臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡上字第4號

上　訴　人　陳慧榕
訴訟代理人　邱寶弘律師
被上訴人　台灣人壽保險股份有限公司
法定代理人　黃思國
訴訟代理人　蔡耀瑩
　　陳昱伶
　　彭國瑋
　　陳世偉

上列當事人間請求返還簽約金事件，上訴人對於民國109 年8 月20日本院109 年度勞簡字第1 號第一審民事判決提起上訴，本院於民國110 年4 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人方面

㈠原審起訴主張：

1.上訴人前於民國106 年2 月16日與被上訴人簽立1 份「業務主管承攬合約書」（下稱系爭契約），並於同日出具1 份「聲明書」（下稱系爭聲明書），約定自106 年3 月1 日起，由上訴人負責為被上訴人處理招攬保險契約、提供客戶服務等相關工作。

2.上訴人於簽立系爭契約後，因符合被上訴人制定之「新聘及轉敘業務員財務補助辦法」（下稱系爭財補辦法）第3 條第1 項第1 款、第4 條第6 項、第5 條第1 項、第13條第1 項至第2 項、附表一、附表七及附表八等相關規定，經核定職稱為組織發展職中之業務處經理（BM），得以據此向被上訴人領取第一階段之簽約金新臺幣（下同）100,000 元，嗣上訴人依系爭財補辦法第13條第3 項規定出具本票供擔保後，被上訴人已於106 年5 月15日將該筆第一階段簽約金100,00

0元匯予被告；又於107年2月間，上訴人再因符合系爭財補辦法第13條第1項至第2項、附表七及附表八等相關規定，得再向被上訴人領取第二階段之簽約金100,000元，嗣上訴人再依系爭財補辦法第13條第3項規定出具本票供擔保後，被上訴人再於107年3月15日將該筆第二階段簽約金100,000元匯予上訴人。

3.詎料，上訴人於106年3月1日經核定職稱為業務處經理後，因其招攬保險契約之業績未達被上訴人發佈之「各級業務員晉升/考核/回任標準」（下稱系爭考核標準），經被上訴人於107年7月1日將其調降職級為業務區經理；又上訴人於107年10月份至12月份之全單位FYC（First Year Commission，意指保險公司之銷售人員從客戶的首年保費中所獲取之第一年佣金，即首年佣金，下稱FYC）僅有16,133元，不僅未達業務區經理應達50,000元之標準，且因未達35,000元，致其職級再於108年1月1日遭調降兩階為行銷顧問；上訴人之職級經調降為行銷顧問後，再因其108年1月份至3月份之FYC及新契約件數均為0，經被上訴人於108年4月間執行考核時發現未達系爭考核標準，致系爭契約最終於108年4月22日宣告終止。是系爭契約於000年0月0日生效後，至108年4月22日終止時止，期間未滿36個月，上訴人即需依系爭財補辦法第22條第2款之規定，將已領取之第一、二階段簽約金共計200,000元（下稱系爭簽約金）返還予被上訴人。

4.系爭簽約金經加計被上訴人為上訴人代墊之108年4月份團體保險保費284元，再與被上訴人應給付上訴人之佣金3,134元、獎金470元、未到期誠實保險費116元互為抵銷後，上訴人應給付被上訴人之金額即為196,564元。爰依系爭契約、系爭財補辦法之約定提起本件訴訟。

5.對上訴人答辯之陳述：

⑴上訴人身為保險業務員，得自行決定勞務給付方式、自行承擔業務風險，其與被上訴人簽立系爭契約後，兩造間所成立

者即係承攬契約，並不因保險業務員管理規則之相關限制與規範而有所影響。而被上訴人雖得就上訴人之業績是否達到考核標準，來決定是否晉升或改敘其業務方面之主管職位，然此僅係以保險業務員之業績作為是否晉升或改敘之標準而已，核與一般公司對員工之工作時間、地點、勤惰等均負有指揮監督之義務不同。且管理規則係被上訴人依保險法之規定所頒佈，目的在於依主管機關之要求，強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，自不得據此認定兩造間即係成立勞動契約。又上訴人未領有底薪，其所能領取之報酬，無論首期佣金、續期佣金或各類獎金，均與其所招攬保險契約之業績直接連結，致其每月所能領取之金額波動甚大，並非上訴人有從事招攬行為就能領得一定報酬，顯然與薪資乃經常性給與之性質大為迥異。縱然存摺轉帳名目及所得稅申報名義均記載為薪資，但因上訴人領取之報酬欠缺勞務對價性，且不具經常性給與之性質，因此兩造間所成立者確係承攬契約無誤。

⑵再系爭財補辦法乃被上訴人為留才而於承攬報酬以外再提供之類似久任獎金制度，附有解除條件，並非保險業務員招攬保險契約之報酬或對價，換言之，上訴人除依系爭契約可領得招攬保險契約之報酬外，被上訴人還會另依系爭財補辦法給付被告簽約金，目的是希望藉此讓上訴人擔任被上訴人保險業務員之期間最少達36個月，以降低保險業務員流動所平白耗費之業務員訓練養成成本。若上訴人擔任被上訴人保險業務員之期間未達36個月，則被上訴人給予上訴人之系爭簽約金便失去其原本意義，故兩造才會約定系爭契約存續期間未達36個月時，上訴人應返還其所受領之系爭簽約金，由此可知系爭簽約金應屬獎金之性質，為簽署系爭契約之要約引誘，需上訴人待滿36個月方得領取，上訴人之所以已領得系爭簽約金，只是被上訴人提前給付而已。被上訴人於兩造簽立系爭契約前，已將系爭財補辦法及系爭考核標準對上訴人為詳實告知，倘上訴人不欲受到36個月之限制，大可於簽立

系爭契約時向被上訴人表明其僅願領取招攬保險契約之報酬，不額外領取系爭簽約金，自不會發生日後尚需返還之問題等語。

6.並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人196,564 元，及自支付命令繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人願供擔保，請准宣告假執行。

㈡於本院補充陳述：

1.系爭財補辦法係於103 年8 月8 日制定，嗣於108 年4 月15日修訂申請資格即給付項目，並於同年月19日以台壽字第00000000000號文公告。

2.而上訴人與被上訴人之承攬契約，係自106 年3 月1 日起至108 年4 月22日止，換言之，上訴人與被上訴人之承攬契約存續期間，系爭財補辦法並未修正而有改變，更顯示上訴人增員困難、無法達成業績等情，均係可歸責於上訴人等語。

二、上訴人方面

㈠原審答辯略以：

1.系爭契約固名為「業務主管承攬合約書」，但因上訴人之工作時間、給付勞務之方法、地點均受到被上訴人之指揮、管制或約束，須接受被上訴人考核其給付勞務之品質，遵守被上訴人之服務紀律，接受被上訴人之懲處，被上訴人以其事先預定之定型化契約，規範上訴人僅能按被上訴人所訂立或片面變更之標準獲取報酬，僅得透過被上訴人提供勞務，不得與第三人私下交易，加以被上訴人規定之請假規則、獎懲明細等，足認系爭契約之性質應非承攬，而係勞動契約。

2.系爭契約之性質既為勞動契約，被上訴人倘欲終止，自應符合勞動基準法之規範，不得任意為之。然被上訴人以上訴人之業績未達系爭考核標準，逕行終止系爭契約，並不符合勞動基準法第11條第5 款所規定之「解僱最後手段性原則」，倘認上訴人確有業績未達考核標準之情事，被上訴人仍需在其用盡教育訓練、申誡、減薪、調職等各種手段，上訴人卻仍無法改善之情況下，方得主張終止系爭契約，否則即非適

法。

3.被上訴人不得請求上訴人返還系爭簽約金：

⑴上訴人任職被上訴人公司前，已從事保險行業多年，經驗豐富，茲因被上訴人熱情邀約，提供系爭簽約金等薪資待遇為勞務對價，始同意轉任至被上訴人公司，並獲被上訴人核定職稱為業務處經理，領取系爭簽約金。故上訴人係有豐富經驗之轉敘業務員，並非新聘人員，被上訴人自無須提供專業技術培訓，且實際上被上訴人亦未提供上訴人任何培訓費用，是依簽立系爭契約時所應適用之勞動基準法之規定，被上訴人於系爭契約不得為最低年限之約定，如有約定，該約定應屬無效。況且，兩造簽立之系爭契約，本未約定上訴人必須任職滿36個月，否則應返還系爭簽約金，是被上訴人自不得以上訴人任職未滿36個月為由，請求上訴人返還系爭簽約金。

⑵又被上訴人之請求依據乃系爭財補辦法及系爭聲明書，然系爭財補辦法係由被上訴人片面訂定，未經公開揭示，要非系爭契約之一部分，充其量僅係工作規則，不生拘束上訴人之效力，且依被上訴人所述，系爭財補辦法曾經停用過，目前也未再持以招募新進人員，顯然系爭財補辦法已不合時宜而不再適用；至系爭聲明書部分，亦因與勞動基準法之規定不符，當屬無效，均不得作為被上訴人請求上訴人返還系爭簽約金之依據。縱認系爭財補辦法仍有適用之餘地，亦應作目的性之限縮，限於發生上訴人跳槽其他公司、未遵照作業規定出勤或招攬保單、未遵守保險業務員管理規則、犯罪行為等可歸責上訴人之事由時，被上訴人方得請求上訴人返還系爭簽約金。倘若上訴人只是業績未達標準，鑑於國人保險覆蓋率甚高，擁有壽險保單者甚眾，保險業競爭激烈，在保險公司未積極開發新險種之前提下，保險業務員招攬新保單甚為不易，致未能符合業績標準，對上訴人而言實屬非戰之罪，乃不可歸責於上訴人之事由，被上訴人即不得據此向上訴人請求返還。且就本件而言，上訴人並非自願離職，而係被

上訴人單方面終止系爭契約合約後被迫離開，卻逕以上訴人擔任原告保險業務員之期間未達36個月為由，請求上訴人返還系爭簽約金，自屬無據。

4.再上訴人之所以能領取系爭簽約金，乃是因為工作表現符合系爭契約及被上訴人公司之規定，被上訴人據此發放被告薪資給上訴人，並非如被上訴人所稱之久任獎金，如上訴人期滿前離職，應予返還；縱認為獎金，亦應依勞動事件法第37條之規定，推定其為上訴人陸續獲得之薪資報酬，於離職後仍毋庸返還。

5.是以，系爭契約實係勞動契約，被上訴人顯有規避勞動基準法之情事，且係以上訴人業績未達被上訴人自訂之系爭考核標準為由，片面終止本件勞動契約，不符解雇最後手段性原則，系爭契約之終止並不合法而不因此消滅；又系爭簽約金援引勞動事件法第37條規定推定為報酬，上訴人毋庸於離職後返還此已領之薪資報酬；再上訴人未於被上訴人公司任職滿36個月，乃係被上訴人片面終止系爭契約所致，非上訴人自行主動離職、跳槽，更無違反作業規定、保險業務員管理規則或刑事犯罪行為等可歸責事由，準此，被上訴人請求上訴人返還系爭契約金，並無理由等語。

6.並於原審聲明：被上訴人之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡於本院補充陳述：

1.被上訴人公司內部前有明文規定請假須經主管同意，嗣後據悉已遭修正；而上訴人每日需參加之早會、每月須參加之業務檢討會，乃被上訴人內部基於行政管理而為，非屬保險業務員管理規則所規定之「教育訓練」性質。

2.系爭財補辦法在上訴人任職期間之107 年間，業已停用，停用後，造成上訴人增員困難，無法達成被上訴人要求業績，如此並不可歸責於上訴人。

三、原審斟酌兩造之攻擊、防禦方法後，認兩造間之系爭契約為承攬契約關係，上訴人應受系爭契約、系爭財補辦法、系爭

考核標準之拘束，復因上訴人未達考核標準，被上訴人據此主張系爭契約自動終止、並請求上訴人返還扣除被上訴人墊付之108 年4 月團體保險保險費用284 元、應給付上訴人之佣金3,134 元、獎金470 元、未到期誠實保險費用116 元後之系爭簽約金196,564 元及遲延利息為有理由，判決上訴人應給付196,564 元，及自108 年12月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人不服提起上訴，並聲明：原判決廢棄；上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人前於106 年2 月16日與被上訴人簽立「業務主管承攬合約書」及「聲明書」（即系爭契約、系爭聲明書），約定上訴人自106 年3 月1 日起任職於被上訴人處擔任業務處經理。

㈡上訴人於106 年5 月2 日簽發如原審卷一第173 頁所示之聲明書暨本票後，經被上訴人於同年月15日發給簽約金10萬元。

㈢上訴人於107 年3 月2 日簽發如原審卷一第177 頁所示之聲明書暨本票後，經被上訴人於同年月15日發給簽約金10萬元。

㈣被上訴人於108 年4 月22日以台壽字第1082480111號函通知上訴人，與被上訴人間之業務員承攬合約自同日起終止。

五、本院之判斷：

上訴人主張系爭契約為勞動契約，自應受勞動基準法之保障，故解雇上訴人、系爭財補辦法約定最低服務年限及未經公告揭示等情，均違反勞動基準法，是上訴人服務未滿36個月並非可歸責於自己，被上訴人自不得依系爭財補辦法之規定據以請求返還系爭簽約金，然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：㈠系爭契約之定性為何？㈡系爭契約及系爭財補辦法是否須適用勞動基準法等規定？系爭財補辦法是否須目的性限縮適用？經查：

㈠系爭契約為承攬契約，並非勞動契約：

1.按關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，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，其選擇之契約類型是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍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，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不高，尚難認屬勞動基準法所稱勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書意旨參照）。

2.依系爭契約第9條及其附件聲明書第2點之約定，被上訴人獲取報酬係以「指定服務人員」之身分為客戶提供服務，上訴人再按實收保險費之一定比率給付報酬，報酬之計算標準，依上訴人所訂之「業務員報酬支付辦法」及「業務主管報酬支付辦法」辦理。保單若有任何撤銷、無效或解除等情形，被上訴人尚須退還報酬予上訴人，有系爭契約及其附件之聲明書影本在卷可參（見原審卷一第25頁至第28頁），故系爭契約之內容，係重視一定工作之完成（即保險契約之有效訂立），報酬亦視此勞務提供之結果而定，倘上訴人招攬保險，但未締約或客戶未繳保險費，上訴人亦未能領取報酬。又依上訴人所提供之中國信託銀行存摺之匯款紀錄，被上訴人分別於106年4月14日匯款41,572元、同年5月15日匯款137,096元、同年5月25日匯款700元、同年6月15日匯款7,683元、同年6月23日匯款2,377元、同年7月14日匯款890元、同年7月25日匯款242元、同年8月15日匯款8,09

1元、同年9月15日匯款10,147元、同年9月25日匯款2,100元等情，有上開存摺紀錄影本在卷可稽（見原審卷一第301頁至第303頁），顯見上訴人並非領取固定底薪，與系爭契約約定係依保單業績多寡再依內部規定決定其報酬若干之情形相符，雖然被上訴人匯款之名目為薪資，但僅屬被上訴人公司內部會計科目上作帳之原因，並不妨礙上開依契約實質內容審認為報酬之認定，從而兩造間成立之契約關係，應屬承攬契約。

3.上訴人主張其有出席早會之義務，及為上訴人徵募、訓練、輔導其所屬業務相關人員，如有未依規定參與被上訴人安排教育訓練或會議、未依規定辦理請假，被上訴人得依據獎懲辦法予以懲處等情，故系爭契約具有從屬性，屬於勞動基準法所規定之勞動契約類型云云。按一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，以及經濟從屬性，即受雇人並不是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之從屬性特徵（最高法院81年度台上字第347號判決意旨參照）。然查，業務員應自登錄後每年參加所屬公司辦理之教育訓練，各有關公會應訂定教育訓練要點，並報主管機關備查後通知所屬會員公司辦理，保險業務員管理規則第12條第1項、第2項定有明文。且於系爭契約中於第8條約定亦明載：「乙方（即上訴人）完成本合約所定之承攬工作除應依照本合約之規定及甲方（即被上訴人）之作業規定為之外，應遵守主管機關訂定之『保險業務員管理規則』及現行法令，並依誠實信用原則為之，不得損害甲方（即原告）或客戶之權益」等語（見原審卷一第25頁），系爭契約並經上訴人簽名確認（見原審卷第28頁），上訴人自難諉為不知。故被上訴人公司舉辦教育訓練等活動係依照主管機關所制定之法規辦理，難謂受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務，尚難以此認有人格上之從屬性。雖上訴人有為被上訴人徵募、訓練

、輔導其所屬業務相關人員之義務，本為系爭契約第1條所約定為上訴人之給付義務，均屬有助於上訴人招攬保險契約之完成，屬承攬契約附隨義務之一環，自難以此做為人格上從屬性之判斷。至於上訴人主張有組織上之從屬，然所謂組織上從屬性是指雇主要求的勞動力必須依循生產組織內遵循一定生產秩序始能為有用之勞動力，始足當之，而上訴人招攬保單賺取報酬，被上訴人透過上訴人擴大自家保單之承保客戶從中獲利，為系爭契約之本旨，縱然上訴人在被上訴人組織中有一定編制及對應之職務，惟並非透過此編制方能產出對於被上訴人有意義之勞動力，仍須透過上訴人的努力提升、擴大被上訴人保單客戶的數量，才屬於對被上訴人有意義的勞動力，與是否有組織編制並無必然關係，自無法以此作為有從屬性之認定。另就經濟上從屬性而言，依系爭契約上訴人係為自己保單績效賺取報酬而勞動，上訴人招攬保險可由其自行決定招攬對象，並依保戶之需求，於不固定之時間、場所與保戶洽談保險事宜，被上訴人對業務員勞務提供方式並無具體之指揮命令之權，上訴人關於勞務之提供具有相當裁量權，且無底薪，報酬多寡隨上訴人招攬保單之績效而定，自負盈虧，並無對被上訴人產生何種經濟上之從屬性。是以，系爭契約僅屬承攬契約，並無勞動契約所要求之從屬性，上訴人主張為勞動契約乙節，自非可採。

㈡系爭契約及系爭財補辦法均無勞動基準法等規範之適用，系爭財補辦法亦無目的性限縮之問題：

1.上訴人固主張被上訴人解雇上訴人違反勞動基準法第11條第5款最後手段性之要求、系爭財補辦法違勞動基準法第15條之1除有例外不得約定最低服務年限以及同條第3項返還培訓費用須可歸責之規定、系爭財補辦法未合乎勞動基準法第70條公開揭示程序、系爭簽約金應依勞動事件法第37條推定為報酬等規定，被上訴人自難以上訴人服務未滿36個月，依據系爭財補辦法第22條規定請求上訴人返還系爭簽約金云云。然而，系爭契約僅屬承攬契約，不具有上述之從屬性，並

非勞動基準法及勞動事件法所稱之勞動契約，已如前述，故被上訴人以不具勞動契約性質之承攬契約為兩造之前提法律關係作為基礎，並據以與上訴人附隨開展之系爭財補辦法當亦非有勞動基準法等規定之適用，乃屬當然。是上訴人主張有上開規定之適用，自無可採。

2.至於上訴人主張本件上訴人是因系爭財補辦法停用後，致業績未達標準而最終遭終止契約，是縱有適用系爭財補辦法第22條關於服務未達36個月須返還系爭簽約金之規定，必須目的性限縮於可歸責上訴人之情，始屬合理等節。然查，被上訴人通知被告領取簽約金之函文，明載「主旨：茲依『台灣人壽保險股份有限公司新聘及轉敘業務員財務補助辦法』第5條規定核定台端職稱為業務處經理(BM)，特此通知。說明：一、本公司爰考量台端相關資歷後，依『台灣人壽保險股份有限公司新聘及轉敘業務員財務補助辦法』第5條規定，核定台端職稱為業務處經理(BM)，並依台端提供之前一年度人壽保險同業所得扣繳憑單等證明核定台端認定所得為新臺幣（以下同）737,864元整，復依『簽約金表』台端得領取第一階段簽約金為100,000元整。二、另，台端得領取之財務補助給付限額為本公司核定之台端認定所得即737, 864元之200％，總計1,475,728元整。三、台端自中華民國（以下同）106年03月01日起適用本公司實施之『台灣人壽保險股份有限公司新聘及轉敘業務員財務補助辦法』，敬請台端自行至AWS詳閱前開辦法之內容」等語（見本院卷一第59頁）。堪認上訴人於被上訴人核定其職稱前，即已依系爭財補辦法第5條之規定，提供其前一年度扣繳憑單供原告核定職稱，則兩造均依系爭財補辦法之規定，認定被告之職稱、所得等情，應屬無疑。另於上訴人簽立本票領取系爭簽約金時，亦以書面聲明「本人已充分了解並願意遵守公司即台灣人壽保險股份有限公司所訂『新聘及轉敘業務員財務補助辦法（即系爭財補辦法）』／『回聘業務員績效達成獎金給付辦法』等規定。倘違反上開辦法之規定，致積欠公司款項未還

，為確保還款，特立以下本票以為擔保」等語（見原審卷卷一第60頁、第63頁）。是上訴人係為領取系爭簽約金而簽署系爭聲明書，系爭聲明書中並已明確載明聲明內容為其願意遵守系爭財補辦法，足見被告於領取系爭財補辦法所訂之簽約金之際，已可知悉其係源自系爭財補辦法之規定，須負一定條件方得領取系爭簽約金，而非終局受領，否則何須在領取系爭簽約金前尚須簽立前開系爭聲明書並簽發本票供被上訴人收執，其意當是擔保上訴人日後若未合乎系爭財補辦法等規定條件時，必須返還系爭簽約金，而非認受領系爭簽約金後即認屬類似獎金之補貼性質可終局受領，無須再予返還。況且系爭財補辦法並未規定是否可歸責於上訴人事由決定是否返還，而上訴人自106 年3 月1 日任職以來，自對於被上訴人考核標準應有所知悉，否則如何安排未來的職業生涯發展，故在其領取系爭簽約金時，自可預見如有未達考核而遭終止契約時，當須依系爭聲明書之內容返還系爭簽約金，此屬簽署系爭聲明書時已可預見之風險。上訴人既然基於理性衡量選擇領取系爭簽約金之利益，自應同時承受事後如合乎規定條件時須返還之風險，方屬合理，尚難事後再執以系爭財補辦法應目的性限縮於可歸責之情形始須返還為由，遽以主張。從而，上訴人領取系爭簽約金係依系爭財補辦法所規定之內容核定，其領取系爭簽約金亦係基於系爭財補辦法之規定，簽立聲明書及本票時，已可預見事後如條件成就須返還系爭簽約金之風險，利益與風險必須同歸承擔，上訴人以上開理由置辯，即無可採。

六、綜上所述，被上訴人依系爭契約及系爭財補辦法第22條等約定，於扣除其他費用後，請求被上訴人返還系爭簽約金196,564 元，為有理由，自應准許；至上訴人辯稱系爭契約為勞動契約，與系爭財補辦法應同有勞動基準法等法規適用，及系爭財補辦法應目的性限縮，被上訴人自不得據以系爭財補辦法第22條規定請求返還系爭簽約金，均無理由。原審判命上訴人如數給付並無不當，應予維持，故上訴意旨指摘原判

決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據調查，經審酌均與本案之判斷不生影響，爰毋庸一一審酌，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭審判長法　官　張毓珊

法　官　許凱傑

法　官　葛耀陽

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　黃婉淑