

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度重勞上字第5號

上訴人 林德喜

訴訟代理人 林石猛律師

張思國律師

被上訴人 台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

法定代理人 張錚

訴訟代理人 吳文淑律師

陳筱文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國111年6月17日臺灣臺南地方法院109年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於113年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊前受僱於被上訴人A-IT SD(即IT SERVICE DELIVERY，指資訊服務管理)部門，擔任MCSO地區經理(MCSO即Manufacturing Cyber Security)，從事領導被上訴人防火牆技術團隊，支援被上訴人全球各廠區防火牆之營運與維護，藉以確保被上訴人相關網路服務之資訊安全工作(下稱系爭僱傭契約)，每月薪資為新臺幣(下同)257,452元。詎被上訴人於民國108年9月25日開會議題為「IT2025計畫衍生之IT基礎組織改造事宜(the details of Infra organization change according to 2025 IT)」(下稱系爭IT2025計畫)之會議中，以總公司將裁撤伊所屬亞洲組織，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，依勞動基準法(下簡稱勞基法)第11條第4款，於當日終止系爭僱傭契約，惟嗣後伊原所職掌之防火牆業務仍存續且持續運作，

01 故被上訴人自無業務性質變更之情事，亦無縮減員工之必要。
02 被上訴人另提出之「終止勞動契約同意書(Memorandum
03 of Understanding)」(下稱MOU)請伊簽名，並開立非自願
04 離職證明書予伊，自屬詐欺。伊迫於人事部門已明確表示其
05 所屬組織將受裁撤，且無其他適當職務供其繼續服務，始簽
06 立MOU，伊簽署當時陷於急迫不自由情狀，自屬無效，兩造
07 間之僱傭關係尚繼續存在，伊自得請求(一)確認伊與被上訴人
08 間之僱傭關係存在，並依兩造僱傭關係(二)請求被上訴人應給
09 付伊362,784元，及自追加聲明狀繕本送達翌日即110年4月2
10 2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨自110年4
11 月25日起至上訴人復職前一日止，按月給付伊329,146元，
12 及各期分別自應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之
13 5計算之利息。又被上訴人自108年10月1日起即未依規定為
14 伊提繳每月退休金至其個人設於勞工保險局之勞工退休金個
15 人專戶(下稱勞退專戶)，伊亦得依勞工退休金條例(下稱
16 勞退條例)第6條第1項、第14條第1、2項、第19條第3項、
17 第31條第1項規定，請求(三)被上訴人自108年10月1日起按月
18 提繳退休金9,000元至伊勞退專戶。原審駁回伊之請求，顯
19 有違誤，為此提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確
20 認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人362,784
21 元，及自110年4月22日起至清償日止，按年息5%計算之利
22 息；暨自110年4月25日起至上訴人復職前一日止，按月給付
23 上訴人329,146元，及各期分別自應給付即當月25日之翌日
24 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自108
25 年10月1日起，至上訴人復職前一日止，按月提繳9,000元至
26 上訴人設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(五)上開(三)(四)
27 部分，願以現金或同額金融機構可轉讓定期存單供擔保，請
28 准宣告假執行。

29 二、被上訴人則以：伊為荷蘭商康寧B.V百分之百轉投資公司，
30 並隸屬於美商康寧公司，伊與其他公司合稱為「康寧集
31 團」。康寧集團為因應市場競爭條件即提高產能、效率之需

01 求，採取不同經營方式，自108年起即於全球推動IT部門改
02 組計畫，即系爭IT2025計畫，並於108年8月15日起，公告並
03 通知全球IT部門所屬員工，告知將進行IT2025計畫以改造全
04 球IT部門，即進行IT部門組織、人員改組事宜，而上訴人既
05 前任職於伊，對於上開資訊應知之甚詳。再上訴人為MCS0地
06 區經理，其職務內容與總部IT主管職務重複，為精簡人事，
07 伊即裁撤此地區經理，故該部分業務產生結構性及實質性改
08 變。且上訴人所擔任職務為地區經理，此職務已因組織改造
09 而不復存在，而伊當時僅有「Sr.MESandDataAnalyst」及
10 「SPCAnalyst」兩個職務可供選擇，其職位、薪資均低於上
11 訴人原擔任之職位及薪資，與上訴人之資歷自不相符，且前
12 開職務尚需大數據分析技能，此亦非屬上訴人專長，故伊實
13 無適當職務可安置上訴人，被上訴人本得依勞基法第11條第
14 4款資遣上訴人，惟考量上訴人任職多年，願以提供優於勞
15 基法資遣標準之離職補償金6,603,584元及委外之LeeHechtH
16 arrison公司(下稱LHH)「轉職輔導」服務之條件與上訴人協
17 商，而與上訴人合意終止僱傭關係，經與上訴人溝通、協調
18 後，兩造達成合意資遣之共識，上訴人並簽署MOU，收受離
19 職補償金，亦接受上開轉職輔導服務，顯見前開合意終止僱
20 傭關係經過兩造協商，是兩造系爭僱傭關係於108年9月25日
21 即已合意終止，上訴人主張兩造簽署MOU時，係受詐欺及陷
22 於急迫不自由情形，兩造簽署MOU，係屬無效或得撤銷云
23 云，並不可採等語。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利
24 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執之事實：

26 (一)上訴人任職於被上訴人A-ITSD(即ITSERVICEDELIVERY，指資
27 訊服務管理)部門，離職當月工資為257,452元。

28 (二)108年9月25日上訴人與被上訴人公司人事經理陳漪珮、顯示
29 科技事業群(CDT)IT處長陳義師開會，會議主題為依據「IT2
30 025」計畫衍生之IT基礎組織改造事宜(thedetailsofInfrao
31 rganizationchangeaccordingto2025IT)，上訴人並於同日

01 簽署MOU（上訴人對於會議主題內容有意見）。

02 (三)依據MOU，上訴人受僱之最後日為108年9月25日，並自離職
03 起享有包括按15個月平均工資計算離職金3,861,780元、一
04 個月平均工資代替離職預告期間257,452元、累積未休假以
05 相對金額給付161,124元、康寧退休金/退職金計畫1,442,61
06 5元、按比例計算之108年年終獎金320,223元、業績目標分
07 紅獎金336,234元、工作績效獎金224,156元，離職補償合計
08 6,603,584元，被上訴人並另外付費，提供LeeHchtHrrison
09 公司轉職輔導顧問服務。

10 四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
11 款規定，整理並簡化爭點如下：

12 (一)兩造間之僱傭關係是否存在？

13 (1)上訴人簽署MOU，是否係受被上訴人詐欺而簽署？上訴人以1
14 08年9月25日受詐欺為由，撤銷同意MOU之意思表示，是否合
15 法？

16 (2)MOU是否具有無效事由？

17 (3)兩造是否已於108年9月25日合意終止僱傭關係？

18 (二)上訴人請求被上訴人給付薪資及按月提繳退休準備金至上訴
19 人勞退專戶，有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (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
22 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 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
24 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
25 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。經查，上
26 訴人以受詐欺為由，撤銷108年9月25日終止系爭勞動契約同
27 意書之意思表示，及系爭勞動契約同意書有無效事由，主張
28 兩造僱傭關係仍然存在，為被上訴人所否認，則兩造就雙方
29 之僱傭關係是否存在存有爭議，足致上訴人在私法上之法律
30 地位存在不安之危險狀態，且客觀上得以確認判決將之除
31 去，堪認上訴人提起確認兩造間僱傭關係存在之訴有確認利

01 益，先予敘明。

02 (二)再按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
03 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。查法無明文禁止
04 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其
05 一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣
06 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
07 之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約
08 （最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。又按民
09 法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示
10 者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示
11 示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表
12 意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意
13 思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫
14 之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判
15 決意旨參照）。

16 1.經查，上訴人108年9月25日與被上訴人公司顯示科技事業群
17 (CDT)IT處長陳義師（下稱陳義師）及人事經理陳漪珮（下
18 稱陳漪珮）開會後，上訴人並於同日簽署MOU，被上訴人並
19 於同年10月25日將金額6,508,628元匯入上訴人設於○○銀
20 行帳號000000000000號帳戶等情，為兩造所不爭執，並有MO
21 U（英文、中譯本）、離職補償金匯款證明等件在卷可憑
22 （見原審勞專調卷第27頁至第31頁、第125頁），又參酌MOU
23 所記載之「基於雙方合意，下列為台灣康寧顯示玻璃股份有
24 限公司（即被上訴人）將提供給「員工」（即上訴人）之給
25 付與其他福利之摘要」、「員工」受雇之最後一日正式定為
26 西元2019年9月25日（下稱「離職日」）及最後並有被上訴人
27 公司大小章、上訴人所親簽之中文及英文姓名，及2019年9
28 月25日之記載，足認兩造就終止雙方勞動契約之意思表示趨
29 於一致，參照上開最高法院判決意旨，即難謂非合意終止勞
30 動契約。

31 2.上訴人固主張在IT組織變動後，竟由ScottFantan取代伊的

01 職務，且轄下分析員由3名擴增為6名，足認被上訴人自無組
02 織改造之情事，亦無縮減員工之必要，被上訴人提出MOU請
03 伊簽名，並開立非自願離職證明書，自屬詐欺云云，然查：
04 (1)被上訴人IT部門確有組織改造，而取消上訴人中間管理職務
05 之事實。

06 ①依證人即被上訴人IT處長陳義師於原審審理所證述之「當
07 日開會我是被公司IT主管指派告知原告（即上訴人）」、
08 「（IT2025）計畫目的是因被告（即被上訴人）的IT所有設
09 備功能及現有職務，整體是老舊設計，雖然當中有一些調
10 整，沒有辦法應付現在業務外界變化速度，沒有辦法即時提
11 供調整（我們來）應付業務需求，才會產生IT2025改造，主
12 要目的是IT基礎及服務做現代化及應用新的技術，使IT更有
13 彈性及即時提供給各事業部門。」、「除原告（即上訴人）
14 之外，有IT2025因職務取消而被終止勞動契約之其他員工，
15 台南、台北、臺中各有1名員工，參與的人都會有一個IT部
16 門主管與會。」、「以被告IT2025改變，我們是聘請外面顧
17 問做分析及設計並提出建議案給公司主管才做最後決定。」
18 、「原告隸屬MCS0團隊，IT2025組織改造之後，MCS0在台灣
19 人數變少。」（見原審卷二第301頁至第303頁）；又參之被
20 上訴人於108年8月15日所發布之8月15日基礎組織部門會議
21 後續跟進及訊息指引，亦提及該公司IT部門之人力成本遠高
22 於同業，有改造重整之必要，組織改造會發生資遣之內容
23 （見綠色底線部分），及108年9月26日所發布之組織公告內
24 容可知，IT2025改造業已將上訴人管理職務收回而由被上訴
25 人全球總公司管理，原先向上訴人彙報之員工均改向被上訴
26 人全球總部彙報，被上訴人台灣分公司已無IT地區經理職位
27 可供上訴人擔任等情，有被上訴人提出之公告內容、IT2025
28 前後組織架構圖附卷可稽（見原審卷二第242頁、第239頁、
29 中譯本同卷第345頁至第346頁、本院卷第497頁至第499
30 頁），足認被上訴人所稱因進行IT2025組織改造，委請外部
31 顧問提出分析建議，以因應外界瞬息萬變的市場需求，裁撤

上訴人所擔任地區經理之中間管理職等情，堪認為真實。

②上訴人雖稱伊職務未有裁撤，係被ScottFanton取代云云，然依被上訴人組織改造前後之組織架構圖（本院卷第497頁至第499頁），可知ScottFanton在上訴人在離職前受僱於美國總部，在美國總部任職，與上訴人受僱於不同公司，其職級、位階本無法任意類比，又被上訴人為荷蘭商康寧B.V百分之百轉投資公司，隸屬於美商康寧公司，與其他公司合稱為「康寧集團」，組織改造後要由何人擔任MCSO全球管理職、全球管理權限要由何人負責，均屬美商康寧公司權限，且依被上訴人組織改造後之組織架構圖可知，已取消組織改造前之上訴人所擔任地區經理之職缺，而是由總公司ScottFanton擔任MCSO全球管理職，上訴人前開所稱其職務為被取代一詞，自屬臆測之詞，自不足採。又上訴人雖另稱縱認分析員薪資低於伊的薪資，伊並未表明其不願接受，但被上訴人卻是明確的告知沒有其他職位可以讓伊任職，而有詐欺等節，然依證人陳義師所證述之上訴人職務等級為D級，為地區經理，與其他A級、B級分析員等級及薪資均不同等情（見原審卷二第303頁），足認被上訴人之IT部分之中間管理幹部，既經裁撤，已無該職位之事實，上訴人所稱另有其他職位可以讓伊任職，亦不足採。

(2)承上所述，足認被上訴人就IT部門所為之結構性改造是將管理階層扁平化，且因為現行科技網路之進步，管理彙報不需在台灣分公司設立中間管理階層，而是直接向被上訴人美國總部彙報，避免疊層架屋降低效率，上訴人職位遭取消，係被上訴人經營決策或為因應全球化市場競爭條件及提高效率需求所為之改變，確實屬於組織改造之範疇。故此，上訴人主張被上訴人並無組織改造，伊簽署MOU，係被上訴人對其施以詐欺一節，自無可採。

3.上訴人另主張伊因人事部門已明確表示其所屬組織將受裁撤，且無其他適當職務供其繼續服務，迫於無奈始簽署MOU，伊簽署MOU時陷於急迫不自由，自屬無效云云，然依陳漪

01 珮於原審審理時所證述之「離職證明書及MOU是由IT處長陳
02 義師於108年9月25日解釋IT2025策略，原告職務受影響取
03 消，向原告說明提供優惠補償方案即MOU，解釋完之後，我
04 再告知原告，被告公司可以提供之優惠補償方式，並詢問原
05 告意見及有無問題，原告有提問一些問題，由陳義師回答
06 後，原告就同意簽名」、「在108年9月5日接到公司台灣處
07 長指示，公司因IT2025影響有些職務會取消，請我們通報行
08 政機關南科管理局，同時填寫離職證明書。離職證明書在10
09 8年9月5日通報管理局之後就依照指示填寫此份文件，而MOU
10 由薪酬福利部提供，由我們跟原告溝通離職證明書及MOU內
11 容，詢問原告是否接受（指MOU）」、「MOU的內容如何擬定
12 我不清楚，這不是我的職權」、「原告後來有接受MOU」、「
13 「原告簽完MOU，後續為辦理離職手續。當天沒有要求原告
14 不得進入辦公室，當天我還有問原告是否要進公司拿取重要
15 物品。」、「如果當天原告不簽MOU，我只能陳報主管，我
16 沒有被授權」、「原告開始開會到離開會議約一個小時，從
17 陳義師開始陳述到原告簽MOU時間我不清楚，但我印象中原
18 告離開會議室大約是一個小時」等語在卷（見原審卷二第294
19 頁至第295頁、第299頁），核與陳義師所證稱之「當日由陳
20 漪珮向原告解釋MOU，我跟陳漪珮都沒有強制原告當日一定
21 要簽MOU。當天原告有提職位上相關問題，至於是否在陳漪
22 珮向原告解釋完MOU方案後提問我不清楚。我記得依原告所
23 詢問公司是否有其他職務原告可以就職，我當時向原告解
24 釋，在當時原告及IT狀況，當下是沒有其他職位可以讓原告
25 任職」、「原告於108年9月25日，一剛開始，我感覺原告是
26 驚訝，當在談的過程我並沒有感受到原告激烈之情緒。」、「
27 「整個會議過程到結束約一個小時，其中歷程時間我沒有記
28 得很清楚。」等語（見原審卷二第302頁、第306頁），大致相
29 符，又陳漪珮所證述離職證明書開立之情形，核與離職證明
30 書上之填表日期為108年9月5日內容相符（見原審勞專調卷
31 第23頁），足認離職證明書之製作，應是108年9月5日被上

01 訴人已接獲上層指示關於上訴人職務會因IT2025調整而被裁
02 撤，因須通報南科管理局，才會在108年9月5日以勞基法第1
03 1條第4款為由，先行製作離職證明書，後於108年9月25日開
04 會當天，上訴人被陳義師告知職務裁撤後有詢問一些問題，
05 經陳漪珮解釋後，上訴人始同意並在MOU簽名，且依證人所
06 述上訴人溝通當下，情緒並無異常，渠等並無強迫上訴人簽
07 署等情，查證人陳義師、陳漪珮與上訴人並無利害關係，自
08 無甘冒偽證之風險，而為虛偽陳述，渠等前開證述內容，應
09 堪採為真實。足認前開離職證明書雖在事前製作，然被上訴
10 人108年9月25日主動先為終止系爭僱傭契約之意思表示（要
11 約）後，經上訴人提問，經前開證人解釋後，上訴人始簽署
12 MOU（承諾），並無受強暴、脅迫，上訴人主張迫於無奈始
13 簽署MOU，伊簽署MOU時陷於急迫不自由狀態，自屬無效等
14 節，亦不足採。

15 4.承前，上訴人既係基於自由意志決定與被上訴人簽署MOU，
16 合意終止雙方勞動契約關係，係合法有效，本院自無再就被
17 上訴人有無違反勞基法第11條第4款規定予以探究之必要，
18 況依勞基法第11條第4款規定終止雙方勞動契約，上訴人依
19 法所取得資遣金額僅為2,369,328元（未扣稅），甚少於前
20 開被上訴人依系爭終止勞動契約同意書所給付之6,603,584
21 元（未扣稅），有被上訴人所提出之法定資遣應給付明細及
22 金額在卷足憑（同上勞調卷第129頁），果或被上訴人有如
23 上訴人所稱意圖規避勞基法第11條第4款規定，焉有支付高
24 出數倍金額而為與上訴人簽署系爭終止勞動契約同意書，上
25 訴人所言與常情不符，亦不足採。

26 5.綜上，被上訴人透過陳義師、陳漪珮於108年9月25日以組織
27 改造為由，向上訴人表達要資遣上訴人之意，惟上訴人經向
28 陳義師、陳漪珮提問、溝通，上訴人考慮後，於同日簽署MO
29 U，兩造同意以合意方式，於同日終止勞動契約，自為合法
30 有效。上訴人雖主張伊係受詐欺及被迫簽署MOU云云，惟上
31 訴人並未能舉證以實其說。是上訴人主張依民法第92條第1

01 項規定，撤銷其同意終止系爭終止勞動契約同意書之意思表
02 示及主張MOU無效一節，自屬於法無據。

03 (三)MOU是否具無效事由？

- 04 1.按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
05 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
06 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法
07 院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。
- 08 2.上訴人主張MOU為被上訴人所預擬，且於108年9月25日始出
09 示予上訴人，被上訴人所發出開會通知，主旨及內容均未表
10 明會議目的，亦未先提供系爭終止勞動契約同意書供上訴人
11 預覽，上訴人當日赴約前，根本不知該會議的目的係簽署系
12 爭終止勞動契約同意書，被上訴人無意與上訴人進行「溝
13 通、協調、討論」，剝奪上訴人之其他選擇機會，使上訴人
14 喪失締約之完全自由，上訴人在資訊不對等下，囿於被上訴
15 人經濟上之優勢地位，簽署系爭終止勞動契約同意書，應為
16 無效云云，然依上開被上訴人前於108年8月15日發布「IT i
17 n Brief」公告後，上訴人於108年9月24日收到開會通知要
18 討論IT組織改造事宜等一連串時程，上訴人當時既為被上訴
19 人之中間主管，應於108年9月25日前即可推測及預見自己職
20 務有調整或資遣之可能，是上訴人所稱全然不知一節，尚非
21 可採，又審酌陳漪珮所證稱之108年9月25日開會當天，上訴
22 人當時有問一些問題，如果領取優惠可否再回到公司工作，
23 伊回答如果領取優惠，依據公司規定不能再回到IT，但如果
24 有其他職務，可以透過一般應徵流程依錄取情形任職，另若
25 1年內應徵回公司，上訴人所領取優惠需依比例扣回等情(見
26 原審卷二第297頁至第299頁)，均屬涉及上訴人離職優惠、
27 將來工作及回任之重要事項，足認上訴人提問當下，自有經
28 過完整思考，況另依陳漪珮於原審所證述之如果當天上訴人
29 不簽MOU，伊只能陳報主管，伊沒有被授權等情明確，況若
30 上訴人認為需時間思考是否接受離職條件，依一般常理，應
31 會要求證人給予合理時間考慮，再決定是否簽署，然上訴人

01 亦未對證人提出延展期日要求，況證人亦未強制要求上訴人
02 必須當場簽署MOU，實難認上訴人當時有陷於時間窘迫等不
03 自由狀態，基於締約自由原則，自應承認其效力。上訴人主
04 張簽署MOU，係在上訴人喪失締約之完全自由，且資訊不對
05 等下，囿於被上訴人經濟上之優勢地位云云，應為無效，尚
06 乏所據，亦不可採。

07 (四)上訴人於108年9月25日與陳義師、陳漪珮洽談後表示同意簽
08 署MOU，終止兩造之勞動契約，可認上訴人所為簽署MOU之意
09 思表示係有效成立，而上訴人主張係受詐欺為由撤銷，尚屬
10 無據，另主張MOU之簽署，係上訴人喪失締約之完全自由，
11 資訊不對等下，囿於被上訴人經濟上之優勢地位，應為無
12 效，亦不可採，是以兩造間之系爭勞動契約，已因兩造合意
13 簽署MOU方式而終止，堪以認定。則系爭勞動契約終止後，
14 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應給
15 付上開請求之金額及遲延利息暨按月提繳退休準備金至上訴
16 人勞退專戶，洵屬無據。

17 六、綜上所述，上訴人主張依兩造間勞動契約約定，請求確認兩
18 造間僱傭關係存在。被上訴人應給付上訴人362,784元，及
19 自110年4月22日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自
20 110年4月25日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人32
21 9,146元，及各期分別自應給付即當月25日之翌日起至清償
22 日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應自108年10月1日
23 起，至上訴人復職前一日止，按月提繳9,000元至上訴人設
24 於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，非屬正當，不應准
25 許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其金錢請求部分之假
26 執行聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄
27 改判，為無理由，應駁回其上訴。

28 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
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1

項、第78條，判決如主文。

中華民國 113 年 5 月 29 日
勞動法庭 審判長法官 張季芬

法官 王雅苑

法官 顏淑惠

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中華民國 113 年 5 月 29 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。