臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第53號

上　訴　人　華信航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　蔡信章律師
被　上訴人　楊凌峯
兼　訴　訟
代　理　人　吳純萱

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年5月31日本院臺北簡易庭106年度北勞簡字第239號第一審民事判決提起上訴，本院於民國108年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項所示之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人楊凌峯應給付上訴人新臺幣貳拾參萬參仟貳佰元，及自民國一0六年六月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人其餘之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人楊凌峯負擔百分之五十三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴意旨：

㈠被上訴人楊凌峯（以下逕稱其名）於民國106年4月24日受僱於上訴人，並邀同被上訴人吳純萱（以下逕稱其名，與楊凌峯合稱被上訴人）擔任系爭契約之連帶保證人，簽訂機師聘僱契約（下稱系爭契約），依系爭契約第2條、第3條約定，楊凌峯保證服務期間自契約生效日起算10年，服務期間內絕不自請離職，若違反承諾，同意賠償訓練費用，及相當於離職前正常工作6個月薪資總額之懲罰性違約金。詎楊凌峯因家庭因素，在受訓期間於106年5月1日離職，以楊凌峯受訓期間每個月薪資新臺幣（下同）7萬元計算，其應賠償於離職前正常工作6個月薪資總額42萬元之懲罰性違約金。

又楊凌峯於106年4月28日簽立「華信航空ATR機種正機師訓練費用切結書」（下稱系爭切結書），承諾賠償上訴人訓練期間產生之費用23,200元，以上合計443,200元，吳純萱為系爭契約之連帶保證人，依系爭契約第5條約定，應就前揭訓練費用及違約金負連帶清償責任，嗣經上訴人以存證信函催告給付，均未獲置理，爰依系爭契約法律關係提起本件訴訟，並聲明：被上訴人應連帶給付上訴人443,200元，及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈡原審未說明系爭切結書違背法律之強制或禁止規定，而有判決不備理由之違法；又系爭契約為非要式契約及諾成契約，兩造就系爭契約所為之意思表示是否合致，僅需契約當事人互相表示意思表示一致，契約即可成立。楊凌峯於報到第二天即106年4月25日在系爭契約書上簽名之明示意思表示，又其前往報到並接受訓練，已有默示意思表示，亦足認兩造就系爭契約意思表示一致。被上訴人於原審開庭時均數次自認未曾對上訴人表示「保留契約之效力」，可認兩造間意思表示確已合致。另楊凌峯交付系爭契約予上訴人航務經理時亦未提及任何有關保留契約效力之語，且楊凌峯明白表示係因家庭因素離職，非因華信制度因素，是被上訴人抗辯曾向上訴人表示「保留契約之效力」，並非事實。

㈢此外，楊凌峯前於92年10月13日任職訴外人中華航空股份有限公司（下稱中華航空公司），亦因違反最低服務期限之約定，經本院以99重勞訴字第14號民事判決、臺灣高等法院以101年度重勞上字第34號民事判決及最高法院104年臺上字第93號民事判決，認定楊凌峯應賠償中華航空公司訓練費用及違約金200逾萬元定讞，顯見其對目前航空界之實務、慣例、初敘試用期間及違約賠償等節甚為明瞭，其仍於106年4月24日報到接受訓練，乃經過深思熟慮之結果，不得就系爭契約之內容諉為不知。

二、被上訴人則以：

㈠系爭契約並未完成，因初敘試用ATR正機師期限，攸關楊凌峯日後每月任職工作項目及應領薪資之重大權益，而系爭契約均未具體載明，因此106年4月10日面試當天楊凌峯即向上訴人提出異議。又系爭契約要求楊凌峯提供2位有資產之連帶保證人，因上訴人未回應楊凌峯之訴求，故楊凌峯當時即不願提供2位連帶保證人，僅由吳純萱暫時擔任連帶保證人，俟上訴人作出善意且誠信公平之回應後，楊凌峯才願意提供另外1位有資產之連帶保證人，且被上訴人當時均尚未於系爭契約蓋章，簽約日期亦係空白，上訴人及其法定代理人亦均尚未簽名用印（本件上訴人所提出之系爭契約係事後加工完成），楊凌峯並未執有系爭契約其中1份，顯見系爭契約並未正式簽立完成，亦未繳回文書給上訴人，尚屬討論商議階段，系爭契約不發生效力。至楊凌峯於報到時有繳交14項證件給上訴人，係配合上訴人之要求所為，不代表兩造間就系爭契約意思表示合致。而上訴人對楊凌峯故意遲延不作誠信及公平回應後，才迫使楊凌峯簽署員工離職申請書（下稱系爭離職書），故被上訴人不具可歸責事由，上訴人依系爭契約條款第3條、第5條規定，請求違約金及賠償訓練費，即無理由。又楊凌峯所接受訓練期間係自106年4月24起至4月27日止共4日，全係其於進入航空界時已學習之航空、航管、天氣、載重等通識學科訓練，並無ATR機種訓練，上訴人請求連帶賠償6個月薪資總額，總計高達42萬元之懲罰性違約金，顯然過高且不合理，亦有違公平原則。

㈡再者，楊凌峯於106年4月25日、同年月26日學科訓練期間即多次向上訴人航務助理表示對系爭契約有疑義，請航務助理協助安排與高層面談；隔日於106年4月27日向上訴人之蔡經理表明無法接受聘僱契約條款十年服務年限，亦找不到保人，故未繳回系爭契約。又楊凌峯於同年月28日是告知證人張天柱辭職在先，張天柱要求楊凌峯繳回未成立之系爭契約書面，楊凌峯於同年5月2日接獲上訴人電話聯繫前往辦理離職手續，故楊凌峯是在提出離職後，才繳回系爭契約及其他文

件。另楊凌峯無法律專業，因曾經違反服務期限約定與中華航空公司進行訴訟，始知悉系爭契約型式為一式兩份，除需二人作保簽名，亦需楊凌峯蓋章用印及第三人在場見證，雙方各執一份，始完成契約之效力，故被上訴人未於系爭契約蓋章及尋得另一位保人，系爭契約應不生效力。

㈢此外，上訴人主張楊凌峯曾任職中華航空公司，因違反服務期限之約定賠償訓練費及違約金之事，與本次案件無關，且系爭契約尚未經兩造達成合意；另上訴人主張楊凌峯係因覓得待遇優渥新職而離職等語，亦為其主觀片面不具證據力說詞等語置辯。

三、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應連帶給付上訴人443,200元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

㈠楊凌峯於106年4月10日赴上訴人公司面試，並於同年4月24日至27日報到受訓，嗣於同月28日即未參加訓練課程。

㈡楊凌峯向上訴人申請離職後，有提出原證2離職申請單，於106年5月2日交付上訴人，經上訴人人事主管於5月3日簽辦核准。

㈢原證1之機師聘僱契約經楊凌峯、吳純萱審閱後，於上開受訓期間之4月25日分別在其上乙方、連帶保證人欄位簽名。

㈣楊凌峯於報到時未交付原證1聘僱契約書。

㈤楊凌峯前於92年間曾任職中華航空公司，因中華航空公司認其違反服務期限之約定提起損害賠償訴訟，先後經本院99年重勞訴字第14號、臺灣高等法院101年度重勞上字第34號及最高法院104年度台上字第93號民事判決，判命其應賠償中華航空公司訓練費及違約金200多萬元確定。

㈥楊凌峯於原證2離職申請書上「離職原因」欄填載「家庭因素」。

㈦原證3切結書為楊凌峯所填寫。

五、本院得心證之理由：

㈠上訴人與楊凌峯間就系爭契約是否達成意思表示合致，契約成立生效？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約，謂約定勞雇關係之契約，民法第482條及勞動基準法第2條第6款分別定有明文。次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。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第153條亦有明定。又按契約之成立不以署名畫押為要件，故凡當事人間締結契約，其書面之形式雖不完全，而能以其他方法，足以證明其意思已有合致之表示者，自無妨於契約之成立，當然發生法律之效力，最高法院20年上字第1727號著有判例。是本件勞動契約成立與否，本不以形式上具書面為必要，而應以兩造實質上就契約內容之重點（諸如一定之工作內容、工作期間、薪資報酬等勞動條件），意思有無合致為斷，雇主提出之勞動條件一經受僱人同意，勞僱契約即為成立，不能因受僱人尚未簽署書面契約，或未將書面交付他方，即認契約尚未成立。

2.經查，楊凌峯於106年4月10日接受上訴人面試，翌日獲悉錄取通知，於同月12日即拿到系爭契約，嗣於106年4月24日報到並繳交個人證件資料，於同年4月24日至27日4日接受上訴人所安排之教育訓練課程等情，為被上訴人所不爭執（院卷第191頁、第238頁、第257頁），並有報到通知在卷（本院卷第229頁），而依系爭契約已記載：「甲方（上訴人）聘僱乙方（楊凌峯）擔任機師職務，初敘試用ATR正機師，依甲方薪資規定，按月支薪。嗣後服勤、...升遷...等，乙方願恪守甲方所定之有關規定及政府有關法令。」（第1條）、「保證服務期間自本約生效日起算，為期十年。」（第2條）、「乙方同意接受在任職期間內配合公司人力運用所作

之各項訓練...」（第4條）等約款（原審卷第6頁），另時任上訴人航務部總機師之證人張天柱於原審中證稱：楊凌峯是來應徵ATR的機師，當時ATR總機師尚未選出來，其負責飛行管理，有從旁協助作業等語（原審卷第116、117頁）。是以，楊凌峯既經面試程序並經上訴人錄取，當事人雙方已特定，楊凌峯應徵時其意即在以自己提供勞務，徵求ATR機師職務，而向上訴人為要約，上訴人認可其機師資格能力後寄發錄取通知而為承諾，其後楊凌峯收受系爭契約之書面，留有相當時間可供閱覽、確認契約條款內容，對於受僱上訴人後所擔任「試用ATR正機師」之特定工作內容、最低服務期間十年、依上訴人薪資規定支薪（試用期間7萬元）等具體勞動條件，另包含工作規則遵守及系爭違約金、訓練費用賠償等條款，涉與雙方勞動契約權利義務關係重要之點均能知悉，期間亦未表示不能接受何項條款或提出其他異議，乃於106年4月24日依上訴人通知如期完成報到手續，並接受上訴人安排教育訓練課程，堪認兩造對於發生勞動契約法律效果之認知一致，就勞動契約內容必要之點，意思表示已經合致，揆諸首揭說明，不因是否另立系爭契約書面或交付與否而受影響，應認上訴人與楊凌峯間勞動契約已成立生效。

3.楊凌峯雖辯稱：因上訴人對於初敘適用、薪資條件、工作項目內容交代不清，經屢次向上訴人溝通、協調無效果才離職，雙方無由成立系爭契約意思表示合致云云，惟參照時任上訴人航務部總機師室督導之證人高嘉平於原審中結證：系爭契約文件在報到前分發給機組員，公司規定的正常報到程序，報到當天就應該繳回，本件在報到前就有召開說明會，清楚說明要繳交的資料，報到當天就要繳齊，經詢問訓練科蔡經理，蔡經理表示楊凌峯未繳齊文件主要是聘僱契約，會再跟楊凌峯聯絡等語（原審卷第125頁），證人即擔任航務部標準訓練經理之證人蔡惠琮於本院供證：4月十幾號左右在說明會上對錄取機師發送系爭契約等資料，楊凌峯並無表達保留系爭契約效力之意思，因楊凌峯報到後一直沒有繳交系

爭契約，其於訓練期間某日下課曾與楊凌峯面談，要求盡快繳回，楊凌峯當時表示沒有保證人，其有提供一些建議，楊凌峯於面談後隔天始繳回等語（本院卷第206至208頁），另證人張天柱於原審中亦證稱：楊凌峯離職申請書主管面談紀錄記載「楊員因家庭因素離職，並非華信航空之因素」，是楊凌峯向其陳述離職原因，由其寫下並蓋用職名章，至於就楊凌峯所陳稱是因無法接受系爭契約的內容為由離職乙節，其則證稱無此記憶（原審卷第117頁），對照楊凌峯在離職申請書上亦自行填載離職原因為「家庭因素」，與證人張天柱上開紀錄之內容相符（原審卷第7頁），另楊凌峯面談紀錄表上，亦記載：「一、離職原因為家庭因素.二、個人感覺華信航空各方面均良好.三、不是因華信制度因素」（原審卷第98頁），楊凌峯並供述面談紀錄表經其閱覽後簽認之，又其向蔡經理反應最重要的一點是無法覓得保人，蔡經理有提供建議等語（原審卷第126頁反面），足認楊凌峯是向訓練部門蔡惠琮反應因在尋覓連帶保證人選遭遇困難，始無法及時繳交系爭契約書面，嗣亦向單位主管張天柱以家庭因素為由而申請離職，上情均無一語提及系爭契約條款或勞動條件有不明確或爭議之情形，楊凌峯甚至肯認並非基於上訴人公司制度因素離職，其與上訴人間復就勞動契約重要之點業經意思表示合致，並無不明確之情，已如上述，縱然楊凌峯事後反悔，不願再繼續受聘於上訴人，亦係契約成立生效後之終止契約行為，並非契約自始不成立。況且，楊凌峯前於92年10月至97年12月1日任職中華航空公司期間，即參與APQ訓練、AB6飛航組員訓練，A330升轉、744升轉等多次教育訓練，亦於未滿最低服務年限提前終止勞動契約，中華航空公司因此對其訴請損害賠償事件，同係請求給付訓練費用及違約金等項目，有本院99年度重勞訴字第14號、臺灣高等法院101年度重勞上字第34號及最高法院104年度台上字第93號等民事判決在卷可佐（原審卷第56至89頁），益徵楊凌峯就業界訓練制度及違約效果在實務運作情形均知之甚詳，其如認契

約內容或勞動條件有不合理或不明確之處，理當於應徵時面議釐清而不同意應聘，亦可於通知錄取後表明其意婉拒到職，自無於報到接受訓練後，始以此為由謂契約自始不成立之理，故其抗辯曾表明無法接受系爭契約部分條款，屢與上訴人溝通無效，並未達成意思表示之合意云云，並無理由。楊凌峯另以提出離職後才繳回系爭契約，其不受聘僱契約之拘束云云，惟其與上訴人間既已合意成立勞動契約關係，上訴人通知楊凌峯繳回系爭契約書面只是為完成公司規定內部文書作業流程，楊凌峯交付系爭契約書面並非雙方勞動契約成立生效之要式行為，更無將當事人間勞動契約是否成立的判斷標準，繫諸受僱人是否交付聘僱契約書面之理，如楊凌峯自始無受僱於上訴人公司之意思，大可不加填載直接退還空白系爭契約書面，更無需依期辦理報到手續，並接受上訴人長達數日教育訓練課程，否則無異於上訴人同意聘用楊凌峯後，楊凌峯仍可藉故拖延交付文件保有締約猶豫期間之權利，致渠間契約關係將因此陷於不確定狀態，亦有礙上訴人聘僱機師籌組新型機隊目的之達成，是楊凌峯此部分抗辯，亦無所據。至楊凌峯另抗辯其未於系爭契約蓋章及尋得另一位保人，系爭契約應不生效力云云，惟查所謂連帶保證契約，係連帶保證人與主債務人負連帶責任，債權人本得對於一人或其全體，同時或先後請求全部或一部之給付（民法第273條第1項參照），連帶保證人不得主張先訴抗辯權而喪失保證契約之補充性，是連帶保證契約與主債務契約間乃為兩立關係，既有勞動契約內容自不因保證契約關係存否而影響其效力。

㈡上訴人依系爭契約條款第3條約定，請求楊凌峯應賠償訓練費用23,200元及違約金42萬元，為有理由：

1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違

約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額，民法第250條定有明文。是則，違約金謂當事人為確保債務之履行，約定債務人不履行債務時，應支付之金錢或其他給付，並依其性質不同，有賠償性違約金及懲罰性違約金之分，前者以違約金作為債務不履行所生損害賠償總額；後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。

2.查系爭契約第3條約定：「乙方（即楊凌峯）承諾：㈠保證服務期間內絕不自請離職。㈡因可歸責於乙方之原因自甲方（即上訴人）離職後二年內，絕不轉任其他航空公司擔任機師，從事飛航職務。若違反承諾，乙方同意除依甲『IP-35飛航組員服務年限及賠償規定』賠償訓練費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月薪資總額之懲罰性違約金予甲方。」，堪認就楊凌峯違反最低服務年限約定而提前離職一事，系爭契約已約定有懲罰性違約金條款，且以楊凌峯「離職前正常工作6個月薪資總額」之方式計算，另約定楊凌峯應賠償上訴人因此產生之訓練費用。

3.楊凌峯於106年4月24日起至同月27日止共4日，在上訴人航務部訓練科接受「ATR機種正機師」訓練，共計產生23,200元之訓練費用，並經楊凌峯確認後簽立日期為106年4月28日之系爭切結書在卷（原審卷第8頁），則上訴人為楊凌峯投入教育訓練支出共計23,200元費用，堪信為真實。又縱使上開4日教育訓練內容為楊凌峯於先前初入航空業界時已習得或熟稔的基本智識技能，惟上訴人確實為培訓楊凌峯成為ATR機種正機師進行開訓準備，並施以數日教育訓練而有人事費用之支出，且楊凌峯係因提前自請離職之故，始未能銜接完成後續的ATR機種專業機師訓練，自無以歸責予上訴人要求其自行吸收投入培訓楊凌峯之成本，故楊凌峯於審理中始爭執上開訓費用或其數額，自無可採，上訴人依系爭契約第3條及系爭切結書約定，請求賠償訓練費用23,200元，自

有理由。

4.再按違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文，此不論懲罰性違約金或損害賠償額預定性違約金均有適用（最高法院82年度台上字第2529號判決要旨參照）。又法院酌定違約金時，應審酌一般客觀事實、社會經濟狀況、及當事人所受損害之情形，以為酌定之標準（最高法院49年台上字第807號判例、79年台上字第1612號判例參照）。本院審酌航空公司機師係具有高度技術性之專門職業人員，非僅係普通從業人員，上訴人為籌組ATR新型機隊，自需投入相當招募、培訓機師之資源，倘應聘機師任意離職，除就前期已經投入之訓練成本無從回收，其後另行增補調派人力或進行重訓，亦同時增加組訓成本，並耽擱機隊成形時程及造成將來營運調度困難，是其於系爭契約約定服務年限及違約賠償規定，與其為達培訓目的之成本支付，應符合比例原則，而本件楊凌峯於106年4月24日報到，僅接受4日基本教育課程，即以「家庭因素」自請離職，確有可歸責之處，惟上訴人為此支出訓練費用23,200元，金額非鉅，亦因尚在訓練初步階段，尚有餘暇及早因應進行人力調整，因此所受影響尚屬有限，及上訴人為國內具相當規模之航空公司，楊凌峯則為具飛航經歷十餘年之資深機師，經濟及身分地位應有自主決定締約及履約能力，經衡酌兩造身分及經濟上利益，上訴人以楊凌峯離職前正常工作6個月薪資總額為42萬元計算懲罰性違約金，金額尚屬過高，爰酌減以3個月薪資總額210,000元計算之違約金為適當。

5.是以，上訴人依系爭契約第3條約定，請求楊凌峯賠償訓練費用23,200元、懲罰性違約金210,000元，合計為233,200元，為有理由。逾此部分之請求，則屬無據。

㈡上訴人依系爭契約條款第5條約定，請求吳純萱應就訓練費用23,200元及違約金42萬元與楊凌峯負連帶給付責任，並無理由：

1.按當事人互相意思表示一致者，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，其意思表示之一致，係以要約、承諾之方式實現，民法第156條、第157條分別就對話要約與非對話要約有所規範，足見契約當事人之要約方與承諾方並不以面對面座談之方式為限，非對話之意思表示亦為法之所許。惟非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1項定有明文。又非對話為要約者，須相對人之承諾達到要約人時，其契約始行成立，故承諾行為應對要約人為之，最高法院50年台上字第1716號民事判例可參。

2.查系爭契約第5條約定：「乙方保證人保證乙方遵守約定履行承諾，並就乙方應負之一切賠償責任負連帶清償之責」，又吳純萱均未曾以面對面對話方式，直接向上訴人或有代表權人承諾擔任楊凌峯之保證人，吳純萱僅曾於楊凌峯受訓期間在系爭契約書上之連帶保證人欄位簽名及書寫身分證字號（原審卷第6頁），惟楊凌峯係在向上訴人表示辭意後，於106年4月28日始將包括系爭契約在內之證件、受訓手冊資料交還上訴人乙情，被上訴人始終供述一致（原審卷第49頁、院卷第317、332頁），亦與證人蔡惠琮結證：楊凌峯於與其面談天繳回系爭契約，應該是交給總機師室的高小姐乙情相符（院卷第207頁），另證人高嘉平於原審中亦證稱：被告報到是106年4月24日，其於25日上班到27日，不記得看過系爭契約，但楊凌峯文件仍未繳齊，其有問訓練科經理蔡惠琮，蔡惠琮說主要是聘僱契約尚未完備，他會再跟楊凌峯聯絡，嗣於106年4月28日休假出國，5月2日回來後，也不記得系爭契約是否放在桌上等語（原審卷第125頁反面、第126頁），顯見於楊凌峯106年4月24日至27日任職期間，吳純萱縱已在系爭契約簽名表示願任楊凌峯保證人之意思，但該非對話之書面通知並未到達上訴人，揆諸上開說明，其意思表示尚不發生效力。且上訴人提出之系爭契約書甲方欄位固有蓋用上訴人公司大小章及時任負責人之韓梁中簽名於其上，然上訴人自陳係於106年4月14日該批受訓組員統一報到日或該統

一報到日之前即先行將空白系爭契約交付與被上訴人楊凌峯審閱（見原審卷第49、101頁），足認上訴人於吳純萱在系爭契約之連帶保證人欄簽名前尚未於系爭契約用印、簽名，況吳純萱在系爭契約上簽名同意擔任楊凌峯連帶保證人之意思表示（非對話）係於楊凌峯向上訴人為終止勞動契約後始行到達上訴人，自難認吳純萱與上訴人在楊凌峯任職期間有就系爭契約達成連帶保證契約之意思表示合致，故不能認定吳純萱為系爭契約之連帶保證人。從而，上訴人依系爭契約條款第5條約定，以吳純萱為連帶保證人，請求其與楊凌峯連帶賠償，為屬無據。

六、從而，上訴人依系爭契約第3條約定，請求被上訴人楊凌峯給付上訴人233,200元及自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日即106年6月29日（參原審卷第13頁送達回證）起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，為有理由，上訴人逾此部分之請求，則無理由，不應准許。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴人求予廢棄改判，即無理由，應予駁回。

七、本件判決事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不另一一論述。

據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、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　　108　　年　　5　　月　　13　　日

勞工法庭　審判長法　官　林春鈴

法　官　陳威帆

法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成　。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　江慧君