臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第89號

上訴人即附帶
被　上　訴人　信東生技股份有限公司
000000000000000000
兼法定代理人　柯長崎
上訴人即附帶
被　上　訴人　楊國華
　　黃守民
共　　同
訴 訟 代理人　陳昭全律師
被 上 訴人即
附 帶 上訴人　鍾靜誼　　住○○市○○區○○路0段000巷00○0號0樓
訴 訟 代理人　胡原龍律師
　　宋立民律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年6月5日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第83號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於110年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於命上訴人柯長崎連帶給付部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外之訴訟費用裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、上訴人信東生技股份有限公司、楊國華、黃守民之上訴駁回。

四、被上訴人之附帶上訴駁回。

五、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人信東生技股份有限公司、楊國華、黃守民連帶負擔。關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）主張：伊於民國103年11月3日起受僱上訴人即附帶被上訴人信東生技股份有限公司（下稱信東公司）擔任副研究員。伊於105年3月9日，在信東公司工廠內從事打錠機台（下稱系爭機台）掃除作業時，左手小指第二節遭打錠機壓斷（下稱系爭事故），受有左小指開放性骨折（下稱系爭傷害），經勞動部勞工保險局認定伊受有一手小指殘缺之手指缺損失能之情形。信東公司未依職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第1項第1款、職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第5條第1項及第58條第5款規定，於勞工手部進入打錠機內操作時，設置有立即停止運作之安全裝置，又未依職業安全衛生教育訓練規則（下稱職安訓練規則）第16條第1項、第3項規定，使伊接受至少3小時之安全衛生在職教育訓練。另上訴人即附帶被上訴人楊國華、黃守民（下各稱其名）分別為信東公司之研發處處長及經理，亦未督導設置前開安全裝置及落實教育訓練，即指派伊操作清潔系爭機台，致伊受有系爭傷害，信東公司、楊國華與黃守民自均有過失，致伊受有勞動能力減損新臺幣（下同）73萬2,718元、精神慰撫金50萬元之損害，爰依民法第184條第1項、第2項、第185條、第188條第1項、第193條第1項、第195條第1項、第227條第2項、第227條之1準用第195條第1項及第193條第1項，請求信東公司負損害賠償責任。另依第185條、第188條第1項，及公司法第23條第2項規定，請求信東公司之法定代理人柯長崎、楊國華、黃守民應與信東公司連帶賠償，求為命上訴人連帶給付被上訴人123萬2,718元及自107年9月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：

㈠系爭事故肇因於被上訴人未依信東公司所制訂清潔打錠機台之標準作業流程，為便宜行事，未關閉電源，於系爭機台運轉中即貿然打開護蓋，手持吸塵設備伸入運轉中之機器進行

清潔工作，始因此受有系爭傷害。信東公司於被上訴人任職之初即告知操作清潔打錠機台之標準作業流程，指派專人在旁進行示範操作，並由楊國華等主管進行驗證，且被上訴人於事發前已接受與其工作有關、職業安全衛生知識之教育訓練課程達100小時以上，104年7月6日係接受關於打錠機操作保養SOP課程，故信東公司已落實教育訓練。又被上訴人於事發前已有4次操作清潔打錠機台之經驗，應知悉系爭機台之操作及清潔保養作業流程，具操作清潔系爭機台之能力。縱信東公司因此事故遭勞動部裁罰，但系爭事故發生係因被上訴人前開行為所致，並非信東公司於系爭機台運轉中指派被上訴人進行清潔工作，亦無他人於被上訴人進行清潔時啟動系爭機台之情，故信東公司無違反相關職安法等相關規定。被上訴人受有系爭傷害係因其違反標準作業流程所致，與信東公司有無違法之情事並無因果關係，上訴人等自不負侵權行為賠償責任，亦無有何債務不履行情事。

㈡另信東公司內部營運採分層管理，各部門均有指揮調度之主管，故信東公司法定代理人柯長崎事實上對各部門並無督導、管理之可能，其自無可能負責員工之教育訓練。至楊國華、黃守民雖為信東公司研發總部以下之製劑開發處處長及產品開發部經理，但信東公司已落實教育訓練，其二人亦不負賠償責任。再者，被上訴人以勞工保險失能給付標準附表推算勞動能力減損部分，已屬無據。又被上訴人有公傷假，且薪資亦無不利益變更，故其實際並無受有勞動能力減損之損失。被上訴人於事故後自請離職，方造成其無法繼續依原薪資條件領取之結果，故被上訴人所稱之損失發生或擴大係因其個人行為造成。況被上訴人就本件事故之發生有重大過失，應依民法第217條之規定，減免上訴人之賠償金額，且應扣除被上訴人向勞保局領取之職業傷害失能給付等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部敗訴、一部勝訴之判決，即命信東公司、柯長崎及信東公司、楊國華、黃守民應分別連帶給付被

上訴人72萬3,836元及自107年9月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上開給付，如其中一上訴人已為給付，另一上訴人於其給付範圍內，免為給付之義務。另命兩造得供擔保，為准免假執行；駁回被上訴人其餘假執行之聲請。上訴人不服原判決，就其敗訴部分提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡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。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。另被上訴人就其原判決部分敗訴部分，提起附帶上訴，並附帶上訴聲明：㈠原判決關於駁回被上訴人下開第二項部分廢棄。㈡上開廢棄部分，信東公司、柯長崎、楊國華、黃守民應連帶給付被上訴人19萬5,284元，及自107年9月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。上訴人對附帶上訴之答辯聲明：附帶上訴駁回（被上訴人對其原審敗訴之其餘部分，未據聲明不服，不在本院審理範圍。至原判決主文漏未諭知「原告其餘之訴駁回」部分，應由原審另行裁定更正。）。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第188至189頁）：

㈠被上訴人於103年11月3日受僱信東公司，隸屬於研發總部下製劑開發處（處長為楊國華）之產品開發部門(經理為黃守民）下無菌製劑課的副研究員，工作內容包括操作、保養、清潔打錠機。

㈡被上訴人於105年3月9日於信東公司工廠內從事打錠機台掃除作業時，左手小指第二節遭打錠機壓斷，受有左小指開放性骨折，經勞動部勞工保險局認定受有一手小指喪失機能之手指缺損失能。

㈢被上訴人於系爭事故發生前，共操作清潔打錠機台4次（即104年3月16日、104年4月16日、104年11月13日、104年12月11日）。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被上訴人依侵權行為損害賠償請求權，請求上訴人就系爭傷害連帶負損害賠償責任部分：

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。勞工因職業災害所致之損害，雇主應負賠償責任。但雇主能證明無過失者，不在此限。民法第184 條第2 項、職業災害勞工保護法第7條分別定有明文。次按為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定本法，職安法第1 條本文定有明文，依該條規定可知，職安法規範之目的係為防止職業災害之發生及保障工作者之安全及健康，是職安法係屬民法第184條第2項之保護他人之法律。次按「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。」職安法第6條第1項第1款定有明文。復按「雇主對於機械之掃除、上油、檢查、修理或調整有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。為防止他人操作該機械之起動等裝置或誤送料，應採上鎖或設置標示等措施，並設置防止落下物導致危害勞工之安全設備與措施。」、「雇主對於下列機械部分，其作業有危害勞工之虞者，應設置護罩、護圍或具有連鎖性能之安全門等設備。…五、電腦數值控制或其他自動化機械具有危險之部分。」職安設施規則第57條第1項、第58條第5款亦有明文。依96年2月14日增訂該條款之立法理由為：「一、95年2月20日勞工遭CNC銑床瞬間高速運轉旋轉刀捲入致死職災，配合增列第五款電腦數值控制CNC（Computer Numerical Control）自動化機械之安全防護規定。二、因自動化機械未設置具有連鎖（interlock） 性能之安全門等裝置，致勞工於作業中打開安全門，將身體伸入機器維修調整時，造成被夾致死職業災害，配合增訂安全門應具連鎖性能之規定。」。

2.經查，系爭機台係作為研發藥品之用，屬高速自動化之機械設備，而系爭機台於系爭傷害事故發生當時除外圍有護蓋，然並無裝設具有自動停止之安全門裝置乙節，為上訴人所不爭執（見原審卷㈡第265頁），堪認此具有高速自動化之系爭機台，縱設有護蓋，然未就危險部分設置具有連鎖性能之

安全門之設備得使系爭打錠機台於此類情形下具有自動停止運轉之安全防護，與前揭職安設施規則第58條第5款及職安法第6條等規定有違。且系爭事故發生後，經勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心（下稱北區職安中心）派員至職災現場檢查結果，亦認於被上訴人從事系爭機台掃除作業時，該具有危險部分之安全門未設有連鎖性能，而有違反職安法第6條第1項及職安設施規則第58條第5款規定之情，裁處行政罰鍰12萬元乙節，有勞動部職業安全衛生法罰鍰處分書在卷可參（見原審107年度桃司勞調字第6號卷【下稱桃司勞調卷】第19至20頁、原審卷㈡第301頁），從而，信東公司既有應注意遵守職安法第6 條第1 項規定之義務，惟疏未注意遵守之過失，致生系爭事故，自屬違反保護他人之法律，致生損害於被上訴人，則被上訴人依民法第184條第2項規定請求信東公司負損害賠償責任，洵為有據。

3.再按「雇主對勞工應施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練。」、「雇主對新僱勞工或在職勞工於變更工作前，應使其接受適於各該工作必要之一般安全衛生教育訓練。」職安法第32條第1項、職安訓練規則第16條第1項前段分別定有明文。上訴人雖辯稱信東公司訂有「高速打錠機23銑操作與清潔保養SOP」，已就系爭機台之操作與清潔保養制訂標準作業流程，載明「7.6機器運轉中切勿進行任何清理工作，以免造成傷害」、「6.2（應為8.2）清潔前務必關閉總電源，並拔掉電源線插頭」，另就被上訴人在內之產品開發部門員工，亦提供該部門工作相關職業教育訓練，包括打錠機操作與清潔保養SOP課程（1小時）乙節，業據其提出上開作業流程、教育訓練簽到紀錄表、教育訓練成效評估紀錄表、教育訓練課程名稱暨上課內容等資料可參（見原審卷㈠第22至29頁、第33頁、第38至43頁、卷㈡第101至247頁）。然查：被上訴人係由信東公司員工蕭順安實際教導被上訴人應如何操作清潔打錠機台乙節，為兩造所不爭執（見原審卷㈡第337頁），又依被上訴人所陳其所學清潔系爭機

台之流程依序為：暫緩打錠機轉速，把打錠機的流速調到最緩慢；於降低流速後，把護蓋打開，把外放的吸塵器放到轉盤上吸餘粉；餘粉吸乾淨後，再用濕抹布擦轉盤，最後把電源關掉，拿出打錠機機具，將機具拿去清洗，清洗過後再用酒精擦拭，清潔過後再放回機具的盒子等語（見原審卷㈡第335頁）；核與證人蕭順安於原審證稱：伊個人一開始都是依照SOP，但後來會沒有關電源就清潔等語相符（見原審卷㈠第157頁）。且參被上訴人前於105年間對柯長崎提出業務過失傷害告訴時，即於偵查中具結證稱：因為我要吸餘粉，要讓旋轉盤轉動才能吸到餘粉，所以未將機器停止運轉，實作部分是之前的員工教的等語（見桃園地方檢察署105年度他字第5661號偵查卷【下稱偵查卷】第22頁），是被上訴人主張蕭順安教導其得於未關閉電源下以調低流速之方式清潔打錠機乙節，堪可認定。而蕭順安為該標準作業流程書面之修訂者，且為系爭機台操作與清潔保養教訓練課程之講師，有簽到紀錄表在卷可參（見原審卷㈠第33、38頁），然證人蕭順安實際操作機台時卻未依照標準作業流程所載應於關閉電源下清潔系爭機台，可證信東公司所提供之教育訓練流於形式，於實際操作上有教導被上訴人於未關閉電源情形下以調低流速之方式清潔機台情形，而非僅為蕭順安及被上訴人私下偷懶行為。是以，可認信東公司未對被上訴人施以必要及正確之教育訓練，自有過失。從而上訴人所辯已對被上訴人善盡教育訓練云云，自無可取。

4.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。又按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任，民法第188條第1項定有明文。查信東公司經營業務包含西藥製造業、動物用藥品製造業、其他化學製品製造業、中藥製造業等，此有信東公司基本資料可參（見偵查卷

第30至31頁）。經查，楊國華為信東公司研發總部下「製劑開發處」處長，黃守民為「製劑開發處」下「產品開發部」之經理，渠2人並互為代理人，有編制執掌表在卷可參（見原審卷㈠第120、121頁），均為信東公司之受僱人，又系爭機台係在製劑開發處所掌管的範圍，製劑開發處之安全教育訓練亦是由處長楊國華負責，代理人為黃守民，而蕭順安則為「產品開發部」下「口服製劑課」之副課長乙節，為上訴人所自承（見本院卷第268至269頁），並有信東公司組織圖在卷可參（見原審卷㈠第20至21頁）。另依信東公司「產品開發部」編制執掌表所載（見原審卷㈠第121頁），該部門職掌包括「試製設備評估及採購相關事務」、「人員專門技術規劃及培訓」，堪認楊國華、黃守民對於信東公司製劑開發處下產品開發部門之機械設備，包括系爭機台及員工均具有管理、監督及指揮之權。然其等於系爭事故前未盡到確認系爭機台是否設置具有連鎖性能之安全門等設備裝置，亦未盡到依照系爭打錠機台操作與清潔保養SOP課程實施訓練，及未要求員工嚴守作業流程規定之注意義務，致被上訴人於操作清潔系爭機台時發生系爭事故，受有系爭傷害，其等之上開過失行為與被上訴人所受之損害間具有相當因果關係，是楊國華、黃守民對於系爭事故之發生確有過失，堪以認定。故被上訴人主張楊國華、黃守民依民法第184條第1項前段、第185條規定須對其負侵權行為損害賠償責任，應為可採；信東公司亦應依民法第188條第1項前段與楊國華、黃守民負連帶賠償責任。

5.又信東公司與信東公司、楊國華、黃守民間就同一給付之目的，本於各別發生之原因對被上訴人各負全部給付義務，自應負不真正連帶賠償責任。

㈡另按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23條第2項固有明文規定。惟係以該負責人執行公司業務違反法令及該他人因此受有損害為要件（最高法院77年度台上字

第1995號判決意旨參照）。又基於現代企業所有與企業經營分離之管理精神，就公司事務之執行，係就職掌範圍分層負責辦理，自難期負責人就公司各項實際業務執行均事必躬親。查被上訴人雖主張柯長崎於系爭事故發生之際，為信東公司之負責人，惟信東公司為資本額20億元之大型公司，此有信東公司基本資料可參（見偵查卷第30至31頁），非屬小規模公司，則基於公司經營分層負責、責任分工之原理，堪認系爭機台設備裝置及教育訓練之提供、施作及監督事項尚非屬負責人執行公司業務之範圍，且亦無證據顯示柯長崎有監督或實施信東公司系爭機台操作與清潔之相關事務之執行，且有違反法令致被上訴人受損害之事實，是依前揭說明，被上訴人主張柯長崎應就信東公司系爭事故之過失行為，依公司法第23條第2項規定負連帶賠償責任，尚非有據。

㈢茲就被上訴人各項損害有無理由，分述如下：

1.關於請求賠償喪失勞動能力73萬2,718元部分：

按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任，民法第193條第1項定有明文。查被上訴人因系爭傷害致減損之勞動能力，經原審函請國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）鑑定結果為：參考被上訴人於原審就醫紀錄及109年2月20日至門診評估，其遺留主要障害包括左側小指關節活動度受限及肌肉力量下降，參考美國醫學會永久障害評估指引，推估被上訴人所患傷病之全人障害為5%，推估勞動能力減損比例為5%等語（見原審卷㈡第322頁），足資認定被上訴人因系爭傷害減損勞動能力5%。又被上訴人於本件事故發生時任職信東公司，擔任副研究員，於事故前104年度薪資所得為46萬4,032元，為上訴人所不爭執（見原審卷㈡第264頁），並有薪資所得表在卷可查（見桃司勞調卷第57頁），是依此計算被上訴人每年減少勞動能力之損害額為為2萬3,202元【計算式：464,032×5%＝23,202（元以下4捨

5入）】。又被上訴人係75年2月17日出生，自105年3月9日本件事故發生日起計至勞動基準法所定勞工強制退休年齡65歲（即140年2月17日）為止，尚有34年11月又8日之工作能力，依霍夫曼式計算法第1年不扣除中間利息，其所得請求喪失勞動能力之損害賠償為47萬6,419元【計算式：23,202×20.00000000＋（23,202×0.00000000）×（20.00000000－00.00000000）＝476,418.00000000000。其中20.00000000為年別單利5%第34年霍夫曼累計係數，20.00000000為年別單利5%第35年霍夫曼累計係數，0.00000000為未滿一年部分折算年數之比例（345/365＝0.00000000）。（元以下4捨5入）】，且為上訴人所不爭執（見本院卷第190頁），故被上訴人請求賠償勞動能力減少之損失47萬6,419元，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

2.精神慰撫金50萬元部分：

按不法侵害他人人格權，被害人受有非財產上損害，請求加害人賠償相當金額慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，應斟酌實際加害情形，所造成影響、被害人痛苦之程度、兩造之身分地位經濟情形及其他各種狀況，以核定相當之數額（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字223號判例意旨參照）。查被上訴人因系爭傷害事故致左手小指第二節遭系爭機台壓斷，受有左小指開放性骨折，且勞動能力減損5%，經治療後手指無法正常彎曲，自會影響外觀及功能，並對其日常生活及工作造成明顯影響，衡情其身體及精神自受相當痛苦。又被上訴人目前於私人公司擔任化學品諮詢師，另楊國華當時待業中，黃守民現仍任職信東公司經理等節，業據兩造陳明在卷（見本院卷第230頁、原審卷㈡第44、74頁），另信東公司所營事業有西藥製造、批發、零售業等，實收資本額約14億元，為國內知名製藥廠，亦有公司基本資料可稽（見偵查卷第30至31頁），併參酌兩造稅務電子閘門財產所得調件明細表等兩造身分、地位、經濟能力（見個資卷）等一切情狀，認被上訴人請求慰撫金50萬元尚屬適當，

應予准許。

3.綜上，被上訴人得請求賠償之金額合計為97萬6,419元（計算式：47萬6,419元＋50萬元＝97萬6,419元）。

㈣上訴人抗辯被上訴人應負與有過失責任部分：

按損害之發生或擴大，被害人與有過失者，法院得減輕賠償金額或免除之，民法第217條第1項定有明文。經查，上訴人等未對於打錠機具有危害部分之安全門，設置連鎖功能，且實際教導被上訴人操作清潔機台之方式（未關閉電源情形下以調低流速方式為之），與其書面制訂之作業流程不符，顯有未依法實施正確教育訓練等過失，已如前述，然前開作業流程書面置於打錠室內供員工隨時閱覽，業經證人戴德中即信東公司前員工於原審證述在卷（見原審卷㈠第210頁），且被上訴人自承：上課時後方櫃子有放置「高速打錠機23銃操作與清潔保養SOP」該標準作業流程，可自行拿取，其沒有認真看過該標準作業流程等語（見原審卷㈡第338頁），堪認被上訴人未遵守公司制訂之作業流程致釀系爭事故，亦有過失。原審審酌系爭事故之情節，認被上訴人應負擔20％過失責任，應屬有據。故信東公司、楊國華、黃守民應負擔80％之過失責任，則本件被上訴人所得請求之賠償金額應依此比例減少20％後為78萬1,135元（計算式：97萬6,419元×80％=7萬81,135元）。

㈤上訴人抗辯應扣減被上訴人已領取職業傷害失能給付部份：

依勞動基準法第59條第1項、第60條明定勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充依勞基法第59條第1項所為之補償。雇主依前條規定給付之補償金額，亦得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。查被上訴人因本件事故已領取勞保職業傷害失能給付共5萬7,299元等情，有勞動部勞工保險局函文在卷足參（見原審卷㈠第116頁），依前揭說明，應可抵扣雇主即信東公司應負侵權行為賠償責任，並可使負連帶債務之楊國華、黃守

民同免責任。從而，經抵充及扣除後，被上訴人得請求賠償之金額為72萬3,836元（計算式：78萬1,135元－5萬7,299元＝72萬3,836元），逾前開範圍之請求，則為無理由。

㈥末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第203條分別定有明文。查本件被上訴人請求信東公司、楊國華、黃守民等連帶給付72萬3,836元，係以支付金錢為標的，故被上訴人請求其等自民事準備二狀繕本送達翌日之107年9月18日（見原審卷㈡第262頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項前段規定，請求㈠信東公司給付72萬3,836元及自107年9月18日起算之法定遲延利息，及㈡信東公司、楊國華、黃守民應連帶給付72萬3,836元及自107年9月18日起算之法定遲延利息，上開㈠㈡項給付，若其中一人清償，就清償部分，其他上訴人免為給付義務之範圍內，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。原審就上開應准許部分，判命信東公司、楊國華、黃守民給付，並分別諭知兩造供擔保後，得、免假執行，核無不合，信東公司、楊國華、黃守民上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。至於上開不應准許部分，即判命柯長崎連帶給付部分，顯有未合，柯長崎上訴指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二項所示。又原審駁回被上訴人請求19萬5,284元本息部分，核無違誤。被上訴人就此部分提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認

與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

八、據上論結，本件信東公司、楊國華、黃守民之上訴為無理由，柯長崎之上訴為有理由，被上訴人之附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　9　　日

書記官　戴伯勳