臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞簡字第1號

原　　告　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
　　彭國瑋
　　陳昱伶
被　　告　陳慧榕
訴訟代理人　邱寶弘律師

上列當事人間返還簽約金事件，本院於民國109年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬陸仟伍佰陸拾肆元，及自民國一0八年十二月十六日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹拾玖萬陸仟伍佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張略以：

㈠被告前於民國106年2月16日與原告簽立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，由被告負責為原告處理招攬保險契約、提供客戶服務等相關工作。被告身為保險業務員，得自行決定勞務給付方式、自行承擔業務風險，參照我國現行實務見解，其與原告簽立系爭契約後，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。原告雖得就被告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。且管理規則係原告依保險法之規

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。被告固提出薪轉存摺內頁，欲藉此主張兩造間存在僱傭關係，但因被告未領有底薪，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，並非被告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，但因被告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。

㈡被告於簽立系爭契約後，因符合原告制定之「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，得以據此向原告領取第一階段之簽約金新臺幣（下同）100,000元，嗣被告依系爭財補辦法第13條第3項規定出具本票供擔保後，原告已於106年5月15日將該筆第一階段簽約金100,000 元匯予被告；又於107年2月間，被告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，得再向原告領取第二階段之簽約金 100,000元，嗣被告再依系爭財補辦法第13條第3 項規定出具本票供擔保後，原告再於107年3月15日將該筆第二階段簽約金100,000元匯予被告。被告於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原告發佈之「各級業務員晉升/考核/回任標準」（下稱系爭考核標準），經原告於107年7月1日將其調降職級為業務區經理；又被告於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）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；被告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，經原告於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，被告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），返還予原告。

㈢系爭財補辦法乃原告為留才所額外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，被告除依系爭契約可領得招攬保險契約之報酬外，原告還會另依系爭財補辦法給付被告簽約金，目的是希望藉此讓被告擔任原告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。若被告擔任原告保險業務員之期間未達36個月，則原告給予被告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，被告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，需被告待滿36個月方得領取，被告之所以領得系爭簽約金，只是原告提前給付而已。原告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被告為詳實告知，倘被告不欲受到36個月之限制，大可於簽立系爭契約時向原告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。

㈣被告需返還原告系爭簽約金200,000 元，經加計原告為被告代墊之108年4月份團體保險保費284 元，再與原告應給付被告之佣金3,134 元、獎金470元、未到期誠實保險費116元互為抵銷後，被告應給付原告之金額即為196,564 元。爰依系爭契約、系爭財補辦法之法律關係提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告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；㈡原告願供擔保

，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠系爭契約固名為「業務主管承攬合約書」，但因被告之工作時間、給付勞務之方法、地點均受到原告之指揮、管制或約束，須接受原告考核其給付勞務之品質，遵守原告之服務紀律，接受原告之懲處，原告以其事先預定之定型化契約，規範被告僅能按原告所訂立或片面變更之標準獲取報酬，僅得透過原告提供勞務，不得與第三人私下交易，加以原告規定之請假規則、獎懲明細等，足認系爭契約之性質應非承攬，而係勞動契約。且參照我國現行實務見解，勞動契約非僅限於僱傭關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍為勞動契約，亦同此認定。系爭契約之性質既為勞動契約，原告倘欲終止，自應符合勞動基準法之規範，不得任意為之。經查，原告以被告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」，倘認被告確有業績未達考核標準之情事，原告仍需在其用盡教育訓練、申誡、減薪、調職等各種手段，被告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。

㈡被告任職原告公司前，已從事保險行業多年，經驗豐富，茲因原告熱情邀約，提供系爭簽約金等薪資待遇為勞務對價，始同意轉任至原告公司，並獲原告核定職稱為業務處經理，領取系爭簽約金。故被告係有豐富經驗之轉敘業務員，並非新聘人員，原告自無須提供專業技術培訓，且實際上原告亦未提供被告任何培訓費用，是依簽立系爭契約時所應適用之勞動基準法之規定，原告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。觀諸兩造簽立之系爭契約，本未約定被告必須任職滿36個月，否則應返還系爭簽約金，原告自不得以被告任職未滿36個月為由，請求被告返還系爭簽約金，原告固提出系爭財補辦法及被告出具之系爭聲明書作為請求依據，但系爭財補辦法係由原告片面訂定，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，不生拘束被告之效力，且依原告所稱，系爭財補辦法曾經停用過，目前也未再持之招募新進人員，顯然系爭財補辦法也已不合時宜，不再適用，而被告出具之系爭聲明書亦因與勞動基準法之規定不符，當屬無效，均不得作為原告請求被告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，限於發生被告跳槽其他公司、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、犯罪行為等可歸責被告之事由時，原告方得請求被告返還系爭簽約金。倘若被告只是業績未達標準，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，對被告而言實屬非戰之罪，乃不可歸責於被告之事由，原告即不得據此向被告請求返還。且就本件而言，被告並非自願離職，而係原告單方面終止系爭契約合約後被迫離開，原告逕以被告擔任原告保險業務員之期間未達36個月為由，請求被告返還系爭簽約金，自屬無據，不應准許。

㈡原告雖稱系爭簽約金之性質類似久任獎金，倘被告於期滿前離職，應予返還，但實際上被告之所以能領取系爭簽約金，乃是因為被告之工作表現符合系爭契約及原告公司之規定，原告據此發放被告薪資給被告，並非獎金；縱認為獎金，亦應依勞動事件法第37條之規定，推定其為被告陸續獲得之薪資報酬，於離職後仍毋庸返還。為此聲明：原告之訴駁回；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：

㈠被告自民國106年3月1日起任職於原告公司，擔任業務處經理職務。

㈡原告於108年4月22日以原證七所示之台壽字第1082480111號函文終止與被告之承攬合約，被告於108年4月23日收受該函文。

㈢於被告任職原告公司期間，原告之系爭財補辦法第13條、第22條均無修正。

㈣兩造係於106年2月16日簽立系爭契約，被告並於同日簽立系爭聲明書。

㈤被告於106 年5月2日簽發如證物三所示之聲明書暨本票後，經原告於同年月15日發給簽約金100,000元。

㈥被告於107 年3月2日簽發如證物五所示之聲明書暨本票後，經原告於同年月15日發給簽約金100,000元。

四、兩造爭執事項：

㈠系爭財補辦法是否拘束被告？

㈡系爭簽約金之性質為何？

㈢原告主張被告應返還系爭簽約金196,564元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠被告前於他公司任職，後於106年2月16日與原告公司簽立系爭契約，並於同日簽立系爭聲明書，後被告即自民國106年3月1 日起任職於原告公司，擔任業務處經理職務，於被告任職期間，被告先、後於106年5月2日、107年3月2日簽發本票2 紙，並經原告於106年5月15日、107年3月15日各發給簽約金100,000元，後原告公司於108年4月22日以之台壽字第1082480111號函文終止與被告之系爭契約，被告於108年4 月23日收受該函文等情，有系爭契約、系爭聲明書、台灣人壽個人資料表、原告公司106年6月7日台壽字第1063460527 號函、106年4月業務員佣獎金表、107年2月業務員佣獎金表、原告公司108年4月22日台壽字第1082480111號函在卷可參（見本院卷一第25頁至第27頁、第28頁、第29頁、第59頁、第61頁、第65頁、第67頁），且為兩造所不爭執（見本院卷一第31 9頁至第320頁），首勘認定為真實。

㈡原告主張依系爭財補辦法第13條、第22條規定，被告任職未滿36個月，即應返還系爭簽約金等等：被告則以系爭契約並無約定任職未滿36個月需返還系爭簽約金，其亦不受系爭財補辦法之拘束等語置辯。經查：

1.觀之兩造簽立之系爭契約，於第8條明載「乙方（即被告）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（即原告）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（見本院卷一第25頁）。堪認被告簽立系爭契約之際，即已同意應遵守原告公司所訂之作業規定，且被告於簽立系爭契約之際亦無以特約排除系爭契約第8條約定之內容，則被告上開所辯，似非可採。

2.再觀之原告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）。堪認被告於原告核定其職稱前，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，應係可認。於被告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（見本院卷第60頁、第63頁）。是被告係為領取系爭簽約金而簽署系爭聲明書，系爭聲明書亦已聲明其願意遵守系爭財補辦法，是被告於領取系爭財補辦法所訂之簽約金之際，亦已可知悉其係源自系爭財補辦法之規定，方得領取系爭簽約金。從而，被告職稱、所得係依系爭財補辦法核定，其領取系爭簽約金亦係基於系爭財補辦法之規定，則被告以其不受系爭財補辦法之拘束等語置辯，即無可採。

3.是以，原告主張被告係依系爭財補辦法之內容領取系爭簽約金並簽發同額擔保本票，兩造已就系爭簽約金之給付及本票之簽發之原因意思表示一致，應認被告應受系爭財補辦法規定之拘束等情，應為有理由。

㈡被告復以其與原告間係成立勞動契約，被告片面終止勞動契約不生效力，被告無須返還系爭簽約金等語置辯。惟：

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勞基法第2條第6款所稱勞動契約，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（保險業務員）與勞務債權人（保險公司）間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費為基礎計算其報酬）以為斷。保險業務員依勞務契約，雖僅能販售其所屬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，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋參照）。經查：依系爭契約第9條約定，被告獲取報酬係以「指定服務人員」之身分為客戶提供服務，原告再按實收保險費之一定比率給付報酬，且保單若經撤

銷或有無效情形，被告尚須退還報酬予原告（見本院卷一第25頁至26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。基此，兩造間成立之契約關係，應屬承攬契約而非勞動契約。至於被告所辯其有出席早會之義務、請假需原告公司同意等情，乃屬承攬契約之附隨條件，且係有助原告公司招攬保險契約之完成之行政管理措施，亦難據此認定系爭契約為勞動契約。

2.而原告主張原告依系爭財補辦法及系爭考核標準第3條、第6條規定，系爭契約於108年4月22日自動終止等節，業據原告提出系爭考核標準、原告公司內文等為證。參以兩造於系爭契約第8 條約定被告應遵循系爭契約及原告公司之作業規定，業已如前所述。是被告應受系爭考核標準之拘束，應屬可認。審之系爭考核標準第6條關於「其他說明」規定「一、業務主管若未達到次一職級的全單位業績考核標準，將調降兩職級。例如：SUM未達到UM之全單位業績考核標準（FYC50,000），將自動改認為SM。惟UM降兩職級之標準為全單位未達FYC35,000。」等語（見本院卷一第224頁）；於系爭考核標準第3條關於「考核標準」規定「一、行銷顧問（SC）1.行銷顧問於合約期間不能連續兩個月之第一保單年度首期佣金（FYIC）為零。...4. 行銷顧問未能達到上述標準時，行銷顧問合約將自動終止」等語（見本院卷一第218 頁）。而本件被告前於107年7月25日因未達考核標準，經改任為業務區經理；又於108年1月28日未達考核標準，經改認為行銷顧問乙節，業據原告提出原告公司內文在卷可參（見本院卷一第249頁、第251頁）。被告於108年1月至3月之FYC及新契約件數均為0，經原告於108年4月22日以台壽字第1082480111號函通知被告系爭合約自108年4月22日起終止，亦有原告之「2018年12月業務主管考核名單」、前揭函文在卷可按（見本院卷一第253頁、第67頁）。是原告主張系爭契約業依系爭考核標準第6條、系爭財補辦法第8條業於已自動終止，即

屬可採。且縱認原告主張系爭契約自動終止，並非可採，然被告既不爭執其於同年月23日收受前揭函文，徵之系爭契約第13第2項第7款約定，兩造得隨時於7日前以書面通知他方終止系爭契約之，則於被告收受前揭函文7日後，系爭契約亦已終止。

㈣原告以系爭契約業已終止，請求被告返還系爭簽約金；被告則以系爭簽約金性質為薪資之一部，原告請求返還並無道理，縱認定為獎金，亦係被告業績達到標準而領得，被告亦無庸返還系爭簽約金之必要等語置辯。經查：

1.依據系爭契約第9 條規定，被告之報酬係自實收保險費之一定比例計算（見本院卷一第25頁）；而被告與原告間係承攬關係，亦已如前所述。則被告以系爭簽約金為薪資性質，即非可採。再自系爭財補辦法觀之，於第1 條關於「目的」，規定「為促進台灣人壽保險股份有限公司（下稱本公司）業務一部通路迅速發展，降低業務員訓練成本，特就新聘業務員及前為人壽保險公司同業所屬保險業務員轉敘為本公司所屬保險業務員者，提供財務補助以激勵本公司業務員組織發展，並就各核定職稱財務補助項目及領取資格與限制等條件，訂定『台灣人壽業務一部新聘及轉敘業務員財務補助辦法』，以資遵循」等語（見本院卷一第33頁）；同辦法第6 條關於「財務補助項目」規定「本公司就業務員提供之財務補助項目如下：一、每月財務補助金。二、簽約金。三、業績達成獎金。四、超額獎金。五、證照獎金。六、晉升獎金。七、百萬圓桌會員（MDRT）獎金。業務員依其核定職稱，於符合本辦法相關規定時，得領取之財務補助項目依『各核定職稱財務補助項目表』（附表三）定之」等語（見本院卷一第35頁）。堪認系爭補助辦法係為激勵轉敘之保險業務員，而於其報酬外再給予財務補助，以促進業務員達到業績或久任於原告公司。是雖被告以系爭簽約金係以「薪資」名義匯入其帳戶，然此僅涉及原告公司之管理人員、會計或其他作帳人員便於製作財務報表、會計憑證或基於報稅考量而為，

但系爭簽約金之性質，仍應依系爭財補辦法之規定認定之。

2.而依系爭財補辦法第13條規定「轉敘業務員核定職稱為高級行銷經理（含）以上者，於符合『簽約金領取資格表』（附表七）各階段所訂資格時，本公司給付簽約金。簽約金各階段數額依『簽約金表』（附表八）計算。轉敘業務員符合第一項所定資格者，應於各階段領取標準達成時，檢具票載金額同簽約金數額之本票予本公司以為擔保。」等語；再觀之系爭財補辦法後附附表七、附表八所載，第1 階段領取標準為「完成報聘及人身保險商品銷售資格登錄」，第2 階段領取標準為「需於財補期間第1 至12個月內達成表列之『19個月保單件數持續率』、『累計業績責任額』、『人力責任額』」；且依各別認定所得，給付不同數額之第1、2階段簽約金；另於系爭財補辦法第22條關於「財務補助返還」規定「轉敘業務員領有簽約金者，依其報聘時職務有下列情事時，應予以返還：二、組織發展職合約期間未達36個月」之簽約金返還規定，有系爭財補辦法暨後附之附表七、附表八在卷可參（見本院卷一第37頁、第54頁、第55頁、第39頁）。堪認系爭財補辦法第13條、第22條及附表七、附表八等約定，乃為轉敘業務員之各階段領取系爭簽約金之資格要件，至簽立本票則為各該資格要件符合後，作為可終局取得該等簽約金權利而無庸返還之擔保，亦即各階段簽約金領取後，需尚無系爭財補辦法第22條有關財務補助返還即「組織發展職合約未達36個月之情事」發生，方可終局取得系爭簽約金並請求返還本票甚明。從而，原告主張系爭簽約金係為久任獎金，僅於被告任職達36個月方得以終局取得系爭簽約金乙節，即屬有據。被告前揭所辯，即非可採。是系爭契約既經原告於108年4月22日終止，原告之合約期間即未達36個月，且依系爭財補辦法第22條規定簽約金之返還係以該條所列2 款情節為解除條件，即該等條件成就則應返還原所領取之簽約金無訛，原告請求被告返還簽約金，應認有理由。而原告前為被告墊付之108年4 月之團體保險保險費用284元，及其應予

被告之佣金3,134元、獎金470元、未到期誠實保險費用116元，有原告提出之108年4月業務員佣獎金表在卷可參（見本院卷一第69頁），亦未據被告爭執，經計算上開金額後，是原告自得請求被告返還196,564元（計算式：200,000元+284元-3,134元-470元-116元=196,564元）。

㈤按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，民法第233條第1項前段、第203條、第229條第2項分別定有明文。又送達不能依前2條規定為之者，得將文書寄存送達地之自治或警察機關，並作送達通知書兩份，一份黏貼於應受送達人住居所、事務所、營業所或其就業處所門首，另一份置於該送達處所信箱或其他適當位置，以為送達。寄存送達，自寄存之日起，經10日發生效力，民事訴訟法第138條第1項、第2項亦有明文。原告請求被告返還系爭簽約金，並無給付期限，本件民事支付命令聲請狀繕本係於108年12月5日寄存送達被告，有本院送達證書在卷可按（見本院卷一第85頁）。是原告請求被告給付自108年12月16日起，按年息5%計算之利息，即屬有據。

六、綜上所述，原告依系爭契約、系爭財補辦法之法律關係，請求被告應給付原告196,564元，及自108年12月16日（本院卷一第85頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴部分之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，原告陳明願供擔保請准宣告假執行，核無必要。而被告陳明願供擔保，聲請准予免為假執行，經核於法並無

不合，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

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

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　劉玉媛

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　　109　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　潘湘惠