

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第23號

上訴人 香港商翱鶚股份有限公司台灣分公司

法定代理人 歐曜瑋

訴訟代理人 黃仕翰律師

呂紹宏律師

李增胤律師

複代理人 游弘誠律師

被上訴人 吳致緯

訴訟代理人 黃志文律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年3月28日本院臺北簡易庭106年度北勞簡字第317號第一審判決提起上訴，本院於民國108年5月13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本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔百分之四十九，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國105年2月1日起任職於世紀快網科技股份有限公司（下稱世紀快網公司），擔任軟體工程師，每月薪資新臺幣（下同）95,000元，嗣世紀快網公司將被上訴人轉至上訴人香港商翱鶚股份有限公司台灣分公司任職，世紀快網公司與上訴人同屬世紀互聯集團（21Vianet Group），世紀快網公司與上訴人之英文名稱均為「cepave」，該二公司均經營網路科技業務，且均自稱於2015年成立；又訴外人陸汎欣除為世紀快網公司簽署聘任通知書外，並於上訴人處擔任管理工作，上訴人亦有為被上訴人印製名片，且係由上訴人向被上訴人為終止勞動契約之意思表示。可見世紀快網公司與上訴人公司有實體同一性，兩造間確

01 有僱傭關係，則被上訴人於該二公司任職之年資應予併計。
02 縱認上訴人與世紀快網公司間並無實體同一性，然上訴人於
03 105年10月14日設立，被上訴人至少自該日起為上訴人提供
04 勞務，受上訴人指揮監督，則兩造間至少自105年10月14日
05 起有僱傭關係。嗣被上訴人於106年5月3日向上訴人自請離
06 職，離職日原預定為特別休假休畢後之6月19日。詎上訴人
07 竟於106年6月1日以被上訴人請假半日但工作時間未達半日
08 、未依流程辦理離職、離職交接項目與日期不明為由，通知
09 被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條終止勞動契約
10 。惟上訴人上開所指均非事實，且其以106年6月5日修正之
11 請假規則，指稱被上訴人於106年5月間違反該規則，亦無理
12 由，是被上訴人並無違反勞動契約或工作規則情事，且縱有
13 違反，情節亦非重大，上訴人終止勞動契約與解僱最後手段
14 性原則不符，上訴人顯已違反勞動契約及勞工法令，被上訴
15 人於106年6月6日申請勞資爭議調解，請求上訴人給付未休
16 特別休假工資等，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩
17 造間之勞動契約。爰請求上訴人給付下列費用：①上訴人於
18 被上訴人任職期間以美金給付薪資，然所給付之美金數額折
19 算新臺幣後合計尚短少27,629元。②被上訴人係適用勞基法
20 第14條第1項第6款規定終止勞動契約，則依勞工退休金條例
21 第12條第1項規定，上訴人應給付被上訴人資遣費，被上訴
22 人之年資為1年4月（105年2月至106年5月），上訴人應給付
23 被上訴人資遣費63,333元（ $95,000 \times 1/2 + 95,000 \times 1/2 \times 4/$
24 $12 = 63,333$ ）。③依勞基法第16條第1項第2款、第18條規定
25 ，終止契約之預告期間為20日，是上訴人應給付被上訴人預
26 告期間工資63,340元（ $95,000 \div 30 = 3,167$ ； $3,167 \times 20 = 63,$
27 340 ）。④依勞基法第38條第4項規定，被上訴人有10.5日
28 之特別休假，因上訴人違反勞動契約及勞工法令，以致未休
29 ，上訴人應給付被上訴人特別休假未休工資33,254元（ $95,0$
30 $00 \div 30 = 3,167$ ； $3,167 \times 10.5 = 33,254$ ）。另依勞工退休金
31 條例第6條第1項、第31條第1項規定及勞工退休金條例施行

01 細則第15條第1、2項規定，雇主應按月提繳退休金，儲存於
02 勞保局設立之勞工退休金個人專戶，被上訴人每月薪資為95
03 ,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，上訴人應按96,6
04 00元之月提繳工資為原告提撥退休金，每月應提撥金額為5,
05 796元（ $96,600 \times 6\% = 5,796$ ），原告年資為1年4月，則上訴
06 人應提撥92,736元（ $5,796 \times 16 = 92,736$ ）至被上訴人之勞
07 工退休金帳戶。綜上，上訴人應給付被上訴人187,556元（
08 $27,629 + 63,333 + 63,340 + 33,254 = 187,556$ ）及自起訴狀
09 繕本送達上訴人之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
10 ，並應提繳92,736元至被上訴人於勞保局之勞工退休金個人
11 專戶。

12 二、上訴人上訴意旨略以：被上訴人係與訴外人世紀快網公司成
13 立勞動契約，並非與上訴人成立勞動契約，縱認二公司為關
14 係企業，仍為個別之法人，而二公司是否具法人格實體同一
15 性，應以二公司間之財務管理、資金運用、營運方針、人事
16 管理暨薪資給付等事項為判定，本件被上訴人所有薪資皆是
17 由世紀快網公司支付，二公司薪資給付事項各為獨立，自無
18 實體同一性；又訴外人陸汎欣及上訴人公司法定代理人歐曜
19 璋前曾為世紀快網公司籌備處員工，方由其代表世紀快網公
20 司於被上訴人之聘任通知書簽章，歐曜璋嗣後即離開世紀快
21 網公司，於105年10月間成立上訴人公司，上訴人借用世紀
22 快網公司之專業人才，基於職務上所需而印製被上訴人之名
23 片，尚不得以二公司有人員借調情事，遽認二公司為同一家
24 公司，況世紀快網公司並未依我國公司法設立登記，亦無所
25 謂上訴人為原雇主法人所操控，上訴人之法人格已形骸化而
26 無自主權之情形，是以無從認定二公司具有實質同一性；上
27 訴人既非被上訴人之雇主，被上訴人之請求為無理由。退步
28 言，縱認上訴人與世紀快網公司具有實體同一性，惟被上訴
29 人係於106年6月1日以電子郵件向上訴人為終止勞動契約之
30 意思表示，上訴人於翌日（6月2日）以電子郵件與被上訴人
31 合意以勞基法第12條第4項（應為第1項第4款之誤載）之開

01 除流程終止雙方僱傭契約，雙方意思表示合致，被上訴人不得
02 請求上訴人給付資遣費及預告期間工資。又縱認雙方無合
03 意終止僱傭契約，然被上訴人於106年5月3日提出離職申請
04 ，其後於106年5月22日至24日向上訴人請特休假半日，惟工
05 時皆未達4小時即早退，106年5月26日並無任何工作紀錄，
06 亦未向上訴人請假，106年5月31日向上訴人申請病假，惟未
07 依規定上ERP系統申請，亦未說明補班時間，被上訴人在未
08 取得直屬上級（Kordan）之同意之前，即擅自不到上訴人公
09 司上班，違反上訴人公司請假規則之規定，其確實已違反工
10 作規則情節重大。另被上訴人於106年5月3日提出離職申請
11 後，至同年6月1日之期間，即擅自不到班，拒絕依公司離職
12 相關規定及流程辦理交接，經上訴人數次詢問仍置之不理。
13 是被上訴人故意違反上訴人公司工作規則，數次曠職、拒絕
14 依流程辦理離職及交接等，且經上訴人數次促請被上訴人至
15 公司辦妥交接程序，已盡可能採取迴避解僱手段，上訴人仍
16 置若罔聞，實無法期待被上訴人依契約給付其勞務，上訴人
17 依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，實屬合法。

18 三、原審判決命上訴人應給付被上訴人96,583元，及自106年9月
19 9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，駁回被上訴
20 人其餘請求（即短少工資27,629元、預告期間工資63,340元
21 部分）。上訴人就敗訴部分提起上訴，並聲明：（一）原判決
22 廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲
23 明：上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，業已
24 確定）。

25 四、本院之判斷：

26 （一）被上訴人主張其自105年2月1日起任職於世紀快網公司，擔
27 任軟體工程師，每月薪資95,000元（含薪資92,000元及綜合
28 補助3,000元）之事實，業據其提出世紀快網公司聘任通知
29 書為證（見原審卷第8至9頁），且為上訴人所不爭執，自堪
30 信為真實。惟被上訴人主張世紀快網公司將其轉至上訴人公
31 司任職，此二公司具有實體同一性，兩造間應存有僱傭關係

01 ，嗣其遭上訴人非法解僱，爰請求上訴人給付資遣費、特別
02 休假未休折算工資，及提繳退休金至被上訴人於勞保局之勞
03 工退休金個人專戶。上訴人則否認兩造間是否有僱傭關係，並
04 以前揭情詞置辯。是本件應審究兩造間是否僱傭關係？被
05 上訴人請求上訴人給付資遣費、特別休假未休折算工資暨提
06 繳勞工退休金，有無理由。

07 (二)兩造間有僱傭關係存在：

08 (1)按「一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇
09 主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主
10 處理有關勞工事務之人。五、事業單位：指適用本法各業僱
11 用勞工從事工作之機構。六、勞動契約：指約定勞雇關係而
12 具有從屬性之契約。」、「勞工工作年資以服務同一事業者
13 為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應
14 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」勞基法第2條
15 第1款、第2款、第5款、第6款及第57條定有明文。但我國之
16 工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號
17 型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼
18 湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或其他各類之理
19 由（減輕稅賦），成立業務性質相同或相關之多數公司行號
20 之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡
21 經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數
22 原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類
23 此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖
24 屬不同之企業（法人），但經營之企業主既相同，工作廠址
25 多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有
26 所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其
27 對員工之勞動契約義務。從而計算勞工之工作年資時，對上
28 開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同
29 而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及工作地點、
30 薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷，以為保障
31 勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算勞工退休年資

01 時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於與現雇
02 主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併計算，庶符誠
03 實及信用原則。

- 04 (2) 經查，被上訴人雖與世紀快網公司簽訂聘任通知書，然代表
05 世紀快網公司與被上訴人簽立聘任通知書之「陸汎欣」即為
06 上訴人公司員工，此為上訴人所自承（見原審卷第86頁）；
07 又被上訴人受僱後，即至上訴人公司上班，並由上訴人公司
08 為其印製載有電子郵件信箱為「rwu@cepave.com」、公司名
09 稱為「香港商翹鶚股份有限公司台灣分公司」之名片予被上
10 訴人使用（見原審卷第10頁）；又依聘任通知書及世紀快網
11 公司（籌備處）網頁資料所示，其公司英文名稱為「cepave」
12 ve」（見原審卷第12頁），而上訴人公司於人力銀行招募人
13 員之網頁所載之英文名稱亦同為「cepave」（見原審卷第11
14 頁；再衡以被上訴人於106年5月3日以電子郵件向上訴人公
15 司之法定代理人歐曜瑋（即Kordan Ou）為自請離職之意思
16 表示，並確定其離職日期為6月19日，經歐曜瑋表示OK（見
17 原審卷第26頁）；及上訴人公司於106年6月1日以電子郵件
18 通知被上訴人：「首先感謝您自2016/2/1-2017/6/19（1年4
19 個月餘）這段時間的貢獻，您已在公司通訊軟體中於5/31提
20 出離職申請於6/19離職，符合勞基法第16條預告期間規定（
21 繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之），但未於
22 ERP上提出離職申請…，請儘早於ERP上完成完成離職申請，
23 並依據公司的離職流程辦理規定及勞基法第13條規定，請於
24 離職前確實完成離職交接及離職作業…。」（見本院卷第69
25 頁）；嗣再由上訴人以被上訴人請半日假工作時數未達半日
26 、未依流程辦理離職、離職工作交接項目與日期不明，違反
27 工作規則，情節重大，依勞基法第12條第4項開除被上訴人
28 （見原審卷第27頁）。是被上訴人工作地點、提供勞務之對
29 象均為上訴人，並應遵守上訴人公司之工作規則，足見上訴
30 人對被上訴人具有指揮監督權限，而關於勞動契約之終止，
31 乃攸關勞雇關係存否之重大事項，兩造間苟無僱傭關係，何

01 以由一方向他方為離職及解僱之意思表示，況上訴人亦於其
02 電子郵件自陳感謝被上訴人自105年2月1日任職起至106年6
03 月19日預定離職日起1年4個月餘之貢獻，綜上情節，被上訴
04 人主張世紀快網公司與上訴人公司具實體同一性，均為其雇
05 主，兩造間存有僱傭關係，要非無稽，應屬可信。上訴人雖
06 辯稱被上訴人係受世紀快網公司指派協助上訴人云云，然其
07 始終未提出被上訴人受世紀快網公司指派協助上訴人之相關
08 證據為佐，自難信採。

09 (三)上訴人依勞基法第12條第1項第4款解僱被上訴人，並非適法
10 :

- 11 (1)按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預
12 告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按工作
13 規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定
14 ，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止
15 勞動契約者，仍應受勞動基準法第12條第1項第4款規定之限
16 制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契
17 約之依據。又所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，
18 不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作
19 為決定之標準，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞
20 動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之
21 懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關
22 係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資
23 遣費，且必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程
24 度上須屬相當，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、初次
25 或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或
26 損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均
27 為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最
28 高法院97年度台上字第825號、第2624號裁判意旨參照）。
- 29 (2)查上訴人係以被上訴人請半日假工作時數未達半日、未依流
30 程辦理離職、離職工作交接項目與日期不明，違反工作規則
31 ，情節重大，終止兩造間之勞動契約（見原審卷第27頁）。

01 上訴人陳稱關於請半日假工作時數未達半日，係被上訴人於
02 106年5月22日至24日向上訴人請特休假半日，惟工時皆未達
03 4小時即早退，106年5月26日並無任何工作紀錄，亦未向上
04 訴人請假，106年5月31日向上訴人申請病假，惟未依規定上
05 ERP系統申請，亦未說明補班時間，違反上訴人公司請假規
06 則之規定等語。然上訴人並未舉證證明被上訴人有請特休假
07 半日，惟工時皆未達半日，及106年5月26日未請假而曠職之
08 事實，況衡以勞基法第12條第6項尚以勞工有無正當理由繼
09 續曠工3日者，雇主方可終止勞動契約，是被上訴人縱有上
10 訴人所指前開事由，亦未達曠工3日，上訴人亦未證明其因
11 此受有何危險及損害，則上訴人以此為由終止兩造間之勞動
12 契約，難認有理由。再查上訴人主張其離職規定及流程乃係
13 「員工提出離職申請後，由對應主管完成離職面談，並由HR
14 進行」、「員工離職需要進行離職交接，按照離職交接表，
15 完成部門內部的工作交接各職能部門的資產或權限交接，完
16 成全部交接，公司出具離職證明」（見本院卷第182至183頁
17 ），然上訴人並未提出其確實制訂有上開辦理離職及交接流
18 程之工作規則，況被上訴人未與對應主管完成離職面談，亦
19 難認有何情節重大情事；另關於離職工作交接項目與日期不
20 明部分，依上訴人提出兩造間往來電子郵件（見原審卷第66
21 頁），上訴人要求被上訴人需至公司辦理交接、資產及財物
22 交接，並於交接完成後由相關人於離職交接單簽名；被上訴
23 人則回覆稱略以：簽名可以電子方式為之，伊不進公司亦有
24 辦法交接，按照承諾伊花1天交接，屆時再與Desmond（即蘇
25 筱晴）確認即可，資產部分，伊已將門卡繳回，財務部分，
26 公司尚欠伊報帳費用，如公司認為規定很重要，一定要進公
27 司才能辦理，伊尊重公司，只是需要未來再找時間，伊現在
28 無法確定是哪天有空可以簽等語。足見被上訴人確有不依公
29 司規定之方式辦理交接之情，然被上訴人亦已於106年6月1
30 日就其負責之業務與蘇筱晴辦理交接，此有被上訴人提出上
31 訴人不爭執其形式真正之蘇筱晴錄影光碟及畫面截圖為證（

見原審卷第69頁、本院卷第123至138頁、第157頁），是縱
上訴人認為被上訴人有未依公司規定方式辦理交接、交接不
完足或未於離職交接單簽名，亦難認係違反規定情節重大。
況按所謂離職交接程序，乃指僱傭關係終止時，受僱人為便
於僱用人所交辦之業務順利移轉而繼續進行暨免因職務交接
不清而對雇主負有損害賠償責任之中性程序，此乃屬僱傭關
係終止時之附隨義務，上訴人以此為由，終止兩造間之勞動
契約，應屬無據。是衡諸上訴人行為之態樣、內容、結果，
尚難認其違反勞動契約或工作規則已達「情節重大」之程
度。上訴人依勞基法第12條第1項第4款予以解僱，非屬合法，
自不生勞動契約終止之效力。

(四)被上訴人請求上訴人給付資遣費、特別休假未休折算工資部
分：

- (1)按「勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權
利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意。本件
上訴人既於89年10月20日即提出辭呈終止勞動契約，並表明
於同月31日離職，則兩造之間勞雇關係，除另有其他原因外
，至遲應於89年10月31日終止。」（最高法院93年度台上字
第2528號判決意旨參照）。次按終止權之行使，依民法第26
3條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為
之。非對話而為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人
時，發生效力，同法第95條第1項定有明文。故以書面為終
止勞動契約意思表示者，須該書面到達相對人始生效力。
- (2)被上訴人主張上訴人違反勞動契約及勞工法令，其於106年6
月6日申請勞資爭議調解，請求上訴人給付未休特別休假工
資等，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動
契約，請求上訴人給付資遣費及特別休假未休工資。然查，
被上訴人固係於106年6月6日向臺北市政府勞動局聲請勞資
爭議調解，然依其主張略以：上訴人未為伊辦理勞保、健保
，暨未依法提繳勞工退休金6%，伊遭上訴人依勞基法第12條
規定解僱，請求上訴人應補足勞工退休金6%暨勞健保等損失

01 ，10.5天應休未休特別休假工資，暨應補足匯兌損失；被上
02 訴人於106年7月11日勞資爭議調解時未到場，僅去函說明非
03 勞動契約當事人等語，有臺北市府勞動局勞資爭議調解紀
04 錄可按（下稱系爭調解紀錄，見原審卷第28頁）。是依系爭
05 調解紀錄內容，被上訴人並未以遭上訴人非法解僱為由，依
06 勞基法第14條第1項第6款規定，向上訴人為終止勞動契約之
07 意思表示，自不生依該條規定終止之效力。則被上訴人主張
08 其係依勞基法第14條規定終止勞動契約，爰依勞工退休金條
09 例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，於法尚有未
10 合，不應准許。又上訴人於106年6月1日解僱被上訴人不合
11 法，而不生解僱之效力，兩造間勞動契約仍存在，而上訴人
12 於106年5月3日提出離職時，預告於同年6月19日離職，並表
13 示其接下來會把特休休完（見原審卷第26頁），即已排定於
14 106年6月19日前將所有特別休假休畢，是上訴人於106年6月
15 1日雖尚有特別休假10.5天未休畢，然迄於106年6月19日契
16 約終止時，該10.5天之特別休假即已休畢，上訴人請求被上
17 訴人給付該10.5天應休未休之特別休假工資，亦非有理。

18 (五)被上訴人請求提繳退休金部分：

19 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
20 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
21 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
22 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
23 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
24 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人
25 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
26 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
27 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
28 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害
29 ，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚
30 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
31 繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101

01 年度台上字第1602號判決參照)。經查，上訴人既為被上訴
02 人雇主，依法有於被上訴人任職期間按月提繳勞工退休金之
03 義務，上訴人亦不爭執其未為被上訴人提繳勞工退休金，而
04 被上訴人每月薪資為95,000元，依勞工退休金月提繳工資分
05 級表，上訴人應以96,600元之6%按月為原告提繳勞工退休金
06 ，其於上訴人公司之年資為1年4月5日，則被上訴人主張上
07 訴人應提撥92,736元(96,600×6%×16=92,736)之退休金
08 至被上訴人之勞工退休金個人專戶，為有理由。

09 五、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付96,583元(即資遣費6
10 3,333元、特別休假未休工資33,250元)，及自106年9月9日
11 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回
12 ；其假執行之聲請，亦失所依據，應併予駁回。原審就被上
13 訴人上開請求，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨
14 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本
15 院廢棄改判如主文第2項所示。又原審命上訴人應提繳92,73
16 6元至被上訴人之勞工退休金個人專戶部分，核無違誤，上
17 訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，
18 應駁回其上訴。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
20 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

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

24 中 華 民 國 108 年 6 月 3 日
25 勞工法庭審判長 法官 林春鈴
26 法官 方祥鴻
27 法官 鍾淑慧

28 以上正本係照原本作成。

29 本判決不得上訴。

30 中 華 民 國 108 年 6 月 3 日
31 書記官 石勝尹

