臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第229號

原　　告　李驥明
被　　告　富邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　陳俊伴
訴訟代理人　林峻立律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國108年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第1款、第2款分別定有明文。經查，原告於起訴時原就訴之聲明第1項主張依民法第184條第1項（原告誤載為第184條之1）、第193條、第195條、第213條及第216條請求被告應給付原告所受損失及精神慰撫金共新臺幣（下同）1,313,212元。嗣於民國107年11月9日以民事補充理由㈡狀就上開訴之聲明第1項部分追加民法第188條之請求權基礎（見本院卷第73頁）。被告於108年1月7日本院言詞辯論期日對原告上開變更表示沒有意見等語（見本院卷第106頁），核原告上開訴之追加，與首揭規定相符，應予准許。

二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告起訴時訴之聲明第2項原聲明：回復原職階。嗣於107年11月9日以民事補充理由㈡狀補充訴之聲明第2項為：回復原業務主任職階（見本院卷第71頁）。本件原告就訴訟標的為補充陳述，未變更訴訟標的，核屬補充事實上之陳述，揆諸前開規定，程序並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告任職於被告公司，原職階為新北區邦元通訊處（下稱邦元通訊處）業務主任，因搬家因素，於106年6月5日向被告公司申請原職階異動回居住地即宜蘭北一區宜昌通訊處（下稱宜昌通訊處）工作，惟因宜昌通訊處主管經理鄭境輝以沒有歸屬利益為由，不同意原告之調動，被告即以此理由拒絕原告申請，與被告之「業務人員增員選才及登錄報聘作業規定」（下稱系爭增員選才登錄報聘作業規定）第4條【規範原則】第2點規定不符。原告為了滿足單位的要求，無可奈何下，依被告之「業務同仁組織歸屬異動作業規定」（下稱系爭組織歸屬異動作業規定）第7條、系爭增員選才登錄報聘作業規定第4條中【規範原則】第3點規定，於同日再提出組織利益歸屬回歸為增員者林廷義之申請，宜昌通訊處主管經理鄭境輝方同意原告上開調動申請，原告所屬之邦元通訊處主管並同意簽寫申請書及聯繫函，但被告否決歸屬利益回歸增員者之申請。原告在萬般無奈之情況下，被迫以降職為業務專員始於106年9月份完成異動申請。被告無視自己擬定之業務制度規則中之「無規定者依增員禁絕期原則處理」原則，違反離職同仁於增員禁絕期間內若欲重新報聘業務人員時，必須回原通訊處之規定，無理由否決歸屬利益回歸增員者，迫使原告降職異動回居住地工作，造成原告權益受損。爰依侵權行為損害賠償請求權請求被告回復原告之原業務主任職階。

㈡被告不當懲處及惡意拖延原告申復案件，致原告受有損害：

①緣訴外人即保戶盧群賢於106年2月間向原告購買醫療保險（保單號碼0000000000000，下稱系爭保險）時，填載體重85公斤，嗣於106年6月份因腦出血申請理賠，經調閱病歷發現盧群賢於106年6月19日入院時之體重為147.7公斤。被告公司理賠人員要求原告與保戶協商，並於電話中告知原告若不去協商會有營業品質問題，可能會遭到記點，但為原告拒絕，被告公司嗣已理賠保戶180餘萬元。原告於承攬系爭保險

過程中一切依規則作業，填寫之數值為保戶所告知數值，無任何違規事項，被告公司同意理賠給保戶，代表被告公司認保戶並無違反保險法第64條之規定，然被告公司卻以盧群賢投保時要保書所載體重與保險事故發生時體重落差甚大為由，指稱原告未善盡第一線核保義務，要保有疏失，而於106年11月10日惡意對被告為不當懲處，懲處內容為記點6點，自106年11月10日起1年取消領取獎勵資格身份，觀察期間為3年（下稱系爭懲處）。

②原告受懲處後向工會求助，於106年11月底向被告公司營業品質部提出申復，並附上可證明自己無過失之證據，於106年12月1日晚間8時55分許，原告接獲公司受理申復主管E-MAIL通知要求原告補件，補件最後期限為106年12月16日中午前。依被告之「富邦人壽業務人員暨業務主管懲處申復作業辦法」（下稱系爭申復作業辦法）第4條規定，回復期限為申復書面資料及完整事證到達1個月內將覆議結果以書面通知受處分人，被告公司經原告告知無其他證據後，告知工會理事對該申復案採不附議之決議，顯然告惡意拖延申復進度。嗣提出申復近4個月後，於107年2月27日營業品質部才出面協調，營業品質部協理並提出待決議後，要以雙方簽立和解書為依據，協調會中，經原告錄音，公司代表曾承認當時所做之懲處確有不當，原告並未違反保險業務人員管理規範，懲處係使用內規，罰則明顯過重，違反比例原則，損害薪資、晉升、獎金、業務職涯上的發展。嗣於107年3月30日被告公司取消系爭懲處，但漠視不當懲處對本人造成之身心及財物上損害，想就此瞞混了事。

③懲處期間原告營業燈號被降為橙色，所有案件均發照會，直接影響工作進度，增加工作成本，又要求原告尋找證明自己清白之證據，而提出證明又要求要更好的證據，實在刁難，並壓縮原告在工作上時間，造成產值下降、效率變差，造成原告比照去年薪資共損失292,196元（計算式：105年11月至106年3月所得共537,824元－106年11月至107年3月所得共24

5,628元= 292,196元）。又在協調會中說好的內容，事後竟取消懲處，其餘損失賠償一概耍賴，如同遭受被霸凌的現實與經濟壓力打擊下，最後根本無法入眠，產生憂鬱症狀，影響身心健康，被告公司應賠償精神慰撫金1,021,016元（計算式：101年至105年所得為7,657,259元；7,657,259元/5年/12月＝每月平均所得127,627元；127,627元x 8月【106年11月至107年6月】＝1,021,016元）。爰依民法第184條第1項前段、第188條、第193條、第195條、第213條、第216條等規定請求之。

㈢聲明：1.被告應給付原告1,313,212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。2.回復原告之原業務主任職階。

二、被告則以：

㈠原告請求回復原業務主任職階部分：

①民法第213條規定適用之前提要件為被告公司對原告負有損害賠償責任，惟原告並未舉證明被告公司對原告有何應負損害賠償責任之依據及事證存在，原告執此主張及請求，形式上即屬無據。

②原告主張因被告公司不同意組織利益歸屬之回歸而損害其權益本屬無據，且與「增員」相關約定無關，亦不符各該約定之要件：

1.原告應提出被告公司依約應同意就組織獎金改由新單位業務主管領取之契約依據。而被告公司組織獎金乃係發放予「輔導」該業務同仁晉升主管之該業務同仁之業務主管，有業務主管業務支給「七、組織獎金」約定可據，本無因個人於單位異動時，得從輔導該業務員晉升為主管之原先單位主管轉移至新單位之主管受領，否則不但將造成對原單位之輔導主管不公平，並易造成單位間之搶人爭議，對公司之制度及營運反將造成嚴重戕害。

2.因原告異動後宜昌通訊處之主管林廷義，正巧為原告一開始被增員時之「增員者」，惟組織獎金係發放予輔導業務員晉

升主管之「輔導者」，本不一定是由業務員之「增員者」領取，且原告在晉升前即由被增員之單位宜昌通訊處異動至邦元通訊處，並於異動至邦元通訊處後始晉升主管，則該「輔導者」邦元通訊處徐靜如與「增員者」宜昌通訊處林廷義既非同一人，該組織獎金自與原告之「增員者」林廷義無關。本案既非在爭執因原告申請異動而發生原告之「增員者」是否仍為原增員者林廷義之「增員爭議」問題，自無「業務同仁組織歸屬異動作業規則」第7條「問題處理原則」「增員爭議」與「業務人員增員選才及登錄報聘作業規定」第4條「增員禁絕期間規範原則」第2點、第3點約定適用餘地。且「業務人員增員選才及登錄報聘作業規定」第4條「增員禁絕期間規範原則」約定所謂「增員」是指「招募之新進業務人員」或「原業務人員離職後重新聘任之業務人員」之情形，而「增員禁絕期間規範原則」亦係針對「新人招募到報聘業務員前有單位異動」或「原業務員離職後欲重新報聘其他業務單位時」，可能會產生糾紛時所適用之約定，上揭約定目的在於確保在增員者與被增員者之歸屬關係，以免「被增員者究係歸屬於何一增員者」有所爭執，避免發生搶人即增員爭議，且原則上在「增員禁絕期間」，上揭被增員者不得要求異動，但例外於在報聘核准前取得原增員者及通訊處主管之同意書，始得申請異動，此乃因該原增員者及通訊處主管既都同意被增員者之異動申請，則此處又何必限制被增員者於「增員禁絕期間」不得要求異動，原告既非「新進業務人員」，亦非「離職後重新報聘之人員」，非屬上揭約定適用之對象，甚且上揭「應檢附原增員者及通訊處主管同意書」之約定，與原告主張之組織代數利益歸屬之回歸云云，根本毫不相關。是被告公司業務企劃部於106業企企劃收（簡）第1002號回覆表告知：「1.依組織獎金核撥辦法，…，依此類推。針對其輔導之各代主管，依其代別，每月以各代之月核實FYC業績核發『組織獎金』。2.組織代數關係建立後不得任意變更，亦不會因業務/行銷主管異動通訊處而調整

，且與增員禁絕期規範亦無涉，故礙難同意李員變更組織代數之申請」，洵屬有據，並無原告指摘之情形。

③依原告於言詞辯論期日自承：「因為我住宜蘭，我是申請要回宜蘭工作」等語，可知被告公司並無原告所稱迫使其接受降職，異動回居住地工作，造成權益受損云云等情。又原告本無因其個人因素而得任意調動單位之契約權利，原告欲依其個人因素而調動單位，當然應得原單位主管及調動單位主管等之同意，顯與「增員禁絕期間規範原則」第3點「應檢附原增員者及通訊處主管同意書」之約定無涉。而原告於言詞辯論期日所稱鄭境輝處經理之同意條件云云，亦僅係其片面指稱，並未舉證以實其說，且此亦係原告與其欲調動單位主管間之問題，與被告公司無關，更非被告公司要求原告調動單位所致，被告否認之，原告主張顯然無據。

㈡原告請求損害賠償1,313,212元部分：

①原告僅係空言指摘，不但未依其引用之各法條之各要件規定有何具體之敘明，亦未見原告就各該要件規定及其因果關係何在舉證以實其說，遑論原告何以得依上揭規定以為本項請求更未見有何敘明，是原告僅係籠統引用上揭法條之條號即為本項主張及請求，形式上即屬無據。

②被告為系爭懲處實屬有據，並未惡意拖延原告申復案件，且並無侵害原告權益：

1.原告就系爭懲處曾對辦理該懲處簽呈之被告公司營業品質部業務品質科承辦人即訴外人呂政緯提出刑事告訴，經臺灣宜蘭地方法院檢察署調查後認定：「經查，告訴人於106年2月9日承攬保單號碼為0000000000號之要保書上記載，保戶盧群賢之體重為85公斤，然盧群賢於106年6月19日住院時，其體重為147.7公斤，顯有62公斤之落差乙節，有上開保險要保書及出院病歷摘要影本各1份附卷可參，是富邦人壽理賠部於給付保險理賠後，認告訴人可能涉有招攬疏失，將案件交由營業品質部查處，而被告經調查後，認告訴人雖陳稱其係依據保戶所告知之體重所登載，然保戶於投保後4個月內

，體重差距逾62公斤之情形實屬罕見，並將上開內容撰寫於簽呈中，再呈請主管核示等節，尚難謂有何毀損告訴人名譽或與事實相悖之情事」，而作出不起訴處分，該案並因原告未提起再議而已確定在案，足見依當時之資料所為系爭懲處實屬有據，並無侵害原告之權益。

2.被告公司並未於起訴狀中見有錄音檔，而原告片面提出所謂逐字稿亦未載有幾分幾秒，自無從比對，遑論協調會當時並未同意錄音，是被告公司茲再否認其形式上之真正。縱依原告所提文字內容，鄭境輝處經理一開始即說明「這邊不代表任何什麼人，就一個比較正確的news來，讓大家有一個比較正確的了解」，且協調會中各人之陳述亦僅係其個人看法，並非代表被告公司，原告主張「被告代表曾承認當時所下的懲處的確不當，確實本人並沒有違反保險業務人員管理規範」、「懲處是使用所謂內規，罰責明顯過重，違反比例原則，損害薪資、晉升、獎金、業務職涯上的發展」等云云，並不可採。原告上揭指摘亦係其片面之詞，因依原告所提文字內容觀之，並未見有與原告上揭主張相同文字之記載，遑論本次協調會重點在於原告於申復時有提出新資料，依該等資料應如何評估判斷而已，並非如原告上揭主張，是原告執此以為主張及請求，自屬無據。

3.原告雖主張營業品質部對於自身之過錯惡意拖延申復進度，而後回覆工會理事明知是不當懲處且過重，不符合比例原則等云云，惟此亦僅係原告片面之詞，並無可採，被告公司茲予否認。又原告顯係忽略其於此一期間曾就本件懲處，對辦理該懲處簽呈之被告公司營業品質部業務品質科承辦人即訴外人呂政緯提出刑事告訴，上揭刑事案件之開庭時間為107年2月7日，是被告公司鄭境輝處經理嗣於舊曆年後之107年2月27日約集相關承辦單位及原告進行瞭解，本件懲處之申復並於刑事告訴案107年5月10日收受不起訴處分書前之107年3月30日作成覆議議決書，足見被告公司並無原告上揭指摘之情形存在。

4.至被告公司於原告提出申復後取消懲處，乃係因原告於申復期間即107年1月提出有利之事證即客戶聲明書及健身房所量測體重之資料，經評估該等資料並衡量後，決議撤銷處分，嗣並已給付原告原可領取之106年歲末競賽獎金37,000元在案，是原告執此以為主張及請求，並無理由。

5.依原告所提出之診斷證明書可知，原告之就診日期為107年3月23日之後，而系爭懲處作成日為106年11月10日，依其形式觀之，此二者已無關聯，遑論原告並未舉證證明其就診與上揭懲處過程有何因果關係存在。且依原告所提請求明細表第一欄即懲處過程之107年3月，原告臚列之所謂薪資為43,575元，較諸105年12月之33,373元、106年3月之39,124元都高，足見原告執此主張致使工作效率降低、精神健康出問題，無法工作，需定期回精神科回診，嚴重影響生計等云云，確無可採。

③原告請求賠償金額之計算方式及請求實屬無據：

1.原告片面之臚列及計算，被告公司茲予否認。原告計算之依據何在，並未見原告有何敘明，是原告執此主張及請求，形式上即屬無據，況系爭懲處僅為記點處分，並非停止招攬處分，是原告所受懲處並未妨礙其招攬保單獲取承攬報酬，尤其原告所得領取之承攬報酬更係視其有無招攬到保單而定，此本會有增減而無固定之數額，二者之間本無因果關係，此觀諸原告請求明細表第一欄臚列之所謂106年12月之38,807元較諸105年12月之33,373元為高，107年3月之43,575元較諸105年12月之33,373元、106年3月之39,124元為高即明，足見原告請求明細表第一欄所列「懲處期間薪資差異」之計算方式及請求，確屬無據。

2.請求明細表第二欄竟以所謂「近5年所得資料」之總計金額除以5年再除以12個月，再乘以8個月之方式計算損害賠償金額，此一計算方式更係毫無所據，且乏因果關係之可言，足見原告請求明細表第二欄所列「近5年所得資料」之計算方式及請求，亦無可採。

㈢聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第106頁）

1.原告原職階為業務主任，於106年6月5日自行向被告提出由新北區邦元通訊處，調至北一區宜昌通訊處，並降調為業務專員。

2.原告106年2月間招攬保戶盧群賢購買醫療保險，要保書記載其體重為85公斤，嗣於同年6月，該保戶因腦出血申請理賠，於同年6月19日入院時體重為147.7公斤。

3.被告於106年11月10日以原告招攬保戶盧群賢投保時要保書所載之體重與保險事故發生時體重落差甚大為由，認定要保有疏失，而予以記點6點，並自106年11月10日起1年內取消將領取之獎勵資格。觀察期3年，並自106年11月10日起算。

4.被告於107年3月30日撤銷前揭處分。

5.原告向臺灣宜蘭地方檢察署對被告公司業務品質部承辦人呂政緯提出妨害名譽告訴，經該署檢察官以107年度偵字第2178號為不起訴處分。

四、本院之判斷：

㈠按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民法第184條第1項定有明文。是侵權行為所發生之損害賠償請求權，以行為人有故意或過失、行為人之行為具不法性、被害人受有損害，且被害人所受損害與行為人之不法行為間具有相當因果關係為其成立要件。又按當事人主張有利之事實，應負舉證責任，民事訴訟法第277條定有明文。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上第917號判例參照）。

㈡原告請求被告回復原業務主任職階，是否有理？

原告主張被告違反系爭增員選才登錄報聘作業規定第4條【規範原則】第2點規定，拒絕原告請調宜蘭之異動申請，亦

違反系爭組織歸屬異動作業規定第7條、系爭增員選才登錄報聘作業規定第4條中【規範原則】第3點規定，拒絕原告組織利益歸屬回歸為增員者林廷義之申請，致原告被迫降職為業務專員，而受有損害，爰依侵權行為法則請求被告回復其原業務主任職階等語，為被告否認，並執上詞置辯。經查：

①原告主張其於106年6月5日向被告申請組織利益歸屬回歸為增員者林廷義，及請求以原職階（即業務主任）由邦元通訊處調動至宜蘭的宜昌通訊處，均遭被告拒絕；嗣於同年9月間改以自動降階為業務專員，再度申請調動宜昌通訊處始獲被告准調等情，業據提出業務聯繫查詢簡覆表、106業企企劃收（簡）第1002號回覆函文在卷可稽（見勞調卷第22-23頁），並為被告所不爭執，堪信為實。

②按工作場所，應於勞動契約內訂定之（勞動基準法施行細則第7條第1款規定參照）。除經雙方合意，雇主單方調動勞工之工作場所必須符合勞動基準法第10之1規定之原則；反之，勞工單方要求調動工作場所，則涉及雇主之經營、管理、人力安排等重要事項，自須經雇主同意，雇主縱不同意勞工之調動申請，難謂係屬於因故意或過失而不法侵害勞工權益之侵權行為。經查，原告係為自己工作之便利，單方請求自被告公司所屬之邦元通訊處調動至宜昌通訊處，並非雇主即被告公司基於業務經營或其他理由而單方對原告進行工作場所之異動。另原告最後自願調降職階為業務專員之方式請調宜昌通訊處，亦係基於被告單方提出降階調動之請求後，被告公司被動審酌後予以准許並調動之，核其性質應屬雙方合意變更勞動條件。上開異動既係基於原告之請求而為，難認被告有何因故意或過失而不法侵害原告之權利可言。

③從而，原告依據侵權行為法則請求被告回復其原業務主任職階，自屬無據。

㈡原告請求被告賠償1,312,212元，是否有理？

原告主張被告於106年11月10日所為之系爭懲處係不當處分，復惡意拖延原告申復案件之處理時間，致原告受有損害，

爰依民法第184條第1項等規定請求被告賠償1,312,212元等語，被告固不爭執於106年11月10日以原告招攬系爭保險有疏失，而對原告為系爭懲處處分，以及嗣於107年3月30日撤銷系爭懲處等情，惟否認原告之請求，並執上詞置辯。經查：

①被告公司係營利團體，其對於員工所招攬而來之短期理賠保險案件進行調查，核屬基於公司內控及管理所必須。而保戶盧群賢於106年2月投保系爭保險，即於106年6月間因腦出血申請理賠，而系爭保險期間前後僅短短4個月，盧群賢之體重由85公斤變成147.7公斤，計有62公斤之落差，確屬罕見，被告因而對系爭保險之招攬過程進行調查，並基於上揭事實及證據，認為原告有未善盡第一線核保責任，且影響被告公司核保風險評估之疏失責任，而對原告為系爭懲處處分，難認被告公司係故意或過失對原告為不法侵害行為。縱因原告於申復期間另提出盧群賢之聲明書及健身房量測體重等新的證據資料後，經被告公司於申復程序中重新議決，認原告就系爭保險案件之招攬並無疏失而撤銷原處分，核係經由新的證據而為之重新判斷結果，亦難認被告公司於106年11月10日所為之系爭懲處係不法侵害行為。

②原告另主張被告公司營業品質部惡意拖延申復進度，未於其提出申復後1個月內將覆議結果通知受處分人，致其受有損害等語。按營業品質部應於申復書面資料及完整事證到達1個月內，將覆議結果以書面通知受處分者，被告之「富邦人壽業務人員暨業務主管懲誡申復作業辦法」第4條固定有明文（見本院卷第45頁）。而原告於106年11月底提出申復，被告公司於107年3月30日始完成覆議之議決，確實已逾前開規定之期限。惟被告公司受理後，即先於106年12月1日通知原告補全文件，有電子信函可稽（見本院卷第47頁），原告則於106年12月25日至被告總公司出示證明（見本院卷第35頁原告書狀），且於申復期間原告另對承辦本案申復案件之人員呂政緯提出妨害名譽之刑事告訴，有不起訴處分書可查

（見本院卷第27-29頁）。被告公司為等候檢察官於107年2月間開庭訊問後再處理，而於農曆年後即107年2月27日召開申復程序之協調會，並通知原告到場表示意見，再於107年3月30日完成覆議議決，雖略逾系爭申復作業辦法規定之1個月期限，亦難認被告係惡意拖延申復進度之情。至於原告另指被告於原告申復期間要求其提出新事證，係對原告惡意刁難，亦屬不法侵害原告權利之行為云云。查，被告公司於申復程中固曾通知原告提出證據，核係提醒原告得補提有利於己之證據資料而已，原告本得自由判斷其是否再行提出其他資料供覆議承辦人員審酌，難認被告公司之該項通知係對原告之惡意刁難，更難認係故意或過失不法侵害其權利之侵權行為。

③末查，依原告所提出之診斷證明書（見勞調卷第45-46頁）可知，原告之就診日期為107年3月23日之後，而系爭懲處作成日為106年11月10日，二者已有相當時間間隔，原告並未舉證證明其就診與系爭懲處之間有何相當因果關係存在。又原告執其106年11月至107年3月受懲處期間，及受懲處前1年相對時間之所得差異，主張其因系爭懲處而受有業績損害，及以101年至105年所得總額除以5年再除以12月，再乘以8個月之方式主張其於懲處期間受有精神損害1,021,016元云云。惟查，原告係業務人員，其所得領取之薪資本即視其有無招攬到保單而定，並無固定之數額，原告復未能提出其他證據證明其於106年11月至107年3月間之薪資變動與系爭懲處一事之間有何相當因果關係。況系爭懲處僅對原告為記點處分，並無對原告為停止招攬處分，未妨礙繼續招攬保單獲取獎金之權利，尚難徒以前後年之薪資差異情形，遽認與系爭懲處有關。且依原告所提出之請求明細表（見勞調卷第44頁）可知，原告之106年12月薪資尤較受懲處前之105年12月為高，另107年3月亦較受懲處前之106年3月為高，益徵原告執此主張其因系爭懲處而致使工作效率降低，並致其產生憂鬱症狀、精神健康出問題，無法工作，影響業績，而受有業績

減少及非財產上損害云云，並無可採。

⑤從而，原告依據民法第184條第1項、第188條、第193條、第195條、第213條、第216規定，請求被告賠償1,312,212元，為無理由。

四、綜合上述，本件原告依據侵權行為法則請求被告回復其原業務主任職階，及依據民法第184條第1項、第188條、第193條、第195條、第213條、第216條規定，請求被告賠償1,312,212元本息，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔依據：民訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　28　　日

勞工法庭　法　官　李桂英

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　　1　　月　　28　　日

書記官　郭書妤