

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第70號

原告 黃瓊緣

訴訟代理人 田雅文律師

被告 友上科技股份有限公司

法定代理人 羅文保

訴訟代理人 方心怡

王依薰

林世勳律師

顏宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國110年12月17日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣11,752元，及自民國110年7月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國110年7月1日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣33,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應自民國110年5月15日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣1,998元至原告於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項得假執行，被告如以新臺幣11,752元為原告供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項各期清償屆至後，均得假執行，但被告各期以新臺幣33,600元為原告供擔保後，得免為假執行。

九、本判決第四項各期清償屆至後，均得假執行，但被告各期以

01 新臺幣1,998元為原告供擔保後，得免為假執行。

02 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

03 事實及理由

04 壹、程序事項：

05 一、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
07 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
09 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
10 52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張被告違法終
11 止兩造勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在乙情，為被告所
12 否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀
13 態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上地位
14 有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除
15 去，揆諸上述說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判
16 決之法律上利益。

17 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
18 基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2
19 款定有明文。經查，原告起訴時先位訴之聲明為「一、確認
20 原告與被告間僱傭關係存在。二、被告應自民國110年5月15
21 日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣（下同）
22 33,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息
23 5%計算之利息。三、被告應自110年5月15日起至原告復職之
24 日止，按月提繳1,998元於勞工保險局設立之原告退休金個
25 人專戶。四、原告願供擔保，請准予宣告假執行。」，嗣於
26 110年12月13日具狀變更為「一、確認原告與被告間僱傭關
27 係存在。二、被告應自110年5月15日起至原告復職之前一日
28 止，按月給付原告33,600元，及自各該月給薪日之翌日起至
29 清償日止，按年息5%計算之利息。三、被告應自110年5月15
30 日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元於勞動部勞工保
31 險局設立之原告退休金個人專戶。四、原告願供擔保，請准

予宣告假執行。」，原告上述前後先位訴之聲明，僅是更正聲明第3項之「勞工保險局」為「勞動部勞工保險局」，並未實質上涉及應受判決事項之變更，其變更應屬合法，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

(一)先位聲明部分，原告自108年9月2日起擔任被告股務人員，試用期滿後薪資為33,600元，原告通過股務人員專業能力測驗，積極參與股務研習進修，具備專業能力得以完成其工作內容，且任職期間從未因工作遭被告懲戒或責罰，工作表現優良，原告於110年5月間經被告指派於110年5月14日上午辦理董事會開會事宜，當日董事會順利開會，並無任何缺失，詎料被告於同日下午旋以原告不能勝任該工作為由，逕行解僱原告，並要求原告立即辦理離職程序，另於110年5月24日辦理原告之勞工保險退保，惟被告從未告知原告工作上或該日董事會開會有何需要改進之處，僅以原告不能勝任工作為由逕將原告解僱，並不適法，原告於收受資遣通知後，於110年5月27日寄發存證信函表明被告解僱違法，並要求復職，惟未獲置理。

(二)原告應聘及錄取完全依照被告規定辦理，薪資係經被告人資單位核定，與原告胞姊黃莉貞無涉，原告自108年9月任職於被告起，召開過數十次股務會議，從無表現不佳而遭懲戒或責罰等情，況原告工作並非僅限召開股務會議，尚包含帳務核銷等，任職迄今工作表現優良，無不能勝任工作之情，原告於110年4月16日收到財會部經理王依薰寄發之工作盤點表單，因表格內容繁瑣及制式化，原告僅憑記憶列舉部分工作內容，然而工作盤點表單所列並非原告全部之工作內容範疇，其他例如召開董事會前之準備、聯繫公司配合之群益證券股務代理機構、會計師事務所、外出存放及領取零用金，抑或不定時支援或協助同事等工作，原告並無填載在工作盤點表上，自不得以此認定原告每日工時僅兩小時，又工作盤

點表單上之時數，是在資料完整狀況下所需花費之時數，然若核銷資料有欠缺，尚需要重新聯繫申辦人員補件並重新審核，或因支援同事或主管而須中斷手邊工作時，原告亦需重新再次核銷帳務，花費時間實遠超過工作盤點表所記載之30分鐘，又員工之工作能力及表現各不相同，相同工作所需耗費之時間亦因個別員工有所不同，不得以原告能較快速完成工作內容，而認定原告工時過短，不適任該職務，原告尚曾協助指導主管王依薰審閱會計傳票和ERP系統的確認作業，此部分均未記載於工作盤點表單上。退步言之，倘被告認為原告工作量較其他員工少，或認為原告尚有餘力應承辦較多工作量，則被告應將工作重新安排或分配，被告僅以工作盤點表單上之時數，即認原告工作能力不佳，無法勝任工作，並非屬實。被告雖抗辯原告拒絕職務調動，故兩造合意終止勞動契約乙節，應由被告就其主張負舉證之責。

(三)又被告製作之資遣通知書上明確記載「個人工作表現無法達成工作目標」而資遣原告，並未記載「原告因拒絕被告職務調動」。又原告在職期間，被告從未告知原告工作上有何缺失，有何應改善之事項，亦未向原告表明欲調動其工作職務，亦未告知原告工作上有何缺失，逕以原告不能勝任該工作為由解聘原告，實非適法，退步言之，倘原告工作表現有不符合被告預期，被告亦應以較輕微之通知改善或較嚴重之懲戒方式，督促原告改進，被告未先以其他手段，即逕將原告解僱，實有違最後手段性原則，被告之解僱為不合法，兩造間僱傭關係仍舊存在，且被告不法解僱原告，應認其拒絕受領原告提供勞務，負受領勞務遲延責任，於被告再向原告表示欲再受領原告所提供之勞務前，原告無補服勞務之義務，並得向被告請求報酬，故被告應自非法解僱之日起，按月給付原告薪資33,600元及按月提撥勞工退休金1,998元直至復職之前一日止。

(四)備位聲明部分，倘被告解僱原告有理由，原告自108年9月20日到職，於110年5月14日遭資遣，年資1年8月又13日，依照

01 勞動基準法第16條規定，原告得請求20日預告工資，共22,4
02 00元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請求資
03 遣費28,607元，則被告應給付原告共計51,007元等語，並聲
04 明如下：

05 1. 先位聲明：

06 (1)確認原告與被告間僱傭關係存在。

07 (2)被告應自110年5月15日起至原告復職之前一日止，按月給
08 付原告33,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日
09 止，按週年利率百分之5計算之利息。

10 (3)被告應自110年5月15日起至原告復職之日止，按月提繳新
11 臺幣1,998元於勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人
12 專戶。

13 (4)原告願供擔保，請准予宣告假執行。

14 2. 備位聲明：

15 (1)被告應給付原告51,007元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
16 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

17 (2)原告願供擔保，請准予宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)原告經由其親姊黃莉貞（亦為被告前員工，於110年4月16日
20 離職）推薦，自108年9月2日起任職於被告，擔任股務專員
21 一職。被告目前仍屬於未公開發行公司，因此相關股務作業
22 單純，每年僅一次股東會執行作業，故全交由群益證券公司
23 代為處理。原告非從事股務專門人員，亦無任何相關財務會
24 計經驗背景，僅於入職前參加財團法人證券暨期貨市場發展
25 基金會共13小時之股務人員研習課程及通過測驗而已，並無
26 實際從事股務工作之經驗，無法勝任股務工作，又原告為新
27 人又無任何經驗，其於被告任職之薪資水準顯高於被告財會
28 部人員。

29 (二)於110年4月16日接任之財會部經理王依薰請財會部所有職員
30 填寫工作盤點表，以了解各職員負責的工作內容及作業時
31 間，以利未來重新分配內部工作，然經原告填寫之工作盤點

01 表可知，原告每日工時僅約2小時，被告為有效分配人力運
02 用，考量原告先前曾擔任過採購業務，故經被告主管討論、
03 協調，將原告調任至製造部擔任請購人員，因110年5月14日
04 董事會召開在即，故將調任時間定在董事會後，惟原告表示
05 不同意調任，若要調任就直接離職等語，經被告人力資源人
06 員詢問科技部南部科學園區管理局勞資處，經該處回覆僅能
07 以不勝任為由予以資遣，但仍需經由雙方合議同意簽署資遣
08 相關文件，因此，被告告知若原告不同意調任，只好資遣原
09 告並給予資遣費用，請原告簽署資遣通知，原告同意資遣並
10 於資遣通知書上簽名，且要求離職證明不得記載離職原因為
11 不能勝任工作等不利原告之事項，以避免其日後找不到工
12 作，被告遵循原告之要求，開立無記載不能勝任工作之員工
13 服務證明書予原告，原告當下很感激被告仍給予資遣費用。

14 (三)兩造已合意終止勞動契約，現無僱傭關係存在。被告於110
15 年5月14日資遣原告後，原告於翌日即無再至被告公司上
16 班，且因原告尚未辦妥離職手續，亦未繳回被告物品，被告
17 員工尚以通訊軟體LINE告知原告需辦理離職手續並交還物
18 品，原告同意返還物品，卻告知不願再前往被告處所，可知
19 原告已同意資遣，無意再為被告服勞務。本件為兩造間合意
20 終止勞動契約，非被告單方終止勞務，故原告請求被告給付
21 資遣費，洵無理由。原告突於110年5月27日以存證信函告知
22 被告解僱不合法，請求復職，違反誠信原則，具有權利濫用
23 之情事。

24 (四)另縱認被告解僱不合法，兩造於110年5月14日合意終止勞動
25 契約後，原告未要求復職，直至110年5月27日始要求復職，
26 原告未提出給付勞務之情事，被告亦無受領遲延，因此原告
27 請求自110年5月15日起每月給付薪資云云，洵非有據。倘原
28 告得請求薪資，被告業已於110年6月18日通知原告並發放資
29 遣費29,074元、預告工資10日工資11,200元，共計40,274
30 元，因原告無受領此資遣費及預告工資之權利，被告有權請
31 求返還，故被告就此筆金額之返還請求權與原告之薪資請求

01 權主張抵銷。綜上所陳，原告本件主張顯屬無據等語，資為
02 抗辯，並聲明：

03 1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

04 2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告於108年9月2日到被告公司任職，至110年5月14日止，
07 工作期間為1年8月13日。

08 (二)原告於109年11月至110年5月14日止，月薪均為33,600元(包
09 含本薪及「伙食津貼」)。

10 (三)原告任職期間，除試用期外，由被告每月提繳1,998元至原
11 告於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

12 (四)原證3「資遣通知書」為被告所發給。

13 (五)倘認原告於110年5月14日經被告合法資遣，則預告工資為2
14 2,400元。

15 (六)倘認原告於110年5月14日經被告合法資遣，則資遣費為29,0
16 74元。

17 (七)被告已給付原告資遣費及預告工資40,274元。

18 (八)被告提出之通訊軟體LINE對話截圖(見勞專調卷第109-113
19 頁)，為原告與被告財會部經理王依薰間對話紀錄。

20 四、爭執事項：

21 (一)原告與被告間僱傭關係是否尚存在？

22 (二)原告各項請求是否有理由？應給付之金額為何？

23 五、本院之認定：

24 (一)兩造間僱傭關係仍存在：

25 1. 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
26 約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞基法第
27 11條第5款定有明文。經查，被告抗辯兩造間合意終止僱傭
28 關係，原告亦不願再向被告服勞務等語，並提出通訊軟體LI
29 NE對話紀錄截圖等證據為證，然依原告與王依薰間LINE對話
30 紀錄，其等因原告未於交接單簽名及離職手續未完成等事項
31 而有所談話，原告雖確實答稱「我不想再回去了」等語，對

於王依薰邀約在外簽署交接單亦表示同意，此有兩人間LINE對話紀錄截圖附卷可參(見勞專調卷第109-111頁)，然而對話日期即被告告知原告終止僱傭關係之當日下午(即110年5月14日)，原告當下表示不願意再回去，究係因兩造間合意終止僱傭關係故不願繼續向被告服勞務，或是因突遭解僱而心生不滿且知悉已遭資遣、縱使返回被告處亦無法恢復原職，故不願單純為了簽署交接單而返回被告處，並非無疑；況倘被告所辯原告於簽署資遣通知書時尚表示很感激被告仍給予資遣費用(見勞專調卷第94頁)，且兩造間為合意終止僱傭關係，而非被告片面資遣原告乙情為真，則原告對於被告要求其簽署交接單乙事，自應會心懷感激而盡力配合，何以會表示不願意再返回被告處所簽署交接單，益徵被告此部分之抗辯，尚難採信為真。

2. 被告雖抗辯兩造為合意終止僱傭關係，惟查其製作之110年5月14日資遣通知書，載明「因您個人工作表現無法達成工作目標，公司決定與您解除僱用關係」、「依據勞基法第十一條及就業服務法第三十條規定，本公司將終止與台端之僱用關係」、「台端之資遣費及預告期工資於離職手續完成後30日內給付，僅此通知並預告」，有原告提出之110年5月14日資遣通知書附卷可憑(見勞專調卷第29頁)，核與被告抗辯有所扞格。再查，被告雖辯稱於110年5月14日董事會後告知原告調任訊息時，原告表示不同意調任、若要調任就直接離職，故兩造間為合意終止僱傭關係乙節，然而被告迄今均未舉證以實其說；而被告雖提出110年5月24日員工服務證明書為證，並說明該員工服務證明書是依循原告要求，為避免原告日後不易找到新工作，故未載明離職原因是原告不能勝任工作等不利原告之事項，有110年5月24日員工服務證明書可佐(見勞專調卷第107頁)，惟此究竟是確如被告所辯，或係被告明知資遣不合法故未敘明資遣事由，又或者是被告為免原告資遣後有所不滿，故與原告協商後藉由不記載資遣事由之方式安撫原告，均難謂無疑，實難以此逕認原告確有與被

告合意終止僱傭關係。又被告其餘所舉證據，均未能佐證兩造間有合意終止僱傭關係之事實，其辯稱兩造已於110年5月14日合意終止僱傭關係，應非可採。

3. 就被告是否合法資遣原告部分，被告雖抗辯原告非從事股務專門人員，亦無任何相關財務會計經驗背景，實際從事股務工作之經驗，無法勝任股務工作，且工時過短云云，然而原告先前已於被告公司任職1年8月餘，被告迄今均未具體說明原告有何無法勝任股務工作之情事，亦未舉證證明被告曾因原告有不能勝任股務工作之情形而懲處之相關紀錄。至於原告工時過短部分，雇主本有指派、指揮並監督勞工如何服勞務之權利，倘被告認為原告工時過短，自可調派、更易原告之工作內容，以增加原告工作內容及工作時間，且工時過短應是被告自身安排勞務履行有欠妥適，以至於未能充分、有效運用勞力，如何能以此逕予認定勞工有不能勝任其所擔任之工作之情形，否則豈非容任雇主在欲解僱特定勞工時，得以減少其工時之方式，以便雇主嗣後以工時不足為由解僱勞工，此顯非勞動基準法上述規定之立意，亦與勞動法規之精神明顯相違，應認被告資遣原告之行為不合法，被告上述辯詞亦非可採。

4. 據此，被告抗辯兩造僱傭關係已合法終止乙節，尚難採信為真，應認兩造間之僱傭關係尚未終止，迄今仍存在，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據，應予准許。

(二)原告主張兩造間僱傭關係存在，被告應按月給付原告薪資33,600元、提繳勞退金1,998元，應屬有據：

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。次按僱主不法解僱勞工，應認其拒絕受

01 領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，
02 並得依原定勞動契約請求期間之報酬(最高法院101年度台上
03 字第1651號判決意旨參照)。又按債務人之給付兼須債權人
04 之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。又債權人遲
05 延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，
06 催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了。
07 又勞動契約，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之
08 義務，仍得請求報酬(最高法院108年度台上字第551號判決
09 意旨參照)。

10 2. 另按報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約
11 定亦無習慣者，如報酬係分期計算，應於每期屆滿時給付
12 之，此觀民法第486條第1款規定即明。又給付有確定期限
13 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以
14 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
15 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
16 週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前
17 段、第203條亦分別定有明文。

18 3. 經查，原告於110年5月14日終止系爭勞動契約，雖不合法而
19 不生終止勞動契約之效力，已如前述，足徵被告有為預示拒
20 絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，並
21 無證據足認原告主觀上有任意離職之意；又原告於被告違法
22 終止僱傭關係之110年5月14日後不久，即於110年5月27日委
23 由律師代為向被告送達存證信函，內容略以：被告於110年5
24 月14日以勞動基準法第11條第5款終止兩造間僱傭關係，係
25 屬違法，應立即讓原告回復原職等語，有110年5月27日存證
26 信函及送達證書可參(見勞專調卷第41-45頁)，被告迄今仍
27 抗辯兩造僱傭關係已終止，足見被告已為拒絕原告繼續提供
28 勞務之意，揆諸上述規定及說明，自應由被告負受領遲延之
29 責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付此受領
30 遲延期間之報酬。

31 4. 查原告於109年11月至110年5月14日止，月薪均為33,600

元，為兩造所不爭執，則原告請求被告應自110年5月15日起至原告復職前一日止，按月給付原告33,600元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，核屬有據。

5. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。次按依勞工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該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101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

6. 查原告任職期間，除試用期外，由被告每月提繳1,998元至勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為兩造所不爭執，則原告請求被告應自110年5月15日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

(三)被告得就其已給付原告之資遣費及預告工資請求返還，而與原告上述工資請求權，互為抵銷：

1. 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限；抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條、第335條第1

01 項定有明文。

02 2. 查被告前已給付原告資遣費及預告工資40,274元，為兩造所
03 不爭執(見勞訴卷第28頁)，原告所受領之資遣費及預告工資
04 之給付，因被告終止兩造間僱傭關係不生效，而無法律上原
05 因，被告自得依民法第179條規定，請求原告返還，被告就
06 此主張與原告之工資請求權互為抵銷，核屬有據。

07 3. 原告於110年5月15日起至110年6月30日止之工資，於本案言
08 詞辯論終結日(即110年12月17日)均已到期，原告原得請求
09 被告給付此期間之工資共52,026元【計算式：110年5月15日
10 至5月31日工資為33,600元 $\times$ 17/31 $\div$ 18,426元(元以下四捨
11 五入)；110年6月工資為33,600元，18,426元+33,600元=52,
12 026元】，經與上述40,274元相互抵銷後，工資部分，原告
13 僅得請求被告給付抵銷後之110年6月剩餘工資11,752元(應
14 於110年7月5日給付，參勞專調卷第27頁員工薪資明細之
15 「給付日期」欄)，及110年7月6日起至清償日止，按週年利
16 率百分之5計算之利息，以及自110年7月1日起至原告復職之
17 前一日止按月給付原告33,600元，暨自各該月給薪日之翌日
18 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，原告逾此
19 範圍之請求，應予駁回。

20 六、綜上所述，被告依據勞動基準法第11條第5款之規定，終止
21 兩造間之勞動契約，並非有據，原告依據僱傭關係、勞工退
22 休金條例第14條第1項、第31條第1項，先位訴請(一)確認原告
23 與被告間僱傭關係存在；(二)被告應給付110年6月之工資餘額
24 11,752元，及自110年7月6日起至清償日止，按週年利率百
25 分之5計算之利息；(三)被告應自110年7月1日起至原告復職之
26 前一日止，按月給付原告33,600元，及自各該月給薪日之翌
27 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(四)被告
28 應自110年5月15日起至原告復職之日止，按月提繳1,998元
29 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休專戶，為有理由，均
30 應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院

01 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
02 附此敘明。

03 八、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
04 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
05 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。審酌本
06 件僅有部分金額係因被告主張抵銷，而為原告一部敗訴之判
07 決，爰酌定訴訟費用均由被告負擔。

08 九、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
09 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
10 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
11 第2項定有明文。本判決第2、3、4項為被告即雇主敗訴之判
12 決，依據上述規定，應依職權宣告假執行，並為命被告供擔
13 保免為假執行之宣告。至主文第1項部分為確認之訴，無宣
14 告假執行可言。又原告敗訴部分，假執行之聲請亦失所依
15 據，應併予駁回，附此說明。

16 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 111 年 1 月 27 日
18 勞動法庭 法 官 陳郁婷

19 以上正本證明與原本無異。

20 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
21 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
22 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 111 年 1 月 28 日
25 書記官 謝靜茹