# 臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第21號

上　訴　人　金品軒鍊金廠股份有限公司
法定代理人　蘇珖量
訴訟代理人　洪文浚律師
被 上訴 人　郭佳霖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108 年7 月5 日本院內湖簡易庭108 年度湖勞簡字第10號第一審判決提起上訴，本院於109 年4 月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決第一項關於命上訴人給付超過新臺幣柒萬壹仟捌佰玖拾伍元部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用由上訴人負擔四分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國106 年7 月6 日起受僱於上訴人，擔任企業講師，約定月薪新臺幣（下同）7 萬元（下稱系爭契約）。嗣伊於107 年7 月23日向新北市政府勞工局（下稱新北市勞工局）詢問因伊父親過世而得請領之勞工保險（下稱勞保）喪葬津貼事宜時，始悉上訴人低報伊之勞保投保薪資及提繳勞工退休金不足，違反勞工法令，伊旋於同年月27日透過LINE通訊軟體（下稱LINE），依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定對上訴人為終止系爭契約之意思表示，上訴人依法即應給付伊資遣費3 萬4,900 元。次上訴人低報伊勞保投保薪資，致伊受有勞保喪葬津貼短少7 萬1,895 元之損害，且上訴人未依法足額提繳勞工退休金計3 萬6,697 元，亦應賠償等情。爰依勞工退休金條例第12條第1 項、第31條，勞工保險條例第72條第3 項規定，求為命上訴人給付10萬6,795 元，及提繳3 萬6,697 元至被上訴人之勞工退休金個

人專戶（下稱勞退專戶）之判決（原審判命上訴人如數給付，及應提繳3萬6,697元至被上訴人之勞退專戶，上訴人聲明不服，提起上訴；至被上訴人逾前開範圍之請求，業經原審為被上訴人敗訴之判決，被上訴人未聲明不服，該部分已告確定，即非屬本審審理範圍，於茲不贅）。並於本院答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人於107年7月23日即自請離職，經伊同意，故兩造至遲於同年月26日前已達成終止系爭契約之意思表示合致，並定同年月27日為契約終止日，被上訴人無從再終止系爭契約。次被上訴人於同年月27日並未說明係依勞動基準法第14條之何款規定終止系爭契約，且被上訴人擔任講師，工作內容為業務，所領取之薪資數額因每月出勤狀況、工作業績而不同，然投保單位不可能每月均按勞工實際領取之薪資數額調整勞保投保薪資級距，法亦無明文規定雇主應以勞工實際領取之薪資數額投保，況伊業於被上訴人終止系爭契約前，依被上訴人實際領取之薪資數額變更投保薪資級距，故即令伊未依被上訴人實際領取之薪資數額投保，情節實非重大，於被上訴人為終止之意思表示時亦已無違反勞動法令情事，被上訴人不得依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止系爭契約。又被上訴人自始知悉其每月遭扣繳之勞保自負額數額，並因可少繳勞保自負額而默示同意伊得以該自負額所對應之投保薪資級距為其投保勞保，且被上訴人亦應同意伊以同一薪資級距之金額提繳退休金，故被上訴人仍請求伊賠償因以高薪低報致未能領取之勞保喪葬津貼差額及提繳不足額之退休金，屬權利濫用且違反誠信原則等語，資為抗辯。並於本院上訴聲明：㈠原判決不利上訴人部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第54、73至74頁）：

㈠被上訴人自106年7月6日起受僱於上訴人，擔任企業講師，每月薪資7萬元（即系爭契約），嗣於107年7月27日對上訴人為終止系爭契約之意思表示，其最後工作日為同年月

27日。

㈡被上訴人自106年7月12日起經上訴人為其投保勞保，投保薪資為2萬1,009元。嗣於107年1月1日以調薪為由，投保薪資調整為2萬2,000元；於同年6月1日以調薪為由，投保薪資調整為4萬5,800元。後被上訴人於同年7月27日退保。

㈢被上訴人因訴外人即其父郭永松於107年5月30日死亡，於同年8月10日向勞動部勞工保險局（下稱勞動部勞工局）申請家屬死亡給付（即喪葬津貼），經該局按郭永松死亡當月起前6個月之被上訴人平均月投保薪資2萬1,835元核算後，發給被上訴人家屬死亡給付3個月計6萬5,505元。

㈣上訴人自106年7月12日起為被上訴人按月提繳6％之勞工退休金，並申報提繳薪資為2萬1,009元。嗣於107年1月1日以調薪為由，提繳薪資調整為2萬2,000元；於同年6月1日以調薪為由，提繳薪資調整為4萬5,800元。

㈤上訴人自106年7月起至107年7月止，為被上訴人按月提繳之勞工退休金數額計1萬3,703元。

四、本院之判斷：

被上訴人主張因上訴人低報伊之勞保投保薪資及提繳勞工退休金不足，違反勞工法令，經伊於107年7月27日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止系爭契約，上訴人應給付伊資遣費3萬4,900元，另應賠償伊勞保喪葬津貼短少損害7萬1,895元，及提繳未足額提繳之退休金3萬6,697元至伊之勞退專戶等語，惟為上訴人否認，並以前詞置辯。查：

㈠被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費3萬4,900元，為無理由：

1.兩造業於107年7月26日達成終止系爭契約之合意，並定於同年月27日正常上班時間結束時生終止契約之效力：

⑴按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。合意終止為契約行為，自得因當事人之意思表示合致而成立。又附始期之法

律行為，於期限屆至時，發生效力，民法第102 條第1 項亦有明定。

⑵依證人即上訴人總經理特助張紘偉於本院審理時證述：被上訴人於107 年7 月23日透過微信通訊軟體（下稱微信）傳送訊息，向上訴人斯時之副總經理即現任總經理羅湘盈提出自請離職的請求，當晚羅湘盈有同意此事，並指示伊處理後續交接事宜；被上訴人於同年月24日亦有當面問伊老闆有無告知交接時間點，伊方於同年月26日傳送LINE訊息予被上訴人，告知被上訴人何時交接。被上訴人應做到星期五即同年月27日，當天被上訴人應進公司辦理交接工作等語（見本院卷第112 至113 頁）；參以被上訴人於同年月23日傳送予羅湘盈之微信訊息明載「…上周五（7/20）跟老闆娘談完後，我是感到自己能力不足，現階段無法飛速的進步達到公司的要求與配合公司的安排。相信公司也確實能在在國際就業人口中，找到比我更優秀、適合的公司的員工，故引咎辭職，感謝總裁、副總裁這段時間的照顧…」，張紘偉於同年月26日傳送予被上訴人之訊息亦書明「vince（即被上訴人）交接資料你準備好了嗎」、「副總裁說到明天」，有微信對話紀錄（見原審卷第40頁）、LINE對話紀錄（見本院卷第61頁）可考，堪認被上訴人早於同年月23日即向上訴人表達欲終止系爭契約之意，並同意由上訴人指定交接時間即契約終止時點，張紘偉遂於同年月26日，向被上訴人傳達上訴人同意於同年月27日辦理交接並以是日為契約終期之旨，故兩造業於同年月26日達成終止系爭契約之合意，並定於同年月27日正常上班時間結束時生終止契約之效力至灼。上訴人抗辯：被上訴人於同年月23日即自請離職，經伊同意，兩造至遲於同年月26日前已達成終止系爭契約之意思表示合致，並定同年月27日為契約終止日等語，應堪採信。

⑶被上訴人雖主張：伊於107 年7 月23日雖有發上開微信訊息，惟上訴人並未正面回覆伊，伊亦未簽署正式離職文件，沒有跑完離職程序，故伊並未真的離職。且伊於同年月24日尚

有主持大型會議云云（見本院卷第53、74、113 頁）。然被上訴人指稱上訴人未曾正面回覆其離職請求乙節，顯與前揭LINE對話紀錄不合（見本院卷第61頁），且考之被上訴人在張紘偉傳送上述同年月26日LINE訊息後，旋於翌日即同年月27日上午9 時14分許，使用同一帳號傳送LINE訊息予張紘偉，主張因上訴人違反勞動基準法第14條第1 項各款規定，其得不經預告終止契約云云，此觀前載LINE對話紀錄即明（見本院卷第61頁），益見被上訴人於傳送上開同年月27日LINE訊息前，確已讀取張紘偉於同年月26日發送之LINE訊息無疑。被上訴人空言泛稱：伊未注意到有此訊息云云（見本院卷第74頁），諉無可採。再合意終止契約並非要式行為，被上訴人既已透過微信向上訴人為辭職之意思表示，經上訴人同意而合意終止系爭契約，自不因被上訴人未另簽署其他便利行政作業之書面離職文件，即得反推系爭契約未經終止。又兩造既於同年月26日始達成終止系爭契約之合意，被上訴人於契約終止前自仍有依約提供勞務之義務；佐以張紘偉於本院審理時證稱：因之前就有規劃被上訴人要在同年月24日擔任主持人，故當時請被上訴人完成這件工作。伊認為這是責任等語（見本院卷第112 至113 頁），猶見上訴人係因前已計畫由被上訴人執行同年月24日會議之主持人工作，遂於合意終止前要求被上訴人仍應完成是項工作，無從執以推謂上訴人無與被上訴人合意終止系爭契約之意思。是被上訴人所陳前詞，皆不足為有利其之認定。

2.被上訴人於107 年7 月27日並未依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定合法終止系爭契約：

⑴按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之

勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1 款、第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。有第1 項第2 款或第4 款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約，勞動基準法第14條第1 項至第3 項各有明文。是勞動基準法針對勞工得否不經預告終止契約，乃於第14條第1 項列舉6 款不同之終止權事由，其構成要件、除斥期間各異，且同條第3 項更排除勞工在特定情形下行使同條第1 項第2 款或第4 款終止權之權利。衡諸勞動基準法第14條第1 項各款所定勞工終止權係屬形成權，具有依勞工單方面之意思表示即消滅繼續性勞動法律關係之效力，並因而衍生如雇主是否負資遣費給付義務等後續權利義務關係，為於合理限度內衡平保障雇主權益、使雇主知悉勞工因何原因終止契約，俾維護法律關係之明確及安定，勞工行使上開終止權時，應告知係依勞動基準法第14條第1 項之何款規定終止，或具體表明該當於所援引條款之社會生活事實，以特定其究係行使勞動基準法第14條第1 項之何款終止權，不得泛稱雇主有該項各款所定事由故其得不經預告終止；倘未以此方式為之，即難認已合法行使終止權，其所為終止勞動契約之意思表示，自不生效力。

⑵觀諸被上訴人於107 年7 月27日上午9 時14分許寄發予張紘偉之LINE訊息所載「因貴公司有勞動基準法第十四條第一項所訂各款之情形，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴公司給付資遣費。」，並考之被上訴人在此之前皆未曾針對上訴人低報勞保投保薪資一節與上訴人有任何討論，即突於同年月27日傳送上開訊息，有LINE對話紀錄可稽（見本院卷第61頁），足見被上訴人於同年月27日對上訴人為終止系爭契

約之意思表示時，僅泛謂被上訴人有勞動基準法第14條第1項各款情形，並未指明究係依何款規定終止，亦洵未表明被上訴人究有何符合各該款之具體行為或情狀，揆之前揭說明，自難認被上訴人已依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定合法行使終止權，即尚不生終止系爭契約之效力。

⑶被上訴人雖又主張：伊另有寄發存證信函向上訴人終止系爭契約云云，並提出臺北雙連郵局740 號存證信函為據（見本院卷第85頁）。惟姑不論上開存證信函之收件人為訴外人即上訴人之法定代理人蘇珖量，並非上訴人乙事，該存證信函係於107 年7 月27日始寄出，被上訴人亦未提出送達回執證明送達日期、時間，已難認上訴人於同年月27日正常上班時間結束前即收受該存證信函。且細繹該存證信函內容，亦僅記載「…台端於本人服務期間有勞基法第14條之一項各款情形、本人得依法不經預告終止勞動契約、並請台端發給資遣費。」，仍未具體表明係依勞動基準法第14條第1 項之何款規定終止，或上訴人有何該當於各該款之情事，猶無從認被上訴人已依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定合法終止系爭契約。被上訴人所陳前詞，不足為有利於其之認定。

3.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項固有明文。惟兩造業合意於107 年7 月27日正常上班時間結束時終止系爭契約，被上訴人於終止合意效力發生前，亦未另依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定合法終止系爭契約，則其依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求上訴人給付資遣費3 萬4,900 元，即屬無據。

㈡被上訴人依勞工保險條例第72條第3 項規定，請求上訴人賠償喪葬津貼短少金額7 萬1,895 元，為有理由：

1.按雇主依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第13條第1項規定，應以其為投保單位，為其所屬勞工辦理投保手續及其他有關保險事務，其保險費依被保險人當月投保薪資及保險費率計算；上述月投保薪資，依同條例第14條第1項前段規定，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。且勞工保險條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，此觀勞工保險條例施行細則第27條第1項前段規定即明。次投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第72條第3項定有明文。又被保險人之父母死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個月喪葬津貼；以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算；前項平均月投保薪資之計算方式如下：其他現金給付之平均月投保薪資，按被保險人發生保險事故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算，勞工保險條例第62條第1款、第19條第2項、第3項第2款亦各有明定。

2.被上訴人係符合勞工保險條例第6條規定之勞工，上訴人居於雇主地位，自屬為被上訴人參加勞工保險之投保單位。次被上訴人依系爭契約約定，每月薪資為7萬元，已如前述，且有到職程序單可稽（見原審卷第50頁），足見被上訴人每月因工作而獲得之經常性給與即工資應為7萬元，則依106年1月1日、107年1月1日施行之勞工保險投保薪資分級表（見本院卷第41至43頁），被上訴人在職期間之月投保薪資皆應為4萬5,800元。又被上訴人之父郭永松於107年5月30日死亡，被上訴人原得請領按發生保險事故當月起前6個月平均月投保薪資即4萬5,800元計算之3個月喪葬津貼13萬7,400元（計算式：45,800×3＝137,400）。乃上訴人將被上訴人投保薪資金額以多報少，致勞動部勞工局按被

上訴人之實際平均月投保薪資核算後，僅發給被上訴人喪葬津貼6 萬5,505 元，造成被上訴人受有喪葬津貼給付之差額損失7 萬1,895 元（計算式：137,400 －65,505＝71,895），是被上訴人依勞工保險條例第72條第3 項規定，請求上訴人賠償喪葬津貼短少金額7 萬1,895 元，自屬有據。

3.上訴人固抗辯稱：被上訴人自始知悉其每月遭扣繳之勞保自負額數額，並因可少繳勞保自負額而默示同意伊得以該自負額所對應之投保薪資級距為其投保勞保，故被上訴人仍請求伊賠償勞保喪葬津貼差額，屬權利濫用且違反誠信原則云云，惟為被上訴人否認。查：

⑴按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沈默，除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院106 年度台上字第1646號判決意旨參照）。

⑵上訴人雖援引證人即其會計林沛勻之證詞為佐。然依林沛勻證稱：上訴人發放薪資時，如員工有向伊等申請需要薪資條，才會製作薪資條。薪資條內容為薪資總額，加計全勤，扣除勞健保扣除額及請假；（問：勞健保扣除額是只列出應扣除之金額，或會記載該扣除額是依照何種投保薪資級距算出？）只會記載應扣除之金額。被上訴人有跟伊要過薪資條，因為他說薪資好像不一樣，故伊有給過被上訴人薪資條，次數不記得。給薪資條時，伊沒有向被上訴人說明薪資內容，被上訴人拿到薪資條後，亦未再對伊提過薪資內容等語（見本院卷第116 頁），可知被上訴人縱曾請求上訴人交付薪資條，因而見聞知悉其每月遭扣繳之勞保自負額數額，惟該薪資條並未記載上訴人為被上訴人投保勞保之投保薪資級距，且被上訴人亦未曾向林沛勻陳述其究因何故認薪資有異。徵之勞保保險費乃按被保險人當月投保薪資及保險費率計算，而普通事故之保險費率為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十三，本非固定，不同行業亦應適用不同職業災

害保險費率（勞工保險條例第13條規定參照），且俟依上開方式計算出勞保保險費金額後，亦須再按勞工保險條例第15條所定比例，分別計算應由被保險人、投保單位、中央政府負擔之保險費各為若干，衡諸一般社會經驗，顯難認勞工單憑每月勞保自負額此一客觀數字，即能精密反推算出雇主為其投保之投保薪資級距而知悉雇主低報薪資情事，遑論默示同意雇主以該低報之投保薪資級距為其投保。又勞工對其每月遭扣繳之勞保自負額數額未表達意見，核屬單純沉默，亦不足認其有何默示同意雇主以該自負額對應之投保薪資級距投保之意。上訴人抗辯被上訴人因知悉其每月遭扣繳之勞保自負額數額，故默示同意伊得以該自負額所對應之投保薪資級距為其投保勞保云云，殊難採取。

⑶況按勞工月投保薪資之申報係屬有關勞工保險之事務，應由投保單位按勞工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人覈實辦理，投保單位向保險人申報勞工之月投保薪資，係履行其公法上之義務，並無事先知會勞工之必要，亦無與勞工合意不據實申報之餘地，此觀勞工保險條例第14條第1項、第2項、第14條之1第1項規定之意旨自明。是投保單位縱與勞工合意將投保薪資金額以多報少或以少報多，仍應依法據實申報月投保薪資額，無從憑以解免其據實申報之義務（最高法院107年度台上字第1854號判決意旨參照）。據此，上訴人依法既均應據實申報，不因被上訴人之主觀意願而異，則無論被上訴人有無默示同意上訴人將投保薪資金額以多報少，皆無從認被上訴人請求上訴人賠償因投保薪資金額以多報少所受損害，有何權利濫用或違反誠信原則之情事。

⑷是以，上訴人執前詞抗辯被上訴人請求賠償勞保喪葬津貼差額係屬權利濫用且違反誠信原則云云，無可憑取。

㈡被上訴人依勞工退休金條例第31條規定，請求上訴人提繳未足額提繳之退休金3萬6,697元至其勞退專戶，為有理由：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第16條前段、第31條第1項各有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.被上訴人之每月薪資為7萬元，依106年1月1日、107年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第45至47頁），其月提繳工資為7萬2,800元，故上訴人每月應為被上訴人提繳退休金4,368元（計算式：72,800×6％＝4,368）。據此，自被上訴人到職日即106年7月6日起至離職當日即107年7月27日止，上訴人應為被上訴人提繳退休金5萬5,619元（計算式：4,368×12＋4,368×22/30＝55,619，小數點下四捨五入），惟上訴人實際提繳之數額僅1萬3,703元，致被上訴人受有退休金提繳金額不足4萬1,916元之損害（計算式：55,619－13,703＝41,916）。則被上訴人依勞工退休金條例第31條規定，請求上訴人提繳未足額提繳之退休金3萬6,697元至其勞退專戶，未逾其得請求之金額，亦屬有據。

3.上訴人雖又抗辯：被上訴人既默示同意伊得以每月勞保自負額所對應之投保薪資級距為其投保勞保，即應同意伊以同一薪資級距之金額提繳退休金，故被上訴人仍請求伊提繳不足額之退休金，屬權利濫用且違反誠信原則云云。然被上訴人

並未默示同意上訴人以每月勞保自負額所對應之投保薪資級距為其投保勞保，業經認定如前，自遑論同意上訴人以同一薪資級距之金額提繳退休金。上訴人所辯前詞，無可憑採。

五、從而，被上訴人依勞工退休金條例第31條，勞工保險條例第72條第3項規定，請求上訴人給付7萬1,895元，及提繳3萬6,697元至被上訴人之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又上開准許部分，係適用簡易程序所為上訴人敗訴之判決，依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分為不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許部分，判命上訴人給付，並依職權宣告假執行，經核於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認與本件判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　日

勞工法庭審判長法　官　林昌義

法　官　辜漢忠

法　官　李佳芳

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　劉雅萍