臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度勞訴字第7號

原　　告　李子豪
訴訟代理人　邱循真律師(法扶律師)
被　　告　亞東保全股份有限公司
法定代理人　許啟正
訴訟代理人　徐正坤律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣3,355元，及自民國108年2月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除撤回與減縮部分外）由被告負擔1%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以新臺3,355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

甲、程序方面

壹、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。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之；但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1、2項亦有規定。第按依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減縮、擴張聲明。查原告先則起訴聲明請求（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（下同）285,576元【包含自民國107年7月23日起至108年1月22日止共6個月止已屆期薪資204,000元（以每月34,000元計算）、依

勞動基準法（下稱勞基法）第39條規定請求之自106年5月起至107年7月止應休未休之薪資81,576元】及其法定遲延利息。（三）被告應自108年1月23日起至原告復職前1日止，按月給付原告34,000元，及自各月給薪日之翌日即每月9日起至清償日止之法定遲延利息。（四）另加班費部分，俟被告提出原告出勤紀錄後，再詳為計算請求數額。嗣於108年3月25日提出民事準備書狀，請求（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告156,000元（自107年7月23日起至108年1月22日止共6個月已屆期薪資，以每月26,000元計算；自106年5月起至107年7月止應休未休之薪資81,576元則撤回起訴，不再請求）及其法定遲延利息。（三）被告應自108年1月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告26,000元，及自每月9日起至清償日止之法定遲延利息，有民事起訴狀、民事準備書狀、本院108年3月25日言詞辯論筆錄等在卷可證，自堪信為真實。則依前開說明，原告將原請求之前開已屆期薪資204,000元減少為請求156,000元；原請求之復職前按月給付34,000元，則減少為請求按月給付26,000元，其訴訟標的與當事人均未變更，應屬減縮應受判決事項之聲明，經核與法並無不合，應予准許。至原告原請求之自106年5月起至107年7月止應休未休之薪資81,576元，與系爭尚未計算數額之加班費部分，原告則表示撤回起訴不再請求，並經被告同意，亦有本院前開108年3月25日言詞辯論筆錄可憑（見本院卷第103頁）；而原告係依勞基法第39條等規定為此部分之起訴請求，核與其他請求之訴訟標的不同，依前開說明，原告減少此部分請求核屬訴之撤回，且既經被告同意，是原告請求撤回前開應休未休薪資81,576元與加班費部分之起訴，亦無不合。

貳、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項前段定有明文。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判例意旨同此見解）。查原告主張其自105年9月5日起受雇於被告擔任被告嘉義分公司維修安裝技術人員，然於108年7月23日遭被告以違反勞動契約或工作規則情節重大為由終止兩造間勞動契約，有通訊軟體截圖、被告公告（見本院卷第23至31頁）與被告107年7月26日亞保總2018字第0006號令（見本院卷第53頁）在卷可證，亦堪信為真實。而原告所主張被告終止系爭勞動契約為不合法，故請求確認兩造間之系爭僱傭關係仍存在，既為被告所否認，則兩造間之系爭僱傭關係即屬存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開說明，堪認原告提起本件確認之訴部分，有即受確認判決之法律上利益。

乙、實體方面

壹、原告主張：

一、被告解僱原告並不符合勞基法第11條及第12條之列舉解僱事由，且未符合解僱最後手段性原則，故被告解僱原告並不合法，兩造間之僱傭關係仍存在：

（一）原告自105年9月5日起擔任被告嘉義分公司之維修安裝技術人員，上班時間為早上9時至下午6時，每月薪資26,000元。因被告嘉義分公司大部分時間僅原告1名員工，是原告職務內容除維修安裝監視器外，尚須負責向客戶收取保全服務費、為客戶調閱監視器畫面等服務，且原告於下班後亦必須隨時待命，若被告之保全客戶警報器響起，被告之系統看守人員即會以電話通知原告，原告即須立即前往客戶處查看，縱在假日亦係如此，是自原告任職後，被告均未依勞基法給予原告休假、休息，且被告要求原告下班後須隨傳隨到，亦不符勞基法之工時規定，而被告亦未依法給予加班費，原告遂陸續與被告公司之負責人許啟正討論原告之應休未休之積假如何處理，與應徵新員工以減輕

原告工作負荷等問題，惟均無結論。

（二）詎原告於107年7月23日與許啟正於通訊軟體討論前述之特休、排休、應徵新員工及積假等事宜時，因無法達成共識，原告表示要向勞工局申請勞資調解，許啟正即向原告表示「你即日解職」（通訊軟體對話內容截圖，本院卷第23至29頁），被告並於翌日即107年7月24日公告暫停原告所有職務（被告公告影本，本院卷第31頁），是原告自107年7月23日即遭被告無故解僱。然雇主須有勞基法第11條、第12條所定法定解僱事由，始得終止與勞工間之勞動契約，且勞基法第1條第1項亦明白揭示：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」，是勞基法第11條、第12條亦採取列舉規定以限制雇主之解僱權限，明示對於勞動契約安定性之重視，依此規定，我國勞基法對雇主之解僱權作相當限制，認非有正當事由不得解僱，揚棄民法契約自由之原則，以法律對雇主之解僱權加以制約，是由我國勞基法所呈現價值判斷觀之，可認雇主解僱勞工應符合解僱最後手段性，故在解釋雇主是否具備勞基法第11條、第12條解僱勞工之權限時，亦應依此意旨而為解釋。然原告並無勞基法第11條、第12條所定之法定解僱事由，僅因兩造間就原告排休、未休假薪資及工作調度如何處理等事項有歧異，被告即擅以「你即日解職」將原告解僱，實有違勞基法之解僱規定，且亦有違解僱最後手段性原則，是被告解僱原告既無法定事由，則此解僱並不合法，原告爰請求確認兩造間之僱傭關係仍然存在。

二、被告之前開解僱既非合法，則兩造間之僱傭關係仍繼續存在，業如前述。而被告於107年7月23日將原告解僱，依民法第487條前段規定與最高法院92年台上字第1979號、105年台上字第675號民事裁判意旨，應認被告拒絕受領原告提供勞務，負受領遲延責任，是在被告再向原告表示欲再受領原告所提供勞務前，原告並無補服勞務之義務，並得向被告請求報

酬。則被告仍應自107年7月23日起給付原告薪資至復職之前1日止，而自107年7月23日起至108年1月22日止共6個月，此段期間已屆期，故被告應給付原告已屆期薪資計156,000元（計算式：26,000元x 6＝156,000元），並自108年1月23日起至原告復職之前1日止，應按月給付原告薪資26,000元。

三、對被告抗辯之陳述：

（一）被告雖抗辯係因原告侵占、偽造文書等而溯及解僱原告，然系爭解僱有違公平誠信原則、解僱最後手段性原則，且與勞基法第11條、第12條之立法目的及精神未符。蓋：

1、依原告與許啟正之LINE對話內容可知，兩造係在將特休改為薪資給付之意見不同下，原告欲申請勞資調解時，被告即將原告解僱，被告從未主張原告有侵占被告財產設備之情，足徵被告於本件始抗辯因原告侵占而解僱原告並非實在，且係刻意製造解僱原告之事由，故被告解僱原告之原因，僅因原告執意欲將未休之特休改為請求薪資及要聲請勞資調解，並非原告侵占被告財產設備所致。

2、依最高法院95年台上字第2720號、101年台上字第366號判決及勞基法第11條、第12條之立法目的及精神，因勞工屬僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，是為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張。否則，無異使經濟地位強勢之雇主事前可毫不審慎的恣意解僱勞工，事後再想方設法蒐集「解僱當時」雇主所不知之解僱事由，於訴訟中再羅列各種事後搜集之資料作為解僱勞工之理由。且審查雇主之解僱行為是否符合「解僱最後手段性原則」，亦係以雇主解僱當時所主張之法定事由為審查方向，若雇主在解僱

通知上僅臚列解僱勞工之法律依據，而未敘明具體之解僱事由，尚難認雇主已盡合法告知解僱事由之義務，更遑論雇主在解僱通知上根本未敘明解僱事由或解僱之法律依據。否則，雇主無異得以規避其解僱勞工當時是否已符合「解僱最後手段性原則」之事後審查。是若容許雇主恣意變更或增列解僱事由，對勞工之工作權保障有重大不利之影響，且顯然有悖公平誠信原則，自無足憑採。本件被告抗辯原告因侵占背信而有勞基法第12條第1項第4款之情形，乃溯及自107年7月24日終止與原告間之勞動契約，顯屬事後蒐集解僱當時被告自己本身都不知之解僱事由，故被告上開抗辯顯不可採，且有違公平誠信原則、解僱最後手段性原則及勞基法第12條之立法目的及精神。

3、況原告既已於107年7月23日遭被告違法解僱，被告又如何再於107年7月26日溯及於107年7月24日解僱原告，顯然矛盾，於法未符。

（二）被告另抗辯原告有侵占、偽造文書等情，係被告為解雇原告之不實指摘，原告否認之。則被告仍應負舉證之責，且應舉證證明原告係違反何項勞動契約及工作規則而情節重大之情事。

1、被告固提出證據主張原告有侵占、偽造文書之情事，然此為被告單方之指摘，均未見被告有何舉證證明其所述為真實，故被告就其主張應負舉證之責。

2、又被告雖抗辯原告有勞基法第12條第1項第4款之情事，惟原告究違反何項勞動契約或工作規則之規定及內容，均無從知悉，故被告應提出原告所違反之勞動契約及工作規則之內容，否則實難以得知被告係以何項依據認定原告有違反規定且情節重大。

3、另被告雖對原告提出刑事告訴，惟被告之刑事告訴狀所述與事實不符，說明如下：

（1）關於529冷飲店（音樂坊）部分：

⑴原告已在台灣嘉義地方檢察署（下稱嘉義地檢）說明領取

欄僅寫2隻攝影機，係指該客戶有更換1隻鏡頭及另1隻為維修更換良品。況被告之會計人員及台北廠務人員每月均會固定清點庫存，若有遺失，應早已要求原告說明，豈會待解僱原告後始提出，顯非合理。再者，被告庫存產品並非均為全新，亦有舊料良品之庫存，則被告所指該欄位2隻鏡頭均係已安裝在客戶529冷飲店店內，原告並無侵占之情。若被告仍執意主張，應請被告就其所主張遭侵占之鏡頭型號、出產年分、進貨來源等詳細資料說明之，否則實難僅憑其主張即認原告有侵占情事。

②被告雖提出107年5月3日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第127至128頁）為證，然此僅足證明原告領取2台攝影機，並無法證明原告係領取2台全新型號HM-T161之攝影機；且自前開系統保全工程處置單可知，原告確有維修2台攝影機並更換鏡頭，核與前開維修及新建領退料單所載2台攝影機數量相符，且在客戶處確有2台以上之攝影機，並無短缺之情況。而被告雖辯稱原告係領取2台全新型號HM-T161之攝影機，並提出銷貨單證明其係購入全新「型號HM-T161」之攝影機。惟依前開銷貨單記載觀之，該攝影機之送貨地址係台北市而非嘉義，是無法證明被告嘉義倉庫確有HM-T161之新品，亦無法證明原告有領取2台全新型號HM-T161之攝影機及侵占之情事。

③至被告所提攝影機照片（見本院卷第129至133頁）僅看得出係攝影機，但無法證明原告侵占上開攝影機，且照片中攝影機究為何人所有？位於何處？型號是否為「型號HM-T161之攝影機」均屬有疑。雖被告派陳聰頡至現場拍照，亦僅可證明現場攝影機為何，並無法證明原告有侵占2台全新型號HM-T161攝影機之情事。

④若原告確侵占系爭全新攝影機，為何被告法定代理人在上開Line通話內容中均未提及，足證此係被告為解僱原告之不實主張。

（2）關於金振發製模場之BenQ螢幕部分：

①被告所有之相關監視產品，均會在被告客戶間流動，以滿足各個客戶不同之需求。而在嘉義地檢偵查時，被告主張之金振發製模場之BenQ螢幕，被告已陳述係早已在其他客戶證揚公司處找到並取回，而非遭原告侵占，足證被告係為找尋解僱原告之理由，而不待實際查證後隨意編撰解僱原告之理由。

②被告已自認系爭螢幕已在被告客戶證揚公司處找回之事實，足證並非原告所侵占。被告雖另抗辯係原告將系爭螢幕放置在被告客戶證揚公司云云，原告則否認之。

③被告所提107年7月10日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第135至136頁），僅可證明原告有至金振發製模場處理液晶螢幕，並無法證明原告有領走BenQ螢幕及侵占該螢幕之情事。至被告所提照片（見本院卷第137至139頁）僅能證明螢幕係ASUS舊螢幕，亦無法證明原告有侵占設備之情事。

（3）關於交通部台灣鐵路管理局嘉義工務段（下稱嘉義工務段）材料倉庫部分：

①該客戶之相關攝影鏡頭器材，係因與同為被告客戶之交通部台灣鐵路管理局貨運服務總所嘉義服務站做對調更換使用，故此部分器材仍在被告客戶端，非遭原告侵占。

②被告所提107年6月25日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第141至142頁），無法證明原告所領取之攝影機為全新，且被告亦未提出購入全新攝影機之資料以證明係遭原告領取並侵占。而攝影機照片（見本院卷第143至150頁）僅可看出係攝影機，無法證明原告有何侵占或業務登載不實之行為。

③被告無法再提出原告有侵占被告設備之證明，足徵被告主張原告有侵占之事實為不實在。至被告公司員工陳聰頡僅能證明其至客戶拍照及照片器材為何等情，並無法證明原告有系爭侵占全新攝影機等情。

（4）關於蔡阿聰（倉庫）部分：

①被告之會計業於嘉義地檢證稱原告於該客戶拆機後確已繳回被告公司，並未遭原告侵占。且此客戶係在雲林，並非原告之業務，原告僅係協助處理。

②另依被告所提系統保全新件會辦單影本、107年3月31日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本、系統保全拆機暨會辦單影本（見本院卷第151至155頁）等文書，可證明該客戶之承辦業務為張宏超，並非原告。且被告公司員工朱奕蓁於107年5月29日在前開系統保全拆機暨會辦單上簽名確認原告拆機後有繳回，故被告辯稱朱奕蓁可證明原告未將客戶蔡阿聰之器材繳回云云，並不實在。況原告已在嘉義地檢與朱奕蓁對質，原告並無侵占設備，故被告所提前開文書無法證明原告有侵占被告設備之事實。

（5）關於祥瑞企業社、許庭芳部分：

①此2名客戶均在雲林，並非原告所負責管轄之客戶，原告僅係協助會辦簽呈，有被告所提系統保全新件會辦單影本可證（見本院卷第157至159頁），故此2客戶部分係被告對原告不實之指摘。

②被告固提出取回器材簽收單影本、繳回器材照片（見本院卷第165至166頁）欲證明原告有侵占之事實。然依前開簽收單記載，係由被告公司員工張宏超協助被告至客戶處取回器材，並非原告委請張宏超取回。再依前開系統保全新件會辦單記載，祥瑞企業社（即愛美服飾）之承辦業務為張宏超，而非原告，故系爭取回器材簽收單影本、繳回器材照片等文書實與原告毫無關係，是被告關於此部分之指述亦不實在。

③被告另抗辯前開系統保全新件會辦單記載器材及數量，有原告之簽名，故足證原告有侵占之情云云。然自前開文書記載可知，祥瑞企業社係張宏超之客戶，許庭芳則係被告公司員工江明陽領料施工，而原告係嘉義地區主管，需依被告規定在前開文書之業務主管及工程主管處簽名，故不

得僅因原告在主管欄位上簽名，即謂系爭器材係遭原告侵占。

④況原告在嘉義地檢就客戶許庭芳部分已與朱奕蓁對質，原告並無侵占之情，且被告迄今無法提出原告就客戶許庭芳部分有侵占設備之證據，故被告關於此部分之主張亦屬不實。

（6）關於證揚公司部分：被告所提107年3月26日、107年5月11日維修及新件領退料單影本（見本院卷第161至162頁）等文書，僅能證明原告有領取器材，並無法證明被告嘉義分公司有新型1080P兩200萬畫素攝影機2台及遭原告領取等情，故前開文書無法證明原告有系爭侵占行為。且被告已自承原告於107年7月23日自證揚公司拆除之8支攝影機繳回被告之事實，被告亦未提出其他證據以證明原告有系爭侵占之情。

（7）綜上，被告之會計人員或廠務人員每月均會盤點被告倉庫之庫存及進出狀況，不論係報廢或數量，每月均係詳查清點，若原告果有侵占之情，被告應早已要求原告說明。事實上，被告倉庫之器材並無任何短缺，亦無被告所稱遭原告侵占之情，業經被告會計人員於嘉義地檢證述明確，是被告主張原告在任職期間有侵占、偽造文書等情，為不實之指摘。若原告真有此情，被告何以待將原告解雇後始提出前開主張，故被告所辯顯非常理，並非事實。況被告就原告所侵占器材究竟為何項型號、款式、年分及何時進貨等資料，未提出詳細之資料，且如何認定被告確有系爭器材遭原告所侵占等事實，均未舉證證明。

4、被告公司工作規則雖有不經預告解僱之事由，然該解僱事由仍須由被告證明原告確實有此之違反之重大事由始得解僱，非謂被告在無任何證明之情況下，即得以不實之理由任意解僱原告。

（三）被告復抗辯曾要求原告每月應正常排休8天，原告卻拒絕休假云云，原告否認被告前開抗辯之真正。

（四）對被告所提各項文書之意見如下：

1、被告所提被告公司令、臺北中山郵局001263號存證信函、刑事告訴狀、嘉義地檢通知、LINE對話節影本、原告出勤紀錄、薪資憑單（見本院卷第51頁至98頁）等文書中，對前開被告公司令、存證信函、刑事告訴狀皆為被告所製作不爭執，但否認其內容之真實性；對前開其餘文書之製作名義人及內容之真正不爭執。

2、被告所提環名興業有限公司銷貨單（見本院卷第217頁）其送貨地址為台北市，並非在原告任職之嘉義分公司，故前開文書僅能證明有進貨，不能證明原告有侵占前開銷貨單所載物品之嫌。

三、並聲明：（一）請求確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告156,000元及自起訴狀繕本送達翌日即108年2月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被告應自108年1月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告26,000元，及自各月9日即給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（四）訴訟費用由被告負擔。（五）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

一、原告係因侵占被告之財產設備，遭被告依法終止勞動契約，兩造間自已無僱傭關係存在：

（一）原告自105年9月5日起在被告嘉義分公司擔任工程部主管之職務，負責被告嘉義分公司客戶保全監視系統之業務招攬、監視系統主機設備及監視鏡頭之請料、安裝及維修等業務，每月本薪係26,000元，加計加班費始為月薪34,000元。詎被告於107年6月間查核原告經手之業務時，發現原告偽稱被告之客戶申訴被告之監視器老舊或功能異常為由，而向被告請領全新監視器材設備，惟實際上原告卻未將所請領之設備主機、電腦螢幕或監視鏡頭安裝於客戶處，卻侵占前開全新設備，並填製虛偽不實之「系統保全工程處置單」向被告結案。被告因此於107年7月24日以亞保總

2018字第0005號人事令通知原告暫停職務接受調查（被告107年7月24日亞保總2018字第0005號令影本、通訊軟體對話內容截圖，本院卷第51至52頁）；再於107年7月26日以亞保總2018字第0006號人事令通知原告因其涉嫌業務侵占及背信，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約並溯自107年7月24日起生效（被告107年7月26日亞保總2018字第0006號令影本、通訊軟體對話內容截圖，本院卷第53至54頁）；被告並於107年8月30日以台北中山郵局第1263號存證信函再次通知原告自107年7月24日起終止兩造間之勞動契約（台北中山郵局第1263號存證信函，本院卷第55至56頁）。且被告已對原告提出業務侵占等刑事告訴，現由嘉義地檢107年度他字第1797號侵占等案件偵查中（刑事告訴狀影本、嘉義地檢通知單影本，本院卷第57至66頁），故被告解僱原告自屬合法，兩造間已無僱傭關係存在。

（二）原告雖否認被告於系爭刑事告訴狀中之主張，然原告確有侵占被告財產設備之情，析述如下：

1、客戶「539冷飲店（音樂坊）」部分：

（1）原告於107年5月3日為該客戶維修時，於被告之「維修及新件領退料單」記載領取2支攝影機，並於維修完成後在被告之「系統保全工程處置單」載明「*3、*4無畫面」、「更換鏡頭、線路接頭更換」（107年5月3日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本，本院卷第127至128頁），然經被告於107年7月25日派員即陳聰頡查看發現，原告所領取2支全新環名興業有限公司所出廠、型號HM-T161之攝影機僅安裝1支（攝影機照片，本院卷第129頁），其餘3支攝影機均為舊品，並未更換（攝影機照片，本院卷第131至133頁）。足證原告於107年5月3日侵占其所領取之前開全新攝影機1支，並於前開系統保全工程處置單為業務上虛偽不實之登載。

（2）原告雖辯稱由其填寫之前開維修及新件領退料單僅記載原

告領取2支攝影機，但無從證明2支攝影機為全新云云。惟查被告嘉義分公司倉管人員朱奕蓁均以新品交付原告進行維修，且朱奕蓁亦在嘉義地檢結證稱原告向其領取之攝影機等均為全新品，故原告所辯顯非實在。且自被告所提銷貨單可證明被告確有HM-T161型號之攝影機（銷貨單影本，本院卷第217頁）；至前開銷貨單送貨地址雖為台北市，並非在原告任職之嘉義分公司，然被告之分公司亦均係由台北總公司負責採購設備，再交由全省之分公司使用，況有其他證據可證明原告有領料，但未安裝於客戶處之事實。

（3）另原告雖主張許啟正於107年7月23日與原告對話內容，未提及原告侵占設備之事云云。然被告係於107年7月初始發現原告侵占被告設備之犯行，許啟正於107年7月23日以Line通知原告解職後，翌日即以系爭107年7月24日人事令通知原告涉嫌侵占向被告所領取之維修設備，而請原告暫停職務接受調查，被告派人至客戶處拍照存證後，再以系爭107年7月26日人事令通知原告因涉嫌業務侵占及背信，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約並溯自107年7月24日起生效，業如前述，故許啟正不以Line對話而以正式發函通知原告其犯行並終止兩造間之勞動契約，自無不可。

2、客戶「金振發製模廠」部分：

（1）原告為該客戶更換螢幕，於107年7月10日填寫「維修及新件領退料單」向被告領取BenQ廠牌型號GL2070之20吋全新液晶螢幕1台，並填寫日期為107年7月8日之「系統保全工程處置單」載明「螢幕畫面不清、設定遠端」、「更換螢幕，設定完成」結案（107年7月10日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本，本院卷第135至136頁）。惟經被告派員查看後發現，現場之液晶螢幕係西元2006年11月出廠之ASUS舊螢幕（照片，本院卷第137至139頁），並非原告向被告所領取之前開全新液晶螢幕，足證原告於10

7年7月10日侵占其向被告所領取之全新BenQ廠牌20吋液晶螢幕1台，並於「系統保全工程處置單」為業務上虛偽不實之登載。

（2）原告雖抗辯被告之相關監視產品均會在被告客戶間流動，被告並已在證揚公司處找回前開全新液晶螢幕云云。而系爭全新螢幕嗣固經被告於證揚公司處取回（照片，本院卷第163頁）；然被告之系統保全工程處置單均係針對報修之特定客戶所填寫，原告亦不可能A客戶報修卻填寫為B客戶之工程處置單，故原告前開抗辯實屬無稽，更違反經驗法則及論理法則。原告既未前往金振發製模廠更換螢幕，卻在上開金振發製模廠之107年7月8日系統保全工程處置單虛偽登載「螢幕畫面不清、設定遠端」、「更換螢幕，設定完成」等情，且客戶證揚公司亦未曾申報液晶螢幕故障，事實上應係原告應嘉義地檢檢察事務官要求而將所侵占之設備交還被告，原告遂將其侵占之系爭液晶螢幕放置於證揚公司處並通知被告前往取回而已，原告未曾將所領系爭液晶螢幕安裝於證揚公司。

3、嘉義工務段材料倉庫部分：

（1）原告為該客戶更換設備，於107年6月25日填寫維修及新件領退料單領取2支全新攝影機，並填寫日期為107年6月22日之系統保全工程處置單載明「DVR-直重開機，*1、*2晚上無畫面」、「更換DVR、硬碟、鏡頭」後結案（107年6月25日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本，本院卷第141至142頁）。惟經被告派員即陳聰頡查看後發現，現場攝影機皆為舊品（攝影機照片，本院卷第143至150頁），足證原告於107年6月25日向被告所領取之全新攝影機2支並未安裝於嘉義工務段材料倉庫，而係遭原告侵占，原告並於系統保全工程處置單為業務上虛偽不實之登載。

（2）至原告雖辯稱被告無從證明其領取之2支攝影機為全新云云。惟朱奕蓁在嘉義地檢結證稱原告向其領取之攝影機等

均為全新品，故原告所辯顯非實在。

4、客戶「蔡阿聰（倉庫）」部分：原告於106年5月為該客戶安裝監視系統，在系統保全新件會辦單載明於106年5月26日裝設8埠標準DVR1台、4mm攝影機4支、硬碟1台（系統保全新件會辦單影本，本院卷第151至152頁）。嗣原告於107年3月31日填寫維修及新件領退料單向被告領取全新數位錄影機1台，同日原告開立系統保全工程處置單載明「DVR無畫面」、「DVR故障，更換主機」（107年3月31日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本，本院卷第153至154頁）。後因該客戶於107年5月25日停業不續租，原告遂於同年月28日在系統保全拆機暨會辦單載明拆回攝影機4台及DVR錄影機1台（系統保全拆機暨會辦單影本，本院卷第155至155頁）。惟原告竟未將所拆回之僅使用2個月不到之新品DVR主機、硬碟1台及攝影機4支繳回，反係侵占入己，嗣被告於107年7月清點設備庫存，始發現原告前開業務侵占之犯行。

5、客戶祥瑞企業社（即愛美服飾）部分：

（1）原告於106年7月為該客戶安裝監視系統，於106年7月在「系統保全新件會辦單」載明其於106年7月28日安裝均係新品之4埠標準DVR主機1台、1TB硬碟1個、4支4mm攝影機（系統保全新件會辦單影本，本院卷第157頁）。嗣於107年7月31日該客戶不續約後，經被告於107年8月1日派員至該客戶處擬將前開設備拆機取回時，祥瑞企業社卻稱現場8埠DVR主機及8支攝影機均係其所有，顯見原告於106年7月間並未於該客戶處辦理裝機，而係將其向被告所領取之前開4埠標準DVR主機1台、1TB硬碟1個及4支攝影機等設備侵占入己。

（2）原告雖辯稱祥瑞企業社非其所負責云云，然實不可採。況原告於107年12月28日請被告公司前員工張宏超送還其所侵占原應安裝於祥瑞企業社之被告所有系爭設備（取回器材簽收單影本、繳回器材照片，本院卷第165至166頁），

足證原告確有系爭業務侵占行為無誤。

6、客戶「許庭芳」部分：原告於106年5月為該戶安裝監視系統，而在系統保全新件會辦單記載其於106年5月25日在該處安裝皆為新品之8埠標準DVR主機1台、1TB硬碟1個、4mm攝影機4支（系統保全新件會辦單影本，本院卷第159至160頁）。嗣於107年5月29日，因許庭芳不續約而由原告前往拆機，原告卻未將前開僅使用1年之設備繳回，反係全部侵占入己。嗣經被告於107年7月間派員清點設備庫存，始發現原告前開業務侵占之犯行。原告空言辯稱許庭芳非其所負責云云，自不可採。

7、客戶證揚公司部分：原告為維修該客戶設備，分別於107年3月26日向被告領取攝影機1台、107年5月11日向被告領取攝影機1台、8埠數位錄影機（即DVR主機）1台、2TB硬碟1個及電源供應器2個（107年3月26日、107年5月11日維修及新件領退料單影本，本院卷第161至162頁）。惟原告實際上僅為證揚公司更換8埠數位錄影機1台及2T B硬碟1個，並未更換攝影機，證揚公司因報修之攝影機1台未獲更換，因此於107年7月23日即不續租拆機。而原告於107年7月23日自證揚公司拆機取回之8支攝影機均為舊型，故原告所領取前開新型1080P200萬畫素攝影機各1台，實際均未曾安裝於證揚公司，亦遭原告侵占。

8、被告嘉義分公司負責倉庫盤點之員工朱奕蓁於嘉義地檢已證明原告上開侵占犯行，則原告主張朱奕蓁於嘉義地檢作證證明原告未侵占被告設備云云，顯非事實。

（三）原告上開業務侵占及偽造文書等行為已違反兩造間聘僱契約書第7條之約定（聘僱契約書影本，本院卷第167頁），並符合工作規則2.06條第6項第3款、第5款及第13款所規定違反勞動契約或工作規則且情節重大之解雇事由（台北市政府98年10月5日函影本、被告公司108年10月14日公告影本、被告公司工作規則，本院卷第169至192頁），故被告解僱原告自屬合法，兩造間系爭僱傭關係已不存在。

（四）對原告所主張其自105年9月5日起受雇於被告嘉義分公司，擔任維修安裝技術人員，然於107年7月23日遭被告終止兩造間之系爭勞動契約等事實；除前開終止勞動契約日期應為107年7月24日外，對原告所主張之其他前開事實不爭執。

二、被告要求原告每月應正常排休8天，原告卻拒絕休假，說明如下：

（一）查被告之嘉義分公司工程部除原告外，尚有員工江明陽（任職期間自106年2月13日起至107年3月2日止）可與原告輪值並正常排休。在江明陽到職前及離職後，被告均係派遣台中分公司之員工前來輪值，原告亦可正常排休。然江明陽於107年3月2日離職後，被告之法定代理人許啟正多次催促原告盡快招募工程人員，並告知原告在新人未到職前由台中分公司員工支援，雖人力成本較高，但符合勞基法之休假規定（通訊軟體對話內容截圖，見本院卷第67至72頁）。

（二）惟依原告與許啟正107年3月15日通訊軟體對話內容觀之，原告要求正常休假，許啟正亦回覆將派台中分公司員工前來代班讓原告休假，但原告竟拒絕讓台中分公司員工前來代班；另依原告與許啟正107年7月23日通訊軟體對話內容觀之，許啟正要求原告正常休假，原告仍拒絕休假並要求未休之休假將請求薪資，且不同意許啟正強制其自107年7月24日起休假7天等語，足證並非被告不讓原告休假，而係原告拒絕被告派遣台中分公司員工前來代班，以免其業務侵占犯行（例如客戶來電客訴何以設備故障遲未更換，實則該替換之新設備已遭原告侵占）遭被告發現。

三、對原告所提LINE節影本、被告公司公告（見本院卷第23頁至31頁）製作名義人及內容之真正不爭執等語，資為抗辯。

四、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

叁、得心證之理由

一、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款著有規定。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工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工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號、95年度台上字第2465號裁判要旨均同此見解）。次按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第279條第1項亦有明文。查：

（一）原告所主張其自105年9月5日起受雇於被告，擔任被告嘉義分公司維修安裝技術人員，為被告所不爭（見本院卷第202頁），自堪信為真實，且依前開民事訴訟法第279條第1項之規定，原告亦毋庸就此部分事實再予舉證。至原告主張於108年7月23日遭被告不合法終止勞動契約，被告則抗辯係合法溯及108年7月24日終止勞動契約；是本件應先審究者厥為不論何時，被告終止系爭勞動契約是否合法生效。

（二）原告雖主張其於107年7月23日與被告之法定代理人許啟正於通訊軟體討論特休、排休、應徵新員工及積假等事宜時，因無法達成共識，許啟正即向原告表示「你即日解職」，被告並於翌日即107年7月24日公告暫停原告所有職務，故原告於107年7月23日即遭被告無故解僱等事實，固據原告提出通訊軟體對話內容截圖（見本院卷第23至29頁）、公告影本（本院卷第31頁）為證。然依前開通訊軟體對話內容截圖可知，許啟正雖向原告表示「你即日解職」，然

其事由為何不得而知，無從遽認屬法定終止系爭勞動契約之事由，況被告亦未據此主張終止兩造間之系爭勞動契約；而前開公告影本之內容亦僅係被告向客戶表示暫停原告所有職務，另參酌被告所提107年7月24日亞保總2018字第0005號令影本、通訊軟體對話內容截圖（見本院卷第51至52頁），其內容亦僅係為釐清異常出貨，通知原告自107年7月24日起暫停職務接受調查，尚難認被告於斯時有終止兩造間系爭勞動契約之意思表示。是前開未具法定終止勞動契約事由之兩造主張，尚不生終止兩造間系爭勞動契約之效力，合先敘明。

（三）受僱於被告嘉義分公司擔任會計之證人朱奕蓁於本院結證稱原告曾於107年5月3日向被告嘉義分公司領取維修及新件領退料單項目編號24之攝影機2台（見本院卷第127頁），亦即有領取系統保全工程處置單所示之攝影機（見本院卷第128頁）；伊不知原告是否有將前開攝影機2台裝置於客戶處，因此部分非伊負責之範圍；伊不知交付與原告之2台攝影機之型號，是否為如系爭銷貨單所示之攝影機型號，基本上領貨均由原告親自到倉庫領貨，領完後再把領貨單交給伊，伊於月底會統整當月領取之數量，且於月底伊再會同原告至倉庫盤點，且倉庫內之貨品都是新貨。原告亦有領取BENQ廠牌型號GL2070之20吋全新液晶螢幕1台但伊不知道型號，伊只記得是BENQ廠牌沒錯；原告領取前開液晶螢幕1台後，是否有到金振發製模場更換螢幕，伊不清楚，因施工非伊負責之範圍；但事後被告公司有通知伊，金振發製模廠現場並無原告所領取之前開BENQ廠牌之液晶螢幕。原告曾於107年6月25日填寫領料單向被告嘉義分公司領取2支攝影機，用以維修嘉義工務段材料倉庫之攝影機。原告曾於106年5月26日向被告嘉義分公司領取如系統保全新件會辦單（本院卷第151頁至152頁）所示之DVR1台、攝影機4支、硬碟1台安裝於客戶蔡阿聰之倉庫處；原告另於107年3月31日向被告嘉義分公司領取如維修及新

件領退料單項目編號22之數位錄影機1台（本院卷第153頁至154頁），但原告是否有去蔡阿聰處更換，伊則不清楚；蔡阿聰於107年5月26日停用不續租後，原告有將該處之設備拆回交還被告嘉義分公司，亦有填寫系統保全拆機暨會辦單，數量也吻合，但原告同時告訴伊前開物品已不能用應報廢，原告遂同時開立報廢單，並將前開交還被告嘉義分公司之物品帶走，並稱欲交給資源回收廠，因原告有開立報廢單，伊即讓原告將前開物品帶走。伊不知原告是否有自行決定報廢被告公司設備之權限，但報廢品都要報給被告總公司同意，伊每月底都有將庫存表交給總公司，故總公司發現報廢異常後，即開始追究此事。原告確有於106年7月31日填寫本院卷第157頁之系統保全新件會辦單，向被告領取DVR1台、攝影機4支、硬碟1台，但是否有安裝於愛美服飾處，伊不清楚；愛美服飾於107年7月31日不續約後，原告並未將前開設備拆回交還被告嘉義分公司，因原告於107年7月23日就自己說不要做了，因被告當時有請原告先休息，原告就說不做了，也說要告被告；嗣被告派員欲拆除前開設備時，愛美服飾自稱前開設備係愛美服飾所有，而拒絕歸還被告。原告確於106年6月1日填寫如本院卷第159頁至160頁所示之會辦單，向被告嘉義分公司領取該會辦單所示之設備無誤；至有無安裝，伊不清楚。原告確有於107年3月26日填寫本院卷第161、162頁之維修及新件領退料單，向被告嘉義分公司領取該文書項目編號24所示之攝影機1台及107年5月11日領取項目22至24及項目27所示之物品；原告於107年7月23日至證揚公司拆機後，有交回8支攝影機無誤，但當時因伊不會判別攝影機之型式，但原告交回隔天，原告職位由陳聰頡交接，經陳聰頡告知原告所交回之8支攝影機係舊型之類比式攝影機，而非原告所領取之數位式攝影機；因伊不會看到報修單，故證揚公司是否有報修過液晶螢幕，伊不清楚，伊均以領料單判斷是否有領料出去維修；未曾看過原告所簽立關於

維修證揚公司之領料單，係領取液晶螢幕。自前開文書中無法看出設備之型號，但原告所領取之監視系統設備均為新品。只要是自被告戶處拆回之設備，均會入被告倉庫，但原告處理之部分，幾乎全部均會於入庫後馬上報廢，並由原告取走，僅1次例外，即客戶下瀧灣取回之設備裝設在其他被告客戶處，其餘均為原告報廢後由原告拿走。原告自被告所領取之設備裝設至客戶處，除前開下瀧灣外，其餘均為新品。原告報廢前開設備後，伊不記得原告拿走之正確時間，印象中有4家客戶之設備取回入庫後，原告馬上報廢拿走。被告設備報廢要由總公司核准，總公司核准後會派人勘查物品是否堪用，若不堪用則報廢，若堪用則以維修方式處理，維修後則再入庫再用等語明確（見本院卷第234至240頁）。受僱於被告擔任系統部工程課長之證人陳聰頡於本院結證稱本院卷第129頁至133頁之照片係伊至被告之客戶539冷飲店處所拍攝，拍攝日期均為107年7月25日；前開本院卷第129頁是新型數位攝影機，本院卷第131頁之攝影機是傳統類比式攝影機。本院卷第137頁至139頁之液晶螢幕相片係伊於107年7月25日前往金振發製模廠所拍攝。本院卷第143頁至150頁之照片係伊於107年7月26日前往嘉義工務段材料倉庫所拍攝，前開攝影機全部均為傳統類比式攝影機。朱奕蓁有問過伊自證揚公司所拆回之8支攝影機，係新型數位式或舊型類比式攝影機，伊有告訴朱奕蓁均為舊型類比式攝影機等語明確（見本院卷第240至242頁）。另參酌被告所提107年5月3日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第127至128頁），攝影機照片（見本院卷第129頁）、攝影機照片（見本院卷第131至133頁）、銷貨單影本（見本院卷第217頁）、107年7月10日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第135至136頁）、照片（見本院卷第137至139頁）、照片（見本院卷第163頁），與107年6月25日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影

本（見本院卷第141至142頁），攝影機照片（見本院卷第143至150頁），系統保全新件會辦單影本（見本院卷第151至152頁）、107年3月31日維修及新件領退料單、系統保全工程處置單影本（見本院卷第153至154頁）、系統保全拆機暨會辦單影本（見本院卷第155頁），系統保全新件會辦單影本（見本院卷第157頁）、取回器材簽收單影本、繳回器材照片（見本院卷第165至166頁），系統保全新件會辦單影本（見本院卷第159至160頁），107年3月26日、107年5月11日維修及新件領退料單影本（見本院卷第161至162頁），勘認原告確有被告所抗辯之前開侵占被告公司物品等情事。

（四）兩造於105年9月2日所訂之聘僱契約書第7條約定，被告依法訂定並已公開揭示之工作規則或其他人事管理辦法，經被告充分提示並告知後，即為本契約之一部分，雙方皆有遵守之義務；原告於受僱期間，不得有竊盜、毀損、背信、侵占公款或公物等不法行為，有聘僱契約書在卷可憑（見本院卷第167頁）。被告公司之員工即原告有意圖為自己或他人營私舞弊或侵占公款，有具體事證者；挪用公款公物、竊盜、損害或遺失公司財物經查屬實者，被告得不經預告逕予解雇，被告公司工作規則2.06條第6項第3款、第5款亦有規定；且前開工作規則亦經台北市政府同意核備後，經被告於98年10月14日公告等事實，亦有台北市政府98年10月5日函影本、被告公司108年10月14日公告影本、被告公司工作規則在卷可憑（見本院卷第169至192頁），故原告前開行為違反兩造聘僱契約書之前開約定與前開工作規則規定，且審酌原告前開違規行為之態樣、累次、故意、對雇主及所營事業所生之危險或損失、兩造間勞雇間關係之緊密程度，堪認原告違反前開勞動契約或工作規則，其情節重大已達應予解僱程度之衡量標準，從而，被告主張依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止系爭勞動契約，自屬有據。然：

1、雇主或勞工依勞動基準法之規定行使終止權，終止勞動契約書，依民法第263條準用第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院82年度台上字第1468號裁判要旨同此見解）。且終止契約無溯及效力，僅使契約嗣後失其效力（最高法院95年度台上字第1604號、94年度台上字第1860號裁判要旨均同此見解）；是終止契約乃使現存繼續的契約關係，向將來消滅之行為，故終止契約，僅使契約自終止時起，嗣後失其效力，與解除契約係溯及訂約時失其效力之情形不同（最高法院70年度台上字第1328號裁判要旨同此見解）。對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段亦有規定。

2、查被告於107年7月24日以釐清異常出貨為由，通知並公告原告自107年7月24日起暫停職務接受調查，尚難認被告於斯時有終止系爭勞動契約之意思表示，業如前述。次查被告於107年7月26日以亞保總2018字第0006號令、通訊軟體，通知原告因其涉嫌業務侵占及背信，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約並溯自107年7月24日起生效，有被告107年7月26日亞保總2018字第0006號令影本、通訊軟體對話內容截圖在卷可憑（本院卷第53至54頁），自堪信為真實；則被告係於107年7月26日始為終止兩造間系爭勞動契約之意思表示，該意思表示並經以前開通訊軟體送達原告；從而，兩造間之系爭勞動契約係於107年7月26日始生終止效力，且依前開說明，不得溯及000年0月00日生效，均可認定。然不論兩造間之系爭勞動契約何時生終止之效力，被告終止系爭勞動契約既屬合法生效，是原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，自屬無據。

二、另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；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬

額內扣除之，民法第487條著有規定。而雇主不法解僱勞工，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號判決要旨同此見解）。查：

（一）原告係請求被告應自107年7月23日起給付原告薪資至復職之前1日止，而自107年7月23日起至108年1月22日止共6個月，此段期間已屆期，故被告應給付原告已屆期薪資156,000元（計算式：26,000元x 6＝156,000元），並自108年1月23日起至原告復職之前1日止，按月給付原告薪資26,000元，合先敘明。

（二）然兩造間之系爭勞動契約係於107年7月26日始生終止效力，不得溯及000年0月00日生效，業如前述。足見原告在被告終止系爭勞動契約合法生效前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則被告拒絕受領原告繼續提供勞務後，應負受領遲延之責；且原告無須催告被告受領勞務，被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，原告無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨亦同此見解），洵堪認定。從而，原告請求被告給付自107年7月23日起至107年7月26日止共4日之薪資，自屬有據；至超過部分之其餘薪資請求，則屬無據。

（三）原告每月薪資為26,000元為兩造所不爭，自堪信為真實。則原告請求被告給付自107年7月23日起至107年7月26日止共4日之薪資計為3,355元【計算式：26,000元÷ 31日（7月為31日）x 4日＝3,355元，小數點以下4捨5入】，及自起訴狀繕本送達之翌日即108年2月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，自屬有據；至超過部分之其餘薪資與其法定遲延利息之請求，則均屬無據。

三、綜上所述，原告確有被告所抗辯之前開侵占被告物品等情事

，其情節重大，從而，被告自得依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止系爭勞動契約，然兩造間系爭勞動契約係於107年7月26日始生終止效力，原告請求確認其與被告間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。至原告請求被告給付自107年7月23日起至107年7月26日止共4日之薪資計3,355元，及自108年2月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，則有理由，應予准許；至超過部分之其餘薪資與法定遲延利息之請求，則均為無理由，應予駁回。

四、復按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。查本院既為兩造前開一部勝訴、一部敗訴之終局判決，則審酌前開兩造勝、敗訴之性質與比例，本院因認本件訴訟費用（除前開撤回與減縮部分外），依前開規定應命由被告負擔1%，餘由原告負擔。

五、末按所命給付之金額或價額未逾新臺幣50萬元之判決，法院應依職權宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保免為假執行，民事訴訟法第389條第1項第5款、第392條第2項分別著有規定。查本件原告前開勝訴部分，所命給付金額未逾新臺幣50萬元，爰依前開說明依職權宣告假執行；併依被告聲請酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張、陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　4　　日

勞工法庭法　官　陳卿和

以上正本係照原本作成

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

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　4　　日

書記官　王立梅