

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第185號

原告 莊雅莉

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 英協文教有限公司

法定代理人 安翠雅

訴訟代理人 余天琦律師

鍾郡律師

上列當事人間給付資遣費等事件，經本院於民國（下同）112年6月30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

一、原告主張：其於89年2月8日至105年6月30日受僱於英國在台辦事處英國文化協會（下稱英國文化協會），嗣被告成立，原告在英國文化協會之年資以及權益，均由被告承認及承擔，雙方簽立聘僱合約書（下稱系爭勞動契約），自105年7月1日起被告為原告雇主。原告為被告南部地區IELTS考試業務，職位「客戶服務暨業務推展經理」，月薪新台幣（下同）70,582元，年資22年餘。原告在職期間表現優良，均有達成工作目標，惟被告於111年8月4日通知因原告違反處理模擬試卷的議定程序及使用模擬試卷未遵循正確程序等，於111年8月9日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約。然被告主張之終止事由並非情節重大，不符合終止勞動契約之最後手段性原則。且被告因上開事由，於111年4月20日通知原告暫停工作，於其時已知悉所主張之終止事由，迄至111年8月9日始為終止勞動契約之意思表示，已超過30日除斥期間，被告終止勞動契約，顯非適法。

01 被告通知原告暫停工作已是預示拒絕原告給付勞務，嗣後再
02 終止契約，也是預示拒絕原告給付勞務，原告無補服勞務之
03 義務，被告仍應按月給付工資。被告自111年8月10日起就沒
04 有給付原告工資，原告依勞基法第14條第1項第5款終止系爭
05 勞動契約，並以起訴狀送達為通知。原告年資自89年2月8日
06 起算，至勞動契約終止，被告應給付原告資遣費423,492
07 元。系爭勞動契約第3條約定被告於勞工辭職、退休、裁員
08 或依據服務條款與條件，以不太嚴重的懲戒理由解僱的情況
09 下，應給付勞工離職金（下稱系爭離職金），惟法定的確定
10 提撥退休金計畫的退休金提撥額將從支付的離職金金額中扣
11 除。因被告已為原告提繳於勞工保險局勞退專戶之勞退金為
12 410,195元。算至111年8月9日，原告在職期間累積之離職金
13 為2,329,206元，扣除被告已為原告提繳於勞工局勞退專戶
14 之勞退金，被告應給付原告退職金1,919,011元。因此依照
15 勞工退休金條例第12條、系爭勞動契約第3條提起本件訴
16 訟，請求被告應給付原告2,342,503元，及其中423,492元自
17 起訴狀繕本送達翌日後30日起，其餘自起訴狀繕本送達翌日
18 起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

19 二、被告則以：被告訂有行為準則供全體員工遵循，針對職責範
20 圍與雅思考試舉行相關之員工均有簽署雅思工作規範及保密
21 承諾，另就雅思考試模擬測驗之辦理程序及所涉試題、資料
22 之管理，被告亦訂有雅思模擬測驗作業準則（下稱測驗準
23 則）供原告在內之所有人員遵守。原告自105年7月1日擔任
24 試務官，於108年10月1日晉升為客戶服務暨業務關係經理，
25 專責被告南部地區雅思考試事務規劃及推廣事宜。但原告卻
26 未經主管核准，私自於111年2月17日向劍橋考試院訂購模擬
27 試卷200份（下稱系爭模擬試卷一），並出於誤導被告試務
28 規劃團隊之目的，竄改訂購紀錄之訂購人及訂購日期，使被
29 告誤以為系爭模擬試卷係由已離職之試務營運經理陳盈奴
30 （下稱陳員）在110年10月21日訂購（下稱違規事項一）。
31 又要求被告試務資訊技術服務經理（Jim Wu，下稱吳員）進

入被告辦公處所考試密室並擅自開啟考試密室保險櫃，竊取原告及吳員均無權取得的模擬試卷及解答（下稱系爭模擬試卷二）。吳員按原告指示竊得系爭模擬試卷二後，於111年2月9日郵寄至原告高雄住家（下稱違規事項二之一）。原告收受後，在明知測驗準則嚴格禁止影印模擬試卷情形下，於111年2月10日將系爭模擬試卷二影印高達180份，並提供給無權使用的第三人城市外語短期補習班（下稱城市外語）加以利用（下稱違規事項二之二，與違規事項一、違規事項二之一合稱系爭違規行為）。原告事後再將系爭模擬試卷二寄還吳員，由吳員趁假日放回考試密室的保險櫃，以掩蓋上開不法行為。原告所為系爭違規行為破壞試題機密性，對被告造成管理、資訊安全、聲譽受損之風險，違反勞動契約及工作規則情節重大。被告在111年7月12日完成調查程序後，於111年8月9日依照勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，並無不法且沒有超過除斥期間。原告從未提出勞務給付、也無以準備給付之事情通知被告，不符民法第235條提出給付之要件，被告自無受領遲延可言，原告主張存在勞基法第14條第1項第5款事由並以起訴狀終止已經被被告合法終止之勞動契約，顯無理由。被告另與員工約定之服務條款與條件（下稱服務條款），雖有約定給付系爭離職金，但給付之要件為勞工退休、勞工經雇主以勞基法第11條第5款法定事由予以資遣以及非重大懲戒解僱之情形，但不包括勞工依照勞基法第14條第1項事由主動終止勞動契約之情形。且系爭違規行為違反被告工作規則情節重大而遭被告為懲戒性解僱，也不符合領取系爭離職金之非重大懲戒解僱之要件。雙方於105年簽立服務條款（下稱105年服務條款），嗣後又在106年1月1日重新議定之服務條款（下稱106年服務條款），已經刪除離職金之約定，縱令原告可領取離職金，所得領取之離職金也只能計算至106年服務條款生效之前一日即105年12月31日止等等為辯解。

三、雙方不爭執事項：

01 (一)原告89年2月8日至105年6月30日受僱於英國文化協會，嗣被
02 告成立，原告自105年7月1日起即受僱於被告擔任試務官
03 (被證6)，其後於108年10月1日晉升為業務推展暨客戶關
04 係經理(被證7)，專責被告南部地區雅思考試試務規劃及推
05 廣事宜。依系爭勞動契約，原告於英國文化協會之年資及權
06 益，均由被告承認及承擔。被告於111年8月4日通知因原告
07 違反處理模擬試卷的議定程序及使用模擬試卷未遵循正確程
08 序等，於111年8月9日依勞基法第12條第1項第4款解僱原
09 告。(勞訴卷二第13、17頁)

10 (二)被告訂有「行為準則」(被證2)供全體員工遵循，準則第1
11 0頁尚有臚列各項附屬子規則，均經公告於內部網站供員工
12 隨時查閱)。針對職責範圍與雅思考試舉行相關之員工，請
13 其簽署「雅思工作規範及保密承諾」(下稱保密承諾)，原
14 告亦曾簽署保密承諾(被證4)，以約定試務工作之保密義
15 務。雅思考試模擬測驗之辦理程序及所涉試題、資料之管
16 理，被告亦訂有測驗準則(被證5)俾供原告在內之所有人員
17 遵守。(勞訴卷二第11至13頁)

18 (三)原告自89年受僱於英國文化協會起，即協助辦理雅思考試業
19 務長達22年，亦擔任試務官、高階主管多年，對於雅思考試
20 之舉行流程及服務條款、行為準則、全球檔案管理政策、保
21 密承諾及測驗準則之內容，是原告可以查詢得知(勞訴卷二
22 第22頁)。

23 (四)訂購試卷要先經主管核准。被告早在110年即將模擬測驗之
24 訂購權限劃分予營運團隊(Operations)，原告則無此一權
25 限。原告未經主管核准也未經授權，先於111年2月17日私自
26 透過劍橋考試院訂購系統送出系爭模擬試卷一原始訂單，並
27 收到劍橋考試院寄給原告以確認該訂單的郵件(被證12、被
28 證12-1)。原告為掩飾其未經授權送出訂單的行為，嗣後
29 (時間不詳)在電腦上竄改其收到劍橋考試院確認訂單郵件
30 (被證12、被證12-1)，竄改的方式是直接電腦上把該郵件
31 的日期、時間及訂購人之姓名變更為「陳盈姳於西元2021年

01 12月21日訂購」(被證11、被證11-1)，並將竄改後的訂單
02 (即被證11、被證11-1)交給被告(勞訴卷二第13、159、2
03 21頁)。

04 (五)劍橋考試院於每批出貨之模擬試題，均會隨同檢附其與被告
05 共同制定之測驗準則(被證5號、被證5-1號)，提醒管理人員
06 需「妥善地以鑰匙及鎖儲存所有試卷資料」、「確保試題
07 未被除管理或監考人員以外之任何人複印或取得」。(勞訴
08 卷二第159至160頁)

09 (六)原告有請吳員進入被告辦公處所考試密室取得系爭模擬試卷
10 二。吳員無權進入考試密室取得系爭模擬試卷二，但吳員仍
11 開啟考試密室保險櫃，取得原告及吳員均無權取得之系爭模
12 擬試卷二。(勞訴卷二第14頁)

13 (七)如果是其它的同事為了其他合作學校的模擬考試向劍橋大學
14 所訂購模擬試卷，該模擬試卷不可能交給該訂購同事以外之
15 人包含原告使用。(勞訴卷二第14至15頁)

16 (八)吳員按原告指示將取得之系爭模擬試卷二，於111年2月9日
17 郵寄至原告高雄住家。原告收受系爭模擬試卷二後，於111
18 年2月10日將系爭模擬試卷二影印高達180份，並提供給無權
19 使用的城市外語加以利用。(勞訴卷二第15至16頁)

20 (九)原告事後將系爭模擬試卷二寄還吳員，由吳員趁假日將系爭
21 模擬試卷二放回考試密室的保險櫃。(勞訴卷二第16頁)

22 (十)被告係於111年4月29日取得被證9所稱閉路電視紀錄器、授
23 權日誌及其他紀錄(勞訴卷二第222頁)

24 □111年5月27日被告針對原告舉行調查會議(見原證8)，原告
25 承認系爭違規行為(見原證8第3頁，原證8-1第2-5頁)(勞
26 訴卷二第157頁)。

27 □被告於111年7月12日召開紀律聽證會議(下稱聽證會，被證
28 8、8-1)訊問吳員及原告，聽證會之指控一就是違規事項
29 一，指控二就是違規事項二之一、違規事項二之二。(勞訴
30 卷二第16、166頁)

31 □私立藝文業、學術研究及服務業、特殊教育事業等，自99年

01 3月1日適用勞基法，『如果』被告應給付原告資遣費，則被
02 告應給付的資遣費為423,492元。（勞訴卷二第18頁）

03 □系爭勞動契約第3條約定：「(1)英協文教有限公司同意承認
04 並承擔上開第2條所載員工累積年資及累積離職金。(2)英協
05 文教有限公司同意繼續依據服務條款與條件向員工提供離職
06 金，惟法定的確定提撥退休金計畫的退休金提撥額將從支付
07 的離職金金額中扣除。(3)英協文教有限公司應於以下情況下
08 向員工支付下列款項：(i)離職金（就累積的年資及在英
09 協文教有限公司的服務期間而言）：在辭職、退休、裁員或
10 依據服務條款與條件，以不太嚴重的懲戒理由解僱的情況
11 下。（勞訴卷二第18頁）

12 □依據105年服務條款：「離職金：所有國家工作人員在臺灣
13 英國文化協會/英協文教有限公司服務的每一年都有權獲得
14 一筆離職金，其計算方式為服務每滿一年就有一個半月的當
15 前薪資總額，扣減英國文化協會為確定提撥退休金計畫提撥
16 的任何金額。當工作人員因辭職、退休或終止僱傭關係（裁
17 員或因不太嚴重的懲戒原因遭到解僱）而離開本協會時，只
18 要符合以下所有標準，個人將基於上開基礎獲得離職金：終
19 止僱傭契約關係不是因為行為不當的原因、您沒有違反聘僱
20 契約，並已盡心盡力地履行了上開所要求的全部通知期間。
21 您在本協會服務滿兩年。（見原證5服務條款與條件）（勞
22 訴卷二第18至19頁）

23 □106年服務條款於第1頁已載明生效日期106年1月1日（被證3
24 號第1頁）；原告亦在最末「我確認收到了修訂後的英國文化
25 協會在臺灣的服務條款與條件。我已閱讀並完全理解，我同
26 意接受所提供的服務條款與條件。」簽名表示確認並同意，
27 簽署日期為108年9月11日。（被證3號第15頁、第16頁）
28 （勞訴卷二第160、291頁）

29 □原告於108年10月1日晉升為業務推展暨客戶關係經理之際，
30 被告亦於其聘僱函上再次重申「請參見附件職務說明及修正
31 版台灣服務條款與條件，這將適用您於英協文教有限公司的

繼續聘僱期間」等文字，原告亦在下方「我特此接受上述所有條款及條件」處簽名表示確認並同意（被證7號、被證7-1號）。（勞訴卷二第160頁）

□106年服務條款（被證3號、被證3-1號）相比於105年服務條款（原證5號），除部分條文因應我國勞動法規修正而略作文字調整外，最大幅度之修訂即為刪除原列第8條最末之離職金給付之約定（勞訴卷二第160頁）

□105年服務條款規定之「退休」（retirement）對應勞基法第53條自願退休及第54條強制退休、「解僱」（termination of employment）則對應雇主依勞基法第11條第1至5款事由予以資遣（lay-off），以及非重大懲戒解僱（dismissal on less serious disciplinary grounds）之情形。（參原證5號第13頁Statutory causes for layoff項下說明）。（勞訴卷二第24、25、164頁）

□原證1至6、原證6-1、原證7、原證7-1、原證8、被證1-10、被證2-1、2-2-1、3-1、4-1、5-1、6-1、7-1、8-1、9-1、11-1、12、12-1、13、13-1、14、14-1、15-1形式上真正。（勞訴卷二第25、164頁）

□調查人員是被告所委任去進行調查。（勞訴卷二第167頁）

□原告係以同英國在臺辦事處英文化協會之薪資條件，受僱於被告，於與英國在臺辦事處英國文化協會終止契約時，月薪為55,712元（與被證6-1聘僱函約定月薪相同），故原告89年2月8日到105年6月30日期間之離職金為1,337,088元【計算式：55,712元×16年×1.5個月=1,337,088元】（勞訴卷二第220頁）

四、本件爭點即為：(一)被告終止勞動契約有無超過除斥期間？(二)原告有無準備給付勞務之事實以及通知被告？(三)原告可否請求資遣費及系爭離職金？以下敘述本院判斷理由：

(一)被告終止勞動契約已超過除斥期間：

1.勞工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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，

01 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明
02 文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或
03 工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促
04 進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，
05 客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，即開始起算，最
06 高法院110年度台上字第1246號民事判決著有意旨可資參
07 照。因此若雇主依調查所得事證，在客觀上無庸再為調
08 查，即可就違規事實得相當確信之情形下，該30日之除斥
09 期間即應開始起算。

10 2.本件被告終止勞動契約之事由即為違規事項一、違規事項
11 二之一、違規事項二之二。被告自陳於知悉原告可能涉及
12 違規行為後，即提報有權調查之馬來西亞地區總部專責反
13 詐欺誠信調查小組（下稱誠信調查小組）。且調查人員是
14 受被告委任進行調查，被告於111年7月12日召開聽證會訊
15 問吳員及原告，聽證會之指控一就是違規事項一，指控二
16 就是違規事項二之一、違規事項二之二為雙方所不爭。而
17 上開聽證會會議紀錄明確記載所憑之證據即為閉路電視紀
18 錄、授權日誌及其他紀錄；原告於調查訪談之前及期間對
19 本案指控所提出的供詞（本院卷二第116頁）。因此在上
20 開證據完備時，調查程序即可認為完成。又依照上開不爭
21 執事項(十)、□，被告係於111年4月29日取得閉路電視紀錄
22 器、授權日誌及其他紀錄，且被告在當日就將上開證據交
23 給誠信調查小組（本院卷二第248頁）。誠信調查小組在1
24 11年5月27日針對原告舉行調查會議時，原告就已承認系
25 爭違規行為。足見，在111年5月27日誠信調查小組即已取
26 得認定系爭違規行為之全部證據。依照民法第535、540
27 條，受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理
28 自己事務為同一之注意且應將委任事務進行之狀況，報告
29 委任人。而依照目前通訊軟體得以即時傳訊，以及語音辨
30 識、翻譯功能之發達，誠信調查小組整理原告之陳述再交
31 給被告，應可於3日內完成，並即時報告為委任之被告。

再對照被告發給原告之暫停工作通知函，明確記載：調查目前預計將於111年5月31日完成（本院卷一第35頁），因此，被告至遲於111年5月31日，就可獲得做出本件終止勞動契約所需之全部證據，在客觀上已經無庸再為調查，即可就系爭違規行為得相當之確信，該30日之除斥期間即應開始起算。被告遲至111年8月4日才為終止勞動契約之意思表示，顯然已超過30日之除斥期間。

3.被告雖以其在編制上沒有設置調查人員，對於原告或吳員前後矛盾之單方說詞，沒有資源也沒有能力核實，且誠信調查小組在完成調查程序之前，為避免內部人員串通舞弊，不會將調查所得任何證據提供給任何調查小組以外之人包括被告負責人，被告負責人是於111年7月12日調查程序完成，才獲得原告有違反勞動契約或工作規則情節重大之確信等等為辯解。然被告縱使沒有設置調查人員，但所委任之誠信調查小組已可彌補此一資源能力之不足。至於誠信調查小組完成調查程序後，何時交給被告以及是否即時將所獲得之全部證據交給被告，乃被告與誠信調查小組之內部關係，非勞工可知悉或干涉。被告基於雇主身分固可自行決定如何進行調查程序，但若誠信調查小組遲不將所得資料交給被告，所造成之程序上不利益本不應由勞工承擔。且本件誠信調查小組在111年5月27日已獲得被告做成本件解僱決定之所有證據，關於被告所委任之誠信調查小組有不能在111年5月27日即時將調查所得證據告知被告之不可歸責事由，屬有利於被告之事實，依照民事訴訟法第277條應由被告舉證。被告並無提出證據證明誠信調查小組何時將調查所得交付被告以及若無法在111年5月27日即時交付被告之正當理由，空言主張在111年7月12日調查程序才完成，難認可採。被告終止勞動契約已超過除斥期間，被告終止勞動契約為不合法，應可認定。

(二)原告沒有準備給付勞務之事實也無通知被告：

1.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：☐雇主不

01 依勞動契約給付工作報酬，勞基法第14條第1項第5款定有
02 明文。又民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，
03 受僱人固無補勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依
04 債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預
05 示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須
06 以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已
07 提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負
08 遲延責任，此觀同法第235條及第234條之規定自明。而受
09 僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以
10 已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給
11 付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力。最高法院
12 102年度台上字第1732號民事判決著有意旨可資參照。

13 2.原告對於原告從未提出勞務給付，以準備給付之事情通知
14 被告不爭執（本院卷二第17-18頁），但辯稱原告是111年
15 4月20日被暫停停止工作，無從提出準備給付之意思表
16 示，在111年7月12日聽證會時，已提出復職請求，此即為
17 將勞務給付之準備通知被告。被告將原告停工，卻沒有通
18 知原告復工，且被告終止勞動契約違法無效，雙方關係即
19 回復至停止工作期間，就應該繼續給付原告工資。原告於
20 收到被告之資遣通知時，也有提出申訴，並在勞資調解時
21 表達復職的意願，此即為以準備給付之事情通知被告。

22 3.經過調查，被告於發給原告之暫停工作通知函明確記載：
23 在你被停職期間，你不得履行任何工作職責……在你停職
24 期間，我們將根據你的工作契約，繼續支付你工資（卷一
25 第35頁），且雙方不爭執被告確實給付原告工資到111年8
26 月9日為止。基此，原告沒有提出準備給付之通知，應是
27 因為被告於暫停工作通知函中已表明會繼續給付工資。且
28 準備給付以及對被告之通知乃原告權利之行使，也不因被
29 通知暫停工作就無法準備給付以及提出通知，原告此部分
30 辯解並無可採。至於原告在聽證會中，並無提出復職之要
31 求，有原告之聽證會會議報告可憑（本院卷一第239-242

頁、卷二第115-118頁）。原告雖在勞資調解申請書上記載請求恢復僱傭關係（本院卷一第113-114頁），但請求恢復僱傭關係是針對被終止的勞動契約回復至尚未終止的狀態，不能等同於準備提出給付。且該申請書是對高雄市政府勞工局為勞資調解之聲請，也不能認為是對被告為準備給付之通知。上開申請書中，除記載恢復僱傭關係外，尚有請求資遣費。而資遣費給付之前提為勞動關係終止，也顯然與準備提出勞務不符。原告在111年9月15日勞資調解會議時表示：本人請求公司依一般解僱，讓本人領取全額退職金或公司主張懲戒解僱時，本人願降低全額退職金依80%部分；於111年10月17日勞資調解時也是為相同主張，有勞資調解會議紀錄可以參照（本院卷一第103-106頁），足見原告在勞資調解會議中是請求離職金，並沒有準備給付勞務。

- 4.原告雖主張被告在民事答辯二狀第9頁已主張原告在聽證會、勞資調解階段，原告之主張均僅為復職或請求被告依一般規定解僱等語，足見原告確實有復職之主張。惟被告民事答辯二狀第9頁是記載：無論在紀律聽證會議（被證8號、被證8-1號）、勞資爭議調解（原證1號）階段，原告之主張均僅為復職或請求被告「依一般規定解僱」，從未表達欲依雙方上開約定條款辭職之意等語（本院卷二第69頁）。可見被告上開陳述之真意乃立基於聽證會會議紀錄以及勞資爭議調解會議紀錄，若上開會議紀錄所無之記載，即非被告主張之內容。而依照聽證會、勞資調解會議之會議紀錄，原告並無提出復職乙節，業經本院詳述如前，原告主張被告自陳原告已經提出復職之請求，並無可採。本件原告既然沒有準備提出勞務也無通知被告，即沒有發生言詞提出之效力。原告沒有提出勞務，被告自然沒有受領勞務遲延可言，原告即不得對被告請求報酬，被告也無不依勞動契約給付工作報酬之違法。因此原告依照勞基法第14條第1項第5款對被告終止勞動契約，並無理由。

01 (三)原告不得請求資遣費及系爭離職金：

02 雙方終止勞動契約均無理由，原告自不得向被告請求給付資
03 遣費。且系爭勞動契約第3條約定被告在原告因辭職、退
04 休、裁員或依據服務條款與條件，以不太嚴重的懲戒理由解
05 僱的情況下，才有給付系爭離職金之義務。但本件雙方終止
06 勞動契約均無理由，不該當上開辭職、裁員、解僱之要件，
07 依照系爭勞動契約，被告也無給付系爭離職金之義務，原告
08 此部分請求也無理由。

09 五、綜上所述，被告終止勞動契約已超過除斥期間，原告沒有準
10 備給付勞務也無對被告為通知，不生言詞提出勞務之效力，
11 被告無給付勞務報酬之義務，原告以被告不依勞動契約給付
12 工作報酬終止勞動契約也無理由。因此，原告依勞工退休金
13 條例第12條、系爭勞動契約第3條，請求被告給付原告2,34
14 2,503元及遲延利息，為無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，雙方其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
16 均不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

17 七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

18 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
19 勞動法庭 法 官 黃宣撫

20 以上正本證明與原本無異。

21 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
22 上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達
23 後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

24 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
25 書記官 吳紫瑄