臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第196號

原　　告　郭禾育
訴訟代理人　郭子芊
訴訟代理人　施習盛律師
被　　告　仁泉營造股份有限公司
法定代理人　廖子達
訴訟代理人　王韻茹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣壹仟陸佰玖拾元及自民國一百零九年十一月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔萬分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹仟陸佰玖拾元為原告供擔保後免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

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號判例參照。查原告主張被告以強制退休為由終止兩造間勞動契約，惟被告係非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，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，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）98年5月6日起受雇於被告，擔任焊接工，月薪新台幣（下同）4萬6500元。原告於108年10月24日被公司指派至被告承包之五股鴨母港抽水站從事粉刷油漆工作時，因另名勞工清洗地板，地皮濕滑，原告在施工現場移動時不慎滑倒，身體跌坐於地上，原告因以右手及肩部支撐身體，致受有右側棘上肌肌腱斷裂之傷害（以下簡稱系爭傷害），並經衛生福利部雙和醫院（下稱雙和醫院）診斷原告須持續休養至109年10月4日，因原告在工作場所受傷，經勞工保險局認定係屬職業災害，被告並會同辦理申請勞保職災給付。原告自108年10月26日起迄今均持續於雙和醫院復健科回診，詎料被告於109年6月5日片面違法終止勞動契約，以強制退休為由將原告勞保退保。被告係於原告職業災害醫療期間依勞動基準法（下稱勞基法）第54條第1項規定強制原告退休，並辦理勞保退休，則被告終止勞動契約之行為係違反勞基法第13條之強制規定，其終止勞動契約不生效力，兩造間之僱傭關係仍屬存續。又原告得請求系爭傷害之醫療補償1,690元，及自108年10月25日起至109年10月4日之原領工資補償，經扣除勞工保險局之傷病給付後、及被告已匯款之22萬2022元及被告負擔108年11月至109年5月之勞保自負額4508元、健保自付額6565元後，被告尚應給付原告原領工資補償7萬1300元。另原告自104年起至108年間共有特別休假78天未休，被告亦未發給原告未休假之工資，故被告應給付原告特別休假未休工資11萬7900元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第59條、第38條之規定，提起本訴，並聲明：確認兩造間之雇傭關係存在。被告應自109年6月6日起至原告回復工作日止，按月給付原告4萬6500元。被告應給付原告19萬890元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告於108年10月25日於工作地點不慎跌倒，致受有系爭傷害，原告僅在家休養。依原告提出108年12月2日之診斷證明書之醫囑載明：「病人目前接受的復健訓練最多搬運一公斤物品以免受傷」、「建議受傷後休養一個半月」。被告於事後發生後持續關心原告，並寬認給予原告公傷假至109年2月29日，共4餘月之公傷假，應已足夠原告休養，縱原告仍有復健之必要，亦非屬不能工作之情形。

(二)被告於109年3月1日起多次要求原告復職，原告仍以其不能提重物而拒絕，惟原告為焊接師傅，其工作時僅需使用焊接工具，工具本身重量絕遠不及醫囑建議其復健所能負擔之1公斤，遑論工作地點均備有機械設備輔助搬運，至於原告於沒有焊接作業時，則由雇主視原告能力所及，每日彈性調整工作內容，協助各項雜工，例如簡單修繕、開車載送外籍移工進出工作場所等，則原告不僅沒有搬運重物之必要，更無搬運重物之可能。然被告仍基於最大善意，於109年3月1日多次要求原告回復工作，均為原告拒絕。被告再於109年5月間以電話聯繫原告上班，並表示可以將其調職至不需接觸重物之業務，例如改任職為教育訓練人員或司機，但遭原告拒絕，被告經確認原告並無復職意願，因復健為後續之醫治行為，並無勞基法第13條之限制，原告可勝任原有工作，或因雇主調整工作內容，原告自有復工義務。故被告遂告知原告已年逾65歲，適用強制退休規定，於109年6月5日終止勞動契約，辦理勞健保退保。

(三)原告固於起訴狀提出雙和醫院109年7月4日之診斷證明書，主張醫囑建議其仍應休養3個月並進行復健，惟該醫囑並無載明原告不能工作。再觀前開雙和醫院診斷證明書及衛生福利部中央健康保健署（下稱健保署）有關原告108年10月24日至109年9月30日間就診紀錄，可見原告於109年2月29日以後便未再至醫院復健，遲至109年6月6日、7月4日才又回診

。倘原告所受傷害確實致其不能工作或調職，代表原告所受傷害應嚴重影響日常生活，按一般社會經驗法則，豈有不積極進行復健治療之理。顯見原告所提109年6月6日以後之診斷證明書，實無法證明原告有繼續放工傷假之必要。遑論原告長達3餘月未至醫院進行治療，於109年6月間為向勞工局申請傷病給付時並與被告進行調解前夕，才至醫院開立新的診斷證明，經被告質疑其109年2月底至6月間長久未再復健後，原告始於109年8月密集治療，該傷害是否真影響原告致不能工作，非無疑義。縱原告仍有復健之必要，亦非屬不能工作之情形，原告至少於109年3月1日起即有復工義務，被告亦曾表示得為原告安排調職，原告仍拒絕上班，顯然已違反勞動契約基本義務及誠信原則。又同時合於資遣與強制退休要件之勞工，雇主應強制退休，不得以資遣方式辦理，本件原告已年逾65歲，應優先適用勞基法第54條強制退休規定，不能用資遣之方式，被告經合理並寬認計算原告107年度至今年度之特別休假日後，於109年6月5日終止勞動契約及辦理勞健保退保，自為合法。

(四)被告主張本件職災期間僅108年10月25日至109年2月29日止，惟被告亦感念原告多年來為公司工作，為表誠意，被告主動寬認職災期間至109年5月31日，故從108年10月25日至109年6月5日終止勞動契約止，依法應給付原告職災補償金暨工資共10萬1122元。至於特別休假部分，原告於98年5月6日到職，於109年7月9日始提出，故104年7月9日以前之特休費用均已罹於時效，其餘被告應給付原告78日之特休費用共12萬900元。從而，原告於108年10月25日起，符合醫囑休養4餘月後仍從未到職，被告合理給予調職機會，原告亦拒絕調職，顯已違反誠信原則，被告不得不於109年6月5日依勞基法終止兩造勞動契約。被告依法應僅給付原告22萬2022元，而被告已於109年6月13日、8月22日、9月14日分別匯款1萬7624元、3萬6120元、16萬8278元，共22萬2022元予原告，更於109年10月5日返還原告因終止勞動契約所生之勞保退費

6,504元，故被告依法應給付原告之薪資、補償均已給付，原告起訴之請求並無理由。

(五)原告所稱因被告大多承包下水道管線工程，修補下水道圓管係其主要工作內容，並非事實。查被告近10年來僅106年度承攬新北市政府二件汙水下水道工程，與修補下水道鋼環有關之作業工項於108年6月29日即已結束，嗣後被告根本再也沒有相關工程。由此可證，108年6月29日至10月24日原告受傷之間，被告確實並無再有任何開設工作井或人孔收築工程，顯然無法再交付原告任何焊接工作，但原告每日仍到職上班，再佐以原告108年10月24日受傷當日，原告即係至被告公司已經建造完成二年多且已於營運中之抽水站大樓內，進行簡單之水電修繕，與焊接工作根本無關，按一般社會經驗法則，足證被告所述，被告事實上並沒有這麼多焊接工作可以做，原告之工作內容除原告所專業之焊接工作外，會依被告公司每日所需，並視原告能力所及，彈性調整而從事各項雜工。又自原告受傷以降，被告公司現階段並無任何重大公共工程，無論是修補下水道圓管、圓型覆工板或方形覆工板，均不可能也根本不需要原告進行這些作業。在沒有焊接作業的期間，原告就是依雇主每日彈性指示，作各種雜工，亦即原告於被告公司工作12年以來絕非僅有從事焊接工作，此為原告所知悉。

(六)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見110年7月27日筆錄，本院卷二第135至136頁）：

(一)原告自98年5月6日起受雇於被告公司，約定月薪4萬6500元。

(二)原告於108年10月24日因執行職務時，另名勞工洗地板時地板濕滑而跌倒，受有系爭傷害，聲請職業傷病勞工保險給付，經勞工保險局核付108年10月28日起至109年5月31日止之傷病給付共23萬1905元（000000+98319=231905），有原告提出之勞工保險局109年5月28日保職核字第109021046817號

函、109年7月2日保職核字第109021105808號函可按（見本院卷第29~31頁）。

(三)被告於109年6月5日因原告已逾65歲，強制退休，終止勞動契約，並於同日辦理勞健保之退保。

(四)被告已支付108年10月25日起至109年6月5日終止勞動契約止，經扣除勞健保費自負額，及勞工保險局核付之傷病給付共23萬1905元後，共應支付原告薪資10萬1122元（詳細計算式如本院卷1第159頁）。

(五)被告已支付原告自104年5月6日起至109年5月6日止特休未休日數78日為12萬900元，。

(六)以上4.5點，被告已支付22萬2022元，於108年6月5日、108年8月22日、108年9月14日各匯款1萬7624元、3萬6120元、16萬8278元。

(七)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證3、4之勞資爭議調解申請書及勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第33~37頁）。

四、原告起訴主張被告於其職業災害醫療期間，強制原告退休而終止勞動契約，惟被告終止勞動契約並非適法，爰依據兩造間勞動契約、勞基法第59條、第38條之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)被告於109年6月5日以原告已屆65歲強制退休為由而終止勞動契約，是否適法？(二)如被告終止契約不合法，原告依據勞動契約，請求被告給付按月給付工資是否有理由？(三)原告依據勞基法第59條之規定，請求被告給付職業災害之醫療費用1690元、108年10月25日起至109年10月4日之原領工資補償7萬1300元（請求工資53萬6300元扣除被告已給付薪資22萬2022元、勞工保險局傷病給付23萬1905元、勞健保費自負額1萬1073元），是否有理由？(四)原告依據勞基法第38條之規定，請求被告給付特休未休工資11萬7900元，是否有理由？茲分述如下：

(一)被告於109年6月5日以原告已屆65歲強制退休為由而終止勞

動契約，是否適法？

原告主張其尚在醫療中，依據勞基法第13條規定，不得以原告年滿65歲終止勞動契約等語，被告則以前詞置辯，經查：

1.勞動部104年1月13日勞動福3字第1030136648號函釋以「勞工於職業災害醫療期間，仍應符合職業災害勞工保護法第23條第2款規定，雇主始得終止勞動契約，不得逕依勞動基準法第54條第1項規定強制該勞工退休」，其說明為「一、有關雇主強制職業災害醫療期間之勞工退休疑義，勞工因執行職務致心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，仍應符合職業災害勞工保護法第23條第2款規定，經治療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，雇主始得終止勞動契約，尚不得逕依勞動基準法第54條第1項規定強制該勞工退休。」。準此以解，原告如尚在醫療期間，被告自不得依據勞基法第54條之規定，以原告年滿65歲將原告強制退休，合先敘明。

2.本件函請原告因系爭傷害而就診之衛生福利部雙和醫院（以下簡稱雙和醫院），經該醫院函覆以:本案原告之治療方法為，原告至門診，由門診醫師開立復健處方，再由原告攜帶復健處方至復健科醫學部之物理治療部門及職能治療部門接受治療，原告經治療後已沒有明顯生活功能受限，然原告希望症狀能完全康復，再和醫師溝通後，一般行使日常生活動作之肩關節角度分別為屈曲120度、外展120度、外旋60度、原告於復健治療後最終評估中屈曲可達150度以上，外展120度、外旋80度，因此，在執行教育訓練、開車司機、文書作業、簡單修繕這些動作沒有超過一般功能性角度或產生中度疼痛即可執行，原告棘上肌撕裂起至109年2月29日，疼痛狀況確實持續在進步，但在109年6月6日就醫時，肩關節角度執行日常生活並無大礙，但仍有活動疼痛之事實，因此，和原告討論後，決定繼續重啟治療等語，有雙和醫院110年8月4日雙院歷字第1100007222號函可按（見本院卷第143頁）。再參以原告於雙和醫院之就診紀錄為108年10月25日、108年

10月26日、108年11月9日、108年11月23日、108年12月7日、108年12月28日、109年2月1日、109年2月29日、19年6月6日、109年7月4日，有原告提出原證1之診斷證明書為憑（見本院卷1第27頁），並參以雙和醫院前開函覆可知，原告於109年2月29日已完成一定之治療療程，且已可執行一般日常生活動作，原告卻於最後一次109年2月29日治療後，相隔3個月，而被告於109年6月5日終止勞動契約，原告於翌日即109年6月6日又與醫師溝通重啟治療等情，應可認定。因此，原告主張因新冠肺炎疫情始中斷治療云云，自非可採。

3.本件經送請長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（以下簡稱長庚醫院）鑑定，經醫院認定原告受有系爭傷害，於109年6月5日已達治療終止，後續復健目的僅在於緩解疼痛，上開傷害已無再進步或痊癒之可能，有長庚醫院110年10月8日長庚院林字第110850928號函可按（見本院卷2第165頁）。準此，原告於109年6月5日有關系爭傷害之治療已終止，應可認定，則被告於109年6月5日依據前開規定，將原告強制退休，自屬適法。

4.按勞基法第59條第2款前段、第3款規定，勞工因遭遇職業災害而致傷害，在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償；勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償，此補償標準，依勞工保險條例有關之規定。又按勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。再查，勞基法對於所謂「治療終止」未有定義之規定，參考勞工保險條例第34條第1項規定「被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。」、第54條第1項規定「被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合

失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。」，及勞工保險條例施行細則第77條規定「本條例第53條第1項及第54條第1項所稱治療終止，指被保險人罹患之傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態。」應解為勞工因遭遇職業災害而受傷，雖在醫療中，但仍能從事原有工作，或於醫療中不能工作，但經治療終止（指勞工所受職業傷害經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果之狀態），經指定之醫院診斷審定其身體雖遺存殘廢，但仍能從事原有工作者，勞工應即本於勞動契約對僱主提供勞務給付，僅勞工就其有再接受治療（包括復健）必要之期間，得請求僱主給予公傷病假，並補償其因此減損原領工資之差額。行政院勞工委員會以台勞動二字第009919號函釋「勞工請假規則第六條規定..公傷病假之期間，依實際需要而定。嗣後若勞工已能工作，僅需定期前往醫院復健，則復健時間雇主應續給公傷病假。」、以85年4月25日台85勞動二字第112525號函釋「勞工因遭遇職業災害醫療期間不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。所稱不能工作係指不能從事勞動契約中所約定之工作」；前主管勞工事務之內政部於75年8月20日以勞司發字第11487號函釋「勞工因職業災害治癒，經確定為殘廢，雇主依勞基法第59條第3款給予殘廢補償後，屬部分殘廢者，勞工自可回復工作，此時仍繼存勞僱關係」，亦同此旨。又按勞基法第13條前段規定，勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。所謂「勞動基準法第59條規定之醫療期間」，指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約所約定之工作，抑或勞工未能從事原定工作，且未經僱主合法調動勞工從事其他工作者而言。蓋勞工接受醫療期間如已堪任原有工作，或已經僱主合法調動其他工作，勞工即負有提供勞務給付之義務，僅得以請假方式繼續接受醫療，勞工如拒絕提供勞務給付義務，本身即構成惡意違約行為，當不受上開規定之

保障。行政院勞工委員會90年6月12日台勞資二字第0021799號函釋：「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫治』與『療養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工於職業災害醫療期間，雇主不得終止勞動契約，勞動基準法第13條定有明文，但於醫療期間內勞工所為之惡意行為，應不在該條保護範圍之內」、85年1月25日台85勞動三字第100018號函釋：「勞動基準法第59條第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期間不能從事原勞動契約所約定之工作。至於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商。」，合先敘明。準此，勞工受有職業傷病之醫療期間，雇主依據勞基法第13條之規定，自不得終止勞動契約，然於醫療終止後，自應主動向雇主提供勞務，如不能從事原約定工作，雇主應與勞工協商從事其他勞動契約所約定之工作，至於復健期間並非醫療期間，僅能向雇主請假前往治療，勞工故意不提供勞務，自屬惡意之行為。準此，依據雙和醫院之前開函文，原告於雙和醫院之就診紀錄為108年10月25日、108年10月26日、108年11月9日、108年11月23日、108年12月7日、108年12月28日、109年2月1日、109年2月29日、19年6月6日、109年7月4日，有原告提出原證1之診斷證明書為憑，則原告於109年6月5日治療完畢時，雖不能從事原約定之工作，但其治療已經終止，後續之復健期間自非醫療期間，已如前述，從而，原告主張被告於復健期間不得終止勞動契約，自屬無據。

(二)如被告終止契約不合法，原告依據勞動契約，請求被告給付按月給付工資是否有理由？

被告於109年6月5日終止勞動契約，已屬適法，原告請求被告自109年6月6日起至復職日止，按月給付工資，並無理由，應予駁回。

(三)原告依據勞基法第59條之規定，請求被告給付職業災害之醫療費用1690元、108年10月25日起至109年10月4日之原領

工資補償7萬1300元（請求工資53萬6300元扣除被告已給付薪資22萬2022元、勞工保險局傷病給付23萬1905元、勞健保費自負額1萬1073元），是否有理由？

1.原告請求因職業傷害之醫療費用1690元部分，為被告所不爭（見本院卷2第181頁，本院卷1第340頁），原告此部分主張為有理由，應予准許。

2.原告請求108年10月25日起至109年10月4日工資補償部分：被告於109年6月5日已合法終止勞動契約，並給付自108年10月25日起至109年6月5日之工資計算如本院卷1第159頁所示，準此，原告請求109年6月6日起至109年10月4日之工資，並無理由，應予駁回。

(四)原告依據勞基法第38條之規定，請求被告給付特休未休工資11萬7900元，是否有理由？

1.修正前規定：

(1)105年12月21日修正前勞動基準法第38條、勞動基準法施行細則第24條分別規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」。

2.修正後規定：

(1)106年1月1日修正後施行之勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」（第1項）、「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或

勞工因個人因素，得與他方協商調整。」（第2項）、「雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。」（第3項）、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」（第4項，但書增列部分自107年3月1日施行）、「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」（第5項）、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」（第6項）。

3.原告主張被告應給付104年5月5日起至109年5月5日共78日特休未休工資共11萬7900元云云，然為被告所否認，並以被告已給付104月5月6日起至109年5月5日共78日特休未休工資計算如本院卷1第159頁，並為時效抗辯等語置辯，經查：

(1)利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。民法第126條定有明文，特休未休為工資性質，自應適用5年之短期時效，原告於109年10月15日提起本訴，有本院之收狀戳可按，因此，原告於104年10月15日以前之特休未休工資，已罹於時效，應可認定。

(2)原告自104年10月16日起至109年5月5日止，應有特別休假依序為14、14、15、15、16日，合計為74日，原告得請求特休未休工資11萬4700元（46500/30X74=114700），被告已給付特休未休工資12萬900元，已逾上開金額，原告請求被告給付特休未休工資部分，自無理由，應予駁回。

(五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金

錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。送達不能依前二條規定為之者，得將文書寄存送達地之自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。寄存送達，自寄存之日起，經十日發生效力。民事訴訟法第138條第1項、第2項定有明文。被告於109年11月2日因寄存送達而收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第65、67頁)，因此，原告請求被告應自109年11月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依勞基法第59條第1款之規定，請求被告給付1690元及自起訴狀繕本送達翌日即109年11月13日起清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　9　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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　　110　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　黃奎彰