臺灣臺南地方法院民事判決

107年度勞訴字第82號

原　　告　璟豐投資股份有限公司
法定代理人　林森源
訴訟代理人　吳宛怡律師
　　蔡朝安律師
　　魏妁瑩律師
被　　告　張亞如
訴訟代理人　李永裕律師
複　代理人　江俊傑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在事件，本院於民國108 年7 月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

如附表所示之確定判決所命原告應給付被告之金額，於「被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾捌萬玖仟捌佰伍拾柒元，及自民國一百零八年四月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」之抵銷範圍內，被告不得對原告為強制執行。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款定有明文。所謂「請求之基礎事實同一」者，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者即屬之（最高法院最高法院100 年度台抗字第716 號裁定意旨參照）。查原告本件起訴時原僅請求確認兩造間僱傭關係不存在（見本院北司勞調字卷第2 頁），嗣原告於本院審理

中追加備位之訴（見本院勞訴字卷一第544 頁），以其給付與被告之資遣費與被告對原告如附表所示之確定判決（下稱前案確定判決）主張抵銷，其備位之訴係以先位之訴若經駁回，即本院認兩造間僱傭關係存在，被告即無權受領資遣費為理由，向被告主張以其受領之資遣費與前案確定判決抵銷，足認原告追加備位之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，揆諸上開說明，原告追加備位之訴，核屬請求之基礎事實同一，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）先位之訴部分：

原告原名璟豐工業股份有限公司（下稱璟豐公司），為整合集團資源運用、增加對外引資彈性、強化地區事業管理、提昇管理效能，業依據企業併購法第35條之規定，將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會（下稱分割標的）分割移轉予璟鋒工業股份有限公司（下稱璟鋒公司），由璟鋒公司自分割基準日民國106 年12月25日起承受原告公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予原告作為對價，分割後璟豐公司更名為璟豐投資股份有限公司（即原告）。被告原先任職於璟豐公司品保部門，因分割組織改組後，原告以投資為業，並無其他業務需求，僅餘總經理林森源負責統籌原告投資業務事宜，被告亦未經璟鋒公司留用，原告依勞動基準法第11條第4 款及企業併購法第17條第1 項之規定，依法預告於106 年12月24日終止兩造間之勞動契約。兩造間之勞動契約業於106 年12月24日合法終止，原告已依法給付被告資遣費，則被告已非

原告員工，兩造間僱傭關係不存在，原告公司自無再對被告給付106 年12月25日後薪資之義務，惟被告卻以兩造間前確認僱傭關係存在等事件之前案確定判決，向本院聲請對原告在臺灣中小企業銀行股份有限公司東臺南分行（下稱臺灣企銀）之存款為強制執行，共受償257,245 元，係無法律上原因受有利益，致原告受有損害，爰依不當得利之法律關係請求被告返還。

（二）備位之訴部分：

原告前已於107 年1 月23日給付被告資遣費1,189,857 元，若原告先位之訴無理由，即兩造間僱傭關係存在，被告自無領取資遣費之理由，則被告受領資遣費，係無法律上原因致原告受有損害，爰依不當得利之法律關係請求被告返還該筆款項，並以該筆款項與「被告對原告之薪資債權」主張抵銷，亦即前案確定判決命原告給付被告之金額，就超過「1,189,857 元，及自108 年4 月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」部分，被告方得對原告強制執行。

（三）並聲明：1.先位聲明：⑴確認兩造間僱傭關係不存在；⑵被告應給付原告257,245 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.備位聲明：如主文第1 項所示。

二、被告則以：

（一）先位之訴部分：

1.璟鋒公司為原告百分之百持股而實際操控之子公司，其財務管理、資金運用、營運方針及人事管理均為原告所操控，係與原告具有實體同一性之法人，原告未考量璟鋒公司有無減少勞工之必要及有無適當工作可安置被告，即逕為終止勞動契約，甚至在資遣被告同時又逕行招募新進員工，不符合勞動基準法第11條第4 款之要件，不生終止兩造勞動契約之效力。

2.企業併購法第17條第1 項並非勞動基準法第11條之特別規

定，故企業進行併購時，倘僅發生股權結構之改變，不涉及法人格變動時，即無適用企業併購法第17條之餘地，本件原告法人格並無變動，自不能適用企業併購法第17條之規定終止兩造間之勞動契約；又企業併購時，若無勞動基準法第11條、第12條得終止契約之事由，亦不能以併購為由終止勞動契約。本件原告縱得適用企業併購法第17條規定終止勞動契約，亦應認為舊雇主與新雇主之間具有實體同一性時，並非企業併購法第17條所謂之新舊雇主，即勞工之雇主實際上並未變動，無適用企業併購法第17條第1項規定終止勞動契約之餘地。何況原告自前案確定判決後，多年來仍未回復被告之職務，反而以公司併購、業務分割被告未經留用為由，未徵詢被告是否同意轉任璟鋒公司之情形下，再次將被告解僱，違反誠實信用原則；且原告將所有業務及員工移轉至原告實質控制且有實體同一性之璟鋒公司，同時將先前遭到原告非法解僱而獲前案確定判決勝訴之被告解僱，顯係具有針對性而出於惡意，構成權利濫用，所為終止兩造勞動契約之行為，自非合法。

3.兩造間之勞動契約既未經原告合法終止，被告依前案確定判決所取得之薪資債權自屬合法有據，原告依不當得利之法律關係請求被告返還，自屬無據。

（二）備位之訴部分：被告認諾。

（三）並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告原名璟豐公司，璟豐公司業經106 年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106 年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有

限公司（即原告），上開分割案經原告股東會及璟鋒公司公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表。分割後，原告章程所列所營事業為「五金批發業、機械批發業、航空器及其零件批發業、模具批發業、國際貿易業、一般投資業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務」。

（二）被告於101 年間以璟豐公司解僱被告不合法為由，起訴請求確認被告與璟豐公司間僱傭關係存在，請求璟豐公司按月給付工資，撤銷免職及記過處分，經前案確定判決判決被告勝訴確定。

（三）被告原先任職於璟豐公司品保部門。

（四）原告以106 年11月23日106 璟字第0209號函通知被告，主張依勞基法第11條第4 款及企業併購法第17條第1 項之規定，預告於106 年12月24日終止兩造間勞動契約。

（五）被告以前案確定判決為執行名義，向本院聲請對原告為強制執行，經本院以107 年度司執字第32704 號確認僱傭關係存在強制執行事件受理在案，嗣於107 年7 月22日核發南院武107 司執西字第32704 號收取命令（下稱系爭執行命令）准許被告向臺灣企銀收取原告之存款債權263,681 元（即103 年9 月至106 年10月、106 年12月至107 年5 月未付薪資258,229 元及執行費5,452 元）。

（六）原告於106 年11月24日有透過104 人力銀行招募員工，刊登內容包括招募品保高級專員6 至10人、生產管理人員11至30人、品質管制員11至30人、作業員/ 技術員11至30人…等，工作地點在臺南市○○區○○路○段000 號（原璟豐公司之廠區，現為璟鋒公司之廠區）。

四、得心證之理由：

本件兩造有爭執之處應在於：㈠兩造間之勞動契約是否於106 年12月24日合法終止？1.原告依照勞基法第11條第4 款終止兩造間之勞動契約是否合法？2.原告依照企業併購法第17

條第1項之規定終止兩造間之勞動契約是否合法？3.原告終止兩造間之勞動契約有無權利濫用、違反誠信原則之情事？㈡原告請求被告返還依系爭執行命令自原告在臺灣企銀之存款所收取之自106年12月至107年5月之未付薪資252,177元及此部分之執行費5,068元有無理由？茲分述如下：

（一）兩造間之勞動契約並未經原告於106年12月24日合法終止，兩造間之僱傭關係仍然存在：

1.原告主張依勞基法第11條第4款之規定終止兩造間勞動契約，並不合法：

⑴按雇主依勞動基準法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之，故解釋該款末句所稱之「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖。雇主依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，雇主除須業務性質變更，

有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。所謂「無適當工作可供安置時」，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，應包括「原雇主」為因應業務性質變更而投資成立，在人事晉用及管理上為「原雇主」所操控之他公司，亦無適當工作可供安置之情形在內（最高法院98年度台上字第652 號、99年度台上字第1203號民事裁判意旨參照）。

⑵經查：

①原告原名璟豐公司，璟豐公司業經106 年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106 年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有限公司（即原告），上開分割案經原告股東會及受讓公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告指派之法人代表之事實，為兩造所不爭執，足認原告與璟鋒公司在形式上雖係不同之法人，但因分割後原告持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表，璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，自為原告所操控，揆諸上開說明，原告欲依勞動基準法第11條第4 款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定終止兩造間勞動契約，自應舉證證明原告轉投資成立持股百分之百且財務管理、資金運用、營運方針、人事管理

暨薪資給付等項均為原告公司所操控之璟鋒公司亦無適當工作可供安置被告。

②然被告原先任職於璟豐公司品保部門，而原告於106年11月24日有透過104人力銀行招募員工，刊登內容包括招募品保高級專員6至10人、生產管理人員11至30人、品質管制員11至30人、作業員/技術員11至30人…等，工作地點在臺南市○○區○○路○段000號（原璟豐公司之廠區，現為璟鋒公司之廠區）之事實，亦為兩造所不爭執，是無論上開招募係原告為自己或璟鋒公司招募員工，均足以認定原告並非無適當工作可供安置被告，揆諸上開說明，原告主張依勞動基準法第11條第4款終止兩造間勞動契約，並不合法。

③原告雖以：原告分割後轉為投資公司，以投資為業，已無其他業務需求，而在104人力銀行刊登招募員工廣告之時間係於分割基準日106年12月25日之前，分割後原告確實已無相關職缺，而原告上開所招募之員工係為璟鋒公司所招募，但其所需之品保高級專員及品質管制員須具備碩士學歷，品保高級專員並須具備業務所需之外文能力，工作內容並包含進行國際規範之導入等，品質管制員並須定期輪調，此與原告過往之傳統性職務有所不同云云，惟原告就此並未舉證以實其說，已難信為真實，且亦未有憑據足認被告並無具備擔任上開職缺之能力，原告徒以此謂其終止勞動契約合法，仍無足採。

2.原告主張依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間勞動契約，亦不合法：

⑴原告主張企業併購法第17條第1項係勞動基準法第11條第4款之特別規定，本件原告終止與被告間之勞動契約應適用企業併購法第17條第1項之規定等語，為被告所否認，辯稱企業併購法第17條並非勞動基準法

第11條、第12條之特別規定云云，而查：

①按為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，特制定本法。公司之併購，依本法之規定；本法未規定者，依公司法、證券交易法、公平交易法、勞動基準法、外國人投資條例及其他法律之規定，企業併購法第1 條、第2 條第1 項分別定有明文，依上開規定可知，為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，於公司依企業併購法進行併購所產生關於勞資關係之相關問題，如企業併購法本身有規定，應先適用企業併購法之規定，企業併購法未規定時，始適用勞動基準法及其他法律之規定。

②又併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起10日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第16條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費，企業併購法第16條、第17條第1 項分別定有明文。企業併購法第16條、第17條第1 項已就於公司併購前在舊雇主（即消滅公司、讓與公司或被分割公司）任職之勞工，在併購後如新雇主（即併購後存續公司、新設公司或受讓公司）願意留用，則該勞工在舊雇主之工作年資，新雇主應予以承認，未經留用或不同意留用之勞工，應由舊雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第16條規定期間預告終止或支付預告期間工資等勞資

關係予以規範，依上開說明，就上開勞資關係，企業併購法本身既有規定，自應先適用企業併購法之規定，即就上開勞資關係而言，企業併購法第16條、第17條第1項屬勞動基準法第11條、第12條之特別規定，並無疑義。

③再按併購，係指公司之合併、收購及分割，觀諸企業併購法第4條第2款規定甚明。本件原告將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司之事實，為兩造所不爭執，業如前述，依上開規定，自屬企業併購法所稱之併購，揆諸前揭說明，原告（即舊雇主）得否終止與被告間之勞動契約，自應優先適用企業併購法第16條、第17條第1項之規定，被告上開所辯，並不足採。

⑵然依企業併購法第16條、第17條第1項之規定，併購後未經新雇主留用之勞工，固得由舊雇主終止與未經留用之勞工間勞動契約，但為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，解釋上自應認新舊雇主不僅形式上係不同之公司，實質上亦須係不同之公司，即「舊雇主」公司與另成立之「新雇主」公司，在法律上之型態，名義上之主體形式雖不相同，但該「新雇主」公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「舊雇主」公司所操控，該「新雇主」公司之人格已「形骸化」而無自主權，「舊雇主」公司與「新雇主」公司間之構成關係顯具有「實體同一性」者，自非企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，亦即此時勞工之雇主，實質上並未變動

，此時「舊雇主」公司自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止與未經留用之勞工間勞動契約。

⑶而原告原名璟豐公司，璟豐公司業經106年度股東會決議將所營事業以及與所營事業相關之業務部、管理部、製一部、製二部、模具部、品保部、財務部、工安中心、管理代表暨所屬稽核委員會及品保委員會分割移轉予璟鋒公司，由璟鋒公司自分割基準日106年12月25日起承受璟豐公司分割標的相關營業之資產及負債，並由璟鋒公司發行新股予璟豐公司作為對價，璟豐公司則更名為璟豐投資股份有限公司（即原告），上開分割案經原告股東會及受讓公司之董事會決議通過，並完成經濟部變更登記。原告持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告指派之法人代表之事實，為兩造所不爭執，足認分割後原告與璟鋒公司在形式上雖係不同之公司，但因分割後原告持有璟鋒公司百分之百股份，璟鋒公司之全體董事、監察人均係原告公司指派之法人代表，璟鋒公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項為原告所操控，璟鋒公司之人格已「形骸化」而無自主權，則依上開說明，原告與璟鋒公司間之構成關係顯具有「實體同一性」，並非企業併購法第16條第1項所謂「新舊雇主」，原告自不得依企業併購法第17條第1項之規定終止與被告間之勞動契約。

⑷原告固以：認定是否屬企業併購法第16條第1項所稱之「新舊雇主」時另設須非「實體同一性」之要件，為增列法所無之要件，限縮企業併購法第16條、第17條之適用，悖於立法者之價值判斷，妨礙法律安定性，亦悖離企業適用法令之信賴保護原則云云，惟企業併購法之規範目的係為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，觀諸企業併購法第1條規定甚明

，故在併購後所產生之組織體與併購前並無二致，即併購並無達成組織調整，發揮企業經營效率之目的存在時，即非立法者所欲達成企業併購法之立法目的，且若併購之目的，僅在設法依企業併購法第16條、第17條之規定不留用勞工，反係利用企業併購法規範所達成解僱勞工之脫法行為，而有法律漏洞存在，本院依法為目的性限縮，自與法無違，而企業利用上開法律漏洞所為之脫法行為，其信賴並不值得保護，亦無信賴保護原則之適用，本件原告僅泛言其分割行為係為組織活化、發揮效率，然如此分割所達成之實際效果為何，未見說明，且其自承分割後僅留用總經理林森源（見本院北司勞調字卷第3 頁反面），雖表示係統籌投資業務云云，但徒留1 名員工，與原本之規模相較，實難認原告能有何經營行為，堪認原告分割之目的係將全部營業轉移至璟鋒公司，難認其確實有分割之必要，揆諸上開說明，本院就此為目的性限縮，自於法無違。

⑸末按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148 條定有明文。權利之行使，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋（最高法院71年台上字第737 號民事判例意旨參照）。縱認在「新舊雇主」有「實體同一性」之情形下，舊雇主可依企業併購法第17條第1項之規定終止與未經留用之勞工間勞動契約，惟由上可知，原告本件分割係將全部營業轉移至璟鋒公司，未見其分割有何組織調整，發揮企業經營效率之效果

，足見原告分割之實際目的僅係為依企業併購法第17條第1項之規定解僱包括被告在內之員工，以脫免前案確定判決之執行，應認原告依企業併購法第17條第1項之規定終止兩造間之勞動契約，構成權利濫用、違反誠信原則，仍不合法。

（二）原告依不當得利之法律關係，請求被告給付257,245元，並無理由：

原告並未合法終止規定終止兩造間勞動契約，已如前述，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，則被告以原告未依前案確定判決之內容給付工資為由，以前案確定判決為執行名義，聲請強制執行原告在臺灣企銀之存款，於法有據，並無何不當得利可言，是原告依不當得利之法律關係，請求被告給付257,245元，核屬無據。

（三）按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。次按當事人既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否存在，而以認諾為被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第31號判例意旨參照）。查被告於言詞辯論時，對原告之備位請求為認諾（見本院勞訴字卷二第336頁），揆諸上開說明，本院自應本於被告之認諾，而為被告備位之訴敗訴之判決。從而，原告請求前案確定判決所命原告應給付被告之金額，於「1,189,857元，及自108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」之抵銷範圍內，被告不得對原告為強制執行，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告請求前案確定判決所命原告應給付被告之金額，於「1,189,857元，及自108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」之抵銷範圍內，被告不得對原告為強制執行，為有理由，應予准許。原告訴請確認兩造間僱傭關係不存在；依不當得利之法律關係，請求被告給付25

7,245 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，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經斟酌後，核與本件之結論，不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

民事勞工法庭　法　官　游育倫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　4　　日

書記官　林彥丞

附表：

審級	裁判
第一審	本院101 年度勞訴字第68號判決
第二審	臺灣高等法院臺南分院102 年度勞上字第13號判決
第三審	最高法院103 年度台上字第1725號裁定