

# 臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第55號

原告 陳新諭

被告 晶訊科技股份有限公司

法定代理人 黃喬玉

訴訟代理人 陳德勳

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

## 事實及理由

### 甲、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。查：原告起訴聲明一原以：被告應給付原告新臺幣（下同）156,039元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。後於109年3月5日準備程序，將聲明一請求擴張為被告應給付原告1,124,772元，及自109年3月4日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，嗣後於民國109年12月12日提出言詞辯論意旨狀，將聲明一請求減縮為被告應給付原告316,989元，及自109年3月4日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。衡酌原告上揭訴之變更，係屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，且其所請求之基礎事實核屬同一，參諸前揭規定，應予准許。

### 乙、實體事項：

#### 壹、原告主張：

一、原告自106年10月11日起於被告擔任專案經理乙職，雙方約定每月薪資5萬元，107年9月5日原告因配偶身體不適陪同照顧，未向直屬主管告假，至同日下午1時11分經原告主管陳全興詢問原告未何沒到班，原告回覆：「我等會進公

司補請事假」，但原告返回公司發現無法登入使用，同日下午7時由被告資部陳雪玫至原告座位，遞出原告先前擬定由陳全興填寫離職日期為9月10日之自願離職同意書（下稱系爭離職申請單），並表示若不同意簽署則拒絕開立離職證明書，脅迫原告簽署，原告簽署後，陳雪玫又要求原告更改系爭離職申請單日期為9月5日，是被告係以脅迫語氣要求原告簽署自願離職日期遭更改之系爭離職申請單，故原告請求資遣費及積欠工資應屬有據。且縱然被告並無脅迫原告，兩造就離職內容尚在協商階段，被告未給予協商時間，就要求原告簽署系爭離職申請單，並要求原告更改自願離職日期，原告未處於締約完全自由情境，且變更離職日期也使原告有短缺工資之不利益，被告已濫用其經濟上優勢地位，故原告得主張該合意終止無效，原告得依勞動基準法第17條請求資遣費。

## 二、原告請求之金額如下：

### （一）積欠工資部分：

原告於107年9月19日寄發存證信函終止與被告之勞動契約，故被告積欠原告107年9月6日至107年9月19日共計14日之薪資23,333元（計算式：50,000元÷30天×14天）。

### （二）資遣費部分：

原告自106年10月11日起至107年9月5日被告解僱原告為止，計任職被告公司326天，依原告每月工資5萬元計算，原告得請求之資遣費金額為22,639元（計算式：50,000元×326÷360×1÷2）。

### （三）損害賠償部分：

按民法第184條第1項前段、第2項、勞動基準法第19條規定，原告原預定於107年9月12日親自至被告處領取離職證明書，詎竟遭被告之財會部人員告知尚有業務交辦不清而拒絕交付，勞動基準法第19條係課以雇主義務，既為義務，被告即應實質交付予原告，非至109年10月22日準備程序庭期時，始交付離職證明，且原告107年9月12日除欲領取離職

證明外，尚欲領取勞健保轉出單，被告拒絕辦理及交付，原告唯恐無法完成與和暢公司間之錄取程序，僅得自行辦理相關勞健保退保手續。再依109年5月15日和管字0000000000號函第五項說明，縱認和暢公司有其他理由取消原告之錄取通知，然依上述函示，係因被告拒絕交付離職證明及勞健保轉出單予原告，致使原告需自行辦理，而致和暢公司有所疑慮而取消原告之錄取資格，故原告遭和暢公司取消錄用與被告拒絕交付離職證明及辦理勞健保轉出間，實具相當之因果關係。原告107年11月14日起至109年10月23日，先後任職泰金寶電通股份有限公司、杭特電子股份有限公司、天祥系統整合股份有限公司、英研智能移動股份有限公司等4間公司，4間公司均於試用期結束或再寬限兩個月後資遣原告，其理由均為原告無備妥與被告間之離職證明書，故原告向被告請求損害賠償，實於法有據亦具相當之因果關係。被告應賠償原告終止契約起（107年9月20日）至原告找到新工作日（107年11月14日）止之損失共271,017元。

### 三、開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條固有明文，惟參就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。原告主張107年9月5日之合意終止契約為無效，被告當日解僱原告之行為係違反勞動基準法第11條規定，被告終止勞動契約並未給予一定時期之預告，原告即「非自願離職」，故原告得請求被告開立非自願離職證明書。

四、綜上，原告依勞動基準法、侵權行為法律關係，提起本件訴訟，聲明：(一)被告應給付原告316,989元，及自109年3月4日翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予被告等語。

貳、被告答辯以：

01 一、原告非受脅迫而填寫系爭離職申請單。

02 (一)原告107年8月3日假借公出之便至和暢公司面試，同年8  
03 月21日取得錄取通知書後，即於8月24日簽名回覆和暢公司  
04 確認，顯見原告早有離職之意。107年8月24日原告以微信  
05 通訊軟體要求主管以二擇一方式決定其去留，惟其主管並不  
06 同意；同年8月28日原告又表達離職之決心，並要求主管盡快  
07 尋找適合替代原告職務之人選；同年9月3日原告更向主管  
08 提出交接需求，顯見原告已就離職做準備，離職之意思皆係  
09 出於個人自由意志。

10 (二)此外，原告107年9月4日、9月5日以電子郵件向人事專  
11 員表示：「我主管已送交我的離職單給您，請開離職證明及  
12 勞、健保退保證明，謝謝」、「昨日已簽離職書，主管有簽  
13 名。離職書附上交接事項清單，清單內容如附件。請知悉，  
14 謝謝！」；於107年9月5日離職當日下午5點34分自行書  
15 寫「預定9/12(三)親自致公司領取」「sammie，屆時請補  
16 九月份薪資結算明細包含未修完4.5hrs特休時數。9/1~9/5  
17 出缺勤紀錄。離職證明及勞、健保退保證明。」；離職日下  
18 午1點47分以電子郵件詢問人事專員有關離職交接事宜，又  
19 分於下午3點25分、下午4點39分，以電子郵件詢問人事專  
20 員與管理資訊系統人員，確認原告特休剩餘時數，另被告財  
21 會部門於下午5點3分亦以電子郵件要求原告確認業務單據  
22 問題，矧原告亦自承「本人在13:22pm左右進到公司隨後上  
23 ERP系統補請假」，顯見原告於107年9月5日仍能自由使  
24 用工作崗位電腦系統及發電子郵件，被告員工亦如往常詢問  
25 其工作事項，客觀上無遭脅迫之態樣，原告謊稱遭脅迫顯為  
26 無稽。

27 二、兩造已合意於107年9月5日終止勞動契約。

28 (一)原告於107年9月5日自請離職，兩造間僱傭關係已合法終  
29 止，原告因其個人因素提出離職申請，且在系爭離職申請單  
30 上勾選離職之項目為「自動請辭」，並有原告親簽署名，故  
31 本件乃原告自請離職，至為明確。

01 (二)原告107年8月21日取得和暢公司率取通知書後，旋於24日  
02 簽名確認報到，並於當日19點19分以微信向其直屬主管提出  
03 留職停薪或資遣之要求，原告主管未同意其請求，僅同意其  
04 自請辭職，原告於同年月28日以微信催促主管尋找交接人選  
05 ，並於翌日請求人事專員開立離職證明及退保證明等，顯見  
06 被告非以原告違反勞動契約為由終止勞動契約，自不得請求  
07 被告給付資遣費及非自願離職證明書。

08 (三)原告107年9月20日寄發存證信函，自承「本人在107年9  
09 月5日早上因先生突發性狀況身體不適，當下需由本人陪同  
10 照顧，因狀況發生的很突然需要緊急處理而忘了以微信向主  
11 管告假」，當日確實有曠職之事實；原告考勤紀錄原不良，  
12 離職前更甚少於工作崗位，常使主管無法找到，影響公司業  
13 務進行甚鉅，離職當日原告又有曠職情事，原告主管乃於下  
14 午1點9分以微信詢問：「有事先說嗎」，原告表示：「沒  
15 有」、「我只能說這個工作內容、環境、文化、制度不適合  
16 我」、「現在在這間公司已無工作價值了，不被需要了」等  
17 語，原告主管始回覆原告「不用來了」，係指原告離職當日  
18 下午不用來了；惟原告仍於下午1點22分許進被告公司上班  
19 ，更於下午1點47分發出電子郵件，詢問人事專員關於離職  
20 交接事宜，被告亦計算原告薪資、勞健保及退休金至9月5  
21 日，顯見兩造並無任何解雇事由，實屬原告自願離職。雙方  
22 既已合意於107年9月5日終止系爭勞動契約，原告已提交  
23 離職申請且備妥交接事宜，被告豈有離職當日片面解僱原告  
24 之理。

25 (四)從而，原告已向新公司表明任職意願，且向被告提交系爭離  
26 職申請書，原告未證明其係於意思表示不自由情況下申請離  
27 職，且未撤銷該意思表示，自應受終止勞動契約之合意拘束  
28 。

29 三、原告不得請求資遣費。

30 按勞工依據勞動基準法第16條、第17條規定，請求預告期間  
31 之工資及資遣費，係以雇主單方終止契約為前提，倘係由勞

工終止契約或合意終止契約者，則不與焉；勞工片面單方表示離職或合意終止契約者，雇主並無遵守預告期間之義務；另勞工於無同法第14條第1項各款情形而單方片面表示終止契約，或合意終止契約但無約定支付資遣費協議之情形，勞工亦無請求資遣費之權利。是以，兩造既合意於107年9月5日終止兩造勞動契約，又別無協議給付資遣費之約定，原告自無依勞動基準法請求給付資遣費之權利。

四、原告不得請求被告發給非自願離職證明書。

按勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3項前段規定，原告離職當日下午5點34分自行書寫並署名「預定9/12(三)親自致公司領取」、「離職證明及勞、健保退保證明」，顯見其係要求被告準備離職證明，並非「非自願離職證明」。再者，被告依原告指示於107年9月12日前備妥離職證明及勞健保退保證明，原告未依約至被告公司領取，被告為維護原告權益再以郵件方式寄出，故原告受領遲延與被告無涉，且被告從未拒絕開立離職證明予原告，更無違反勞動基準法第19條之情形。兩造合意於107年9月5日終止兩造勞動契約，與就業保險法第11條第3項之非自願離職事由不符，原告請求開立非自願離職證明書，為無理由。

五、原告請求賠償因被告未發給非自願離職證明書與勞健保轉出證明，致遭和暢公司不予錄用，失去月薪58,000元工作為由請求賠償，有無理由？

(一)被告於原告離職當日即向勞工保險局線上辦妥勞健保退保手續，並於9月初依法提繳勞退金，非原告自行至勞、健保局辦理；原告明知勞健保轉出證明可自行辦理申請，且其亦已申請，竟謊稱因未有勞健保轉出證明致無法為新公司錄用云云，荒謬至極。再原告向新北市政府勞工局提出勞資爭議調解，會議中原告撤回勞退金及勞健保退保證明爭議，足見被告無任何拒絕提供勞健保退保證明之理由，故兩造間並無存在任何勞健保退保證明爭議，更未影響原告權益，原告卻臨訟推諉以未取得勞健保退保證明致無法正常進入職場就業為

01 由，要求被告賠償令人不解。

02 (二)原告因收到和暢公司通知不錄用後，向新北市政府勞工局提  
03 出勞資爭議調解，主張勞動契約已成立要求和暢公司賠償，  
04 惟和暢公司主張「申請人之履歷與實際所稱經驗不符合，對  
05 造人於107年9月7日告知不錄用，雙方並無僱傭關係」此  
06 有雙方調解紀錄可稽，足徵原告係因個人學經歷問題造成無  
07 法錄用，實與被告公司無涉。原告報到前遭和暢公司告知不  
08 錄取，益徵被告有無提供離職證明或非自願離職證明，與其  
09 是否能至和暢公司任職無關；再依和暢公司109年5月15日  
10 函覆，表示原告提示予鈞院之文件為造假，且電子郵件主旨  
11 ：和暢科技V取消錄取通知，真正為「如剛電話通知，由  
12 於您提供的履歷與事實不符，（履歷上之學經歷與相關資歷  
13 查核為就僱傭契約訂立具重要關係之事項）」，經原告竄改  
14 為「如剛您電話通知我司您無法在報到日起一週內提供前公  
15 司之離職證明、勞健保轉出證明，……，故本公司很遺憾在  
16 此通知取消您的本次錄取。」，原告臨訟杜撰混淆視聽之行  
17 徑令人髮指。是以，原告107年9月7日因「履歷與實際所  
18 稱經驗不符合」遭和暢公司通知不錄用，與被告無涉，故其  
19 請求所失利益，於法無據。

20 六、綜上，兩造間勞動契約因原告申請離職，原告空言遭脅迫簽  
21 下系爭離職申請單云云，不足採信。原告請求與勞動基準法  
22 、就業保險法之規定不符，被告亦無何侵權行為之事實，本  
23 件訴訟顯無理由，應予駁回。聲明：原告之訴及假執行之聲  
24 請均駁回等語。

25 參、本院得心證之理由：

26 原告主張被告違法解僱，並脅迫其簽署系爭離職申請單，又  
27 不給付非自願離職證明書，致其無法至其他公司工作等情，  
28 請求被告給付積欠工資、資遣費及賠償損害，惟均為被告否  
29 認，並前情詞置辯，是本件所應審究者為：一、原告究為自  
30 願離職抑或遭被告資遣之非自願離職？二、原告請求被告開  
31 立非自願離職證明書、資遣費、積欠工資，有無理由？三、

原告主張因被告未開立離職證明書而導致原告無法工作之損害賠償有無理由？茲分述如下：

一、本件原告於107年9月5日已自願離職。

(一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號民事判決意旨參照）。本件原告主張其遭受脅迫而為離職之意思表示，即應就其所稱遭受脅迫之事實負舉證責任。

(二)經查，原告自106年10月11日起任職於被告擔任專案業務經理等情，月薪為5萬元，後原告於107年9月6日聲請勞資調解，並於107年9月19日於新北市勞資調解協會進行勞資調解，因資方不同意調解方案而調解不成立等情，被告並不爭執，且有新北市政府勞資調解紀錄在卷可查（見本院卷(一)第27頁至第29頁），足認屬實。依系爭離職申請單離職項目勾選「自動請辭」，離職原因說明勾選「另有它就」，離職日期填寫107年9月5日（並於日期部分另有原告簽名），申請人由原告親簽，亦經原告主管陳全興簽核，有系爭離職申請單在卷可查（見本院卷(一)第107頁），該離職申請單已明確記載離職項目及離職原因，且就申請離職項目有「自動請辭」、「解僱」、「退休」、「資遣」、「留職停薪」、「終止契約」等，原因說明欄位亦有「繼續升學」、「健康欠佳」、「交通不便」等等選項提供選擇，既是原告自行填寫後交付被告，是依系爭離職申請單，可見本件離職原因為原告自請離職，且經被告同意後終止勞動契約。又原告離職原因係勾選「另有它就」，自和暢公司107年8月21日錄取通知書，已表明原告錄取和暢公司，定於107年9月17日上

01 午9時30分向和暢公司報到，原告於107年8月24日簽名，  
02 有該錄取通知書在卷可查（見本院卷(一)第37頁），是原告當  
03 時已知為第三人和暢公司所錄取，又勾選離職原因為「另有  
04 它就」，自原告係因另有它就而自願離職應與實情相符。

05 (二)原告雖主張其簽署系爭離職申請單向原告為自願離職意思表  
06 示，係遭受被告之脅迫簽署等語，查原告於107年9月20日  
07 發與被告之存證信函（見本院卷(一)第31頁至35頁），其內容  
08 表示原告當時是被脅迫簽下系爭離職申請單，認被告屬於非  
09 法解僱，並以存證信函終止與被告間之勞動契約等語，足認  
10 有向被告撤銷其簽署系爭離職申請單之意思表示。原告主張  
11 被告非法解僱原告，係以被告員工即原告之主管陳全興於10  
12 7年9月5日以原告並未事先請假為由，以通訊軟體微信傳  
13 送「你不用來了」等語（見本院卷(一)第25頁），然就當日訊  
14 息內容為陳全興詢問原告有無請假，原告答以「現在快到公  
15 司路上要進去請假」、「現在在這間公司已無工作價值了，  
16 不被需要了」，陳全興方回以：「你不用來了」，是就該段  
17 內容陳全興所稱「你不用來了」係接在原告表示在前往公司  
18 路上，故陳全興所述亦有可能僅表示原告當日不用到公司了  
19 ，是不足認陳全興以「你不用來了」訊息解僱原告。又原告  
20 主張係受被告脅迫簽立系爭離職申請單及更改自願離職日期  
21 等語，其所稱脅迫為陳雪玫以脅迫語氣表示若原告不同意簽  
22 署、更改日期則拒絕開立離職證明書，然原告若未離職，被  
23 告自不可能開立離職證明書與原告，是縱陳雪玫向原告表示  
24 要簽署系爭離職申請單方能開立離職證明書，亦屬正常程序  
25 ，實難此舉為脅迫原告簽立系爭系爭離職申請單。再者，原  
26 告於107年8月24日先向陳全興表示自同年9月3日至同年  
27 10月2日留職停薪，若陳全興不同意留職停薪則希望以資遣  
28 方式離開，但陳全興並無回應，又原告於107年8月31日前  
29 已向陳全興表示「9/5應該是我在這最後一天，如果這幾天  
30 有看到合適人選，麻煩你盡快做決定」，且於107年9月4  
31 日亦向陳全興表示「明天下午您可否抽個空，跟您交接一下

」，此有通訊軟體微信對話紀錄在卷可稽（見本院卷(一)第95頁至第97頁），可見原告簽署和暢公司錄取通知書日即為向陳全興表示要留職停薪或請求資遣之日，後原告又表示於107年9月5日為其在被告工作最後一天，再於107年9月4日提醒陳全興翌日要交接，足認原告已明確表示107年9月5日為其在被告工作之最後一日，是系爭離職申請單原告將離職日期更為107年9月5日實與其所傳送之訊息相符，原告於107年9月5日發送電子郵件（見本院卷(一)第115頁）請求確認剩下特休時數，上述行為之性質原告向被告所為辭職之意思表示，方能使被告公司人事專員得以列印已經印有原告姓名、單位、職稱等資料之系爭離職申請單供原告簽認，且系爭離職申請單離職日期部分亦有原告之簽名，是難認原告係受脅迫而更改離職日期。又原告未能提出其他證據證明於原告簽立系爭離職申請單，被告有何以不法危害之言語或舉動加諸原告，並使其心生恐怖，致為意思表示之事實存在。從而，原告主張其係遭被告以脅迫而簽署系爭離職申請單等語，即無可採，則原告主張其得援用民法第92條第1項規定撤銷系爭離職書之意思表示等語，核屬無據。

二、原告請求開立非自願離職證明書、給付資遣費、積欠工資並無理由。

(一)按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第17條及第14條第4項分別定有明文；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞

動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。次按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。

(二)本件原告於107年9月5日因其事先為辭職之表示，經被告同意而自願離職，勞動契約係經兩造合意終止，與勞動基準法第17條準用第14條、勞退條例第12條第1項規定均不符，亦不符合就業保險法第11條第3項所示非自願離職之情形，是原告依勞基法第17條準用第14條第4項及勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，另依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，均屬無據，無從准許。且原告如前述於107年9月5日已離職，原告主張被告應給付107年9月6日至107年9月19日之工資自無理由。

三、原告主張因被告未開立離職證明書而導致原告無法工作之損害賠償，亦無理由。

(一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。亦即侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失不法侵害他人權利為其成立要件，若不能證明被告有不法侵害他人權利之行為，即無由令其負賠償責任。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，亦為民事訴訟法第227條前段所明定。是以，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備可歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。本件原告既主張被告對其有不法之侵權行為，依上說明，自應就侵權事實之存在，及與損害結果間之因果關係，負舉證之責。

(二)原告於起訴時稱被告未發給原告非自願離職證明書而造成其

無法到和暢公司報到，故請求被告損害賠償，又依兩造勞資爭議調解紀錄可知原告係要求被告開立非自願離職證明書，是原告自始均是要求被告開立非自願離職證明書，如前述，本件係原告自願離職，被告自不應開立非自願離職證明書與原告。

(三)然於本院109年10月22日準備程序時被告表示原告離職時已製作原告於被告之服務證明，並提出由原告當庭領取後，原告於109年12月2日之言詞辯論意旨狀之內容則改為其本預定於107年9月12日向被告領取離職證明書，因被告拒絕辦理及交付，原告因未取得離職證明書而造成無法提供後續工作該資料而造成之損害，應由被告賠償等語，然查原告自始均是要求被告開立非自願離職證明書，卻於言詞辯論意旨狀改稱係被告未提供離職證明書，前後所述不一，已難採信，且衡諸常情，被告認原告係自願離職，其僅不同意開立非自願離職證明書，並無拒絕開立離職證明書與原告之理。又按勞動基準法第19條規定勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，惟其義務乃在開立與事實相符之證明書，而非必應勞工請求之內容開立證明書始為合乎該法條之規定，且原告並未提出事證足認其向被告請求提出離職證明書而被告拒絕，是原告主張被告拒絕開立離職證明書與原告，亦難採信，自不得以此為由向被告主張損害賠償。

四、綜上所述，原告主張遭脅迫簽立系爭離職申請單，請求被告開立非自願離職證明書、給付資遣費、積欠工資，並請求因被告未開立離職證明書而致之損害賠償，均無理由，不能准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 110 年 2 月 24 日  
02 民 事 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 許 瑞 東  
03 法 官 楊 雅 萍  
04 法 官 宋 家 瑋

05 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成

06 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  
07 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

08 中 華 民 國 110 年 2 月 24 日  
09 書 記 官 洪 愷 翎