

臺灣高等法院臺南分院民事判決

107年度勞上字第29號

上訴人 林宗勇  
訴訟代理人 王朝揚律師  
上訴人 桂盟企業股份有限公司  
法定代理人 吳瑞章  
訴訟代理人 王炯棻律師  
複代理人 洪仁杰律師

上列當事人間請求退休金事件，兩造對於中華民國107年10月18日臺灣臺南地方法院第一審判決（107年度勞訴字第3號）各自提起上訴，本院於108年5月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人林宗勇後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上訴人桂盟企業股份有限公司應再給付上訴人林宗勇新臺幣（下同）1,068,934元，及自民國106年12月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

上訴人桂盟企業股份有限公司之上訴及上訴人林宗勇之其餘上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用，關於上訴人桂盟企業股份有限公司上訴部分，由上訴人桂盟企業股份有限公司負擔；關於上訴人林宗勇上訴部分，由上訴人桂盟企業股份有限公司負擔66%，餘由上訴人林宗勇負擔。

事 實

一、上訴人即原告林宗勇（下稱林宗勇）主張：其於78年9月1日起進入上訴人即被告桂盟企業股份有限公司（下稱桂盟公司）任職，經桂盟公司多次調派中國大陸及越南等地，於94年勞工退休金條例施行後，其選擇繼續適用舊制即勞動基準法（下稱勞基法）規範之退休金制度，於106年3月31日以桂盟公司技術總監一職申請退休而離職；其自78年9月1日起迄106年3月31日申請退休時止，工作年資27年7個月，依勞基法第55條第1項第1款規定核算，工作年資為43個基數；又其退

01 休前長期派駐中國大陸，薪資分由中國大陸及臺灣二地發放  
02 ，退休前6個月臺灣薪資分別為新臺幣（除標示人民幣外，  
03 以下金額均指新臺幣）79,957元、79,957元、79,957元、  
04 79,957元、79,957元、88,038元，中國大陸薪資均為每月人  
05 民幣7,785元，以106年3月31日人民幣與新臺幣匯率1:5.025  
06 計算，約39,120元，退休前6個月薪資總額合計712,543元，  
07 平均薪資118,757元，可請求之退休金為5,106,551元。為此  
08 ，依勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款規定，  
09 請求桂盟公司給付退休金。原判決僅准退休金3,496,072元  
10 本息，駁回其餘請求，實有違誤，爰依法提起上訴。並聲明  
11 ：原判決不利於林宗勇部分廢棄，上開廢棄部分，桂盟公司  
12 應再給付林宗勇1,610,479元，及自106年12月9日起至清償  
13 日止，按年息5%計算之利息。而原判決命桂盟公司給付本息  
14 部分，核無違誤，桂盟公司之上訴並無理由。並答辯聲明：  
15 上訴駁回。

16 二、桂盟公司辯稱：林宗勇自78年9月25日起任職訴外人岳盟企  
17 業股份有限公司（下稱岳盟公司），82年2月6日至84年9月  
18 23日調派桂盟公司支援，旋又調回岳盟公司，迄87年8月4日  
19 因岳盟公司與桂盟公司合併遭資遣退保。岳盟公司因營運每  
20 況愈下，連年虧損，87年7月底停止營業，資遣林宗勇及其  
21 他員工，依當時勞基法規定，岳盟公司簽發指定受款人為林  
22 宗勇、付款人彰化商業銀行東台南分行、支票號碼NA000000  
23 0、發票日87年7月30日、票面金額350,410元之支票（下稱  
24 系爭支票）交予林宗勇，以給付資遣費；伊就林宗勇主張於  
25 岳盟公司及桂盟公司之工作年資合併計算雖不爭執，然林宗  
26 勇於87年7月底遭岳盟公司資遣，78年9月25日起至87年7月  
27 31日止之年資因資遣消滅，林宗勇於87年8月份後受雇伊公  
28 司，為新勞動關係，年資應自87年8月起算，至林宗勇申請  
29 於106年3月31日退休離職，工作年資僅18年8個月，且林宗  
30 勇當時僅52歲，不符勞基法第53條自請退休之條件，林宗勇  
31 依勞基法第55條第1、2項規定，請求給付退休金，自無理由

。又伊就林宗勇於退休前6個月，於臺灣之薪資合計487,823元，並無意見；然林宗勇主張於105年10月至106年3月間領取之中國大陸薪資，係由中國大陸中國銀行轉帳，薪資單上無桂盟公司資料，中國大陸薪資係林宗勇與中國大陸派調單位間之勞務報酬，與伊無涉；縱林宗勇退休年資應併計岳盟公司期間之年資，惟岳盟公司已給付資遣費350,410元，應予扣除。原審認定林宗勇得請領退休金，顯有未洽，為此提起上訴。並聲明：原判決不利於桂盟公司之部分廢棄。上開廢棄部分，林宗勇於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。而對於林宗勇之上訴，答辯聲明：上訴駁回。

三、本件經整理兩造不爭執事項，及依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化兩造爭點如下：

(一)不爭執事項：

1.林宗勇於78年9月任職岳盟公司，關於林宗勇任職之事實經過如下：

- ① 82年2月6日林宗勇自岳盟公司退保，投保於桂盟公司。
- ② 84年9月23日林宗勇自桂盟公司退保，投保於岳盟公司。
- ③ 87年7月27日林宗勇經公司指派前往韓國出差，87年8月1日回國。
- ④ 87年8月4日林宗勇自岳盟公司退保。
- ⑤ 87年8月5日林宗勇任職桂盟公司。
- ⑥ 87年8月13日林宗勇投保於桂盟公司。
- ⑦ 88年7月1日岳盟公司、桂盟公司簽訂合併契約。
- ⑧ 88年10月25日岳盟公司經臺南縣政府准予歇業登記。
- ⑨ 90年8月1日林宗勇經桂盟公司調派至桂盟公司於深圳之桂盟研發中心，負責產品研究和開發。
- ⑩ 93年6月15日林宗勇經桂盟公司調派越南擔任品保及管理部、生產部主管。
- ⑪ 104年4月1日林宗勇經桂盟公司調派江蘇太倉，擔任品質稽核協理。

01 ⑫ 106年1月12日林宗勇提出離職申請單。

02 ⑬ 106年3月31日林宗勇以桂盟公司技術總監一職申請退休。

03 2. 於94年勞工退休金條例施行後，林宗勇選擇繼續適用舊制。

04 3. 岳盟公司簽發系爭支票交予林宗勇，經林宗勇配偶詹宜菁提  
05 示兌領。

06 4. 桂盟公司與岳盟公司具有實質同一性。若桂盟公司抗辯已結  
07 清年資並領取資遣費，之前的年資不予併計無理由，則關於  
08 林宗勇於桂盟公司、岳盟公司任職之年資同意合併計算。

09 5. 若林宗勇可請求退休金，其退休金年資為43個基數。

10 6. 林宗勇於退休前6個月所領取之薪資為：臺灣薪資合計487,8  
11 23元，中國大陸部分領取人民幣每月7,785元，合計人民幣  
12 46,710元（桂盟公司否認林宗勇領取中國大陸金額性質上為  
13 桂盟公司核發之薪資）。

14 7. 桂盟公司曾於87年7月27日公告停止工廠營運，公告內容說  
15 明：「一、因景氣影響之故，公司營運逐年走下坡，近幾年均  
16 是虧損狀態，不得已宣告停止工廠營運。二、本公司所有職員  
17 工自87年7月28日起全部資遣…。」。

18 8. 臺南縣政府以88年10月25日府建商字第088311370號函發函  
19 岳盟公司，主旨記載：「貴號（公司）營利事業統一編號  
20 000000000號於88年10月25日（本府收文日）申請營利事業  
21 歇業登記乙案，經核符合規定，准予歇業登記。」

22 (二) 爭執之事項：

23 1. 林宗勇於87年間所受領350,410元是否為岳盟公司所給付之  
24 資遣費？

25 2. 林宗勇依勞基法第55條第1、2項、第2條第4款規定，請求桂  
26 盟公司給付退休金有無理由？其退休金數額為多少？

27 四、得心證之理由：

28 (一) 關於林宗勇得請求退休金部分：

29 1. 按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿  
30 55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者，  
31 勞基法第53條定有明文。

01 2. 查林宗勇於78年9月任職岳盟公司，嗣後林宗勇之勞保多次  
02 於岳盟公司及桂盟公司之間加保、退保，迄106年1月12日林  
03 宗勇提出離職申請單，106年3月31日林宗勇以桂盟公司技術  
04 總監一職離職等情，此為兩造不爭執（不爭執事項1.）。而  
05 岳盟公司與桂盟公司具有實質同一性，復為兩造是認（不爭  
06 執事項4.），堪以認定。

07 3. 林宗勇主張其工作年資27年7個月，得請求退休，此為桂盟  
08 公司所否認，並辯以：林宗勇於87年7月底時遭資遣，領取  
09 資遣費，嗣繼續任職原事業單位時，年資中斷，前後年資不  
10 予併計等語。而林宗勇則否認曾為公司資遣，查：

11 ① 桂盟公司主張林宗勇於87年7月為公司資遣一情，此據提出  
12 企業員工資料卡附卷供參，依該資料卡顯示，林宗勇之經歷  
13 記載岳盟公司，服務時間78年9月至87年7月，離職原因為資  
14 遣（調解卷第81頁）；林宗勇雖否認員工資料卡上離職原因  
15 所載資遣之真實性，然岳盟公司於86年虧損80,391,855元，  
16 87年虧損29,260,860元，於87年7月27日公告停止工廠營運  
17 ，公司所有職員工自87年7月28日起全部資遣，此有桂盟公  
18 司所提岳盟公司86年及87年營利事業所得稅申報書、停止工  
19 廠營運公告為證（本院卷第153頁、157頁、161頁、原審卷  
20 第107頁）；嗣岳盟公司於88年10月25日申請營利事業歇業  
21 登記，經臺南縣政府准予歇業登記，亦據桂盟公司提出臺南  
22 縣政府88年10月25日府建商字第088311370號函供參，並為  
23 兩造所不爭執（不爭執事項8.），均可認定。綜合上開資料  
24 ，岳盟公司於86、87年度承受高額虧損，於87年7月27日公  
25 告資遣員工，於88年10月25日申請歇業獲准，參照林宗勇原  
26 勞保投保於岳盟公司，於87年8月4日退保，同月5日任職桂  
27 盟公司，同月13日勞保投保於桂盟公司（不爭執事項1.④、  
28 ⑤、⑥），可見桂盟公司主張其於87年7月底遭岳盟公司資  
29 遣，非無可採；而桂盟公司所提員工資料卡上記載林宗勇離  
30 職原因為資遣一詞，與岳盟公司當時虧損、公告資遣之事實  
31 相符，該員工資料卡之記載自可採認。

01 ②且桂盟公司主張林宗勇於87年7月為公司資遣，並領受資遣  
02 費350,410元，經岳盟公司簽發系爭支票交予林宗勇，由林  
03 宗勇配偶詹宜菁提示兌領一情，此據桂盟公司提出支票影本  
04 1紙供參（調解卷第79頁），並據證人蔡菊英證述：該支票  
05 是為了支付林宗勇資遣費等語（原審卷第145頁）；另證人  
06 陳榮賢亦證稱：渠87年被資遣時，公司是岳盟公司，所以有  
07 在岳盟公司工作；公司那時要資遣，岳盟要解散掉，87年被  
08 岳盟公司資遣，公司有給資遣費，有開支票，支票上面有寫  
09 渠的名字，被岳盟公司資遣之後，有轉到桂盟公司上班等語  
10 （原審卷第151頁-156頁）。再經本院向台北富邦商業銀行  
11 股份有限公司永康分行函詢，經該行以108年1月11日北富銀  
12 永康字第1080000003號函覆：詹宜菁87年8月對帳單顯示有  
13 350,410元入帳（本院卷第137頁），以此，桂盟公司之主張  
14 ，自有所據。而林宗勇對於其領受前開支票並已兌付之事實  
15 ，已不爭執（不張執事項3.），雖否認該支票係支付資遣費  
16 ，並稱：因時間已久，無法確定支票支付原因，可能是奉派  
17 國外生活補助津貼（本院卷第181頁-182頁），後又稱：該  
18 支票為公司支付之工作獎金等語（本院卷第257頁），則林  
19 宗勇就支票交付之原因，前後陳述不一，已可存疑。雖支票  
20 兌領日期距今已20年，一般人確難明確記憶，然系爭支票金  
21 額非少，縱以林宗勇於本件離職時之臺灣薪資計算，亦超過  
22 7個月薪資，何況20年前，林宗勇之薪資當少於離職前之酬  
23 勞，林宗勇領取該鉅額酬勞，實無可能全然不復記憶。且岳  
24 盟公司於86年、87年鉅額虧損，以至公告資遣，於88年10月  
25 25日申請歇業，於此業績不佳之際，猶無可能發放高額生活  
26 補助津貼或獎金，林宗勇所述該支票應係生活補助津貼或工  
27 作獎金，不可採信。對照支票發票日為87年7月30日，與林  
28 宗勇自岳盟公司退保（87年8月4日）、岳盟公司公告資遣之  
29 日期（87年7月27日）相距僅數日，則該支票係給付林宗勇  
30 作為資遣費，應可認定。

31 ③林宗勇雖辯稱：以其於84年至87年之年資計算資遣費，縱使

01 加計1個月，至多僅有13萬元左右，與系爭支票數額差距約  
02 20多萬，岳盟公司當時經營不善，不會多給3倍以上，即使  
03 是優惠性給與，應該予整數，故系爭支票之數額顯非資遣費  
04 或含有恩惠性給予之資遣費等語。惟林宗勇係於78年9月任  
05 職岳盟公司，且岳盟公司與桂盟公司具有實質同一性（不爭  
06 執事項1.、4.）；而林宗勇於本件訴訟請求退休金，其主張  
07 年資應自78年9月起算，則林宗勇一方面主張退休金之年資  
08 應自78年9月起算，對於資遣費乃主張應自84年起算，顯不  
09 一致。以林宗勇主張，84年至87年年資，加計1個月，資遣  
10 費約13萬元，即月薪約3萬餘元。則若自78年9月起計，迄87  
11 年7月資遣之時，約8年11個月，若加計1個月，並以月薪3萬  
12 餘計算，金額亦約為30萬元，與系爭支票數額相去不遠，可  
13 見系爭支票係為給付資遣費所交付。林宗勇以資遣費應只有  
14 13萬餘元，與系爭支票數額相差20餘萬，故該支票非為給付  
15 資遣費而交付，自不足採。

- 16 ④又桂盟公司主張林宗勇於87年8月5日由伊重新聘用，年資應  
17 重新起算等語。惟按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止  
18 履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前  
19 後工作年資，應合併計算。勞基法第10條定有明文。又按勞  
20 基法第10條規定：不定期勞動契約因故停止履行未滿3個月  
21 而訂定新約或繼續原約時，年資應合併計算。其立法本旨在  
22 於保護勞工權益，避免雇主利用換約等方法，中斷年資之計  
23 算，損及勞工權益。本法條之因故停止履行，並無明文例示  
24 ，為保護勞工權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或  
25 其他離職事由，於未滿三個月內復職，而訂立新約或繼續履  
26 行原約時，勞工前後工作年資應合併計算，但已領資遣費，  
27 應於日後退休金中扣減，以資兼顧（最高法院82年度台上字  
28 第598號判決參照）。本件林宗勇雖於87年7月底為岳盟公司  
29 資遣，於87年8月4日自岳盟公司退保，然旋於87年8月5日任  
30 職桂盟公司、87年8月13日投保於桂盟公司，資遣及再任職  
31 之時間僅數日，揆之前揭規定及最高法院見解，林宗勇資遣

01 前後之年資應予併計。桂盟公司雖引最高法院86年度台上字  
02 第2396號判決，據以主張退職前後之年資不應併計，惟桂盟  
03 公司所引最高法院86年度台上字第2396號判決，該案中勞工  
04 於65年12月31日合意終止勞動契約，66年1月1日成立新勞動  
05 契約，而勞基法於73年7月30日制定，故該案離職事實發生  
06 時，勞基法尚未制定，自無勞基法適用，桂盟公司所引前揭  
07 號判決，於本件事實不同，自難援用。桂盟公司雖又主張伊  
08 與岳盟公司法人格不同，無勞基法第10條之適用等語。惟桂  
09 盟公司既承認伊與岳盟公司具有實質同一性（不爭執事項4.  
10 ），卻又主張與岳盟公司屬不同法人格，無勞基法第10條之  
11 適用，若此一主張可採，則任何公司只需將各部門獨立成立  
12 公司，即可規避勞基法第10條之適用，此將致該條規定流於  
13 具文，可見桂盟公司此一辯解，尚難採信。

14 4.從而，本件林宗勇之年資計為78年9月至106年3月31日，已  
15 逾25年，依勞基法第53條第2款規定，合於退休之條件。

16 (二)關於林宗勇得請領退休金數額：

17 1.按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年  
18 給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基  
19 數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半  
20 年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休  
21 時1個月平均工資。勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明  
22 文。又工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金  
23 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
24 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，  
25 謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間  
26 之總日數所得之金額。同法第2條第3款、第4款亦有明定。  
27 由於勞基法暨施行細則對於「1個月平均工資」並無定義，  
28 勞基法第2條第4款之平均工資係屬「日平均工資」之意，該  
29 法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「1個月平  
30 均工資，係指日平均工資乘以30所得之數額」。惟該函執  
31 行以來，因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大

月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天，一律以30天計算，將使勞工應得之退休金減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理（參考行政院勞工委員會83年4月9日<sup>83</sup>台勞動二字第25564號函釋）。

2. 查林宗勇任職時間為78年9月至106年3月31日，而兩造就林宗勇若得請領退休金，其基數為43個，並不爭執（不爭執事項5.），自可採計。
3. 林宗勇於退休前6個月所領取之薪資，臺灣薪資合計487,823元，另於中國大陸領取報酬每月人民幣7,785元，且兩造就林宗勇所領臺灣薪資應計入平均工資未予爭執（不爭執事項6.），而就中國大陸所領酬金是否列入平均工資，則有所爭執。查：林宗勇自90年8月1日起至申請退休止，經桂盟公司長期派駐外地，其中90年8月1日調派至桂盟公司於深圳之桂盟研發中心，負責產品研究和開發；93年6月15日調派越南擔任品保及管理部、生產部主管；104年4月1日調派江蘇太倉並擔任品質稽核協理（不爭執事項1.⑨、⑩、⑪）。足見林宗勇長期經桂盟公司調派外地，所從事業務亦與桂盟公司相關，則於外派中國大陸期間，受領外派報酬，屬林宗勇提供勞務之對價；再參酌林宗勇所領中國大陸報酬，其中105年8月份、9月份單據上附記「單位：品質稽核處，職稱：協理」等字樣，有林宗勇所提單據供參（調解卷第37頁、39頁），對照兩造不爭執林宗勇係經桂盟公司調派江蘇太倉擔任品質稽核協理，足認該單據所列給付林宗勇之酬勞，係林宗勇經桂盟派駐江蘇擔任品質稽核處協理所得；另依證人莊素梅所證：林宗勇領的薪水是臺灣支付，他是算臺灣公司支援大陸超匯桂盟蘇州公司，此為桂盟公司集團內的，集團總公司為桂盟國際，桂盟公司與超匯桂盟蘇州公司都是桂盟國際旗下各自獨立，林宗勇之雇主為桂盟公司，依照公司制度，桂盟公司員工不可在別家公司兼職，中國大陸那邊有生活補

助，桂盟公司派到桂盟國際旗下的關係企業，有領取生活補助等語（本院卷第174頁-175頁）；及證人林朝信證述：渠在深圳任職，領臺灣的薪水，有領生活補助，渠派去中國大陸公司支援時，除了領臺灣的薪水還領大陸的生活補助，中國大陸的酬勞是當地支援的公司發的，臺灣員工派去支援大陸，還是受雇於臺灣等語（本院卷第177頁-178頁）。由證人莊素梅、林朝信所述，益見桂盟公司員工所領之海外生活補助，乃因桂盟公司派駐海外所得，自屬員工對桂盟公司服務之報酬，性質上屬薪資之一部，縱給付者非桂盟公司，然此係桂盟公司內部之報酬給付方式，非可因給付者不同，而就報酬性質作不同認定，以免公司藉由薪資給付方式，規避對勞工之義務。

4. 以此，林宗勇於退休前6個月之薪資計有臺灣薪資487,823元，及中國大陸之薪資人民幣46,710元（每月7,785元 $\times$ 6=46,710元）。又關於人民幣換算新臺幣之匯率，兩造雖均同意以106年3月31日之現金匯率計算（本院卷第259頁），然究應以現金買入或現金賣出匯率計算，則主張不一；審酌林宗勇取得之薪資為人民幣，其人民幣兌換為新臺幣，須向銀行換匯，所換匯率，應以較低之銀行賣出匯率，而非以匯率較優之買入匯率計價，否則向銀行兌換，一買一賣之間必使換匯銀行蒙受匯差損失，銀行不可能同意採此方式計算匯率，故其以人民幣兌換成新臺幣，應以現金買入匯率計算；而人民幣於106年3月31日現金買入匯率為4.24，為兩造所不爭執，則林宗勇所取得退休前6個月之人民幣薪資，換算新臺幣為198,050元（46,710元 $\times$ 4.24=198,050元，元以下四捨五入）。合計林宗勇退休前6個月所領薪資為685,873元，平均每月工資為114,312元（685,873元 $\div$ 6=114,312元，元以下四捨五入）。
5. 綜上，林宗勇退休金為4,915,416元（114,312元 $\times$ 43=4,915,416元）。扣除林宗勇於87年7月領取資遣費350,410元，則林宗勇所得請求之退休金數額為4,565,006元（4,915,416元

01 -350,410元=4,565,006元)。

02 五、綜上所述，林宗勇依勞基法第55條第1項規定，請求退休金  
03 4,565,006元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年12月9日  
04 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予  
05 准許，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。上開應准許  
06 部分，原審就其中駁回林宗勇1,068,934元(4,565,006元  
07 -3,496,072元=1,068,934元)本息之請求，尚有未洽，林宗  
08 勇就此部分上訴，指摘原判決此部分不當，為有理由，自應  
09 由本院將此部分廢棄改判如主文第二項所示。再原判決駁回  
10 林宗勇其餘請求部分即541,545元(1,610,479元-1,068,9  
11 34元=541,545元)本息，及該部分假執行之聲請，經核並無  
12 不合，林宗勇上訴意旨指摘原判決此部分不當，非有理由，  
13 應予駁回。至原判決命桂盟公司給付3,496,072元本息部分  
14 及准免假執行之宣告，經核亦無不合，桂盟公司上訴意旨，  
15 仍執前詞指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由  
16 ，應駁回其上訴。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審  
18 酌結果與本院前揭判斷不生影響，均毋庸再予審酌，附此敘  
19 明。

20 七、據上論結，本件林宗勇之上訴為一部有理由、一部無理由，  
21 桂盟公司之上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第  
22 450條、第78條、第79條，判決如主文。

23 中 華 民 國 108 年 5 月 22 日  
24 勞工法庭 審判長法官 高榮宏  
25 法官 陳春長  
26 法官 林富郎

27 上為正本係照原本作成。

28 桂盟企業股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向  
29 本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日  
30 內向本院補提出理由書狀(均須按他造當事人之人數附繕本)上  
31 訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師

資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
林宗勇不得上訴。

中 華 民 國 108 年 5 月 22 日  
書記官 葉宥鈞

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。