

臺灣士林地方法院民事判決

111年度重勞訴字第4號

原告 林秉儒

訴訟代理人 沈明欣律師

被告 台灣西門子軟體工業股份有限公司

法定代理人 席德塋

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

陳立強律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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：原告自民國105年12月1日起受僱於被告，擔任資深業務經理，月薪為每月新臺幣（以下若未特別註明幣別則均同）168,730元，獎金另計。被告於110年7月30日以原告違反西門子商業行為規範（下稱系爭行為規範）為由，以終止勞動契約通知書（下稱系爭通知書）通知原告，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款自同日起終止兩造間勞動契約。但被告並未就原告違反之具體情節於系爭通知書中詳加說明，且原告縱有疏失，亦難認違反勞動契約已達情節重大之程度，被告仍可採用解雇以外之懲戒手段以達懲處警示之效果，被告逕依勞基法第12條第1項第4款規定解雇，顯違反最後手段性原則，而不合法，應認兩造間僱傭關係繼續存在。爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項規定，請求被告自110年8月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告薪資168,730元本

01 息，暨按月提繳9,000元至原告設於勞工保險局之退休金個
02 人專戶（下稱勞退專戶），並願供擔保請准宣告假執行等
03 語。

04 二、被告則以下列情詞置辯，聲明為：1. 原告之訴駁回。2. 如受
05 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 (一)原告擔任二級銷售主管，負責約20家客戶及其子公司之企業
07 軟體銷售業務，對象包含訴外人和碩聯合科技股份有限公司
08 （下稱和碩公司）及其關係企業之子（孫）公司。109年9
09 月，原告向其主管即臺灣地區銷售負責人即訴外人陳敏智提
10 交如下交易申請：和碩公司之孫公司即訴外人日善電腦配件
11 （嘉善）有限公司（下稱日善公司）、日沛電腦配件（上
12 海）有限公司（下稱日沛公司），擬透過被告之合作廠商即
13 訴外人愛爾發科技（深圳）有限公司（下稱愛爾發公司），
14 向被告申請購買36套軟體，愛爾發公司向被告報價共計約人
15 民幣400萬元，惟陳敏智以合作廠商利潤達21%過高為由，
16 否准上開交易申請。原告復於109年12月向陳敏智提交交易申
17 請，稱日善公司、日沛公司為測試NX新版軟體能否支持客戶
18 先前使用之程式，擬透過愛爾發公司購買6套軟體，愛爾發
19 公司向被告報價人民幣685,000元，愛爾發公司之利潤為1
20 7%，並提供偽造之軟體銷售合約書。實則，日善公司、日
21 沛公司係擬以人民幣955,775元購買6套軟體，並已與愛爾發
22 公司簽立契約，原告自始知悉此情，仍低報真實交易價格達
23 人民幣270,775元。

24 (二)110年3月29日，原告因未達成該季業績目標，指示愛爾發公
25 司按特定業績金額虛構日善公司、日沛公司之交易申請，愛
26 爾發公司向原告表示困難時，原告竟稱：「你就弄一個會過
27 的出來就好了」，愛爾發公司遂以虛構交易金額提出申請，
28 報價共人民幣264萬元。嗣被告察覺有異，要求提出軟體銷
29 售合約，愛爾發公司復於原告指示下，偽造軟體銷售合約並
30 提交予被告。實則，日善公司、日沛公司分別擬以人民幣2,
31 076,714元、2,105,416元申請購買共30套軟體，並已與愛爾

01 發公司簽立契約，原告合計低報交易價格達人民幣1,542,13
02 0元。

03 (三)被告發現上情後，於110年6月2日、同年月10日、同年7月15
04 日面談原告，原告於面談中承認其自始知悉不實交易金額，
05 及指使愛爾發公司虛構交易金額及偽造軟體銷售合約。經被
06 告詳細調查確認，發現陳敏智僅給予原告正常業績壓力，並
07 未不當逼迫原告為前述不當行為，因認原告顯未盡最大努力
08 於促進公司之利益、履行自身職責及責任，且顯未基於坦
09 誠、誠實之態度忠實履行職責，已嚴重違反勞動契約第1頁
10 「受僱行為」條款及系爭行為規範第11頁章節A、第12頁章
11 節C、第14頁章節E及法令遵循同意書約定內容。原告身為高
12 階主管，深知被告以誠信至上，視誠信、廉潔為至高之道德
13 基準，亦知自身行為對於公司內部紀律將生嚴重影響，仍於
14 3個月內，連續2次為重大違規行為，低報金額更增逾5倍，
15 嚴重違反誠信與廉潔等勞動契約核心要素，損害兩造間信賴
16 關係，並造成公司重大損失，自屬情節重大，客觀上已難期
17 待被告採用解雇以外之懲處手段而繼續僱傭關係，故被告依
18 勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，自屬合
19 法有效，原告之請求為無理由。

20 三、得心證之理由：

21 (一)依原告自承：其擔任資深業務經理，有關客戶（如本案之
22 日善公司或日沛公司）如欲向被告購買軟體，依照被告之流
23 程，係由客戶先透過被告之合作廠商（如本案之愛爾發公
24 司）向被告提出購買（交易）之申請，提出申請後，其因身
25 為業務經理會先審閱該交易合作廠商可獲取利潤是否合理，
26 若屬合理，再由其主管陳敏智決定是否同意該次交易等語
27 （見本院110年度勞專調字第89號卷【下稱勞專調卷】第1
28 2、300頁），可見原告身為業務經理之職責，除與合作廠商
29 及客戶接洽外，並須依其經驗及認知，先行審閱合作廠商提
30 出之下單申請利潤是否合理，作為審批合作廠商下單之把
31 關，則其若知悉下單不合理或有虛偽情事，自更應向被告為

01 報告，合先敘明。

02 (二)原告對109年12月間愛爾發公司之報價不實有所知悉且未向
03 被告反應：

04 1.訊據愛爾發公司總經理即證人吳仁祺證稱：被證5這個合
05 約是我們要交給被告，為了要請被告下單，我們一開始不
06 是要這樣做，有一個時間序。109年9月間，原告與日善公
07 司要談案子，當時我們送申請一直沒有被原告的老闆核
08 准，過程中我們投入很多，因為客戶要評估要驗證，我們
09 會提早做技術支持，加上培訓、輔導，這些成本我們已經
10 花下去，我們有跟原告講過此事，案子要有回報，後來因
11 客戶急著需要軟件，我們按照我們投入多少費用在裡面，
12 就按照這個金額下單，就是被證5這個合約，這份合約的
13 價格並不是日善公司與愛爾發公司達成的合意，內容是我
14 們有修改過的。原告應該知道被證5合約價格不實在，因
15 為之前申請來回幾次，過程中我們投入金額成本很多，我
16 當然希望得到回報，我有跟原告說下單折扣必須很深，我
17 認為原告應該知道等語在卷（見本院卷第130-132頁），
18 與其前於110年4月23日寄予被告法務總監之電子郵件中敘
19 明：「1.日善兩個案子955,775已於去年下單，向西門子
20 申請685,000，差額270,775」、「因為客戶所需要的各項
21 服務較為多且繁雜，包括培訓、開發、研究與驗證，之前
22 有向Ben（即原告）反映，其同意在案子中給予我司補
23 助。這些事實都是代理商必須要扛下來的，沒法在合約中
24 反映，只能從案子中獲得回饋」、「我們承認做陰陽合約
25 是違反規定，但我也是為公司爭取利潤，因為很多付出是
26 無法從正式合約獲得合理報酬，除了技術服務外，我們
27 的人事成本也增加，但西門子一直在壓縮我們代理商的利
28 潤，所以才會做出違反西門子規定的行為」等情互核相符
29 （見勞專調卷第128頁），衡諸證人吳仁祺與兩造並無恩
30 怨，且其寄發上開電子郵件時，並未預料本件訴訟之發
31 生，所述應屬真實而堪採信。

01 2.又對照110年6月2日原告面談紀錄記載：「Alerfa（即愛
02 爾發公司）於2020年9月27日提出有關36套軟體價格之申
03 請時，尚未與終端客戶談定價格...就本合約而言，400萬
04 人民幣之預估價格屬預算報價，非確定價格...於本次交
05 易中，折扣價格未獲核准，且協商曾中斷...」、「林先
06 生（即原告）於投影片內提及其曾要求客戶下單訂購6套
07 軟體（36套軟體之一部）...他試圖說服陳先生以17%的
08 利潤核准銷售該6套軟體...至於設定利潤之方法，林先
09 生說明係依據預估及其本身對該類服務之經驗...林先生
10 了解到利潤不足以支付Alerfa的營運成本支出。然而，當
11 被問至已提交DI SW之『較低』價額亦即實際利潤會高出
12 許多時，林先生說明該實際利潤能夠支付成本...當林先
13 生被問至陳先生（即陳敏智）是否知悉該6套軟體訂單內
14 所指之最終客戶銷售合約金額（即685,000元人民幣）係
15 不實金額時，他表示他只能猜測陳先生知悉，但沒有書面
16 可以證明他知悉。基於2020年9月提交之價格，陳先生知
17 悉成本價，因此可輕易推斷該金額是錯的。」、「林先生
18 承認自己犯錯且判斷錯誤，惟係迫於來自陳先生之壓力。
19 至於該6套軟體之訂單，林先生表示他不知道客戶訂單或
20 銷售合約是否已被提交，若有提交客戶訂單或銷售合約，
21 該客戶訂單或銷售合約也會是虛構的。雖然林先生未明示
22 Alerfa如此做，但他知悉Alerfa提交之數額是虛構的，其
23 並未與Alerfa就如何做到這點和應使用之數字等細節，進
24 行討論。」、「林先生被問及本案中Alerfa提供之利潤，
25 因為該利潤接近100萬元人民幣。他解釋自2017財政年度
26 起，Alerfa已持續開發該客戶，而該筆金額係為了補償自
27 2017財政年度起之支出，以及針對本訂單之未來支出。依
28 據他的判斷，此金額非屬過高。」（見勞專調卷第275-27
29 6頁）、110年7月15日原告面談紀錄記載：「Ben（即原
30 告）聲明其同意對違反公司政策之行為及其不當行為應零
31 容忍，但他辯稱他選擇如此做是因為來自主管的業績數額

壓力和來自公司的目標業績壓力。他說他對自己的案子感到失望和不公平，因為他認為在大中華銷售團隊中，其他銷售人員亦知悉合作廠商在其他案件中提出虛構契約價格，但他的案件卻是第一個被曝光且被調查的案子。」

（見勞專調卷第282頁），與證人吳仁祺上開陳述相符，可見原告自始知悉愛爾發公司為開發客戶已支出成本，且為彌補已支出之成本，欲提出虛偽但可獲取足夠利潤之最終客戶銷售合約予被告以下單，又基於原告本身之經驗，其可知悉利潤是否足以支付愛爾發公司之營運成本支出，再加上愛爾發公司曾於109年9月間下單未過，原告甚且猜測陳敏智亦可推斷該合約金額為錯誤，則可認原告確有對109年12月間愛爾發公司之報價不實有所知悉且未向被告反應之情事。

3.原告雖主張上開面談紀錄並非逐字抄錄，僅表述調查小組所了解之最重要事實，且面談時係以中文進行，面談後被告將會談內容以英文製作面談紀錄再請原告簽名，由於中、英文兩者屬不同語言，翻譯後容有不同解讀，被告應提出面談紀錄之錄音檔，方可認定原告是否確實知悉愛爾發公司於109年12月提交之交易價格為不實云云。然衡諸被告為外商公司，不論公司內部規定或對內、對外業務往來，使用英文應屬常態，且依兩造提出原告簽署之勞動契約、員工法令遵循保證與同意書、原告工作時對應之電子郵件（見勞專調卷第88-97、198、204-212、306-329、350頁），可見原告對英文之使用十分熟悉，當無錯誤解讀而於面談紀錄上簽名之理，原告執此主張上開面談紀錄不可採云云，核無理由，附此敘明。

(三)原告於110年3月間指示愛爾發公司虛構日善公司、日沛公司之交易申請：

1.訊之吳仁祺證述：我們在去年過完農曆年拿到兩個合約，是兩家公司，一家是日善公司，一家是日沛公司，這個案子從109年就開始申請，中間來回好幾次，要做技術審查

還有開會，審完了我們申請的折扣、金額還是沒有通過，來不及在3月下單，突然間3月30日原告跟我說老闆缺數字要下單，但被告公司規定金額不同，下單的截止日不同，3月30日必須是超過美金250K以上才可以下單，因為是兩份合約，單一份合約都沒有辦法滿足250K，我一開始是拒絕的，後來3月30日送出報價申請，審後叫我們要附上合約，但我沒有單獨一份合約，3月31日晚上8點時，原告和我說他們公司的人都在等，說老闆要這個數字，要我們生一個合約出來，8點我沒辦法去找客戶，只好做被證8這個合約，被證8這份合約書金額一定不對，因為就沒有這份合約，原告一定知道，因為我原本是兩份合約不是一份合約，且日善是比較大的客戶，業務經理也就是原告會和日善公司的高層去談採購計畫等等，我們下面就把他們談成的計畫實現出來，簽約是簽兩份，因為集團是兩間公司要用，但單一合約在截止前就已經關帳，我如果要下單一定要合併合約才會超過美金250K等語在卷（見本院卷第133-136頁），與其前於110年4月23日寄予被告法務總監之電子郵件中敘明：「整個案子中，去年第一次報價申請400萬Margin 21%也一直沒獲得通過，我們實在也沒辦法支持，Ben同意我司75萬和62萬的必要費用，由Ben在客戶高層進行銷售作業，農曆年前才讓案子請購通過。因為是個別簽約，本來也沒打算合併送申請，是因為3/31 Ben突然要我們下單250K，我也反映並需要併單才行，後續還要拆分作業，Ben還是希望我們完成高層要求，所以雙方討論申請金額，我們配合執行。Ben指示license 250K的門檻金額申請，給予我司10% margin，但75+62+41=178萬，剩下RMB240萬無法達到USD250K，所以調高價格，調低margin變成目前金額。一開始給報價單送審，被退回，要求給合約，可是晚上8點多要我們去哪生合約，但在Ben指示下，我們才做假合約，滿足申請作業。」等情互核相符（見勞專調卷第128頁），衡以其寄發上開電子郵件時，

01 既未預料本件訴訟之發生，與本件兩造復無恩怨糾葛，所
02 述應屬真實而堪採信。

- 03 2.又對照110年6月2日原告面談紀錄記載：「於2021年3月下
04 旬季度結束之前，林先生（即原告）表示他於2021年3月2
05 9日接到陳先生（即陳敏智）之來電，陳先生要求林先生
06 利用日善公司之訂單來支應一筆預期但最終未能完成之訂
07 單。因此，林先生答應要求，但他告訴陳先生沒有足夠之
08 時間，因為日善及日沛公司兩筆訂單必須合併以達到25萬
09 美元之標準，且陳先生也知道這件事。然而，林先生受陳
10 先生指示想辦法並達成，因此，林先生告知Alerfa需要上
11 揭數額。然而，Alerfa列出其困難處，林先生則告訴Aler
12 fa『你就弄一個會過的出來就好了』，當時，林先生很掙
13 扎，因為他不想欺騙公司。當Alerfa提交客戶訂單時（起
14 先Alerfa並未虛構客戶銷售合約，因虛構契約將違反賦予
15 該契約合法性之法律），林先生知悉該客戶訂單係虛假訂
16 單。隨後於2021年3月31日，Alerfa被要求提供客戶銷售
17 合約換取得折扣之核准。林先生證實Alerfa連絡他尋求解
18 決方式，他告訴Alerfa『你知道該怎麼做』，而最後Aler
19 fa提交一份虛構之客戶銷售合約。林先生補充，Alerfa不
20 希望這麼做，但當天最後仍妥協。」（見勞專調卷第276
21 頁），110年6月10日原告面談紀錄記載：「林先生被問及
22 有關陳先生（Vicent）給予他壓力，要求他於2021年3月31
23 日完成訂單之問題。林先生解釋他並未預期會完成這筆交
24 易，因為於銷售審查和銷售報告期間其已經放棄與Alerfa
25 之此筆交易案（日善公司交易）。之後他專注於光寶公司
26 但仍無法成交。於季度結束前兩天，林先生接到陳先生電
27 話，陳先生希望他用日善公司交易取代光寶公司之交易。
28 此即所謂來自陳先生之壓力。」、「關於價格由400萬元
29 人民幣改成200萬元人民幣，林先生表示他確實已通知陳
30 先生Alerfa對客戶的投資無法加入服務契約內。惟，無任
31 何有關其已與陳先生進行討論之書面證據。他補充當他於

01 2021年2月與陳先生討論預估訂單時，報價即已是虛構
02 的。因此，之後必須將虛構數字之訂單予以更換。」（見
03 勞專調卷第278頁），與證人吳仁祺上開陳述相符，可見
04 原告自始明知愛爾發公司與日善公司間並無符合於110年3
05 月30日下單條件之合約存在，卻為業績壓力，以『你就弄
06 一個會過的出來就好了』、『你知道該怎麼做』等語，要
07 求愛爾發公司提出符合業績要求之下單申請，斯時原告亦
08 明知此乃欺騙公司之行為而感到掙扎，並於愛爾發公司提
09 出訂單時即知此係虛假訂單，是可認原告確有於110年3月
10 間指示愛爾發公司虛構日善公司、日沛公司之交易申請之
11 情事。至原告爭執面談紀錄內容等語，已駁斥如前，爰不
12 加贅論，附此敘明。

13 (四)被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約是否合
14 法？

15 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
16 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。判斷
17 是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態
18 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所
19 生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞
20 雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否
21 達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約之具體事
22 項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及
23 所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱
24 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞
25 基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之
26 維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參
27 照）。又按勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務
28 給付之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字
29 第666號裁定意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義
30 務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，
31 足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之

01 必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止
02 勞動契約。

- 03 2.查系爭行為規範前言載明：「誠信至上。誠信是每個西門
04 子員工和業務部門以及西門子合作夥伴和客戶不可動搖的
05 行為準則。」、「在轉型時期，公司的共同價值觀和誠信
06 原則是我們未來獲得成功的基礎。」、「西門子在全世界
07 範圍內都主張只做清廉的業務--這是我們不可妥協的立
08 場。我們以此要求我們自身、我們的員工、我們的管理人
09 員以及管理委員會的成員：對我們的客戶、合作夥伴和所
10 有其他利益相關方，我們也有同樣的期待。」、第11頁章
11 節A規定：「我們遵守業務所在國家/地區的適用法律，並
12 確保落實所有公司內部的準則、流程和控制措施」、第12
13 頁章節C第一段規定：「我們秉承坦誠和誠實的態度。認
14 真對待我們所承擔的責任。我們誠信可靠，忠實履行承
15 諾。」、第14頁章節E第三段規定：「做為經理，我們樹
16 立良好的榜樣，確保我們的團隊充分了解按照《商業行為
17 準則》行事的重要性，並切實遵照準則行事。」（見勞專
18 調卷第157、160、164、165、167頁），又原告簽署之聘
19 任合約「受僱行為」條款前段約定：「本人同意於僱用期
20 間，本人將投入全部之工作時間及最大努力、商業判斷、
21 技術及專門技術，專門致力於促進公司之業務、利益及履
22 行本人之職務與職責。」（見勞專調卷第266頁），員工
23 法令遵循保證與同意書約定：「本人瞭解這些準則要求所
24 有管理人員及員工為本公司履行職責時，有義務依據公司
25 政策及應適用之法律。本人瞭解違反公司政策或應適用之
26 法律，或任何偏離合理道德標準之行為，將受懲戒處分。
27 本人瞭解未回報相關違規或偏離行為，亦將受懲戒處
28 分。」（見勞專調卷第284頁），可知被告視誠信、廉
29 潔、忠實為重要道德基準，要求員工忠實履行職務，確實
30 落實公司內部準則、流程和控制措施，並要求管理階層應
31 樹立良好榜樣，確保團隊瞭解系爭行為規範之重要性以切

實遵守。衡以原告身為資深業務經理，明知其須依其經驗及認知，作為審批合作廠商下單之把關，卻忽視其職務及職責，漠視公司內部規定，知悉愛爾發公司報價不實而未向被告反應，復指示愛爾發公司虛構日善公司、日沛公司之交易申請，減損被告之利潤，致生被告之損害，喪失其把關之功能，嚴重違背忠實提供勞務之義務，損及兩造間信賴關係，已符合勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之情，客觀上已達解僱之程度，故被告依上開規定，於110年7月30日終止兩造勞動契約，於法有據。

- 3.至原告雖主張被告早於110年4月23日收到證人吳仁祺之電子郵件時，已知悉原告上開違規行為，被告遲於110年7月30日始依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，已逾30日除斥期間云云。惟被告內部就員工之處罰，本會有一定之調查及認定程序，被告於事實真相尚未清楚知悉之情形下，若貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法，故勞基法第12條第2項規定之30日不變法定除斥期間，即應自被告知悉原告違規之事實並對該違規事實情節重大已達解僱之程度有所確信時起算，始符立法本旨。觀諸原告110年6月2日、110年6月10日面談紀錄，其除陳述違規行為外，對其與陳敏智間之關係、其所為係因受陳敏智之壓力等情多有指摘（見勞專調卷第276、278-279頁），則被告在未釐清陳敏智是否有不當逼迫或指示原告前，自無法確信原告之違規行為是否已達情節重大而須解僱之程度，此由原告110年7月15日面談紀錄記載：「Sharon向Ben（林秉儒，下稱Ben）提出調查報告之最後調查發現。Zhao Jing和Xu Yan以中文協助翻譯及解釋。」、「Sharon向Ben解釋，工作壓力並非不遵守法規之適當理由，西門子嚴肅看待所有指控，且若Ben欲分享任何可能違反商業行為準則之情事，他可以透過『告訴我們』或其他檢舉管道提供該資訊。法律遵循

01 調查僅可根據實情進行。」等文亦可徵之（見勞專調卷第
02 282頁），故被告於調查清楚原告之抗辯，對原告違反勞
03 動契約、工作規則已達情節重大之程度形成確信後，於11
04 0年7月30日終止兩造勞動契約，難認逾越勞基法第12條第
05 2項之除斥期間，原告此部分主張核非可採。

06 (五)兩造間原有之僱傭關係既經被告於110年7月30日合法終止，
07 已如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，暨請求被
08 告按月給付薪資本息、提繳勞工退休金，即無理由。

09 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約、勞退條例第6條、第14
10 條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及命被告應
11 自110年8月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付
12 原告薪資168,730元本息，暨按月提繳9,000元至原告勞退專
13 戶，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
14 聲請亦失所附麗，應併予駁回。

15 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
16 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
17 敘明。

18 六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 5 月 6 日

20 勞動法庭 法 官 謝佳純

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
24 命補正逕行駁回上訴。

25 中 華 民 國 111 年 5 月 6 日

26 書 記 官 陳怡文