臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第15號

上　訴　人　李志仁
被上訴人　悅盛保全股份有限公司
法定代理人　張庭禎
訴訟代理人　黃庭義
　　李英正

上列當事人間給付工資事件，上訴人對於民國（下同）109 年4月16日本院高雄簡易庭108 年度雄勞簡字第103 號第一審判決，提起上訴，本院合議庭於109 年10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，並訴訟費用之裁判，均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新台幣（下同）734 元及自109 年4 月1 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。被上訴人應再提繳90元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔1,000 元，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊受僱於被上訴人，被派在高雄市○○區○○路○○○ 號巴黎大廈（下稱巴黎大廈）擔任保全員，107 年9月12日起請病假4 日接受手術治療，被上訴人於數日後通知並公告，伊自同年10月1 日起，被調派至高雄市○○區○○路○○○ 巷○ 弄○ 號之SUPER ONE 大樓（下稱楠梓大樓），工作時間全為早班，被上訴人所屬楊課長並告知自同年10月1日起，不要再到巴黎大廈上班、打卡，然依徵人啟事記載，工作地點為巴黎大廈，被上訴人未獲伊同意，片面將伊調動工作地點，顯屬違法。況伊右手尺骨折係以骨外鋼片固定手術治療，醫囑術後2 個月避免患側手部使力，被上訴人於伊術後即調動職務，未考量伊應避免患側手部使力（如通勤騎

乘機車右手須控制方向、油門、煞車等），將伊調職至通勤距離及時間均加倍之楠梓大樓，置伊健康不顧，顯未盡民法第483-1 條規定之雇主保護照顧義務。又伊簽署之聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約書）屬定型化契約，內容條款均由被上訴人所預定，各條文僅規定受僱人之義務而無權利，雙方地位不平等且權利義務不相均衡，其中第3 條第5 、6 項之內容，有使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利，對受僱人顯失公平，依民法第247-1 條第3 款規定，該部分約定無效。另伊並未收到被上訴人通知終止勞動契約之函文，且被上訴人已預告自107 年10月1 日起，不要再到巴黎大廈上班，伊當無曠工之可言，被上訴人終止兩造間勞動契約顯不合法，被上訴人之調職既不合法，並已預示拒絕受領伊所服勞務，應負受領遲延責任，伊亦無補服勞務之義務，以起訴狀繕本之送達表明於108 年6 月30日終止兩造間勞動契約，請求被上訴人給付自107 年10月1 日起至108 年6 月30日止勞動契約關係存續期間之工資30萬6,900 元，107 年7 至9 月之工資差額2 萬2,226 元、補提繳勞工退休金19,980元，又兩造勞動關係關係存續期間，被上訴人未據實為伊投保勞工保險、全民健康保險，致伊受有請領老年一次金給付之投保年資減少9 個月及月投保薪資短少之差額損失，依民法第179 條規定，請求被上訴人返還其應負擔而未負擔伊勞工保險保險費用所受之不當得利2 萬5,087 元，被上訴人另應向中央健康保險局申報並補繳應負擔之伊全民健康保險費1 萬5,090 元。並於原審聲明：1.被上訴人應給付上訴人35萬4,213 元及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5 %計算之利息；2.被上訴人應補提繳1 萬9,980 元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶；3.被上訴人應向中央健康保險局申報並補繳1 萬5,090 元應負擔之上訴人全民健康保險保險費。

二、被上訴人抗辯：上訴人有嚴重視力問題，工作常出錯，巴黎大廈管理委員會反映其工作不適任，伊公司才依系爭聘僱合約書之約定，將其調職至有人協助之楠梓大樓服務，在業務

上有其必要性、合理性，且調職後之工作內容、待遇、要求條件均與調職前工作大致相同，並未對上訴人之工資及其他勞動條件作不利變更，縱使調動前後工作場所位置，與上訴人住家距離騎乘機車需多費15分鐘，依社會通念及經驗法則，尚無所謂調動工作地點過遠之情形，況調職後之工作地點附近有捷運、公車可到，上訴人可自主選擇使用多元交通工具，並無使上訴人蒙受生活上之不利益，本件調職當屬合法。又上訴人在溝通過程明確表示拒絕接受本次調職，亦未至楠梓大樓報到及工作，伊公司當無需給付嗣後之工資。又伊公司已充分給付上訴人107 年7 月至9 月工資，亦依法為其提繳勞工退休金，上訴人請求給付此部分工資差額，及請求補提繳勞工退休金，亦無理由。

三、原審認定本件調職適法，但被上訴人應給付上訴人107 年7至9 月之工資差額1 萬6,064 元（上訴人請求被上訴人給付之107 年7 月工資差額為4,386 元【見原審卷第56頁反面】，但原審判決被上訴人應給付上訴人之該月份工資差額為4,572 元【見本院卷第38頁】，上訴人於本院擴張此部分起訴金額186 元【見本院卷第73頁、第66頁】，被上訴人於程序上、實體上均無爭執【見本院卷第121 頁】），及自108 年7 月10日起至清償日止按週年利率5 %計算之利息，被上訴人並應補提繳918 元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶，另駁回其餘所訴。上訴人不服提起上訴，聲明：1.原判決關於駁回上訴人下開第2 項之訴部分廢棄；2.上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人33萬8,335 元（含追加請求186 元）及自108 年7 月10日起至清償日止按週年利率5 %計算之利息。被上訴人應再提繳19,062元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶（原訴請被上訴人應向中央健康保險局申報並補繳1 萬5,090 元被判敗訴部分，上訴人未上訴，已確定）。被上訴人則聲明：上訴駁回（被上訴人就原審判命其給付、提繳部分，並未上訴，該部分已確定）。

四、兩造之不爭執事項：

1.上訴人自107年7月7日起受僱於被上訴人，經派駐在巴黎大廈擔任保全員，被上訴人並於當日為上訴人投保勞工保險，投保薪資為25,200元，於同年10月5日辦理退保。

2.上訴人因右尺骨骨折，於107年9月11日入高雄市立民生醫院，接受右尺骨開放性復位手術，於同年9月14日出院，需門診追縱，上訴人並於107年9月12日至同年月15日請病假，獲被上訴人准假。

3.被上訴人於107年9月20日即口頭通知，並於同年月26日以人事通告，通知上訴人自同年10月1日起，被調派至楠梓大樓，擔任機動早班之保全員，請上訴人同年9月28、29日先至現場實習。

4.被上訴人所屬楊課長於107年9月27日，在巴黎大廈曾再度口頭告知上訴人上開調派事宜，但為上訴人明白拒絕，楊課長請上訴人自107年10月1日起，不要至巴黎大廈打卡上班。

5.上訴人自107年10月1日起未至楠梓大樓提供勞務，亦未至巴黎大廈提供勞務。

6.系爭聘僱合約書第3-1點略載：被上訴人為勞動基準法第84-1條規範之特殊行業，不受同法第30、32、36、37、49條之限制，每日正常工作時間不受8小時之限制，工作時間不受每7日至少應有1日休息之限制，亦不受紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假日，均應休假之限制；第3-5點略載：僱用人得因服務駐點契約之變更、異動或受僱人服務處所業主之要求，調職或調整受僱人之……；第3-6點略載：受僱人同意以高雄市為工作範圍，同意僱用人之指揮調派，如因前述情事，要求受僱人調往其他工作地點，受僱人拒絕調派時，即屬勞動基準法第12條第4項規定違反勞動契約或工作規則之情節重大事項，僱用人得不經預告終止契約，但該聘僱合約書未經被上訴人報請當地主管機關核備。

五、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於本件調職是否合法，及上訴人可否請求被上訴人給付自

107 年10月1 日起至108 年6 月30日之工資：

A.雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的，但法律另有規定者，從其規定，二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任，四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助，五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第10-1條定有明文，則雇主對勞工工作之調動，僅需未違反勞動契約之約定，且企業經營上確有必要，又符合上開規定，即屬適法，非必事先需有可調職之約定，是系爭聘僱合約書之調職約定即使無效，亦不得逕認本件調職違法，合先敘明。且以勞動派遣方式成立之勞動契約關係，已成為不可違逆之潮流，派遣機構處在要派機構與勞工間，為維持其與要派機構間之派遣承攬契約永續經營，就要派機構對派遣勞工之挑剔需有一定之容忍度，此將影響派遣機構與勞工間之工作調度關係，則在要派機構要求改派遣其他勞工時，就派遣機構可調動原派遣勞工之容許度，標準自應較一般勞動契約關係寬鬆。在本件被上訴人為保全公司，派遣上訴人至公寓大廈擔任保全人員，且兩造未約定不得調職之情形下，如原要派之巴黎大廈要求更換保全人員，被上訴人勢必遵照指示辦理，否則整體公寓大廈管理之維護契約恐將無法持續簽訂，故被上訴人僅得依要求予以更換，至被更換之原派遣保全人員即上訴人，僅得要求改派遣至其他相類之公寓大廈另就新職，故被上訴人如願為上訴人另外安排相類新職，即應認合於上開規定第1 款「基於企業經營上所必須」、第3 款「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」之規定。

B.兩造不爭執巴黎大廈管理委員會於107 年8 月5 日，發函請被上訴人就上訴人為不適任之檢討，原因是上訴人就任後，該大樓很多住戶反映郵務收發投錯信箱，據瞭解上訴人有嚴重視力問題（見原審卷第15頁函文、本院卷第68頁準備程序筆錄），該函文雖僅稱請被上訴人檢討上訴人之適任性，但

既表示有很多住戶反映，顯見已非單純提醒被上訴人注意之輕微情形，希望被上訴人積極考量是否改調派他人之意甚明，上訴人主張管理委員會僅係請求檢討，非即需改調，顯與事實不符，則以被上訴人職司公寓大廈管理事務，需維持一定契約量，以便提供旗下員工工作機會之情形，勢必需遷就巴黎大廈管理委員會之需求，調換其他保全員以替代上訴人之原有職位。而兩造不爭執被上訴人已安排將上訴人改調至楠梓大樓，繼續擔任該大樓機動早班之保全員（見兩造不爭執事項3.、4.），以改調後仍擔任相同之公寓大廈保全員，且屬早班之情形，應屬多數相同工作者所較為喜歡，況依被上訴人所辯，楠梓大樓之現場有2至3個人，上開所辯為上訴人所不爭執，堪信為真實，則被上訴人辯稱調職後，可分配上訴人擔任較為適宜之工作，對上訴人手所受傷勢有舒緩作用，亦有他人可處理郵務收發工作，亦合於一般職場上，勞工間多數可相互體諒、合作之經驗法則，堪信為真實，至上訴人雖主張楠梓大樓之信件量較多云云，但郵務收發並非需費勞力之艱困工作，一般情形，他人應無不願負責此部分工作之可能，是不影響本件調職後工作之優質性，則如上所述，堪認本件調職合於勞動基準法第10-1條第1款「基於企業經營上所必須」、第3款「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」之規定。且調職後是早班，上訴人亦未具體說明勞動條件有不利之變更，是認大致亦合於同條第2款「對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更」、第5款「考量勞工及其家庭之生活利益」之規定。

C.上訴人雖主張其因右尺骨骨折，甫接受右尺骨開放性復位手術，以骨外鋼片固定手術治療，醫囑術後2個月避免患側手部使力（見兩造不爭執事項2.），而其住家至調職後之楠梓大樓，通勤距離及時間均較原巴黎大廈加倍，且其需騎乘機車上下班，右手需控制方向、油門、煞車，對其傷勢有不利影響等語，並提出以其住家為基準，以機車為交通工具，以導航系統測試之結果，住家至巴黎大廈距離為6.4公里，交

通時間為12分鐘，至楠梓大廈之距離為14公里，交通時間為27分鐘之調動前後工作場所位置與住家距離比較圖為證（見臺灣橋頭地方法院108 年度橋勞簡字第20號卷第20頁，被上訴人不爭執形式真正，見本院卷第68頁）。但兩造不爭執楠梓大樓附近，有捷運、公車可到達（見本院卷第69頁），上訴人雖另主張搭乘大眾運輸工具至楠梓大廈上班，加計步行時間單程至少要50分鐘，以每月工作20天計，通勤交通費需支出1,560 元，此亦為被上訴人所不爭執（見本院卷第122頁），雖堪信為真實。然上訴人右手傷勢為一時情形，並非永久現象，則在醫囑所稱避免手部使力之2 個月期間，即使花費較多時間及交通費用通勤上下班，既屬臨時現象，應非常人所不可接受，至傷癒後，以其慣常之騎機車方式上下班，調職後單趟雖需增加15分鐘車程，此應屬目前都會上下班所可容忍之範圍，是認本件並無調職後工作地點過遠之情形，尚無需雇主即被上訴人給與上訴人協助，更何況，上訴人亦未主張其有提出協助之需求，而遭被上訴人拒絕，則自難認被上訴人有民法第483-1 條規定雇主保護照顧義務之違反，故應認本件調職亦無勞動基準法第10-1條第4 款規定之違反。至上訴人雖另主張被上訴人另有其他相類之案場，卻未將其調動至對其較為方便之案場工作云云，但企業員工之調動有其規律性，上訴人以外員工工作之安定性亦需考量，並非僅需考慮上訴人之需求，如上所述，堪認被上訴人已盡力作合於上訴人利益之調動，上訴人逕認被上訴人應將其調派至其他公寓大廈服務，亦無可採。

D.綜上，依本件之工作性質，被上訴人在企業經營上，確有作本件職務調動之必要，且兩造並無不得調動職務之約定，而調動結果亦無違反勞動基準法第10-1條規定之情形，是本件被上訴人對上訴人之職務調動合法，應可認定。又兩造不爭執被上訴人於107 年9 月20日即口頭通知，並於同年月26日以人事通告，通知上訴人自同年10月1 日起，被調派至楠梓大樓，擔任機動早班之保全員，請上訴人同年9 月28、29日

先至現場實習，被上訴人所屬楊課長並於107 年9 月27日，在巴黎大廈再度口頭告知上訴人上開調派事宜，但為上訴人明白拒絕，且上訴人自107 年10月1 日起未至楠梓大樓提供勞務，亦未至巴黎大廈提供勞務（見兩造不爭執事項3.、4.、5.），顯見在本件被上訴人對上訴人之職務調動後，上訴人即未依勞動契約繼續對被上訴人提供勞務，則上訴人當不得請求被上訴人給付自107 年10月1 日起至108 年6 月30日之工資。

2.關於上訴人可否請求被上訴人再給付107 年8 至9 月之工資差額（7 月部分兩造對原審判決已無爭執，見事實及理由欄三之說明）：

A.兩造不爭執系爭聘僱合約書第3-1 點雖略載：被上訴人為勞動基準法第84-1條規範之特殊行業，不受同法第30、32、36、37、49條之限制，每日正常工作時間不受8 小時之限制，工作時間不受每7 日至少應有1 日休息之限制，亦不受紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假日，均應休假之限制，但該聘僱合約書未經被上訴人報請當地主管機關核備（見兩造不爭執事項6.），依司法院釋字第726 號解釋，勞動基準法第84-1條屬強制規定，系爭聘僱合約書既未經當地主管機關核備，上開約定當不得排除勞動基準法第30、32、36、37、49條之限制，合先敘明。

B.兩造不爭執上訴人107 年8 至9 月之工資，應以當時之基本工資每月2 萬2,000 元計算，每小時基準工資為91.7元（2 萬2,000 ÷ 240 ＝91.7，小數點以下四捨五入，上訴人部分見原審卷第56頁，被上訴人部分見原審卷第9 頁反面），而依巴黎大廈值勤表所示，107 年8 、9 月上訴人每月工作日數分別為21日、16日（見原審卷第58頁、第94頁），每日工作12小時，而上開月份之一般正常工作日數分別為23日、19日（扣掉中秋節），每日正常工作時間為8 小時，則⑴8 月份正常工時為184 小時（8 × 23＝184 ），上訴人實際工時為252 小時（12× 21＝252 ），其中屬正常工時者為168 小

時（8 × 21＝168 ），應加計延長工時工資者為84小時，則該月份上訴人可得之工資為3 萬2,087 元（22,000－91.7×【184 －168 】＋91.7× 4/3 × 21× 2 ＋5/3 × 21× 2 】＝3 萬2,087 ），⑵9 月份正常工時原為152 小時（8 × 19＝152 ），但因請病假4 日，正常工時減為120 小時（8 × 15＝120 ），上訴人實際工時為192 小時（12× 16＝192 ），其中屬正常工時者為128 小時（8 × 16＝128 ），應加計延長工時工資者為64小時，則該月份上訴人可得之工資為3 萬0,070元（22,000＋91.7× 128 －120 】＋91.7× 4/3 × 16× 2 ＋5/3 × 16× 2 】－91.7× 8 × 1/2× 4 】＝3 萬0,070 ，小數點以下四捨五入），而被上訴人給付上訴人之工資分別為28,553元、22,479元（見原審卷第15至16頁薪資明細表），故被上訴人給付上訴人之107 年8 、9 月工資，分別短少3,534 元、7,591 元。

C.原審判命被上訴人應給付上訴人107 年7 、8 、9 月份之工資差額各為4,572 元、2,800 元、8,692 元，被上訴人並未上訴，對此部分數額已不得再為爭執。又上訴人係就原審駁回其請求給付之107 年8 、9 月份工資差額部分提起上訴，而依上開計算結果，僅107 年8 月份之數額有超逾原審判命給付數額之情事，是上訴人得再請求被上訴人給付之工資差額為734 元（計算式：3,534 －2,800 ＝734 ）。

3.關於上訴人可否請求被上訴人再為其補提繳勞工退休金及金額：

上訴人主張其107 、108 年之勞保投保級距各為3 萬3,300 元、3 萬4,800 元，被上訴人按月應為其提繳勞工退休金各為1,998 元、2,088 元，被上訴人於107 年7 月至9 月僅按25,200元之級距各提繳1,512 元，短少1,458 元（【1,998 元－1,512 元】x 3 ＝1,458 ），107 年10月至12月未提繳勞工退休金5,994 元（1,998 × 3 ＝5,994 ），108 年1 月至6 月未提繳勞工退休金12,528元（2,088 × 6 ＝12,528），合計被上訴人應為其補提繳勞工退休金19,980元（1,458

＋5,994 ＋12,528＝19,980）。然如上所述，兩造間於107年10月1 日起至108 年6 月30日期間，並無勞動契約關係存在，上訴人不得請求被上訴人給付上開期間之工資，當亦不得請求被上訴人提繳此期間之勞工退休金。又上訴人107 年7 、8 、9 月之工資分別為2 萬7,686 元、3 萬2,087 元、3 萬0,070 元，依勞工退休金月提繳分級表規定，應適用之級距分別為2 萬8,800 元、3 萬3,300 元、3 萬0,300 元，以規定之雇主最低提繳率6 %計算，被上訴人應為上訴人提繳勞工退休金之金額，分別為1,728 元、1,998 元、1,818 元，合計應提繳金額為5,544 元，而上開月份被上訴人實際為上訴人提繳之級距均為2 萬5,200 元（見原審卷第17頁），實際提繳金額合計為4,536 元，提繳短少差額為1,008 元，原審認定被上訴人應為上訴人補提繳之差額為918 元，尚不足90元。

4.關於上訴人可否請求被上訴人賠償請領老年一次金給付之損害、返還短少負擔勞工保險費之不當得利，及其金額：

上訴人主張兩造勞動關係關係存續期間，被上訴人未據實為伊投保勞工保險、全民健康保險，致伊受有請領老年一次金給付之投保年資減少9 個月及月投保薪資短少之差額損失，依民法第179 條規定，請求被上訴人返還應負擔而未負擔其勞工保險保險費用所受之不當得利2 萬5,087 元，經查：

A.如上所述，兩造間於107 年10月1 日起至108 年6 月30日9 個月期間，並無勞動契約關係存在，被上訴人當無必要在上開9 個月期間為上訴人投保勞工保險、全民健康保險，上訴人亦無可能因被上訴人應投保而未投保而受有勞保投保年資減少之損害，上訴人主張上開9 個月期間受有投保年資減少之損害，自無可採。

B.依勞工保險條例第58條第1 項規定：「年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付。」，同條第2 項第4 款規定：「本條例

97年7 月17日修正之條文施行前有保險年資者，於符合參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲『退職』者，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付。」，同條第3 項規定：「依前2 項規定請領老年給付者，應辦理『離職退保』。」，另依內政部69年3 月13日台內社字第8285號函釋謂：「勞工保險被保險人年滿60歲，繼續工作依勞工保險條例第6 條固得退保，但因尚未退職，仍有工作收入，其老年給付仍應依勞工保險條例第58條，於退職時給付，以符保障退休勞工生活之立法意旨」，是老年給付係對勞工因退職未能獲取薪資所為之給付，勞工需具備一定「參加保險年資」及「到達一定年齡」，且已離職退保者，始生老年給付之請求權；即該「老年年金給付」之請求權，係於勞工退職（退休）之時始發生（最高法院85年度台上字第2770號判決要旨略同，可資參照），且核算養老給付，應以「退休生效日」當時有效之法令為其依據（最高行政法院78年度判字第2556號行政判決意旨參照）。再者，侵權行為損害賠償責任或勞動契約之債務不履行損害賠償責任，均係以填補「損害」為目的，必以有可歸責行為及損害結果發生之事實存在，且二者間具有相當因果關係為成立要件。倘無損害之發生，雖行為違法或違反契約義務，均不生賠償損害之問題。而上訴人係00年0 月00日出生，有其約聘人員資料卡可考（見原審卷第111 頁背面），雖已滿60歲，然其並未證明符合前揭勞工保險條例所定保險年資，且依同條例第58條第2 項及第3 項規定，仍需勞工辦理退職（離職退保、退休），始得請領老年給付，而上訴人尚未請領老年給付，且其尚要求被上訴人應提繳不足額之勞工退休金至其退休金專戶，可見上訴人至今尚未向勞工保險局辦理離職退保，依上開說明，其目前尚無請領老年年金給付之請求權，即無從開始計算差額損害，自無從認已有老年年金給付差額之損害發生。

C.上訴人請求被上訴人給付月投保薪資以多報少之勞保費差額，此數額固屬被上訴人所受利益（未支出勞保費分擔額），

然此勞保費支出並非上訴人所受之損失，上訴人依不當得利之規定，請求被上訴人給付雇主應負擔之勞保費用差額，亦不足採。從而，上訴人依勞工保險條例第72條第1項、第3項及民法第179條規定，請求被上訴人賠償老年年金給付差額損害或返還不當得利，均屬無據。

六、綜上所述，上訴人請求被上訴人再給付上訴人工資差額734元，及自起訴狀繕本送達翌日及108年7月10日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，暨請求被上訴人再補提繳90元至上訴人勞工保險局之勞工退休專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開應准許之工資差額、提繳退休金部分，駁回上訴人之請求，尚有未洽，上訴人指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原審判決廢棄改判如主文第2項所示。原審就上開不應准許之工資差額、退休金、107年10月1日起至108年6月30日止之工資、老年一次金給付之損害、短少負擔勞工保險費之不當得利部分，駁回上訴人之請求，核無違誤，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　26　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃悅璇

法　官　黃顗雯

法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

本判決不得再上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　26　　日

書記官　王居玲