

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度重勞訴字第6號

原告 浦韋青

訴訟代理人 陳德弘律師

被告 台灣樂天棒球隊股份有限公司

法定代理人 森井誠之

訴訟代理人 范振中律師

黃俊華律師

李宗暘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年2月6日起至原告復職之前一日止，按月給付原告新臺幣183,000元，及自各該月次月末日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決主文第二項所命給付已到期部分得假執行。但被告如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國93年3月1日起受僱於被告，至101年間係擔任被告公司活動公關部人員，另自101年起接任被告公司棒球隊副領隊，復自111年起又接任被告公司副總經理，嗣於112年10月卸任副領隊一職後，於同年11月轉任被告公司營運處商品部部長，至113年2月5日止，最終約定每月薪資為新臺幣（下同）183,000元，並於次月5日給付。原告工作內容為宣傳推廣被告公司所屬球隊、啦啦隊之經紀、行銷公關等相關工作，原告於113年2月5日收受被告之解僱

01 通知書，內容略以原告因訴外人即前部屬陳元凱涉犯背信等
02 罪嫌，經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官調
03 查後，認原告犯嫌重大而命交保，並經該署檢察官以113年
04 度偵字第13212、15331號提起公訴（下稱系爭刑案），遂以
05 此作為解僱原告理由。惟原告並未與陳元凱勾結私接案件，
06 更無欺瞞被告之違法行為，系爭刑案起訴書亦未提及原告對
07 被告涉有背信罪嫌，原告並無違反勞動契約或工作規則之重
08 大情節。再兩造實際應為僱傭關係，被告以違法內部處分將
09 原告解僱，該解僱行為無效且違法，兩造間僱傭關係仍屬存
10 在。原告於同年9月9日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調
11 解，主張被告解僱違法請求回復僱傭關係而表達繼續提供勞
12 務之意思，同年3月20日調解時為被告所拒而不成立，即拒
13 絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責。縱使被告終止勞
14 動契約有理由，仍應付原告資遣費3,660,000元、預告期間
15 工資183,000元、舊制退休金6,405,000元。為此，爰先位依
16 勞動契約、民法第487條本文等規定，求為命：(一)確認兩造
17 間僱傭關係存在。(二)被告應自113年2月6日起至原告復職之
18 前1日止，按月給付原告183,000元，及自各該月次月最後1
19 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。備位依勞工
20 退休金條例第6條第1項、第14條第1、2項、第31條第1項等
21 規定，求為命：(一)被告應付原告10,248,000元，暨自起訴狀
22 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

23 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告則以：兩造間簽訂「委任」經理人契約書（下稱系爭契
25 約書），法律關係係屬委任，原告職務內容可決策球隊同仁
26 所規劃之主題日活動、青埔棒球場美食街型態策略、對外宣
27 傳及發言、決定球團經營方針、主導球員管理、決定樂天女
28 孩方向與策略、督導及准否樂天女孩演藝與應援，可知其有
29 相當對外代表公司之權限，再依被告公司考勤系統，原告職
30 務欄為「B05，經理」且出勤方式為「免打卡制」，係原告
31 受委任為經理人之故，與被告工作規則第21條工作時間之規

01 定無關。再兩造間委任關係經被告於113年2月5日終止，即
02 不生原告對被告有何薪資、預告期間工資、資遣費或退休金
03 請求權之問題。縱認兩造為僱傭關係，惟原告因與陳元凱有
04 未經被告同意私下安排多名樂天女孩接演活動，涉犯刑法背
05 信罪，且更因媒體大肆報導而重大斲傷被告公司品牌形象與
06 價值，再依系爭刑案起訴書記載原告為追求111年6月25、26
07 日棒球隊門票達一定銷售量，明知訴外人即智林運動行銷股
08 份有限公司（下稱智林公司）業務部門副理郭志偉當年度無
09 法自智林公司挪用任何款項購買門票，仍指示訴外人即被告
10 公司前票務部售票人員且為原告配偶之趙筱芸，在相關門票
11 收支明細表登記「球團票」、「金額」、「備註」等欄位不
12 實內容，再持向被告公司會計部門行使，原告係為其個人業
13 績之利益而為此犯行，已違反被告工作規則第11條第6-1項
14 第13至16、19、25款等規定，且情節重大，況原告出生於00
15 年0月00日，現未滿55歲，工作亦未滿25年，不符合自請或
16 強制退休條件，亦無退休金請求權。是被告依勞動基準法
17 （下稱勞基法）第12條第1項第4款所定事由終止勞動契約為
18 合法，故被告亦不需給付原告薪資、預告期間工資或資遣費
19 等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告先備位之訴及假執行之聲
20 請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執
21 行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

23 (一)原告係00年0月00日生。

24 (二)原告自93年3月1日起服務於被告，擔任活動公關部人員，並
25 曾簽有被證1之系爭契約書，自101年起接任被告公司棒球隊
26 副領隊，108年起又接任被告公司副總經理，嗣於112年10月
27 卸任領隊一職後，於同年12月4日轉任被告公司營運處活動
28 部部長，至113年2月5日止，最終約定每月報酬183,000元，
29 並於次月5日給付。

30 (三)原告任職期間工作內容涉及球隊同仁所規劃之主題日活動、
31 對外宣傳、規劃青埔棒球場美食街型態策略、球團經營方

01 針、樂天女孩的方向、策略、督導及演藝與應援等宣傳推廣
02 被告公司所屬球隊、啦啦隊之經紀、行銷公關等相關工作。
03 (四)原告不爭執被證3之被告工作規則、附件1之112年8月至113
04 年2月報酬明細之形式真正。
05 (五)被告於113年2月5日，以原證1之通知書告知原告終止兩造間
06 之契約（本院卷一29頁）。
07 (六)原告因涉犯系爭刑案，經桃園地檢署檢察官提起公訴，現由
08 本院刑事庭以113年度訴字第293號違反稅捐稽徵法等案件審
09 理中。
10 (七)原告於113年2月9日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調
11 解，主張被告解僱違法請求回復僱傭關係而表達繼續提供勞
12 務之意思，經桃園市勞資關係發展協進會於同年3月20日召
13 開會議調解時，結論為調解不成立。
14 (八)兩造對下列資料形式真正不爭執：
15 1.系爭通知書（本院卷一29頁）。
16 2.被告公司112年12月4日組織圖（本院卷一93頁）。
17 3.安聯人壽保險股份有限公司保險單變更批註通知（本院卷○
18 000-000頁）。
19 4.被告於113年5月1日之iMessage簡訊（本院卷○000-000
20 頁）。
21 5.明永大揚聯合法律事務所113年5月1日明永大揚113年他字第
22 1130025號函（本院卷○000-000頁）。
23 6.交接確認單（本院卷○000-000頁）。
24 7.原告薪資帳戶存款交易明細（本院卷○000-000頁）。
25 8.原告曾簽署之系爭契約書（本院卷○000-000頁）。
26 9.原告考勤檔案（本院卷一263頁）。
27 10.被告工作規則（本院卷○000-000頁）。
28 11.原告112年8、9、11月、113年1、2月薪資條（本院卷○000-
29 000頁）。
30 12.信義房屋及體育大學訂單明細表（本院卷二57頁）。
31 13.被告分別於111、112年度，與訴外人瑞氏生技股份有限公

01 司、希望種子國際企管顧問股份有限公司簽訂之廣告專案合
02 約書（本院卷二59-68頁）。

03 14.大桃猿育樂股份有限公司與相信音樂國際股份有限公司簽訂
04 之場地租用合約書（本院卷二73-76頁）。

05 15.進用申請單、同仁離職申請單、正航資訊請假、出差、加班
06 簽核翻拍畫面（被證9，本院卷○000-000頁）。

07 16.Performance目標設定表（被證10，本院卷○000-000頁）。

08 17.Rakuten Monkeys組織圖「2021/4/01～」、「2021/5/1」
09 （附件3、4，本院卷二191、193頁）。

10 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

11 (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
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
13 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
14 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
15 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
16 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
17 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
18 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
19 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
20 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
21 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
22 此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起
23 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

24 (二)兩造間之法律關係，應定性為僱傭（勞動）契約：

25 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
26 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
27 契約，與委任契約之受僱人，以處理一定目的之事務，具有
28 獨立之裁量權者有別（參照最高法院83年度台上字第72號裁
29 判意旨）。則勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主
30 要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上
31 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

01 性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為
02 判斷（參照最高法院110年度台上字第572號判決意旨參
03 照）。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，
04 均從寬認定，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱兼有承
05 攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字
06 第347號、89年度台上字第1301號判決意旨參照）。又公司
07 之經理與公司間關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關
08 係，應依契約之內容為斷，不得以職務之名稱為經理逕予推
09 認，亦不應僅以契約形式上記載「委任契約」為唯一標準。
10 是以，勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區
11 別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、經濟
12 上及組織上之從屬性而提供勞務等情有無加以判斷；如仍具
13 從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規
14 範之勞雇關係。

15 2.經查，有關原告任職被告期間之工作內容及型態：

16 (1)證人即被告所屬國際事務組員工礮江厚綺證稱：從我在大高
17 熊育樂股份有限公司（下稱大高熊公司）一直到原告當副總
18 經理，原告都是我的主管，他可以審核他的下屬請假，原告
19 請假的話，他的代理人是他的上司，我認知原告離職前最後
20 是擔任活動部部長，工作內容是規劃球隊主題活動及週邊活
21 動，另原告負責管理活動組3名人員，原告沒有權力逕行決
22 定任用何人到公司任職、晉升、調薪或解僱員工，人員的進
23 用需要經過副董事長兼執行長審核，進用申請單、同仁離職
24 申請單要經過人資部，理論上還要經過總經理審核，原告考
25 核獎懲在活動部時代的話是營運處負責。我不清楚球隊門票
26 銷售好壞會對原告職位、工作內容有何影響（本院卷○000-
27 000、245-246頁）。

28 (2)證人即被告所屬活動組員工邱信誠證稱：原告請假是給總經
29 理或是執行長審核，他離職前是位於活動部，離職前的工作
30 內容只有球隊同仁規劃之主題日活動，因為原告是部門主
31 管，進用申請單、同仁離職申請單簽完之後要再往總經理那

01 邊送。原告應該不能逕行決定部屬考績結果而不必再向上層
02 審核，我們公司現在人資制度還是要讓更上級主管做審核。
03 我不清楚門票銷售好壞情形，會對原告職位、工作內容有何
04 影響。被告所屬樂天女孩係由演藝部管理，活動部沒有管
05 過。原告亦有受公司目標設定表之考核，原告考核長官應該
06 是總經理跟執行長，或是更上層的人，原告也會接受公司人
07 資例如解僱、加薪等約談，因為會發公告等語（本院卷○00
08 0-000頁）。

09 (3)互核前揭證人證述內容可知，原告於113年2月5日終止契約
10 前，最後職位係被告所屬活動部主管，原告如未到班須請
11 假，請假時之代理人為較原告更高層級之主管，且假單須經
12 總經理或執行長審核，且受有人事考績評核〔兩造不爭執事
13 項(八)、16.〕，離職前工作內容僅有球隊同仁規劃之主題日及
14 週邊活動，並無球團經營方針、樂天女孩經營方向等決策
15 權，對於人事無獨立決定權，即原告勞務給付之方式，均非
16 由其個人自由決定，須服從被告之指揮監督管理，而無自行
17 裁量、決策之權限，並有接受考核之義務，兩造契約關係自
18 具有人格從屬性。再原告既不能自行以指揮性、或創作性方
19 法決定所從事工作型態，且每月報酬固定為183,000元，並
20 於次月5日受領給付〔兩造不爭執事項(二)〕，亦非為自己之
21 營業而勞動，亦無法依前揭證人證述內容可證明就被告門票
22 暢銷與否對原告職位、工作內容有所影響（本院卷二243、2
23 52頁），即並非原告自行負擔相關業務風險，故兩造契約關
24 係具有經濟從屬性。另證人磯江厚綺證稱：原告上司為共同
25 總經理2位川田喜則、劉玠廷，副董事長渡邊崇，其他上司
26 都在日本總公司等語（本院卷二247頁），佐以兩造不爭執
27 之被告公司112年12月4日組織圖〔兩造不爭執事項(八)、
28 2.〕，可知原告離職前最後擔任被告營運處轄下單位中之活
29 動部部長，管理活動組3名成員，被告營運處尚轄有商品
30 部、演藝部、票務部及公關部，而被告營運處上級有會長、
31 董事會、董事長、副董事長兼執行長、總經理及總經理室

01 (本院卷一93頁)，屬已將原告納入被告公司之組織，與其
02 其他部門主管及員工居於分工合作狀態，必須服從被告總經
03 理、副董事長兼執行長等之權威指示並配合組織運作，原告
04 對被告所為指示具有規範性質之服從，故兩造間具有組織從
05 屬性。

06 (4)綜合上情以觀，原告主張：其與被告間具有從屬性，並與被
07 告間為僱傭關係等語，應為可取。

08 3.被告固為下列各該抗辯，惟均難認可採：

09 (1)被告抗辯兩造間簽訂有系爭契約書，固為原告所不爭執〔兩
10 造不爭執事項(八)、8.〕，惟依系爭契約書第2條約定，原告
11 係受委任擔任大高熊公司「副總經理」，且定有「109年1月
12 1日起至109年12月31日止」之期限（本院卷一252頁），與
13 原告離職前係擔任被告公司營運處活動部部長之職位、期間
14 不同〔兩造不爭執事項(二)〕，已難據以認定兩造屬委任關
15 係。況依該契約書第5條有每月固定給付薪資、第6條有勞
16 保、健保、退休金及勞動法令相關法定休假等約定（本院卷
17 一253頁），性質上較具有從屬性勞動性質及勞動法令相關
18 約定內容，尚難逕以系爭契約書形式名稱為「委任經理人契
19 約書」即推認兩造僅具委任關係。

20 (2)被告抗辯從勞務提供之管考而言，原告上下班均無須刷卡，
21 且無須受到平時考核，而認兩造間不具人格上從屬性云云
22 （本院卷二256頁），惟僱用人對受僱人指揮監督之方式並
23 非必然相同，上下班是否打卡、是否容許違反工作規則時不
24 用懲戒，均屬僱用人就受僱人勞務提供過程彈性運用之指揮
25 監督權限，尚不足作為認定兩造間之法律關係係委任或僱傭
26 之絕對區別標準。況證人礮江厚綺證稱原告任職活動部時，
27 由營運處進行考核獎懲等語（本院卷二242頁），可見被告
28 對原告仍有一定程度之監督，是被告此部分所辯，殊嫌無
29 據。

30 (3)被告抗辯：原告領取得薪資內容有職務加給、主管加給、特
31 別津貼、專業加給等項目，非一般職員可比擬，且依系爭契

01 約書第5條第1項約定原告依本約提供服務，被告始同意支付
02 原告薪資，足證被告給付此部分之報酬，係與原告完成之工
03 作互為對酬，應與原告為自己經營事業無異。況原告自陳在
04 職期間有另外取得其他公司之報酬而未向被告回報，顯然原
05 告認自己所為工作內容、兼職與否可自行決定，不受被告拘
06 束，自應與被告間不具經濟上從屬性云云（本院卷○000-00
07 0頁）。惟依兩造不爭執之原告112年8、9、11月、113年1、
08 2月薪資條〔兩造不爭執事項(八)、11.〕之內容，原告應領項
09 目區分為「本薪」、「伙食津貼」、「職務加給」、「主管
10 加給」、「特別津貼」及「專業加給」等項目，與一般受僱
11 擔任主管職之勞工相較並無特殊之處，再薪資本為勞務之對
12 價，系爭契約書第5條第1項係用「薪資」字樣而非「報酬」
13 或「委任費用」，且係每月給付，益證具有經濟上從屬之特
14 性。再原告雖自訴外人信義房屋股份有限公司、希望種子國
15 際企管顧問股份有限公司、相信音樂國際股份有限公司、國
16 立體育大學受有「薪資所得」之給付（本院卷一147、153-1
17 54、159頁），惟查其實際性質，分屬原告擔任單月份講師
18 之講師費、企業演講講酬、活動現場支援費、業界師資協同
19 教學鐘點費等臨時酬勞（本院卷二91、97、113、195頁），
20 亦難以此即認原告係在外兼職並不受被告拘束，而認兩造無
21 經濟上從屬性。

22 (4)被告抗辯：原告係受被告全體事業經營會議委任處理球團經
23 營相關事務，位於公司經營層高位，並有員工的考核、進
24 用、面談、設定目標等指揮權限，並於授權範圍（如公司行
25 銷營運方針、對外決定簽約對象）內具有獨立之裁量權，與
26 其他員工係納入被告生產組織體系服從雇主權威，無獨立裁
27 量權之情況有別，並可管理被告所屬其他員工，是兩造間亦
28 無組織上之從屬性云云（本院卷二257頁），並提出樂天集
29 團運動事業經營會議會議紀錄為證（本院卷二39-56頁），
30 惟依該會議紀錄僅可得知被告董事會「批准任命董事和管理
31 層」、「結果：提案獲得一致通過」（本院卷二48頁），亦

01 即被告係概括同意董事、管理層名單，未見被告就原告之資
02 格、條件及職務內容如何審核及具體授權，再原告最後任職
03 被告公司所屬活動部後，其工作內容僅為球隊同仁規劃之主
04 題日活動，業據證人邱信誠證述如前（本院卷二250頁），
05 核與系爭契約書第2條約定由原告擔任被告副總經理，依兩
06 造不爭執之被告公司112年12月4日組織圖〔兩造不爭執事項
07 (八)、2.〕下轄球團處、營運處、業務處、設施處、管理處之
08 職位、職務內容已有不同，亦難認離職前任職活動部之原
09 告，仍有何空間可運用指揮性、計畫性或創作性，對於球團
10 經營方針、球員管理及樂天女孩經營方向、策略、督導等事
11 務加以影響，況原告對被告所屬員工之進用、離職並無單獨
12 核決權限，已如前述，則被告此部分所辯，顯非有理。

13 (5)被告抗辯：原告自112年12月31日從副總經理改任活動部部
14 長情形以觀，原告對此並無依循勞工救濟程序提出任何異
15 議，可見原告亦知悉兩造間並非僱傭關係，身分與一般勞工
16 有所不同云云（本院卷二257頁）。惟調職係雇主單方變更
17 勞工工作地點、內容之行為，雇主實施調職，可能基於經營
18 策略的考量，調整人力配置，使勞工適才適所，提升經營效
19 率，亦可能基於勞工違反紀律，須透過調職避免勞工繼續危
20 害職場秩序，並施以懲戒以儆效尤，依勞基法第10條之1規
21 定自得對勞工為合法之調動，原告對被告之調動未提出異議
22 或救濟，可能之原因多端，然尚難僅以原告對於調職未加以
23 異議，即反推兩造間必然非僱傭關係，是被告此部分所辯，
24 要非可取。

25 (三)被告依勞基法第12條第1項第4款、被告工作規則第11條第6-
26 1項第13、14、15、16、19、25款等規定，終止兩造間勞動
27 契約，有無理由？

28 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
29 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
30 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
31 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞

01 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
02 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
03 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬前開勞基法規定之
04 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
05 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
06 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行
07 為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院95年度台
08 上字第2465號、97年度台上字第2624號判決意旨參照）。次
09 按人民之工作權，應予保障，為憲法第15條所明定。雇主對
10 於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經
11 營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之
12 程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以
13 懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為
14 嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將
15 行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可
16 期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措
17 施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解僱應
18 為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手
19 段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則
20 之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，違
21 背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有
22 立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪
23 等均已無法維護其經營秩序，始得為之。另按當事人主張有
24 利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第27
25 7條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終
26 止事由存在乙節，負舉證責任。原告主張其並無違反勞動契
27 約或工作規則之情節重大之情事，被告終止兩造間勞動契約
28 不合法等語（本院卷一19-20頁），為被告否認，並以前詞
29 抗辯。揆諸前開說明，被告就其是否合法終止兩造間勞動契
30 約，自應就其主張原告違反工作規則且情節重大，及符合解
31 僱最後手段性原則等情，負舉證責任。

01 2.查，「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告
02 終止契約：……六違反勞動契約或工作規則，情節重大。6-
03 1.違反勞動契約或工作規則之情節重大係指下列情形之一
04 者，惟仍應個案事實認定：……(13)偽造工作或業務紀錄，矇
05 騙公司以圖利他人或獲取不當利益，致使遭受損害者。(14)未
06 經許可，利用工作時間、工作場所或公物從事不法或圖利自
07 己或他人行為，情節重大者。(15)工作時間內在外從事與公司
08 利益衝突之工作，影響勞動契約之履行。(16)未經本公司同意
09 於工作時間內在外為自己（按應係「己」字之誤）或他人經
10 營與本公司相同或類似事業，或為同類事業之無限責任股
11 東、執行業務股東或其顯名或隱名合夥人，致本公司受有損
12 害者。……(19)怠忽工作或貽誤要務，使公司蒙受損害者。
13 ……(25)有違反國家法律之犯罪事實者，不論是否遭到自訴或
14 公訴，為當然解雇（按應係「僱」字之誤）之事由。」被告
15 工作規則第11條第1項第6款、第6-1項分別訂有明文（本院
16 卷○000-000頁），此為原告所不爭執〔兩造不爭執事項
17 (八)、10.〕，可見被告工作規則第11條第1項第6款規定內容與
18 勞基法第12條第1項第4款內容大致相同，僅於同規則第11條
19 第6-1項就「情節重大」情形加以列舉。另依被告工作規則
20 第43條之1有關獎懲規範，其第1項規定懲罰種類區分：警
21 告、小過、大過等3種，懲罰金額為減發當年度非屬法定工
22 資之績效獎金或職務進行合法異動（本院卷一282頁）。

23 3.被告抗辯原告遭檢調以未經同意安排樂天女孩接演活動，涉
24 犯背信罪之情形諭知交保500,000元，是有違反國家規定，
25 且未監督下屬而在外營運與被告性質相同之公司，並造成公
26 司受有損害等情形，係屬違反勞動契約情節重大；縱原告所
27 指系爭刑案起訴書未載原告有涉私下安排樂天女孩接演活動
28 之犯罪情節，然被告於113年4月1日收受系爭刑案起訴書
29 後，於30日內因知悉原告有犯該起訴書犯罪事實六所載背
30 信、行使登載不實業務文書之犯罪行為，且刑事卷證中亦有
31 原告與郭志偉間就此部分具犯意聯絡之積極證據，而有偽造

01 業務紀錄，利用公務而從事與公司利益衝突之工作而圖利他人
02 人獲取不當利益，違反國家法律之法律並經提起公訴，已符
03 合違反勞動契約情節重大云云（本院卷○000-000頁），惟
04 查：

05 (1)有關被告指稱原告涉及私下安排樂天女孩接演活動部分，參
06 酌系爭刑案下列陳詞或證詞：

07 ①原告於系爭刑案偵查中陳稱：樂天女孩商演活動主要由陳元
08 凱負責，陳元凱在外接到商演或由公司業務部門給他的商演
09 活動時，他就會確認樂天女孩與廠商之間的商演日期、出席
10 成員及價碼，談定之後陳元凱會準備樂天女孩的通告表，通
11 告表可能是以Excel製作或開會時口頭報告，有時也會用LIN
12 E訊息給我本人，因為我是陳元凱的主管，我負責督導陳元
13 凱執行樂天女孩外部商演的工作，但我看到通告表時，不見
14 得每一個都會細看，有些通告也已經商演完畢陳元凱才傳通
15 告表給我，陳元凱傳給我通告表的主要目的，是要我審核樂
16 天女孩參加外部商演型態是否符合球團的形象，陳元凱敲定
17 商演活動後，就會與被告公司的財務會計部聯繫開立公司發
18 票、對帳的事宜。但如果陳元凱僅以報價單方式與廠商洽談
19 好商演內容及價碼，這部分因為陳元凱本身就是經理級主
20 管，開立報價單就是他的權責，這時候相關商演的內容及價
21 碼就不會簽辦到我及總經理。陳元凱在外接洽的樂天女孩商
22 演我不會全都知道，如果陳元凱未如實陳報或沒有外部媒體
23 報導披露，我就不會知道。陳元凱離職後，有做工作交接，
24 我審視先前工作的交接內容，就發現陳元凱先前在辦理樂天
25 女孩商演活動時，不全然都會通知我。我大約在110年至111
26 年間知道陳元凱在外成立公司，當時陳元凱主動告訴我成立
27 了一家公司，但沒有告訴我公司的名字，主要是要幫林孟潔
28 處理發票的事宜，但陳元凱沒有講的很仔細，我當時聽到這
29 個訊息時，我有告訴陳元凱，應該要告知被告公司的日籍幹
30 部，陳元凱有說好，他會安排時間，事後陳元凱在公司的會
31 議上報告，會議成員有我、2名日籍幹部、翻譯及陳元凱，2

01 名日籍幹部當時有告訴陳元凱，處理相關事宜要謹慎小心，
02 會議上也有討論到樂天女孩的經營方針，我的認知是副董事
03 是知道的，因為還有跟他說你的職位是經理級主管，做事要
04 小心謹慎。我印象中看到樂天女孩的活動合約不多，簽合約
05 要有流程，我看到的活動其實遠遠超過我看到的契約，我的
06 業務其實很重，想說經理級的人可以分擔這些事務，這樣的
07 效果不錯，所以我不會仔細去過問等語〔桃園地檢署112年
08 度他字第8338號電子卷證（下稱桃園地檢他8338卷）○000-
09 000、432、433頁〕。

10 ②訴外人陳元凱於系爭刑案偵查中陳稱：我以鼎威企業社名
11 義，與訴外人新園食品有限公司、樂天棒球公司簽約，原告
12 未阻止原因，係因我與被告公司鬧翻，我就不會去樂天球
13 場，所以實際負責處理樂天球場事務的人就是鼎威企業社，
14 而且這是我自己的行銷案件，跟原告沒關係，原告自然不會
15 干涉，而且我那時已經要離職，加上這是我的廠商，所以我
16 覺得原告不干涉也是合理。我是在活動廠商被被告公司詢問
17 私接案件的事情後，活動廠商跟我反應被調查，我才於112
18 年10月間，以LINE或手機打電話向原告坦承我私接表演的事
19 情。我最早成立迪納多國際行銷企業社（下稱迪納多企業
20 社）是幫訴外人即我前女友林孟潔做個人經紀接案使用，後
21 來陸續有幫其他女孩接案，所以就繼續用迪納多企業社名義
22 接案子，後期我就開始用迪納多企業社名義去接樂天女孩名
23 義的工作，接工作的原因很多，當然不可否認的是我有賺到
24 錢，但我也是從這些錢去支應女孩預算不足的費用，但這是
25 法律灰色地帶，甚至不合法的，我也知道，所以我很抱歉，
26 有時候我用公司開發票不見得有賺錢，只是圖個方便。我開
27 公司前幾年原告都不知道，到後期我有跟他說，我109年底
28 成立迪納多企業社，從110年開始陸續幫啦啦隊員接非以被
29 告名義的活動，大約1年後我有跟原告說我自己有開一間行
30 銷公司，我是跟他說我是為了前女友林孟潔接他的個人演藝
31 經紀事務。他不知道我私接案件或跟被告公司以多報少，我

01 自己做不對的事情，我也不敢跟上司講，原告不會知道這件
02 事情，因為我都有把事情處理好、業績也有成長，就不會去
03 看那麼細，日本人也沒有看到，是今年新加坡來稽核時才發
04 現等語〔桃園地檢署113年度偵字第13212號電子卷證（下稱
05 桃園地檢偵13212卷）134、166-167頁；桃園地檢他8338卷
06 ○000-000、134、135、320、322、324頁〕。

07 ③訴外人即被告所屬樂天女孩林俞廷於系爭刑案偵查中陳稱：
08 我平常不會和原告接洽，他是球隊的領隊，平常只有在球場
09 遇到時會打招呼而已，所以我不清楚他實際有無負責樂天女
10 孩的經紀工作等語（桃園地檢他8338卷三4頁）。

11 ④訴外人即被告所屬樂天女孩陳奕如於系爭刑案偵查中陳稱：
12 陳元凱負責樂天女孩活動的接洽，至於原告是比較高階的主
13 管，有關樂天女孩活動的舞蹈、妝髮等細節是由原告決定
14 的。另外原告沒有負責接洽樂天女孩活動的工作，我確定陳
15 元凱有私接活動，但我不清楚原告涉入的程度等語（桃園地
16 檢他8338卷三43、195頁）。

17 ⑤訴外人即被告所屬演藝部員工李孟青於系爭刑案偵查中陳
18 稱：女孩私接活動部分，原告知道多少我不知道，陳元凱在
19 的時候，我跟原告不會直接接觸，我不知道陳元凱有沒有跟
20 原告提過，原告是自己抽商品部廠商的錢，不會去干涉陳元
21 凱私自處理啦啦隊的部分，至於啦啦隊員訪談都會說原告與
22 陳元凱同掛，是因他們兩個關係密切且認識很久，彼此不會
23 互相影響對方各自收錢部分等語（桃園地檢他8338卷三12
24 1、150頁）。

25 ⑥訴外人即被告所屬樂天女孩李庭瑀於系爭刑案偵查中陳稱：
26 就我所知原告是沒有負責樂天女孩經紀、行銷業務，因為我
27 們平常跑行程活動時都不會跟原告有接觸等語（桃園地檢他
28 8338卷三159頁）。

29 ⑦訴外人即被告所屬樂天女孩林孟潔於系爭刑案偵查中陳稱：
30 陳元凱是樂天女孩對外唯一接洽活動的窗口，他負責管理全
31 部以樂天女孩名義對外的商演活動等工作，陳元凱會依照廠

01 商需求、活動特性分指派適合的樂天女孩，但大多數還是依
02 照廠商喜好決定由哪些樂天女孩參加。我們聽到的都是陳元
03 凱在負責商演活動，至於有沒有其他人參與跟廠商接洽，我
04 不清楚。我認識原告，原告是我從Lamigo公司到被告公司的
05 長官，他之前當過領隊所以我們會稱他領隊，他的英文名字
06 是Roger，我跟原告僅止於在球場見過面，平常很少接觸，
07 我跟原告沒有私交，我跟他純粹就是長官與員工的關係。因
08 為我可以自己私下接業配，就我的認知，當這些業配都不能
09 私接時才是全經紀合約，依照我與被告間的演藝工作合約
10 書，我應該向陳元凱報備，我不知道陳元凱會再向被告公司
11 何人報備，因為我在被告公司的窗口就是對陳元凱等語（桃
12 園地檢他8338卷三201、203、208、308-309頁）。

13 ⑧郭志偉於系爭刑案偵查中陳稱：陳元凱有跟我說他有幫樂天
14 女孩，以非樂天女孩的身分接案。我不知道迪納多企業社與
15 原告有何關係，我不知道原告是否知道陳元凱有開立迪納多
16 企業社私接案件等語（桃園地檢他8338卷四112、114頁）。

17 ⑨綜觀上述證詞內容，可知未經被告同意安排樂天女孩接演活
18 動之行為人係陳元凱，且依陳元凱等證人前揭之證述內容，
19 實難以證明原告對陳元凱為樂天女孩私接商演係屬知情。縱
20 認原告對其下屬陳元凱監督不週而有失職之情，被告仍可依
21 工作規則第43條之1第1項第2款規定採取警告、記小過、記
22 大過之處置，非以免職為唯一手段。再原告雖因系爭刑案而
23 經桃園地檢署檢察官訊問後命具保（桃園地檢他8338卷四42
24 9頁），惟具保係以命具保人提出保證書及繳納相當之保證
25 金方式，而釋放刑事被告，其為羈押之替代手段，而繳納保
26 證金之目的即在擔保刑事被告之按時出庭或接受執行，尚難
27 即認刑事被告確實有犯罪行為，是被告此部分所辯，誠無足
28 取。

29 (2)系爭刑案起訴書犯罪事實六固記載原告為追求111年6月25、
30 26日棒球隊門票票房達一定銷售量，而指示趙筱芸在門票收
31 支明細表之業務文書上「球團票」、「金額」及「備註」等

01 欄位登載不實內容，再持向被告公司會計部門行使，足生損
02 害被告公司對門票販售管理之正確性，原告另與郭志偉共同
03 意圖損害智林公司利益，基於背信、行使業務登載不實文書
04 之犯意聯絡，由趙筱芸依郭志偉指示金額登載不實內容之11
05 2年3月份購票證明3張及用印申請單，向被告公司財會部行
06 使之，再交不實內容之請款單3張予郭志偉，持向智林公司
07 申請112年度球季門票款，使智林公司誤以為客戶有需求而
08 同意撥款等，以此違背任務，致智林公司因而損失300,000
09 元（本院卷一36頁）。惟有關智林公司購買被告公司球隊門
10 票經過：

11 ①原告於系爭刑案偵查中陳稱：111年冠軍賽廣告及門票贊助
12 的事情，當時郭志偉代表智林公司替被告公司拉到台灣福斯
13 贊助，大約是5、600,000元的贊助，其中包含300,000元是
14 向被告公司購買冠軍賽門票，在此之前，我已經請票務部門
15 開立總計300,000元的購票證明給郭志偉，要郭志偉向贊助
16 商請款支付給被告公司，其中智林公司在拉贊助的過程中，
17 都會收取贊助金額的20%作為佣金，所以郭志偉在對話中有
18 提到這件事情。因為智林公司收到贊助商贊助的金額後，依
19 公司的流程還無法撥款給被告公司，但是被告公司的財會部
20 門還在催繳這筆300,000元的贊助金即購票費，我主要是向
21 郭志偉確認給付這300,000元款項的期程，郭志偉在言談之
22 中認為被告公司急於追討這筆款項，而且對他的口氣也沒有
23 很好，所以才在對話中提出要我向我的友人Joe借用這筆款
24 項來墊支的建議，但這對我來說是不可能的，後來還是依照
25 智林公司的程序撥款，所以這筆300,000元還是有進到被告
26 公司的帳戶中。我只是希望他們公司來幫我們門票的KPI做
27 些幫助，因為他的業務型態就是可以做這個規劃，對於樂天
28 來講，我們票房都是第一名，我們的假日很好，平日票房不
29 好，但日本公司是希望平日和假日票房都要好，絕對不是幫
30 我老婆做假帳等語（桃園地檢他8338卷四337、436頁）。

31 ②郭志偉於系爭刑案偵查中陳稱：原告因為要幫他配偶趙筱芸

01 做票務業績，在111年原告有向被告申報售票300,000元，因
02 為這筆錢於111年智林公司已無廣告收入，所以我必須在112
03 年去跑業務，從我智林公司的服務費內加加減減，施宣麟知
04 道我會用智林公司廣告費幫原告作帳，原告在111年年底請
05 我協助衝高被告棒球場門票，他當時已告知被告關於智林公
06 司有購買300,000元門票，原告會開立購票證明給智林公
07 司，我再依購票證明開立上的費用，將款項匯給被告，被告
08 可以拿到280,000元廣告費及50,000元票錢，我會幫他是因
09 為他有業績壓力，原告拜託我，我才會去幫他衝業績，我就
10 是與原告有長期合作，希望未來在合作上，可以多送我一些
11 比賽公關票等，我都還沒有要原告還人情，只是想說未來有
12 機會可以請原告幫我忙。我也有跟老闆說我們幫原告做衝票
13 業績，所以會少賺一點，我就單純想幫原告衝業績，我也沒
14 有用票的需求。我幫原告做過門票錢就1次，分3筆50,000、
15 100,000、150,000匯款，這件事原告是在111年9月至10月間
16 球季末跟我說的，我當時有跟他說112年才有辦法衝票錢，
17 我是112年才把錢匯到被告公司，我在112年有跟智林公司老
18 闆說我會用公司部分利潤去贊助被告公司的門票，老闆有同
19 意，我同時有提供購票證明。老闆沒有問我票在哪，理論上
20 要拿票回來，但是老闆跟我的邏輯一樣就要幫樂天衝票的業
21 績，不用拿門票回來，正常來說我應該要拿回來招待自己同
22 仁或客戶，但是我當下沒有做公關、沒有門票的需求。至於
23 購票憑證是112年，就像賒帳，他如果開111年發票，我也沒
24 有辦法幫原告等語（桃園地檢偵13212卷79、81頁；桃園地
25 檢他8338卷四7-8、38、112-114、116-117頁）。

26 ③訴外人即智林公司負責人施宣麟於系爭刑案偵查中陳稱：智
27 林公司向樂天棒球隊一般買票流程，是郭志偉會先跟樂天棒
28 球隊聯繫，等郭志偉拿到門票之後，再由郭志偉去分配給買
29 票的專案。我記得去（112）年郭志偉有特別跟我提起，說
30 原告要智林公司幫樂天棒球隊買門票衝業績，大概需要400,
31 000元，時間點大概是112年春季中華職棒球季剛開打後的某

01 日上班時間（上午9點至下午6點）。郭志偉是在我智林公司
02 的辦公室口頭跟我說的，因為球賽開打了，他沒有跟我說是
03 要衝哪一年度的樂天棒球隊門票票房，我以為是增加當年度的
04 的業績，所以我想應該是樂天棒球隊要衝高112年度的門票
05 票房，我就答應了。郭志偉的原話是說，原告要我們幫樂天
06 棒球隊購買門票衝當年度的業績，我不知道要買多少張門
07 票，但是郭志偉有跟我說大概需要400,000元，郭志偉沒有
08 跟我說是對應智林公司哪些專案，我聽了當然會認為是要衝
09 當年度的票房，我只知道112年度球季開打時，郭志偉有跟
10 我講過，我推測是112年3月至10月這段球季期間講的，要幫
11 原告衝樂天棒球隊的票房400,000元。智林公司是接續於112
12 年5月5日匯款50,000元、同年6月5日匯款150,000元、同年8
13 月4日匯款100,000元至樂天棒球隊的兆豐銀行帳戶。我們只
14 知道要幫樂天棒球隊衝多少數額的業績，沒有再確認購買多
15 少張門票，都是由郭志偉管理樂天棒球隊門票購票憑證，如
16 果他說要衝業績，但拿111年的購票證明，我會問他為什麼
17 是舊的等語（桃園地檢偵13212卷172-177、213-214頁）。

18 ④依郭志偉、施宣麟所述，可知郭志偉確實有向施宣麟告知協
19 助提升被告球隊門票業績一事，而智林公司確實曾同意為被
20 告衝高球隊票房業績，縱然智林公司對於係提升何年度票房
21 業績，因施宣麟、郭志偉溝通上之落差而容有爭議，然究與
22 基於損害被告或智林公司利益之意圖有所不同，且門票收支
23 明細之相關登載內容，僅有球季之會計年度有所差異，並非
24 智林公司向被告購票係不實內容而予以偽造，而購票結果係
25 有利被告門票銷售成績而非圖利他人或獲取不當利益，此亦
26 可從原告於系爭刑案偵查中陳稱：300,000元門票一事，是
27 我跟郭志偉配合時，他都會說廠商有一筆預算想怎麼做，這
28 筆預算我都會告訴他說，可不可以有部分的預算是分給向被
29 告公司購買門票的費用。因為在111年左右，我們有在推門
30 票的業績的時候，我跟郭志偉說，希望他可以站在支持門票
31 的角度，如果他有廠商有預算，他要幫他廠商做包裝時，希

01 望可以把被告公司的門票加進去，因為被告公司希望我們能
02 在票務上多努力，如果他買了門票，有需求，就會把票拿
03 走。至於先沖60,000元而不是沖300,000元，係因智林公司
04 幫廠商包裝廣告案，但智林公司或廠商的資源、金流該怎麼
05 挪動，只有智林公司最清楚，智林公司要來付這筆錢，我只
06 是建議說，先付60,000元，不要讓樂天財會覺得都已經買
07 票，怎麼還不付錢，但最後付款流程還是要尊重智林公司。
08 智林公司願意配合我的想法，希望可以在票務上面多幫忙，
09 但智林公司不是每次專案都可以包裝購票，不過郭志偉有挪
10 動廠商專案的能力，所以郭志偉在111年說要買票時，一定
11 已經思考將來可以用哪些資源做什麼挪動，期間持續招攬廠
12 商，所以郭志偉並不是馬上說要買就馬上付錢，對被告公司
13 來說，他只要有買票，我們開購票證明，郭志偉有沒有把門
14 票拿走，我沒有管那麼細，我真的不知道郭志偉從來沒拿到
15 300,000元門票，加上我跟郭志偉的購票模式，他需要一些
16 時間跟智林公司內部做交代，既然智林公司老闆已經授權郭
17 志偉全權負責與被告公司交易，我當然就相信郭志偉這樣說
18 就是這樣做，他如何挪動贊助商資源賣票，那是他跟廠商之
19 間的協議，他也只是想要支持我們的想法，300,000元是進
20 入票務或球隊，也是贊助的想法。我這樣的模式主要是因為
21 日本的主管希望我可以衝票務業績，我在這行這麼多年，深
22 深了解能夠在具有指標性意義的票房收入上，得到第一，對
23 於球隊的經營非常重要，所以我希望跟我合作的廠商作活動
24 都可以將門票考慮進來，衝刺票房業績本來就比拉贊助業務
25 難多，但我認為票房的收入一直拿第一名是球隊指標性的意
26 義，這樣的模式我認為以智林公司包裝品牌多樣化的能力，
27 他可以配合我的想法等語可證（桃園地檢偵13212卷268-27
28 1、286頁）。再被告迄未證明智林公司有何向其求償門票款
29 項或相關聲明等事實，已難認原告違反被告工作規則達情節
30 重大之程度。況原告所涉事件縱屬觸犯國家法律而有被告工
31 作規則第11條第6-1項第25款情形，惟被告仍可依同規則第4

01 3條之1第1項第2款規定採取警告、記小過、記大過之處置，
02 並依同條第2項第2款規定，對原告非屬法定工資之績效獎金
03 予以減發，或將原告調動至其他部門，亦即應可期待被告對
04 原告先為其他較解僱為輕微之處分，而非遽認原告所為已達
05 無法期待被告採用解僱以外之懲戒手段，以繼續維持兩造間
06 勞動關係之情節重大程度。

07 4.綜前，被告除將原告免職外，應尚有其他較輕懲戒處分，亦
08 能達其匡正原告及維護內部紀律之目的，益徵被告將原告逕
09 予免職違反比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段原則。是
10 被告依勞基法第12條第1項第4款、被告工作規則第11條第6-
11 1項第13、14、15、16、19、25款等規定，於113年2月5日終
12 止兩造間勞動契約，並非合法，不生效力。則原告請求確認
13 兩造間僱傭關係存在，核屬有據。

14 (四)兩造間僱傭關係仍存在，原告各項請求是否有理由：

15 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
16 請求報酬，民法第487條本文設有規定。查，被告於113年2
17 月5日對原告為免職通知後，原告旋於同年月9日向桃園市政
18 府勞動局申請勞資爭議調解，主張被告解僱違法請求回復僱
19 傭關係而表達繼續提供勞務之意思，為兩造所不爭執〔兩造
20 不爭執事項(七)〕，顯然有繼續為被告服勞務之意思，並已提
21 出勞務之準備，被告仍予拒絕，足見被告受領勞務遲延，原
22 告並無補服勞務義務，並得請求被告自113年2月6日起按月
23 給付工資。

24 2.原告主張其遭解僱前月薪183,000元一節，為被告所不爭執
25 〔兩造不爭執事項(二)〕，兩造僱傭關係既繼續存在且被告受
26 領勞務遲延，被告自有按月給付原告其原領薪資183,000元
27 之義務。是原告自得請求113年2月6日起至復職之前1日止，
28 按月給付183,000元。另被告給付原告報酬之日為次月5日
29 〔兩造不爭執事項(二)〕，則被告如仍拒絕給付原告報酬，自
30 各該應給付日之次(6)日起，應負遲延之責，惟原告就前
31 述利息僅請求自各該月次月最後1日起至清償日止，按週年

01 利率5%計算之利息（本院卷一7-8頁），自屬有據。

02 五、訴之客觀預備合併，有先、後位不同之聲明，當事人就此數
03 項請求定有順序，預慮先順序之請求無理由時，即要求就後
04 順序之請求加以裁判，法院審理應受此先後位順序之拘束。
05 於先位之訴有理由時，備位之訴即無庸裁判。必先位之訴為
06 無理由時，法院始得就備位之訴為裁判。原告就本件所為請
07 求確認兩造間僱傭關係存在既為有理由，已如前述，則本院
08 就備位聲明請求被告給付資遣費、預告期間工資、舊制退休
09 金等部分已無庸再為論述，亦無須再為准駁之判決。

10 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩
11 造間僱傭契約迄今仍存在，並依兩造勞動契約約定、民法第
12 486條、第487條僱傭關係等規定，請求被告應自113年2月6
13 日起至原告復職之前1日止，按月給付原告183,000元，及自
14 各該月次月末日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息，均為有理由，應予准許。另就主文第2項命被告給付金
16 錢已到期部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執
17 行，並依同條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
22 條。

23 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
24 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

25 正本係照原本作成。

26 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
27 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
28 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
29 應一併繳納上訴審裁判費。

30 書記官 邱淑利

31 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日