

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第112號

上訴人 瑞德感知科技股份有限公司

法定代理人 陳寶琳

訴訟代理人 陳宜宏律師

被上訴人 李俊霖

訴訟代理人 呂紹宏律師

李增胤律師

黃仕翰律師

複代理人 陳俊翔律師

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109年7月7日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，本院於110年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於：(一)確認兩造間僱傭關係於民國一百零七年十一月六日至民國一百零九年九月四日期間存在、(二)命上訴人給付逾新臺幣貳萬捌仟陸佰元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔二十分之一，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人自承其為美籍華人（見原審卷(二)第159頁），因在我國就業而與上訴人發生勞資爭議，提起本件訴訟，是本件訴訟具涉外因素。惟兩造簽署之僱用契約書（下稱系爭契約書，見原審卷(一)第25-27頁）中未就僱傭契約之成立及效力，合意定其應適用之法律，依涉外民事法律適用法（下稱涉民法）第20條第2項規定，應以關係最切之法律為準據

01 法。而僱傭契約係一方於一定或不定之期限內為他方服勞
02 務，他方給付報酬之契約（參見民法第482條），特徵性債
03 務為勞務之提供，而提供勞務之被上訴人，行為時之住所為
04 台北市內湖區，此觀系爭契約書當事人欄之記載即明，應推
05 定其住所地法即我國之法律為關係最切之法律（參見涉民法
06 第20條第3項）。是本件應以我國法為兩造間僱傭契約之準
07 據法，合先敘明。

08 二、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
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。本件
10 被上訴人主張上訴人違法將其解僱，兩造間之僱傭關係（下
11 稱系爭僱傭關係）仍存在，為上訴人所否認，則系爭僱傭關
12 係是否存在，即為不明確，致被上訴人依勞動契約行使權利
13 負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，此種不安狀態
14 得以本件確認判決除去之，故被上訴人提起本件確認之訴，
15 具確認利益，即無不合。

16 貳、實體方面：

17 一、被上訴人主張：

18 (一)兩造於民國106年8月28日簽立系爭契約書，約定伊受僱於上
19 訴人，僱用期間自106年9月5日至109年9月4日，每月基本薪
20 津新臺幣（下同）48,000元，並約定於次月5日發放。伊於
21 任職期間表現良好，詎上訴人竟於107年9月11日以「業務緊
22 縮」為由將伊解僱，嗣增列「能力不足勝任工作」為解僱事
23 由，顯見上訴人為惡意解僱伊，任意增列或羅織未存在之事
24 實據為解僱事由，實已違反誠信原則，且亦違反最後手段性
25 原則，自非適法。

26 (二)伊於107年9月11日獲部門主管賴佑承告知上訴人將於同年10
27 月1日起將伊資遣，然上訴人董事長陳寶琳卻於翌日以口頭
28 要求伊即日起不要再至公司，故伊自同年9月12日起未再上
29 班，係上訴人違法拒絕受領勞務，伊非無正當理由繼續曠
30 職。況上訴人自107年9月15日起即已知悉伊連續3日未上
31 班，卻遲至同年10月24日始以勞動基準法（下稱勞基法）第

01 12條第1項第6款「無正當理由繼續曠職3日」之事由終止系
02 爭僱傭關係，違反誠信原則，且逾30日除斥期間，亦不生解
03 僱效力。

04 (三)系爭僱傭關係未經上訴人合法終止，於約定期間內仍繼續存
05 在，上訴人自應給付伊107年10月之薪資差額20,600元，並
06 自107年11月起按月給付伊薪資48,000元，爰求為：(一)確認
07 系爭僱傭關係於107年9月12日至109年9月4日期間存在；(二)
08 上訴人應於107年11月5日給付20,600元，及自給付日次日起
09 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)上訴人應自107
10 年11月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付4
11 8,000元，及自各期給付日次日起至清償日止，按週年利率
12 5%計算之利息。

13 二、上訴人則抗辯：

14 (一)伊自102年4月16日設立起即年年虧損，導致股東及投資法人
15 向伊請求暫停歐洲及美國公司設立申請、精簡人事與內部開
16 銷以降低營業成本，伊自得依勞基法第11條第2款事由終止
17 系爭僱傭關係。

18 (二)被上訴人任職期間，均以伊提供之打卡APP定位系統紀錄
19 上、下班之時間，然被上訴人屢有施行詐術進行定位打卡之
20 情，足徵其工作態度消極、怠惰敷衍，且業績始終為零，顯
21 然無法勝任工作，伊亦得依勞基法第11條第5款事由終止系
22 爭僱傭關係。

23 (三)被上訴人於107年9月26日至28日期間無故不到班，伊依勞基
24 法第12條第1項第6款規定終止系爭僱傭關係，於法有據，且
25 終止權之行使未逾30日除斥期間等語。

26 三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判決：(一)確
27 認系爭僱傭關係於107年10月2日至109年9月4日期間存在；
28 (二)上訴人應給付被上訴人20,600元，及自107年11月6日起至
29 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)上訴人應自107年1
30 1月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付被上
31 訴人48,000元，及自各應給付日翌日起至清償日止，按週年

01 利率5%計算之利息，另駁回被上訴人其餘之訴（被上訴人未
02 就敗訴部分聲明不服，非本院審理範圍）。上訴人提起上
03 訴，聲明為：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄
04 部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上
05 訴人答辯聲明：上訴駁回。

06 四、兩造不爭執之事項：

07 (一)兩造於106年8月28日簽訂系爭契約書，約定被上訴人受僱於
08 上訴人之職稱為國際業務；僱用期間自106年9月5日起至109
09 年9月4日止；每月基本薪津48,000元，於次月5日發放（見
10 原審卷(一)第25-27頁）。

11 (二)上訴人於107年9月11日以業務緊縮及工作不能勝任為由資遣
12 被上訴人，離職日為107年10月1日，並由董事張正中簽名決
13 行（見原審卷(一)第39頁）。

14 (三)上訴人於107年10月5日匯款83,979元予被上訴人（見原審卷
15 (一)第99頁）。

16 (四)上訴人於107年10月24日致函被上訴人，以被上訴人連續曠
17 職超過三日為由，向被上訴人為終止系爭僱傭關係之意思表
18 示（見原審卷(一)第33-35頁）。

19 (五)上訴人於108年間對被上訴人提出詐欺告訴，經臺灣臺北地
20 方檢察署以108年度偵字第20253號為不起訴處分（見原審卷
21 (二)第107-109頁），上訴人聲請再議，嗣經臺灣高等檢察署
22 以108年度上聲議字第9695號處分書駁回再議；上訴人復聲
23 請交付審判，經原法院以108年度聲判字第336號裁定駁回在
24 案（見原審卷(二)第211-223頁）。

25 五、被上訴人主張上訴人在107年9月11日以業務緊縮及其無法勝
26 任工作為由，依勞基法第11條第2款、第5款規定終止系爭僱
27 傭關係並不合法乙節，固為上訴人所否認。本院基於下列事
28 證，認上訴人所辯並非可採：

29 (一)上訴人依勞基法第11條第2款規定終止系爭僱傭關係，並不
30 合法：

31 1.按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止

01 勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事
02 而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化
03 必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高
04 法院95年度台上字第597判決參照）。

05 2.上訴人主張其自102年設立後即年年虧損，並導致股東及投
06 資法人要求暫停歐洲及美國公司設立申請、精簡人事及開銷
07 以降低營業成本，確有業務緊縮之情，固提出105年、106年
08 度財務報表暨會計師查核報告、106年、107年度財務報表暨
09 會計師查核報告及記載「股東及投資法人向我司要求暫停歐
10 洲及美國公司設立申請、精簡人事與公司內部開銷以降低營
11 業成本」之存證信函等件為證（見原審卷(二)第271-312頁、
12 卷(一)第33-34頁）。惟前開存證信函乃上訴人於107年10月24
13 日寄送予被上訴人，告知解僱之事由，核屬上訴人單方之陳
14 述，無從斷言該信函上所載上訴人之股東及投資法人要求暫
15 停歐洲及美國公司設立申請、精簡人事及開銷以降低營業成
16 本等情屬實。又前開會計師查核報告中雖記載上訴人確有虧
17 損情事，惟證人即上訴人之共同創辦人兼總經理之林筱孜於
18 本院證稱：伊與陳碩鴻共同創辦上訴人，公司剛創立的時候
19 只有6個員工，106年間公司編制上分產品研發、業務、行政
20 部門，員工大概有30個左右等語（見本院卷第156、157
21 頁），與陳碩鴻證稱：106年間上訴人有行銷部門、軟硬體
22 研發部門、銷售部門、總務部門，員工大概有3、40人，當
23 時公司已有創投公司、兆豐銀行、國發基金來投資等語相合
24 （見本院卷第132頁），顯見上訴人之員工人數在短短數年
25 間成長約5倍，復吸引創投公司、金融機構、國發基金投入
26 資金，應有相當程度之發展前景，上訴人聲稱其在102年至1
27 07年間連年虧損、業務表現不佳等情，要難遽信為真。上訴
28 人復未能舉證證明前開期間有景氣下降、市場環境變化導致
29 其產生多餘人力之客觀情事，自不該當勞基法第11條第2款
30 「業務緊縮」之要件，上訴人據此終止系爭僱傭關係，即非
31 適法。

01 (二)上訴人無權依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭關
02 係：

03 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
04 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
05 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
06 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
07 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
08 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
09 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
10 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
11 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
12 動契約，以符「解僱最後手段性原則」。

13 2.上訴人主張被上訴人無法勝任工作，乃以被上訴人施行詐術
14 進行打卡上、下班，營造按時上班之假象，足證其工作態度
15 消極、怠惰敷衍，以致客觀上無法完成工作，於106年10月
16 至107年9月期間業績績效為零等節，為其論據，惟查：

17 ①林筱玫證稱：當初陳碩鴻和被上訴人的母親談好要作海外
18 業務，被上訴人的母親有投資公司上千萬元，106年7月資
19 金到位，有先讓被上訴人利用來臺灣進修中文的暑假到公
20 司來實習，實習到9月結束，因為被上訴人覺得工作不
21 錯，想要留下來，上訴人才聘用被上訴人，並幫被上訴人
22 申請工作證。被上訴人來上訴人公司正式任職，是擔任海
23 外業務，負責臺灣市場以外的所有業務，作法是先讓被上
24 訴人在公司內熟悉產品、了解國際趨勢，和開發國際業務
25 有關的活動，就派被上訴人去參加，被上訴人雖然不用到
26 處去拜訪客戶，但要跑很多和國際業務有關的活動，對公
27 司產品有興趣的國外客戶，也都是由被上訴人和他們開會
28 接洽，被上訴人每天上班有很多業務要處理，但不一定
29 是在辦公室裡處理，例如和國外客戶開視訊會議，因為有
30 時差，就不會要求被上訴人一定要來公司開會。被上訴人
31 暑假在上訴人公司實習時是拿學生簽證，如果無法拿到工作

01 簽證就必須回美國，陳碩鴻認為讓被上訴人回去美國很可
02 惜，就要趕緊幫被上訴人申請工作簽證，後來有申請到簽
03 證，被上訴人也在上訴人公司擔任正職員工。被上訴人到
04 上訴人任職時，一開始不歸伊管，但伊手上關於國際業務
05 的事情太多，忙不過來，陳碩鴻就叫伊把這些事情指派給
06 被上訴人做，因被上訴人中文不好，如果被上訴人聽不
07 懂，伊會請被上訴人主管賴佑承再解釋給他聽。伊交辦給
08 被上訴人的工作，大部分都有辦好，如果沒有辦法辦好，
09 被上訴人會來找伊討論，伊會再找其他同事看如何協助處
10 理。對於被上訴人沒有辦好的部分，他會自己去研究，伊
11 知道被上訴人工作上已經盡力了，但被上訴人的語言能力
12 好，就英文簡報、和客戶溝通的部分做的比較好。伊曾經
13 接觸過卡達幾十萬元的案子，因為設備是放在展示空間，
14 沒有認證客戶也願意買。被上訴人有參與卡達案子，該案
15 有算入被上訴人的業績，印象中被上訴人有因該案領取業
16 務獎金等語（見本院卷第157-158、161-162頁）。可知被
17 上訴人起初係以實習生之身分至上訴人任職，因工作表現
18 傑出，由上訴人代為申請工作證留任其轉任正職工作，任
19 職期間主要負責國際業務，且對於主管林筱玫交辦之工
20 作，積極任事，主、客觀上均並無不能勝任情事，亦因參
21 與卡達案而領有業績獎金，足證上訴人指稱被上訴人主觀
22 上工作態度消極怠惰、客觀上業績掛零云云，均非事實。

23 ②再者，上訴人前以被上訴人施行詐術進行打卡上、下班，
24 營造按時上班之假象，而對被上訴人提出刑事詐欺取財告
25 訴，該案乃認定上訴人之業務人員，確因工作性質有外出
26 拜訪客戶之需要，而有較彈性的上下班時間及地點，如係
27 外勤性質之員工，打卡地點未必在辦公室內。被上訴人為
28 承辦國際業務之人員，則其偶在辦公室外地點以上開打卡
29 定位APP記錄出退勤情形，與常情無違，難認被上訴人有
30 何施用詐術之行為，而對被上訴人為不起訴處分確定在
31 案，嗣經上訴人對該不起訴處分聲請交付審判，亦遭裁定

01 駁回（見不爭執事項(六)），足徵被上訴人並無上訴人所指
02 之前述不法情事，更難執此論斷被上訴人主、客觀上有不
03 能勝任工作之情事。

04 ③至陳碩鴻雖於本院證稱：被上訴人是在上訴人的銷售部門
05 工作，是最初級的業務助理，要在6個月以後升上正式的
06 業務，主管會給他潛在的客戶名單讓他去跑業務，工作時
07 間跟其他員工一樣。被上訴人並非負責海外客戶，初級業
08 務助理不能選擇跑什麼樣的客戶，且被上訴人在離職前沒
09 有通過升級的考核。被上訴人到職三個月後，伊就認為被
10 上訴人不適任，但被上訴人的主管沒有採取行動，伊還有
11 跟他的主管抗議等語（見本院卷第134、135頁）。惟系爭
12 契約書明載被上訴人受聘之職務為國際業務，陳碩鴻之證
13 詞與系爭契約書及林筱玫之證詞明顯不符，已見不實。且
14 陳碩鴻並非被上訴人之直接主管，其對於被上訴人工作表
15 現之評價，相較於林筱玫之說法，亦非可信，故陳碩鴻之
16 證詞，為本院所不採。

17 六、被上訴人復主張：上訴人亦未依勞基法第12條第1項第6款規
18 定合法終止系爭僱傭關係，系爭僱傭關係於107年10月2日至
19 109年9月4日期間存在，其得訴請確認之云云，亦為上訴人
20 所否認。本院認被上訴人於107年9月26、27、28日連續曠職
21 3日，上訴人已依前開規定於107年11月6日合法終止系爭僱
22 傭關係。茲析論如下：

23 (一)被上訴人自認係於107年9月11日經主管賴佑承通知上訴人將
24 其解雇之決定，並自同年10月1日生效，且其確實自107年9
25 月12日就未上班等事實（見原審卷(一)第13、115頁）。惟上
26 訴人於107年9月11日係依勞基法第11條第2、5款規定，向被
27 上訴人預告將於同年10月1日終止系爭僱傭關係，斯時上訴
28 人終止權之行使雖非適法，業經本院認定如前，然107年9月
29 12日至107年10月1日預告期間系爭僱傭關係仍屬存續，並無
30 疑義，被上訴人自無權片面拒絕提供勞務，是其自107年9月
31 12日起未依程序辦理請假手續即未到職，自屬曠職。

01 (二)被上訴人雖稱上訴人之法定代理人陳寶琳於107年9月12日即
02 口頭要求其不要再來公司，故其並非曠職云云，然上訴人否
03 認此事屬實，應由被上訴人就此利己事實，盡舉證之責。被
04 上訴人雖以台灣士林地方法院檢察署108年度偵字第5311號
05 不起訴處分書記載：「告訴代表人陳寶琳於偵查中自承：伊
06 是於107年9月12日資遣被告……所以被告只做到107年9月11
07 日」等文字，做為前開情節之佐證（見原審卷(二)第276、355
08 頁），然自前開文字，並無法證明107年9月12日當日陳寶琳
09 確有拒絕被上訴人提供勞務之情事；況被上訴人自認107年9
10 月12日並未上班，當日亦無被上訴人打卡上班之記錄（見原
11 審卷(一)第518頁），衡情陳寶琳尚無法當面要求被上訴人離
12 開公司，更難認被上訴人之主張屬實。至被上訴人另稱上訴
13 人於107年8月間即刪除其在公司使用之GMAIL信箱帳戶，顯
14 示上訴人係惡意資遣云云（見本院卷第239頁），縱認被上
15 訴人之電子郵件信箱遭刪除一事為真，因被上訴人在107年9
16 月12日前仍正常到職，顯然斯時上訴人並未拒絕被上訴人提
17 供勞務，亦難執此合理化被上訴人自107年9月12日起無故不
18 上班之行為。

19 (三)被上訴人自107年9月12日起無故未對上訴人提供勞務，構成
20 曠職，業如前述。上訴人嗣以被上訴人於107年9月26、27、
21 28日連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，
22 於同年10月24日發函向被上訴人為終止系爭僱傭關係之意思
23 表示，未逾同條第2項所定30日之除斥期間，尚無不合。兩
24 造均未能舉證證明前開終止函係於何時送達被上訴人（見本
25 院卷第330頁），但被上訴人於同年11月6日以律師函回覆前
26 開終止函（見原審卷(一)第41頁），足證上訴人終止系爭僱傭
27 關係之契約意思表示至遲於107年11月6日已到達被上訴人，
28 並自是日起發生終止效力（參見民法第258條第1項、第263
29 條、第95條第1項）。

30 (四)被上訴人雖稱：上訴人已於107年9月12日即已知悉其未到
31 職，其於同年10月24日始行使勞基法第12條第1項第6款之終

01 止權，已逾除斥期間云云。惟前揭法條所認定之曠職，係以
02 日為單位，亦即一日未到職，即構成單獨之曠職行為；一連
03 數日未到職，則構成連續曠職，而非僅屬曠職狀態之繼續，
04 故除斥期間亦應按日計算，俾平衡勞雇雙方之利益，而非謂
05 在勞工連續曠職一段期間之情況下，雇主僅得就知悉首三日
06 曠職時起，起算30日除斥期間，是被上訴人前開主張，並非
07 可取。至上訴人於終止函中雖未指明被上訴人連續曠職之日
08 期，而係於訴訟中始具體、特定，亦未影響其終止權行使之
09 效力，蓋被上訴人是否連續曠職3日，為事實問題，不因上
10 訴人於終止時是否特定曠職日而有所更異。又上訴人於107
11 年9月11日違法行使終止權後，另以事後新發生之終止事由
12 （即被上訴人連續曠職3日），再次向被上訴人為終止系爭
13 僱傭關係之意思表示，亦非法所不許，被上訴人據此主張上
14 訴人係為將其解雇，而於事後任意增列解雇事由，違反誠信
15 原則，應屬違法云云，仍無足採。

16 (五)綜上，上訴人雖未於107年9月11日合法預告將於同年10月1
17 日終止系爭僱傭關係，然被上訴人在預告期間即107年10月1
18 日前仍負對上訴人提供勞務之義務，惟其無故未到職，上訴
19 人嗣於同年10月24日再次行使終止權，於法有據，並於同年
20 11月6日發生終止效力。準此，被上訴人訴請確認系爭僱傭
21 關係於107年10月2日至107年11月5日期間存在，為有理由；
22 其逾此範圍所為主張，則非有理。

23 七、被上訴人另依系爭僱傭關係，請求上訴人給付107年10月之
24 薪資20,600元，及自107年11月起至其復職之日起按月給付
25 薪資40,800元。經查：

26 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
27 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
28 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
29 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
30 之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
31 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提

01 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
02 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條、第234條
03 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之
04 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
05 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
06 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
07 判決意旨參照）。再按給付有確定期限者，債務人自期限屆
08 滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，
09 債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債
10 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民
11 法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有
12 明文。

13 (二)上訴人違法自107年10月1日起終止系爭僱傭關係，不生終止
14 效力，前已詳論，而被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上
15 並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認被上訴人
16 已將準備給付之事情通知上訴人，為其所拒絕，則上訴人在
17 107年10月2日起拒絕受領後，即應負受領遲延之責，仍應在
18 系爭僱傭關係107年11月6日終止前，給付被上訴人薪資。

19 (三)被上訴人每月薪資為48,000元，並應按月於次月5日發放，
20 上訴人僅給付被上訴人至107年10月1日止之薪資（10月份薪
21 資僅付1,600元），並給付被上訴人資遣費25,800元等情，
22 為兩造所不爭執，並有被上訴人107年9月、10月之薪資單為
23 憑（見原審卷(一)第99頁）。則被上訴人請求上訴人給付107
24 年10月之薪資20,600元（ $48,000 - 25,800 - 1,600 = 20,600$ ），及107年11月1日至5日之薪資8,000元（ $48,000 \div 30 \times 5 = 8,000$ ），另加給自107年11月6日、107年12月6日起算之法定遲延利息，即無不合；逾此範圍所為之請求，則非有據。

28 八、綜上所述，被上訴人依系爭僱傭關係，請求：(一)確認系爭僱
29 傭關係於107年10月2日至107年11月5日期間存在、(二)上訴人
30 應給付被上訴人20,600元，及自107年11月6日起至清償日
31 止，按週年利率5%計算之利息、(三)上訴人應給付被上訴人8,

000元，及自107年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審就超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

九、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，併此敘明。

十、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 8 月 24 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 趙雪瑛

法 官 陳婷玉

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 8 月 26 日

書記官 陳盈璇