

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第183號

原告 蘇士縝

王冠堯

共同

訴訟代理人 方浩鍵律師

複代理人 劉振琿律師

被告 誠驛工程顧問股份有限公司

法定代理人 葉源祥

訴訟代理人 許碧真律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年5月22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、原告起訴主張：

(一)原告王冠堯自民國106年12月1日起任職於被告公司，約定月薪新臺幣(下同) 60,000元，職務內容為撰寫交通影響評估報告書、與業主及政府機關間聯繫等。被告公司負責人葉源祥(以下逕稱其名)於107年1月25日匯款125,000元，以支付原告王冠堯106年12月及107年1月之薪資計120,000元，另清償原告王冠堯為被告代墊款項5,000元，其後陸續於107年3月5日、同年4月3日各匯款60,000元以支付薪資。詎葉源祥於107年5月1日間以E-mail寄發誠驛新團隊備忘錄，其上記載：「王冠堯(即原告)需完成足夠工作後方能離開，自5月份起不應支付薪水，若有支付需求，需請新團隊支付」，原告

王冠堯為免得罪葉源祥，在無支薪狀況下持續工作苦撐，至107年9月初遭葉源祥違法解僱。

(二)原告蘇士縝自107年5月1日起任職於被告公司，約定月薪60,000元，因原告蘇士縝住處在高雄，另約定由被告補貼其每週搭乘高鐵往返臺北及高雄之交通費用，而職務內容為撰寫交通影響評估報告書、與業主及政府機關間聯繫等。詎葉源祥於108年1月7日以E-mail寄發誠驛新團隊備忘錄，其上記載：「鑒於現有基礎員工對蘇士縝管理風格及專業帶領能力有嚴重疑慮，考量誠驛公司現在在職基礎員工之基本權益，避免員工於農曆年前爆發離職潮，本人決定即日即刻起停止蘇士縝在誠驛公司所有管理公司及對外代表公司之權力」，在無具體理由下無預警停止原告蘇士縝之工作。

(三)原告為爭取渠任職被告公司所應領得薪資及交通津貼，於108年3月11日函請被告給付，並依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約。然被告非僅未支付，甚至否認原告王冠堯曾任職被告公司，且誣指原告蘇士縝業務侵占及背信並提出告訴，現由臺灣臺北地方檢察署偵辦中。從而，原告得請求之項目及金額如下：

1. 原告王冠堯部份

(1)107年4月至108年3月13日之薪資686,000元

原告王冠堯自106年12月1日起任職被告公司，迄至107年9月遭被告違法解僱，此違法解僱不生終止契約之效力，兩造間勞動契約係由原告王冠堯於108年3月13日依勞基法第14條第1項第5款規定終止，是原告可請領自107年4月至108年3月13日之薪資686,000元【計算式：60,000元×11月+(60,000元÷30日×13日)】

(2)特別休假工資14,000元

原告王冠堯之年資為15個月，應有7日特別休假，可請求工資14,000元(計算式：60,000元÷30日×7日)

(3)資遣費37,500元

原告王冠堯之平均工資為60,000元，任職於被告公司15個月

，可請領資遣費37,500元【計算式：15月÷12月×(60,000元×2)】

2. 原告蘇士縝部份

(1) 薪資151,000元

原告蘇士縝自107年5月1日到職，期間經被告違法停職外，並無解僱之通知，故算至以勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約之日止，應可請求薪資626,000元【計算式：60,000元×10月+(60,000元÷30日×13日)】，扣除已領薪資475,000元後，被告尚有薪資差額151,000元(計算式：626,000元-475,000元)未給付。

(2) 交通補貼及代墊款計100,000元

(3) 特別休假工資6,000元

原告蘇士縝之年資為10個月，應有3日特別休假，可請求工資6,000元(計算式：60,000元÷30日×3日)

(4) 資遣費25,000元

原告蘇士縝之平均工資為60,000元，任職於被告公司10個月，可請領資遣費25,000元【計算式：10月÷12月×(60,000元×2)=24,999.99，元以下四捨五入】

(四) 並聲明：1. 被告應給付原告王冠堯737,500元(計算式：686,000+14,000元+37,500元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2. 被告應給付原告蘇士縝282,000元(計算式：151,000元+100,000元+6,000元+25,000元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3. 願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 被告因經營工程顧問業務，故推舉具有交通技師資格之股東葉源祥擔任被告公司負責人，嗣葉源祥將於106年間移民澳洲，欲將個人持股轉讓於能執行公司業務之人，方洽詢三維移動有限公司(下稱三維公司)實際負責人，其與原告王冠堯商議後，由原告王冠堯於106年12月1日代表參與了解經營

01 狀況，且三維公司實際負責人復與葉源祥商議，先由葉源祥
02 借款墊付原告王冠堯參與營運期間之工作費用，故葉源祥分
03 於107年1月25日、同年3月5日、同年4月3日各匯款125,000
04 元 60,000元、60,000元至原告王冠堯名下所有國泰世華銀
05 行帳戶。

06 (二)因原告王冠堯專業能力及管理能力均有不足，方找原告蘇士
07 續加入，為保障權益其因而要求簽署股權轉讓同意書，並由
08 其先撰擬股權轉讓合約書，於107年3月21日由原告2人、三
09 維公司及葉源祥簽訂股權轉讓合約書，並改由原告蘇士續參
10 與被告公司營運。且因股權受讓方三人並無承攬業務之能
11 力，均係仰賴葉源祥，是自107年3月後由葉源祥將所洽談業
12 務交由原告蘇士續執行，且由原告2人及三維公司支付被告
13 所需支出，並可無息向葉源祥借款。準此，被告與原告王冠
14 堯間自始即無僱傭契約，其每月所領之工作費用亦非被告所
15 支付，且原告王冠堯已非代表股權受讓方參與被告公司營運
16 ，故葉源祥自107年4月起未再代墊其工作費用。至原告王冠
17 堯簽署股權轉讓合約書後，是否受原告蘇士續要求協助執行
18 案件，因原告王冠堯並不受被告指揮監督，被告無從置喙，
19 更無葉源祥於107年9月違法解僱原告王冠堯之情事。又葉源
20 祥依股權轉讓合約書二.1.(7)之約定，以被告為投保單位為
21 原告蘇士續自107年5月1日起投保勞保，且被告公司運作所
22 需支出係由原告2人及三維公司支付，故原告蘇士續並非受
23 被告所僱傭，兩造間無月薪60,000元之約定。

24 (三)原告蘇士續於107年5月1日起參與被告公司營運，葉源祥即
25 將被告名下所有國泰世華銀行帳戶交由原告蘇士續管理，因
26 其執行業務有重大缺失，無法如期完成工作，且工作品質不
27 佳屢遭業主指責及審查單位退件，並將自己應負責任推由被
28 告公司員工承擔，致使員工無法接受其管理而向葉源祥表達
29 離職之意。又原告2人及三維公司本應支付被告公司營運開
30 銷，然渠等未支付，係由被告及葉源祥所墊付。且原告蘇士
31 續將收受業主支付報酬之支票存入被告名下所有國泰世華銀

行帳戶後，要求員工至銀行繳交手續費並將支票抽回，遭員工以Line訊息告知葉源祥後，始撤回支票之存入，其後察覺不妥再將該支票存回被告名下所有國泰世華銀行帳戶，葉源祥因其違反股權轉讓合約書之約定，遂清查其管理之國泰世華銀行帳戶及公司帳冊，始發現原告蘇士縝自107年6月22日起將該帳戶內多筆存款轉入自己私人帳戶，且有多筆不明原因之轉帳及現金支出，並持私人開銷之發票向被告公司報帳。職此，葉源祥於108年1月7日起停止原告蘇士縝參與被告公司營運，原告蘇士縝等即提起轉讓股權登記民事訴訟，被告及葉源祥亦對原告蘇士縝侵占被告名下所有國泰世華銀行帳戶款項提起刑事告訴。原告蘇士縝固辯稱附表所示匯款金額為薪資，實則係原告蘇士縝於管理被告名下所有國泰世華銀行帳戶期間內，未得被告同意將存款匯至個人帳戶，又被告未與原告蘇士縝有薪資之約定，況依股權轉讓合約書之約定，被告運作所需支出係由原告蘇士縝等支付，絕無可能是薪資。縱認原告蘇士縝之主張為真，何以匯款時間及金額均不固定，顯見原告蘇士縝所言不實。原告又謂新案執行之盈虧及成本由股權受讓人負擔顯不合理，惟股權轉讓合約書係原告蘇士縝所撰擬，並由其與葉源祥簽署，被告非股權轉讓合約書之當事人。

(四)綜上，原告2人與被告間並無僱傭關係，渠請求給付薪資均屬無由。又被告未與原告蘇士縝約定交通補貼，其主張代墊款究為何，且如何計出金額10萬元，均未舉證以實其說，何況依股權轉讓合約書之約定，被告運作所需支出係由原告蘇士縝等支付，其該請求亦屬無由。再者，兩造間既無僱傭關係，自無適用勞基法規定而得請求特別休假工資及資遣費。

(五)爰聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告王冠堯於106年12月1日至少至107年4月30日參與被告公司營運，參與內容為為被告撰寫交通影響評估及與業主、

01 政府機關之聯繫。

02 (二)葉源祥於107年1月25日匯款125,000 元、1月31日轉帳3,000
03 元、3月5日匯款60,000元、4月3日匯款60,000元至原告王冠
04 堯於國泰世華銀行帳戶（原證1）。

05 (三)原告2人於107年3月21日與葉源祥簽訂被證1之股權轉讓合約
06 書，約定將葉源祥個人持有被告公司股權轉讓三維公司及原
07 告2人。

08 (四)葉源祥於107年5月1日以電子郵件寄發（原證2）「誠驛新
09 團隊備忘錄」。

10 (五)被告國泰世華銀行帳戶有如原告起訴狀第3頁附表（院卷第
11 13頁）所示日期、金額轉帳至原告蘇士縝之國泰世華銀行帳
12 戶，轉帳日期為原告蘇士縝管理被告該國泰世華銀行帳戶期
13 間（惟被告公司否認原告附表備註所載「薪資」之真實性）
14 。

15 (六)葉源祥於108年1月7日寄發原證5備忘錄於原告蘇士縝。

16 (七)原告有寄送原證6 之律師函予被告公司，被告公司有寄送原
17 證7之律師函予原告2人。

18 (八)原告蘇士縝對被告及葉源祥提起股權移轉登記及損害賠償等
19 民事訴訟案件，被告及葉源祥則對原告蘇士縝提出侵占、背
20 信等刑事告訴。

21 四、爭點及得心證之理由：

22 (一)原告2人與被告公司間有僱傭關係存在？

23 1. 按僱傭，指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目
24 的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由
25 裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民事裁判要旨
26 參照）。又按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規
27 定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公
28 司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，
29 初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞
30 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職
31 業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受

任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。又所謂從屬性具有下列三個內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。

2. 經查，就人格上從屬性而言：

(1)原告蘇士縝、王冠堯、三維公司就受讓被告公司股權轉讓事宜前經與葉源祥協商，約定於108年1月10日前向商業及目的事業主管機關完成股權轉讓變更登記等手續，交易模式之一，即由原告蘇士縝、王冠堯分別持有被告20%、40%股權，並擔任董事職務，或由原告與三維公司指派新任董事成員，以承接被告公司業務及營運等情，業據原告稱：當時葉源祥已取得國外國籍，想要結束在台灣的事業，所以才會找原告等人來購買被告公司的股份等語（院卷第128頁），並有107年3月21日股權轉讓合約書（院卷第99至102頁）、原告蘇士縝與葉源祥107年4月前某日通話紀錄擷圖（院卷第148頁）在卷可佐，故原告進入被告公司目的，係成為被告公司股東及董事，而涉入公司業務以利接手營運，而並非就特定之職位出缺而招聘員工，亦未經一般員工之面試任用程序而錄用，原告之任務內容實無替代性，顯與一般員工不同。

(2)原告王冠堯於106年12月1日至少至107年4月30日在職期間參

與被告公司營運，業務內容為為被告撰寫交通影響評估及與業主、政府機關聯繫等事宜，為兩造所不爭執，原告蘇士縝亦稱於107年5月1日同以上開事宜為其業務內容，惟原告2人實為公司主管，並將交通影響評估報告交辦交通工程師等員工製作，員工請假亦同向主管即原告提出申請，原告蘇士縝到職後負責面試員工，也會帶員工、指派工作、管理公司銀行帳戶，另原告到職前被告公司未設其他主管職稱等情，業據證人林映辰證述在卷（院卷第224至228頁），與被告辯稱因考量股權受讓方業務能力，葉源祥於107年3月後為被告公司洽談業務交由原告蘇士縝執行等情無悖（院卷第158頁），另原告蘇士縝亦向葉源祥表示：「5月開始不給他（原告王冠堯），他應該OK，所以應該5月之後他要不進辦公室，其實我也不能說什麼」、「他（原告王冠堯）有答應我，會完整交接案子給我，協助到一段落」、「所以可以同步再面試人了，週日和蔡宗穎碰面也算面試」等語，葉源祥亦表示「他（原告王冠堯）手上案件，除桃園兩件交評，可能不太樂觀...」、「文心交維，我其實也不是很清楚狀況...」、「直接算給新團隊」、「對，新面試」、「我會異動，你要找一個老的。兩位資深」、「王冠堯，我都管不動」等語，有原告蘇士縝與葉源祥107年4月前某日通話紀錄擷圖可佐（院卷第147至149頁），足見，葉源祥當時已漸淡出被告公司業務執行，原告王冠堯、蘇士縝相繼到職後並非擔任基層員工，即為被告公司決策核心權力中心，原告接手係基於為自己之工作內容負責，自由決定具體承接業務及服勞務之內容，不受被告公司負責人葉源祥之指揮監督，對公司內部亦具有獨立指揮監督員工之權限，顯不具勞工之人格上從屬性。

3. 就經濟上從屬性而言：原告目的係成為被告公司股東及共同經營階層，已如上述，又依上開股權轉讓合約書第2條第1項第7款、第3條第2項約定：「待乙方蘇士縝勞保、健保掛入目標公司（被告公司）後，目標公司運作所需支出得向甲方

01 (葉源祥)無息借貸，待公司盈餘穩定後償還甲方」、
02 「107年3月1日起目標公司所簽訂之業務(新案)盈虧歸屬
03 甲、乙雙方共同持有之目標公司所有。107年3月1日前目標
04 公司所簽訂之業務(舊案)，盈虧歸屬可另行簽署補充協議
05 訂定。另經甲方同意之舊案，盈虧亦可歸屬甲、乙雙方共同
06 持有之目標公司所有。」(院卷第100、101頁)，是原告除
07 受領基本報酬外，尚可依股權轉讓合約書或潛在股東地位，
08 獲取或負擔公司所營業務案件所得之盈虧，均為分享被告公
09 司之利潤而從事勞動，並非從屬於他人，非為他人之目的而
10 勞動，顯與一般勞工或受僱人僅得受領薪資及工作條件迥
11 別，亦與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞務獲致工資
12 以求生存之情況不同。

13 4.就組織上從屬性而言：原告得以面試、晉用新進人員，並與
14 被告法定代理人葉源祥共同負責處理公司業務，且於被告公
15 司相關人事成本及開銷支出，均由原告等人保管被告帳戶所
16 支付(院卷第129頁)，且原告蘇士縝所稱受領薪資(如院
17 卷第13頁)即是自該帳戶中所撥付，均為原告所不爭執，又
18 原告蘇士縝到職後確屬主管職，並有對內管理公司與對外代
19 表公司之權力等情，亦有原告提出葉源祥108年1月7日「給
20 誠驛其他團隊成員備忘錄」可參(院卷第55頁)，足見，原
21 告參與被告公司業務、監控被告公司財務狀況，與被告法定
22 代理人葉源祥共同經營管理被告公司，原告在被告公司之組
23 織體系內，應屬於責任制人員，並非隸屬於被告之生產組織
24 內，與其他一般下轄員工間分工合作之情形有別。

25 5.原告雖主張兩造約定每月薪資6萬元，被告為其加保勞工保
26 險，亦係聽從被告代表人葉源祥指示執行業務，並提出原告
27 等人間手機簡訊及證人林映辰供述為據(院卷第147、151、
28 152頁、第171至198頁、第223至228頁)，主張兩造間有勞
29 動契約關係，惟查：

30 (1)按為保障勞工生活，法令固課以雇主擔任勞工保險之投保單
31 位，為其所屬勞工辦理加保及其他有關社會保險事務處理之

公法上義務，並以被保險人投保薪資作為計算勞工保險保險費繳納之依據。然勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，選擇之契約類型應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，大法官釋字第740號解釋理由書明揭。再勞工保險條例第6條所規定強制加保對象原則上固以在職勞工為被保險人，惟亦允許具同條例第6條以外各業人員、實際從事勞動之雇主另以其他身分自願加保（參同條例第8條各款規定），再衡諸我國社會現況不乏實際上無任職事實，卻為享有勞健保相關福利，虛以投保之狀況存在，尚不得僅以加保勞工保險之資料事項（如年資、投保薪資），據以認定被保險人與投保單位間勞務契約內容之唯一證明方法。又依上開股權轉讓合約書第2條第1項第7款約定，乙方蘇士縝勞保、健保掛入被告公司後，被告公司運作所需支出得向葉源祥無息借貸，待公司盈餘穩定後償還葉源祥，此與葉源祥表示「實付薪水，還是先給你總額...之後，照約再給我」等情相符，此有原告蘇士縝與葉源祥107年4月30前某日通話紀錄擷圖可佐（院卷第151頁），況被告公司及葉源祥亦認原告蘇士縝利用管理被告公司國泰世華銀行帳戶期間，將如起訴狀附表金額數千至10萬元不等款項轉入私人帳戶，而涉犯業務侵占等罪嫌等節，有原告蘇士縝國泰世華銀行帳戶交易明細及108年3月11日律師函在卷可稽（院卷第35至53頁、第63、65頁），被告否認帳款為支付原告蘇士縝薪水，是原告所稱在職期間受領金錢之性質，其給付原因容有爭執，故縱被告自107年5月1日起有為原告蘇士縝投保勞工保險，及約定薪水6萬元之事實，無以遽認兩造間有勞僱關係存在。

(2)按民法債篇各論並無使用「薪資」之規定，無論委任、僱傭或承攬等勞務性契約，均使用「報酬」用語以為工作對價。至所得稅法第14條第1項第3類所稱之薪資所得係指凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含

01 公、教、軍、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人
02 事業勞動契約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作
03 者之所得（例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。
04 是所得稅法所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，
05 兩者範圍本不相同，所得稅法第14條之薪資所得範圍顯大於
06 勞基法第2條所定義之工資，縱納稅義務人依據所得稅法第
07 14條規定申報薪資所得申報，即由被告為原告扣繳薪資所
08 得，或原告有於申報年度綜合所得稅時據以列舉薪資所得，
09 亦難遽謂其係以勞動契約之勞工身分受領勞基法之工資。

10 (3)再者，縱原告執行職務時，尚應受更高層級主管之監督審查
11 與節制，亦係企業分層管理之常態經營模式，不得據此逕謂
12 兩造間為僱傭關係。原告於其業務範圍內，自行決定執行業
13 務細節、指示員工處理事務，藉此促進被告公司發展與追求
14 商業上利益，即便原告之決策須轉由負責人核定，或部分事
15 務仍受上級指示，亦屬為公司利益之考量而服從，並不影響
16 原告就公司業務推展之獨立性及其處理事務之獨立裁量空
17 間，其並非反覆操作一定模式而完全聽從被告公司之指示執
18 行業務，就所執行之事務，自非無自由裁量之餘地，與勞動
19 契約或僱傭關係中勞工係單純以勞務換取工資對價，在人格
20 上完全從屬於雇主之情形有別，並不足以認定兩造間之契約
21 即為僱傭關係。況且，原告基於上開股權轉讓合約書之約
22 定，參與公司營運及執行公司業務，已如上述，葉源祥為具
23 有交通技師資格之人，合約中甚約定其於股權轉讓後須保留
24 該技師資格在被告公司至109年12月31日，被告公司主要業
25 務為提出交通影響評估報告書，均須賴其以技師身分簽證，
26 故由葉源祥為報告核定人，自無疑義。又葉源祥為利業務繼
27 續推動或交接事宜，而與原告間為必要業務聯繫，合於情
28 理，難認係基於雇主指揮監督關係所為，亦不足資為認定兩
29 造間屬勞僱關係。

30 6. 綜上所陳，原各對被告並不具人格上、經濟上及組織上之從
31 屬性，無以認定兩造間為勞動契約關係。原告另聲請傳喚葉

源祥到庭，以證明約定薪資及加入勞工保險等情（院卷第145頁、168頁），即無調查之必要。

(二)從而，兩造間並非僱傭關係，並無勞動基準法工資、休假及資遣費等相關規定之適用，則原告基於兩造僱傭契約關係，請求被告給付原告王冠堯107年4月1日至108年3月13日薪資686,000元、特別休假未休工資14,000元、資遣費37,500元；給付原告蘇士縝107年5月1日至108年3月13日薪資差額151,000元、特別休假未休工資6,000元、資遣費25,000元，均無理由。

(三)此外，原告蘇士縝請求被告給付交通補貼及代墊款10萬元云云，為被告所否認（院卷第96頁），原告蘇士縝迄未提出請求之依據、金額計算式及證據，以實其說，亦無理由。

五、綜上所述，本件兩造間並非僱傭關係，故原告依僱傭契約關係及勞基法第38條、勞工退休金條例第12條第1項等規定，主張被告違法解雇，並請求被告給付積欠薪資、特別休假未休工資及資遣費，並無依據。是原告分別聲明：(一)被告應給付原告王冠堯737,500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告蘇士縝282,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，併予駁回。

六、本件事實已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為與判決基礎之事實並無影響，不足以影響本裁判之結果，自無庸一一詳予論駁。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 6 月 2 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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。

01 中 華 民 國 109 年 6 月 2 日
02 書記官 江慧君