臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第12號

上　訴　人　耀台精密工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃耀麟

訴訟代理人　高峯祈律師

劉子豪律師

廖顯頡律師

被　上訴人　陳棟成

訴訟代理人　陳奕豪律師

李代昌律師

蘇淯琳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年1月17日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第33號第一審判決提起上訴，本院於112年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於確認兩造間僱傭關係存在部分廢棄。

二、前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

五、原判決主文第二項更應正為「上訴人應給付被上訴人新臺幣6,184元，及自民國110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自民國110年12月1日起至被上訴人退休日即民國112年8月16日止，按月於次月5日給付被上訴人新臺幣72,600元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息」。

事實及理由

一、被上訴人主張：

㈠被上訴人自民國77年5月16日起受僱於上訴人擔任副課長，陸續升任為總經理，被上訴人領取固定薪水，平均工資為新

臺幣（下同）72,600元。上訴人於110年5月11日召開董事會決議選任黃中興為新任總經理，解除被上訴人總經理職務，經董事長黃耀麟於110年5月12日發布公告。總經理黃中興於110年5月26日公告被上訴人自即日起專責業務相關工作，代理董事長黃敏哲又於110年6月9日，在被上訴人之外出單上批示「明日起解除一切業務」，6月10日公告自即日起終止被上訴人負責本公司任何業務，違法終止勞動契約。上訴人復於110年6月11日委任律師寄發律師函表示被上訴人不再負責公司業務相關工作，已更換總經理辦公室門鎖，公司門禁卡、遙控器已註銷、公司電話卡亦已停話等內容，拒絕被上訴人繼續服勞務。被上訴人於110年6月21日寄發存證信函通知上訴人其終止勞動契約不合法。上訴人雖於翌日以律師函表示並無終止勞動契約之意，然該律師函未有通知被上訴人依照原訂勞動契約繼續提供勞務之意，而係擬聘任被上訴人為專任顧問，又於110年6月25日寄發律師函通知被上訴人領取資遣費及非自願離職書。被上訴人於6月30日收受離職證明書，其上勾選離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款，未具體指明被上訴人有何不能勝任工作之情，且未符合解僱最後手段性原則，上訴人無繼續受領勞務之意，被上訴人自得請求確認兩造僱傭關係存在。

㈡兩造間既仍存在勞動契約，被上訴人得請求上訴人給付110年6月10日至6月30日之薪資共50,820元及自6月份發薪日翌日起算之法定遲延利息，暨自110年7月1日起至復職日或退休日止，每月72,600元之薪資及自各期發薪日翌日起算之法定遲延利息。又上訴人公司應補繳自106年12月1日起至110年6月30日止共187,824元之勞工退休金，及自110年7月1日起至復職日或退休日止，按月提繳4,368元勞工退休金至被上訴人勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），並給付積欠被上訴人106、107、108、109年度特別休假未休工資共290,400元。爰依勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，

提起本件訴訟。聲明：㈠確認被上訴人與上訴人間僱傭關係存在；㈡上訴人應給付被上訴人50,820元，及自110年7月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自110年7月1日起至准許上訴人復職日或退休日止，按月於次月5日給付上訴人72,600元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢上訴人應提繳187,824元至被上訴人設於勞工保險局之勞退專戶；暨自110年7月1日起至准許被上訴人復職日或退休日止，按月提繳4,368元至被上訴人勞退專戶；㈣上訴人應給付被上訴人290,400元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（上訴人就原審判命其提繳勞退金及給付特別休假未休工資部分，已撤回此部分上訴，被上訴人就其所為薪資請求部分敗訴，未據其上訴，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：被上訴人私自接洽訂單造成公司營利下降、對公司支出項目長年公私不分、與員工多次發生衝突造成員工與上訴人之互信基礎受到影響，且上訴人僅解除總經理職務，並未於110年6月10日終止兩造勞動契約或拒絕被上訴人提供勞務，被上訴人自110年6月21日發出存證信函，以終止勞動契約不生效、門禁卡遭註銷、門鎖遭更換為由，拒絕前往上訴人公司提供勞務，不具有提供勞務之主觀意願，嚴重違反勞工忠誠義務。被上訴人主觀上違反忠誠履行勞務給付義務，客觀上不能與公司團隊和諧相處，上訴人依勞基法第11條第5款解僱被上訴人並無不法，兩造勞動契約已於離職證明書所載之離職日期110年7月5日終止。上訴人於110年6月22日寄發律師函，通知被上訴人得自由選擇是否擔任顧問一職，被上訴人未予回應，上訴人已竭盡一切手段，合乎解僱最後手段性之要求，被上訴人拒絕回到公司而無提供勞務，縱認上訴人違法解僱，被上訴人亦不得依勞基法第22條第2項前段規定請求給付薪資全額。又上訴人已給付被上訴人薪資至110年7月5日，並給付資遣費（含預告工資）362,529元，被上訴人請求縱有理由，亦應以資遣費362,529元抵

銷剩餘薪資等語，資為抗辯。

三、原審判決：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡上訴人應給付被上訴人6,184元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自110年12月1日起至准許被上訴人復職日或退休日止，按月於次月5日給付被上訴人72,600元，暨自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢上訴人應提繳187,824元至被上訴人勞退專戶；暨自110年7月1日起至准許被上訴人復職日或退休日止，按月提繳4,368元至被上訴人勞退專戶；㈣上訴人應給付被上訴人290,400元，其中147,620元自110年11月4日起至清償日止，其中142,780元自111年5月4日起至清償日止，均按年息5%計算之利息，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人僅就原審判決確認兩造僱傭關係存在，及命其應給付薪資本息部分上訴，聲明：㈠原判決主文第一、二項部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人自77年5月16日起受僱於上訴人，起初任職副課長，後來升任課長、管理部經理、副總、總經理。被上訴人上下班須打卡，因公外出或請假時皆須填寫外出單及請假卡，且上訴人持續替被上訴人投保勞工保險，被上訴人領固定薪水，月薪72,600元（底薪60,000元＋全勤獎金2,000元＋伙食津貼600元＋職務加給10,000元），110年6月前6個月平均薪資為72,600元。被上訴人擔任總經理期間，兩造仍存在僱傭關係。

㈡上訴人於110年5月11日召開董事會決議自即日起解除被上訴人總經理職務，由黃中興擔任總經理。上訴人於110年5月12日發布公告，宣布由黃中興擔任總經理一職，解除被上訴人總經理任務。

㈢上訴人於110年5月26日發布公告稱：「依黃總經理指示，陳棟成董事，即日起專責業務相關工作」。

㈣就110年5月11日董事會決議，被上訴人於另案起訴請求確認董事會決議無效（下稱另案），被上訴人並聲請定暫時狀態處分經原法院110年度全字第64號裁定准許，被上訴人於110年6月8日收受執行命令，被上訴人於翌日發布公告請黃中興停止執行職務。另案後經原法院以110年度訴字第1183號民事判決認定被上訴人請求有理由，經本院以111年度上字第135號判決駁回上訴，最高法院以112年度台上字第108號裁定駁回上訴確定。

㈤兩造於原審所提證物形式上真正均不爭執。

㈥上訴人代理董事長黃敏哲，於110年6月9日在被上訴人之外出單記載「明日起解除一切業務」。

㈦上訴人於110年6月10日公告：依代理董事長黃敏哲之指示，即日起終止被上訴人負責本公司任何業務。

㈧上訴人於110年6月25日填表做成離職證明書，離職日期為110年7月5日，並於110年6月28日做成421,167元之匯款憑條後寄出給被上訴人，其中58,638元為薪資之給付，其餘362,529元為資遣費（含預告工資）。

㈨上訴人與碁旺公司為同一事業公司。

㈩如本院認定兩造僱傭關係仍然存在，且上訴人應給付薪資，則上訴人於110年6月28日無摺存款支付被上訴人421,167元中之薪資58,638元，係支付110年6月1日至110年6月26日薪資，被上訴人尚可請求剩餘之6月份薪資7,119元。

㈠如本院認定兩造僱傭關係仍然存在，且上訴人應給付薪資，兩造同意以資遣費（含預告工資）362,529元抵銷剩餘薪資。

㈡如本院認定兩造僱傭關係仍然存在，且上訴人應給付薪資，則上訴人於110年6月28日無摺存款支付被上訴人421,167元中之資遣費（含預告工資）362,529元，用於抵銷被上訴人110年6月可請求薪資7,119元、110年7月至10月薪資290,400元、11月薪資65,010元後，110年11月尚餘薪資6,184元。

五、本件爭點：

㈠兩造間僱傭關係是否存在？

㈡被上訴人請求上訴人應給付110年6月薪資及自110年7月1日起至其復職日或退休日止每月72,600元之薪資本息，有無理由？上訴人所為抵銷抗辯，有無理由？

六、本院判斷：

㈠兩造間僱傭關係是否存在？

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第2717號判決意旨參照）。勞基法第11條第5款所稱勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，應依勞工於受僱期間之全程表現判斷，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內（最高法院112年度台上字第578號判決意旨參照）。亦即，解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。又按雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

2.上訴人主張於110年7月5日依勞基法第11條第5款規定終止兩

造勞動契約（上訴人陳明不再主張兩造於110年6月15日合意終止勞動契約，見本院卷第91頁），兩造對於上訴人終止勞動契約之日期固有爭執，惟上訴人於本院自認110年6月10日至000年0月0日間兩造僱傭關係仍存在（見本院卷第124頁），故本院僅應審究上訴人於110年7月5日終止勞動契約是否合法。查被上訴人於110年6月30日收受上訴人寄送之離職證明書，其上僅勾選離職原因為勞基法第11條第5款、預告離職日期為110年7月5日（見原審勞專調卷第91頁），上訴人基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約。然離職證明書並無明載任何具體終止事由，上訴人未向被上訴人明示告知解僱事由，於本院始提出前開終止具體事由，依前開說明，已難認上訴人合法終止兩造勞動契約。上訴人雖主張係因被上訴人未接聽電話或是回電而無法告知終止僱傭關係之理由云云，然電話聯繫並非唯一通知方式，上訴人亦未以書面或其他方式明示終止勞動契約之具體事由，不能以此為其有利之認定。

3.上訴人主張被上訴人有私自接洽訂單造成公司營利下降、對公司支出項目長年公私不分、與員工多次發生衝突造成員工與上訴人之互信基礎受到影響，及被上訴人自110年6月21日發出存證信函後即拒絕前往公司提供勞務等不能勝任工作之事由（見本院卷第95頁），並提出上訴人109年度、110年度營業額、國立高雄科技大學校友總會收據、花藝工作室收據、高雄市大發扶輪社社費、捐款憑證、電子郵件為證（見原審勞專調卷第161、171至183、185、187頁），被上訴人則否認有上開不能勝任工作情事，應由上訴人舉證有該等終止事由存在。惟查：

⑴上訴人主張被上訴人私接訂單造成公司營利下降，僅以109年、110年度營業額數額高低比較為據（見原審勞專調卷第161頁），推論被上訴人未參與公司業務後，公司營利大幅提

昇，然公司營業額成長、虧損原因多端，上訴人此部分主張並無相關事證可證，殊無可採。又上訴人所提捐款及花籃之轉帳傳票係經上訴人前任董事長黃中興核章（見原審勞專調卷第171、175頁），上開款項既經被上訴人主管同意，即難逕認被上訴人有對上訴人支出項目長年公私不分之情事。上訴人另提出被上訴人與品保組員工賴鍵慧、文管中心之電子郵件（見原審勞專調卷第185至188頁），主張被上訴人與員工多次發生衝突，然觀諸電子郵件內容，確實有產品遭客訴之問題，郵件內容係就產品遭客訴問題所做說明及解釋，尚不足以證明有多次發生衝突致互信基礎影響之情狀，難以該單一事件，作為認定已達解僱被上訴人程度之衡量標準。至證人黃中興固證稱：有時業務比較急或品質有問題，被上訴人會在朝會時或廠務會議時指名道姓罵員工，員工常常受不了跟我或總務林組長投訴，常常造成員工情緒不安，流動率很大，我跟被上訴人說可以到小房間勸導員工，不要大庭廣眾當面罵員工，損員工的自尊心等語（見原審勞訴卷第87頁），可知上訴人所稱衝突事出有因，又是否如上訴人所稱係以言語辱罵亦有不明，其情形並不足以認定已達到解僱之諸多衡量標準，況依上訴人工作規則第28條至第31條規定（見原審勞訴卷第244、245頁），除解僱外，上訴人另訂有申誡、記小過、記大過等懲處方式，上訴人陳明未對被上訴人為其他懲處（見本院卷第92頁），逕對被上訴人為解僱處分，亦無證據可認上訴人已使用勞基法所賦予保護之各種手段而無效果，其以此為由逕行解僱被上訴人，不能認符合最後手段性原則。

⑵上訴人另主張：被上訴人自110年6月21日發出存證信函後即無正當理由未到公司服勞務，不具提供勞務之主觀意願，違反勞工忠誠義務，亦未回應上訴人於110年6月22日給予之新職務，故上訴人於110年6月25日終止僱傭關係等語。然上訴人於110年6月22日以律師函通知被上訴人，表示其並無終止勞動契約之意，該律師函並未通知被上訴人按原訂勞動契約

內容繼續提供勞務，而係告知擬聘任被上訴人為專任顧問，報酬為4萬元，就工作內容及薪資報酬與原工作顯有差異（見原審勞專調卷第83至85頁），並未訂有回覆期限，又未待被上訴人回應或兩造協調調任新職，上訴人旋即於110年6月25日寄發律師函通知被上訴人：「台端以不實內容之致股東信攻擊本公司經營階層，造成股東間紛擾，影響公司信譽及和諧，前函所提之聘任台端為本公司顧問乙事即不存在任何條件及可能。」，並通知被上訴人領取資遣費及非自願離職書（見原審勞專調卷第89頁），顯係因其他爭議而片面取消所提出之新職務，並非因被上訴人三日未到公司或未回應是否接受新職而終止勞動契約，上訴人主張因未獲被上訴人對新職之回應而終止僱傭關係，已難憑採。又證人黃敏哲於本院證稱：上訴人在6月10日至6月21日這段時間請假，他請假完之後，原本應該在22日要上班，可是22、23、24日我們都沒有看到他來上班，基於這個狀況，我們在25日就發出離職證明書給他。我請林組長向勞工局詢問25日發出離職證明是否合法，勞工局回復說他已經三天沒有來公司，所以我們發離職證明書是沒有問題的等語（見本院卷第132頁），依其所證，顯係因無正當理由繼續曠工三日而發出離職證明書，非屬依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約之情形。

⑶又上訴人主張其於000年0月間解除被上訴人總經理職務，並於110年6月10日公告自當日起終止被上訴人負責之公司任何業務（見原審勞專調卷第79頁），且上訴人並未告知欲將被上訴人調任其他職務，經黃敏哲證述在卷（見本院卷第137頁），被上訴人因而認知係遭上訴人終止勞動契約並無悖於常情，被上訴人並於110年6月21日寄發存證信函通知上訴人其終止勞動契約不合法，其仍有意願繼續服勞務等內容（見原審勞專調卷第81頁），亦可知悉兩造已就上訴人終止被上訴人負責之公司業務是否終止勞動契約衍生爭議，上訴人片面解除被上訴人所任總經理或負責業務相關工作，110年6月22日以律師函表示擬聘被上訴人為專任顧問，工作條件及報

酬等節均有變動，未經兩造協商變更勞動條件，上訴人即主張被上訴人無正當理由未到公司服勞務，認其主觀上能為而不為、不能勝任工作，與勞工就其擔任之工作主觀上故意怠惰不作為，尚有不同。況且，縱被上訴人於110年6月10日後遭終止任何負責業務，其已無擔任任何職務，而無應作為之工作內容，自無不能勝任其所擔任工作之可言，縱上訴人主張被上訴人有曠職事實（見原審勞訴卷第359頁），亦非該當不能勝任其所擔任工作之情事，自不得以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。綜合上開說明，上訴人以勞基法第11條第5款為由終止兩造勞動契約，為不合法。

4.上訴人又主張：被上訴人收到離職證明書，且上訴人於110年7月7日將其強制退保，即有同時表達強制其退休之意。上訴人於111年10月25日亦未再次為被上訴人申報加入勞保，可證於被上訴人65歲時，即有強制令其退休之表示。縱認上訴人未於110年7月5日終止兩造間勞動契約，然上訴人於111年12月7日再向勞工保險局為被上訴人申報退出勞保，有強制令其退休之表示，而終止與被上訴人之勞動契約等語，並提出勞工保險局111年12月30日函文為據（見本院卷第151頁）。被上訴人則抗辯上訴人並未對其為強制退休之意思表示。經查：

⑴按勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者，勞基法第54條第1項第1款定有明文。是可知勞工如年滿65歲者，雇主得強制勞工退休。次按雇主強制勞工退休，具有終止勞動契約之效力，故可視為契約終止權之一，終止權則屬形成權，形成權於權利人合法行使時，即發生形成之效力。查被上訴人為00年00月00日生，於111年10月25日年滿65歲，是被上訴人自斯日起符合上訴人得使其強制退休之法定事由。上訴人雖以被上訴人收受離職證明書，及其於110年7月7日將被上訴人強制退保，主張已同時表達強制被上訴人退休之意，然兩造不爭執離職證明書於110年6月30日送達被上訴人，且其上所載離職日期為110年7月5日，上

訴人係以勞基法第11條第5款規定終止契約並辦理退保，與通知被上訴人強制退休無涉，當時被上訴人未滿65歲，自無令其強制退休可言。又上訴人於111年10月25日雖未再次為被上訴人申報加入勞保，然此非對被上訴人所為強制退休之表示，無從以此認定111年10月25日已令被上訴人強制退休。至上訴人所提勞工保險局111年12月30日函文記載上訴人係於111年12月7日提送退保申請表，被上訴人業經於110年7月7日申報退保，111年12月再次來表係屬重複等內容（見本院卷第151頁），係上訴人向勞工保險局申報退保，並非上訴人於斯時對被上訴人為強制退休之表示，不得以此認定上訴人嗣有於111年12月7日以被上訴人滿65歲為由強制令被上訴人退休。

㈡又按民事訴訟法第70條第1項規定訴訟代理人就其受委任之事件有為一切訴訟行為之權，此項代理權，指為求獲得勝訴之裁判而為必要之一切行為而言，包括為達訴訟目的須與訴訟行為同時為之以為攻擊或防禦者在內。亦即，訴訟代理人就其委任之事件，有代為一切訴訟行為之權，此項代理權尚包括當事人本人於訴訟上所得行使之私法上權利，及受領對造就該事件對其委任之當事人所為私法上意思表示之權限在內。上訴人主張於110年7月5日、111年10月25日、111年12月7日對被上訴人為強制退休之表示，固無可採，然其於本院112年8月16日準備程序期日為被上訴人於111年10月25日已到法定退休年齡，公司已有辦理退休程序之主張（見本院卷第125頁），按其表示內容，已可明確知悉上訴人因被上訴人屆滿65歲令其強制退休，日後不再聘僱之意思，至此已為被上訴人知悉雇主令其強制退休之意，而於112年8月16日發生終止勞動契約之效力，故兩造勞動契約應已於112年8月16日終止，兩造間之僱傭關係已不存在。

㈡被上訴人請求上訴人應給付110年6月薪資及自110年7月1日起至其復職日或退休日止每月72,600元之薪資本息，有無理由？上訴人所為抵銷抗辯，有無理由？

雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務而受領遲延。查上訴人依勞基法第11條第5款規定於110年7月5日終止勞動契約為不合法，兩造僱傭關係至112年8月16日上訴人通知被上訴人強制退休，已為終止，如前所述，上訴人仍應給付勞動契約終止前之薪資。又上訴人於110年6月28日無摺存款支付被上訴人421,167元，其中58,638元為薪資之給付，其餘362,529元為資遣費（含預告工資），該薪資58,638元，係支付110年6月1日至110年6月26日薪資，被上訴人尚可請求剩餘之6月份薪資7,119元，兩造並同意以資遣費（含預告工資）362,529元抵銷上訴人應付薪資，則以該362,529元抵銷被上訴人110年6月可請求薪資7,119元、110年7月至10月薪資290,400元、11月薪資65,010元後，110年11月尚餘薪資6,184元等情，為兩造所不爭執，是被上訴人應可請求上訴人給付110年11月薪資6,184元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自110年12月1日起至被上訴人退休日即112年8月16日止，按月於次月5日給付被上訴人72,600元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項之規定，請求上訴人給付6,184元，及自110年12月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自110年12月1日起至被上訴人退休日即112年8月16日止，按月於次月5日給付被上訴人72,600元，及自各期應給付翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，應予准許。其另請求確認兩造間僱傭關係存在，不應准許。原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分上訴。又被上訴人於訴訟中年滿65歲經雇主依法強制其退休，退休日已確立，亦無可能再行復職，爰更正原

判決主文第2項有關薪資給付起迄之記載如主文第5項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　5　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　5　　日

書記官　蔡佳君