臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第105號

上　訴　人　莊伊婷
訴訟代理人　楊博任律師
被上訴人　萬海航運股份有限公司
法定代理人　陳柏廷（士林紙業股份有限公司
訴訟代理人　林政憲律師
　　伍思樺律師
　　吳絮琳律師

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7月11日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第232號第一審判決提起上訴，本院於108年3月5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之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳拾壹萬玖仟伍佰壹拾叁元，及自民國一百零六年四月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二十七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：兩造於民國104年12月9日簽立船員定期僱傭契約（下稱系爭契約），約定合約期限至105年8月8日止，由被上訴人派任伊至被上訴人所屬國籍船博春輪擔任二副，薪資依被上訴人發放固定薪資結構為平均每月新臺幣（下同）167,380元。又系爭契約並未約定伊需任博春輪之伙委，係船長於徵詢伊意見，始由伊參與二個月替換一次輪流兼任博春輪號之伙委。然伊於105年2月13日在船工作中遭大廚毆打成傷，被上訴人竟聽信船長片面之詞而於105年3月14日以莫須有之理由命伊下船，不再安排伊上船工作。但系爭契約約定伊之工作為二副而非伙委，縱認伊擔任伙委有所不當，被

上訴人命伊下船，並解僱或記大過1次及停航6個月之處分均不符比例原則，且不合法。則被上訴人計4個月又24日命伊下船又不發給薪津，顯係以不正當行為阻止伊領取每月應領之薪津，依系爭契約約定，被上訴人應給付自105年3月15日起至8月8日止共計4個月又24日之薪資808,445元，扣除原審判決准許109,848元後，應再給付698,597元。且依被上訴人歷來於合約屆滿時，於薪資之外另行發放合約獎金之「慣例」，伊得請求被上訴人給付平均每月薪津按系爭契約期間8個月之比例計算，故8個月之合約獎金為111,587元（計算式：平均薪津167,380元x 8/12＝111,587元，元以下四捨五入，下同）等情，爰依系爭契約約定，求為命被上訴人應給付上訴人810,184元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年4月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息（上訴人於原審係聲明請求被上訴人給付920,032元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即命被上訴人應給付上訴人109,848元，及自106年4月19日起算之法定遲延利息，且職權宣告假執行及供擔保免為假執行宣告，並駁回上訴人其餘請求及假執行聲請。上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴。被上訴人對其敗訴部分即給付109,848元本息部分，未聲明不服，業已確定）。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人810,184元，及自106年4月19日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人於105年5月13日以伊違法解雇與違約未給付薪津為由，為終止系爭契約之意思表示，已於同日達到伊，發生終止契約之效力，故上訴人請求105年5月14日至同年8月8日之勞務對價，為無理由。又關於船員薪資報酬等勞動條件，如船員法有特別規定，應優先於勞動基準法（下稱勞基法）適用，則依船員法第38條及最高法院102年度台上字第2329號判決意旨，船員在岸期間，無論原因為何，僱

用人應給付「薪資」，不包含津貼及特別獎金，而伊基於調查之必要，命上訴人於105年3月14日下船，自屬在業務監督範圍內所為之指示，故上訴人請求給付105年3月15日至同年年5月13日之津貼及特別獎金，亦無理由。再者，伊於105年3月14日令上訴人下船，係因上訴人工作表現不適任，基於終止系爭契約之目的所為，並非調動上訴人之職務、且非為阻止特定條件成就；及伊於105年4月28日之停航通知則是對船員人才資料庫所為之考核，亦非調動上訴人之職務或為阻止特定條件成就，縱原審認定前述二次終止程序不甚完備，亦非不正當行為，與民法第101條要件不符。另兩造並無關於「合約獎金」之約定，且合約獎金並非固定發放，而是視伊之營運狀況而定，況合約獎金發放之條件為契約屆滿，然上訴人已於105年5月14日終止系爭契約，自斯起起兩造間已無僱傭契約關係存在，上訴人請求合約獎金，顯屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、查兩造於104年12月9日簽訂系爭契約，約定僱傭期間8個月即自104年12月9日起至105年8月8日止，及上訴人於被上訴人公司博春輪擔任二副，實領薪俸如原證二船員薪俸明細單所示等情，有兩造不爭執之船員定期僱傭契約、船員薪俸明細單可按（見106年度北司勞調字第74號卷，下稱調字卷，第5至16頁）。又上訴人於105年2月13日在船工作期間遭大廚蕭賢志毆傷，博春輪於105年3月14日返回臺灣，被上訴人於當日令上訴人下船，上訴人於同日辦理卸職簽證，被上訴人給付上訴人薪資至105年3月14日等情，亦有臺灣臺中地方法院106年度簡字第152號刑事簡易判決、上訴人船員服務手冊內頁可按（見原審卷第78至79、32頁）。另被上訴人於105年4月28日將上訴人記1大過併予停航6個月，有通知書可按（見原審卷第33頁）。合先敘明。

四、上訴人主張其於105年2月13日在船工作中遭大廚毆傷，卻遭被上訴人於105年3月14日以莫須有之理由命令下船，且未再給付薪資，顯係違法調職，且以不正當行為阻止其領取每月

應領之薪津，另於105年8月8日系爭契約期滿後，亦未按慣例給付合約獎金等語。被上訴人則以上訴人已於105年5月13日提出申訴書終止系爭契約，不得請求其給付薪資等語置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠系爭契約業經上訴人於105年5月13日合法終止

1.按船員法為勞基法、民法之特別法，基於特別法優先於普通法原則，關於船員與僱用人間之法律關係、權利義務內容，應優先適用船員法，此有勞動部104年1月9日勞動條3字第10030034867號函、交通部104年1月28日交航（一）字第1049800009號函可參（見原審卷第31頁、第166頁）。查依據系爭契約第1條及第7條約定，上訴人受僱於被上訴人擔任船員，依指示受船長指揮服務於船舶上，並由被上訴人按月給付薪資、津貼等報酬（見調字卷第5頁），故上訴人是在被上訴人指揮監督下提供勞務，係屬船舶法第2條第5款、第7款所稱之「船員」、「海員」，系爭契約為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款規定之勞動契約、民法第482條所規定之僱傭契約，而有船舶法、勞基法、民法之適用。揆諸前揭函釋，關於系爭契約之終止、報酬之給付等勞動條件應優先適用船員法，船員法未規定者始適用勞基法、民法規定。

2.本件上訴人主張被上訴人於105年3月14日強迫其上岸為事實行為，並非具有法效意思，無法解釋為終止契約之意思表示，被上訴人於105年4月28日將其記1大過併停航6個月，使其不得在船上服勞務，即為調職處分，此等處分因違反比例原則而無效等語，被上訴人則辯稱其於105年3月14日命上訴人下船係因上訴人不適任而為終止僱傭契約，105年4月28日禁航通知係針對上訴人擔任伙委職務時所生伙食爭議及鬥毆事件，表明一定期間內不予僱用之，均非轉換職務之調職處分等語。經查，證人即博春輪當時船長蘇聖豪於原審具結證稱：於105年2月23日從博春輪傳送至被上訴人之被證8「二副莊伊婷不適任報告」之電子郵件，是伊所撰寫及傳送，報告提到上訴人對其二副本職無法勝任等語（見原審卷第115頁

反面），再觀被證8之報告記載「船員遣返報告」、「…WAN HAI 202博春輪二副莊伊婷，自2016年02月13日大廚毆打該員之後，對其本職所需既已無法勝任，亦無團隊配合概念…做事不積極及不負責…懇請公司長官立即處理將該員遣返下船，以避免造成毆打事件再次發生，而造成船上日後難以管理…」等語（見原審卷第82頁反面），則船長既向被上訴人報告上訴人不適任二副本職之工作，並要求將上訴人遣返下船，被上訴人亦因此於105年3月14日命上訴人下船，且未再給付上訴人任何薪津、特別獎金，亦未於系爭契約105年8月8日期間屆滿以前再派上訴人上船，足認被上訴人當時根據船長之前述報告命上訴人下船係終止系爭契約之意思表示，並非調任上訴人在岸候傳，上訴人主張是調職處分，即非可取，然因被上訴人並未舉證證明其命上訴人下船當時有表明係基於何法定或約定終止事由，上訴人復未與之達成終止之合意，即難認被上訴人有於105年3月14日合法終止系爭契約，此亦為被上訴人所是認（見本院卷第131頁）。又被上訴人海事評議會於105年4月12日決定處分上訴人記1大過併停航6個月，且於105年4月28日以「通知書」通知上訴人，有該「通知書」在卷可憑（見原審卷第33頁），而105年4月28日距離系爭契約105年8月8日期間屆滿才3個月餘，不足6個月，顯見被上訴人並非基於系爭契約存續前提下，作成停航6個月之懲處，從而可見前述105年4月28日處分與系爭契約是二回事，此由上訴人所提其與被上訴人船員課黃課長於105年6月28日電話通話錄音譯文中，黃課長告知依照海事評議會之結論，9月中以後（即系爭契約期滿後）再派船（見原審卷第138頁），亦即停航6個月期間屆滿後，即可再另簽立「船員定期僱傭契約書」亦足證之，因此，被上訴人辯稱105年4月28日禁航通知係表明一定期間內不再簽約予以僱用，並非在系爭契約法律關係下所為之調職處分乙情，洵堪採信，上訴人主張此處分是系爭契約關係下之調職處分，亦非可取。

3.按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例要旨參照）。次按終止契約意思表示並無一定方式，亦非限於訴訟外為之，苟於訴訟上以書狀或言詞，由有終止權人向他方當事人表示其終止契約之意思，即應認為有終止之效力（最高法院32年上字第1707號判例要旨參照）。經查，上訴人針對被上訴人前述105年4月28日記1大過併停航6個月之「通知書」，於105年5月13日提出「申訴書」，文末記載「依據勞動基準法第14條第1項第6款，公司違反勞僱契約情節重大，本人主張終止合約並請求損害賠償」（見原審卷第156頁），是文義上已清楚表明以被上訴人違反勞僱契約情節重大而終止系爭契約，縱使「申訴書」主要目地在針對前開處分提出申訴，然終止契約之意思表示並無一定方式之限制，僅需有向對方表達終止契約之意思表示即足當之，故不影響上訴人有為終止系爭契約之明確意思表示，而關於終止事由，雖仍應優先適用船員法第21條第6款規定，然按「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：六、雇用人或其代理人違反契約或法令，致有損害船員權益之虞。」，船員法第21條第6款定有明文，此規定與勞基法第14條第1項第6款所定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」並無二致，上訴人既已明確表示終止事由為「公司違反勞僱契約情節重大」，即與船員法第21條第6款規定符合，縱使另外錯誤引用屬普通法之「勞基法第14條第1項第6款」，應認無礙於上訴人已合法表示「終止事由」。又依系爭契約第3、4條等約定，上訴人係受僱於博春輪船舶上擔任二副之船員工作（見調字卷第5頁），被上訴人卻於105年3月14日命上訴人下船，未合法終止系爭契約，即拒絕上訴人在博春輪提供勞務，復未再依系爭契約派上訴人上船工作，亦未再依約給付薪資、津貼及特別獎金，確實有違反系爭契

約情節重大，致有損害上訴人履行契約獲致報酬之權益之虞，因此，上訴人依前揭規定於105年5月13日終止系爭契約，自屬有據，是系爭契約於105年5月13日經上訴人合法終止乙情，洵堪認定。

4.上訴人復主張其上開申訴書之真意乃為申訴被上訴人之違法處分，目的在與被上訴人協調，並未表明何時終止契約，故系爭契約仍繼續存在，且依雙方於105年12月30日之勞資爭議協調會議紀錄，被上訴人於會議中亦表明接獲上開申訴書後，曾詢問其是否終止合約，其均未具體回應，足證其行使終止權之意思不明，終止日期亦不明，並係在105年4月28日至同年12月30日調解期間所為，該終止應不生效力云云。惟查，上訴人雖於上開申訴書未表明何時終止系爭契約，則依民法第95條第1項前段「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。」之規定，以申訴書於105年5月13日達到被上訴人時，即已發生終止之效力。再者，上訴人提出兩造、交通部航港局、北部航務中心等於105年12月30日之「勞資爭議協調會」會議紀錄，被上訴人固於該會議中陳述「本公司接獲勞方申訴書後，曾二度致電詢問是否需重啟事件調查亦或終止合約，當事人在未具體回應下即向勞動局申訴，經勞動局於7月19日及8月9日召開協調會，雙方對協調內容未達成共識」等語（見本院卷第43頁），然參照民事訴訟法第422條規定：「調解程序中…當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。」，基於同一法理，該會議記錄應不具證據適格，何況上開申訴書除辯駁前開「通知書」所載內容不實外，並明確表示終止系爭契約（見原審卷第156頁），已符合船員法第21條第6款規定，即生終止契約之效力，不因被上訴人如何反應，而影響終止之效力，且被上訴人前開電話詢問，僅係為確認申訴書之內容所為之聯繫乙情，無從據此認定已達到被上訴人之合法終止契約意思表示未發生效力，乃當然之事理。至於上訴人引用勞資爭議處理法第8條規定：

「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他『爭議行為』。」，主張其於105年5月13日行使終止權，在勞資爭議期間，不生效力云云，然依同法第5條第5款，所謂爭議行為，係指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為，故同法第8條應僅限制資方不得於勞資爭議調解期間終止系爭勞動契約，不包括勞方在內，此亦有最高法院93年度台上字第1613號裁判要旨：「…勞資爭議處理法第八條…如非在調解仲裁期間內，自無上開規定之適用；又勞方終止契約，不在上開規定限制範圍之列，此與同法第七條規定對照觀之自明。」可資參照，何況上訴人亦未證明其於105年5月13日寄達上開申訴書時，有任何勞資爭議調解、仲裁或裁決程序存在，因此，上訴人主張其終止系爭契約違反勞資爭議處理法第8條規定而無效云云，自非有據。

5.綜上，被上訴人於105年3月14日命上訴人上岸，乃未合法終止契約，不生終止之效力，及被上訴人於105年4月28日處上訴人記1大過併停航6個月，與系爭契約係二回事，均非調職處分，上訴人於105年5月13日以被上訴人違反系爭契約情節重大為由終止系爭契約，符合船員法第21條第6款規定，因此，系爭契約業於105年5月13日經上訴人合法終止。

㈡上訴人依系爭契約約定，得請求被上訴人給付105年3月15日至同年5月13日報酬：

1.查上訴人於105年5月13日合法終止系爭契約，是上訴人依系爭契約約定，僅得請求被上訴人給付105年3月15日至同年5月13日之報酬，其請求被上訴人給付105年5月14日至同年8月8日之報酬，因此段期間系爭契約業經終止，即屬無據。

2.按船員工作報酬包含在船上及在岸上之工作所得，因船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，在船上工作具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬

除薪資外，多以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，此為船員報酬結構（船員法第26條之立法理由參照）。是船員法第2條第12、13、14、15款、第26條第1項分別規定：「本法用詞，定義如下：㈠薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。㈡津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。㈢薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之五十以上。㈣特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。」、「船員之報酬包含薪津及特別獎金。」，乃明訂薪資、津貼、特別獎金、報酬，分屬不同之給付項目，而船員法規定之各種給付，亦明確區分計算基準究為「薪資」、「津貼」或「薪津（包括薪資及津貼）」，此觀船員法第22條第4項規定預告期間應給付「薪資」，第39條資遣費之計算基準為「平均薪資」，第37條第2項規定於有給年休日工作，或因年度終結或終止契約而未休者，應加發1日「薪津」，第43條、第45條、第46條之傷病期間及死亡補償等，則係以「薪津」為計算基準甚明。

3.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」，民法第487條前段定有明文。又「船員於簽訂僱傭契約後，在岸上等候派船期間，雇用人應發給相當於『薪資』之報酬。」，船員法第38條第1項定有明文。經查，被上訴人於105年3月14日命上訴人下船，未合法終止系爭契約，已如前述，顯然拒絕受領上訴人所提供之勞務給付，且被上訴人是以終止契約之意思，命上訴人下船，則105年3月15日至105年5月13日期間，即非屬基於調查之必要，在業務監督範圍內所為「上岸」之指示，亦非被上訴人指示上訴人在岸上等候派船期間，故無船員法第38條之適用，至於被上訴人所舉最高法院102年度台上字第2329號判決，係

僱用人未違法終止契約，並基於業務監督範圍，命船員下船接受調查，而該船員亦確實有數次不服從上級指揮監督及與上級發生衝突之情事，故與本件情節不同，自難比附援引，是被上訴人辯稱不論上訴人上岸原因為何，上訴人上岸期間，均僅得依船員法第38條規定請求「薪資」（不含津貼及特別獎金）云云，尚無可取。且若非被上訴人於105年3月14日命上訴人下船，上訴人此段期間應係在船工作，被上訴人所拒絕受領者為上訴人提供在船工作之勞務給付，自應依在船工作期間計算報酬。又船員法並未規定僱用人拒絕受領勞務時，報酬如何計付，即應回歸民法第487條前段規定，上訴人得請求在船期間之報酬，則依船員法第26條規定包含薪津及特別獎金。

4.系爭契約第7條雖約定上訴人每月之薪資為54,924元、津貼53,826元（見調字卷第5頁），然是否屬於上訴人在船工作期間應得之報酬範圍，仍應核實認定。查上訴人依系爭契約實際在船服務期間為104年12月9日至105年3月14日，其中105年1、2月為足月，104年12月及105年3月為不足月，觀上訴人所提104年12月至105年3月之船員薪俸明細表（見調字卷第8至11頁），其給付之項目均有薪資、年終獎金、綜合獎金、其他應發獎金、年資加給、假日津貼、有給年休獎金、航行津貼、老船津貼、固定加班費，而除薪資外；航行津貼、固定加班費均屬船員法第2條第13款所規定之津貼；有給年休獎金指契約期間將年休按每月2.5日計付，依船員法第37條第2項規定屬於薪津；年終獎金，為2個月薪津，乘以契約期間占全年月數比例，每月攤付（見本院卷第233頁之被上訴人陳報狀）；假日津貼是上訴人固定假日照常工作之加班費、年資加給是斟酌上訴人於被上訴人公司之工作年資所給與之給付、老船補貼是服務船舶船齡達12年以上者，就老船保養維護特別工作之報酬（見本院卷第233頁之被上訴人陳報狀），且以上均為系爭契約期間每月固定之給付，於足月時給付金額均相同或差異甚少，堪認均屬經常性給付。又

綜合獎金部分，被上訴人雖稱是參考市場薪資水平調整給付總付總額之恩惠性給付，然105年1、2月之綜合獎金金額均相同，104年12月及105年3月均有此項給付，堪認亦屬於系爭契約期間每月經常性之給付。另雖僅104年12至105年2月有「其他補貼」，然105年3月為不足月，且99年8月亦有「其他補貼」（見調字卷第8至11頁），而「其他補貼」係指服務船舶屬中華民國船舶者之稅務補貼（見本院卷第233頁之被上訴人陳報狀），亦為系爭契約期間每月固定之給付，且於足月時給付金額相差甚少，堪認亦屬經常性給付。

5.承上，被上訴人於104年12月9日至105年3月14日給付予上訴人之報酬，除105年1月之「生日禮金」981元外，均屬薪津或其他經常性給與，可認均屬系爭契約約定之報酬範圍，則以105年1、2月之足月報酬之平均報酬為167,380元（計算式：〈105年1月168,431元－生日禮金981元〉＋105年2月167,310元）÷ 2＝167,380元，見調字卷第8至11頁），依此計算上訴人自105年3月15日至同年5月13日契約終止時之報酬合計為329,361元｛計算式：（167,380× 17/31）＋167,380＋（167,380× 13/31）＝329,361｝，而原審已判命被上訴人給付109,848元，因此，上訴人依系爭契約，請求被上訴人再給付219,513元（329,361－109,848＝219,513），為有理由，逾上開範圍即自105年5月14日至同年8月8日部分，因兩造已無僱傭關係，上訴人依系爭契約請求被上訴人給付上開期間之薪資，即非有理。

㈡上訴人請求被上訴人給付合約獎金，為無理由：

本件上訴人主張依被上訴人歷來於合約屆滿時，於薪資之外另行發放合約獎金之慣例，已行之多年，已屬制度上經常性給予，屬於薪資之一部分，系爭契約為8個月，故8個月之合約獎金為111,587元（計算式：平均薪資167,380元x 8/12＝111,587元）等語，並提出99年8月、100年10月、101年3月、102年8月、104年6月之船員薪俸明細單為證（見調字卷第12至16），被上訴人則否認有前開慣例存在，辯稱系爭契約

未約定合約獎金，且合約獎金並非固定發放，而是視其營運狀況而定，況合約獎金發放之條件為契約屆滿，然上訴人已於105年5月14日終止系爭契約，不得請求合約獎金等語。經查，從上訴人所提前開薪俸明細單上所列「合約獎金」與所領薪津之間，並無一定比例之關係存在，足認被上訴人辯稱合約獎金之發放視其營運狀況而定，並非固定發放乙情，即堪採信，且上訴人亦自承合約獎金於合約屆滿時發放（見調字卷第3頁，本院卷第193頁），故被上訴人辯稱合約獎金發放之條件為契約屆滿乙情，亦足採信，是上訴人於系爭契約期間屆滿前，自行終止系爭契約，可否請求合約獎金，顯有疑義，何況上訴人亦未舉證證明合約獎金之計算標準為何。因此，上訴人未能舉證證明被上訴人之營運狀況符合合約獎金之發放條件、船員自行終止契約仍得請求合約獎金之慣例存在、合約獎金之計算方式等情，自難認上訴人符合約獎金之發放要件，從而，上訴人依系爭契約請求被上訴人給付合約獎金111,587元，並非有據。

五、綜上所述，上訴人依系爭契約約定，請求被上訴人再給付219,513元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年4月19日（於106年4月18日送達被上訴人，見調字卷第20頁之送達證書）起，至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論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二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

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

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如

主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　26　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　林淑貞