臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第20號

上　訴　人　王林淑惠

訴訟代理人　王證棋

被 上 訴人　台南縣洗染業職業工會

000000000000000000

法定代理人　王天宏

訴訟代理人　蔡宜君律師

　　王文廷律師

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114年6月13日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第140號第一審判決提起上訴，本院於115年3月26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：上訴人自民國74年5月15日起受僱於被上訴人，月薪為新臺幣（下同）24,000元，被上訴人卻於108年12月8日以上訴人侵占公款為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱上訴人，並於108年12月12日將上訴人退保勞工保險（下稱勞保）。然上訴人於任職期間並無被上訴人所指侵占公款情事，亦未有其他違反勞動契約或工作規則之情形，亦未因前開情事遭被上訴人處以任何警告、記過或減薪之處分，被上訴人均照常給付上訴人薪資，可證上訴人於任職期間之表現均屬正常。縱認上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之行為，惟被上訴人直接解僱上訴人，因違反解僱最後手段性原則及比例性原則而不合法，故兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）應仍有效存在。上訴人於113年7月8日寄發存證信函予被上訴人之法定代理人王天宏，主張兩造間之僱傭關係仍繼續存在並請求給付薪資，惟被上訴人置若罔聞，上訴人即於113年8月27日向

臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟兩造未能達成共識而調解不成立。兩造雖曾簽立自請離職之書面（下稱系爭文件），然上訴人係遭王天宏脅迫而簽名，且系爭文件有「短缺金額補足後，此份文件作廢」之約定，就形成權之自請離職設定條件，已違反形成權未儘速確定，法律關係不得設定條件之性質，依民法第111條規定，系爭文件全部皆無效，不得作為上訴人已離職之依據。況被上訴人提告上訴人侵占公款之案件，業經臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）110年度營偵字第1164號檢察官不起訴處分書為不起訴處分（下稱刑案），不起訴理由已明確指出被上訴人迄今未指明上訴人究於何處挪用公款及侵占金額，可證上訴人並無任何金額需要補足予被上訴人，則依系爭文件之「文件作廢」解除條件，上訴人自請離職之意思表示及所生法律效果均失其效力，兩造間僱傭關即自始恢復存在。又被上訴人未配合檢方調查上訴人是否有挪用公款，系爭文件雖載明「同意會計查帳」，然自上訴人於111年2月10日至臺南地檢署應訊迄至114年1月15日刑案為不起訴處分止，上訴人皆未接獲被上訴人任何進一步消息或調查，上訴人無法再枯等，始提起本件訴訟，上訴人提出本件訴訟之時間非常態，係可歸責於被上訴人之消極不作為，被上訴人自不得主張上訴人提出本件訴訟為爭議發生5年後而有違誠信原則。是以，被上訴人非法解僱上訴人，兩造間之勞動契約仍應繼續存在，依民法第487條規定，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，又因上訴人之月薪一直以來均為24,000元，惟自111年度起每月基本工資調整為25,250元、自112年度起每月基本工資調整為26,400元、自113年度起每月基本工資調整為27,470元，故上訴人基於兩造間系爭勞動契約之法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被上訴人應自108年12月起至上訴人復職前1日止，按月給付上訴人依上開各年度之基本工資計算之工資，暨各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並願供擔保，請准宣告為

假執行。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間之僱傭關係存在；㈢被上訴人應自108年12月起至110年12月31日止，按月給付上訴人24,000元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被上訴人應自111年1月1日起至111年12月31日止，按月給付上訴人25,250元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈤被上訴人應自112年1月1日起至112年12月31日止，按月給付上訴人26,400元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈥被上訴人應自113年1月1日起至上訴人復職前1日止，按月給付上訴人27,470元，及各該月應給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：被上訴人以團體投保方式為會員投保勞保、全民健康保險（下稱健保），並向會員按季預先收取年度常務會費。會員執被上訴人寄發之郵政劃撥單劃撥存款至被上訴人於中華郵政股份有限公司（下稱中華郵政公司）開立之00000000號劃撥帳戶（下稱系爭劃撥帳戶），被上訴人會計再按每位會員應繳納之勞保費、健保費、常務會費數額，依序存入被上訴人於中華郵政公司開立之00000000000000號帳戶（下稱系爭勞保費帳戶）、00000000000000號帳戶（下稱系爭健保費帳戶）、於第一商業銀行股份有限公司開立之00000000000號帳戶（下稱系爭會務帳戶，與系爭劃撥帳戶、系爭勞保費帳戶、系爭健保費帳戶合稱系爭帳戶），待至應繳納勞保、健保之保費時，被上訴人會計方從系爭勞保費帳戶、系爭健保費帳戶劃撥匯款繳納勞保、健保之保費。被上訴人於108年12月間新任理監事上任，辦理系爭帳戶交接時，發現系爭帳戶內金額所剩無幾，且發現被上訴人自108年8月起至同年12月止欠繳會員勞保費1,499,703元、自108年9月起至同年12月止欠繳會員健保費981,049元，系爭劃撥帳戶遭上訴人提領後不明流向金額523,090元，總計系爭帳

戶虧空3,003,842元。上訴人自74年5月15日起至108年12月間均擔任被上訴人會計乙職，業務為管理被上訴人之系爭帳戶，並為會員繳納勞保、健保之保費、工會團體保險費用，詎上訴人未恪守其職，因上訴人名下房產有被法拍之風險，竟擅自挪用系爭帳戶內款項，經被上訴人法定代理人王天宏於108年12月8日質問款項去向，上訴人坦承有挪用公款之情事，並簽立自願離職同意書即系爭文件，王天宏念及上訴人擔任會計多年，挪用公款雖有不該，然倘上訴人於期限內補足被上訴人虧損，即不對上訴人提出刑事告訴，始會於系爭文件最末端記載「短缺金額補足後，此份文件作廢」之字樣，並非上訴人自請離職所附條件。又被上訴人所提刑案，業經臺灣高等檢察署臺南檢察分署（下稱臺南高檢署）發回續查，足徵上訴人確實有涉及刑事侵占之嫌疑，被上訴人並非無端指控。被上訴人否認上訴人係遭脅迫始簽署系爭文件，且系爭文件簽立日期為108年12月8日，若上訴人認係遭被上訴人脅迫所簽，大可報警處理，或依民法第92條第1項、第93條規定，撤銷該自願離職之意思表示，但上訴人捨此不為，在簽立將近5年後之113年8月27日始申請勞資爭議調解，期間未曾表示撤銷意思表示，已悖於常理，故於簽立系爭文件將近5年後始提起本件確認僱傭關係存在之訴，有違誠信原則，應構成權利失效。又王天宏於113年7月15日寄發予上訴人之存證信函中雖記載上訴人侵占公款且在自由意識下簽署系爭文件，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約等內容，惟因王天宏不諳法律，實難苛求其可區分「自願離職」、「雇主得不經預告終止勞動契約」，及契約關係經有效終止即無法再行終止等法律上概念，兩造僱傭關係早於108年12月8日上訴人簽立系爭文件時已合法終止，無從再以勞基法第12條第1項第4款規定終止已合法終止之勞動契約，故上訴人主張被上訴人違法終止兩造間系爭勞動契約，即無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自74年5月15日起受僱於被上訴人，月薪為24,000元，兩造於108年12月8日簽立系爭文件（原審卷第147頁），上訴人並自同日起未再繼續至被上訴人任職，被上訴人於同年月12日將上訴人退保勞工保險。

㈡被上訴人工會於上訴人任職期間，僅有上訴人擔任總幹事及會計（原審卷第144頁）。

㈢上訴人於108年12月8日簽立系爭文件後，迄113年7月8日寄發新營民治路郵局第40號存證信函（原審補字卷第17-21頁）前，期間未有依民法第92條第1項規定向被上訴人表示撤銷其簽署系爭文件之意思表示，亦未曾對被上訴人就兩造間之僱傭關係仍繼續存在並請求給付薪資一事為任何主張、請求或通知（上訴人主張於113年7月8日有寄存證信函予被上訴人）。

㈣被上訴人向臺南地檢署提告上訴人涉犯侵占等罪，經臺南地檢署檢察官以110年度營偵字第1164號作成不起訴起處分，被上訴人對該不起訴處分聲請再議，案經臺南高檢署以114年度上聲議字第391號發回臺南地檢署續審，案件尚未終結，有臺南地檢署檢察官不起訴處分書、臺南高檢署通知在卷可稽（原審卷第159-160頁、第183頁）。

四、本院之判斷：

㈠兩造間之系爭勞動契約已於108年12月8日因上訴人簽立系爭文件自請離職而合法終止，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付其工資及遲延利息，為無理由：

1.查上訴人自74年5月15日起受僱於被上訴人，月薪為24,000元，兩造於108年12月8日簽立系爭文件，上訴人並自同日起未再繼續至被上訴人任職等情，為兩造所不爭執，且有上訴人提出之系爭文件1件附卷可稽（原審訴字卷第147頁），上訴人並自承系爭文件最末端之簽名為其所親簽等語（見原審114年1月21日言詞辯論筆錄，原審訴字卷第143頁）；佐以

系爭文件記載：「本人王林淑惠因個人因素，挪用工會公款。經與理事長討論，同意會計查帳（相關費用由本人支出），確認短絀金額後，於108年12月31日前補足，如屆時未補足，由工會移送司法機關，本人不得異議。茲因遲繳勞、健保費衍生滯納金及勞健保費補助款未能獲得補助，全數由本人補足。本人自108年12月8日起，自請離職，不再擔任會務人員。短缺金額補足後，此份文件作廢。理事長：王天宏108.12.8王林淑惠」等語，足認上訴人應係簽立系爭文件後，即自被上訴人處離職一情，屬實可信。故被上訴人抗辯上訴人簽立系爭文件而自願離職，並非被上訴人或王天宏以上訴人侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約乙節，可以憑採。是上訴人主張被上訴人以上訴人侵占公款為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱上訴人，違反解僱之最後手段性及比例性原則云云，並不可採，而無審究之必要。

2.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。又因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之。前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，1年內為之。但自意思表示後，經過10年，不得撤銷，民法第92條第1項、第93條第1項分別定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意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之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號裁判意旨參照）。上訴人既自承系爭文件為其所簽署，且被上訴人否認有何脅迫上訴人簽署系爭文件之情，則上訴人自應就其簽名於系爭文件係遭王天宏脅迫，且本件請求符合前項除斥期間要件等情，負舉證責任。而查，上訴人雖一再指稱其於108年12月8日係遭王天宏脅迫，始在系爭文件上簽名云

云，倘若上訴人陳述為真，上訴人於簽立當時自應對其遭脅迫一事知悉明確，當可依法為撤銷意思表示之法律行為，惟上訴人於108年12月8日簽署系爭文件後，迄至113年11月18日提起本件訴訟之日止，該期間並未曾依民法第92條第1項規定撤銷其簽署系爭文件之意思表示一情，已據上訴人自承明確，堪認上訴人之撤銷權顯已逾法定1年之除斥期間，不得再為主張。又查，於108年12月8日兩造簽立系爭文件時有在場之證人即臺南市政府勞工局勞資關係科科長（事發當時是勞資關係科專員）吳旻釗於115年1月13日本院準備程序到庭證稱：王天宏理事長跟理事柯怡君跟會務即上訴人在108年12月6日至郵局及一銀變更帳戶時，發覺存款餘額不足以繳納下期的勞、健保費，王天宏理事長在當日下午17時30分左右來勞工局，找我們討論後續要如何處理這件事，因為他是新任理事長，不太清楚流程，因為工會的作業模式是先向會員預收勞、健保費用，放在工會的勞、健保專戶，等到勞、健保局的繳款單收到了，再去繳納，所以王天宏理事長不理解為何帳戶內的金額會不足以繳納，所以來跟我們討論。然後王天宏有講到上訴人約他在108年12月8日去工會會址討論帳戶餘額不足的問題，王天宏有請我們108年12月8日一起到工會會址，所以我們108年12月8日才會去工會會址那裡；當天我及另一位科員王秋霞有到工會，我們到工會後，上訴人有坦承房子遭到法拍，所以有挪用工會公款去繳交，避免房子被法拍，工會要限期請上訴人把挪用的公款繳回，所以才請上訴人寫了系爭文件；上訴人當時意識清楚，在自由意識下簽立，沒有人逼迫上訴人簽立該份文件，系爭文件的內容是討論出來，大家有同意的，系爭文件上所載「本人自108年12月8日起自請離職，不再擔任會務人員」，也是在場的大家同意所寫下的；系爭文件後半段會寫短缺金額補足後，此份文件作廢，應該是說他們當然希望上訴人把金額補回來，就此跟工會沒有瓜葛的意思；當下大家都已經確定上訴人與被上訴人間已經沒有任何的勞僱關係等語明確（本院

卷第221-223頁）。參以上訴人於該次準備程序乃自承其於108年12月8日當時因房子被法拍，心情很不好，心情很低落，意識怎麼會清楚，其簽系爭文件不是其的意思，因為證人當天說其如果沒有簽，就會有公訴罪等語（本院卷第226頁），更堪認證人吳旻釗前開證述上訴人當日有坦承房子遭到法拍，所以有挪用工會公款去繳交，避免房子被法拍一情，真實有據，並非虛構。況且，縱如上訴人所言，證人吳旻釗當日有表示如果不簽系爭文件會有公訴罪一事為真，惟挪用公款一事倘若屬實，本會涉及刑事相關罪嫌，證人吳旻釗所言應認僅係提醒之意，且若上訴人認其無挪用或侵占公款情事，理應據理力爭，無畏刑事偵查，證人吳旻釗此等所稱，實難認有何脅迫情事。此外，上訴人就其係遭王天宏脅迫始簽署系爭文件一節，未能舉證以實其說，自無從為有利於上訴人之認定。是以，綜合上開事證，堪認上訴人係自主簽立系爭文件，並表明於108年12月8日自願離職，兩造間之系爭勞動契約於當時已合法終止，信而有據。

3.至上訴人雖主張被上訴人無端指控其挪用公款，要求上訴人簽立系爭文件，然被上訴人無法證明上訴人有侵占公款情事，上訴人亦經刑案為不起訴處分云云。惟查，刑案對上訴人之不起訴處分，業經臺南高檢署發回臺南地檢署續行偵查，有被上訴人提出之臺南高檢署通知1件在卷可查（見原審訴字卷第183頁），且為上訴人所不爭執，可知系爭文件所載上訴人挪用公款乙節，並非毫無根據。佐以系爭文件上已載明上訴人係因個人因素挪用被上訴人之公款，上訴人願意配合查帳，並自108年12月8日起自請離職，及於同年月31日補足短缺金額等事明確，倘若上訴人毫無侵占公款之舉，衡情上訴人豈有在王天宏不實指控之下，仍願意簽署系爭文件，並確實自108年12月8日起即未再繼續至被上訴人任職之理，且證人吳旻釗並已證述108年12月8日當日上訴人確有坦承挪用公款一情，業如前述，是堪認系爭文件所載上訴人挪用公款乙節，確實經上訴人於簽署系爭文件時所承認，並於

明知系爭文件內容下，於系爭文件簽名無訛。故上訴人主張被上訴人無端指控其挪用公款，且係遭脅迫始簽立系爭文件云云，無可採信。

4.又按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意。（最高法院93年度台上字第2528號民事裁判意旨參照）。經查，上訴人既已於108年12月8日本於自由意識在記載有「本人自108年12月8日起，自請離職，不再擔任會務人員。」等語之系爭文件上簽名，王天宏並於同日簽名於系爭文件，而收受上訴人自請離職之意思表示，則上訴人自請離職之終止權，已於同日發生終止兩造間勞動契約之效力，堪認兩造間之勞動契約已於108年12月8日經上訴人自請離職而合法終止，上訴人即應受其拘束，不得事後藉詞反悔再為爭執。至上訴人主張系爭文件就形成權之自請離職設定條件，違反形成權未儘速確定，法律關係不得設定條件之性質，依民法第111條規定，系爭文件應全部無效云云。惟通觀系爭文件全文文意，及被上訴人抗辯王天宏念及上訴人擔任會計多年，倘上訴人於期限內補足被上訴人虧損，即不向上訴人提出刑事告訴，始會於系爭文件最末端記載「短缺金額補足後，此份文件作廢」之字樣，並非上訴人自請離職之附條件等語，參以被上訴人僅有上訴人擔任總幹事跟會計乙節，業據上訴人自承在卷（見原審114年1月21日言詞辯論筆錄，原審訴字卷第144頁），而上訴人又有侵占公款之嫌，經被上訴人發現，始簽署系爭文件，衡諸一般社會常情，縱使上訴人補足短絀金額之後，基於雙方信賴基礎已遭破壞，被上訴人理應不願亦不會再讓上訴人繼續回去任職，故堪認系爭文件記載「短缺金額補足後，此份文件作廢。」等語，應係指上訴人於期限內補足短絀金額後，其上記載上訴人挪用工會公款乙事作廢之意，而無法遽認上訴人之自請離職附有條件。再者，上訴人自請離職之終止權，既於上訴人向被上訴人表示時即發生終止之效力，自無事後再因其他條件之成就而使上訴人之

自請離職生撤回或失效之效果，因此縱使上訴人於離職後補足短絀金額，被上訴人願意再讓上訴人回去任職，要屬兩造間成立另一勞動契約之問題，系爭文件之上開記載，仍非對上訴人之自請離職附有解除條件。況且，縱認系爭文件中「短缺金額補足後，此份文件作廢。」等語，係就上訴人終止勞動契約之形成權附有解除條件，惟此條件應係於上訴人補足短絀金額後，向將來發生效力的讓上訴人復職之意，此條件對上訴人而言並無不利，自非可認為無效之情形。是上訴人主張系爭文件應全部無效云云，要無可採。

5.復按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。又按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第1項），德國勞動契約終止保護法（Kundigungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性時，特別排除其適用，最高法院110年度台上字第551號民事裁判意旨參照。經查，兩造於108年12月8日簽立系爭文件，即有系爭勞動契約已終止之外觀，而上訴人遲至113年7

月8日寄發存證信函予王天宏主張兩造間之僱傭關係仍繼續存在，並請求給付薪資之前，上訴人未曾對被上訴人為任何主張、請求或通知，則上訴人自108年12月8日起，長達近5年之時間，未行使權利向被上訴人主張兩造間之僱傭關係存在，基於兩造間僱傭關係之存否不宜長期處於不確定狀態，及依一般社會通念，足使被上訴人正當信賴上訴人已不欲行使其權利，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，應認上訴人行使權利，請求確認兩造僱傭關係存在及給付工資，有違誠信原則，構成權利失效，被上訴人此部分之抗辯，要屬可採。至上訴人雖主張其提出本件訴訟之時間非如常態，係可歸責於被上訴人之消極不作為（會計查帳、刑事告訴等），被上訴人不得為權利失效之抗辯云云。然上訴人請求確認兩造之僱傭關係存在及給付工資，並不以刑案偵查結果為據，亦不需被上訴人為任何配合行為，只需上訴人認為其離職不合法，即可對被上訴人主張權利，因此上訴人遲於近5年後始提出本件訴訟，難認無違誠信原則，是上訴人此部分主張，仍無可採。

6.至於王天宏於113年7月15日寄發予上訴人之存證信函中雖記載上訴人侵占公款且在自由意識下簽署系爭文件，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約等內容，惟兩造間之系爭勞動契約業於108年12月8日上訴人簽立系爭文件時已為終止，兩造間於斯時起已無僱傭關係存在甚明，則已終止之系爭勞動契約，並不會因王天宏所寄發之上開存證信函內容而有所更易，且查兩造亦無重新訂立勞動契約之事實，則兩造僱傭關係早於108年12月8日上訴人簽立系爭文件時已合法終止，實無從再以勞基法第12條第1項第4款規定終止已合法終止之系爭勞動契約，故上訴人主張被上訴人違法終止兩造間系爭勞動契約云云，亦難憑採。

㈡綜前說明，系爭文件業經兩造簽立而生效，上訴人已向被上訴人表明自請離職，並無上訴人所稱系爭文件全部無效之情形，兩造之系爭勞動契約已於108年12月8日因上訴人簽署系

爭文件自請離職而合法終止，且上訴人提起本件訴訟，有違誠信原則，構成權利失效。是以，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人並應按月給付其工資及遲延利息，均無理由。

五、綜上所述，上訴人已於108年12月8日簽立系爭文件自請離職而終止兩造間之系爭勞動契約，可以認定。上訴人主張其遭脅迫簽立系爭文件及被上訴人違法解僱，故兩造間之僱傭關係仍繼續存在，被上訴人應按月給付其工資云云，均屬無據，無法採信。是以，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付如上訴聲明㈢～㈥之金額及利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

七、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　　115　　年　　4　　月　　23　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃瑪玲

法　官　郭貞秀

法　官　黃聖涵

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　　115　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　劉紀君