷第113頁）。顯然被告公司就其認為原告怠忽商品陳列職務行為，未曾考慮以懲處等較和緩之手段促使原告改善其工作態度。就原告績效落後問題，據證人歐東泉證稱：伊有告訴原告應該要怎麼做，比如要跑超市、活動要做、貨品要夠，也有要求原告要去拜訪、開發其他經銷商等語（勞訴卷第120頁）。惟據證人歐東泉上開證述內容，顯然被告公司內部就績效落後員工，亦無一套完整、系統性之輔導方案協助其提升業績表現，僅主管口頭指導提點，但證人歐東泉證述其指導之內容籠統，且無法確認其指導頻率，及其指導是否確實足以使一般員工有效提升其業務能力，尚難據此認定被告公司確曾盡力輔導原告仍不能使其業績表現達到被告公司之要求。況被告公司先前均未曾向原告明確表示給予相當改善期間，若未改善即予解僱之意旨。則被告公司除未曾盡力輔導原告，且未考慮以懲處等其他較輕微和緩之手段促使原告改善其工作表現，復未曾明確向原告表示給予一定改善期間，若未改善即予解僱之意旨，即逕通知原告終止雙方勞動契約，顯然有違解僱最後手段性原則。

4、綜上，被告不能證明原告主觀或客觀上不能勝任工作，且其非係於使用勞基法所賦予保護之各種手段後，原告仍無法改善情況下，始終止系爭勞動契約，應認其解僱原告與勞動基準法第11條第5款規定之要件不符，難認適法。

01 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付自
02 109年4月1日起至同年11月止之薪資共366,400元暨遲延利
03 息，有無理由？

- 04 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
05 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
06 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
07 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
08 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
09 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
10 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
11 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
12 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上
13 字第1979號裁定意旨參照）。查被告依勞動基準法第11條第
14 5款規定終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，前揭終
15 止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領
16 原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀
17 上並無任意去職之意，客觀上亦以存證信函表示不同意終止
18 系爭勞動契約，願意繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付
19 之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負
20 受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對
21 原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭
22 說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。
23 又被告表示就原告主張其離職前平均月薪為45,800元，被告
24 自109年4月1日起未再給付原告薪資等情不爭執等語（勞訴
25 卷第317、324頁），則原告請求被告給付自109年4月1日起
26 至同年11月止共8個月薪資合計366,400元（計算式：45800×
27 8=366400），自有理由。
- 28 2、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
31 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

01 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
02 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
03 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
04 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
05 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1
06 項、第203條亦有明文。本件原告主張被告應給付自其催告
07 請求給付薪資之109年11月20日民事辯論意旨狀繕本送達翌
08 日起算之法定遲延利息（勞訴卷第243頁），並經被告自認
09 其係於109年12月2日收到該書狀繕本等語（勞訴卷第324
10 頁），經原告當庭特定其利息起算日為109年12月3日等語
11 （同前頁碼），揆諸上開條文規定，應認原告請求被告給付
12 自109年12月3日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延
13 利息，核無不合，應予准許。。

14 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，及民法第487
15 之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給付原告
16 自109年4月起至同年11月止薪資共366,400元，暨自同年12
17 月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應
18 予准許。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
20 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅
21 係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主
22 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、
27 第44條第1、2項，民事訴訟法第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
29 勞動法庭 法 官 許嘉容

30 以上正本證明與原本無異。

31 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

01 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
02 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
05 書記官 謝靜茹