

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第145號

原告 李心如

訴訟代理人 賴淑玲律師（法扶律師）

被告 驊豐股份有限公司

法定代理人 張家驊

訴訟代理人 謝天仁律師

複代理人 陳建至律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參仟捌佰元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參仟捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂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（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在等情，然被告予以否認，辯稱被告業已依勞

動基準法（下稱勞基法）第11條第5款合法終止兩造間勞動契約等情，故兩造間勞動契約法律存在與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告主張：

（一）原告於民國111年8月1日和被告定有僱傭契約，擔任業務助理，工作內容為協助業務與客戶聯繫，回覆工廠端與客戶端之商業書信往來到出貨完成，月薪約定為新臺幣（下同）38,000元。

（二）原告於000年0月0日下班途中，遭遇自小客車撞倒，且送往臺北市松山區三軍總醫院急診室治療，當天即用被告公司共用軟體SKYPE告知同組業務並在隔天致電到公司知會人資受傷狀況，且獲得允許在家休養，之後能下床行走時至新光醫院確認傷勢即返回工作。除依照公司請假流程繳交醫生證明完成請假手續外，之後也在負有傷勢之情況下工作。

（三）原告於111年9月2日遭主管告知因原告車禍請假1週時間過長，且在傷後工作表現不如公司預期，故被告依勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作不能勝任為由，終止勞動契約。然原告自任職以來，皆很配合主管及同事之工作指導及指示，且有依照指示完成工作，並沒有無法理解交辦事項或是工作無法勝任之情。再者，依照勞工職業災害保險及保護法第84條第1項規定，非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。被告至遲於111年9月2日，甚或早至111年8月9日、10日即已知悉原告之車禍係通勤所生之職業災害，且傷勢

嚴重尚在治療中，卻無故資遣原告，違反上開強制規定，其資遣並非合法，兩造間之僱傭契約應繼續存在。

(四) 原告被要求離職後，公司有郵寄非自願離職書、職災保險書至原告戶籍地並匯入薪資、資遣費至原告銀行戶頭。爰依勞基法第59條第1款、第2款、民法第486條規定，請求職業災害之必要醫療費用、醫療期間不能工作之工資補償、被告受領勞務遲延而原告可得之報酬。並聲明：1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應給付原告423,953元，並自112年7月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日以前給付原告38,000元。3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 原告於111年8月1日到被告公司擔任業務助理，原告於應徵時表示曾在紡織業有4年工作經驗，對於專業生產高科技成衣布料的出口貿易商，被告認有符合職缺需求而錄取原告。且於應徵時，即告知原告，依被告公司之公司人事管理辦法（下稱人事管理辦法）第4條約定：「凡初任本公司員工，除曾在相關行業任職有顯著成績或特殊學能者，專案簽准免予試用外，均先試用一個月，合格者予以正式任用」。原告有1個月之試用期，如試用期間期滿考核通過，方轉為正式職員，原告於應徵時已知悉上開規定，並成為兩造間僱傭契約之一部。

(二) 原告對於被告所交辦事務，經常無法理解，需要同事幫忙協助，原告不僅無法完成工作內容，反而造成其他同事之困擾與負擔，在職期間與客戶往來之電子郵件不多，連與客戶如何溝通聯繫都無法獨立完成，能力顯然無法勝任其職務內容。

(三) 於111年8月9日原告發生車禍，並未告知係於下班途中，亦未主張係在通勤時間之職災，僅單純表示需要請病假，被告亦基於原告之申請准許病假6天，然在原告上班後，仍無法跟上工作進度。原告主管在綜合評估下，於111年9

01 月2日，和原告進行懇談，表示其無法進入工作狀況且公
02 司事務繁忙，原告亦表示不想再造成公司困擾，表示願意
03 離職，且簽署離職申請書。被告亦願意以勞基法第11條第
04 5款規定之方式資遣原告，詎料，原告竟反覆其詞，指稱
05 被告違法資遣，實與事實不符。

06 (四) 另原告於111年9月2日方告知被告，同年8月9日發生之車
07 禍係於通勤時間，而欲主張職業災害，原告於離職後有申
08 報職業災害傷害給付，然和被告資遣原告之事由全然無
09 關。

10 (五) 被告以前詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

11 三、不爭執事項：

12 (一) 原告於111年8月1日起受雇於被告，擔任業務助理，約定
13 每月工資為38,000元。被告於111年9月2日依勞基法第11
14 條第5款之事由終止與原告間之勞動契約，原告於同年月
15 離職簽署離職申請書，最後工作日為111年9月2日。

16 (二) 原告於000年0月0日下班後騎機車時發生車禍。原告嗣於1
17 11年8月10日至16日及同年月19日因車禍請病假共6日（扣
18 除111年8月13、14日為例假日及休息日），原告另於111
19 年8月25日因腸胃炎請病假1日，111年9月2日遲到0.5小
20 時。

21 (三) 原告於111年8月1日到職時，有簽收如被證6所示之文具領
22 用單，其中1項包括「人事管理辦法」，並有原告簽名領
23 用；原告於111年9月2日離職時，並未交回「人事管理辦
24 法」。

25 (四) 原告對於被證4之形式真正不爭執，亦不爭執被證4被告人
26 事管理辦法第4條規定：「凡初任本公司員工，除曾在相
27 關行業任職有顯著成績或特殊學能者，專案簽准免予試用
28 外，均先試用一個月，合格者予以正式任用。」

29 四、得心證之理由：

30 本件兩造爭執之點在於：（一）兩造間是否有約定1個月試
31 用期？（二）被告於何時知悉原告於111年8月9日發生之車

01 禍屬於通勤職災？（三）本件兩造是否有合意終止勞動契約
02 之情事？（四）如本件兩造並無合意終止勞動契約，被告抗
03 辯稱其於原告之試用期期間，評價原告不適任工作，而依勞
04 基法第11條第5款規定資遣原告，是否合法？（五）原告請求確
05 認兩造間僱傭關係存在，併請求被告給付職業災害之必需醫
06 療費用40,153元、工資補償3,800元、工資380,000元及至復
07 職日止按月給付38,000元工資，是否有理由？茲分述如下：

08 （一）兩造間是否有約定1個月試用期？

09 1、按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內
10 觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應
11 對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主
12 即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情
13 形下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院109年度台
14 上字第2205號判決意旨參照）。是於正式締結勞動契約前
15 先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能
16 力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，基於
17 契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且
18 依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承
19 認試用期間之約定為合法有效，此亦符合一般社會通念或
20 業界之僱傭習慣，尚不因勞基法就此有無明文規定而有不
21 同。

22 2、本件被告抗辯稱兩造間勞動契約具有試用期約定等情，固
23 為原告否認。然查，本件原告於111年8月1日到職時，有
24 簽收如被證6所示之文具領用單，其中1項包括「人事管理
25 辦法」，並有原告簽名領用等事實，乃為兩造所不爭執如
26 前述不爭執事項（三）所示，是原告已有收受載有前揭試
27 用期約定之「人事管理辦法」書面資料乙情，應堪認定。
28 另證人即原告之主管蕭如涵於本院言詞辯論期日到庭具結
29 證稱：「（問：9月2日經你告知原告試用不合格，原告有
30 無反應公司沒有告知試用期的情形？）我印象中沒
31 有。」、「（問：原告有無表示希望可以延長試用期？）

原告有提到希望可以多試用1、2星期再來評估」等語（見本院卷第480頁），故被告告知原告試用不合格時，並未反應被告公司未告知試用期等情，亦堪認定。又原告經告知試用期不合格後，方填寫離職申請書乙情，亦經證人蕭如涵證述在卷（見本院卷三第481頁），參以原告之離職申請書經原告自行以手寫加註記載：「因車禍請假休養1週，公司認為過久，再加回公司上班表現不如公司理想，故被要求離職……」等語（見本院卷第117頁），原告為此記載之理由，其自承為證人蕭如涵堅稱解雇原告已沒有轉圜餘地，當下憤慨，想到應該為此爭取證據以便於打勞資訴訟時可提出來證明被告違反勞基法規定解僱職災員工之違法事證等語（見本院卷第426頁）。是觀諸上開客觀證據之記載，原告於受被告告知試用期不及格故遭解僱後，若認為被告前從未告知有試用期之約定，且原告試用不合格，而非屬正式聘用，應會感到驚訝、不解，衡情應會將其心中認為被告對其所為不合理之處（如上述資遣事由是因車禍負傷請假太久乙節）均一一填載於離職申請書，何以原告會單獨排除不記載對「試用期」之質疑？顯見原告當時主觀上亦僅認為不該以其片面理解之「車禍負傷而請假太久」事由受資遣，並未認為兩造原先訂立勞動契約時無試用期之約定。是由上述客觀證據及證人證述內容，足徵兩造間在約定勞動契約時，已有試用期1個月之合意，依原告所欲擔任業務助理之性質，確有試用其聯絡客戶、協助處理事務能力之必要，應認試用期約定亦屬於勞動契約之一部，原告自應受其拘束。

（二）被告於何時知悉原告於111年8月9日發生之車禍屬於通勤職災？

1、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條本文定有明文。本件原告主張被告應至遲於111年9月2日甚或早於同年8月9日、8月10日知悉車禍為職業災害，此為有利於原告之事實，應由其負舉

證責任。

2、本件原告係於000年0月0日下班後騎機車時發生車禍乙事，為兩造所不爭執，且被告亦不爭執需補償醫療期間不能工作之工資（見本院卷第532頁），是原告於前揭日期發生之車禍應屬職業災害乙節，應堪認定。

3、惟就被告係何時明白知悉上開車禍屬職業災害乙節，首觀諸原告於上開車禍當天晚間7時許，以Skype通訊軟體訊息提及「我出車禍了」、「明天晚點會和人資姐姐說」等語，有Skype通訊軟體對話紀錄擷圖在卷可考（見本院卷第415頁）核與原告111年8月10日手機通聯記錄相符（見本院卷三第191頁），及原告和證人蕭如涵之Line對話紀錄中，證人蕭如涵於111年8月10日提及「你今天狀況還好嗎？傷口有沒有好一些了」、「我之前摔車也是右小腿前側整片擦傷，也是花了一段時間」等語（見本院卷第288頁），固堪認定被告於111年8月10日知悉原告於111年8月9日晚間有發生車禍之情事。惟觀諸前揭通訊軟體之對話紀錄內容，未見原告主動提及上開車禍為職業災害之情事，而縱被告知悉原告有發生上開車禍，雖上開車禍發生時間接近下班時間，然因通勤職災之界定亦需依其發生時、地認定是否符合勞工之上、下班路線，無從片面以通勤時間前後發生之車禍均屬職業災害，則被告此時是否即知悉原告所受傷害屬職業災害，尚非無疑。且原告未舉其他客觀證據證明被告知悉上開車禍發生於下班時間，屬於職業災害，自難為有利原告之認定。是本件應認被告係於111年9月2日原告填寫離職申請書時方知悉原告之車禍係為職業災害。

（三）本件兩造是否有合意終止勞動契約之情事？

1、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條第1項定有明文。又按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形

時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。再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條本文定有明文。

2、就原告本件主張，被告抗辯稱因原告業已填載離職申請書，兩造前已合意終止勞動契約云云，揆諸前揭規定，自應由被告就兩造已合意終止勞動契約之事實負舉證責任。惟參以被告於111年9月2日提出離職申請書記載略以：「離職原因為非自願離職」，且在說明欄中亦表示：「因車禍請假休養1週，公司認為過久，再加回公司上班表現不如公司理想，故被要求離職。經溝通後同意公司離職要求……」等語，有原告離職證明書在卷可考（見本院卷第117頁）。顯見原告於離職時主觀上並非自願為之，應係出於被告片面之決定。又被告亦無提出其他客觀證據以實其說，應認兩造間勞動契約並非合意終止。

（四）如本件兩造並無合意終止勞動契約，被告抗辯稱其於原告之試用期期間，評價原告不適任工作，而依勞基法第11條第5款規定資遣原告，是否合法？

1、按約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，並在勞僱雙方同意下，使雇主能於一定期間內經由所交付之職務與工作，觀察新進員工是否具備其於應徵時所表明之能力、是否敬業樂群、能否勝任工作等，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約（終止權保留說），並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦無資遣費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，容

01 屬有間。

02 2、本件兩造間勞動契約存在試用期之約定乙節，業經本院認
03 定如前。而就原告於試用期間之工作表現，亦經證人蕭如
04 涵到庭具結證稱略以：「（問：經你考核，原告在工作上
05 表現如何？是否轉知被告？被告如何處理？）原告在工作
06 期間會不停看手機，對於交辦事項無法很及時處理好，會
07 耽誤到整個Team作業，變成是我跟另一個同事都還要花時
08 間處理，我一個禮拜都會整理資料跟老闆匯報，老闆同意
09 我的作法，說如果原告不行的話，就不會正式聘用」、「
10 「（問：你有無任何向原告提醒哪裡做不好的證明？）我
11 都是用口頭方式提醒我這組作業都是非常繁忙，如果原告
12 不能盡快就手，對我們會造成很大的困擾。對於原告問題
13 我都是手把手教導如何做。例如我們有寄色卡給客戶，我
14 有把資料放原告桌上告訴原告如何處理，原告也說知道如
15 何作業，後來我發現原告做都是錯誤的，我也有口頭提醒
16 原告如何修正，希望原告下次可以改進，原告並沒有改
17 進，我也不需要留下錯誤的資料等語」（見本院卷三第48
18 0頁至第483頁），核與被告公司內部員工試用期滿考核表
19 （見本院卷第147頁）所載之評分情形大致相符，且依證
20 人蕭如涵證述其皆以口頭方式提醒，亦和現今公司作業講
21 求效率，會傾向先以口頭婉以告誡，提醒不足之處之常情
22 相符，並無明顯違背事理，又證人蕭如涵亦和原告素無讎
23 怨，堪認證人蕭如涵前揭證述應屬可採。是堪認原告於試
24 用期間確有無法獨立順利完成工作、需要同事從旁協助之
25 情事。

26 3、原告雖主張證人蕭如涵曾於111年9月1日通訊軟體中稱：
27 「和成衣廠出貨有關的我現在開始不會主動回信，會給你
28 處理」等語，並舉對話紀錄擷圖為證（見本院卷第269
29 頁）。然自前述證人蕭如涵之通訊軟體對話紀錄內容，尚
30 難逕認係評價原告有獨立完成作業之能力，是否僅係指需
31 原告先和成衣廠方面接洽之意，尚非無疑。且縱有此情，

01 亦無礙證人蕭如涵就原告1個月的整體表現，仍評定為不
02 適任，而認為應為不予正式聘用之結論。

03 4、原告又主張被告係因車禍請假請太久，而要求原告離職云
04 云，固以離職申請書為證（見本院卷第147頁），惟上開
05 離職證明書所載有關車禍之語句，均為原告片面記載，自
06 不得以此原告主觀意見復作為原告前揭主張之佐證。原告
07 復無另舉其他證據以實其說，其此部分主張自難採信。

08 5、又按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害
09 勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核
10 定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主
11 管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。
12 三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續
13 經營，報經主管機關核定，勞工職業災害保險及保護法第
14 84條第1項定有明文。原告固主張被告本件係在原告受職
15 業災害解僱原告，違反前揭規定，應屬無效云云。惟觀諸
16 原告所提三軍總醫院松山分院附設民眾診療服務處診斷證
17 明書所載（見本院卷第379頁），原告所受傷勢之治療經
18 過及處置意見略為：「111年8月9日至急診室接受檢查及
19 傷口換藥處理。宜休養三日，按時冰敷，門診複查」等
20 語，是依醫囑原告所受傷勢僅需休養3日，縱被告准予原
21 告請病假6日至111年8月19日休養，至被告終止勞動契約
22 之日即111年9月2日時，原告應已傷癒，核非因職業災害
23 仍接受治療期間。是被告終止勞動契約，與勞工職業災害
24 保險及保護法第84條第1項之規定並無相悖。

25 6、綜上，原告於試用期間有需要他人從旁協助、無法獨立完
26 成作業及與廠商順利溝通等情，經證人蕭如涵多次協調、
27 提醒仍未具備在相關行業擔任4年從業經驗之能力。被告
28 公司依據上開情形，認原告之能力、品行及適格性不符合
29 業務助理職務之需求，而有勞基法第11條第5款規定之無
30 法勝任工作之情，並無權利濫用之情形，被告據此終止與
31 原告間之勞動契約，依法有據。

01 (五) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，併請求被告給付職業
02 災害之必需醫療費用40,153元、工資補償3,800元、工資3
03 80,000元及至復職日止按月給付38,000元工資，是否有理
04 由？

05 1、原告請求被告給付職業災害之必需醫療費用40,153元，應
06 屬無理由。

07 (1) 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
08 時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞
09 工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償
10 者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病
11 時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其
12 醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定，勞基法第59條
13 第1款定有明文。又所謂「必需之醫療費用」，固不包
14 括民法第193條規定之增加生活上需要之費用，惟因醫
15 療需要而經醫囑認為必要者，應認係前開條文所稱之必
16 要醫療費用。再按當事人主張有利於己之事實者，就其
17 事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明
18 文。原告主張醫療費用40,153元屬前揭規定所指必需之
19 醫療費用，自應由原告負舉證責任。

20 (2) 經查，原告於000年0月0日下班通勤時間發生之車禍傷
21 勢為右髖部擦挫傷、右膝擦挫傷、右肩擦傷、右足擦
22 傷，有111年8月9日三軍總醫院松山分院附設民眾診療
23 服務處之診斷證明書為證（見本院卷第75頁），且被告
24 亦不爭執為職業災害，此部分之事實堪予認定。

25 (3) 原告主張因上開職業災害，接受相關必要醫療行為而生
26 之費用，係以沅昇健科診所診斷證明書，及新光醫療財
27 團法人新光吳火獅紀念醫院乙種診斷證明書為其論據
28 （見本院卷第381頁至第385頁）。觀諸前揭醫療費用收
29 據記載之就醫時間，多在上開車禍發生後1至4個月，然
30 對照原告於車禍發生後急診之醫囑僅為：「宜休養3
31 日、按時冰敷、門診複查」（見本院卷第379頁），則

01 原告主張復健費用、整形外科費用是否屬於醫療需要而
02 經醫囑認為必要之費用，尚屬有疑，則其性質應屬民法
03 第193條第1項增加生活上需要之費用較為相近，與勞基
04 法第59條第1款所定「必需之醫療費用」有間，應剔除
05 之。是原告不得向被告主張需給付職業災害之必需醫療
06 費用40,153元。

07 2、原告請求工資補償3,800元為有理由。

08 (1) 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病
09 時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞
10 工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償
11 者，雇主得予以抵充之：二、勞工在醫療中不能工作
12 時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆
13 滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原
14 有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得
15 一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責
16 任，勞基法第59條第2款定有明文。

17 (2) 本件原告受雇於被告，且在通勤期間發生車禍，兩造均
18 不爭執為職業災害，則應認被告應依勞基法第59條第2
19 款就被告在醫療期間不能工作之工資為補償，且亦已經
20 被告所不爭執（見本院卷三第532頁），是以原告此部
21 分請求，應有理由。

22 3、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，併請求工資380,000
23 元及至復職日止按月給付38,000元工資，應屬無理由。

24 (1) 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
25 約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法
26 第11條第5款定有明文。次按報酬應依約定之期限給付
27 之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之
28 規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。
29 二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之。僱用
30 人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
31 求報酬，民法第486條、第487條亦有明文。

01 (2) 經查，本件被告依勞基法第11條第5款規定，於111年9
02 月2日終止和原告之勞動契約應屬合法，業經本院認定
03 如前。則應認原告與被告間之勞動關係自111年9月2日
04 已不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
05 被告給付工資380,000元，並自112年7月1日起至原告復
06 職之前一日止，按月於次月5日以前給付原告工資38,00
07 0元，自屬無據。

08 五、綜上所述，原告依勞基法第59條第2款之規定，據以請求被
09 告給付原告3,800元，核無不合，應予准許。逾此範圍之請
10 求，為無理由，應予駁回。

11 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
12 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
13 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告
14 敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

15 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
16 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
19 勞動法庭 法 官 陳裕涵

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
24 書記官 李易融