

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第124號

原告 陳昌駒

訴訟代理人 黃雍庭

張絮淳

被告 杰藝文創有限公司

法定代理人 許東琪

訴訟代理人 陳國瑞律師

複代理人 黃韻雯律師

訴訟代理人 李明智律師

胡耀之

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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。查原告起訴時聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）165,000元及美金2,030元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國112年12月8日縮減聲明為：被告應給付原告165,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第525頁）。核屬縮減應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）兩造於民國111年1月8日簽署職業電競選手經紀合約書

（下稱系爭經紀合約），約定於一定期間內，原告提供勞務並獲取被告報酬，原告有服從被告之管理、指揮監督、配合被告訓練計劃、比賽、對外宣傳活動之義務，相關贊助亦依被告指定行之，原告無磋商或異議之權限，不得以自己名義接受他人聘請，若未遵守前開約定，被告得以罰款、禁賽、停薪等方式懲處原告。故原告人格上、經濟上、組織上從屬於被告，服從於被告之指揮、監督，且有接受被告懲處及制裁之義務，此等勞務給付契約具僱傭性質。

（二）系爭經紀合約約定以「遲到」為由，未按實際工時比例扣減薪資，顯失公平且違反比例原則，被告應返還原告溢扣之495,00元。

1、兩造間約定之訓練時間為每日中午12時至晚上10時，其中下午5時至7時為休息時間，即原告工作時間為8小時。以111年3月為例，按兩造約定之訓練時間，原告工作總時數至少為178小時，其中不含自主訓練、電競團隊團練延長時間，原告每分鐘薪資為10.42元（計算式：月薪150,000元÷30日÷8小時÷60分鐘=10.42元），原告遲到紀錄為4次，共12分鐘，每次3,000元，相當於遲到12分鐘即扣除19.19小時之薪資，即2.4天之薪資，上開計算方式嚴重不符比例原則，被告因遲到扣除薪資應按月薪及實際工作時間之比例計算。系爭經紀合約第5條第4項，關於遲到扣減薪資，未清楚敘明扣除2%培訓獎金係以「日或月」核定計算，反觀不論事假、病假，皆是以「日或小時」為單位計算，合約內容其扣薪前後邏輯應一致，故原告一日薪資為5,000元，被告因原告遲到30分鐘以上或未打卡，即扣除按原告月薪之5%（計算式：月薪150,000元×5%=7,500元），即7,500元相當於1.5日之薪資，不符比例原則而顯失公平，上開約定顯失公平之部分，依民法第247條之1規定，應為無效。

2、實際上按原告每日工作時間，若加計原告自主訓練時間，

01 工作時間遠高於兩造約定之1日工作8小時，原告得依民法
02 第334條第1項規定，如需扣減遲到薪資，於其範圍內主張
03 抵銷。

04 (三) 原告於111年6月已達成系爭經紀合約約定之牌位獎金（底
05 薪調整）發放標準，被告應給付原告於111年7月至11月之
06 底薪調整差額，共計115,500元。依一般社會大眾普遍認
07 知，資方告知勞方底薪調整為常態性，獎金方為不確定
08 性。被告不應以「牌位獎金」解釋兩造約定之「底薪調
09 整」。被告公司總監沈威廷與原告針對薪資協商後，方簽
10 訂系爭經紀合約，並非原告一廂情願之想法，被告稱達到
11 牌位獎金門檻後即無須精進或維持專業能力，乃被告單方
12 臆測，電競選手生涯短暫，原告自不會以此消極態度面對
13 自身職業生涯，遑論111年9月，被告回收原告使用之超級
14 帳號，用以測試新進選手，原告在無超級帳號情形下，難
15 以滿足系爭經紀合約第5條第2項之條件。又被告稱111年9
16 月至11月期間為原告等電競選手休賽期間，未進行訓練或
17 比賽，實則電競選手無所謂休賽期間，春季賽後需準備夏
18 季賽，夏季賽後需準備隔年春季賽。系爭經紀合約第5條
19 第2項約定：「賽季期間若乙方（韓服帳號__）牌位達到
20 菁英，並維持15天，則底薪調整百分之二十（20%）」，
21 被告不得恣意將底薪調整解釋為牌位獎金，違背誠信原
22 則，失去兩造簽約時之真意。

23 (四) 爰依系爭經紀合約及勞動契約之法律關係提起本件訴訟等
24 語，並聲明：被告應給付原告165,000元，及自起訴狀繕
25 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

26 二、被告則以：

27 (一) 系爭經紀合約性質非僱傭契約，而為混合契約。

28 1、系爭經紀合約第2條第1項及第3項至第5項之約定：「合約
29 期間，乙方同意由甲方擔任乙方之唯一經紀人，甲方得全
30 權代表乙方處理關於乙方參與各式電玩競技比賽及各式商
31 業活動，包括但不限於網路宣傳、廣播、電視專訪、剪

01 綵、比賽演出、廣告（包括平面及立體）、代言、線上平
02 台串流直播或其他與電玩競技比賽表演有關之事項，並配
03 合甲方所安排之各類活動型式、時間、地點，確實出席，
04 乙方若無正當理由不得拒絕甲方安排。」；「甲方得依乙
05 方之形象、名稱，為乙方規劃或從事有關商品銷售之代
06 言、贊助、廣告或促銷等活動；甲方接洽時，應事先進行
07 協調並以雙方利益為考量，以創造最大活動效益。」；
08 「於合約期間，對於甲方指定乙方參與之賽事、活動，如
09 有基本交通與住宿需求，甲方應提供免費且完整的服
10 務。」；「甲方應為乙方營造其職業電競選手之專業形
11 象，並提高知名度，持續開發相關電玩競技市場，乙方應
12 配合甲方指示，不得拒絕。」。

13 2、系爭經紀合約第3條規定原告同意受聘為被告專屬之職業
14 電競選手，並代表被告參與上述比賽及各式商業活動，及
15 同意全面接受並配合執行甲方提出之培訓計畫；於系爭經
16 紀合約第4條更有約定原告姓名與肖像及著作權利歸屬之
17 條款。顯見系爭經紀合約，相較於一般僱傭契約，應更近
18 似於演藝人員之經紀合約。原告除應依合約完成一定工
19 作，包含參與培訓、依原告安排參加商業活動，更有本於
20 一定之目的，為委任人處理事務之性質，即代表被告參與
21 比賽並達到一定成績、晉級比賽等，若合作事項或活動內
22 容有明確無法執行之情況，原告可與被告事前評估、溝
23 通、協議後再予進行，上開約定可參系爭經紀合約第3條
24 第2項。

25 3、故系爭經紀合約，性質非單純由一方於一定或不定之期限
26 內為他方服勞務，而由他方給付報酬之僱傭契約，而係兼
27 有僱傭、委任、承攬等勞務給付契約類型之構成分子，性
28 質上屬非典型契約中之混合契約，依民法第529條之規
29 定，應適用關於委任之規定，作為判斷兩造間權利義務關
30 係之依據，原告一再將系爭經紀合約定性為僱傭合約，其
31 主張無理由。

01 (二) 依系爭經紀合約約定，原告遲到被告得扣減其培訓獎金，
02 非顯失公平，亦未違反比例原則，原告不得請求被告給付
03 遭扣減之49,500元。

04 1、按系爭經紀合約第5條第4項之約定之方式：「如乙方（即
05 原告）於培訓期間遲到，扣除2%培訓獎金，遲到30分鐘以
06 上則視同無故缺席扣減5%培訓獎金，如有練習時數不足、
07 缺席培訓課程、未達規定之練習時數以及運動時間、比賽
08 時服裝儀容不整或缺比賽禮儀、未正常使用培訓設備、
09 不服從團隊、浪費食物、違背住宿規定等，將視情節扣減
10 培訓金如乙方於事先請假，則事假扣減一日培訓獎金、病
11 假扣減半日培訓獎金，以請假之小時與當月培訓時間比例
12 計算之。」上開約定之目的係被告為確保培訓計畫之執
13 行、維護商譽、經營之必要方法。

14 2、被告提供原告優渥之獎金、完善之訓練及住宿環境，無非
15 係為提升原告之競爭能力及專業技巧，惟原告於對話紀錄
16 中表示其遲到原因為「太晚睡，賴床」，顯見原告於培訓
17 期間並未盡其合約義務積極準時參與正規訓練，因晚睡、
18 賴床等理由鬆散遲到，於合約期間內共有43次之遲到紀
19 錄，被告依系爭經紀合約扣減培訓獎金，自符合兩造契約
20 約定、比例原則，並為被告管理、培訓職業電競團隊之必
21 要手段。

22 (三) 原告於111年8月至11月間未達到系爭經紀合約約定之牌位
23 獎金發放標準，原告不得請求被告給付115,500元之底薪
24 調整差額。

25 1、系爭經紀合約第5條第2項約定：「賽季期間若乙方（韓服
26 帳號__）牌位達到菁英，並維持15天，則底薪調整百分之
27 二十（20%），但若乙方牌位未達到大師則扣除百分之二
28 十（20%）」。兩造間之真意係指原告須於賽季期間之各
29 該月份均達到菁英牌位並維持15天方可領取該月份之牌位
30 獎金。系爭經紀合約第5條第1項至第4項與培訓獎金、底
31 薪、薪資（三者實質意義相同）相關之約定均按月計算，

01 依體系解釋，牌位獎金之計算區間亦應以「月」為單位。

02 2、且設置牌位獎金，係藉獎金激勵電競選手精進，並於賽季
03 期間均能持續維持頂尖水準，俾利各選手維持與世界級玩
04 家競爭之能力。倘原告一旦達到菁英牌位且維持15天後，
05 後續無論積分及牌位等級如何，均可按月領取牌位獎金，
06 豈非謂原告單次牌位達到菁英，並維持15天後，即無須再
07 維持其專業能力，卻可每月均領取額外之30,000元獎金，
08 顯與被告設置牌位獎金目的背離，原告未提出任何對話紀
09 錄或協商過程之證據，其一廂情願之契約解釋並不合理。
10 遑論原告等電競選手未晉級世界賽，故111年9月至11月期
11 間為原告等電競選手休賽期間，未進行訓練或比賽，原告
12 竟主張該等期間為英雄聯盟官方牌位戰賽季期間，被告仍
13 應給付牌位獎金予原告，更顯無稽。

14 (四)原告於簽訂系爭經紀合約時，未受強迫且擁有充分之時間
15 審閱各項條款，基於私法自治及契約自由原則，兩造應受
16 系爭經紀合約條款拘束，不得任意排除條款之效力。原告
17 一再舉其先前於中國簽約之合約條件、大環境之薪資條
18 件，用以比附援引系爭經紀合約經雙方充分磋商後之合約
19 條件，實無理由。又被告就不同電競選手有不同締約條
20 件，非如原告所指無磋商變更之餘地。

21 (五)被告係與原告簽訂經紀合約，約定原告作為被告專屬職業
22 電競選手之合作事宜，契約中未指定亦未限制原告應以官
23 方提供之帳號或任何其他特定帳號來達成牌位目標，亦即
24 系爭經紀合約之目的在培養原告本人之電競實力，而非透
25 過原告來替被告養成特定帳號之牌位水準，原告之主張，
26 顯無理由。依系爭經紀合約第5條第2項後段之約定，原告
27 應返還該月份20%之底薪，即30,000元予被告，倘認原告
28 之請求有理由，被告依民法第334條第1項規定，於前開3
29 0,000元之範圍內主張抵銷。

30 (六)被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
31 利判決，願供擔保，請准免為假執行。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 (一) 兩造於111年1月8日簽署「職業電競選手經紀合約書」
03 (即系爭經紀合約)，約定原告為被告之專屬職業電競選
04 手，契約期間自111年1月10日起生效，至111年11月21日
05 為止。

06 (二) 原告於系爭經紀合約之契約期間內確實享有被告依約提供
07 之訓練、住宿環境及其衍生之電費、瓦斯費、水費、網路
08 費等，以執行培訓計畫。

09 (三) 原告於系爭經紀合約之契約期間內，有下列遲到之情形：
10 111年1月有9次、2月7次、3月8次、4月5次、5月4次（含
11 一次未按規定打卡）、6月2次、8月2次，上開合計於8個
12 月內有43次之遲到紀錄（即被證3）。

13 (四) 被告就原告上開遲到紀錄，實際扣減培訓獎金之情形如
14 下：111年2月僅計遲到3次（扣減培訓獎金9,000元）、11
15 1年4月僅計遲到4次（扣減培訓獎金12,000元）、111年5
16 月計遲到4次（扣減培訓獎金12,000元）、111年6月計遲
17 到2次（扣減培訓獎金6,000元）、111年8月計遲到2次
18 （扣減培訓獎金10,500元，包含一次遲到扣減培訓獎金2%
19 及一次遲到30分鐘以上扣減培訓獎金5%培訓獎金），共計
20 扣減49,500元。

21 (五) 原告於系爭經紀合約之合約期間內，僅於111年6月份及7
22 月份牌位達到菁英並維持15日，其餘月份牌位均未達成。
23 被告並已於111年7月20日發放111年6月份培訓獎金時，依
24 系爭經紀合約第5條第2項支付底薪調整20%（即30,000
25 元）予原告（即原證二），111年7月之底薪調整20%（即3
26 0,000元）尚未給付。

27 四、得心證之理由：

28 本件兩造爭執之點在於：（一）系爭經紀合約性質是否為僱
29 傭契約？（二）被告抗辯原告有遲到情事，經被告依系爭經
30 紀合約約定扣減培訓獎金，是否有顯失公平或違反比例原則
31 之情形？原告請求被告給付遭扣減之49,500元，是否有理

01 由？（三）原告於111年8月至11月間，是否達到系爭經紀合
02 約約定之牌位獎金（底薪調整）發放標準？原告請求被告給
03 付115,500元之底薪調整差額（111年7月30,000元、8月30,0
04 00元、9月30,000元、10月15,000元、11月10,500元），是
05 否有理由？茲分述如下：

06 （一）系爭經紀合約性質是否為僱傭契約？

07 1、按委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
08 允為處理之契約；僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或
09 不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；民法
10 第528條、第482條分別定有明文。民法上委任與僱傭，雖
11 均屬供給勞務契約，惟委任契約重在處理事務，委任人與
12 受任人間，具有信賴關係；而僱傭關係，參酌勞動基準法
13 規定之勞動契約，僱傭指當事人之一方，在從屬於他方之
14 關係下，提供勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，
15 僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期
16 間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受
17 僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。又按關於勞
18 務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用
19 關於委任之規定，民法第529條亦有明文。

20 2、原告固主張兩造間之系爭經紀合約屬僱傭契約，然為被告
21 否認。而觀諸系爭經紀合約之內容，其前言乃約定原告為
22 職業電競選手，第2條乃約定由被告擔任原告之唯一經紀
23 人，由被告代表原告處理原告參與電競比賽、商業活動等
24 事項，由被告代原告安排出席及參與之方式，被告並應為
25 原告提供基本交通、住宿住宿事項，及為原告營造專業電
26 競選手形象、提高知名度及開發市場，第3條約定原告同
27 意為被告之專屬職業電競選手，代表被告參加上開電競比
28 賽、商業活動及接受、執行被告提出之培訓計畫，第4條
29 約定原告之姓名、肖像及著作權權利歸屬之約定，其性質
30 類同於演藝人員或職業運動選手之經紀合約。另參諸運動
31 產業發展條例第4條第1項第6款亦將「電子競技業」列入

「運動產業」之一，而認為「電競選手」與傳統之體育運動選手，如棒球、籃球、網球、羽球之選手相同，而勞動部（時為行政院勞工委員會）亦曾以（87）台勞動一字第059605號公告明示「娛樂業中職業運動業之教練、球員、裁判人員」不適用勞動基準法（下稱勞基法），堪認主管機關之解釋論上亦認為職業運動業之運動員與經紀人、球團、聯盟等間之契約法律關係亦非屬勞動契約法律關係。則本件可認原告係委任被告代其處理接洽安排電競賽事、商業活動之規劃、協商、簽約、執行等事宜，兩造間尚乏經濟上、人格上、組織上之從屬性，核其性質應屬於委任性質之勞務給付契約，應適用民法關於委任之規定。是原告主張本件系爭經紀合約屬僱傭契約，而應適用民法有關僱傭契約及勞基法之規定，自屬無據。

（二）被告抗辯原告有遲到情事，經被告依系爭經紀合約約定扣減培訓獎金，是否有顯失公平或違反比例原則之情形？原告請求被告給付遭扣減之49,500元，是否有理由？

1、首按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1定有明文。所謂「按其情形顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形而言（最高法院108年度台上字第2125號判決意旨參照）。原告主張系爭經紀合約為定型化契約條款，其中第5條第4項有關遲到扣減培訓獎金之約定，因違反民法第247條之1規定顯失公平而無效云云。惟對照系爭經紀合約與原告自己所提訴外人蔡忠廷與被告間之經紀合約內容，二者間有關第5條經紀費用、獎金及報酬之計算約定內容顯不相同，應係出於不同電競選手與被告締約前磋商變更而約定之，非如原告

主張原告締約時並無任何磋商變更之餘地，難認系爭經紀合約為定型化契約，是本件自無民法第247條之1規定之適用，原告前揭主張並非可採。

2、按系爭經紀合約第5條第4項約定：「如乙方（按：即原告）於培訓期間遲到，扣除2%培訓獎金，遲到30分鐘以上則視同無故缺席扣減5%培訓獎金……」。而原告於系爭經紀合約存續期間之遲到紀錄，及被告僅就原告其中部分遲到情形扣減培訓獎金，總計扣減49,500元等情，乃為兩造所不爭執，如前述不爭執事項（三）、（四）所示。觀諸被告所計算扣減獎金之比例與金額，均與系爭經紀合約約定相符，甚且大部分原告遲到之情形被告均未予以扣減培訓獎金，自難認有何原告主張違反契約之情事。是原告此部分請求，亦屬無據。

（三）原告於111年8月至11月間，是否達到系爭經紀合約約定之牌位獎金（原告主張為底薪調整）發放標準？原告請求被告給付115,500元之底薪調整差額（111年7月30,000元、8月30,000元、9月30,000元、10月15,000元、11月10,500元），是否有理由？

1、按系爭經紀合約第5條第2項約定：「賽季期間若乙方（韓服帳號_____）牌位達到菁英，並維持15天（下稱『牌位獎金發放門檻』），則底薪調整百分之二十（20%），但若乙方牌位未達到大師則扣除百分之二十（20%）」。原告主張其業於111年6月份、7月份牌位達到菁英並維持15日，故被告應就系爭經紀合約期間內之各月份均按月發放30,000元（即報酬20%）之牌位獎金，乃為被告否認。是本件應判斷前揭約定之真意為何。又按解釋意思表示應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。意思表示不明確，使之明確，屬意思表示之解釋；意思表示不完備，使之完備，屬意思表示之補充。前者可減少爭議，後者可使意思表示之無效減至最低程度。意思表示解釋之客體，為依表示行為所表示於外

部之意思，而非其內心之意思。當事人為意思表示時，格於表達力之不足及差異，恆須加以闡釋，至其內心之意思，既未形之於外，尚無從加以揣摩。故在解釋有對話人之意思表示時，應以在對話人得了解之情事為範圍，表意人所為表示行為之言語、文字或舉動，如無特別情事，應以交易上應有之意義而為解釋，如以與交易慣行不同之意思為解釋時，限於對話人知其情事或可得而知，否則仍不能逸出交易慣行的意義。解釋意思表示端在探求表意人為意思表示之目的性及法律行為之和諧性，解釋契約尤須斟酌交易上之習慣及經濟目的，依誠信原則而為之。關於法律行為之解釋方法，應以當事人所欲達到之目的、習慣、任意法規及誠信原則為標準，合理解釋之，其中應將目的列為最先，習慣次之，任意法規又次之，誠信原則始終介於其間以修正或補足之（最高法院88年度台上字第1671號判決意旨參照）。又按所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度台上字第1925號判決意旨參照）。

- 2、而查，綜觀系爭經紀合約之目的，在於原告委任被告為經紀人，對於原告提供相當資源訓練，以求使原告得在電競比賽中取得佳績，前揭牌位獎金之目的顯然亦在於鼓勵原

告於系爭經紀合約存續期間均能維持頂尖之競賽水準。又參諸系爭經紀合約中，有關於報酬、獎金之約定，均係按月給付、按月計算，而系爭經紀合約期間長達10個月餘，自難想像被告於締約之初會認為原告「僅要」在期間1個月份牌位達到菁英，並維持15天，即可領取契約存續期間全部之牌位獎金，如採原告此種解釋方式，顯然與系爭經紀合約之締約目的相悖，並非可採。是應認本件系爭經紀合約第5條第2項牌位獎金之計算，應按月判斷之。

3、又本件原告於系爭經紀合約之合約期間內，僅於111年6月份及7月份牌位達到菁英並維持15日，其餘月份牌位均未達成。被告並已於111年7月20日發放111年6月份培訓獎金時，依系爭經紀合約第5條第2項支付底薪調整20%（即30,000元）予原告，111年7月之底薪調整20%（即30,000元）尚未給付，乃為兩造所不爭執，如前揭不爭執事項（五）所示。是原告7月既已牌位達到菁英並維持15日，被告尚未給付30,000元牌位獎金，原告自得請求被告給付之。惟原告於111年2月之牌位未達大師，僅有白金或鑽石牌位乙情，乃據被告提出原告之牌位及積分紀錄影本1份為憑（見本院卷第205頁），而系爭經紀合約亦未限制原告應以何帳號達成牌位目標，則依前揭約定，被告應得扣除原告30,000元之牌位獎金，並得請求返還此部分之培訓獎金。是被告執此對原告之返還培訓獎金債權與原告對被告之牌位獎金債權為抵銷抗辯，自有理由。而抵銷後，兩造互負債務均無餘額，則原告亦無從請求被告給付前揭金額。原告此部分主張，亦無理由。

五、綜上所述，原告依系爭經紀合約及勞動契約之法律關係，據以請求被告給付165,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 113 年 2 月 2 日
03 勞動法庭 法 官 陳裕涵
04 以上正本係照原本作成。
05 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
06 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 113 年 2 月 2 日
08 書記官 林怡玟