

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第5號

原告

即反訴被告 陳玉龍

訴訟代理人 楊景勛律師

被告

即反訴原告 新浦樂生化科技股份有限公司

法定代理人 葉明昇

訴訟代理人 王素真

邱天一律師

複代理人 黃文宏律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬零肆元，及自民國一百一十三年一月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣肆萬零肆元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

反訴被告應給付反訴原告新臺幣壹萬貳仟元，及自民國一百一十三年三月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

本判決反訴原告勝訴部分得假執行。但反訴被告如以新臺幣壹萬貳仟元，為反訴原告預供擔保後，得免為假執行。

反訴訴訟費用由反訴被告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及

就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。反訴，非與本訴得行同種之訴訟程序者，不得提起。當事人意圖延滯訴訟而提起反訴者，法院得駁回之，民事訴訟法第259條、第260條分別定有明文。此所稱之「相牽連」，乃指為反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係間，或為反訴標的之法律關係與作為本訴防禦方法所主張之法律關係間，兩者在法律上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性者而言。換言之，為本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與為反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法律關係發生，或為本訴標的之法律關係發生之原因，與為反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者間有牽連關係（最高法院91年度台抗字第440號、98年度台抗字第1005號裁定意旨參照）。查反訴原告係就兩造間僱傭關係所衍生之開發獎金提起反訴，核與本訴之標的及其防禦方法相牽連，兩者在法律上與事實上關係密切，審判資料有其共通性及牽連性。是以反訴原告提起本件反訴，核與前揭法條規定相符，應予准許。

乙、實體方面：

壹、本訴部分：

一、原告主張：

(一)緣原告於民國112年2月10日起受僱於被告擔任業務主任，專責外勤客戶業務接洽工作，駐區範圍為「北北基」，約定每月工資為前3個月新臺幣（下同）4萬元，自112年5月10日起，每月固定工資再調薪5,000元，每月工資為4萬5,000元。又被告為節省公務交通費用，而與原告約定，不另給付公務交通計程車費用，亦不提供公務車輛予原告使用，而是形同租賃或使用借貸向原告要求提供自小客車，供公務交通上使用，並由被告每月補貼車輛津貼2,000元，另油資費用不區辨別該自小客車之私人用途或公務用途，每月依加油費

01 用發票即予補貼，被告因此享有公務交通費用支出節省與行
02 政流程簡化之利益。

03 (二)又因原告居住於臺北，與被告專供行政人員辦公之地點（即
04 桃園市蘆竹區內溪路50號）距離遙遠，且原告工作之外勤業
05 務屬性，為節省被告公務交通費用成本，及避免將工作時間
06 浪費於交通往返辦公室，兩造因而約定：「1.針對駐區上班
07 乙事，依駐區業務主管所住區域進行客戶拜訪與開發。（不
08 用每天到總公司）、3.業務主管於每星期日下午九點前須將
09 下週行程表傳至公司群組（Line）」（即原證2-2，下稱系
10 爭約定事項），亦即原告派駐於「北北基」地區，可逕自住
11 居處所出發前往拜訪負責之「北北基」區域客戶，從事業務
12 接洽工作，僅需將每周行程預先於上星期日下午9時前傳
13 送至公司群組即可。

14 (三)詎料，被告或基於主觀不滿意原告招攬業務成效動機，而於
15 112年8月時起，即不願依約給付原告代墊公務油資費用，爾
16 後更變本加厲，短少112年7月份工資5,000元未給付、112年
17 8月份短少工資2萬7,000元未給付，經原告索討未果，被告
18 反惱羞成怒，明知依兩造約定原告毋庸進桃園地區打卡，卻
19 假藉原告連續3日未至桃園地區行政人員辦公場所打卡為
20 由，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，
21 違法解僱原告，事後竟再變更終止事由為勞基法第12條第1
22 項第4款規定，而由其任意變動終止事由情事以觀，顯見其
23 違法解僱事證明確。而原告經前述違法解僱、積欠油資工資
24 等，遂申請勞資爭議調解，並主張依勞基法第14條第1項第
25 5、6款規定終止兩造間之勞動契約，故兩造間之勞動契約應
26 係於勞資爭議調解時即112年9月19日合法終止，惟倘鈞院認
27 並未合法終止，則原告復於112年11月7日再次寄發存證信函
28 重申終止勞動契約之意旨，被告並已於112年11月8日收受，
29 堪認兩造間之勞動契約至遲於該日終止在案。

30 (四)被告以自112年8月15日至112年8月28日無原告之打卡紀錄為
31 由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止與原告間之勞動契

約，並無理由：

1. 兩造係約定毋庸至桃園總公司之辦公地點辦理打卡事宜，而直接得自住家前往客戶處拜訪，是依約本毋庸特別再多此一舉，千里迢迢驅車至「桃園市蘆竹區」總公司辦公室，完成辦理打卡事宜後，再驅車返還大臺北地區拜訪客戶。況被告工件規則第39條規定，及兩造間勞動契約第3條約定，均遭兩造簽署在後之112年2月10日之系爭約定事項所排除，而原告自簽署系爭約定事項後，即未至桃園總公司打卡，可逕自直接前往拜訪客戶，而被告迄至解僱原告前，亦從未對原告何以未依規定完成工作地點打卡有任何質疑。
2. 又被告辯稱依「業務遵守事項」空白契約書，足以證明兩造已約定變更改需至桃竹苗地區之總公司打卡云云，惟該文件不僅未依法完成勞基法第70條之公告週知及核備程序，且細繹其內文亦無被告所稱「業務員應至總公司打卡」等文字。實則112年8月14日會議，係對全體員工召開之「新產品說明會議」，並非專責業務人員會議，北區業務事實上亦僅有原告一人，並非如被告所稱為多數業務人員參加之業務會議而當場公告週知。而係被告要求原告每日形式上至桃園總公司打卡後，再返回大臺北地區拜訪客戶，惟原告並未同意此項工作地點要素變更，故未於其上簽名，對於原告自未發生任何變動效力。
3. 再所謂「曠職」係指「完全未提供勞務」；工作規則第39條規定，亦係員工應「準時上下班打卡」且「提供勞務」，如有未提供勞務之「遲到」、「早退」、「無故擅不出勤者」始以「曠職」論，並未規定「雖提供勞務但未完成打卡者以曠職論」。而原告於112年8月14日至112年9月6日期間，仍依照每週預排行程表，進入公司開會、報告、整理資料及經銷樣品暨拜訪客戶等，足見原告係持續依約出勤，僅係依約毋庸每日早上8時至桃園總公司打卡而已，被告既明知原告仍有出勤，竟憑空捏造原告本無之打卡義務，再誣稱原告全然未提供勞務曠職達勞基法第12條第1項第6款應予解僱之程

01 度，自屬違法無效。

02 (五)被告復以原告謊報訪客內容及不實資料，向被告詐領每趟差
03 旅費用，故再行追加以勞基法第12條第1項第4款規定，終止
04 兩造間之勞動契約云云：

05 1.被告為節省公務差旅每單趟計程車輛高額費用，故約定由原
06 告提供自有車輛，供被告公務使用之利益（類似租賃），而
07 被告對價給付負擔每月固定2,000元車輛使用津貼、負擔該
08 車輛平日不論私人或公務行程之發票油資費用（不計算公務
09 行程里程數）。是被告經過一番精心算計，亦無意使原告從
10 中賺取任何利差，向原告提出僅願意提供車輛正常耗損攤提
11 折舊費用成本2,000元之租金，向原告租借自用小客車供公
12 務之要求，兩造約定「區域業務主管油資以實報實銷，加每
13 月2,000元耗損補助。（禮拜六、日及假日油資不算）」，
14 被告本身獲取每月節省月租公務車之每月經常性費用至少5,
15 000元、每月節省日租公務車每月經常性費用至少2萬2,000
16 元費用之溢價利益。

17 2.又原告係於「北區」從事開發暨維繫不同經銷商通路工作，
18 勢必有搭乘車輛之交通往來需求，而被告未提供車輛，而係
19 向原告租用其個人所有自小客車執行公務，而因平日公務、
20 私人行程所耗費之汽油數量，難以區分計算，故被告同意僅
21 須提供平日加油之發票單據，即可申報油資費用，既然連私
22 人行程之油資均毋庸計算，當然無被告所稱需逐一申報每日
23 公務行程、里程數、耗油量，並尤其實質審查油資費用後始
24 為補貼。

25 3.再者，倘以被告所稱每次公務出差費用係核實單次申報，則
26 縱以較保守之每日1次至客戶往來，來回2趟共約1,000元
27 中位費用計算，20日亦需2萬元，然原告平均每月車輛補貼
28 耗損加計油資費用亦僅約7,000元至9,000元之區間，中間差
29 額至少1萬元以上，等同以被告聲稱之單趟計算，尚應再多
30 補貼原告約1萬元之公務費用支出。然被告無視前揭約定自
31 身已是便宜佔盡，為達不法解雇原告目的，竟不惜誣陷原告

01 謊報灌水拜訪客戶，毫無誠信可言。

02 4.同理，被告因向原告租借自小客車使用，然因無自動切換公
03 務、私人用途以統計里程數、耗油量、油資金額之機能，定
04 然無法區辨係公務行程或私人行程耗損導致需加油，故被告
05 向來便宜行事，不要求原告提出每日公務行程之里程數、耗
06 油量供被告審核計算油資費用，僅需提供平常日加油發票即
07 可申請油資費用補助，過往亦同，自無任何所謂浮報行程詐
08 領之可能。甚且，被告係於112年9月6日始以存證信函告知
09 追加以勞基法第12條第1項第4款為終止事由，鈞院自毋庸審
10 酌之。

11 (六)原告得向被告請求給付之項目及金額，分述如下：

12 1.積欠工資3萬2,000元部分：

13 (1)被告給付原告工資時間係每次月先給付固定工資4萬元，數
14 日後再給付調薪部分5,000元，每月工資共4萬5,000元，以5
15 月為例，係於6月7日轉帳「薪資」名目固定薪4萬元扣除勞
16 健保自費負擔額後之3萬8,416元；於6月15日轉入薪調月薪
17 5,000元之當月20日工資3,333元（計算式：5,000元 $\times$ 2/3＝
18 3,333元），亦即自6月1日時起，每次月應給付予原告之工
19 資總額係4萬5,000元。

20 (2)惟查：

21 ①被告僅於112年8月10日轉入112年7月薪資3萬8,416元整，然
22 剩餘調薪後每月5,000元工資未給付予原告。

23 ②被告僅於112年9月7日轉入112年8月薪資1萬6,416元，差額2
24 萬2,000元未給付予原告；另調薪名義5,000元工資未給付予
25 原告，合計積欠原告112年8月份工資共2萬7,000元未給付。

26 ③綜上，原告自得請求被告給付積欠工資共計3萬2,000元。

27 2.車輛津貼及代墊油資1萬6,000元部分：

28 (1)被告為節省公務交通費用支出，要求原告使用個人自小客車
29 供公務使用至客戶處拜訪接洽，而約定由被告每月給付原告
30 車輛津貼2,000元，先行代墊公務油資費用再以加油發票請
31 款。

01 (2)然被告自112年6月起，即積欠每月車輛津貼未給付，自112
02 年6月至8月共3個月，金額合計為6,000元。

03 (3)又原告提出112年7、8月份公務油資費用發票向被告請款亦
04 未獲給付，幾經原告催討被告依然故我，因原告已將油資費
05 用發票交付予被告，是從寬僅以過往每月最低公務油資費用
06 5,000元，共請求被告返還112年7、8月份公務油資代墊費用
07 1萬元。

08 (4)綜上，被告共應給付原告車輛津貼及代墊油資，金額共計1
09 萬6,000元。

10 3.特別休假工資4,500元部分：

11 原告至112年8月10日工作滿6個月以上，被告應給予特別休
12 假3日，迄至原告終止勞動契約時，原告尚有3日之特別休假
13 未修畢，以月薪4萬5,000元除以30日後之1日工資1,500元計
14 算，3日未休特別休假工資共4,500元。

15 4.補提繳勞工退休金1,254元部分：

16 被告並未於112年5月10日調薪5,000元，同步依每月4萬5,00
17 0元工資調整勞退金級距，提撥勞退金，而係依原薪4萬元之
18 4萬0,100元級距持續每月僅提撥2,406元，如以正確提撥級
19 距之4萬5,800元計算，每月應提撥2,748元，112年5月未提
20 撥差額228元，112年6月至8月每月未提撥差額342元，4個月
21 合計應再補提撥1,254元。

22 5.資遣費1萬5,938元部分：

23 原告自112年2月10日受僱於被告時起，至112年9月10日原告
24 勞資爭議調解申請書送達而終止勞動契約時止，工作年資共
25 9個月，得請求被告給付0.375個月（計算式： $9/12 \times 0.5 = 0.375$ ）之資遣費，而原告離職日前6個月工資總額為25萬5,00
26 0元（計算式： $40,000 \text{元} \times 3 + 45,000 \text{元} \times 3 = 255,000 \text{元}$ ），再
27 除以6後平均工資為4萬2,500元，共得請求被告給付資遣費1
28 萬5,938元（計算式： $42,500 \text{元} \times 0.375 = 15,938 \text{元}$ ）。

29 6.失業給付損失1萬0,260元部分：

30 原告於再就業前，共領取112年12月25日至113年3月27日共3
31

01 個月失業給付保險給付，每月2萬4,000元，惟原告本應可領
02 取正常投保級距4萬5,800元之60%失業給付即每月2萬7,480
03 元計算，每月短少3,420元，自得請求被告給付3個月損害賠
04 償差額1萬0,260元。

05 7.非自願離職證明書：

06 原告係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞
07 動契約，已如前述，原告自得依勞基法第19條、就業保險法
08 第11條第3項之規定，請求被告發給記載事由為勞基法第14
09 條第1項第5、6款之非自願離職證明書。

10 (七)併為聲明：1.被告應給付原告8萬5,988元，及自起訴狀繕本
11 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被
12 告應提撥1,254元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專
13 戶。3.被告應開立記載勞基法第14條第1項第5、6款終止事
14 由之非自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保請准宣告假
15 執行。

16 二、被告則以：

17 (一)原告於112年2月10日任職被告擔任業務主任，兩造約定原告
18 每月薪資為4萬元，被告於112年6月15日、7月15日各匯款3,
19 333元、5,000元，係希望原告能達成業績所發放鼓勵性質之
20 獎金，後因原告業績情況相當不好，被告即未再給付原告上
21 開獎金。又原告於112年2月任職時即聲稱將完成前任業務所
22 未能達成之績效，並向被告預支開發獎金4家，每家3,000
23 元，共計1萬2,000元，惟原告任職半年以來皆未達成績效，
24 並謊報訪客之內容及不實資料申請差旅費用，已有違反勞基
25 法第12條第1項第1款、第4款之規定。而被告於112年8月14
26 日行銷會議時，已通知原告每日需到公司報到打卡，惟依原
27 告出勤卡記錄顯示，原告自112年8月15日起至112年8月28日
28 止，均未有出勤記錄，亦已違反勞基法第12條第1項第6款規
29 定，被告自得不經預告終止兩造間之勞動契約。被告並已分
30 別於112年8月31日、112年9月6日寄發終止勞動契約通知
31 書、存證信函通知原告終止勞動契約並辦理離職移交手續，

01 被告總經理亦於112年9月1日、9月6日以LINE訊息通知上開
02 事宜，然皆未見原告前來辦理移交手續。

03 (二)又被告以原告未至桃園總公司完成打卡紀錄為由，以勞基法
04 第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自屬合
05 法：

06 1.依據兩造勞動契約第3、4條約定，可知原告服勞務之地點原
07 則上應在蘆竹總公司，並應於每日早上8時30分上班，下午5
08 時30分下班，惟被告總經理為使業務員能更有效率地實際拜
09 訪客戶，於112年2月18日在公司內部公告：「1.針對駐區上
10 班乙事，依駐區業務主管所住區域進行客戶拜訪及開發。

11 (不用每天到總公司) 3.業務主管於每星期日下午九點前須
12 將下週行程表傳至公司群組(Line)。」，係被告給予業務
13 員工作上之特別彈性，目的係為方便業務員拜訪客戶、減少
14 舟車勞頓，前提為業務員須確實拜訪客戶。

15 2.然原告並未依前揭內部公告每周事先將下周之行程表傳至公
16 司群組，且被告發現原告業績相當不好，經向廠商一一電詢
17 後，始發現原告甚早即未再前往拜訪客戶。被告為有效管理
18 業務員之工作狀況，於112年8月14日行銷會議公告「業務遵
19 守事項」：「1.業務每日上班時間8：30（15分鐘彈性），
20 下班時間17：30，中午12：00-13：00午休時間，9.業務外
21 出登記應落實，將採抽查方式驗證，若有不實，該日差旅及
22 車輛油資不補助，3次以上將依曠職處分。進出公司及工廠
23 均應刷卡。」，告知業務員皆須至總公司打卡，取消先前給
24 予業務員彈性，不用到總公司打卡之內部規定，回歸適用勞
25 動契約第3、4條及工作規則關於工作時間及地點之規定，原
26 告亦有參與上開會議並明知上情，然其卻無視上開規定，自
27 112年8月15日至112年8月28日止並未打卡出勤。被告業已通
28 知原告應至總公司打卡之相關規定，且該工作條件亦合於兩
29 造勞動契約之約定，原告主張未經同意不得要求其至總公司
30 打卡，原告並未於業務遵守事項上簽名，無須打卡云云，自
31 非可採。

01 3.況依被告經新北市政府核備之工作規則第39條規定，未依規
02 定按時打卡無故擅離工作場所外出者，該缺勤期間以曠職
03 論，原告主張不得以其是否有打卡認定有無提供勞務，即屬
04 無據。被告既已合法通知原告應至總公司打卡，原告卻於11
05 2年8月15日起至112年8月28日止，皆未打卡出勤，自無法認
06 定原告於此段期間確實有提供勞務。。

07 4.綜上，被告112年8月14日通知原告須至總公司打卡，合於兩
08 造勞動契約之約定，原告卻置之不理，於112年8月15日至
09 112年8月28日皆未打卡連續曠職，被告依工作規則第11條第
10 5款及勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，自屬有據。

11 (三)對於原告請求被告給付之項目及金額，表示意見如下：

12 1.積欠工資3萬2,000元部分：

13 原告每月薪資係為4萬元，自無原告所稱每月短少給付工資
14 5,000元之情事。又112年8月被告僅支付1萬6,416元係因原
15 告僅服勞務至112年8月14日【計算式：40,000元 $\times$ 0.45-1,58
16 4元（勞健保費用）=16,416元】，並無短少給付工資。

17 2.車輛津貼及代墊油資1萬6,000元部分：

18 原告於112年7月油資費用雖提出實際憑證4,464元、112年8
19 月油資費用雖提出實際憑證3,456元，惟因被告發現原告有
20 謊報差旅之情，原告既未實際拜訪客戶，則請求油資及車輛
21 津貼即屬無據。況關於油資及耗損補助之內部公告，亦載
22 明：「第7條即油資及耗損補助之約定）需葉總決定」，原
23 告既未能舉證其於112年6月至8月有拜訪客戶，被告依前揭
24 公告拒絕給付油資及耗損津貼予原告，自屬有據。

25 3.特別休假工資4,500元部分：

26 被告同意以每月薪資4萬元為基礎計算每日工資，同意返還
27 4,000元（計算式：40,000元 $\div$ 30 $\times$ 3=4,000元）。

28 4.補提繳勞工退休金1,254元部分：

29 原告每月薪資既為4萬元，則被告以每月4萬0,100元之級距
30 為原告提繳勞工退休金2,406元亦無違誤，並無短少提繳原
31 告勞工退休金。

01 5.資遣費1萬5,938元部分：

02 被告係依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間之勞動契約，
03 自無需支付資遣費予原告。

04 6.失業給付損失1萬0,260元部分：

05 原告每月薪資既為4萬元，被告未有勞保以多報少之情事，
06 已如前述，原告此部分請求亦屬無據。

07 (四)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供
08 擔保請准宣告免為假執行。

09 貳、反訴部分：

10 一、反訴原告主張：緣反訴被告向反訴原告聲稱能完成前任業務
11 所未能達成之績效，並向反訴原告預支開發獎金4家，每家
12 3,000元，共計1萬2,000元，反訴原告已於112年5月15日支
13 付反訴被告上開獎金，然反訴被告任職半年仍未能達成績
14 效，因此於112年8月14日以書面表達「本應於收到日3個月
15 內達成，但由於市場情況未達成」，並同意繳回前揭開發獎
16 金，惟迄今仍未繳回，反訴原告自得請求反訴被告返還。又
17 反訴被告雖辯稱其主要職責工作係開發「新經銷通路商」與
18 維繫「舊經銷通路商」，商品銷量如何與反訴被告無涉云
19 云，惟依系爭約定事項所載：「應先求有再求穩、再求好的
20 三項指標」，足見業務人員之職責並非只有使商品上架而
21 已，仍需達成相關績效，業務人員先使商品上架後，仍需使
22 商品有辦法穩定之販賣，最後達成好的銷量；三重獎勵方法
23 即市場和經銷商短期操作方式所載：「三、公司業務人員獎
24 勵：簽約後，開發每個經銷商3000元，開發直營客戶每戶30
25 00元，…」，則可證所謂業務人員獎勵，除須簽約完成外，
26 尚需「開發」經銷商或直營客戶。且若商品銷量不佳，要如
27 何維繫舊經銷商通路商，益徵業務人員須掌握並維持經銷商
28 之產品銷量，方屬完成「開發廠商」，始得領取開發獎金，
29 反訴被告既無達成績效，自無受領開發獎金之權利等語。爰
30 依民法第179條規定，併為聲明：反訴被告應給付反訴原告1
31 萬2,000元，及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年

息百分之5計算之利息。

二、反訴被告則以：反訴原告商品主要係透過「經銷商之實體販售通路鋪貨販售」，於經銷商通路貨架販售，再由至該於通路從事消費活動之消費者，視其需求與商品可達效用，自行衡酌是否購買，反訴原告從未聘僱賣場銷售人員直接在賣場銷售商品予終端消費者。而反訴被告主要職責工作內容在於開發「新經銷通路商」與維繫「舊經銷通路商」使其繼續同意使反訴原告商品上架銷售，並為雙方合作意見交換溝通窗口，要非於賣場直接兜售反訴原告商品予終端消費者之業務人員，如該通路之消費者購買意願高，該經銷商之進貨量自然較高，反之，如消費主無購買意願，該經銷商之進貨量自然較低，是銷量之好壞，端視消費者對反訴原告商品效益之認同程度而定，同時反訴原告並未授予反訴被告任何直接促銷商品之權限，反訴被告實無決定如何銷售而增加銷貨量之權限。而兩造係約定反訴被告每開發通路成為經銷商之一，而有使用該通路銷售反訴原告商品之機會，反訴原告即應給付每家新簽約經銷商之勞務對價工資報酬「開發獎金」3,000元，反訴被告共簽約開發新經銷商達4家，是依約具領4家開發獎金工資報酬共1萬2,000元，自屬有據。又依勞基法第22、23條規定，雇主本應按時給付全額工資予勞工，不得短少或有遲延拖欠，然反訴原告不僅違反前揭法律規定未依法給付反訴被告每月足額薪資報酬，甚至以扣留部分薪資報酬、工作權喪失等不法手段，誘使逼迫反訴被告陷於維持生計所需，需使反訴原告盡速給付積欠工資支應生活開支，不可斷然喪失工作權而中斷收入之弱勢地位，毫無選擇必需簽署與事實不合之預支申請單。然反訴被告受領開發獎金之原因既係因開發新經銷商勞務所取得對價報酬，自非無法律上原因，預支申請單上所載不僅與事實不符，尚且違反工資全額給付原則，屬事後藉雇主地位優勢收回工資不法行為，該申請單即因違反法定工資全額給付原則而無效，反訴被告自毋庸返還前揭開發獎金甚明等語置辯。併為答辯聲明：反

01 訴原告之訴駁回。

02 參、兩造不爭執之事項：

03 一、兩造於112年2月10日成立勞動契約，原告擔任「業務主任」
04 之職位，工作內容負責北區之經銷商通路廠商開發暨服務聯
05 繫溝通事宜。

06 二、原告以自用小客車作為跑業務使用之交通工具。

07 三、原告於112年9月6日收到被告傳送被證四、五終止勞動契約
08 之訊息；另被告復於112年9月6日寄送存證信函終止勞動契
09 約。

10 四、原告於112年9月8日申請勞資爭議調解，表明依勞基法第14
11 條第1項第5、6款終止兩造勞動契約並請求被告給付資遣
12 費、積欠工資、油資暨車輛使用利益津貼、開立非自願離職
13 證明書等意旨，並於同年月19日召開勞資爭議調解會議而調
14 解不成立，嗣原告再次於112年11月7日寄發重申意旨之存證
15 信函。

16 五、原證1至9形式上真正不爭執，被證1至8形式上真正不爭執。

17 肆、法院之判斷：

18 一、本訴部分：

19 (一)兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

20 1.被告抗辯其於112年9月1日依勞基法第12條第1項第6款之終
21 止事由，終止兩造間勞動契約，是否合法？

22 (1)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、
23 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。六、無正當理由繼
24 續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞基法第12條第1
25 項第4款、第6款定有明文。雇主依前項第4款至第6款規定終
26 止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第
27 12條第1項第4款、第6款、第2項定有明文。又終止勞動契
28 約，依民法第263條準用同法258條之規定，應向他方當事人
29 以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號、65年台上
30 字第1107號判決意旨參照）。對話人為意思表示者，其意思
31 表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示

者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。又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條前段定有明文。

(2)被告抗辯其於112年8月14日行銷會議時，已通知原告每日需到公司報到打卡，惟依原告出勤卡記錄顯示，原告自112年8月15日起至112年8月28日止，均未有出勤記錄，亦已違反勞基法第12條第1項第6款規定，被告自得不經預告終止兩造間之勞動契約等語。經查，原告對於被告有指示自112年8月14日以後業務員應至總公司打卡固不爭執，雖主張：其並未同意達成勞動契約關於工作地點要素變更之合意云云，並以前揭情詞置辯。然觀諸兩造間簽立之勞動契約第3條約定：

「工作地點：桃園市○○區○○路00號（乙方勞務提供之工作地點）」、第4條約定：「工作時間及內容：工作時間及內容：(一)乙方正常工作時間如下，每日不超過八小時，每週不超過四十小時：週休二日：週一至週五8:30上班，17:30下班，下午12:00至13:00休息；每週工作總時數為40小時。其他：1.現場作業員須配合現場調度，輪值中班(16:00-24:30)2.業務部及財務部成員如逢休假日上班得以補休計數。甲方得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間…」等內容，足見系爭勞動契約已約定工作地點為桃園市蘆竹區，且並無關於原告上、下班毋庸打卡之約定。再查，被告雖曾於112年2月18日公告其他特約事項：「1.針對駐區上班乙事，依駐區業務主管所住區域進行客戶拜訪及開發。（不用每天到總公司）…」等內容（見本院卷第31頁）；再於112年8月14日以業務遵守事項：「1.業務每日上班時間8:30（15分鐘彈性），下班時間17:30，中午12:00-13:00午

01 休時間。…」等內容（見本院卷第91頁），要求原告每日需
02 至總公司打卡上、下班。而原告並不爭執其原本即需至總公
03 司整理業務報告資料，並向總經理進行業務報告等情，是原
04 告之工作地自始至終均係在被告位於桃園市蘆竹區之總公
05 司，且原告工作時間亦始終未曾變更，而原告於工作日上、
06 下班是否需至總公司打卡，本屬雇主即被告對於勞工之出勤
07 管理權限，尚難謂係屬工作地點之變更，自無需徵得原告之
08 同意可言。況依勞基法第30條第5項及第6項規定，雇主應置
09 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄，應逐日記載勞
10 工出勤情形至分鐘為止。又勞工請求之事件，雇主就其依法
11 令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，無正當理由
12 不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真
13 實，勞動事件法第35條、第36條第5項規定可稽。是以，被
14 告依法本應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，則其自112
15 年8月15日起要求原告就出勤情形應核實打卡，自合於法律
16 規範，難認有何權利濫用可言，且業務人員自工作地出發前
17 往拜訪客戶，本為一般公司營運之常態，是原告前開主張，
18 實屬無據。又查，被告已指示原告自112年8月15日起於工作
19 日上、下班均應核實打卡，已如前述，然原告拒絕為之，故
20 並無原告自112年8月15日起至8月28日止之出勤紀錄，此為
21 兩造所不爭。而按勞工就其工作時間之主張，通常依出勤紀
22 錄之記載作為上班、下班時間及工作之證明，則本件既係因
23 可歸責於原告之事由，致被告無法提供出勤紀錄，則有關
24 112年8月15日起至8月28日止原告確實有依兩造約定之工作
25 時間為被告提供勞務之事實，自應由原告就此利己事實負舉
26 證責任。查原告雖主張其於上開期間，仍依照預排行程表，
27 進行被告公司開會、報告、整理資料及經銷樣品暨拜訪客戶
28 等語，然僅提出其自行製作之預排行程表為證，惟被告已否
29 認其真正，復未見原告舉證證明上開預排行程表先前即已依
30 被告所公告其他特約事項：「3.業務主管於每星期日下午九
31 點前須將下週行程表傳至公司群組（LINE）…」等節（見本

院卷第31頁)，於約定期限即112年8月13日(星期日)、8月20日(星期日)、8月27日下午9時前傳送至被告公司群組之事實，是上開預排行程表自不具有證據力，自無從逕依該預排行程表據以認定原告自112年8月15日至8月28日有為被告提供勞務。另原告雖提出其與被告之行銷經理李建宗在通訊軟體LINE之對話紀錄為證(見本院卷第289至293頁)，惟縱將雙方有對話紀錄部分，均從寬認定原告有為被告提供勞務，亦僅有112年8月18日、8月22日、8月23日、8月30日、9月4日、9月5日，然就被告所抗辯未出勤之112年8月15日、16日、17日、21日、24日、25日、28日(應剔除每週六、日非工作日部分)，仍無法證明原告有提供勞務之事實，原告復未舉證證明已依請假程序辦理請假手續，堪認被告抗辯原告於112年8月間無正當理由繼續曠工3日或一個月內曠工達6日，洵屬有據。

(3)另被告抗辯其於112年9月1日依勞基法第12條第1項第6款之終止事由，終止兩造間勞動契約等語，並提出終止勞動契約通知書及兩造間通訊軟體LINE對話紀錄為證(見本院卷第93、99頁)。然查，觀諸被告所提出112年9月1日LINE對話紀錄，被告僅表示：「玉龍你多天未進公司及打卡，已嚴重違反勞基法，請下午進公司處理業務事項」等語(見本院卷第99頁)，難認已有對原告為終止之意思表示，惟被告於112年8月31日依勞基法第12條第1項第6款所發出之終止勞動契約通知書，既於112年9月6日以通訊軟體LINE傳送原告，且原告並不爭執於同日確有讀取該訊息等情，堪認被告依勞基法第12條第1項第6款規定所為終止之意思表示於112年9月6日到達原告而發生效力，且尚未逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，足見兩造間之勞動契約於112年9月6日合法終止。

(4)從而，堪認兩造間勞動契約業經被告於112年9月6日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止。至被告抗辯於112年9月6日以存證信函通知原告依勞基法第12條第1項第1、4款之事

01 由終止勞動契約等語；另原告主張於112年9月19日調解時至
02 遲亦已於112年11月7日以存證信函通知被告依勞基法第14條
03 第1項第5、6款之事由終止勞動契約等語。然查，被告寄發
04 之存證信函所為意思表示係於112年9月7日始到達原告，有
05 存證信函及送達回執在卷可按，另原告所為終止之意思表
06 示，無論係112年9月19日或112年11月7日，均已在112年9月
07 6日之後，而兩造間勞動契約既已經被告於112年9月6日合法
08 終止，本院就前開爭點即無再行審究之必要，併此敘明。

09 (二)茲就原告之各項請求有無理由，分述如下：

10 1.積欠工資部分：

11 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
12 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
13 施行細則第9條分別定有明文。次按勞基法第2條第3款規
14 定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」，工資之取得，
15 須以提供勞務為對價，若勞工無正當理由而未提供勞務，雇
16 主自無給付工資之義務。原告主張兩造原約定月工資為4萬
17 元，自112年5月10日起每月再調薪5,000元，每月工資為4萬
18 5,000元，惟被告於112年7月、8月未給付調薪後每月5,000
19 元工資，另112年8月尚有工資差額2萬2,000元未給付，爰請
20 求被告給付積欠工資共計3萬2,000元等語。被告則以前揭情
21 詞置辯。經查，觀諸原告所提出薪轉帳戶存摺交易明細，有
22 關轉入款項摘要記載，於112年6月15日確有記載「薪資*05
23 月薪調新浦樂 \$3,333」，於112年7月15日確有記載「薪資*
24 06月薪調新浦樂 \$5,000」等文字，有存摺交易明細在卷可
25 查（見本院卷第37頁），且經核112年5月份調薪工資按日數
26 比例計算亦確為3,333元。被告雖抗辯僅屬鼓勵性質之獎
27 金，因原告業績不好，故未再給付上開獎金云云。惟已與前
28 開記載文字不符，且被告就其抗辯亦未舉證以實其說，堪認
29 兩造已約定原告之月工資自112年5月10日起調整為4萬5,000
30 元。又查，被告就原告之112年7月份工資並未發給調薪之5,
31 000元，為兩造所不爭，故原告此部分請求，洵屬有據，應

予准許；另112年8月工資部分，因兩造間勞動契約係於112年9月6日終止，是被告仍應給付112年8月份全月份工資，然如前所述，原告未能舉證證明112年8月15日、16日、17日、21日、24日、25日、28日、31日，有為被告服勞務之事實，則就此8日未服勞務部分，被告自無給付工資之義務，又被告已給付原告112年8月份工資1萬6,416元（已扣除勞健保費用1,584元），為兩造所不爭，是以，原告尚得請求被告給付112年8月份未足額給付之工資應為1萬6,584元【計算式：45,000元－45,000元÷30×8－16,416元＝16,584元】。從而，原告請求被告給付積欠工資2萬1,584元（計算式：5,000元＋16,584元＝21,584元），應屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

2.車輛津貼及代墊油資費用部分：

原告主張兩造約定被告每月給付原告車輛津貼2,000元及代墊油資費用以加油發票請款。然被告自112年6月至8月積欠每月車輛津貼未給付，金額合計6,000元；另原告提出112年7、8月份代墊油資費用發票向被告請款亦未獲給付，因原告已將發票交付被告，僅以過往每月最低油資費用5,000元，請求被告返還112年7、8月份代墊油資費用1萬元等語。被告則以前揭情詞置辯。查被告於112年2月18日公告其他特約事項：「…7.區域業務主管油資以實報實銷，加每月2,000元耗損補助。（禮拜六、日及假日油資不算）☆第7條需葉總決定」，並業經協理張俊傑、總經理葉明昇（同時亦為被告之董事長）簽名確認，有上開公告事項在卷可查（見本院卷第31頁），則葉明昇既未在該公告上加註文字否准，並已公告週知，堪認被告每月即應對於區域業務主管給付車輛耗損津貼2,000元及實報實銷之油資費用。又查，被告並不爭執原告於112年7月提出實際憑證4,464元、112年8月提出實際憑證3,456元，向其請領實報實銷之油資費用等情，雖抗辯原告謊報差旅未實際拜訪客戶，故不得請領上開津貼及油資費用等語，並提出其自行製作之電詢廠商一覽表為據（見本院

卷第101頁)，惟業經原告否認該一覽表之真正，被告復未提出任何證據舉證以實其說，是被告前開抗辯，自不足採，則被告自應依原告已提出實際憑證請領部分，給付原告112年7月代墊之油資費用4,464元、112年8月代墊之油資費用3,456元。從而，原告請求被告給付112年6月至8月車輛津貼合計6,000元，及112年7、8月份代墊油資費用合計7,920元，共1萬3,920元，洵屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

3.特別休假未休折算工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，3日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告自112年2月10日起受僱於被告，自112年8月10日起，應有3日特別休假，且於兩造勞動契約於112年9月6日終止時，未休日數為3日等情，為兩造所不爭。又原告之月工資自112年5月10日起已調整為4萬5,000元，業經本院認定如前。從而，原告請求被告給付特別休假未休折算工資4,500元（計算式：45,000元÷30日×3日＝4,500元），亦屬有據。

4.補提繳勞工退休金部分：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。復按

勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞工退休金條例第15條第2項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。查原告自112年2月10日起受僱於被告，受僱時約定月薪資為4萬元，則依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為4萬0,100元，依百分之6提繳率，被告每月應為原告提繳勞工退休金2,406元。又本院雖認定原告自112年5月10日起月工資調整為4萬5,000元，然依勞工退休金條例第15條第2項規定，勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，是以，原告之月薪資雖於112年5月份調整，惟被告於112年8月底前向勞保局通知調整即可，其調整並自112年9月1日起生效。準此，被告自112年5月至8月仍以月提繳工資4萬0,100元，依百分之6提繳率，每月為原告提繳勞工退休金2,406元，應認合於法律規定。從而，原告請求被告應補提繳112年5月至8月之勞工退休金差額1,254元，洵屬無據，不應准許。

5. 資遣費部分：

按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，於勞動契約依勞基法第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23條規定終止時，資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。準此，於勞動契約依勞基法第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23條規定終止時，雇主始應發給勞工資遣費。查兩造

01 間勞動契約係因被告依勞基法第12條第1項第6款規定而於
02 112年9月6日終止，已如前述，是兩造間勞動契約自不符合
03 勞退條例第12條第1項規定所稱依勞基法第11條、第13條但
04 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第23條
05 規定而終止之情形，揆諸前揭說明，原告請求被告給付資遣
06 費1萬5,938元，應屬無據，不應准許。

07 **6.失業給付差額損失部分：**

08 按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，
09 應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險
10 人。失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理
11 退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能
12 力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自
13 求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本
14 法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
15 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條
16 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。投保單位違
17 反就業保險法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多
18 者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處
19 四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆
20 期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金
21 額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。投保單位不
22 依就業保險法之規定辦理加保手續者，按自應為加保之日
23 起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以10倍罰
24 鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依就業保險法規
25 定之給付標準賠償之。就業保險法第5條第1項第1款、第11
26 條第1項第1款、第3項、第38條第3項定有明文。查本件原告
27 並不符合就業保險法第11條第3項所定之非自願離職，揆諸
28 前揭規定，原告依就業保險法第38條第3項規定，請求被告
29 賠償原告失業給付損失計1萬0,260元，亦屬無據，不應准
30 許。

31 **7.非自願離職證明書部分：**

01 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。惟按本法所
03 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
04 解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但
05 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
06 11條第3項亦有規定。查本件原告並不符合就業保險法第11
07 條第3項規定之非自願離職，揆諸前揭規定，原告依勞基法
08 第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，核非正當，
09 不能准許。

10 (三)綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求
11 被告給付4萬0,004元（計算式：21,584元+13,920元+4,50
12 0元=40,004元），及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月13
13 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，
14 應予准許；逾此範圍之請求，均為無理由，應予駁回。

15 (四)末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
16 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
17 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
18 第2項所明定。本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，
19 為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執
20 行及免為假執行之宣告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之
21 聲請即失其依據，應併予駁回。

22 二、反訴部分：

23 (一)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
24 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第
25 179條定有明文。又當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅
26 迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任
27 （最高法院21年度上字第2012號判決意旨參照）。

28 (二)反訴原告主張反訴被告因聲稱能完成前任業務所未能達成之
29 績效，向反訴原告預支開發獎金1萬2,000元，反訴原告已於
30 112年5月15日支付，然反訴被告任職半年仍未能達成績效，
31 於112年8月14日以書面表示同意繳回前揭開發獎金，惟迄今

01 仍未繳回，反訴原告自得請求反訴被告返還等語。反訴被告
02 則以前揭情詞置辯。經查，兩造對於反訴原告確實有於112
03 年5月15日支付反訴被告預支之開發獎金1萬2,000元等事
04 實，並不爭執。反訴被告固抗辯其已簽約新經銷商達4家，
05 依約即得具領開發獎金1萬2,000元等語，惟觀諸反訴被告於
06 112年8月14日確實有於記載：「預支開發獎金4家，每家
07 3,000元，共計12,000元，支付日期5/15合庫帳戶轉入個人
08 帳戶。本應於收到日3個月達成，但由於市場情況未達成，
09 再展延3個月。由於仍未達成故承諾於9月30日前完成目標，
10 若屆時未完成則繳回溢領開發獎金」等內容之預支申請單簽
11 領人欄簽名確認，有上開預支申請單在卷可稽，足見截至
12 112年8月14日止，反訴被告並未達成得支領開發獎金1萬
13 2,000元之要件，反訴被告雖以反訴原告以扣留部分薪資報
14 酬、工作權喪失等不法手段，誘使逼迫反訴被告必需簽署與
15 事實不合之預支申請單云云。然查，反訴被告並未舉證證明
16 反訴原告確實有以前開不法手段脅迫其簽署上開預支申請
17 單，且參諸反訴被告於同日對於反訴原告提出每日需至桃園
18 總公司打卡後，再至大臺北地區拜訪客戶之要求，尚且得拒
19 絕簽署，足見反訴被告當下非完全無自由決定之可能，要難
20 認反訴原告有濫用其雇主經濟上之優勢地位，是反訴被告前
21 開抗辯，委不足採。又反訴被告既同意簽署上開預支申請
22 單，復未能舉證證明迄至兩造勞動契約終止時已符合支領開
23 發獎金要件之事實，是其預支開發獎金1萬2,000元之法律上
24 原因嗣後已不存在，揆諸前揭說明，反訴原告依民法第179
25 條規定，請求反訴被告返還該筆款項，洵屬有據。

26 (三)綜上所述，反訴原告依不當得利之法律關係，請求反訴被告
27 給付1萬2,000元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日即113年3月
28 1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由。
29 應予准許。又本判決反訴原告勝訴部分，所命給付金額未逾
30 50萬元，爰依職權宣告假執行，並依職權酌定相當之擔保金
31 額准反訴被告供擔保後免為假執行之宣告。

01 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
02 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
03 加論述，附此敘明。

04 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。

05 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
06 勞動法庭 法 官 王士珮

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
11 書記官 李依芳