

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第144號

原告 呂學明

訴訟代理人 廖大鵬律師

被告 台灣麥德美樂思股份有限公司

法定代理人 艾瑞森

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

陳佩慶律師

複代理人 林晉源律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109年2月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國109年1月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月末日給付原告新台幣壹拾陸萬陸仟壹佰玖拾壹元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項已到期部分，於原告按月以新臺幣壹萬陸仟元供擔保後得假執行；但被告如按月以新臺幣壹拾陸萬陸仟壹佰玖拾壹元供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

兩造於民國（下同）108年1月31日簽立「資遣契約書」，其中第4條約定：「甲方（即被告）於終止勞動契約時，依法支付乙方（即原告）及契約規定可取得之金額（包含但不限於退休金、資遣費、工資等），總額為新臺幣（下同）5,028,344元（明細如附件一），並於108年3月3日前，以現金匯款方式給付。」但被告僅給付2,967,997元予原告，剩

01 餘款項2,060,347元迄今仍未給付，為此依上述約定請求被
02 告給付剩餘款項2,060,347元。退步而言，如認「資遣契約
03 書」業經原告撤銷意思表示而失效（假設語氣），即應回復
04 原狀，兩造間僱傭關係仍應存在。但被告除無視「資遣契約
05 書」存在外，片面變更資遣費金額，另同時主張依勞動基準
06 法（下稱勞基法）第11條第4款終止勞動契約，顯然有誤。
07 因此，如認原告先位請求無理由，被告得撤銷「資遣契約書
08 」意思表示，兩造自應回復原狀，原告為此備位聲明主張確
09 認兩造間僱傭關係存在，並應按月給付原告薪資。併聲明：
10 (一)先位部分：1.被告應給付原告2,060,347元，及自108年3
11 月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.前項
12 請求，原告願供擔保，請准予假執行之宣告。
13 (二)備位部分：1.請求確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應
14 自108年2月1日起至原告復職日之前一日止，按月於次月
15 末日給付原告166,191元，及自各期應給付日之翌日起
16 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

17 二、被告抗辯：

18 (一)先位部分：

19 1.原告已表示不同意資遣，其請求並無理由：

- 20 (1)被告因公司業務發生緊縮與性質變更，而有調整部門結
21 構之必要，遂進行相關安置與資遣事宜，並於民國（下
22 同）108年1月31日告知原告希望共同合意以資遣方式終
23 止雙方勞動契約，並提出經預先用印後之資遣契約書初
24 稿予原告，以便進行協商。然而原告明確告知被告拒絕
25 此合意資遣方案，當下即在初稿登載「不同意。」、「
26 不同意農曆春節前惡意資遣，春節連假不應列入預告工
27 資內。」、「不同意當天通知就當天停勞保、健保，沒
28 有緩衝時間，不合理。」等文字，強調拒絕接受資遣之
29 意，此有原告本人親筆簽名為證。
30 (2)被告經原告拒絕協商合意資遣後，遂改為告知自108年1
31 月31日起終止雙方勞動契約，復於2月1日寄發存證信函

予原告，同時說明依法定標準所核算之資遣費、預告工資、特休假未休代金、優惠加給薪資與1月19日出勤薪資等項目。另就原告所提2月1日存證信函的附件有多頁缺漏，應以被告所提完整存證信函為依據。

(3) 準此，被告雖曾提出合意資遣之要約，惟當下即遭原告明示拒絕，並以書面載明拒絕意旨，是雙方並未合意簽訂資遣契約書，又依民法第155條規定，被告之要約經原告之拒絕後，即失其拘束力，故原告主張系爭資遣契約書應拘束被告云云，應屬無據。

2. 資遣契約書初稿所載資遣費金額為4,536,404元為誤載：

(1) 被告原先提供之資遣契約書初稿，誤載資遣費金額為4,536,404元、總金額共計5,028,344元，此乃被告公司內部疏忽，誤以為尚未結清原告勞退舊制年資所致，然而被告於94年6月30日即曾與原告辦理勞退舊制年資結清事宜。又雙方既然並未達成終止勞動契約之合意，自應依法核算相關給付金額，準此，被告依法核算之資遣費金額，應以2,476,057元為正確數額。

(2) 故就被告終止勞動契約所依法核算數額，應包括資遣費2,476,057元、預告工資（30日薪資）166,191元、優給離職金（一個月平均工資）182,063元、1月19日出勤薪資5,540元、及特休未休工資（以24.9375日計算）138,146元。

(二) 備位部分：

1. 被告係面臨公司業務緊縮，因相關部門裁撤而有減少勞工之必要，又原告並未同意接受被告提供之安置職缺，被告遂依勞基法第11條第4款終止契約：

(1) 原告原先係任職於Circuitry solution（以下簡稱CS）單位，該單位與另一Electronic Materials（以下簡稱EM）單位，均隸屬於公司電子業務群之下。然因電子業務群業績下滑，獲利情形不理想，基於整體營運之考量，而有進行縮編並調整各轄下單位之必要。被告所隸屬

01 之美國麥德美母集團為進行組織重組變更與人員縮編，
02 遂決定將獲利能力較低之EM單位裁撤，由CS單位接收EM
03 單位部份業務轉移，並將負責該轉移業務之EM單位員工
04 一併移至CS單位，然因CS單位員額有限，即須選擇績效
05 表現、工作態度、配合度與主管評價不理想之員工終止
06 契約，始有依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約之
07 必要性。原告原係任職於CS單位，因組織異動事宜，被
08 告無法將所有CS單位人員繼續留任，遂基於上述考量，
09 而與原告終止勞動契約。

10 (2) 另於原告離職前，當時被告於新竹僅有財務短期約聘人
11 員職缺，而無適合原告性質之工作，另一方面，被告於
12 台南尚有工作性質與原告相同之技術服務員職缺，亦曾
13 徵詢原告之任職意願，然並未獲原告同意轉任。是以被
14 告在業務性質變更且無法安置原告之情況下，始依勞基
15 法第11條第4款終止勞動契約，自屬於法有據。

16 (3) 再者，被告公司與訴外人台灣麥德美股份有限公司（下
17 稱台灣麥德美公司）雖均隸屬於美國麥德美集團，惟實
18 際上都是遵循母集團就全球事業佈局所定方針進行營運
19 規劃，或有就不同型態市場與客戶需求進行協調分工之
20 情事，然此乃現代企業營運之常態，實際上兩間公司仍
21 係獨立個別營運，彼此不具財務、資金或人事之控制力
22 ，復無任何操控與從屬關係。故原告以訴外人台灣麥德
23 美公司曾於108年4月間公告職缺而指控被告未善盡安置
24 義務云云，顯然有誤。縱認訴外人台灣麥德美公司應負
25 安置義務（假設語氣），然該職缺出現時點為108年4月
26 ，而兩造勞動契約業於1月31日終止，相差達3個月，依
27 照實務見解意旨，足認屬資遣後經相當合理期間產生的
28 職缺，難以要求被告須就此負安置義務

29 2. 從而，被告依勞基法第11條第4款終止勞動契約，且依法
30 給付薪資、資遣費、預告期間工資與特別休假未休工資等
31 ，原告請求即顯無理由。退步而言，如認原告備位請求有

理由，則以被告已依法給付薪資、資遣費、預告期間工資金額為抵銷抗辯。

(二)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)被告曾於108年1月31日提出「資遣契約書」予原告，其中第4條約定：「甲方（即被告）於終止勞動契約時，依法支付乙方（即原告）及契約規定可取得之金額（包含但不限於退休金、資遣費、工資等），總額為5,028,344元（明細如附件一），並於108年3月3日前，以現金匯款方式給付。」

(二)被告迄今僅給付2,967,997元予原告，剩餘款項2,060,347元仍未給付。

(三)被告曾告知原告自108年1月31日起，依勞基法第11條第4款規定終止雙方勞動契約，再於2月1日寄發存證信函予原告。

(四)兩造就原告勞退舊制退休金部分，已經結清，並經原告簽名領取。

四、本件爭執點：

(一)原告先位請求有無理由？

(二)原告備位請求有無理由？

(三)被告抵銷抗辯有無理由？

說明如下

五、就原告先位請求部分

(一)按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」、「要約經拒絕者，失其拘束力。」民法第153條第1項、第155條定有明文。

(二)查被告公司於108年1月31日告知原告希望能共同合意以資遣方式終止雙方勞動契約時，確有提出經預先用印後之資遣契約書予原告，以便進行協商，為被告所不否認。惟原告當時明確告知被告拒絕此合意資遣方案，並在該資遣契約書上寫下「不同意」、「不同意農曆春節前惡意資遣，春節連假不應列入預告工資內」、「不同意當天通知就當天停勞保、健

01 保，沒有緩衝時間，不合理」等文字，以強調拒絕接受資遣
02 之意，此有原告本人親筆簽名的資遣契約書為證（見本院卷
03 第35-37頁），且經原告訴訟代理人於審理時自陳：「1月30
04 日由被告製作完成契約書，原告在1月31日把契約書帶回家
05 看，原告並未當場簽名，但於1月31日有談資遣事宜，所以
06 原告有在被證1上書寫這些文字，這些文字確實是1月31日談
07 的時候當場寫的。」等語（見本院卷第58頁）。

08 (三)因此，被告雖曾提出合意資遣之要約書面，惟當下即遭原告
09 明示拒絕，並以寫下拒絕文字，顯見雙方並未合意簽訂資遣
10 契約書，依照前述民法第155條規定，被告要約經原告拒絕
11 後，即失其拘束力。從而，系爭資遣契約書既未生效，被告
12 自不受拘束，故原告請求被告應依照契約書給付剩餘款項
13 2,060,347元云云，即無理由，無法准許。

14 六、就被告備位請求部分

15 (一)按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
16 ；四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
17 供安置時。」，勞基法第11條第4款定有明文。又該款所謂
18 「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原
19 有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之
20 調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法
21 令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。又
22 所謂「無適當工作可供安置時」，雇主倘關於同性質之他部
23 門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時或原來受
24 僱之勞工均能勝任新工作，或經過再訓練亦能勝任，則應無
25 解僱之必要。此外，解僱為最後不得已之手段，勞工如可改
26 調其他工作，當無解僱之必要。是本諸勞基法保障勞工權益
27 ，加強勞雇關係之立法意旨（勞基法第1條規定參照），應
28 在「業務性質變更」及「無適當工作可供安置」時，始得為
29 上述預告終止勞動契約，要非有業務性質變更需要時，即當
30 然得減少人力而解僱勞工（最高法院98年度台上第652號判
31 決、最高法院99年度台上字第1203號判決、臺灣高等法院

100年度勞上字第115號判決意旨參照)。

(二)被告未能舉證證明符合「業務性質變更，有減少勞工之必要」之要件：

1.被告抗辯該公司係隸屬於美國麥德美集團之公司，運作模式係遵循該集團就事業分工生產所定政策，截至2016年為止，被告營業所及地區尚包括：東南亞、日本、美國、大陸/香港、韓國、台灣等地，自2017年開始，美國麥德美集團為減少不必要成本支出，並為細緻化各國據點分工，遂調整經營策略，開始精簡各國業務與人事，特別係開始將各國業務劃歸專由位於該國之轄下公司負責，即不再由同一家公司同時負責位於多國之不同客戶，而專責由當地所在公司負責，故美國麥德美集團將被告所負責之各國業務開始向外移轉，2017年，被告負責客戶尚有：大陸/香港、韓國、台灣；2018年移轉後剩餘：韓國、台灣；至2019年，僅餘台灣地區之業務。從而，被告因跨國性政策調整所生之業務外移，並對應於此進行組織裁撤與精簡人事，核屬業務性質變更，並因而產生減少勞工之必要等情，並提出營業額統計表一份為證（見本院卷第259頁，即被證9）。

2.惟查，原告主張系爭統計表為被告自行製作之私文書，未有製表人簽章，不足採信（見本院卷第267頁），被告也未能提出其他事證以證明統計表內容之真正，故被告此部分抗辯，仍無法認定屬實。

3.縱認系爭統計表為真正，依被告說明被證9圖表之各單位人數統計欄位中，總人數係包括被告公司、台灣麥德美股份有限公司、美商樂思化學有限公司三者；至於"FO"此欄位則是指被告公司所屬之人數統計（見本院卷第249頁）。則依系爭統計表所載，原告所屬之被告公司「技服部－直接電鍍製程」人數，於0000(000)年10月6日、2018(107)年10月6日均為6人，至0000(000)年11月14日則減為5人（同時期三家公司合計總人數則分別為9人、12人、10

人），而原告是在108年1月31日遭被告終止勞動契約，顯然於108年間遭解雇者，即為原告1人。但是，從107年10月6日至108年11月14日，三家公司總人數中有關「技服部-金屬化製程」、「技服部-表面金屬處理」部門人數，卻分別由10人增為11人、5人增為7人；且被告公司「全球技術發展與應用中心」部門人數，也由9人增為10人，再參照證人賴福來（被告公司技術服務部經理，為原告直接主管）證稱：「（公司的業務在資遣原告的時候，有什麼改變嗎？）公司總經理只有說公司的業績衰退，但是也沒有給我們資料，所以我也不知道真正的情形，我只負責服務客戶。客戶的生產線什麼時候會出問題，我也不知道，但是出問題的時候就會很忙。我們需要服務的客戶數量還好沒有什麼減少，但是客戶的板子沒有接那麼多，所以藥水就沒有用這麼多。我們的工作其實一直都是很忙，我感覺工作量沒有減少。如果有加班，他們會填加班單。」、「（技術服務部的工作量在資遣原告的時候，有明顯減少的情形嗎？）我是感覺不出來，因為真的都很忙。」等情（見本院卷第169頁），既然技術服務部的客戶數量未減少，該部門員工也一直很忙碌，顯見被告公司同部門或同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工，則應無解僱原告之必要。

4.從而，被告顯然未能舉證符合「業務性質變更，而有減少勞工之必要」之法定要件，故其終止與原告間的勞動契約即不合法。

(三)被告未能舉證證明符合「無適當工作可供安置」之要件：

1.所謂「適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂係「適當工作」，而責令雇主負安置義務。（最高法院103年度台上字第680號裁定、臺灣高等法院105年度重勞上字

第14號判決、臺灣高等法院高雄分院107年度勞上易字第27號判決參照）。

2. 查原告離職前每月約定薪資為166,191元，為被告所不爭執，原告雖曾提出108年4月16日訴外人台灣麥德美股份有限公司徵求「技術服務工程師」的職缺（見本院卷第65頁），但該職缺約定薪資僅為60,000至70,000區間（見本院卷第223頁），核兩者之差距高達10萬餘元，已達2.5倍之多，顯然該職缺工作條件與原告離職前擔任職務顯不相當，自不得認屬適當工作。
3. 惟依被告民事答辯狀記載「…另一方面，被告於台南尚有一工作性質與原告相同之技術服務員職缺，亦曾徵詢原告之任職意願，然並未獲原告同意轉任…」內容（見本院卷第27頁），且證人賴福來也證稱：「（在原告被資遣之前，是否曾詢問過原告有無意願轉任其他職務？）公司南部的業務有起色，總經理希望我們詢問有人有無意願去南部，當時南部客戶希望有常駐的人員，那時候有詢問有無人員意願去南部常駐，後來公司只好再找一個人去南部，就是資深工程師，是106年上任。後來南部業務還是需要人，公司還是交代希望問問有無人要去南部常駐，但是還是沒有人有意願。」、「（到南部常駐要擔任什麼職務？）工作的名稱不會變，但是工作內容都是服務客戶，所以原告去南部也是掛副理的職稱，待遇要看跟總經理怎麼談，在南部常駐的同仁會有房租津貼，日支費也會比較高。」等語（見本院卷第167頁）。依此證詞可知，被告公司當時南部尚有1個工作職缺，且與原告工作性質相同，職稱亦會維持，薪資亦屬相當，屬適當工作無誤。
4. 被告雖辯稱其於資遣前曾徵詢原告前往南部任職之意願，然此為原告所否認，且依資遣契約書所載，原告於108年1月31日協商當時即寫下「不同意，甲方並無輔導或安置其他工作」等文字，顯見原告已表明被告並無輔導或安置其他工作之情形。另外，證人賴福來也證稱：「（你是什麼

時候知道原告被資遣？）上面的主管通知我，我才知道，大概是原告被資遣的前兩到三個工作天。」、「（這兩到三個工作天你有遇到原告？）我已經出國，所以沒有遇到。」、「（所以南部職缺跟資遣這兩件事，你有無同時跟原告講？）南部職缺是週會講的，資遣是人事跟我們講的，但是最後也是人事去通知原告資遣。」、「原告被資遣的那一次，我事先前兩天知道，但是我也沒有跟他講，我上一層的主管只跟我說，原告的客戶要重新安排好。」等情（見本院卷第168-169頁），由此證詞可知，被告公司於資遣原告之前，並無人員與原告就是否願意前往南部任職一事進行協商，也無另以書面通知徵詢其意願。

5. 至於證人賴福來雖另證稱：「107年11月有一位國防役要退伍的人員，表示願意到我們公司，而且表示可以常駐南部。但是10月份的時候，總經理有說人事要凍結，這個人就不能來公司了。但是南部還是需要人常駐，所以就每一組利用每週一次週會的時間詢問有無人有意願去南部常駐，開週會的時候，原告幾乎都會在場。不會到每個禮拜問，但是去年12月到今年1月，應該會問過兩到三次，但是都沒有人包含原告在內願意到南部常駐。」等情（見本院卷第167頁），但原告當庭表示：「108年1月份我們只有開過兩次週會，1月9日、1月23日都是週三開會，這兩次都沒有講到台南有職缺的事情。107年客戶有要求我常駐，所以我經常都沒有開週報，所以我也不知道要去南部常駐，不去會被資遣這件事情。請問證人是否如此？」，證人賴福來當場也證稱：「週報時間是禮拜三沒有錯，我從去年第四季陸陸續續都一直有在問，同事之間也都會去講，我們也沒有講台南的職缺，當時講的都是高雄的客戶。而且他不是職缺，他的缺還是在北部，只是要常駐南部而已。至於原告有無來參加週報的事情，客戶如果有事情，一定是優先去客戶那邊沒有錯，這是對的，所以原告有無參加週會這部分我不記得。我們週報也不需要簽到，因為

01 這是我們這組的事情。我們從來沒有說過不去南部會被資
02 遣這件事，我們只有說南部缺人。我個人覺得，應該是說
03 ，去了南部，可能不會被資遣。」等語（見本院卷第170
04 頁），既然證人賴福來證稱無法確定原告是否曾參加週報
05 （週會），也無週會書面紀錄可供核對，即無法據此認定
06 被告公司確實於資遣前曾徵詢原告前往南部任職之意願。
07 更何況，所謂週報（週會）是全組組員例行性會議，會議
08 中的宣導事項（公司徵求人員前往南部長駐）並無特定性
09 ，但終止勞動契約卻是針對個別員工的法律行為，自應於
10 資遣個別勞工前依法對其盡法定安置義務，如此才符合法
11 律規定。

12 6.從而，被告顯然未能舉證符合「無適當工作可供安置」之
13 法定要件，故其終止與原告間的勞動契約即不合法。

14 (四)被告仍應按月給付原告薪資：

15 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
16 得請求報酬，此觀民法第487條前段之規定自明，復受僱
17 人係遭雇主非法解僱始離職，雇主係拒絕受僱人服勞務，
18 可見受僱人在遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，
19 客觀上亦繼續提供勞務，則於雇主拒絕受領後，應負受領
20 遲延之責，受僱人無須催告雇主受領勞務，且雇主於受領
21 遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力
22 ，催告受僱人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了在
23 此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬（最高法院
24 92年度台上字第1979號裁判意旨參照）。

25 2.如前所述，被告公司解僱原告之行為，並不符合勞基法第
26 11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適
27 當工作可供安置時。」之要件，其解僱不合法，兩造間勞
28 動契約仍未消滅。依照前述法律規定，原告備位聲明請求
29 確認兩造間之僱傭關係存在，及被告應自108年2月1日起
30 至原告復職日之前一日止，按月給付給付原告薪資
31 166,191元，自屬有理由。

01 七、就被告抵銷抗辯部分

02 (一)按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
03 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不
04 能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。」民法第
05 334條第1項定有明文。

06 (二)被告抗辯如認為本件確認僱傭關係存在有理由，則被告先前
07 給付的資遣費、預告工資、加發一個月的薪資，總金額共
08 2,824,311元，以此金額主張抵銷等語。原告則同意按月抵
09 銷應領薪資166,191元，但應該只能用資遣費、預告工資及
10 離職加發一個月（優給離職金）的金額做抵銷（見本院卷第
11 269頁）。

12 (三)經查，被告終止勞動契約所依法核算予原告之數額，包括資
13 遣費2,476,057元、預告工資(30日薪資)166,191元、優給離
14 職金(以一個月平均工資計算)182,063元、1月19日出勤薪資
15 5,540元，以及特休未休工資(以24.9375日計算)138,146元
16 ，以上共計2,967,997元（見本院卷第25頁）。其中1月19日
17 出勤薪資5,540元，以及累計特休未休天數工資138,146元，
18 依照勞基法第22條第2項、第38條第6項規定，本屬原告於僱
19 傭期間依法所得受領的工資金額，自不得主張抵銷。因此，
20 本件被告所得主張抵銷之金額，只有資遣費2,476,057元、
21 預告工資166,191元及優給離職金182,063元，三項共計
22 2,824,311元，則以原告每月薪資166,191元計算，共可扣抵
23 16個月全薪（至109年5月份薪資共2,659,056元，應於109年
24 6月30日前給付完畢），及第17月165,255元（即109年6月份
25 薪資，應於109年7月31日前給付完畢）。

26 (四)又本件言詞辯論終結日期為109年2月12日，故至109年1月底
27 止，原告所得請求從108年2月1日起至同年12月31日止之每
28 月薪資均已經被告抵銷完畢，其餘自109年1月1日起之薪資
29 部分，因尚未屆清償期，依照前述法律規定，自無從主張抵
30 銷。從而，經抵銷後，原告只能請求自109年1月1日起至原
31 告復職日之前一日止，按月給付給付原告薪資166,191元。

01 但被告仍得就上開已給付的資遣費等款項，與原告薪資陸續
02 到期部分繼續為抵銷，至全部款項2,824,311元抵銷完畢為
03 止，併此敘明。

04 八、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法等規定，請求確認兩造
05 間僱傭關係存在，及被告應給付自109年1月1日起至原告復
06 職日之前一日止，按月於次月末日前提付原告166,191元，
07 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之
08 5計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分之請求
09 為無理由，應予駁回。

10 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用之
11 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
12 無再逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

13 十、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 109 年 2 月 26 日
15 勞動法庭 法官 劉以全

16 以上正本係照原本作成。

17 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

18 中 華 民 國 109 年 2 月 26 日
19 書記官 蔡忠衛