

臺灣臺中地方法院民事判決

106年度重勞訴字第17號

原告 吳淑妃

訴訟代理人 陳秋伶律師

被告 僑永科技股份有限公司

法定代理人 廖永吉

訴訟代理人 周金城律師

訴訟代理人 鄒志鴻律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國107年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣陸萬陸仟壹佰玖拾肆元，及自民國一〇六年八月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇六年七月六日起至同意原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣伍萬柒仟元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新臺幣貳萬貳仟壹佰元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣陸萬陸仟壹佰玖拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項，各到期部分，於原告每期以新臺幣壹萬玖仟元供擔保後，得假執行。但被告每期以新臺幣伍萬柒仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：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。本件原告起訴原聲明為：「確認原告與被告間僱傭關係存在。被告應自民國106年7月6日起至復職日止，按月於每月五日給付原告新臺幣（下同）57,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。訴訟費用由被告負擔」。嗣於106

01 年8月28日變更聲明內容為：「確認原告與被告間僱傭關係
02 存在。被告應給付原告66,194元，及自106年8月6日起至清
03 償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應自106年7
04 月6日起至同意原告復職之日止，按月於每月五日給付原告
05 57,000元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利
06 率百分之五計算之利息。願供擔保請准宣告假執行。訴訟費
07 用由被告負擔」。原告上開變更聲明，核與前揭規定相符，
08 應予准許。

09 貳、實體事項：

10 一、原告主張：

11 (一) 原告自93年12月20日起即受僱被告擔任日文本書，上班地
12 點為中部辦公室（即臺中市○○區○○○道○○○號11樓之3
13 ），每月薪資為57,000元。嗣後原告於106年2月28日至同
14 年4月24日間請產假，至106年4月25日復職後，被告即以
15 原告於產假期間之原職位已有人力替代為由，告知原告需
16 配合減薪30%並調動至其他公司（EEF，即臻永優食股份
17 有限公司）上班，如原告堅持留任原職（部門代號BU4）
18 ，至少減薪50%。原告無法接受被告之提議，被告遂於同
19 年6月5日以原告產後復職不同意調動為由直接公告資遣，
20 並於106年6月14日將原告之門禁卡收回以禁止原告再進入
21 公司，並直接將資遣費匯入原告帳戶。然經原告向勞工局
22 詢問後，方知悉被告前開行為屬違法調職，資遣亦非合法
23 ，遂向勞工局申請勞資協調，但被告於調解時仍堅持因原
24 告於產假期間，原職務已有人力替代，且原告不同意調職
25 減薪，是依勞動基準法第11條第1項第4款規定，資遣原告
26 ，且當場拒絕與原告再進行協調。

27 (二) 依最高法院98年度台上字第652號判決要旨，須符合「有
28 減少勞工之必要」及「無適當工作可供安置」等要件，方
29 符合勞動基準法第11條第1項第4款規定。是被告因原告依
30 法休產假，以新人力替代原告之職位，並要求原告復職後
31 必須配合調職及減薪，原告僅因不同意即遭被告公告資遣

，則被告自始均無業務性質變更而有減少勞工必要之情形，並無勞動基準法第11條第1項第4款規定之事由存在，被告據此終止兩造間之勞動關係，當屬非法終止勞動契約，自始不生效力。故兩造間之僱傭關係仍繼續存在，爰依法請求確認雙方間之僱傭關係存在。又兩造間之僱傭關係既仍有效繼續存在，被告自106年6月14日起將原告之門禁卡收回並禁止進入公司，且於同年6月20日調解時仍堅持違法資遣原告，實屬無故拒絕受領原告提供之勞務，而應負受領勞務遲延之責任，是被告應自106年7月6日起至復職日止，依原付薪日即每月五日給付原告原領薪資57,000元，及自各期應給付之次日起之法定遲延利息。

(四) 被告於106年6月5日以原告產後復職不同意調職減薪為由，直接公告並通知資遣原告，於同年6月14日將原告之門禁卡收回，禁止原告再進入公司。惟被告寄發之資遣通知上記載最後到職日為106年7月5日，不論其資遣是否合法，依法上開期間之薪資都應於發薪日給付。但被告就原告自106年6月1日起至同年7月5日止薪資共計66,194元【計算式： $57000 \times (1 + 5/31) = 66193.5$ 】，至遲應分別於106年7月5日及8月5日發薪日匯入原告帳戶，被告卻以雙方已發生勞資爭議為由，迄今仍未給付，爰依法請求被告給付，並自最後發薪日即106年8月5日之翌日起為利息起算日。

(五) 被告所提出臺北市勞動局網站及臺中市政府服務e櫃檯網站就資遣作業辦理之相關內容，僅為填表參考，且無法證明被告於辦理資遣通知時僅得以單一事由作為資遣原因，顯係被告對法令之誤解。被告於106年6月5日依勞動基準法第11條第1項第4款規定通知資遣原告，而同年6月20日兩造於臺中市勞工局進行勞資協調時，被告亦重申同一資遣事由。是被告於本件起訴前，僅以原告產後復職不同意調職減薪，而無適當職位可供安置為由，依勞動基準法第11條第1項第4款規定資遣原告。又原告提出2份資遣通知

書均為被告自行製作之內部通知文件，並非向勞工局提出之通報名冊或離職證明書，不論勞工局資遣通報表格是否僅允許勾選單一資遣原因及事由，被告於內部文件撰寫及通知並未受限制，然被告卻未曾提及其他資遣事由。是以，無論被告是否對勞動法令有誤解，其通知資遣原告時，甚至於勞工局進行勞資協調會議時，既未曾提及勞動基準法第11條第1項第5款規定之資遣原因及事由，參照最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨，被告依法不得於本件訴訟再行追加或變更。被告引用臺灣高等法院93年勞上字第6號判決意旨為抗辯，惟該判決理由係雇主為解雇該員工時，員工已獲知具體解雇原因及事由，僅雇主未將該解雇事由記載於資遣通知，與本件被告於解雇通知前，未曾將「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」作為資遣原因及事由告知原告之情形不同，是被告引用前開判決，應不可採。綜上，若雇主得於訴訟中恣意變更或增列解雇事由，對勞工之工作權保障有重大不利之影響，且顯有悖公平誠信原則，故被告應不得於原先所列於資遣通知上之事由，於本件訴訟中變更再加以主張。

(三) 並聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在。被告應給付原告66,194元，及自106年8月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應自106年7月6日起至同意原告復職之日止，按月於每月五日給付原告57,000元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一) 原告自93年12月起擔任被告之日文秘書，負責向客戶報價、聯繫、請款等職務。詎料，原告利用被告對員工之信任與寬容，長期工作不力，甚至屢次發生諸多怠忽職守情事，造成被告損失。被告於101年間考量原告個人興趣且其對於原工程部門秘書之職務內容已感疲乏，因此特別計劃成立醫美部門，希望能再次激起原告之工作熱情，但原告

於接受委任承辦該業務兩年期間，並無成效，被告僅再度安排原告回任秘書工作，原告之工作態度仍毫無改善，被告本於多年情誼於規勸無效下，甚至將原屬於原告之諸多業務分派部分予其他同仁辦理，但至原告依法請休產假前，卻仍未獲得原告實質回應，工作表現依然低落。被告並將原告任職期間之疏失及造成被告之損失，分述如下：

- 1、被告於101年至103年間原擬成立醫美部門，然原告就進貨、銷貨單編輯，進、銷存系統設計查詢，廣告與產品周邊文宣重整，問卷調查等工作，均未完成，所負責之醫美部門毫無成效，始終未取得進口產品之販賣許可，致無實質交易績效，使被告損失此部分支出430萬餘元。
- 2、原告負責開立發票向客戶請款，卻迭因作業失誤而需重開發票，或未追蹤進度導致請款遲延，延誤被告款項入帳達30天至336天之久，被告受有遲延利息之損失。
- 3、原告負責製作被告20週年慶暨感恩晚宴影片，因與影片製作廠商溝通不良，導致成品不堪使用而必須兩度更換廠商，又因進度掌控不佳，被告最後只好協調其他同仁加班重新製作影片，造成被告支出多餘費用。
- 4、被告於104年間依日本原廠CHIYODA安排業務、工程師對應臺灣水產業界客戶之翻譯費用，原告未及時向日本原廠請款。主管於105年3月期間亦曾提醒原告確認是否尚未請款，原告卻依然輕忽未作任何補救請款作業，且於106年2月產假前交接事項中，對此事仍隻字未提，因日本會計年度已結算完畢，無法於106年度處理104年度之相關稅務，須待下次再有類似翻譯對應作業時，被告始得以一併請款。
- 5、原告負責收回客戶入場證，卻怠忽職守，未完成回收工作，致使被告支付之押金遭到沒收。

(二) 原告於106年4月25日產假結束後欲復職上班，當時因原告產假期間，被告已有其他同仁兼理原告之業務，表現甚至優於原告，被告並無更動之必要。再者，原告長期工作表現不利，屢次損害被告利益，業經被告數次溝通及調整後

01 ，原告仍未予以改善。故被告仍以照顧員工之立場，擬調
02 整原告之職務，卻遭原告拒絕，幾經雙方協商新職務未果
03 ，被告遂於106年6月5日以資遣方式終止兩造之勞動契約
04 。再者，原告復職上班之際，被告業務性質變更，原告又
05 不同意被告提出之調職方案，被告已無適當工作可提供予
06 原告。參照最高法院100年度台上字第1808號判決意旨，
07 原告主觀上消極之工作態度，客觀上怠慢之業務行為，已
08 如前述，已造成被告莫大損失，原告顯未盡忠誠履行勞務
09 給付之義務，實已無法達成被告透過勞動契約所欲達成客
10 觀合理之經濟目的，構成勞動基準法第11條第5款規定勞
11 工對於所擔任之工作確不能勝任之合法解僱事由，並以答
12 辯狀向原告為解僱之意思表示。

13 （三）原告長期工作表現不力，屢次損害被告利益，經被告數次
14 溝通及調整後，原告仍未予改善，被告基於照顧員工立場
15 ，原告於106年4月25日復職後，兩造即就復職後之職務調
16 整等進行協商，但就調整後之薪資未能達成共識，故已進
17 行協商終止勞動契約，過程中亦曾討論資遣費等離職相關
18 事宜。被告於106年6月5日資遣原告，性質上屬終止勞動
19 契約之意思表示，原告於同年6月6日向臺中市政府勞工局
20 申請調解，請求調解事項包含工資、預告工資、資遣費等
21 共計368,667元；被告於同年6月9日匯款368,667元至原告
22 之銀行帳戶。是以，原告已表達給付資遣費之請求，被告
23 得知原告終止勞動契約之意思後，將資遣費、薪資等原告
24 請求之款項全數支付予原告，被告之行為亦屬終止雙方勞
25 動契約之意思表示，兩造顯已合意終止勞動契約。從而，
26 依兩造於106年5月、6月間協商之過程，足認雙方已合意
27 終止勞動契約，則原告於受領資遣費、薪資等款項後，再
28 為請求，自非可採。

29 （四）被告於辦理資遣原告時即具備勞動基準法第11條第4款、
30 第5款規定之法定資遣事由，惟被告為辦理資遣事宜，曾
31 分別前往臺北市政府勞動局網站及臺中市政府服務e櫃檯

01 網站參考相關資遣作業辦理內容時，其中無論於「資遣員
02 工通報名冊之填表說明」或「離職證明書之離職原因欄」
03 均教示資遣事由及離職原因僅能擇一填寫，輔以被告若將
04 原告對所擔任之工作確不能勝任之事由併為登載，將增添
05 原告後續謀職之困擾，因此，被告當時僅勾選「業務性質
06 變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置」作為
07 資遣原因。被告當初辦理資遣事宜時僅勾選勞動基準法第
08 11條第4款之法定資遣事由，然被告於辦理資遣原告時，
09 原告即符合勞動基準法第11條第5款規定「勞工對於所擔
10 任之工作確不能勝任」之法定資遣事由，既非事後增加其
11 他法定解雇事由，亦非為規避勞工資遣費之發給而變更或
12 任意引用，而係被告於起訴後，不再受行政機關所為僅能
13 擇一填寫資遣事由之教示規定拘束。故被告縱未就勞動基
14 準法第11條第5款規定之法定事由於資遣通知上明白表示
15 ，係屬資遣事由告知之補正問題，於資遣效力應無影響。

16 （五）並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項：

18 （一）原告自93年12月20日起受僱於被告。

19 （二）原告於106年2月28日起至同年4月24日請產假，並於同年4
20 月25日復職。

21 （三）被告於106年6月5日向原告寄發資遣通知（原證3）

22 （四）依被告公司資遣通知「資遣原因」欄勾選：「4.業務性質
23 變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置」。

24 （五）被告於106年6月1日起即未給付原告薪資。

25 （六）被告於106年6月9日匯款36萬8667元資遣費給原告。

26 （七）原告被資遣前之每月薪資為5萬6千元，另有全勤獎金1000
27 元。

28 四、兩造爭執事項：

29 （一）被告以勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少
30 員工之必要，又無適當工作可供安置」之事由資遣原告，
31 是否有理由？

- 01 (二) 被告以原告具有勞動基準法第11條第5款之事由資遣原告
02 , 是否有理由?
- 03 (三) 兩造是否合意終止勞動契約?
- 04 (四) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在, 有無理由?
- 05 (五) 原告請求被告給付66,194元及自106年8月6日起至清償日
06 止按週年利率百分之5計算之利息。暨自106年7月6日起至
07 同意原告復職之日止, 按月於每月5日給付原告57,000元
08 , 暨自各期應給付之次日起至清償日止, 按週年利率百分
09 之5計算之利息, 有無理由。

10 五、本院之判斷:

- 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
12 益者, 不得提起之, 民事訴訟法第247條第1項前段定有明
13 文。所謂即受確認判決之法律上利益, 係指法律關係之存
14 否不明確, 被上訴人主觀上認其在法律上之地位有不妥之
15 狀態存在, 且此種不妥之狀態, 能以確認判決將之除去者
16 而言, 若縱經法院判決確認, 亦不能除去其不妥之狀態者
17 , 即難認有受確認判決之法律上利益(最高法院52年台上
18 字第1240號判例意旨參照)。查本件被原告主張兩造間之
19 僱傭關係存在, 為被告所否認, 則兩造間之僱傭關係是否
20 存在, 即屬不明確, 已堪認原告主觀上就此法律上地位確
21 有不妥之狀態, 且此種不確定之狀態得以本件確認判決除
22 去之, 揆諸前揭說明, 原告提起本件確認之訴, 即有受確
23 認判決之法律上利益, 先予敘明。

- 24 (二) 被告以勞動基準法第11條第4款「業務性質變更, 有減少
25 員工之必要, 又無適當工作可供安置」之事由資遣原告,
26 並無理由:

- 27 1、查業務性質變更, 有減少勞工之必要時, 雇主雖可依勞
28 動基準法第11條第4款規定終止勞動契約; 惟依該款規定
29 , 雇主除須業務性質變更, 有減少勞工之必要外, 尚須
30 無其他適當工作可供安置時, 始得終止勞動契約。所謂
31 「無適當工作可供安置時」, 為保障勞工之基本勞動權

01 ，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括「原雇
02 主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管
03 理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供
04 安置之情形在內。

05 2、惟查：被告並未舉證證明被告公司工作因原告之業務性
06 質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，
07 ，則被告此部分之抗辯應無可採。

08 （三）被告以原告具有勞動基準法第11條第5款之事由資遣原告
09 ，亦無理由。

10 1、按勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由
11 ，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障
12 勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解
13 僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地
14 知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且
15 ，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事
16 後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先
17 列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張
18 （最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。否則
19 ，無異使經濟地位強勢之雇主事前可毫不審慎的恣意解僱
20 勞工，事後再想方設法蒐集「解僱當時」雇主所不知之解
21 僱事由，於訴訟中再羅列各種事後搜集之資料作為解僱勞
22 工之理由。是以，容許雇主恣意變更或增列解僱事由，對
23 於勞工之工作權保障有重大不利之影響，且顯然有悖公平
24 誠信原則，自非可採。

25 2、被告雖於本院審理中抗辯：原告有違反勞基法第11條第5
26 款之規定，故終止兩造間勞動契約等語。惟查本院觀諸被
27 告之資遣通知係記載：「職員吳淑妃於2017年4月底產假
28 後復職，勞資雙方無法達成合議，故依法行政，因避免情
29 感傷害，依中華民國勞動基準法採行資遣」，該份資遣通
30 知並未說明資遣原告之原因為何（本院卷一第15頁）。
31 另份資遣通知則記載「資遣原因：業務性質變更，有減少

員工之必要，又無適當工作可供安置時」（本院卷一第16頁）等情，足見被告係以勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置時」為由，終止兩造間之勞動契約，確未同時以勞基法第12條第5款「員工對於所擔任之工作確不能勝任時」為其終止之事由，足堪認定。

3、依上所述，被告於本院審理時雖主張：除前揭通知終止勞動契約之存證信函上所列勞基法第11條第4款之解僱事由外，原告尚有勞動基準法第11條第5款之解僱事由云云，惟本院認為審酌雇主終止勞動契約是否合法，必須以雇主終止勞動契約當時之事由加以斟酌，至於被告事後蒐集並追加主張之解僱事由，該等內容並未在被告前揭通知解僱之資遣通知內列為解僱之事由。本件被告主張依勞基法第11條第5款解僱原告之事由，應係被告於解僱原告人之後，於訴訟中追加之解僱事由，應可認定。至被告所稱，因參考臺北市勞動局網站及臺中市政府服務e櫃檯網站就資遣作業辦理之相關內容，教示資遣事由及離職原因僅能擇一填寫云云。然該網頁所載資料僅為填表參考，被告於填載資遣通知當時，有無參考該資料，並無從認定，況縱認被告於辦理資遣通知時，據該資料認為僅得以單一事由作為資遣原因，亦顯係被告對法令之誤解，並未能解免被告於106年6月5日資遣原告時，未依勞動基準法第11條第5款之解僱事由之事實。則依上開說明，被告不得於本件訴訟再行追加資遣原告之原因。

（四）被告雖於106年6月9日自行匯款36萬8667元資遣費被給原告，然此為被告單方匯款與原告之行為，原告帳戶內匯入該筆款項之事實，並無法證明原告即具有與被告合意終止勞動契約之意思。況兩造於上開匯款後之106年6月20日於臺中市政府勞工局進行勞資爭議調解，調解結果為「不成立，原因：勞資雙方協商過程各執一詞，無法達成共識，致調解成立」（本院卷一第17頁至第18頁），足認原告自

始並未與被告達成終止勞動契約之合意。本院認為上開被告匯款入原告帳戶之行為，僅係被告單方之行為，並未經原告事前同意或事後承認，則兩造間顯然並無合意終止勞動契約之情形。至被告匯入原告帳戶之上開款項應依何種法律關係請求原告返還，自應由被告另行主張。

(五) 本件被告抗辯所稱依勞動基準法第11條第4款、第5款之事由資遣原告云云，均不合法；另其所稱兩造已合意終止勞動契約云云，亦無可採，均已如上述。則兩造間之勞動契約仍然存在，並未經合法終止或合意終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應有理由。

(六) 又依勞動基準法第2條第3款、第4款規定：「三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」而所謂經常性給與，係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。本件兩造並不爭執原告被資遣前之每月薪資為5萬6千元，另有全勤獎金1000元之事實。按全勤獎金雖非固定給與，須勞工無請假記錄時始得領取，然亦係按月給付之項目，非獎勵性之恩惠給予，為勞工因工作而可獲得之經常性報酬，是全勤獎金應計入工資之內。則原告主張其每月工資為57,000元，應屬可採。本件被告於106年6月1日起即未給付原告薪資，此為被告所不爭執。另按所謂雇主「終止勞動契約」者，係指雇主依勞基法規定「合法」終止契約者而言，倘雇主非依勞基法規定得終止勞動契約之情形而片面為終止勞動契約之意思表示者，則屬非法終止勞動契約，不生終止勞動契約之效力。末僱傭人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又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

01 權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債
02 務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出，債權人
03 對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起
04 ，負遲延責任，民法第487條、第235條、第234條分別定
05 有明文。未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起
06 ，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請
07 求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延
08 責任，其經債權人起訴，或依督促程序送達支付命令者，
09 與催告有同一之效力，前項催告定有期限者，債務人自期
10 限屆滿時起負遲延責任，民法第229條定有明文。查被告
11 於106年6月14日將原告持有之公司門禁卡收回（本院卷一
12 第17頁），足認被告確已明示拒絕受領原告勞務之給付，
13 自應負遲延責任。是以，原告請求被告應給付66,194元（
14 計算式： $57000 \times (1 + 5/31) = 66194$ ，元以下四捨五入）
15 及自106年8月6日起至清償日止按週年利率百分之5計算之
16 利息。暨自106年7月6日起至同意原告復職之日止，按月
17 於每月5日給付原告57,000元，暨自各期應給付之次日起
18 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均有理由
19 ，應予准許。

20 六、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱
21 傭關係存在，並請求被告給付66,194元及自106年8月6日起
22 至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。暨自106年7月6
23 日起至同意原告復職之日止，按月於每月5日給付原告
24 57,000元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利
25 率百分之5計算之利息，均有理由。

26 七、原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核並無不符，爰酌
27 定相當之擔保金額宣告之。並依職權為被告得預供擔保，免
28 為假執行之諭知。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及調查證據，核與本件判
30 決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

31 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 108 年 1 月 14 日
02 民事勞工法庭 法官 劉國賓

03 正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 108 年 1 月 14 日
07 書記官 黃筠婷