

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第17號

上訴人 彭昱煜

訴訟代理人 黃暉峻律師

被上訴人 赫力昂生技股份有限公司

法定代理人 吳子良

訴訟代理人 溫若蘭律師

黃泓勝律師

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113年11月1日臺灣新竹地方法院113年度勞訴字第7號第一審判決提起上訴，本院於114年8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

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為潘瑞泰，嗣於本院審理中變更為吳子良，有卷附被上訴人公司基本資料可稽（見本院卷第255至257頁）。茲據吳子良具狀聲明承受訴訟（見本院卷第253頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國95年5月3日起受僱於被上訴人，於被上訴人新竹廠環境安全衛生管理部擔任資深環境安全衛生技師，約定每月薪資為新臺幣（下同）7萬9431元（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於112年11月20日召開會議（下稱系爭會議），以伊未通過112年度個人績效改善計畫（Performance Improvement Plan，下稱PIP考核），無法勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於112年12月20日終止系爭勞動契約。然伊並無不能勝任工作之情事，被上訴人逕予終止勞動契約，違反解僱最後手段

性原則，其終止系爭勞動契約，自非合法。伊雖於112年11月20日召開系爭會議時，與被上訴人簽訂終止僱傭契約書（下稱系爭終止契約），然該契約僅係被上訴人片面向伊為終止勞動契約之觀念通知，自不生合意終止系爭勞動契約之效力。縱認兩造簽訂系爭終止契約，惟被上訴人未事先提供該契約供伊審閱，亦未給予伊向外求助法律專業人士之機會，伊係突遭通知解僱而猝不及防之際，而於18分鐘內決定簽訂系爭終止契約，且該契約全文並無伊得修改、磋商之處，被上訴人顯係濫用其經濟上之優勢地位，使伊未處於締約完全自由之情境，該契約應為無效。又伊於108年間並未進行PIP考核程序，然被上訴人卻於系爭會議佯稱伊自108年起即啟動PIP考核程序，伊因而受詐欺而為承諾並簽訂系爭終止契約之意思表示，伊已於113年4月2日以民事言詞辯論一狀（下稱系爭書狀）繕本送達被上訴人，依民法第92條第1項本文規定，為撤銷系爭終止契約之意思表示。故兩造僱傭關係仍然存在，被上訴人拒絕受領伊提供之勞務，仍應按月給付伊薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）4812元等情。爰依系爭勞動契約之法律關係，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自112年12月21日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月19日給付上訴人薪資7萬9431元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息，並按月提繳4812元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）之判決。

二、被上訴人則以：伊因上訴人長期以來工作表現不佳，又未能通過112年度之PIP考核，而於112年11月20日召開系爭會議，由伊給付上訴人資遣費、預告工資、特休未休工資，並額外給付離職金8萬5539元、112年12月21日起至同年月31日之薪資2萬8185元等方式，向上訴人表示以資遣方式終止系爭勞動契約，上訴人審酌自身利益後同意並簽訂系爭終止契約，伊並無施用詐術，且未濫用經濟上之優勢地位，系爭終止契約並非無效，兩造已合意終止系爭勞動契約。退步而

言，如認兩造未合意終止系爭勞動契約，上訴人長期以來工作表現不佳，伊自108年起至112年止，多次透過PIP考核程序給予上訴人多次機會改善，惟上訴人仍未改善，顯然無法勝任工作。伊於112年11月20日依勞基法第11條第5款規定，預告於同年12月20日終止系爭勞動契約，並未違反解僱手段性，系爭勞動契約亦已合法終止等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應自112年12月21日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月19日給付上訴人7萬9431元，及自各月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自112年12月21日起至上訴人復職之前1日止，按月提繳4812元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷(一)第171頁、第293頁、本院卷第28至29頁、第99頁、第194之4頁，並依判決格式增刪修改文句)：

(一)上訴人自95年5月3日起受僱於被上訴人，於被上訴人新竹廠環境安全衛生管理部擔任資深環境安全衛生技師，約定每月薪資為7萬9431元，有卷附離職證明書、薪資明細表可稽(見原審卷(一)第53頁、第211至221頁)。

(二)兩造於112年11月20日召開系爭會議，並於當日簽訂系爭終止契約，有卷附系爭終止契約可稽(見原審卷(一)第205至207頁)。

(三)上訴人於112年11月22日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，於113年1月9日進行勞資爭議調解，因被上訴人不同意恢復僱傭關係之調解方案而調解不成立，有卷附新竹縣政府勞資爭議調解紀錄可稽(見原審卷(一)第59至61頁)。

五、茲就兩造之爭點：(一)兩造是否於112年11月20日合意終止系爭勞動契約？(二)若否，則被上訴人是否於112年11月20日依勞基法第11條第5款規定，合法終止系爭勞動契約？(三)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人繼續按月給

01 付薪資7萬9431元，並提繳勞退金4812元，有無理由？說明
02 本院之判斷如下：

03 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
04 即為成立，民法第153條第1項定有明文。其次，法無明文禁
05 止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於
06 其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但
07 嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契
08 約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契
09 約。而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘
10 束，不得事後藉詞反悔再事爭執。又解釋契約，固須探求當
11 事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業
12 已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字
13 而更為曲解（最高法院95年度台上字第889號、第2705號判
14 決意旨參照）。又勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未
15 濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非
16 完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認
17 其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參
18 照）。

19 (二)經查，兩造於112年11月20日召開系爭會議，並簽訂系爭終
20 止契約乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)）。系
21 爭終止契約第一條第1項約定，兩造同意終止現存勞動契
22 約，雙方僱傭關係至112年12月20日終止（離職日），次日
23 起雙方僱傭關係不存在，並於第一條第2項至第3項、第二條
24 第1項約定被上訴人應於離職後30日內給付上訴人資遣費、
25 預告期間薪資、特休未休工資合計64萬5199元，並額外給付
26 離職金8萬5539元，上訴人則於該契約書之乙方欄簽名，並
27 在第四條約定：「立協議書人若符合參加勞工保險年資合計
28 滿15年者，可申請辦理被裁減資遣而自願繼續參加勞工保
29 險，立協議書人茲請求」處，勾選「個人自行向勞工保險局
30 辦理」，且在簽名處下方書寫其個人電子郵件信箱，此據上
31 訴人陳明在卷（見本院卷第250頁），且有卷附系爭終止契

01 約可稽（見原審卷(一)第205至207頁）。是依系爭終止契約之
02 文字，業已表示兩造合意於112年12月20日終止系爭勞動契
03 約。

04 (三)上訴人雖主張：系爭終止契約僅係被上訴人片面向伊為終止
05 勞動契約之觀念通知；且被上訴人係濫用其經濟上之優勢地
06 位，使伊未處於締約完全自由之情境而簽訂系爭終止契約，
07 該契約應為無效云云。惟查：

08 1.參上訴人環境安全衛生管理部（EHS，下稱環安衛部門）部
09 門主管即證人吳新富證稱：伊自112年7月2日起至113年6月7
10 日止，在被上訴人公司環安衛部門擔任主管，上訴人為伊之
11 下屬；伊接手環安衛部門主管時，之前暫代該職的主管跟伊
12 說，因上訴人工作績效不是很好、跨部門的溝通常有一些狀
13 況、會跟別的部門吵架、有些主管交辦的工作他不會做等原
14 因，所以正處於PIP考核程序中；伊到職1、2個月後，發現
15 指派上訴人的工作，上訴人沒有很妥善去做好，或根本就直
16 接置之不理，甚至假借外出的藉口提早離席，所以伊在同年
17 8、9月左右，有跟HR（即人資部門）討論並希望再觀察上訴
18 人更久一陣子，所以展延3個月；上訴人原本負責定期向總
19 部作例行性申報，因上訴人曾向伊表示有些工作需要有人協
20 助，伊則向上訴人稱上開例行性申報工作將來會接回來做，
21 但在權限設定好之前，上訴人仍應負責該工作，惟上訴人於
22 112年10月間未向總部作例行性申報，導致總部發送逾期提
23 醒，當伊要求上訴人申報時，上訴人則稱：「逾期就逾期
24 了，有什麼差別」，伊因此跟上訴人有一些口頭上的小爭
25 執，後來就由上訴人開電腦，伊進行申報；伊於112年10月2
26 7日傳送電子郵件予訴外人即被上訴人新竹廠廠長吳行大，
27 表示上訴人未通過PIP考核，其後經伊與吳行大、訴外人即
28 被上訴人亞洲區環安衛部門的陳秦惠討後，於112年11月20
29 日召開系爭會議，告知上訴人未通過PIP考核，要資遣他一
30 事，伊於系爭會議要告知上訴人PIP考核未通過的原因，並
31 提出系爭終止契約給上訴人看，上訴人也有提出一些問題，

01 例如他的錢如何計算、他能不能拒簽等，伊告知上訴人可以
02 提出問題，可以簽也可以不簽，後來上訴人自己決定在系爭
03 終止契約簽名等語（見原審卷(二)第10頁、第18頁、第22至23
04 頁）。證人即被上訴人新竹廠廠長吳新富證稱：上訴人自11
05 2年3月開啟PIP考核程序，後來吳新富來了以後，他觀察上
06 訴人大約半個月至1個月左右，覺得需要再多一點時間觀察
07 上訴人的行為面、工作態度是否真的有改進，所以在同年8
08 月間跟伊及HR的IVY討論希望展延3個月，所以展延至112年1
09 1月20日；吳新富於112年10月27日傳送電子郵件予伊，該電
10 子郵件表示上訴人未通過PIP考核及原因，這些都是根據吳
11 新富自己的觀察，及平常他在指導上訴人所經歷的事情，並
12 且徵詢其他常配合的部門即工程部門、品質部門、生產部門
13 等的意見，所以作出未通過PIP考核的決定等語（見原審卷
14 (二)第51至58頁）。依上可知，上訴人自112年3月啟動PIP考
15 核程序，嗣因未通過該年度PIP考核，故被上訴人於112年11
16 月20日召開系爭會議，欲以上訴人未通過PIP考核為由，資
17 遣上訴人。

- 18 2. 細繹系爭會議錄音譯文，被上訴人EHS部門主管（即吳新
19 富，下逕稱姓名）向上訴人稱：「……所以我後來跟廠長、
20 秦惠討論，那我們覺得就是說，你可能不太適合在這邊，沒
21 有辦法適合在這邊的工作……」；上訴人回以：「……你怎
22 麼判定我不適用……我的工作量是一直增加的……你才幾個
23 月，你根本，你也不是很了解這件公司的一些狀況，對不
24 對，然後你就做這個決定，我覺得這樣子的話，不是很好
25 啦……」；被上訴人人資主管張曉芳（此據上訴人陳明在
26 卷，見原審卷(一)第323頁；下逕稱姓名）向上訴人稱：
27 「……你的PIP不是幾年，啊兩年，也都是low performanc
28 e，這種都有文字記錄在的，那我們也必須要一些，你的PIP
29 要做一些……（上訴人稱：結案嘛）對」；吳新富又向上訴
30 人稱：「但是我說沒有關係，我覺得我們不用針對很多細
31 節，細節再多做解釋，我覺得多做解釋就是重複嘛……基本

01 上做這個決定我也會觀察很久，然後讓其他主管也給我一些
02 想法，所以我們才會做了這個決定」（見本院卷第63至64
03 頁）。可見被上訴人已告知上訴人其未通過PIP考核，並為
04 終止系爭勞動契約之意。

05 3.其後，張曉芳續向上訴人稱：「我先把這個就是那個資遣的
06 這個算法告訴你一下，那我們是薪水，雖然你最後是12月2
07 0，我們還是會付到12月31號，盡可能的幫你爭取；然後那
08 個預告的1個月，我一樣再多付1個月的預告工資，所以是7
09 個月，6加1，7個月……6個月是你的基數……另外還有一個
10 優惠的離職金，這個離職金我也會給你，所以我們也會算給
11 你，那另外會開給你資遣證明（非自願離職證明）……然後
12 你的這個這個應休未休假，我們也會算給你，那你已經休了
13 14.5天了……那還有8.5天這個，我們也會結算給你這樣
14 子」，期間上訴人曾詢問人資主管：7個月如何計算等節，
15 並詢問訴外人即被上訴人企業工會理事長邱德倫意見（見原
16 審卷(一)第55頁）。上訴人復表示：「如果我有異議不簽
17 咧」，張曉芳則稱：「那是你的意願……你如果有意見，可
18 以在上面（即系爭終止契約）註明就是了，但是我們12月20
19 日還是會資遣你」；其後上訴人稱：「非自願離職證明會給
20 我嗎」，張曉芳稱：「證明是嗎？會會會你等一下要給我個
21 人的email……然後我們12月20號就會開給你」；上訴人
22 稱：「所以總額是多少？」，張曉芳稱：「總額大概，快70
23 萬，68萬差不多……KY（即上訴人）你，你現在可以開始找
24 工作了」，上訴人稱：「可以啊，沒關係啊」，吳新富稱：
25 「我等一下會請警衛的組長，陪你一起收拾東西」，上訴人
26 稱：「OK」，有卷附系爭會議錄音譯文可稽（見本院卷第65
27 至70頁）。

28 4.由上以觀，被上訴人以上訴人未通過PIP考核為由，基於雇
29 主終止權之發動，經由被上訴人人資主管張曉芳於系爭會議
30 中向上訴人詳述計算給付上訴人資遣費、預告工資、特休未
31 休工資、非自願離職證明書，並額外給付上訴人離職金8萬5

539元等方式，向上訴人表示終止系爭勞動契約，可見被上訴人係以合意終止系爭勞動契約為目的，而喚起上訴人承諾之意思表示，屬被上訴人向上訴人提出合意終止勞動契約之要約。又上訴人於系爭會議中，就被上訴人給付金額之計算方式、總額、可否不簽系爭終止契約、是否開立非自願離職證明等節，詳為詢問，並在被上訴人告以如不簽系爭終止契約，被上訴人將於112年12月20日資遣上訴人乙事後，仍在系爭終止契約之乙方欄處簽署姓名，並就該契約書第四條約定處，勾選「個人自行向勞工保險局辦理」，且在簽名處下方書寫其個人電子郵件信箱，已如前述。且遍觀系爭終止契約全文，並無上訴人就終止勞動契約乙事表達異議，上訴人嗣經審酌自身利益後，承諾並簽訂系爭終止契約。可見兩造係經溝通、協調而合意終止系爭勞動契約，尚非被上訴人濫用其經濟上之優勢地位，使上訴人處於締約未完全自由之情境而同意終止系爭勞動契約，自不能徒憑上訴人於18分鐘內決定簽訂系爭終止契約，反認上訴人處於締約未完全自由之情境。準此，兩造就終止系爭勞動契約之意思表示趨於一致，而合意終止系爭勞動契約，要非僅係被上訴人片面向上訴人為終止勞動契約之意思表示或觀念通知，且被上訴人未濫用其經濟上之優勢地位，使上訴人未處於締約完全自由之情境而簽訂，系爭終止契約自非無效。故上訴人上開主張，即無可採。

(四)上訴人復主張：伊於108年間並未進行PIP考核程序，然被上訴人卻於系爭會議佯稱伊自108年起即啟動PIP考核程序，伊因此受詐欺而為承諾並簽訂系爭終止契約之意思表示，自得依民法第92條第1項本文規定，撤銷該意思表示云云。惟查：

- 1.按因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文定有明文。又民法上之詐欺行為，係指詐欺行為人於使他人形成意思表示過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實或予變更或隱匿之行為，且有使

01 他人陷於錯誤之故意，致該他人基於錯誤而為不利於己之意
02 思表示者，始足當之（最高法院111年度台上字第127號判決
03 意旨參照）。又當事人主張其意思表示係因被詐欺而為之
04 者，應就其被詐欺之事實，負舉證之責任（高法院44年台上
05 字第75號判例意旨參照）。

06 2.經查，上訴人自112年3月起進行該年度PIP考核程序，並於
07 同年9月間展延3個月乙節，業據證人吳新富、吳行大證述在
08 卷，已如前述。觀諸吳新富於112年10月27日傳送電子郵件
09 予吳行大，謂：「……總結，KY（即上訴人）今年員工改善
10 計畫（即PIP考核）決議不通過。1. 依過去4個月執行與觀察
11 經歷不少事件（舉例如下），經與廠長、Chuen Hui及廠內部
12 門主管、作業同仁討論及意見，一致認為KY無法勝任目前所
13 擔任的工作。另外，對於處理重點事件的當責及態度；實與
14 Haleon工作要求相差甚遠：a. IBM audit缺失改善（第二道
15 門修理，PP倉報價與施工）。b. 9月份歲修期間EHS PTW申請
16 與安排。c. 平日PTW Gemba缺失提報。d. 公文登錄事件。e.
17 廢棄物合約修改。f. 週末PTW審核與簽名；早會中提出要
18 求，請各單位假日不要施工，如果要施工，提前於週五工具
19 箱會議與核准，KY不簽，應由EHS主管自行簽核，即便共同
20 簽名也不願意。2. 前任主管的comment中所述及先前PIP所著
21 重的改善重點，仍無法有效改善。且過去連續2年皆為績效
22 落後（missed performance 10%）。3. 自（西元）2019年起
23 已多次PIP，雖公司一直願意給予改善機會，但仍不見持續
24 且有效之改善」；證人吳行大則回應：「I am agreed with
25 your comments. As I observed, you have already kept
26 coaching him but no improvement from his attitude an
27 d performance……（中譯：我同意你的意見。據我觀察，
28 你一直在指導他，但他的態度和表現卻沒有任何改善）」，
29 有卷附電子郵件可稽（見原審卷(一)第283頁）。又上開電子
30 郵件所載之a至f等事件，乃係根據吳新富的觀察與指導上訴
31 人過程中所發生之事件，業據證人吳新富、吳行大證述明確

（見原審卷(一)第18至22頁、第55至57頁），足認證人吳新富所為上訴人112年度未通過PIP考核之決議，係本於實際發生之事件及己身觀察，並經證人吳行大同意。證人吳新富於系爭會議112年11月20日召開前之同年10月27日，即以電子郵件之方式，向證人吳行大報告上訴人未通過PIP考核及事由，且經證人吳行大同意，可見被上訴人於系爭會議向上訴人告知其未通過112年度PIP考核乙節，並非子虛。準此，證人吳新富於系爭會議，向上訴人告知其因未通過112年度PIP考核，而有終止系爭勞動契約之必要，即非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術。

3. 又上訴人係聽取被上訴人人資主管張曉芳詳述被上訴人將合意終止系爭勞動契約而給付上訴人資遣費、預告工資、特休未休工資、非自願離職證明書，及額外給付上訴人離職金8萬5539元，審酌自身利益後，承諾並簽訂系爭終止契約，均如前述，可見上訴人係以被上訴人給付上開資遣費等費用及開立非自願離職證明書，為其形成合意終止系爭勞動契約之意思表示過程屬於重要而有影響之事實。而被上訴人係以上訴人未通過112年度PIP考核為由，為合意終止系爭勞動契約之要約，已如前述；至證人吳新富於系爭會議稱：「……因為你還在這邊其實在這邊待了十幾年，那我看到你過去的資歷裡面，就是從（西元）2019年歷屆的主管，其實有經歷過幾個PIP……」、「我已經調過過去的資料，就是2019年開始，就有幾次的PIP……」（見本院卷第63頁、第69頁），僅係表明上訴人自108年起即有啟動數次PIP考核程序之意。況被上訴人於108年間是否對上訴人啟動PIP考核程序，並非上訴人形成合意終止系爭勞動契約之意思表示過程屬於重要而有影響之事實。則上訴人徒以證人吳新富稱其於108年間啟動PIP考核程序為由，主張其係受詐欺而為承諾並簽訂系爭終止契約之意思表示云云，即無可採。

4. 基此，證人吳新富向上訴人告知其未通過112年度PIP考核，並非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術。且上訴人向被

01 上訴人確認如合意終止勞動契約，被上訴人將給付資遣費、
02 預告期間工資、特休未休工資、額外給付之離職金8萬5539
03 元及開立非自願離職證明書，則上訴人選擇合意終止系爭勞
04 動契約，難認係被詐欺而為意思表示至明。則上訴人以其於
05 113年4月2日以系爭書狀繕本送達被上訴人（見原審卷(一)第3
06 22頁），依民法第92條第1項本文規定撤銷系爭終止契約之
07 意思表示，亦不生撤銷之效力。

08 (五)綜上，兩造於112年11月20日達成合意於112年12月20日終止
09 系爭勞動契約，應堪認定，則上訴人請求確認兩造間僱傭關
10 係存在，為無理由。又兩造既已於112年11月20日合意終止
11 系爭勞動契約，則兩造關於被上訴人是否於112年11月20日
12 依勞基法第11條第5款規定，合法終止系爭勞動契約，即無
13 再予論述之必要。

14 (六)又兩造僱傭關係業已終止，則上訴人依系爭系爭勞動契約之
15 法律關係，請求被上訴人繼續按月給付薪資7萬9431元，並
16 提繳勞退金4812元，即非有理。

17 六、從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭勞動
18 契約之法律關係，請求被上訴人自112年12月21日起至上訴
19 人復職之前1日止，按月於每月19日給付上訴人薪資7萬9431
20 元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息，並按月
21 提繳4812元至系爭勞退專戶，為無理由，不應准許。原審為
22 上訴人敗訴之判決，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原
23 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

24 七、又兩造於112年11月20日達成合意於112年12月20日終止系爭
25 勞動契約，業如本院前述認定，則上訴人請求命被上訴人提
26 出上訴人任職期間歷次對上訴人進行PIP考核程序相關資
27 料、被上訴人於112年7月收受訴外人正德防火工業股份有限
28 公司增設緊急照明燈報價單之電子郵件、上訴人於112年9月
29 開具PO單（採購單）予正德之郵件紀錄、被上訴人於112年1
30 0月施工時所需簽立之施工許可單（PTW單）等文件，證明被
31 上訴人對上訴人執行PIP考核程序有重大瑕疵、上訴人並無

01 不能勝任工作之事實等節（見本院卷第56至59頁），即無再
02 予調查之必要。此外，本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊
03 或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影
04 響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

05 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰依民事訴訟法第449條第1
06 項、第78條，判決如主文。

07 中 華 民 國 114 年 10 月 14 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 郭顏毓

10 法 官 楊雅清

11 法 官 陳心婷

12 正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 （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
16 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
17 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
18 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
19 者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 10 月 14 日
21 書記官 江珮菱