

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第13號

上訴人 黃珍羽

朱韋丞

共 同

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 徐榕逸律師

被上訴人 台灣利豐股份有限公司

法定代理人 彭焜耀

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年1月13日臺灣士林地方法院107年度勞訴字第93號第一審判決提起上訴，本院於110年10月12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丙○○負擔百分之九十七，餘由上訴人甲○○負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人台灣利豐股份有限公司（下稱台灣利豐公司）之法定代理人原為馮裕明，嗣變更為乙○○，並於民國（下同）109年8月26日具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、臺北市政府109年7月16日府產業商字第10951429720號函、台灣利豐公司變更登記表附卷可稽〔見本院卷(一)第303頁至第313頁〕，經核並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人丙○○（下稱其姓名）自93年8月20日

01 起受僱於台灣利豐公司，擔任業務經理，每月薪資新臺幣
02 （下同）107,600元，並因業務需要需負責國外客戶業務聯
03 絡、主持各種業務會議等，每日工作時間超過12小時。102
04 年5月14日晚上9時30分許，丙○○臨時受台灣利豐公司指示
05 加班主持夜間跨國會議後，出現視力模糊、右側肢體無力（
06 下稱系爭事故），經緊急送往國防醫學院三軍總醫院附設民
07 眾診療服務處（下稱三軍總醫院）急診救治，醫師診斷為左
08 側基底核自發性腦出血，致右側肢體輕癱（下稱系爭疾病）
09 ，經行政院勞動部委託國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱
10 臺大醫院）辦理職業傷病防治中心出具之職業病評估報告書
11 （下稱臺大醫院職業病報告書）評估，及臺北市政府勞動局
12 審議，均認定丙○○因系爭事故所受系爭疾病確屬職業促發
13 職業病。丙○○雖於102年12月16日復職，惟仍持續復健、
14 中醫治療，其負責之成衣部門為台灣利豐公司最主要營收來
15 源，且業績持續成長，並無業務緊縮之情事，詎台灣利豐公
16 司竟以丙○○無法配合公司制度及時常加班，於丙○○職業
17 病醫療期間之105年8月29日，依勞動基準法（下稱勞基法）
18 第11條第2款業務緊縮為由，通知丙○○自105年9月2日起無
19 庸提供勞務，並以同年月30日為勞動契約終止日，已違反勞
20 基法第13條規定，台灣利豐公司另於105年10月1日繼續招聘
21 業務人員，則台灣利豐公司恣意解僱，不符合解僱最後手段
22 性。丙○○遭非法解僱後，即於106年5月2日起以律師函等
23 向台灣利豐公司表示解僱無效，並至臺北市政府勞動局提出
24 申訴、參與調解，故侵權行為請求權並未罹於時效，亦無權
25 利失效之情事。台灣利豐公司違反職業安全衛生法第1條、
26 第6條第2項第2款、第4款，及勞基法第30條保護勞工之法律
27 之附隨義務、違反保護他人之法律之侵權行為，爰請求確認
28 丙○○與台灣利豐公司間之僱傭關係存在，並依勞動契約法
29 律關係、勞基法第59條第1款、第2款、第3款，民法第227條
30 之1、第184條第1項前段、第2項規定，請求台灣利豐公司給
31 付醫療補償18,160元、殘廢補償2,367,420元、勞動能力減

01 損12,603,778元、精神慰撫金100萬元。另上訴人甲○○（
02 下稱其姓名）為丙○○之配偶，自發生系爭事故後，除自身
03 工作外，一肩承擔照料丙○○生活起居，及2名年幼子女之
04 重責，猶須擔負往後醫療費用及面臨漫長復健歷程，內心備
05 受煎熬，承受莫大壓力，應認丙○○與甲○○間之配偶權已
06 遭侵害，且以確認丙○○發生系爭事故確屬職業病為侵權行
07 為起算時點即107年4月20日起算，甲○○於107年6月15日提
08 起本件訴訟，其侵權行為之請求權尚未罹於時效，爰依民法
09 第184條第1項前段、第2項、第195條，請求精神慰撫金50萬
10 元等語。並聲明：(一)確認丙○○與台灣利豐公司間僱傭關係
11 存在。(二)台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之
12 日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，及自各
13 自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
14 。(三)台灣利豐公司應給付丙○○11,709,767元，暨自106年5
15 月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)台灣利
16 豐公司應給付甲○○50萬元，及自106年5月3日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息。(五)前開第(二)、(三)、(四)項聲
18 明，丙○○、甲○○願供擔保請准宣告假執行（原審為上訴
19 人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明
20 ：(一)原判決廢棄。(二)確認丙○○與台灣利豐公司間僱傭關係
21 存在。(三)台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之
22 日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，及自各
23 自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
24 。(四)台灣利豐公司應給付丙○○11,709,767元，暨自106年5
25 月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)台灣利
26 豐公司應給付甲○○50萬元，及自106年5月3日起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息。(六)前開第(三)、(四)、(五)項聲
28 明，丙○○、甲○○願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被上訴人則以：依臺北市政府勞動局勞動檢查處調查記錄，
30 丙○○於系爭事故前6個月之最高加班時數未達37小時；另
31 觀丙○○101年11月15日至102年1月4日之電子郵件使用紀

錄，最晚發信時間為晚上9點多，與系爭事故發生之時間晚上9時30分許相當；臺大醫院職業病報告書認定丙○○日班時數，係以楊薇司、李泚滢之書面見證認定，然楊薇司與丙○○分屬不同小組、李泚滢幾無加班，其等書面見證並無可採，故臺大醫院職業病報告書以前開基礎事實所為之認定，亦無可信；再者，丙○○平日即有高血壓痼疾，是丙○○於102年5月14日晚上9時30分許發生系爭事故，應係其中斷服用高血壓痼疾藥物所致，非屬職業病。又系爭事故發生之原因，既非伊使丙○○超時加班發生過勞情形所致，伊對丙○○自無侵權行為之事實。況丙○○發生系爭事故之時間為102年5月14日，其於107年6月15日方起訴請求職業災害補償及侵權行為損害賠償，已逾2年之請求權時效，伊自得拒絕給付，故丙○○、甲○○請求醫療補償、工資補償、殘廢補償、勞動能力減損、精神慰撫金均無理由。另伊是由總公司香港利豐公司（下稱香港利豐公司）接單後，由伊協助尋找供應商，係受香港利豐公司指派進行業務，因電子商務崛起、產業型態改變，香港利豐公司自102年後業績及利潤逐年下滑，106年更出現虧損，伊確實因業務衰退及組織重整，而有資遣員工之必要。伊公司員工人數，102年尚有407人，至107年7月僅餘251人；伊資遣丙○○時，亦資遣另一位主管級員工，且丙○○帶領之組別嗣後亦已裁撤，組員均轉至他組別，新晉用員工職級較低與丙○○不同。是伊因業務緊縮、持續調整經營與僱傭規模，以勞基法第11條第2款所定事由，資遣丙○○，於法相合。又丙○○因系爭事故所生之系爭疾病，非屬職業病，縱為職業病，依系爭疾病之療程約3至6個月，系爭事故發生於000年0月00日，在復健科治療期間至103年2月間，已逾6個月，且丙○○自102年12月16日復職後，於上班期間得自理生活，並參加伊公司活動與瑜珈課程，亦曾多次出國旅遊及錄製電視節目，足見丙○○已恢復如常而無行動不便之處，顯已醫療終止，非屬「治療中不能工作」之期間，自無勞基法第13條前段不得終止勞動契約規

01 定之適用。再者，丙○○於105年9月30日遭資遣，卻遲至10
02 7年6月15日始提起本件訴訟，請求確認僱傭關係存在，參諸
03 勞基法第12條、第14條第2項規定在於追求勞僱關係穩定，
04 規定30日期間之限制，比較法上德國法規定遭解僱如有爭議
05 ，應於3週內提起訴訟，最遲不得超過6個月。伊基於正當營
06 運之必要，自無任留空缺，虛位以待，則丙○○事隔多時始
07 請求確認僱傭關係存在，顯有違誠信原則，應有權利失效原
08 則之適用等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如
09 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項〔本院卷(一)第115頁至第116頁〕：

11 (一)甲○○為丙○○之配偶，丙○○自93年8月20日起受僱於台
12 灣利豐公司，擔任業務經理職務，為部門主管職，約定月薪
13 為107,600元。

14 (二)丙○○本有高血壓病史，於102年5月14日受台灣利豐公司指
15 示加班主持夜間跨國會議後，出現視力模糊、右側肢體無力
16 等症狀，緊急送至三軍總醫院急診，並住進神經外科加護病
17 房，治療期間經腦部電腦斷層顯示左側基底核與放射冠3.1
18 公分急性血腫、4.8公分亞急性血腫，左側基底核自發性腦
19 出血，右側肢體輕攤等症狀，同年6月8日轉院至天主教耕莘
20 醫療財團法人耕莘醫院（下稱耕莘醫院）復健科病房，住院
21 至同年6月22日出院。

22 (三)丙○○自102年5月15日起至同年12月15日止，為期7個月帶
23 薪休假；102年12月16日返回台灣利豐公司復職工作。

24 (四)台灣利豐公司於105年9月2日通知丙○○，以業務緊縮為由
25 ，依勞基法第11條第2款規定，於105年9月30日資遣丙○○
26 ，並給付優於勞基法計算之資遣費，離職共給與2,710,125
27 元。

28 (五)丙○○於106年5月2日委請律師發函予台灣利豐公司，主張
29 資遣不合法；丙○○與台灣利豐公司於106年6月2日進行勞
30 資爭議調解，調解不成立；上訴人於107年6月15日提起本件
31 訴訟。

01 (六)臺北市政府勞動局於106年8月間為查明丙○○所罹患之疾病
02 是否為職業病，至台灣利豐公司進行勞動檢查，檢查結果認
03 定病發前6個月之每月加班時數分別為36小時、3小時、25小
04 時、14小時、25小時、14小時。

05 (七)丙○○於106年1月18日至行政院勞動部委託臺大醫院辦理職
06 業傷病防治中心（環境暨職業醫學部）門診評估，並於106
07 年3月15日經診斷認為屬職業促發職業病；107年3月9日臺北
08 市政府勞動局勞工職業疾病認定委員會第1屆第2次會議紀錄
09 （參臺北市政府勞動局107年12月27日北市勞職字第1076102
10 257號函所附之107年3月9日勞工職業病認定委員會第1屆第2
11 次會議決議相關資料），經10位出席委員無記名投票結果，
12 7票認定為職業疾病，3位認定為非職業疾病，決議認定本件
13 為職業疾病。

14 四、本件上訴人主張丙○○受僱於台灣利豐公司，擔任業務經理
15 ，每月薪資107,600元，因業務需要需負責國外客戶業務聯
16 絡、主持各種業務會議等，每日工作時間超過12小時；丙○
17 ○於102年5月14日晚上9時30分許，臨時受台灣利豐公司指
18 示加班主持夜間跨國會議後，出現視力模糊、右側肢體無力
19 ，經緊急送往三軍總醫院急診救治，醫師診斷為左側基底核
20 自發性腦出血，致右側肢體輕癱，臺大醫院職業病報告書及
21 臺北市政府勞動局均認定丙○○因系爭事故所受系爭疾病確
22 屬職業促發職業病，丙○○雖於102年12月16日復職，惟仍
23 持續復健治療，丙○○所負責之成衣部門為台灣利豐公司最
24 主要營收來源，且業績持續成長，並無業務緊縮之情事，詎
25 台灣利豐公司竟以丙○○無法配合公司制度及時常加班，於
26 丙○○職業病醫療期間之105年8月29日，依勞基法第11條第
27 2款業務緊縮為由，通知丙○○自105年9月2日起無庸提供勞
28 務，並以同年月30日為勞動契約終止日，已違反勞基法第13
29 條規定，台灣利豐公司恣意解僱，不符合解僱最後手段性，
30 故丙○○與台灣利豐公司間之僱傭關係仍然存在，並依勞動
31 契約法律關係、勞基法第59條第1款、第2款、第3款，民法

第227條之1、第184條第1項前段、第2項規定，請求台灣利豐公司給付醫療補償等費用共計11,709,767元。另甲○○為丙○○之配偶，自發生系爭事故後，除自身工作外，一肩承擔照料丙○○生活起居，及2名年幼子女之重責，猶須擔負往後醫療費用及面臨漫長復健歷程，內心備受煎熬，承受莫大壓力，應認丙○○與甲○○間之配偶權已遭侵害，爰依民法第184條第1項前段、第2項、第195條，請求精神慰撫金50萬元等語；台灣利豐公司則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)丙○○因系爭事故所受系爭疾病是否屬職業促發職業病？(二)丙○○請求台灣利豐公司給付醫療補償等費用共11,709,767元，有無理由？另甲○○依民法第184條第1項前段、第2項、第195條，請求台灣利豐公司給付50萬元，有無理由？(三)台灣利豐公司於105年9月2日以緊縮業務為由，依勞基法第11條第2款規定，通知丙○○終止雙方間之勞動契約，是否合法？(四)丙○○請求確認與台灣利豐公司間之僱傭關係存在，及台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，暨自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)丙○○因系爭事故所受系爭疾病是否屬職業促發職業病？

1.按依勞動部99年12月17日第2次修正公布之「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」所載：

「一、導論：腦血管及心臟疾病致病原因並非不只一種，可能是由幾種病因所引起的。主要危險因子為原有疾病或宿因，促發因子經醫學研究所認知者包括：外傷、體質、飲食習慣、氣溫、吸菸、飲酒、藥物作用及工件負荷等。醫學上認為職業並非直接形成腦血管及心臟疾病的要因，腦血管及心臟疾病只是謂的『個人疾病惡化型』疾病。也就是說，即使在平常的日常生活中，病情惡化的危險性亦非常高，這與一般職業疾病相異。但是，如果職業是造成腦血管及心臟疾病

等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病……。要判斷腦血管及心臟疾病是否與工作有關，需彙整有關特定疾病的最新醫學知學，並將其在哪種多元條件下會造成發病的情形制定為定型化認定評估工具，俾便就『異常事件』、『短期間工作過重』、『長期蓄積疲勞』等做一綜合評估。……三、原有疾病自然過程惡化及促發疾病之潛在危險因子：(一)原有疾病、宿因等：腦血管及心臟疾病之發病是患者本身原本即有的動脈硬化等造成的血管病變或動脈瘤、心肌病變等。如高血壓症、動脈硬化、糖尿病、高脂血症……等。(二)自然過程惡化之危險因子：『自然過程』係指血管病變在老化、飲食生活、飲酒、抽煙習慣等日常生活中逐漸惡化的過程。……(三)促發疾病之危險因子：腦血管及心臟疾病易受外在環境因素導致超越自然進行過程而明顯惡化；其促發因子包括氣溫、運動及工作負荷過重等。……3. 工作負荷：與工作有關之重度體力消耗或精神緊張（含高度驚愕或恐怖）等異常事件，以及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷均可能促發本疾病。工作負荷因子列舉如下：(1)不規則的工作(2)工作時間長的工作(3)經常出差的工作(4)輪班工作或夜班工作(5)工作環境(6)伴隨精神緊張的工作。四、醫學評估與鑑別診斷：(一)腦血管及心臟疾病，有很多是宿因或原有疾病（由於動脈硬化、高血壓等）引起，故在作診斷及認定其是否因職業引起時，應詳述以下各點：1. 該工作者的年齡、性別、家族病史、嗜好（飲酒、吸菸量、用藥等）、個人病歷、發病前的身體狀況、宿因、原有疾病等。2. 發病以前的工作種類、內容、工作環境及工作經歷。3. 發病時，尤其是當日的詳細狀況：包括工作的負荷、精神上的變化、初發症狀的發現狀況（症狀的程度及發現時期……），皆應詳實紀錄。4. 發病前1日、前1週、前1個月及前6個月之工作負荷，應詳實紀錄其質與量……。六、『職業促發腦血管及心臟疾病』的認定：……要認定及評估此等循環系統疾病所致的職業災害，必須考慮許多複雜的因素，包括最近的工作環境、工作狀況的變

化等。對於疾病的發病要因，要考慮個案的原有疾病，評估工作負荷所引起的風險，及其對原有疾病所加上的負荷，是否構成腦血管及心臟疾病發作的主要原因。認定『職業促發腦血管及心臟疾病』的基本原則如下：1. 原有腦血管及心臟疾病者，在某工作條件下，促發本疾病之盛行率較高。2. 原有腦血管及心臟疾病者，在某工作條件下，被認知會超越自然進行過程而明顯惡化本疾病。綜上，判定『職業促發腦血管及心臟疾病』時，必須考慮工作的條件與職業病的特性。如沒有『工作負荷過重』事實做為要件，則無法判斷此疾病由職業原因所促發。(二)目標疾病認定指引：……3. 評估工作負荷情形：主要在於證明工作負荷是造成發病的原因……被認為負荷過重時的認定要件為異常的事件、短期工作過重、長期工作過重……。3.1 異常的事件：評估發病當時至發病前1天的時間，是否持續工作或遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件，且能明確的指出狀況發生時的時間及場所……。此異常事件造成的腦血管及心臟疾病通常會在承受負荷後24小時內發病，該異常事件可分為下述3種：3.1.1 精神負荷事件：會引起極度緊張、興奮、恐懼、驚訝等強烈精神上負荷的突發或意料之外的異常事件……。3.2 短期工作過重：評估發病前（包括發病當日）1週內，勞工是否從事特別過重的工作，該過重的工作係指與日常工作相比，客觀的認為造成身體上、精神上負荷過重的工作，其評估內容除可考量工作量、工作內容、工作環境等因素外，亦可由同事或同業是否認為負荷過重的觀點給予客觀且綜合的判斷。評估重點如下：3.2.1 評估發病當時至前1天內的期間是否特別長時間過度勞動。3.2.2 評估發病前1週內是否常態性長時間勞動。……。3.3 長期工作過重：評估發病前約6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞的累積……。而評估長時間勞動之工作時間，係以每兩週84小時工時以外之時數計算加班時數。其評估重點如下：3.3.1 評估發病當日至發病前1至6個月內的加班時數：3.3.1.1 發病日至發病前1個月之加班時數超過

92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過72小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強。

3.3.1.2發病日前1至6個月，加班時數月平均超過37小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個情況進行評估。……。經綜合評估具工作負荷之要件後，需再確認有無經證實為其他疾病之促發，如高血壓、糖尿病等，若為其他疾病促發者，非本指引之應用範圍……。若經確認無上述情形，可認定為職業原因促發；而綜合評估具工作負荷之要件，又有其他與工作無關之外在環境或個人異常事件之情況，則需綜合判斷促發疾病惡化到超越自然過程之貢獻度，如職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，則可認定為職業原因所促發。」等語〔見原審卷(一)第224頁至第240頁〕，可知腦血管及心臟疾病致病原因並非只有一種，可能是由幾種病因所引起的，主要危險因子為原有疾病或宿因（如患者本身原本即有高血壓等疾病），促發因子包括工作負荷在內，若職業經醫學評估是造成腦血管及心臟疾病等明顯惡化的原因時，則可認定為職業病。而與工作有關之重度體力消耗或精神緊張等異常事件，及短期、長期的疲勞累積等過重之工作負荷，均可能促發腦血管及心臟疾病之危險因子。另被認為負荷過重之認定要件為異常事件（評估發病時至發病前1天期間，是否持續工作或遭遇到天災或火災等嚴重之異常事件）、短期工作過重（評估發病前約1週內，勞工從事特別過重的工作）、長期工作過重（評估發病前6個月內，是否因長時間勞動造成明顯疲勞累積，而評估長時間勞動之工作時間，係以每兩週84小時工時以外之時數計算加班時數，評估重點為：發病日至發病前1個月之加班時數超過92小時，或發病日至發病前2至6個月內，月平均超過72小時的加班時數，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強；發病日前1至6個月，加班時數月平均超過37小時，其工作與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強，應視個案情況進行評估）。是以，判斷職業是否造腦血管明顯惡化

原因，應評估勞工之工作負荷情形。次按勞基法第59條所稱之職業災害，固包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或長期執行職務所罹患之職業病，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，就勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定（最高法院100年度台上字第1191號、106年度台上字第2857號民事判決意旨同此見解）。

2. 上訴人主張丙○○系爭事故所患系爭病疾病，係屬職業病，固以臺大醫院職業病報告書，與臺北市政府勞動局107年3月15日北市勞職字第10730556500號函為據。惟查：

(1) 依臺大醫院職業病報告書所載，該報告書認定丙○○之系爭疾病為職業促發之職業病，係以丙○○口述其擔任產品經理，須負責國外客戶業務聯絡、國內工廠訂單業務聯絡、主持各種業務會議、管理工作團隊作業進度等工作；每週工作5天，每天早上9時開始上班，雖表定下班時間為晚上6時30分，但因工作繁重須超時加班，通常加班至晚上10時30分才下班，且無晚餐休息時間，扣除中午1.5個小時之休息時間，每日工作時間超過12個小時；及由丙○○自述作成書面，由見證人楊薇司、李滂澄於106年2月22日分別在該書面上簽名之工作史相關說明（下稱系爭工作史）記載：「一、每日工作時間：公司規定每日工作時間為上午9時至下午6時，中午休息1.5小時。二、實際上班時間：約從上午9時至晚上9時30分至10時30分不等（……常因超時工作晚上都沒有時間吃晚餐）、長期超時工作。三、工作內容：各種業務會議、國外客戶業務聯絡、國內工

廠訂單業務聯絡、工廠商品打樣進度追蹤、各種狀況問題
協調解決、管理工作團隊作業與進度、年度業績金額比較
進度。四、發病當月額外增加的工作內容：A、因業務調
整、業務新舊內容交接（含國外客戶、組織人員與國內相
關全部作業）、新舊業務均需同時參與作業。B、當月工
作團隊人員驟增，由原4人增加至8人，交接事務與管理作
業工作量爆增。C、發病事件當日傍晚臨時收到通知要參
與晚上跨國連線業務討論，並臨時指派丙○○主持本會議
進行。」等語〔見原審卷(四)第39頁、第40頁〕。認丙○○
之工作偏向於責任制性質，須於下班後與國際客戶持續保
持聯繫，而有長期工作過重的狀況；且丙○○於發病前1
個月，因工作內容調整，新舊業務內容於交接期間須同時
協助作業，工作團隊由4人擴編至8人，增加許多管理工作
，而有短期工作過重狀況；另丙○○於102年5月14日當晚
，於跨國會議開始前10分鐘，臨時收到通知須代理其直屬
主管主持會議，因未有相關經驗且缺乏準備，產生極大的
工作壓力，且於會議結束後即發病，經歷造成重大精神負
荷的異常事件。因而認定丙○○每週工作5天，發病日至
發病前1個月之加班時數為88小時，發病前2至6個月內，
平均加班時數為88小時，平均加班超過80小時；復參考行
政院勞委會職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外
）之認定參考指引，符合長期工作過重的工作負荷，而評
估丙○○所患之疾病—右側基底核自發性缺血腦中風，為
職業促發疾病等語〔見原審卷(四)第30頁、第32頁、第34頁
〕。然查，被上訴人規定公司員工之上班時間為上午9時
至12時30分，下午1時45分至5時45分，晚上7時至8時，週
五為晚上7時至7時30分乙節，有被上訴人與丙○○所簽立
之僱傭契約、被上訴人公司上下班時間及刷卡規定之公告
、被上訴人公司之工作時間表等附卷可稽〔見原審卷(一)第
74頁、第123頁、第264頁至第267頁〕。另參以證人即被
上訴人之前資深業務人員楊薇司於原審證稱：伊於103年7

01 月間離職，與丙○○同部門不同組，負責開發報價、大貨
02 （指從開發到送核、到客戶製作交貨確認定單）生產進度
03 追蹤，被證11工作規則有規定上下班時間，但伊通常都有
04 加班，工作時間為每日10至12小時。原審卷(四)第39頁之工
05 作史相關說明是丙○○繕打後，叫伊在上面簽名，伊看過
06 內容後才簽名。丙○○也是偶爾要加班到很晚，尤其是旺
07 季時要加班到很晚，伊加班時都有看到丙○○在加班，但
08 下班時丙○○不一定已離開等語〔見原審卷(五)第159頁至
09 第162頁〕；證人即被上訴人前Kohl's部門主管呂克貞於
10 原審證稱：伊工作時間是早上9點到12點半，下午1點多到
11 6點，伊部門負責成衣，很難說不加班，大部分同事是9點
12 半到班，業務以下有打卡，經理不用打卡，像是責任制，
13 從伊到經理晚上都要做到7、8點算是正常，一般來說會到
14 7點，有時到8點，甚至有時會到9點等語〔見原審卷(五)第1
15 64頁至第165頁〕；證人即被上訴人之副總裁葉坡清於原
16 審證稱：公司同仁上班時間通常是上午9點、9點半，一般
17 下班是下午6、7點，成衣會看季節性，一個月或是幾天會
18 做的比較晚，一般加班是到晚上7、8點，會加班1、2個小
19 時，丙○○的工作時間比較彈性，沒有一定要限制等語〔
20 見原審卷(五)第172頁至第173頁〕；及被上訴人所提出楊薇
21 司、李滂滢101年7月至102年6月之出勤紀錄所示〔見原審
22 卷(一)第298頁至第303頁、第304頁至第308頁〕，楊薇司雖
23 有少部分時間係在晚上10時以後才刷卡下班，惟大多數下
24 班時間均於晚上9時前；另李滂滢則大多數下班時間為晚
25 上7時前，少數下班時間為8時前等情，可知被上訴人公司
26 雖規定上班時間為上午9時，但大部分員工都是9時30分到
27 班，被上訴人並未強制要求員工準時上班，下班時間約為
28 下午6時，如有加班需求，通常加班1、2個小時至晚上7、
29 8時，而丙○○所在Kohl's部門如遇成衣旺季，有時會加
30 班至晚上9時，甚至加班至晚上10時以後，惟此非屬常態
31 加班。是以，臺大醫院職業病報告書依憑丙○○口述不實

之每天上班時間為上午9時至晚上10時30分，扣除中午1.5
個小時之休息時間，每日工作時間超過12個小時；及由楊
薇司、李泐澄簽名系爭工作史亦記載不實之每日工作時間
為上午9時至晚上9時30分或10時30分不等，而認定丙○○
發病日至發病前1個月之加班時數為88小時，發病前2至6
個月內，平均加班時數為88小時，平均加班超過80小時，
符合長期工作過重的工作負荷云云，與事實不符，尚無可
採。再者，丙○○自93年8月20日受僱於被上訴人，擔任
業務經理，工作性質係負責國外客戶業務聯絡、國內工廠
訂單業務聯絡與商品打樣進度追蹤、主持各種業務會議、
管理工作團隊與各種突發事務之協調及解決之情，為丙○○
所自承〔見原審卷(六)第56頁〕。則丙○○既為主管職位
，平日業務已包含主持會議、協調及解決突發事務，則縱
被上訴人於102年5月14日臨時指示丙○○加班主持夜間跨
國性會議，尚難認會對丙○○產生極大之工作壓力；臺大
醫院職業病報告書以丙○○未有相關經驗且缺乏充分準備
，認被上訴人臨時指示丙○○加班主持夜間跨國性會議，
係屬對丙○○造成重大精神負荷之異常事件云云，要難憑
採。從而，臺大醫院職業病報告書依據丙○○提供不實之
出勤資料，認定丙○○有前述長期工作過重的工作負荷，
參考行政院勞委會職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致
者除外）之認定參考指引，符合長期工作過重的工作負荷
，而評估丙○○所患之疾病—右側基底核自發性缺血腦中
風，為職業促發疾病云云，尚難憑採。

- (2)另臺北市政府勞動局勞工職業疾病認定委員會第1屆第2次
會議審查結果，雖決議認丙○○之系爭疾病，係屬職業疾
病。惟觀諸臺北市政府勞動局勞工職業疾病認定委員會決
議認定屬職業疾病之會議相關資料內容，其中認系爭疾病
屬職業病之委員，所持理由，多屬工時過長，參考相關之
指引，應屬職業疾病，然其所謂之工時過長，除憑丙○○
單方片面之陳述外，並無相關認定工時過長之證據資料足

供參考；且依部分委員引用工時過長敘述之內容，與前開臺大醫院職業病報告書記載之內容相同，應係引用前開評估報告書，此觀臺北市政府勞動局107年12月27日北市勞職字第1076102257號檢附之前開會議相關資料自明〔見原審卷(二)第153頁至第228頁〕。是前開會議決議之資料並無認定工時過長之證據資料，且部分委員係引用本院認其認定加班時數之事實有瑕疵，而難憑採之臺大醫院職業病報告書。是臺北市政府勞動局勞工職業疾病認定委員會審查結果，決議認丙○○之系爭疾病，係屬職業疾病，亦難憑採。

- 3.依前述被上訴人規定公司員工之上班時間為上午9時至12時30分，下午1時45分至5時45分，晚上7時至8時，週五為晚上7時至7時30分，及證人楊薇司、呂克貞、葉坡清之證述，及被上訴人所提出楊薇司、李澎濤101年7月至102年6月之出勤紀錄可知，丙○○所在之Kohl's部門，平日縱有加班，亦僅加班1、2個小時至晚上7、8時即下班；如遇成衣旺季，始有加班至晚上9時或晚上10時以後，是尚難證明丙○○於102年5月14日發生系爭事故造成系爭疾病前1個月之加班時數為88小時，發病前2至6個月內，平均加班時數為88小時，平均加班超過80小時之事實。再者，臺北市政府勞動局於106年8月28日就被上訴人公司實施勞動檢查後，以丙○○提供之工作史相關說明每日實際工作之時間為上午9時至晚上9時30分，中午休息1小時半，計算每日工時11小時，並參考丙○○之出缺勤紀錄、人事行政局公告之行事曆，就丙○○於102年5月14日發病前6個月即101年11月15日至102年5月13日每月之加班時數認定為36、3、25、14、25、14小時乙節，有臺北市政府勞動局108年3月8日北市勞職字第1086039900號函檢附之調查結果紀錄在卷可按〔見原審卷(四)第106頁至第121頁〕。前開勞動局就丙○○之每日工作時間，係以丙○○自述之每日工作時間，並扣除丙○○請假日數及國定假日，計算其發病前6個月每月加班時數分別為36、3、25、14、25、14

01 小時。是縱以丙○○自述之每日工作時間11小時計算，其於
02 發病前6個月實際加班之時數，亦與行政院勞委會職業促發
03 腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引中所
04 稱之長期工作負荷過重之情形不合，亦無證據證明丙○○於
05 發病前1週內，有短期工作負荷過重之情形，自難認丙○○
06 之系爭疾病係因被上訴人加重其工作，致工作負荷過重，而
07 促發之職業疾病。況本件經送長庚醫療財團法人林口長庚紀
08 念醫院（下稱林口長庚醫院）鑑定丙○○因系爭事故所受系
09 爭疾病是否屬職業促發職業病，其鑑定結果亦認丙○○發病
10 前無明確證據顯示超乎異常之急性工作意外事故或嚴重異常
11 事件；伴隨精神緊張的工作負荷程度評估亦未有明顯超過一
12 般從事該職務所具有之工作負荷之證明，無短期工作負荷過
13 重之相關資料。另加班時數參考丙○○及家屬自述、106年5
14 月16日臺北市政府勞工職業疾病認定申請表、106年8月28日
15 臺北市政府勞動檢查處勞動檢查紀錄，及依據107年8月28日
16 職安署委託調查職業病鑑定案之現場訪視及雙方提供之資料
17 ，若將假日工時亦納入計算，則丙○○發病前1至6個月加班
18 時數分別為30、37、15、37、8、48小時，發病前1日至發病
19 前1個月之加班時數，及發病前2至6個月之加班時數，均未
20 達行政院勞委會職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除
21 外）之認定參考指引中所稱長期工作負荷過重之認定標準。
22 又丙○○患有高血壓，並於國泰綜合醫院就診服用降血壓藥
23 物，惟丙○○自102年4月25日之後至發病前無就醫或領藥紀
24 錄，高血壓患者原為腦出血之高危險群，於本件無法排除高
25 血壓患者驟然停藥導致反彈性高血壓，因其個人自身因素導
26 致腦出血之可能性，故認定為非屬職業疾病或執行職務所致
27 疾病等情，有林口長庚醫院110年7月5日長庚院林字第10912
28 51462號函附之醫療意見書在卷可佐〔見本院卷(一)第407頁至
29 第411頁〕。從而，丙○○於102年5月14日晚上9時30分會議
30 後，因系爭事故所受系爭疾病，堪認非屬職業促發之職業病
31 ；上訴人主張被上訴人有所使丙○○工作負荷過重、過勞，

01 促發職業病云云，尚難憑採。

02 (二)丙○○請求台灣利豐公司給付醫療補償等費用共11,709,767
03 元，有無理由？另甲○○依民法第184條第1項前段、第2項
04 、第195條，請求台灣利豐公司給付50萬元，有無理由？

05 再按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，
06 雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條
07 例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以
08 抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需
09 之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例
10 有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原
11 領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經
12 指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款
13 之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，
14 免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之
15 醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失
16 能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條
17 例有關之規定。勞基法第59條第1款、第2款、第3款分別著
18 有明文。又按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵
19 害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠
20 償責任。因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠
21 償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同
22 。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
23 但能證明其行為無過失者，不在此限。不法侵害他人之身體
24 、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他
25 人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請
26 求賠償相當之金額。第一項規定，於不法侵害他人基於父、
27 母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之。
28 民法第227條之1、第184條、第195條第1項前段、第3項亦分
29 別有明文規定。查，丙○○於102年5月14日晚上9時30分會
30 議後，因系爭事故所受系爭疾病，非屬職業促發之職業病等
31 情，已如前述，則丙○○依勞基法第59條第1款、第2款、第

01 3款，民法第227條之1、第184條第1項前段、第2項規定，請
02 求台灣利豐公司給付醫療補償、殘廢補償、勞動能力減損、
03 精神慰撫金共計11,709,767元，朱偉丞依民法第184條、第1
04 95條規定，請求台灣利豐公司給付非財產之損害50萬元，尚
05 屬無據。又本院既認上訴人不得向台灣利豐公司請求職業疾
06 病之補償及侵權行為之損害賠償，則就台灣利豐公司所抗辯
07 請求權已罹於2年時效而消滅一事，即無再加審究之必要
08 要，附此敘明。

09 (三)台灣利豐公司於105年9月2日以緊縮業務為由，依勞基法第1
10 1條第2款規定，通知丙○○終止雙方間之勞動契約，是否合
11 法？

12 復按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終
13 止勞動契約，係因企業經營因景氣下降、市場環境變化等情
14 事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理
15 化必須解僱勞工，遂得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高
16 法院95年度台上字第597號民事判決意旨同此見解）。所謂
17 業務緊縮，係指雇主在相當一段期間營運不佳，生產量及銷
18 售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。又事業因
19 發生虧損或業務緊縮，無法維持原有經營規模，為緩和及減
20 輕事業成本，圖謀生存，法律上乃賦予雇主得經預告終止勞
21 動契約之權利，以精簡組織及減省營運支出，使面臨困境之
22 事業得以有機會扭轉頹勢，繼續經營，並藉此保障事業體內
23 多數勞工之就業權益。是雇主如確有虧損或業務緊縮之法定
24 原因，預告勞工終止勞動契約，即不發生違反勞基法之強制
25 規定而無效之問題。經查：

26 1.觀諸香港利豐公司與台灣利豐公司於西元2000年11月16日所
27 簽訂服務合約書約定：「（A）香港利豐公司為位於香港及
28 世界各地之客戶從事世界性之進出口貨物之貿易。」、第1.
29 01條約定：「香港利豐公司特此委託台灣利豐公司，而且台
30 灣利豐公司接受此委託以協助香港利豐公司在台灣從事下列
31 事項：（a）研究及尋找貨物產品之供應商，香港利豐公司

通常可隨時要求協調供應商與客戶之間有關產品之供給與需求，並告知香港利豐公司有關產品之來源；（b）提供有關產品之使用，市場情況之持續資料……（c）自供應商安排及獲得產品之樣本並協助香港利豐公司之供應商處理有關貨物之出口；（d）協助及告知由香港利豐公司供應商供給貨物之運送、儲存及送交之方法，並提供有關最適合貨物之包裝系統及材料之建議……（f）依據香港利豐公司之指示，以香港利豐公司及/或其客戶所購買之方式處理該貨物或產品之包裝及運送；（g）只要香港利豐公司在台灣要求品質管制，安排檢查人員監督香港利豐公司所需產品之品管工作……」等語〔見原審卷(一)第169頁至第177頁〕可知，香港利豐公司接受香港本地及世界各地之客戶所下訂單後，委託台灣利豐公司在台灣研究及尋找貨物產品之供應商，並由台灣利豐公司提供有關產品之使用及市場情況之持續資料予香港利豐公司，暨協助香港利豐公司在台灣有關貨物或產品之運送及出口等相關事宜，另受香港利豐公司指示，安排檢查人員監督台灣供應商所生產產品之品管工作，是台灣利豐公司係居於協助香港利豐公司從事進出口貨物貿易之地位。又依台灣利豐公司提供之香港利豐公司97年至106年間之綜合損益表顯示，香港利豐公司101年營業額達於最高點之美金202億2,180萬6,000元，其後至106年間逐年下降，106年營業額為美金135億3,420萬9,000元，106年出現淨虧損美金3億0,940萬5,000元〔見原審卷(一)第127頁〕。復依台灣利豐公司提出之該公司102年度至106年度之營業人銷售額與稅額申報書所載，台灣利豐公司各年度之銷售總額依序為7億8,866萬0,396元、7億0,626萬8,541元、6億7,857萬5,431元、6億5,115萬4,783元、6億2,000萬4,023元〔見原審卷(一)第178頁至第214頁〕，各年度之銷售額逐年減少，106年度銷售額相較於102年度之銷售額已減少26%，顯見香港利豐公司自102年度起營業收入逐年下滑，已相對影響台灣利豐公司業務發展。是台灣利豐公司辯稱係因電子消費崛起之消費習慣變革

，而衝擊大環境之零售業與貿易業所致之重大經營困難，而有業務緊縮情事，尚非無據。另依台灣利豐公司向臺北市政府勞動局資遣通報紀錄、薪資轉帳總表，台灣利豐公司自102年起至106年間，各年分別資遣24、19、12、9、21人，合計資遣人數85人〔見原審卷(一)第128頁至第133頁、卷(五)第143頁至第147頁〕，107年資遣49人，108年資遣37人，109年1月至6月資遣36人〔見本院卷(一)第165頁至第170頁〕；另勞保投保人數102年12月底為407人，105年12月為339人，107年7月為251人，109年4月底為148人，109年5月至110年5月，由144人減為76人乙節，有台灣利豐公司勞保投保人數資料附卷可參〔見原審卷(一)第134頁至第136頁、卷(四)第192頁至第193頁，本院卷(一)第171頁、卷(二)第23頁〕。足見台灣利豐公司基於前述之業務逐年下滑，及銷售額逐年減少而影響台灣利豐公司對人力之需求。再參酌台灣利豐公司105年6月8日之組織架構圖係以品牌做部門區分，迄今調整改為以開發、報價、生產等流程為區分，此有丙○○隸屬部門105年6月8日及107年5月25日之部門組織圖附卷可佐〔見原審卷(一)第296頁、第297頁〕，亦徵台灣利豐公司因應業務減縮而調整部門組織。再者，證人葉坡清於原審證稱：在kohl's組內，丙○○負責之NY Brands品牌部分，因客戶產品做整合，將很多款式交給韓國做，在臺灣的NY Brands業務逐漸縮小；NY Brands當時有3組業務下降，組織調整成1組，丙○○那組有2個人，丙○○資遣後，其負責之NY Brands業務，整組裁撤，並將組員移至其他組別；且丙○○資遣後其原負責之針織服裝業務，於客戶整合之過渡期，係由負責平織服裝的部門負責，約1年的時間，整個紐約品牌業務，在臺灣就都沒了；資遣對象的選擇上先以業務部門人員思考，該組負責的業務裁撤了，故資遣負責該組業務的員工丙○○，資遣是由香港總公司、人資部門及主管討論結果；在資遣丙○○前，公司會將丙○○的資料登在公司的人力資源平台30天等語〔見原審卷(五)第190頁至第194頁〕；證人即與丙○○同部

門之員工吳庭瑄於原審證稱：因為105年下半年部門的訂單一直不好，一直遞減，有裁減人員，這品牌的客人沒了，在這部門負責紐約品牌的團隊也沒了，我所理解後來kohl's組內再沒有做紐約品牌了等語〔見原審卷(五)第199頁〕；證人洪瓊慧於原審證稱：在資遣丙○○時，有安排內部轉組的機會，將丙○○的資料公告在網路平台上，相關部分主管可以看到，或我們知道有職缺就會去問主管，安排面試，但當時沒有職缺等語〔見原審卷(五)第196頁〕。堪認台灣利豐公司之營運已因業務緊縮而無法維持原有經營規模，為緩和及減輕事業成本，進而裁減丙○○職位，應屬精簡組織及減省營運所必要之合理經營行為，且於終止勞動契約關係前，先為丙○○尋覓，並提供媒合其他職缺之機會，惟當時並無適當之職位可安排。故台灣利豐公司以勞基法第11條第2款業務緊縮而有減少勞工之必要為由，於105年8月31日，預告通知丙○○雙方間勞動契約將至105年9月30日終止，於法並無不合。又本院既認台灣利豐公司終止勞動契約為合法，則就台灣利豐公司抗辯其於105年9月30日間資遣丙○○，丙○○已受領資遣費及預告工資，然丙○○迄至107年6月15日始提起本件訴訟，依誠實信用原則，權利失效之法理，丙○○不得再請求確認僱傭關係存在乙節，即無再加審究之必要，併此敘明。

2. 上訴人另主張香港利豐集團106年之財務報告，成衣為台灣利豐公司最主要營收來源，就成衣業務而言並無虧損，丙○○係因無法配合加班，而遭資遣云云。然台灣利豐公司確有業績大幅減縮之情，業如前述。又丙○○於104年度績效考核中，自陳業績大幅滑落，原訂目標為美金1,510萬元，然實際僅達到美金917萬9,634.6元，此有丙○○104年度績效考核資料在卷可參〔見原審卷(五)第42頁〕，可證丙○○對於台灣利豐公司面臨大環境衝擊所致業務緊縮情事，尚非全然無知。且台灣利豐公司於資遣丙○○同時，另資遣1位職級高於丙○○1級之部門經理乙節，亦業證人葉坡清、洪瓊慧

於原審證述明確〔見原審卷(五)第191頁、第195頁〕。再者，台灣利豐公司於資遣丙○○後，丙○○原任職的職缺即已裁撤，並無再聘任同職級之業務經理，倘台灣利豐公司係因丙○○無法配合加班而予以資遣，衡情台灣利豐公司理應於資遣丙○○後，再聘任同職級之業務經理，接手丙○○之工作，而非將丙○○原任職之職缺裁撤。上訴人復未能就其主張台灣利豐公司係因丙○○無法配合加班而予以資遣之有利事實舉證以實其說。是上訴人主張丙○○係因無法配合加班，而遭資遣云云，尚乏依據。

3.上訴人復主張系爭疾病係屬職業病，台灣利豐公司於資遣丙○○時，丙○○仍於治療中，依勞基法第13條規定，台灣利豐公司所為資遣並不合法云云。按勞工在第59條規定（職業災害）之醫療期間，雇主不得終止契約；勞基法第13條固定有明文。惟丙○○之系爭疾病，非屬其因職業促發之職業疾病，並無勞基法第59條職業災害補償之適用等情，已如前述。是台灣利豐公司資遣丙○○，自不受勞基法第13條規定之限制；上訴人此部分主張，亦無足採。

(四)丙○○請求確認與台灣利豐公司間之僱傭關係存在，及台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，暨自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？承前所述，台灣利豐公司終止與丙○○間之勞動契約既為合法，則丙○○請求確認與台灣利豐公司間之僱傭關係存在，及台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，暨自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即為無理由。

六、綜上所述，丙○○依勞基法第59條第1款、第2款、第3款，民法第227條之1、第184條第1項前段、第2項規定，請求台灣利豐公司給付11,709,767元，及自106年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；甲○○依民法第184條、

第195條規定，請求台灣利豐公司給付50萬元，及自106年5月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨丙○○依勞動契約關係，請求確認與台灣利豐公司間之僱傭關係存在，及台灣利豐公司應自105年10月1日起至丙○○復職之日止，按月於每月最末日起給付丙○○107,600元，暨自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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。

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、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 11 月 2 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃嘉烈
法 官 張文毓
法 官 高明德

正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 110 年 11 月 2 日

書記官 郭彥琪