臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第215號

原　　告　萬碧玲
訴訟代理人　黃繼儂律師（法扶律師）
被　　告　宸諾股份有限公司
法定代理人　楊盛閎
訴訟代理人　楊敬先律師
　　李益甄律師
　　曾紹萱律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟捌佰柒拾元，及自民國一百零七年五月一日起至同意原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣肆萬壹仟元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、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項第3款定有明文。查原告起訴時，於聲明第2項請求被告應自民國107年1月1日起至同意原告復職之日止，按月於5日給付原告新臺幣（下同）41,000元（見卷一第7頁）；嗣於108年1月29日本院審理時當庭將上開聲明後段減縮為按月於次月5日給付原告41,000元（見卷一第395頁），合於首揭規定，應予准許。

二、原告主張：

(一)原告於民國105年8月1日起任職於被告公司，擔任業務督導，工作內容為巡櫃、業務拜訪及人力調配等，每月薪資新臺幣（下同）41,000元。詎被告於106年12月11日寄發臺北台塑郵局第2134號存證信函（下稱系爭存證信函），指稱原告

有違反勞動契約及工作規則情節重大情事云云。然函文所稱抓帳部分，係訴外人余思慧於新光三越百貨公司南西店擔任被告公司專櫃人員期間有侵占公款情事，原告獲知後即核實證據上報公司，並無被告所稱明知上情未予阻止情事；又原告出借紅貴賓卡係為協助客戶取得優惠，進而拉高週年慶業績，此係專櫃常見之銷售方式；另因百貨公司週年慶期間人手不足，原告請求公司加派人力未果，原告不得已讓銷售能力佳之訴外人鄧義耀前往支援，但限制鄧義耀僅能向客戶介紹、兜售產品，明確禁止鄧義耀不得觸及專櫃結帳部分，而鄧義耀實際亦未觸及專櫃櫃台；此外，盤點庫存並非原告職務內容，原告以此作為終止勞動契約原因之一，顯有不當。是上開存證信函所指均非事實，退步言之，縱然原告有督導不週等情，亦未達情節重大，被告可對原告處以記過、扣薪、降職等懲戒，被告逕依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約，有違解僱最後手段性原則，並非適法，兩造間僱傭關係應仍存在。又被告另於上開存證信函指稱原告同意於106年11月30日辦理離職云云，然於106年11月13日會談時，原告曾要求相關人士到場對質以釐清事實，待還原告清白後，始同意於106年11月30日辦理離職，被告當下亦同意原告請求，詎兩造相約於106年12月11日下午2時在公司進行協調，被告卻未派員到場，原告自無法同意於106年11月30日辦理離職。被告以系爭存證信函終止勞動契約，即已預示拒絕受領原告勞務，而原告於107年1月9日兩造勞資爭議調解時已向被告表示應恢復僱傭關係，應認原告已將準備給付之情事通知被告，但為被告所拒，被告已陷於受領勞務遲延之繼續狀態，原告無庸補服勞務，自得依民法第487條本文規定，請求被告給付自107年1月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元。

(二)聲明：⑴確認兩造僱傭關係存在。⑵被告應自107年1月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元。

三、被告答辯略以：

(一)原告原擔任被告之營業主任職務，工作內容包含專櫃人員管理（出缺勤/班表/人員配置）、人員招募培訓，惟其任職期間管理不週致公司權益受損，被告為與原告確認相關情節，遂於106年11月13日召開檢討會議（下稱系爭檢討會議），原告於會議中自承有違反公司內部規範及指示之情事，揆諸原告過往曾擔任銷售業務管理職，有相當業務經驗，且其主要負責之督導範圍，亦僅新光三越百貨南西店之專櫃一職，客觀上原告顯可勝任營業主任一職，卻屢屢違反公司之規定及指示，顯係工作態度消極、怠惰，進而導致被告受有損失，難認原告主觀上已忠實履行擔任業務督導人員之勞務給付義務，自該當勞基法第11條第5款「對於所擔任之工作確不能勝任」之情事，且亦屬勞基法第12條第1項第4款「違反工作規則，情節重大者」，原告自知有上開情事，遂於系爭檢討會議中與被告達成於106年11月30日離職之協議而合意終止勞動契約。

(二)次依被告公司「工作規則」第11條規定，原告如有「4、威脅主管、撕毀塗改公司重要文件或其他妨礙公司權益有確切證據經證實情節重大者」等情形，被告公司得不經預告終止契約；另依被告公司「門市專櫃員工手冊」第三章第1條、第2條、第4條規定：「員工應秉持誠信正直、創造價值、最佳顧客滿意度、持續進步之理念，服從各級主管指導及管理」、「員工對內應認真工作愛惜公物，減少耗損、提高品質、增加效益，對於公司公物設備蓄意破壞應負賠償責任」、「原告不得利用職權圖利自己或他人」；再依被告公司「員工手冊」第三章第1條、第2條、第4條規定：「員工應忠勤職守，遵奉本公司一切規章，服從各級主管指導及管理，不得敷衍塞責、推諉或違抗之行為，各級主管對員工應親切指導」、「員工對內應認真工作愛惜公物，減少耗損、提高品質、增加效益，對於公司公物設備蓄意破壞應負賠償責任」、「員工不得利用職權圖利自己或他人」。被告曾多次告知

並指示原告，因公司員工鄧義耀有財務問題，故嚴禁其處理專櫃業務，尤其禁止接觸貨款收受事宜，原告於檢討會議中亦自承明確知悉被告之指示，卻仍故意違反被告之指導及管理，指派鄧義耀於新光三越百貨南西店106年週年慶期間站櫃，直接處理商品及貨款，導致嗣後發生被告公司帳務不清，庫存紀錄混亂之情事。原告有相當之百貨管理經驗，又屬於管理階層，對於公司之內部規範應有更高之遵循義務，以為基層員工表率，如今卻違反被告內部規範及指令，為前開顯悖常理之不當櫃務管理，致被告公司受有財物損失，增加商品耗損，屬明知故犯、惡性重大。原告指派鄧義耀站櫃乙事，自該當於勞基法第12條第1項第4款之情事。又紅貴賓卡係新光三越百貨公司發行之會員卡，單筆過卡消費滿100元可集1點，點數可用於換取卡友專屬商品及贈獎優惠活動，且可折抵購物消費金額，具有一定之金錢價值，原告藉管理專櫃業務之機會，利用被告客戶之消費，累計專屬原告個人百貨會員利益，該當被告公司內部規範所禁止「利用職權圖利自己」之行為，此慷消費者之慨之行為，於業內咸認有害於公司品牌形象，且可能遭消費者向百貨公司投訴侵害消費者權益，致被告公司商譽受損並影響與百貨公司之合作關係，亦違背「員工應秉持誠信正直」之內部規範。是原告利用職權圖利自己亦為勞基法第12條第1項第4款之事由。被告召開系爭檢討會議，其目的即為調查並釐清原告有前述重大違反勞動契約及工作規則之行為，是勞基法第12條第2項之30日除斥期間，應自106年11月30日起算，被告於同年12月11日寄發存證信函終止與原告之勞動契約，並未逾法定除斥期間。

(三)聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見卷一第397至398頁）：

(一)原告自105年8月1日起任職於被告公司，擔任營業主任，工作內容如被證一報到通知函所示（見卷一第111頁），每月薪資為41,000元，於次月5日發放。

(二)被告於106年12月11日寄發系爭存證信函，主張原告同意於106年11月30日辦理離職；另以原告違反勞動契約及工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款於106年12月12日終止勞動契約（見卷一第35頁）。

(三)被告公司訂有工作規則、門市專櫃員工手冊、員工手冊（見卷一第113至121頁）。

(四)被告於106年11月3日召開檢討會議，出席人員及會議內容如被證六及原告準備三、四狀附表1、2所示（見卷一第173至231頁、第247至252頁、第263頁）。

五、本院之判斷：

(一)原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告應按月給付薪資，然為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為：兩造是否於106年11月30日合意終止勞動契約？被告依勞基法第12條第1項第4款，終止勞動契約，是否合法？原告請求被告應自107年1月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元，是否有理？

(二)兩造是否於106年11月30日合意終止勞動契約？

⑴被告抗辯兩造於系爭檢討會議中達成原告於106年11月30日離職之協議，而合意終止勞動契約，無非係以兩造於系爭檢討會議中談及「02：33：58被告公司委任律師（下稱被告律師）：那今天的部分就，所以剛剛結論就是月底嘛，但是之前我們會把事情先都釐清、問清楚、釐清，這樣可以嗎？」，「02：34：22萬姐（即原告）：對，就是月底。」；「02：35：06Fanny（即被告公司董事蔡佳宸）：我們當然可以說到月底，那在月底前，公司一定會盡量趕快把事情釐清楚，但是，就是到月底前，萬姐自己應該要做些什麼，是交接呢？還是？萬姐：交接，對。」資為論據（見卷一第229頁）。然觀之上開錄音譯文前後內容「53：49被告律師：或是萬姐你目前有什麼想法，就是對於這個工作的一個存續？53：58萬姐：這個工作我之前就說過了我會做到12月31號，那公司希望我先走的話，那我就是要釐清，然後不歸這個。」

、「54：19萬姐：…那其實我這個月走也可以啊，我只要釐清了，不是我的事不要扯到我頭上，不要給我亂扣帽子，我什麼時候都可以走，我不介意，但我就是怕被人家亂扣帽子。」、「54：56萬姐：…我要的只是我們釐清了，我就可以來提離職，只要還給我清白。」、「02：01：09萬姐：我也是要交接，然後最重要的是，我還是需要思慧跟公主這邊把它清楚的交代，這個是我希望的，不要扯到我頭上。」、「02：29：40萬姐：…因為這個部分只要有還我清白、釐清，這個就不會跟勞工局有關係了。」、「02：33：58被告律師：那今天的部分就，所以剛剛結論就是月底嘛，但是之前我們會把事情先都釐清、問清楚、釐清，這樣可以嗎？02：34：21萬姐老公：但是我希望走之前，一定要釐清。02：34：22萬姐：對，就是月底。」、「02：35：06Fanny：我們當然可以說到月底，那在月底前，公司一定會盡量趕快把事情釐清楚，但是，就是到月底前，萬姐自己應該要做些什麼，是交接呢？還是？（萬姐：交接，對）…。02：35：19萬姐：我還是會去做一個處理，然後南西一樣啊，巡櫃該巡櫃，然後順便，我覺得就再把盤點再盤一次，但是我不要只有我自己，請你們也要有人來，這是最好的。」、「02：35：59萬姐：對，好那就是交接嘛，那我就等那個，那因為我後面我還是有一些假。」（見卷一第173、192、193、217、227、229、230頁）。由上開談話內容可知原告多次表明在其離職前必須先將所有事情釐清，其始願離職，並未逕同意於106年11月30日離職。縱以被告擷取之片段內容，亦僅能認定雙方所達成之共識係被告如於月底之前將所有相關爭議釐清，原告即同意於月底離職，則被告如未能在月底前將事情釐清，即無所謂於月底離職之合意。至於雙方後續曾談及交接之事，乃被告（Fanny）表示公司會在月底前儘量趕快將事情釐清，希望原告能在此期間辦理相關交接事宜，然仍須以被告於月底前釐清事實為條件，原告方有履行於月底離職之義務。被告抗辯兩造已於系爭檢討會議中達成於106年11

月30日終止勞動契約之合意云云，自非可採。

⑵被告復辯稱原告自12月1日起至被告寄發存證信函為止，均未至被告公司上班，亦未請假，可視為原告同意於106年11月30日終止勞動契約之意思實現等語。原告則主張其於106年11月24日至新光吳火獅紀念醫院心臟外科就診，同年11月27日進行右下肢靜脈抽取手術，術後經醫師告知宜休息兩星期，乃向被告請休病假自11月27日起至12月11日，並於同年12月4日回診取得診斷證明書後交付被告公司會計謝麗雲，並提出新光吳火獅紀念醫院106年12月4日診斷證明書乙紙為憑（見卷一第289頁）。查原告之配偶蘇永宗於同年11月28日使用通訊軟體LINE傳送原告因病住院準備開刀及出院後再提交住院病假證明之訊息予謝麗雲，並於同年12月間交付診斷證明書予謝麗雲等事實，為被告所不爭執，並有被告提出LINE通話紀錄存卷可參（見卷一第303、307、397頁）。足徵原告主張其因病手術及術後須休養2週而向被告請休病假之情，要非空言無稽。再觀之被告於106年12月11日寄發存證信函，主張依勞基法第12條第1項第4款於同年12月12日終止勞動契約，並於107年1月5日將106年1月1日至12日之薪資7,935元匯入原告帳戶，此有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄可按（見卷一第34-2頁）。被告辯稱因原告未依約於106年11月30日辦理離職手續，亦無法取得聯繫，經向臺北市勞動局諮詢後，依其建議寄發存證信函並結算薪資至12月12日，其所給付之7,935元乃優惠性給與云云。然自12月1日結算薪資至12月12日應為16,400元（41,000元x 12/30＝16,400元），而非7,935元；又「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。」、「普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。」勞工請假規則第4條第1項第1款、第3項前段定有明文。原告於106年12月1日至12日之薪資如以12月為31日計算折半發給即為7,935元（41,000元x 12/31÷ 2＝7,935元），顯見原告應有

向被告請休病假，被告因此依上開規定於其病假期間折半發給工資。是倘依被告所辯兩造間勞動契約已於106年11月30日合意終止，又豈有於勞動契約終止後猶給與原告病假並折半發給工資之理，其所辯顯與事理有違，自無足採。

(三)被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否合法？

⑴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工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立；所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，此必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院104年度台上字第1227號、99年度台上字第2348號裁判要旨參照）。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由之存在，負舉證責任。

⑵被告以原告罔顧公司禁令，指派有財務問題之員工鄧義耀於新光三越百貨南西店106年週年慶期間站櫃，直接處理商品及貨款，導致嗣後發生被告公司帳務不清、庫存紀錄混亂之情事，違反被告工作規則第11條第1項第6款「4.其他妨害公

司權益有確切證據經證實情節重大者」、門市專櫃員工手冊第3章第1條「員工應秉持誠信正直…服從各級主管指導及管理」、第2條「員工對內應…減少耗損」及員工手冊第3章第1條「員工應…遵奉本公司一切規章，服從各級主管指導及管理，不得敷衍塞責、推諉或違抗之行為」、第2條「員工對內應…減少耗損」等規定；又新光三越百貨公司發行紅貴賓卡，消費累積之點數可換取商品、贈獎優惠及折抵購物消費，原告竟將其個人紅貴賓卡出借予客戶，利用客戶之消費累積其個人利益，違反門市專櫃員工手冊第3章第1條「員工應秉持誠信正直」、第4條「員工不得利用職權圖利自己」及員工手冊第3章第4條「員工不得利用職權圖利自己」之規定，上開情節合於勞基法第12條第1項第4款之解僱事由。經查：

①原告自承因百貨公司週年慶期間人手不足，其請求公司加派人力未果，乃讓銷售能力佳之員工鄧義耀前往支援，但限制鄧義耀僅能負責產品銷售，不得碰觸結帳，鄧義耀實際亦未觸及結帳事務等情。又依系爭檢討會議錄音譯文「17：13Fann y：…公主（即鄧義耀）也有告訴我們說是你要他留在現場。17：21萬姐：因為他跟我說，有客人會去那邊結帳。17：24 Fanny：但是萬姐，公司已經告訴你很多次了，不可以。17：31萬姐：是啊，但是就像我說的，因為第一天的業績如果都只做到10萬，你第二天後面兩天、三天、四天我做不到那個業績，我會為了業績，對，我有疏失這個是事實。」、「1：37：09Fanny：可是不是只有思慧啊，一樣啊，你沒有處理公主啊。1：37：14萬姐：可是那時候當下我是相信公主沒有的。1：37：25萬姐：…我那時候只能合理的懷疑…。1：38：04萬姐：因為他當下跟我說他絕對沒有碰收銀。1：38：10Kevin（即被告公司法定代理人楊盛閎）：不是，萬姐你有交代大家，不可以碰收銀（萬姐：我有交代大家不能碰收銀），對，所以他也有講你有交代。」（見卷一第179至180頁、第208至209頁）。另證人鄧義耀亦證稱原告有

要求其至南西店支援，擔任銷售工作，但其當天並未碰觸結帳，只負責銷售等語（見卷二第98、104頁）。由上足見原告為提升銷售業績，確有違反被告指示，指派鄧義耀於百貨公司週年慶期間至新光三越南西店支援銷售，但禁止鄧義耀接觸結帳事務。至於被告指稱鄧義耀於站櫃期間直接處理商品及貨款，導致嗣後發生公司帳務不清、庫存紀錄混亂等情事，則未能舉證以實其說，即難信採。

②原告亦不否認有出借紅貴賓卡，協助客戶取得優惠，以拉高週年慶業績，惟否認有利用客戶之消費累積其個人會員點數之情。查依新光三越百貨公司檢送原告於105年8月1日至106年12月11日持有之貴賓卡點數累計及扣抵明細，固有於105年9月22日、106年1月11日、2月10日、2月17日、4月6日、5月14日在被告公司消費各1,409元、1,700元、999元、888元、999元、1,198元之紀錄（見卷二第165、167頁），且無法證明上開消費非原告本人所為。被告雖提出銷售日報、專櫃對帳單，辯稱其中106年2月10日、2月17日、5月14日之消費係被告公司會員所購買。然核對銷售日報與專櫃對帳單所記載之消費金額已非一致，且與前揭新光三越百貨公司檢送之明細金額亦不相符（見卷二第185至192頁），被告辯稱此恐係因原告欲規避交易金額過高而遭被告發覺異常，乃將一筆交易開立多張發票並分別累計至不同紅貴賓卡所致云云，然此純屬被告臆測，並無證據以實其說，自無可採。至於被告所舉系爭檢討會議錄音譯文「19：18萬姐：…因為他們是湊兩雙四折的這個商品，那我把紅貴賓卡留給他們是因為他們自己也有紅貴賓卡，他希望有多一張紅貴賓卡，我說沒關係那你們就去累。」（見卷一第180 頁），亦僅能證明原告出借其紅貴賓卡係為協助客戶取得商品優惠，尚難憑此認定原告確有利用客戶之消費累積其個人會員點數之行為。則被告辯稱原告利用職權圖利自己而違反公司工作規則云云，並無證據可徵，自難信採。

③承前所述，原告雖有違反被告指示，於週年慶期間為提高業

績而指派有財務問題之員工鄧義耀支援銷售，然其故意違規情節及行為態樣非屬嚴重，原告亦坦承其此舉確有疏失，足見已知所警惕，亦無證據證明原告所為對公司所營事業產生危險或損失；況被告既認鄧義耀有財務問題，卻仍指派其於新光三越A8館專櫃指導員工銷售技巧，及擔任台塑門市銷售人員，此據被告陳明及鄧義耀證述在卷（見卷二第107、150頁），足見被告亦不認為有解僱鄧義耀之必要，則原告單純違反被告指示，指派鄧義耀支援銷售，更難認有違反工作規則情節重大之情；況被告對於原告不依指示而有違反公司管理紀律之行為，非不得採用解僱以外之懲戒手段，即足以達維持經營秩序、懲處警示之效果，乃逕予將原告解僱，亦有違解僱最後手段性原則。是本院審酌原告違反被告工作規則之情節並未達情節重大程度，被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，顯非合法，原告主張兩造間僱傭關係仍有效存在，洵屬有據。

(四)原告請求被告應自民國107年1月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元，是否有理？

⑴按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。再按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未

來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。又繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。

⑵本件被告寄發系爭存證信函終止勞動契約，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，且原告於兩造勞資爭議調解時亦再度請求原告恢復僱傭關係（見卷一第34-2頁），堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態。則原告依前開規定，請求被告應自107年1月1日起至同意原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資41,000元，即無不合。又原告陳明其遭被告非法解僱後轉向他處服勞務而取得報酬合計149,130元（見卷二第87至89頁），依民法第487條但書規定，僱用人得由報酬額內扣除。則由107年1至4月份之薪資合計164,000元扣除後，4月份之薪資尚不足14,870元（164,000元－149,130元＝14,870元），則原告請求被告給付107年4月份薪資14,870元，及自107年5月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元，為有理由，逾此範圍之請求，即非有理。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付原告14,870元，及自107年5月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告41,000元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即非有據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予論述

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　21　　日

勞工法庭　　法　官　鍾淑慧

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　　108　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　石勝尹