

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第181號

原告 王思淳

訴訟代理人 陳又新律師

林怡婷律師

被告 台灣檢驗科技股份有限公司

法定代理人 李仁燮

訴訟代理人 劉純穎律師

劉彥玲律師

李宛珍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告民國111年7月20日起受僱被告擔任環境衛生安全事業群工程師之職務，約定每月薪資新臺幣（下同）6萬元，113年1月後薪水增加為6萬2,800元。主要工作內容為「鯨豚觀察員」，藉由在海上施工現場即時監看或監聽（目視或被動聲學監測）是否有鯨豚出沒，預警、作成目擊報告，並提供開發單位減緩措施之建議，以避免海洋生物進入噪音高衝擊區，減輕打樁作業噪音對鯨豚之影響。詎於112年5月13日，原告於雲林允能風場執行鯨豚觀察員被動聲學監測任務時，收錄到鯨豚出沒之音訊，監測期間各船亦有目擊記錄，惟經當時天豐新能源（即開發商）之業主代表李貞瑩，為避免影響工程進度，竟要求船上之被告職員（包含原告）不要通報目擊事件，然當時僅有原告堅持提交符合實情之觀測報告。而被告基於業主施壓，卻聲稱未目擊鯨豚出沒。事後，更有

於觀察記錄表單上偽造原告簽名之行為，此事原告另有提起刑事偽造文書告訴。

(二)又原告因上述事件而遭被告冷凍，將近1年時間未給原告任何工作，遑論上船進行被動監測。嗣於113年6月27日上午11時，原告突然收到被告通知開資遣會議，並於會議中虛偽指摘原告違反工作規則、收受不當金錢等，並以此為由依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告，原告於會議中清楚向主管表明並無不能勝任工作之情事，且被告指摘之資遣理由皆為虛偽不實，並於同日提出勞資爭議調解。詎被告於勞資調解會議上仍執此虛偽情事主張原告無法勝任工作，且拒絕回復兩造間之僱傭關係。而被告於113年6月27日資遣會議結束後，當日即立刻要求原告離開，且於10日後即113年7月7日將原告之勞健保退保，惟被告將原告勞健保退保之日仍在兩造間勞資爭議調解期間，依據勞資爭議處理法第8條規定，並非適法，原告並曾於113年7月6日寄發存證信函提醒被告，然被告於收受後仍未回復原告之勞健保投保，顯屬惡意。

(三)被告未合法終止兩造間勞動契約，致受領勞務遲延，依民法第487條之規定，原告無補服勞務之義務，且仍得請求被告按月給付薪資6萬2,800元，及提繳勞工退休金3,828元（計算式：月提繳工資6萬3,800元 $\times$ 6%=3,828元）：

1.被告於113年6月27日資遣會議時以對話告知原告，因原告向下包商約拿海事工程有限公司（下稱約拿公司）收受回扣，且於113年1月31日、2月1日前往競爭對手洋聲股份有限公司（下稱洋聲公司）擔任鯨豚觀察員培訓課程講師而違反競業禁止規定及IT政策等語，故將原告予以資遣云云，惟被告所稱原告與約拿公司窗口有不當金錢交易一事，係屬無稽，且原告於會議當場要求被告提出證據時，被告亦無法提出任何證據，顯然為架詞誣控。事實上，原告與約拿公司之黃純卿原為好友，原告時常委託黃純卿代為購買物品，並曾借款予黃純卿，因此反而係原告於112年5月4日匯款47萬3,773元予

01 黃純卿，此由原告之玉山銀行帳戶可稽，實無被告所指摘之  
02 收受回扣之行為。況約拿公司為被告之下包商，主要承攬水  
03 下噪音與鯨豚觀察專案之外包工作，原告僅為受僱被告之鯨  
04 豚觀察員，並無權力決定何人可取得外包專案，約拿公司自  
05 無賄賂原告以取得利益之動機。

06 2.又關於原告違反競業禁止規定一事，原告向主管鄭凱育請假  
07 時，主管鄭凱育即表示「OK，我有看到洋聲的課表」，顯示  
08 原告偶爾前往洋聲公司擔任講師一事，原告主管一直以來皆  
09 知情，亦未表示不妥。詎料，直至113年6月27日被告欲資遣  
10 原告時，始稱原告此舉違反競業禁止規定。然姑且不論擔任  
11 講師一事被告本就知情，況遍查被告之誠信規範手冊及工作  
12 規則，亦未明確規範被告員工不得至其他公司擔任兼職講  
13 師。

14 3.被告復辯稱原告工作表現不佳、攜帶私人筆電至公司亦為被  
15 告解僱原告之理由云云，惟如前所述，被告因業主施壓與原  
16 告發生衝突後，即不讓原告參與海上鯨豚觀測任務，則原告  
17 既未能執行工作主要任務，自無客觀上不能勝任工作或主觀  
18 上「能為而不為」之情形，況觀諸原告與其主管之電子郵  
19 件，亦可看出原告有積極回應及說明原告認為主管交辦事項  
20 窒礙難行之理由，並非如被告所稱有消極不處理或無意願改  
21 善工作態度之情形，自難僅因原告與主管間有不同想法，即  
22 認定原告無法勝任工作。被告顯然以冷凍原告，刻意不讓其  
23 從事鯨豚觀察員工作為手段，並以其他非原告主要工作內容  
24 之交辦事項，刻意刁難原告，原告雖以極大誠意與公司主管  
25 進行溝通未果，但自始並無消極不處理工作或無意願改善工  
26 作之態度。另原告將私人筆電攜帶至公司僅為午休時間看YOUTUBE及瀏覽社交軟體之用，並未用於商業目的，亦未複製  
27 任何SGS檔案或應用程式軟體至私人電腦上，並未違反被告  
28 之工作規則。

30 (四)再者，被告為解僱原告，虛偽指摘原告有收受回扣之情事，  
31 不僅於資遣會議時，於其他員工前，故意稱原告有與廠商有

「不當金錢往來」，且亦對外散布此一不實指控，已然使原告聲譽受損。原告甚因被告之舉承受巨大心理壓力，而產生憂鬱情緒至身心科就診。且原告從事鯨豚觀察員一職數年，對於工作之公正態度以及同行之印象對其職場人脈與人際社會連接至關重要，被告在同僚面前公然陳述虛假事實，又惡意散布此不實指控，使同事及同業對原告之評價可能貶損，已構成名譽權之侵害，且情節重大，原告自得依民法第184條第1項前段及第195條第1項之規定，請求被告賠償精神慰撫金50萬元。

(五)併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係自113年7月8日起存在。

2.被告應自113年7月8日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告6萬2,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.被告應自113年7月8日起至原告復職之日止，按月提繳3,828元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。4.被告應給付原告50萬元，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。並陳明願就前揭第1項聲明供擔保請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

(一)原告自111年7月20日起任職被告擔任I&E環境衛生安全事業群之工程師職務，其工作內容包括：舉辦臺灣鯨豚觀察員（Taiwan Cetacean Observer，下稱「TCO」）培訓課程、負責海洋或陸地專案的執行以及偶發專案之執行（包括確認客戶需求、控制專案進行及客戶服務）、進行水下和陸地噪音及聲學之現場測試、撰寫取樣計劃和專案計劃報告、與客戶及實驗室檢測人員的聯繫、及其他主管交辦之任務等。嗣被告於113年6月27日當面通知原告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之僱傭契約，兩造間之僱傭關係至113年月7日7日終止在案。原告每月本薪為6萬2,800元，解僱前平均薪資為6萬3,915元，年資為1.96年，被告並於113年7月25日將資遣費6萬2,637元、未休假代金3萬1,400元、自113年6月

28日至113年7月7日止之預告工資2萬1,305元，連同7月份按比例應給付之薪資，扣除相關代扣繳款項後，匯付原告共12萬4,379元。

(二)原告主、客觀上均無法勝任工作，被告於113年6月27日依勞基法第11條第5款規定解僱原告，一切合法妥適：

1.原告與同仁相處不睦，多次動輒對與其意見相左之同仁及廠商提告，嚴重破壞和諧信任之工作環境與氣氛，同仁及外部廠商紛紛避之為恐不及，導致被告內部同仁及外部合作廠商心生畏懼或抗拒與原告有任何接觸，造成被告內部管理及外部關係維持的困難，原告甚至臨訟誣指被告未如實提交鯨豚觀測報告，雙方勞雇間互信基礎，蕩然無存，難以維持雙方僱傭關係：

(1)據被告目前所知，原告已對同事楊渝涵（現已離職）、同事劉旆辰及下包商員工陳柏任等3人分別提起刑事告訴，指摘該等人員偽造文書云云，其中楊渝涵部分於113年9月20日為不起訴處分，另劉旆辰及陳柏任則於113年12月4日為不起訴處分。又於112年7月間，被告之侯姓員工依主管要求協助原告完成其應完成之報告，惟侯員於次日隨即遭到原告訓斥，甚至以「就是因為你動了我的文件，所以我現在在幫你擦屎」等激烈、情緒字眼對侯員大聲斥責。侯員嘗試與原告溝通，但卻遭原告反而提高更大聲量，質問侯員為何亂動其桌面，並暗指其金戒指遺失係因侯員亂動其桌面所致。侯員澄清因見原告桌面凌亂，而協助丟掉桌上的衛生紙團，並未亂動其私人物品，事後亦經其他同仁調閱監視器以為證明。

(2)又關於原告指稱被告基於業主施壓，聲稱未目擊鯨豚出沒云云，惟被告依原告之監測結果，如實向廠商提出目擊紀錄表、被告提出之被動聲學監測記錄與報告清楚記載：「2023.05.13 07:40~07:46 偵測到鯨豚 whistle 及 click 叫聲時頻譜圖」、廠商允能風力發電股份有限公司對主管機關提出之環境影響評估監督查核簡報亦記載：「於5/13 YUN20 07:40~46暫停打樁其間有偵測紀錄（5/13 02:47~17:19暫停

打椿)」，故原告前開所述，實屬誣陷，堪認兩造勞資間之互信基礎，蕩然無存，顯難繼續維持僱傭關係。

2.原告拒絕遵守主管要求，自其於111年任職以來至離職日將近2年時間，經主管多次催促，仍拒將其職務上應完成之臺灣鯨豚觀察員訓練教材上傳至被告內部系統：

(1)原告之工作範圍，並非如其所稱僅擔任鯨豚觀察員一項，亦包括舉辦TCO培訓課程及其他主管交辦之任務等，原告對於被告之工作規則第36條規定知之甚詳，卻拒絕依照主管之指示，將辦理鯨豚觀察員培訓開課計畫之相關資料，存入指定之伺服器資料夾，經主管多次要求提醒，仍拒絕辦理。

(2)又原告作為被告之員工，受有薪資執行包括相關培訓課程教材、準備等職務，該等教材之智慧財產權係屬被告所有，此有原告所簽署之聘僱契約第10條約定可證，惟原告卻拒絕將被告享有智慧財產權益之工作成果上傳至被告之內部系統，直至原告離職後，被告仍未能取得理應屬於被告所有之該等工作成果，原告恐有違反聘僱契約關於著作權歸屬之約定、甚有著作權侵權之疑義。原告處處爭執，拒不遵循被告之規則與主管指示，造成被告內部秩序管理之困難。

3.原告經常不遵守被告之規定，多次攜帶私人筆電至公司，經其主管多次勸誡仍依然故我：

(1)依據被告規定之IT資源使用規範第4.7條規定、原告簽署之聘僱契約第9條約定，及原告亦簽署公司政策規範同意遵循書，承諾遵守被告所制定之相關政策，被告員工未經同意，禁止使用私人筆電辦公。但原告經常不遵守規定，於辦公室使用私人筆電，經主管鄭凱育多次口頭勸誡，原告仍不予理會，依然故我。

(2)原告雖稱其攜帶私人筆電係因船上進行鯨豚監控，故在海上需要維持工作云云，惟出海執行被動聲學監測，必須使用被動聲學監測儀器，而被動聲學監測儀器必須搭配儀器專用之電腦使用，所有的被動聲學監測人員均無使用私人筆電執行被動聲學監測；如係出海執行鯨豚觀察工作（目視），則由

01 鯨豚觀察員以目視方法進行觀察，並依據海洋保育署規定之  
02 紀錄表，將觀察情形手寫於紀錄表，亦無使用私人筆電之必  
03 要。況被告亦有配發公務筆電予原告，以便其機動執行公  
04 務，即使出海在船上有處理公務之需要，亦可使用公務筆電  
05 處理，而無使用私人筆電之必要，故原告此部分主張，顯屬  
06 無據。

07 (3)原告又稱其攜帶私人筆電至公司，僅於午休時間看YOUTUBE  
08 及瀏覽社交軟體，並未用於公務及複製任何檔案云云，惟任  
09 人皆知YOUTUBE或社交軟體（例如LINE、Facebook等），除  
10 透過電腦瀏覽外，智慧型手機、平板等行動裝置均為普遍，  
11 且更方便用於觀看網路影片與即時瀏覽社交軟體之媒介，衡  
12 酌一般常情，原告應無僅係為於短短午休時間瀏覽網路影片  
13 或社交軟體而攜帶私人筆電至被告公司之理。況原告與同事  
14 間平時亦會以LINE通訊軟體進行聯繫，亦可證明原告並無使  
15 用電腦使用社交軟體之需要。併參照原告經主管多次指示與  
16 提醒，仍拒絕將有關鯨豚觀察員開課計畫相關資料，儲存至  
17 被告指定位置，可見原告係以私人筆電處理公務，其私人筆  
18 電內儲存被告之業務相關資訊，顯然違反被告之相關規範。

19 4.原告於111年度之考績評比結果為1分，主管安排與其面談，  
20 期能協助原告改善工作表現與績效，惟原告態度消極，無心  
21 調整工作態度，112年度考績評比結果仍為1分，更變本加厲  
22 逾期未提交113年度工作目標計畫，復斷然拒絕主管建議調  
23 整之目標設定：

24 (1)原告於111年7月20日到職，當年度考績評比時，其直屬長官  
25 認為以其到職半年內之表現，雖勉達預期，但原告遲未繳交  
26 其承諾完成之計畫書，且其年度績效與貢獻於同儕常態分佈  
27 表現屬於最差百分位，故考績評比結果為「1分」。

28 (2)原告於112年間未能改善其工作表現，且經常請假，亦未能  
29 提出其工作成果，即便經其主管與其面談並以每週回報工作  
30 成果以促成改善而無果，故該年度之考績評比結果仍為「1  
31 分」：

- 01 ①原告之主管於112年8月17日安排與原告面談，討論原告之工  
02 作內容及須調整方向，包括：生物聲學技術能力之建立，包  
03 含現地調查、數據分析、軟體操作等技術文件建立、學術單  
04 位合作計畫、計畫期程等，以及Office能力之提升。原告嗣  
05 於112年8月31日提出工作規劃。
- 06 ②又原告提出之工作規劃，包括「2023年09月~11月生物聲學  
07 分析技術內部研討、疑難雜症交流；2023年12月底前，技術  
08 文件建立；2024年01月~02月，外部資源串聯，及學術合作  
09 計畫交流」等。為協助原告其調整工作內容及表現原告之主  
10 管再度於112年10月25日與原告面談，指派原告辦理之工作  
11 包括：具體PAM之計畫、TCO培訓課程規劃、及出席能源展心  
12 得報告等。然而，由原告112年10月26日寄發主旨為「10/25  
13 面談三點回應」之電子郵件，原告顯然敷衍了事，無心改善  
14 工作表現與改進其工作態度。亦即關於生物聲學之具體規  
15 劃，原告只是草率列出有關海洋生物聲音之網站連結，對於  
16 各網站能提供何種聲學分析或資訊、使用這些網站資源是否  
17 需付費、各網站內有何資源可供被告執行業務使用或參考、  
18 實際上如何使用網站諮詢以進行海洋生物聲學鑑別等，完全  
19 沒有說明；關於TCO課程，原告僅泛稱規劃於一月中，草率  
20 敷衍提出所謂概估成本，但對於提出之概估成本沒有任何參  
21 考依據，各項目之金額如何獲得、估算？課程執行地點、講  
22 師資格、教材等，均付之闕如；關於出席能源展心得，原告  
23 竟然只是流水帳記載哪一天有哪一場展覽。
- 24 ③由於原告經常無法具體提出工作計畫及達成工作成果，原告  
25 之主管必須多次要求原告修改計畫（如112年10月27日電  
26 郵），及協助原告提出具體執行方法，例如：112年10月30  
27 日電子郵件記載：「一、具體PAM的計畫…請11/3中午前提  
28 供階段性執行成果及預期目標規劃（Word檔），包含目前已  
29 完成、未來短、中及長期，至少4個階段」、「二、TCO培訓  
30 課程…1.請於公司伺服器建立專案資料夾（若已建立提供路  
31 徑），將相關文件依據屬性進行整理；2.成本概估請修正為



正式成本分析表，各項支出請啟動聯繫及記錄實際應支出成本；3.開課計畫（Word檔，包含準備期、實際開課日期、人力配置等…；4.請提供以上3點完成日期或期程規劃」，主管乃指示原告每週回報前一週工作成果。然而，原告嗣後雖有回報一週工作情形，但都只是敷衍草率地簡短回覆，並流水帳紀錄工作項目，而無具體成果（例如執行細項、執行時間、或內容報告等），其主管必須經常追蹤原告之辦理成果，例如：(1)112年11月7日電子郵件記載：「1.KPI中文獻閱讀請提供成果簡報，以利評估是否適合公司業務發展；2.執行計畫未符合前次信件所提內容，請修正重新提送；3.TC0培訓課程未提供，以上請11/10中午前提供」；(2)113年11月14日電子郵件記載：「1.文獻閱讀成果簡報，請補充實用性；2.PAM計畫僅改標題？內容並無修正？請確認；3.TC0課程資料仍未提供，請參考10/30信件內容；4.出國受訓請提供計畫書，請至少包含完證費用、課程內容及受訓後未來3-5年市場預期公司收入，另提醒派訓需各級長官同意，計畫書需完整且可接受挑戰，以上1~3請於11/6中午前提供」等。即使經主管要求，原告花費兩週時間所提出之文獻閱讀簡報，竟只有2頁且無深入詳細之內容，PAM計畫格式也未符合要求，更未提出TC0課程資料，導致原本預計安排於113年1月舉辦之TC0培訓課程未如期舉辦，影響被告業務之推展，而原告提出之簡報或計畫內容簡陋，未達預期，顯見其主觀客觀上不能勝任工作。

- ④此外，原告於112年10月間規劃於113年1月舉辦TC0培訓課程，但卻直至同年12月底仍無任何課程規劃進行之具體結果，原告之主管迫不得已，只好於12月28日要求原告每週主動報告課程辦理進度。被告綜合考量原告任職以來，經常與同仁、客戶人員相處不睦，如有意見不合動輒對他人提起刑事告訴，導致工作場所工作氣氛及人際關係緊繃，原告與被告及其同仁、廠商間之缺乏互信，導致被告內部管理困難，工作分配及人員調度困擾，原告主觀、客觀上均無意願積極

改善工作表現，當年度之考績評比結果不符預期，得分為「1分」，顯不能勝任工作。另由於原告遲遲未能於112年度完成TCO培訓課程規劃，故原告仍須於113年度以舉辦TCO培訓課程為其主要工作任務之一。其主管乃於113年1月29日再次請原告每週一回報課程安排進度，以即時協助原告改善工作表現，但原告仍未遵照辦理。

⑤原告雖稱其因雲林允能風場監測任務後遭冷凍1年云云，惟原告於該次任務後，仍有繼續執行其他工作，包括於112年6月間負責宜蘭環保局陸上噪音監測專案管理；112年7月間負責通霄電廠鯨豚觀察計畫書撰寫專案；又於112年8月間起，受主管指示辦理包括生物聲技術能力之建立，包含現地調查、數據分析、軟體操作等技術文件建立、學術單位合作計畫、計畫期程等工作；於112年10月間受主管指示辦理關於生物聲學之具體規劃、TCO鯨豚觀察課程規劃等。原告工作內容不僅僅係鯨豚觀察員，原告持續經被告指示相關工作，並無原告所稱自112年5月13日後遭冷凍之情事存在。

(3)被告要求公司員工需於每年3月以前完成當年度之工作目標設定。惟原告直到113年4月間仍未完成今年度目標設定，原告之主管於4月1日依雙方面談內容協助原告彙整總結年度目標，但原告拒絕接受主管之建議，消極拖延不處理，直到1個多月後，始於5月13日以電子郵件回覆「我並未同意這樣的工作內容」。原告能做卻不願意做，對於主管建議其執行之年度工作目標，亦斷然拒絕不願配合，堪認原告主客觀上均無盡力改善工作態度之意願及行動，顯不能勝任工作。

5.原告假藉生理假為由，竟於上班時間至被告之競爭對手處開設之TCO培訓課程擔任講師：

(1)原告於113年1月31日、2月1日假藉以「生理假」為由，竟私自至與被告從事相同業務之洋聲公司擔任TCO鯨豚觀察員培訓課程之講師；甚且，承前所述，原告於112年下半年起屢屢推託其受主管指示應籌劃舉辦TCO培訓課程，亦對於其於任職期間於工作上所製作之培訓課程教材等屬於被告擁有智

01 慧財產權之相關工作成果拒不上傳至被告之公司系統，原告  
02 不但明目張膽違反任職期間禁止競業之規定（即被告之工作  
03 規則第40條規定、原告簽署之任職競業禁止聲明書第6條第  
04 1、3款規定、被告所屬集團SGS誠信規範），違反作為員工  
05 之忠實義務，其至被告競爭對手處擔任講師而使用之教材等  
06 資料，若為其任職被告時在工作上完成之工作成果，尚恐涉  
07 犯侵害著作權等智慧財產權之行為。

08 (2)又原告雖稱其係經主管同意偶爾前往洋聲公司擔任講師云  
09 云，惟原告向其主管鄭凱育表示：「明後天我有事需要請休  
10 可以嗎？」，但未向其主管說明請假原因，鄭凱育回覆：  
11 「OK，我有看到洋聲的課表」，僅僅意謂鄭凱育因為看到洋  
12 聲的課表，故得知原告可能去公司競爭對手處兼差賺外快，  
13 而希望原告進一步解釋，但原告竟未再予以任何說明。原告  
14 至被告競爭對手處擔任講師，重大違反對被告之競業禁止與  
15 忠實義務。況原告既係「有事需要請休」，自當是「事  
16 假」，但卻於公司請假系統填入「生理假」，而生理假是女  
17 性員工在生理期因身體不舒服難以工作，而雇主特別給與有  
18 薪假期的關心與體恤，原告竟濫用生理假之好意，並一手拿  
19 公司之薪水，同時另一手向競爭對手提供講師服務並領取講  
20 師報酬，實係作為員工應盡忠實義務之重大違反，原告顯不  
21 能勝任工作至明。

22 (三)再者，約111年底至112年初，原告積極引薦約拿公司成為被  
23 告之下包商。112年4月間，約拿公司承攬被告中能風場施工  
24 打樁水下噪音與鯨豚觀察專案之人力外包工作。嗣經轉職至  
25 約等公司服務之離職員工李鎮字檢舉，原告涉嫌與約拿公司  
26 主要承辦人黃純卿約定於112年中能專案完工時，由黃純卿  
27 支付原告10萬元，當時黃純卿已匯款4萬元予原告，此有黃  
28 純卿與原告間LINE對話截圖為證。嗣經被告查證，於113年7  
29 月中下旬認為該檢舉事實可信為真實，原告此收取回扣之行  
30 為嚴重違反被告之工作規則第37條及SG集團誠信規範，情節  
31 重大，被告乃為二次解僱，於113年7月26日寄發存證信函予

01 原告通知依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，該  
02 終止函亦已依法送達原告處。

03 (四)關於原告主張被告虛偽指摘其收受回扣，致生其聲譽受損，  
04 故請求被告給付精神慰撫金50萬元部分，惟原告積極引薦約  
05 拿公司成為被告之下包商為事實，被告接獲離職員工檢舉，  
06 因而得知原告涉嫌與約拿公司間有不正當金錢往來，嗣並取  
07 得原告與約拿公司人員黃純卿間之LINE對話截圖，被告查證  
08 後，以原告嚴重違反被告之工作規則及SGS集團誠信規範，  
09 情節重大，依法終止聘僱契約。被告並無任何虛捏事實，亦  
10 未對外或公然陳述虛假事實之行為，原告亦未具體指摘及舉  
11 證被告究竟有何損其名譽之侵權行為。原告為被告之員工，  
12 自被告處領有薪資，原告對被告負有忠實義務及善良管理人  
13 之注意義務，原告由被告廠商處收受回扣，不但違反被告相  
14 關工作規則與行為規範，亦將直接或間接導致被告受有損  
15 害，然原告竟反而宣稱被告虛偽指摘其收受回扣，散布其他  
16 員工，更索取精神慰撫金云云，顯屬無稽。況原告陳稱其因  
17 此至身心科就診云云，然該診斷證明書並未記載原告就診原  
18 因為何，而原告至身心科就診日期為113年5月30日，甚至早  
19 於本件解僱日期，原告就診顯與本件無關。原告未證明被告  
20 有故意侵害其人格權之行為，又未證明其所謂損害之存在，  
21 及其所謂之損害與被告何行為間有相當因果關係，自不得請  
22 求被告給付精神慰撫金。

23 (五)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

24 三、兩造不爭執之事項：

25 (一)原告於111年7月20日起受僱被告擔任I&E環境衛生安全事業  
26 群之工程師，約定薪資為6萬元，113年1月後薪水增加為6萬  
27 2,800元，工作內容包括：舉辦臺灣鯨豚觀察員培訓課程，  
28 並有擔任鯨豚觀察員、負責海洋或陸地專案的執行以及偶發  
29 專案之執行（包括確認客戶需求、控制專案進行及客戶服  
30 務）、進行水下和陸地噪音及聲學之現場測試、撰寫取樣計  
31 劃和專案計劃報告、與客戶及實驗室檢測人員的聯繫、及其

01 他主管交辦之任務等。

02 (二)原告有簽署被證1之聘僱契約、被證12之公司政策規範同意  
03 書、被證2之任職暨競業禁止聲明書，及被告有公告訂頒被  
04 證9即原證8之工作規則、被證25之SGS誠信規範、被證12之I  
05 T資源使用規範。

06 (三)被告於113年6月27日當面通知原告依勞基法第11條第5款終  
07 止兩造間僱傭契約，雙方僱傭關係自113年7月7日終止（第  
08 一次解僱）：

09 1.被告提出之第二十五支樁YUN20被動聲學監測記錄與報告記  
10 載附圖2顯示有偵測到鯨豚之頻譜圖，記載「2023.05.13 0  
11 7:40~07:46 偵測到鯨豚 whistle 及 click叫聲時頻譜圖」  
12 （參被證7）；開發單位為允能風力發電股份有限公司之雲  
13 林離岸風力發電廠興建計畫，環境影響評估監督查核簡報記  
14 載：「於5/13 YUN20 07:40~46 暫停打樁期間有偵測紀錄  
15 （5/13 02:47-17:19暫停打樁）」（參被證8）。

16 2.原告111年年終績效評估，各項目標之主管評分均為1分；原  
17 告112年年終績效評估，主管評分均為1分（參被證14、1  
18 5）。

19 3.被告已配發公務用筆記型電腦供原告使用，並多次告知不得  
20 於工作場所使用私人電腦，原告仍未經被告同意攜帶私人筆  
21 電至公司辦公（參被證13）。

22 4.原告主管鄭凱育於112年5月29日、112年7月6日、原告主管  
23 梁忠凱於112年10月30日，以電郵分別請原告將關於MMO開課  
24 計畫、TC0培訓計畫等之相關資料存放至被告之內部系統  
25 （參被證10），原告並未為之（參被證11）。

26 5.原告主管梁忠凱於112年8月17日與原告面談，討論並告知原  
27 告工作內容及應調整方向（參被證16）。原告主管梁忠凱復  
28 於112年10月25日與原告面談，討論原告之工作內容，協助  
29 其改善工作（參被證17）。原告未能改善調整。

30 6.原告未達成應於113年1月中旬舉辦TC0課程之目標。

31 7.原告於113年1月31日及同年2月1日均請生理假，但至與被告

從事相同業務（即辦理TC0培訓課程）之洋聲公司擔任TC0鯨豚觀察員培訓課程講師（參被證26）。

8.原告至113年4月仍未完成113年度工作目標設定（參被證22）。

9.被告於113年7月25日將資遣費、未休假代金、預告工資、連同7月份按比例應給付之薪資，扣除相關代扣繳款項後，給付原告共12萬4,379元（參被證27）。

(四)被告於113年7月26日以存證信函通知原告其違反聘僱契約、工作規則及誠信規範，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止聘僱契約（第二次解僱）：

被告於113年4月間接到檢舉，指原告涉嫌與下包商約拿公司承辦人黃純卿約定於112年中能風場施工打樁水下噪音與鯨豚觀察專案完工時，由黃純卿支付共10萬元予原告，黃純卿已先行給付原告4萬元（參被證28）。嗣經被告查證於113年7月中旬認為檢舉之事可信，於113年7月26日以存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第4款終止聘僱契約，該函依法送達原告（參被證29）。

#### 四、本院得心證之理由：

(一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

(二)被告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，是否合法？

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能

01 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重  
02 在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客  
03 觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟  
04 目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品  
05 行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠  
06 忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察  
07 判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合  
08 判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱勞工之具體  
09 事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初  
10 次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、  
11 勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達  
12 到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及  
13 客觀工作能力等，且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手  
14 段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用  
15 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞  
16 動契約（最高法院111年度台上字第2785號、第692號判決意  
17 旨參照）。又按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不  
18 定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約  
19 係指約定勞僱關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞  
20 動基準法第2條第6款分別定有明文。受僱人（勞工）基於從  
21 屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義  
22 務，與委任契約之受任人，為委任人處理事務，具有獨立之  
23 裁量權或決策權者有別。受僱人為僱用人服勞務，既完全依  
24 僱用人之指示，而無獨立裁量權或決策權（最高法院112年  
25 度台上字第433號判決意旨參照）。是以雇主指示受僱人之  
26 工作內容如合於法令規定，且無濫用權利情形者，受僱人即  
27 有依雇主指示從事職務之義務，不得逕以自身學識、主觀意  
28 念及工作經驗作為拒絕依照雇主指示提供勞務之理由，如有  
29 上開情形者，應構成主觀上「能為而不為」、「可以做而無  
30 意願做」等違反忠誠履行勞務給付義務之情形，雇主在履行  
31 解僱最後手段性原則後，自得依勞基法第11條第5款終止勞

動契約。

2.經查，原告自111年7月20日起受僱被告擔任I&E環境衛生安全事業群之工程師，工作內容包括：舉辦臺灣鯨豚觀察員培訓課程，並有擔任鯨豚觀察員、負責海洋或陸地專案的執行以及偶發專案之執行（包括確認客戶需求、控制專案進行及客戶服務）、進行水下和陸地噪音及聲學之現場測試、撰寫取樣計劃和專案計劃報告、與客戶及實驗室檢測人員的聯繫、及其他主管交辦之任務等。且原告有簽署被證1之聘僱契約、被證12之公司政策規範同意書、被證2之任職暨競業禁止聲明書，及被告有公告訂頒被證9即原證8之工作規則、被證25之SGS誠信規範、被證12之IT資源使用規範等情，均為兩造所不爭，是原告均應受上開聘僱契約、工作規則及相關同意書、聲明書暨規範等內容所拘束，自可確認。又原告主張被告於113年6月27日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並不合法等語，被告則以前揭情詞置辯。而揆諸前揭說明，所稱勞工不能勝任工作，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，是否達到解僱之衡量標準，應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等項。茲就被告抗辯原告有不能勝任工作之情事，審酌如下：

(1)被告抗辯：原告與同仁相處不睦，動輒對與其意見相左之同仁及廠商提告，嚴重破壞和諧信任之工作環境與氣氛，甚至誣指被告未如實提交鯨豚觀測報告，勞雇間互信基礎蕩然無存，難以維持雙方僱傭關係等語；原告則主張被告基於業主施壓，聲稱於112年5月13日未目擊鯨豚出沒，僅原告提交符合實情之觀測報告，原告另有提起刑事偽造文書告訴等語。經查，被告已如實向廠商提出目擊紀錄表，有被告提出之被動聲學監測紀錄與報告、廠商向主管機關提出之環境影響評估監督查核簡報可稽（見本院卷第139至146頁）。又原告因同事劉旆辰及廠商人員陳柏任就112年5月13日被動聲學監測



01 員紀錄表填載無偵測鯨豚，對渠二人提起提起刑事偽造文書  
02 告訴，已經檢察官為不起訴處分，亦有被告提出之臺灣雲林  
03 地方檢察署113年度偵字第9286號不起訴處分書在卷可稽

04 （見本院卷第307至309頁），依不起訴處分書之認定乃以劉  
05 旆辰、陳柏任與原告所處船隻不同，相隔有一定距離，經複  
06 查渠二人觀測之頻譜圖，無法辨識出有鯨豚聲紋，而在船隻  
07 位置及相關探測儀器所處位置不同之前提下，就觀測結果不  
08 必然均可得出相同結論，是無偵測鯨豚之記載，尚非完全悖  
09 於事實等情。而原告就其主張並未舉證以實其說。衡諸原告  
10 任意指摘被告因業主施壓而提交不實之鯨豚觀測報告，更因  
11 共事之同仁及廠商人員填載無偵測鯨豚等情即提出刑事告  
12 訴，足認原告與被告及同事間均已無互信關係，自難期原告  
13 能與同事協力完成工作，以公司營運立場而言，本應提供員  
14 工氣氛和諧安穩之職場，對於凝聚員工向心力方有相當助  
15 益，倘同仁不願或無法與原告共事，自非良好之工作環境，  
16 將導致被告無法提供其他員工穩定之工作環境，對於公司和  
17 諧、事務分配及公司業務運作自有影響，是被告據此事由認  
18 定原告有不能勝任工作之情形，尚非無據。

19 (2)又被告抗辯：原告拒絕遵守主管要求，自其於111年任職以  
20 來至離職日將近2年時間，經主管多次催促，仍拒將其職務  
21 上應完成之臺灣鯨豚觀察員訓練教材上傳至被告內部系統等  
22 語，業據提出電子郵件、通訊軟體LINE對話紀錄及原告未上  
23 傳TCO培訓計畫資料之指定路徑與檔案狀態螢幕截圖等件為  
24 證（見本院卷167至175頁）。參諸系爭聘僱契約第10條約  
25 定：「乙方因執行工作或利用甲方之資源或經驗所生之著作  
26 權益（含著作人格權及財產權）、專利權益、商標權益等一  
27 切智慧財產權，均歸甲方取得。乙方並有協助甲方取得前述  
28 智慧財產之義務。」；系爭工作規則第35條規定：「員工在  
29 公司服務應盡其最大之能力及知識忠誠服務認真工作。」、  
30 第36條規定：「員工處理業務及工作應服從各級主管人員指  
31 揮監督。」，堪認原告負有將被告享有智慧財產權之工作成

01 果上傳至被告內部系統之義務。而原告就被告所稱經主管指  
02 示並催促，仍未將其職務上應完成之臺灣鯨豚觀察員訓練教  
03 材上傳至被告內部系統等節，並未爭執，亦未舉證證明有何  
04 正當理由未為上傳，顯見原告就勞務之提供，亦有主觀上能  
05 為而不為，可以做而無意願做，經主管多次催促，仍未踐  
06 行，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。是被告據此事由  
07 認定原告有不能勝任工作之情形，亦非無據。

08 (3)另被告抗辯：原告於111年度之考績評比結果為1分，主管梁  
09 忠凱於112年8月17日與原告面談，討論並告知原告工作內容  
10 及應調整方向，復於112年10月25日與原告面談，討論原告  
11 之工作內容，協助其改善工作，期能協助原告改善工作表現  
12 與績效，惟原告態度消極，無心調整工作態度，112年度考  
13 績評比結果仍為1分，更逾期未提交113年度工作目標計畫，  
14 復拒絕主管建議調整之目標設定等語，此有被告提出之主管  
15 梁忠凱、鄭凱育針對面談應辦事項寄送予原告之電子郵件及  
16 原告回覆主管之電子郵件、原告2022年終績效評估、2023年  
17 終績效評估、2024目標設定及被告主管協助原告擬訂年度目  
18 標設定暨原告回覆往返之電子郵件等件在卷可稽（見本院卷  
19 第197頁至第227頁、第189至195頁、第229頁至第238頁）。  
20 原告雖主張：依原告與主管之電子郵件可知，原告有積極回  
21 應及說明認為主管交辦事項窒礙難行之理由，非被告所稱消  
22 極不處理或無意願改善工作態度之情形，自難僅因原告與主  
23 管間有不同想法，即認定原告無法勝任工作。被告刻意不讓  
24 原告從事鯨豚觀察員工作為手段，並以其他非原告主要工作  
25 內容之交辦事項，刻意刁難原告等語。然揆諸前揭說明，雇  
26 主指示受僱人之工作內容如合於法令規定，且無濫用權利情  
27 形者，受僱人即有依雇主指示提供勞務之義務，不得逕以自  
28 身學識、主觀意念、非其職掌及工作經驗，作為拒絕依照雇  
29 主指示提供勞務之理由。觀諸被告主管梁忠凱已具體指示原  
30 告應依面談結論就相關時間點回覆之內容，即：一、具體PA  
31 M的計畫：112年12月底前將蒐集生物資料庫，依生物類群分

類，12月底前安排時間同事分享交流各種生物類群聲音特徵，請其於112年11月3日中午前提供階段性執行成果及預期目標規劃（Word檔），包括目前已完成、未來短、中及長期，至少4個階段。二、針對預計於113年1月舉辦之TCO培訓課程提交：1.請於公司伺服器建立專案資料夾(若已建立提供路徑)，將相關文件依據屬性進行整理。2.成本概估請修工為正式成本分析表，各項支出請啟動聯繫及記錄實際應支出成本。3.開課計畫（Word檔），包含準備期、實際開課日期、人力配置等…4.請提供以上3點完成日期或期程規劃；三、能源展心得：要求依據前封信件所提之能源展內容，增加各單位參觀之說明，請至少包含窗口、洽談細節、預期對團隊的幫助等；另外，請原告於每週一中午前提供前一週KPI，10月22日至28日之KPI於31日中午前提供等情，有梁忠凱於112年10月30日寄送予原告之面談結論電子郵件可參（見本院卷第201頁），依其內容，難認被告主管交辦事項窒礙難行之情形，且被告主管迄至112年12月28日、113年1月29日仍持續向原告催辦有關TCO培訓課程安排進度（見本院卷第223頁、第227頁），惟原告最終仍未達成應於113年1月中旬舉辦TCO課程之目標。另因原告迄113年4月間仍未完成被告所規定之當年度目標設定，經被告主管於113年4月1日與原告面談，協助原告彙整總結年度目標，惟原告於113年5月13日始以電子郵件回覆主管稱：「我並未同意這樣的工作內容…」等語，亦有被告提出其主管協助原告擬訂年度目標設定及原告回覆之電子郵件在卷可參（見本院卷第233至238頁），足見原告確實有不服從主管之指示怠於為被告提供勞務之情事，難謂無侵害勞動契約誠信之核心價值，將致被告無法達到客觀合理之契約經濟目的，堪認原告確有主觀上應為能為而不為、可以做而無意願做、工作態度不佳等違反忠誠履行勞務給付義務之不能勝任工作情事。是被告據此事由認定原告有不能勝任工作之情形，亦屬有據。

(4)至被告另抗辯原告尚有不遵守被告之規定，多次攜帶私人筆

01 電至公司，經主管多次勸誡仍依然故我，及有假藉生理假，  
02 於上班時間至被告競爭對手處開設之TCO培訓課程擔任講師  
03 等情，惟此核屬原告有無違反兩造間之勞動契約或工作規則  
04 之情，要與勞工對於所擔任之工作確不能勝任無涉，惟因原  
05 告已有前揭不能勝任工作之情事，縱未考量原告此部分行  
06 為，亦不影響本院前揭之認定，併此敘明。是被告抗辯原告  
07 已達勞基法第11條第5款所定要件之程度，應值憑信。

08 (5)綜上，原告累次為前揭主觀上不能勝任工作情事，業經主管  
09 多次勸諭改善以符工作紀律，已如前述，堪信被告已盡相當  
10 監督原告改善工作態度之責，然原告猶不予配合服從管理，  
11 是以被告輔導作為並無法收實效，顯見原告主觀上仍不欲改  
12 變其態度及缺乏溝通意願，已無改善之期待可能性可言。則  
13 依被告透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀之，被告既  
14 已善盡勞基法所賦予之各種手段，惟原告仍無法改善，既兩  
15 造間之信賴關係已破壞殆盡，客觀上已難期待被告採用解僱  
16 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者。是以，揆諸首揭說  
17 明，被告抗辯其於113年6月27日當面通知原告依勞基法第11  
18 條第5款規定於113年7月7日終止與原告間之勞動契約，應符  
19 解僱最後手段性原則，已合法終止等語，洵屬有據。

20 3.至被告雖抗辯其於113年7月26日以存證信函通知原告其違反  
21 聘僱契約、工作規則及誠信規範，情節重大，依勞基法第12  
22 條第1項第4款終止聘僱契約，該函依法送達原告，而為第二  
23 次解僱等語，並提出存證信函及送達回執為憑（見本院卷第  
24 259至264頁）。惟系爭勞動契約經被告於113年6月27日依勞  
25 基法第11條第5款規定於113年7月7日終止，業如前述，被告  
26 自無從於系爭勞動契約終止後，就已經因終止而向後失效之  
27 系爭勞動契約再行依勞基法第12條第1項第4款之規定為終止  
28 之餘地，是其此部分主張，即屬無據。

29 (三)原告請求被告給付自113年7月8日起至原告復職日止，按月  
30 給付原告薪資6萬2,800元本息，並按月提繳勞工退休金3,82  
31 8元，是否有據？

01 承上，被告依勞基法第11條第5款規定於113年7月7日終止兩  
02 造間勞動契約關係，既屬依法有據，原告自不得再依勞動契  
03 約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，暨依勞工  
04 退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，  
05 請求被告按月提繳勞工退休金。從而，原告請求被告應自  
06 113年7月8日起至其復職之日止，按月於每月5日給付原告6  
07 萬2,800元本息，暨按月提繳勞工退休金3,828元，即非有  
08 據，應予駁回。

09 (四)原告請求被告給付精神慰撫金50萬元，是否有據？

10 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
11 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
12 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人  
13 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184  
14 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。按當事人  
15 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟  
16 法第277條前段規定甚明。再按主張侵權行為損害賠償請求  
17 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院  
18 111年度台上字第1930號判決意旨參照）。

19 2.原告固主張被告為解僱原告，虛偽指摘原告有收受回扣，於  
20 資遣會議時，於其他員工前，故意稱原告有與廠商有「不當  
21 金錢往來」，且亦對外散布此一不實指控，使同事及同業對  
22 原告之評價可能貶損，侵害原告之名譽權甚鉅，依侵權行為  
23 損害賠償請求權，請求被告給付50萬元精神慰撫金等語。惟  
24 為被告所否認。經查，觀諸被告所提出原告與黃純卿間通訊  
25 軟體LINE對話紀錄，黃純卿稱：「要跟我收這筆雇用費的  
26 話，那不太合理，你應該去跟你公司拿」「到完工會給您10  
27 萬，目前匯4萬給您了，還有六萬」「律師那邊我會交代，  
28 約拿海事工程有限公司的業務與王思淳小姐無關」等語，原  
29 告則回稱：「我也不是只有你這個廠商可以找也不會對我這  
30 麼不客氣」「十萬你說的謝謝你的贈與 還是你要報稅當你  
31 公司支出也可以」「你也不過就是過河拆橋」「我記得了」

「讓你一個月賺100萬 我也不過好好做我的工作一個月賺個30幾萬 你要這樣對我就大家走著瞧」等語（見本院卷第257頁），是被告於原告之資遣會議中，為明確勞動契約終止事由，依調查結果指稱原告與廠商間有「不當金錢往來」之違反忠誠義務情事，尚非無據，難認被告有故意侵害原告名譽權之行為。至原告雖主張其於112年3、4月間並無來自約拿公司之匯款，及其係因與黃純卿有代購或借款情形，甚至於112年5月4日匯款47萬3,373元予黃純卿等語，並提出存摺交易明細為證。然查，一般人在各金融機構本可開立數個帳戶而未受有限制，且轉帳匯款亦得以任何人之名義為之，是尚無從僅由原告提出其申設之2家銀行存摺交易明細，據以反證推翻原告與黃純卿間在上開對話中所提及10萬元匯款約定之證明，是原告前開主張，實不足採。況依首揭說明，原告並未能積極舉證證明被告有何其他故意或過失行為致侵害其名譽權之情事，則原告請求被告給付精神慰撫金50萬元部分，自屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及侵權行為之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自113年7月8日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告6萬2,800元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨被告應自113年7月8日起至原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告在勞動部勞工保險局設立勞工退休金個人專戶；及被告應給付原告精神慰撫金50萬元，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，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 6 月 9 日

01  
02  
03  
04  
05  
06

勞動法庭 法官 王士珮

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 114 年 6 月 9 日  
書記官 李依芳