

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞簡上字第7號

上訴人 楊逸健

訴訟代理人 林承琳律師

被上訴人 逸驊科技有限公司

法定代理人 劉登茂

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年8月13日本院竹北勞工法庭108年度竹北勞簡字第5號第一審簡易判決提起上訴，本院於民國109年1月8日辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審含追加之訴訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按於第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者、擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第436條之1第3項準用第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款規定自明。本件上訴人提起上訴後，請求被上訴人再給付自民國108年6月1日起至上訴人復職之前一日止每月薪資新台幣(下同)29,800元，及按月提撥1,818元至上訴人勞動部設立之勞工保險局退休金專戶(下稱：勞退專戶)，核屬擴張應受判決事項之聲明，應予准許。又上訴人追加主張被上訴人另應給付其在勞動契約終止時年度特別休假未休3天轉換之薪資2,980元及扣薪以當月薪資總額1/3計算為14,866元，被上訴人多扣薪3,137元，則與起訴時請求之基礎事實同一，亦應准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

(一)上訴人前自106年11月28日起受僱於被上訴人公司從事物料管理工作，約定底薪28,000元，加計伙食津貼1,800元，合計每月應領薪資29,800元。詎上訴人於107年10月11日下午1時20分到被上訴人公司後，被上訴人公司法定代

理人劉登茂指示員工廖品溱即廖晏霆轉達要求上訴人工作至當日為止之意思，片面終止與上訴人之勞動契約，上訴人遂於翌日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，並於107年10月31日進行調解，惟雙方無法達成共識而調解不成立。是以，被上訴人公司無法證明上訴人有向其提出自願離職之事實，雖被上訴人公司和證人廖品溱均否認有將終止勞動契約之意思表示轉達給上訴人，然證人廖品溱為被上訴人公司之員工，且為當時負責轉達意思表示之人，自難期證人廖品溱之證詞不會有任何偏頗或隱瞞，另上訴人曾於107年10月15日以電話詢問被上訴人公司法定代理人是否還能回去上班，但遭拒絕，倘若上訴人是自願離職，又豈會主動表達回去工作之意願，按此推斷，上訴人係遭被上訴人公司非法解僱無誤。故被上訴人公司終止與上訴人間勞動契約之行為明顯違反勞動基準法（下稱：勞基法）規定，而屬無效，故請求確認兩造間僱傭關係存在。

(二)又兩造勞動契約仍存在，被上訴人公司雖拒絕上訴人給付勞務，上訴人仍得請求被上訴人公司給付自107年10月12日起至上訴人復職之前一日止之薪資。再者，被上訴人公司就107年10月薪資，依法院執行命令扣薪3,137元後，已給付被上訴人6,273元，惟扣薪以當月薪資總額1/3為單位，14,866元(含)以下依執行命令不能扣薪3,137元，被上訴人公司應返還予上訴人。另關於勞工因颱風來襲而停止上班時，雇主就停止上班期間毋庸給付薪資，故上訴人就被上訴人公司因放颱風假扣薪部分(107年7月10、11日分別扣薪234元、933元)不爭執，但被上訴人公司並無遲到扣薪之規定，被上訴人公司以上訴人遲到為由於107年7、8、9月剋扣薪資1,425元(55+490+880)，應屬無據。因此，以上訴人每月應領薪資29,800元計算，被上訴人公司應給付上訴人107年10月工作11天之薪資10,574元，年度特別休假未休3天轉換之薪資2,980元、不當剋扣薪資1,425元、違法扣薪之3,137元，及107年10月12日至

01 107年10月31日應付上訴人薪資19,226元，合計為37,342
02 元【計算式： $(10,574+2,980+1,425+3,137+19,226)=37,3$
03 42】，扣除被上訴人於107年11月6日轉入上訴人帳戶之6,
04 273元後，被上訴人尚應給付上訴人31,069元。

05 (三)再者，上訴人每月薪資為29,800元，每月應提繳工資為30
06 ,300元，每月應提繳金額為1,818元 $(30,300 \times 6\%)$ ，扣除
07 原審判決對上訴人有利部分之117元及被上訴人公司已提
08 繳之528元後，被上訴人仍應提繳1,173元【計算式： $(1,$
09 $000-000-000)=1,173$ 】至上訴人之勞退專戶，及自107
10 年11月起至上訴人復職之前一日止，按月提撥1,818元至
11 被上訴人之勞退專戶。

12 (四)綜上，上訴人上訴及追加聲明為：

13 1、原判決不利於上訴人部分均廢棄。

14 2、確認上訴人與被上訴人公司間僱傭關係存在。

15 3、第一項聲明廢棄部分，被上訴人公司應再給付上訴人31,0
16 69元，及自107年12月18日起至清償日止，按年息百分之5
17 計算之利息。

18 4、第一項聲明廢棄部分，被上訴人應自107年11月起至上訴
19 人復職之前一日止，按月於每月5日給付上訴人29,800元
20 ，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之
21 5計算之利息。

22 5、第一項聲明廢棄部分，被上訴人應再提撥1,173元至上訴
23 人之勞工退休金專戶；及自107年11月起至上訴人復職之前
24 一日止，按月提撥1,818元至上訴人之勞退專戶。

25 6、第一審廢棄部分及第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

26 二、被上訴人則以：

27 (一)被上訴人公司於106年11月28日聘僱上訴人負責品管物管
28 事務，但上訴人於工作期間時有遲到、早退、曠職或未依
29 規定登載收、出貨品紀錄之情形，且數次發生交貨物品短
30 缺而致客戶投訴，經被上訴人公司法定代理人或其他員工
31 屢次勸說、糾正上訴人之行為，上訴人均敷衍了事且依然

01 故我，甚至時常因情緒控管不佳而對糾正其行為者大發脾
02 氣。被上訴人公司因考量員工聘僱不易，且上訴人因生活
03 壓力而有工作需求，遂一再隱忍並盡量勸說，以期上訴人
04 改善工作態度。嗣於107年10月11日被上訴人公司之客戶
05 因上訴人交付之貨品短缺，而向被上訴人公司投訴，被上
06 訴人公司法定代理人遂偕同上訴人至客戶公司了解及調查
07 ，惟上訴人態度不佳而與客戶發生爭執後逕自離去，待被
08 上訴人公司法定代理人返回公司欲與上訴人處理客訴事件
09 之後續事宜時，上訴人拒為說明並拒絕配合辦理相關作業
10 ，於該日下班之際，並向被上訴人公司表示工作至該日為
11 止，上訴人係自請離職經被上訴人公司同意，故上訴人請
12 求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人公司給付工
13 資為無理由。

14 (二)又上訴人於107年10月1日至11日之薪資為7,421元、特
15 休未休薪資為2,799元，扣除被上訴人公司依本院107年
16 度司執字第21007號薪資移轉命令扣薪3,137元及其他扣
17 款後，被上訴人公司已給付上訴人6,273元，已無積欠上
18 訴人薪資。至於上訴人主張返還107年7月至9月薪資扣款
19 部分，因上訴人有遲到、請事假之情形，被上訴人公司依
20 其未出勤之時數扣除其薪資，並無不法。

21 (三)並聲明：

22 1、駁回上訴。

23 2、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

24 三、上訴人在原審起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(

25 二)被上訴人應給付上訴人230,415元，及自起訴狀繕本送達
26 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被上
27 訴人應提撥19,111元至上訴人之勞工退休金專戶。經原審判
28 決：(一)被上訴人應給付上訴人2,589元，及自107年12月18
29 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被上訴
30 人應向上訴人之勞工保險局退休金專戶提撥5,212元(四)上
31 訴人其餘之訴駁回【上訴人就原審判決其敗訴部分不服提起

上訴。被上訴人公司對原審判決其敗訴部分，未據聲明不服
】。

四、兩造不爭執之事項

(一)上訴人於106年11月28日至被上訴人公司任職，從事物料管理工作，自107年10月11日起未至被上訴人公司提供勞務，被上訴人公司於107年10月12日為上訴人辦理退保，有上訴人之投保資料表可參(見原審卷一第24頁)。

(二)上訴人於107年10月12日聲請勞資爭議調解，兩造於107年10月31日進行勞資爭議調解，上訴人請求被上訴人給付積欠之薪資、特未休工資、預告工資、資遣費，並開立非自願離職證明書；被上訴人則以兩造未簽訂勞動契約為由，拒絕給付，兩造調解不成立，有勞資爭議調解紀錄可查(見原審卷一第34頁)。

(三)上訴人107年每月薪資明細如被證五(見原審卷一第13-14頁、第170-172頁)。

五、本件爭點：

(一)上訴人主張遭被上訴人公司非法解僱，兩造間之勞動契約仍然存在；被上訴人公司抗辯上訴人自請離職，兩造間僱傭關係不存在，何者可採？兩造間之勞動契約是否仍然存在？

(二)上訴人請求被上訴人給付自107年10月起至復職之前一日止之薪資，及107年7、8、9月剋扣之薪資，特休未休折算之薪資2,980元，不當剋扣之薪資金額3,137元有無理由？如有理由，其金額應為若干？

(三)上訴人主張被上訴人公司未足額提撥勞工退休準備金，請求被上訴人公司應再提撥1,173元至上訴人之勞退專戶，及自107年11月起至上訴人復職之前一日止，按月提撥1,818元至上訴人之勞退專戶，有無理由？

六、本院之判斷：

(一)上訴人未能舉證遭被上訴人公司非法解僱，被上訴人抗辯兩造間之勞動契約業已終止，堪可採信：

01 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
02 　，民事訴訟法第277條前段著有明文。若原告先不能舉證
03 　，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即
04 　令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請
05 　求(最高法院17年上字第917號判例要旨參照。上訴人固
06 　主張被上訴人公司法定代理人劉登茂於107年10月11日指
07 　示員工廖品濤即廖晏霆轉知上訴人工作到當日為止，惟證
08 　人廖品濤既到院結證：107年10月11日當天，上訴人與被
09 　上訴人法定代理人一起出去洽公，但自己從外面回來，上
10 　訴人就一直待在自己的辦公室，把自己關在裡面，被上訴
11 　人公司法定代理人先打電話問我上訴人有無回來公司，我
12 　說有，被上訴人公司法定代理人跟我說早上他跟上訴人一
13 　起去廠商那邊核對料件，但是有一批料件不見了，他就跟
14 　上訴人一起去跟廠商釐清是哪個環節出問題，被上訴人公
15 　司代理人說上訴人在公司待1年了，工作狀況有很多疑慮
16 　，覺得上訴人不適合這份工作，想請上訴人從辦公室搬出
17 　來公共空間，請他做後端焊接電路板的工作，被上訴人公
18 　司法定代理人不久後回來，我聽到他們在爭執，至於爭執
19 　什麼我不是很清楚，當時他們在公共空間吵架，而我去隔
20 　壁的倉庫聽到他們在吵架。(問：有無聽到上訴人離職的
21 　過程？)無。(問：是誰先提要離職的？)我都沒有聽到。
22 　(問：當天除了你之外，有無其他人在場？)沒有等語在卷
23 　(見原審卷一第247-248頁)，又證人廖品濤對於上訴人所
24 　詢「我當天中午打卡的時候，你是否跑來跟我說老闆打給
25 　你說叫我做到今天？」問題，則證述：上訴人早上就跟老
26 　闆出去了，中午有無打卡我不清楚，我剛剛所述上訴人回
27 　來是下午1點到1點半之間，上訴人回來後，老闆是有打電
28 　話給我，但是只有跟我說上訴人工作的狀況，請我跟上訴
29 　人說要調整職務，請上訴人從辦公室搬出來到公共空間，
30 　沒有跟我說叫上訴人做到今天等語明確(見原審卷一第248
31 　-249頁)。依證人廖品濤之證詞可知，被上訴人公司法定

代理人於107年10月11日當天係請證人轉知上訴人調整職務乙事，並未透過證人向上訴人為終止勞動契約之意思表示至明。參以上訴人為00年0月00日出生，自75年11月20日起即有就業投保勞工保險情形，且於106年11月28日受僱在被上訴人公司前之106年當年度已在三家不同公司任職乙節，此有上訴人參加勞工保險投保資料附卷可佐（詳原審卷一第19至第24頁），衡之常情，上訴人應知悉其本身自願請辭與其遭公司解僱即被離職二者間之差異，則就此攸關自身權益甚鉅之事，亦無不在聽聞被上訴人公司人員傳達負責人請其翌日離職情事後，當面與被上訴人公司負責人確認，及詢問具體解僱事由之理。遑論，上訴人如認被上訴人公司並無正當理由解僱員工時，應會與被上訴人法定代理人爭執兩造間僱傭關係仍繼續存在。佐以被上訴人公司如有主動終止與上訴人間之僱傭關係，在其仍有用人需求時，應會事先規劃接替上訴人工作職務之人員，而無迨至108年2月間始為招募工程師助理從事上訴人原先之工作。至上訴人雖提出兩造於107年10月15日之電話錄音譯文，內有上訴人表示「我還能回去上班嗎」，經被上訴人公司法定代理人表示「不用」等語（見原審卷一第159頁），惟兩造之電話錄音譯文只錄有上情，無法證明被上訴人公司法定代理人電話中表示「不用」之用意，究係上訴人主張之解僱或是被上訴人抗辯上訴人自願離職後，其不欲上訴人再返回公司工作，亦即無法排除上訴人自願離職之可能性，即難僅據上訴人所述，採為其有遭被上訴人解僱情事之認定。

2、按勞動契約因勞雇雙方當事人的合意而成立，本此契約自由之原則，勞動契約不論為定期契約或不定期契約，自得因勞雇雙方當事人彼此互為同意而終止契約關係，使勞動契約因之終了。申言之，勞動契約亦為私法契約之一種，雖基於社會性之考量，於民法規定外，對於勞動契約之終了，為保障勞工權益，就終止之主體、理由、預告期間及

有無資遣費等要件，特於勞基法第11條至20條定有規範。然於勞工自願性基於個人理由欲辭去工作時，除須遵守預告義務，並喪失資遣費之請求權外，法無明文禁止，勞工自得基於個人意願終止勞動契約。勞雇雙方只要達成共識，就終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，基於當事人自治原則，自得以合意方式終止勞動契約。經查，被上訴人公司法定代理人於107年10月11日係請訴外人廖品臻轉知上訴人調整職務乙事，並無對上訴人片面為終止勞動契約之意思，已如前述，而被上訴人公司主張上訴人當日下午下班之際，向該公司法定代理人表示工作至該日為止，上訴人自請離職經該公司同意，被上訴人於107年10月12日即將上訴人勞保退保，亦為上訴人不否認其自107年10月12日起確未再至被上訴人公司提供勞務乙節（詳本院卷第150頁），則被上訴人主張兩造已達成合意終止勞動契約之意思，即兩造於107年10月11日已就終止勞動契約達成意思表示一致而發生合意終止之法律上效力，要非無據。此參上訴人於107年10月31日進行勞資爭議調解時，向被上訴人請求給付預告工資及資遣費，並發給非自願離職證明書，而為終止勞動契約之意思表示（詳原審卷一第34頁），足見上訴人當時並未主張要再返回被上訴人公司工作，且表示要與被上訴人終止勞動契約，是以，上訴人現請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，尚屬無據。至上訴人另主張其未依兩造間勞動契約及被上訴人公司人事管理辦法之規定填寫員工離職申請書，不符合自請離職之規定云云，惟上訴人並未與被上訴人公司簽立書面之勞動契約，此為兩造所不否認，則被上訴人公司製作之書面勞動契約雖要求員工本身提出辭呈時應於30日前提出乙節，惟此約定並不拘束上訴人，即難據此採為有利於上訴人之認定。

(二)上訴人請求被上訴人公司給付自107年10月12日起至上訴人復職之前一日止之薪資、特休未休3天轉換之薪資、違法扣薪，均為無理由，惟其請求被上訴人公司給付107年7

、8、9 月剋扣之薪資及107年10月11日以前之欠薪，則應准許：

- 1、上訴人主張遭被上訴人公司違法解僱，既未能舉證以實其說，則兩造間之勞動契約已於107 年10月11日終止，已如前述，故上訴人請求被上訴人公司給付自107 年10月12日起至上訴人復職之前一日止之薪資及法定遲延利息，自屬無據。惟按工資應全額直接給付勞工；但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。經查，被上訴人公司於107 年7、8、9 月間分別對上訴人扣薪55元、490元、880元，合計1,425元(上訴人之107 年7 月薪資明細記載扣款1,222 元，其中包括上訴人不爭執之颱風假應扣薪234、933 元)，此有上訴人之薪資明細、存摺內頁影本、被上訴人提出之無摺交易傳票可資相互勾稽(見原審卷一第14、96、170-171 頁、卷二第57-58頁)，被上訴人固提出上訴人之打卡紀錄、請假申請表等件(見原審卷二第49-56 頁)，主張因上訴人請假未提出證明、遲到缺勤而予以扣薪，惟被上訴人對於兩造曾經約定請假、遲到應予扣薪及扣薪標準等節均無法提出勞動契約或工作規則加以證明(見原審卷二第31頁)，稽諸前揭規定，被上訴人公司以此為由剋扣上訴人之薪資，即乏所據，從而，上訴人請求被上訴人公司給付剋扣之薪資1,425 元及其法定遲延利息，為有理由。再查，上訴人之月薪為29,800元，其自107 年10月12日起未至被上訴人公司工作，此均為兩造所不爭執，是上訴人於107 年10月份之薪資應為10,574元(計算式：29,800÷ 31× 11)，扣除被上訴人已給付之10月薪資6,273 元(見原審卷二第59頁、卷一第96頁)，及被上訴人公司依本院核發之執行命令給付予上訴人之債權人3,137 元(見原審卷一第165-169 頁)，尚欠1,164 元(計算式：10,574－6,273－3,137)，被上訴人公司自應給付予上訴人。綜上，上訴人請求被上訴人公司給付違法扣薪1,425元及107年10月薪資1,164 元，

合計 2,589 元 (1,425 + 1,164)，核屬有據，應予准許。

2、按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此為勞基法第38條第4項所明定。而勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資，亦有行政院勞工委員會79年12月27日台(79)勞動二字第21776號函、82年8月27日(82)台勞動二字第44064號函可參，則勞動契約之終止若係不可歸責於雇主時，雇主自無庸發給未休完特別休假日數之工資，則本件既係因上訴人未先預告即向被上訴人請辭，難認被上訴人公司有何可歸責之事由存在，故上訴人請求被上訴人公司給付其在勞動契約終止時特休未休3天轉換之薪資2,980元，即屬無據，難予准許。

3、再者，上訴人因遭其債權人旺旺友聯產物保險股份有限公司向本院聲請強制執行，經本院於107年7月9日以新院平107司執孟字第21077號執行命令扣押上訴人在被上訴人公司之薪資債權逾14,866元部分移轉予其債權人旺旺友聯產物保險股份有限公司，被上訴人公司乃於107年11月6日負擔匯款手續費30元後匯款3,107元予旺旺友聯產物保險股份有限公司，亦據被上訴人公司提出本院上開執行命令及匯款資料附卷可佐(詳原審卷一第165頁至第169頁)，復為上訴人所不爭執，則被上訴人公司就上訴人在該公司離職前領取之薪資匯款予上訴人之債權人旺旺友聯產物保險股份有限公司，縱有違反本院上開執行命令在14,866元(含)以下不予扣押之規定，惟其匯款行為亦使上訴人對於訴外人旺旺友聯產物保險股份有限公司積欠之債務金額減少，應認被上訴人公司上開匯款行為有利於上訴人，被上訴人公司本得請求上訴人償還其支出匯款之費用3,137元，故上訴人主張被上訴人應返還上開3,137元，亦屬無據，難予准許。

(三)上訴人請求被上訴人公司提撥自107年10月12日起至上訴人復職之前一日止期間之退休金，為無理由；惟主張被上

01 訴人公司未足額提撥106年11月28日至107年10月11日期
02 間之勞工退休金，應予補提，則屬有據：

03 1、按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準
04 備金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金
05 請求權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金
06 。次按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳
07 退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主
08 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
09 分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明
10 文。是可知雇主提撥之退休準備金，性質上係為將來勞工
11 退休時，雇主履行其退休金給付義務而為準備，如雇主未
12 替勞工提繳或提繳不足之退休金，將使勞工在勞保局之退
13 休金個人專戶的本金及累積收益減少，而造成勞工之損害
14 ，故勞工退休金條例第31條第1項規定：「雇主未依本條
15 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損
16 害者，勞工得向雇主請求損害賠償」。惟依勞工退休金條
17 例第24條第1項之規定，勞工必須符合退休之要件始得請
18 領月退休金或一次退休金，然如勞工尚未符合請領退休金
19 之要件而不得請領退休金，仍得請求雇主將未提繳或未足
20 額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法
21 院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

22 2、查兩造間之勞動契約已於107年10月11日終止，已如前述
23 ，是上訴人請求被上訴人提撥自107年10月12日起至上訴
24 人復職之前一日止期間之退休金，即乏依據。次查，上訴
25 人任職被上訴人公司期間，每月薪資為29,800元，月提繳
26 工資應為30,300元，被上訴人公司每月應為上訴人提繳1,
27 818元之退休金（計算式：30,300×6%），此有勞工退休金
28 月提繳工資分級表附卷為憑（見原審卷二第18-20頁），惟
29 被上訴人公司於上訴人在職期間每月實際提繳金額均有不
30 足，有上訴人已繳納勞工個人專戶明細資料可資參照比對
31 （見原審卷一第80、181頁），核計尚欠5,212元（參見附表

01)，從而，上訴人請求被上訴人補提繳上開金額至上訴人
02 之勞工退休金專戶，核屬正當，應予准許。

03 (四)綜上，上訴人未能舉證遭被上訴人公司非法解僱，被上訴
04 人公司抗辯兩造間之勞動契約已於107年10月11日合意終
05 止，堪為可採，故上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在
06 ，並請求被上訴人公司給付終止勞動契約後之107年10月
07 12日至上訴人復職之前一日止期間之薪資及提撥退休金，
08 核無理由，原審關此部分為上訴人敗訴之判決，於法並無
09 不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
10 由，應駁回上訴。又上訴人依兩造間之勞動契約請求被上
11 訴人給付107年7、8、9月剋扣之薪資1,425元及107年10
12 月之欠薪1,164元，合計2,589元，則屬有據，另上訴人依
13 勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被上訴人公司補
14 提撥5,212元退休金至其勞工退休金專戶，亦有理由，自
15 應准許。原審判決被上訴人公司應給付上開金額，亦無不
16 合。至上訴人於本院追加請求被上訴人公司應給付其特休
17 未休3天轉換之薪資2,980元、違反執行命令扣薪3,137元
18 ，均無理由，應併予駁回之。

19 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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
23 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 109 年 1 月 22 日
25 勞 動 專 業 法 庭 審 判 長 法 官 鄭 政 宗
26 法 官 陳 麗 芬
27 法 官 王 佳 惠

28 以上正本證明與原本無異。

29 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，同
30 時表明上訴理由，上訴理由須以本判決適用法規顯有錯誤（均須
31 按他造當事人之人數附繕本）。

01 中 華 民 國 109 年 1 月 22 日
02 書記官 張懿中