臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第35號

原　　告　洪國寶

000000000000000000

　　徐名孝

000000000000000000

000000000000000000

　　蔡宗祐

000000000000000000

上三人共同

訴訟代理人　邱揚勝律師

被　　告　林皇宮席宴股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林協健

訴訟代理人　張詠善律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應提繳新臺幣貳萬伍仟伍佰玖拾參元至原告徐名孝勞工退休金專戶。

原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，原告徐名孝負擔百分之二十七，其餘由原告洪國寶、蔡宗祐負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣貳萬伍仟伍佰玖拾參元為原告徐名孝預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告洪國寶於民國106年10月11日起受僱於被告，約定月薪新臺幣（下同）4萬5000元；原告徐名孝於106年10月11日起受僱於被告，約定月薪5萬6000元；原告蔡宗祐於107年11月17日起受僱於被告，約定月薪4萬8000元。於110年5月中旬

因新冠疫情爆發，被告與原告簽立減少工時協議書，約定實施時間自110年5月1日起至110年7月31日止，約定5、6月合併減少工時15日，7月減少工時15日，每日上班8小時，原告洪國寶薪資減為2萬4000元、原告徐名孝薪資減為2萬8000元、原告蔡宗祐薪資減為2萬4000元。然被告於110年9月起已恢復正常營運，本應回復兩造原先約定之勞動條件給付原告約定薪資，被告竟以要求補足先前疫情期間不足的工時為由，仍僅給付基本工資，已侵害勞工權益，故原告先於110年11月16日申請於高雄市勞工局勞資爭議調解時，主張依照勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，嗣於起訴後之111年12月21日言詞辯論期日追加依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約。原告並均依就業保險法第11條第3項及勞基法第19條規定，分別請求被告發給非自願離職證明書。本件原告請求各項目及金額如下：(一)原告洪國寶：1.積欠工資6萬元：包括110年9月請求11天、10月請求13天，各以日薪1500元計算，該兩月份為3萬6000元，另11月請求16天，共2萬4000元，共計6萬元。2.資遣費9萬2188元。以上兩項金額經扣除110年11月的薪資差額1萬6524元、特休未休6000元後，原告洪國寶請求被告給付12萬9664元。(二)原告徐名孝：1.積欠工資10萬6382元：包括110年9月請求12天、10月請求15天，各以日薪1866元計算，該兩月份為5萬382元，另11月請求整個月份即5萬6000元。2.資遣費11萬4777元。以上兩項金額經扣除110年11月的薪資差額7萬9908元、特休未休3743元，原告徐名孝請求被告給付13萬7508元。(三)原告蔡宗祐：1.積欠工資8萬9600元：包括110年9月請求11天、10月請求15天，各以日薪1600元計算，該兩月份為4萬1600元，另11月請求整個月份即4萬8000元。2.資遣費7萬2867元。以上兩項金額經扣除110年11月的薪資差額4萬8336元、特休未休3200元，原告蔡宗祐請求被告給付11萬931元。

㈡另原告徐名孝自受僱被告起，被告未足額提繳勞工退休金至

其勞工退休金專戶，則被告尚應提繳勞退金差額共計2萬5593元至原告徐名孝勞工退休金專戶。

㈢並聲明：1.被告應給付原告洪國寶12萬9664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.被告應發給原告洪國寶非自願離職證明書。3.被告應給付原告徐名孝13萬7508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。4.被告應提撥2萬5593元至原告徐名孝勞工退休金專戶。5.被告應發給原告徐名孝非自願離職證明書。6.被告應給付原告蔡宗祐11萬931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。7.被告應發給原告蔡宗祐非自願離職證明書。

二、被告則以：

㈠關於積欠工資：兩造就原告任職期間之薪資計算業已合意約定，且金額未低於基本工資，洵屬有效，原告應受拘束：按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項亦有明文。而所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者。經查，被告因從事餐飲業，忙閒期間差異極大，被告對於廚師工作之完成未設定時間限制，均得由個人專業判斷當下狀況自主決定完成之時間，縱未滿八小時，亦可自由下班，故兩造於勞動契約訂立時已有「若當月遇有訂桌客量少以致工作時間不足時，於次月補足」之約定，原告等均同意之（下稱系爭計酬方式），且原告給付薪資顯高於基本工資，此約定有效，故被告並未積欠原告110年9、10月工資，又依原告110年11月份工資清冊所示（見被證5-1至5-3號均最後一頁），被告確有按原告110年11月份出勤日數18日、30日及30日分別給付2萬7000元、5萬6000元、4萬8000元，並無積欠工資情事，原告主張該月份被告未給付工資請求給付云云，顯屬無據。再原告於106年10月11日受僱於被告，至爭議日已達3年，於110年5月

間實施無薪假時，即有員工認為薪資遭到苛扣而產生勞資爭議，原告基於勞資和諧統一處理，有16名員工，而原告顯不在其中（見被證1號，卷一第223頁），對此薪資約定並無爭議，若此時請求有違誠信原則暨權利失效原則，不應准許。

㈡關於資遣費：兩造於原告受僱初始即已約定系爭計酬方式，被告在其等任職期間均依該約定給付薪資，已符合勞基法第21條規定暨歷年司法判旨，期間雖遇嚴重疫情，之後逐漸恢復，原告仍繼續同意按照被告排班表出勤工作，並因此領取以該約定計算之110年9、10月份薪資。如認該薪資發放違法（假設語氣，被告否認之），被告本身並無故意違法之意圖，亦不具可歸責性，該情形係經原告同意施行薪資制度之結果，非被告逕行片面為之，如原告洪國寶不同意，與被告協商而同意後即得更動原約定，並據此安排出勤及給付薪資，其所謂違法情形即不復存在；而所謂違法情形，毋寧僅係因雙方嗣後對法令之認知不同所致，並非被告故意短給工資，違反情節應非重大，與勞雇關係應有之互信基礎間有所動搖或喪失，難以期待一方持續僱傭關係之情形，尚屬有間。其次，原告並未就此薪資情事所生疑慮，向被告表明或溝通確認，僅在發現後，即逕行據以終止契約，而未再返回任職，可見被告就此情事並無向原告解釋說明或調整改善之機會，且由被告基於感念原告任職期間之辛勞，在知悉其以調解等外部管道表示爭議系爭薪資制度後，仍同意與其他先前已有與被告溝通之同仁為相同處理，一併補發薪資，可見被告願與勞工溝通、調整制度之意思明確。再參以原告所指違法期間僅兩月，相較於其106起受僱長達48餘月期間被告均無不法，足徵該所指違法情形顯然短暫，又所謂短少之工資，縱依原告計算，其兩個月合計金額尚不足1個月薪資總額，與其長達4、5年之受僱期間獲得之工資報酬相較，比例甚微。綜上，本件顯不該當勞基法第14條第1項第6款得不經預告終止勞動契約之情形。被告核發薪資係按照兩造勞動契約約定，並未違反勞動法令，原告不得按照勞基法第14條第

1項第6款終止勞動契約，其意思表示應為同法第15條第2項之自請離職，故依同法第18條第1款規定，自不得向被告請求資遣費至明。又原告既屬勞基法第15條第2項自願離職情形，則其請求被告發給非自願離職證明書，同屬無據，不應准許。退步言，原告之所謂資遣費權利亦有違誠信原則暨權利失效原則，本件再為行使，應無理由。至縱認原告以勞基法第14條第1項第6款事由終止勞動契約有依據，其亦應自知悉其情形之日起30日內為之，否則不生效力，此為該條第2項之明文，則原告主張所謂違反勞工法令之110年9、10月情事，既然在「各前月月底（分別為同年8、9月底被告排定班表出勤時，原告即可知悉所謂違反勞工法令情事，詎竟遲至111年1月17日始起訴對被告行使該條款之終止權，顯逾30日除斥期間，該終止不生效力。至原告所提出之勞資爭議調解，姑不論嗣因調解不成立，即視為時效不中斷，於除斥期間上亦應為相同認定。至原告於終止勞動契約後，復追加勞基法第14條第1項第5款事由遽為終止契約，於法顯有未合，鈞院毋庸審理該事由及效力。

㈢關於徐名孝提撥勞工退休金2萬5593元之請求，經被告核算原告徐名孝勞退差額為2萬2090元。

㈣關於三人請求發給非自願離職證明書：如前所述，原告三人並不符合勞基法第14條第1項第6款之要件，於110年11月16日之意思表示應解釋自110年11月30日自願離職，不得請求發給非自願離職證書。

㈤基於以上抗辯，被告並聲明：1.請求駁回原告之訴。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷三第11至12頁）

㈠原告洪國寶於106年10月11日起受僱被告，擔任廚師乙職，約定月薪4萬5000元整；原告徐名孝於106年10月11日起受僱於被告，擔任廚師乙職，約定月薪5萬6000元；原告蔡宗祐於107年11月17日起受僱被告，擔任廚師乙職，約定月薪4萬8000元。

㈡110年5月中旬因新冠疫情在台灣突然爆發，被告製作「勞雇雙方協商減少工時協議書（即被證4-1、4-2、4-3）」經兩造協議後簽立，約定減少工時並減計工資。

㈢中央流行疫情指揮中心因應嚴重特殊傳染性肺炎（covid-19）疫情的管理措施。於110年5月15日宣布臺北都會區（臺北市、新北市）提升疫情警戒至第三級至5月28日。於110年5月19日，再宣布因臺灣本土疫情持續嚴峻，將第三級防疫警戒範圍擴大至全國至110年5月28日。於後110年5月25日宣布全國第三級警戒首次延長至110年6月14日。再於110年6月7日宣布，全國第三級警戒第二次延長至110年6月28日。而110年6月23日，指揮中心宣布全國第三級警戒延長至7月12日。110年7月8日，指揮中心評估後宣布全國第三級警戒第四次延長至7月26日，當日下午一併宣布鬆綁部分管制（微解封）方案。110年7月23日，指揮中心宣布於110年7月27日起，將全國第三級警戒降至第二級警戒。

㈣原告三人的工作時間是早上9點到下午2點，工作時間五小時，下午5點到晚上9點，工作四小時，休息時間是中餐10點半到11點用餐休息，下午4點半吃飯到5點用晚餐。原告等人出勤時需要打卡，早上班、晚上班都要打卡，一天打四次卡。

四、本院之判斷：

㈠關於積欠工資：

原告主張於110年5月中旬因新冠疫情爆發，其等與被告簽立減少工時協議書，約定減少工時及減薪，然被告於110年9月起恢復正常營運，卻未依兩造原先約定之勞動條件給付原告約定薪資，而積欠工資未付，經被告否認，辯稱：基於被告行業特性及原告廚師工作態樣，兩造於勞動契約訂立時已有「於旺季時需延長工作時間因應客量，而後依法給予原告補休；於淡季而有工作時間不足情形時，被告仍給付薪資，原告則同意對該不足時間折算之工資於之後旺季時增加工作量方式補足之勞動條件之約定」（即系爭計酬方式），且原告

給付薪資顯高於基本工資，此約定有效，故被告並未積欠原告110年9、10月工資，又依原告110年11月份工資清冊所示（見被證5-1至5-3號均最後一頁），被告確有給付原告110年11月份薪資2萬7000元、5萬6000元、4萬8000元，並無積欠工資情事等語。是兩造此部分爭點主要為：兩造是否有基於被告行業特性及原告廚師工作態樣，約定系爭計酬方式？被告有無積欠工資未給付原告？經查：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。民法第153條第1項亦有明文。而所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者。經查，時任被告高雄林皇宮總經理即證人陳維倫於本院審理時具結後證稱：「（問：原告3人擔任的廚師工作在約定薪資的計算方面，被告公司有什麼規範？）答：以每天工作8小時做薪資計算的方式，我們屬於餐飲業，每月或每天的工作量的需求會隨著淡、旺季有比較大差異，旺季時如果工作量增加，會請員工做工時的延長，公司會依照勞基法規定補休，相對的，淡季時營運量減少，也會請員工提早下班，當月仍會給付約定的月薪給員工，提早下班所折算的薪資會於旺季工作量增加時補上。」、「（問：你剛才所述的薪資約定情形在擔任廚師的員工的部分，也都一體適用嗎？）答：是。」…、「（問：林酒店與被告林皇宮席宴股份有限公司關於廚師薪資的計算是否相同？）答：是。」、「（問：證人任職期間依證人的認知，原告3人對於上述的薪資計算有無任何的異議或反對？）答：在過去他們(按：指原告）任職期間沒有任何的異議或反對上述的薪資計算。」、「（問：你上述的薪資計算在其他的餐飲服務業，廚師薪資計算是否相同？）答：我27年所任職過的公司都是這樣計算。」等語（見本院卷三第13、15至16頁），參以被告提出之勞工簽認之月時數表單2紙確實有載明「積休、補休、目前累積時數（積休、

補休）」等欄位之時數，並經原告3人簽名確認（見本院卷三第211、329頁），且有被告提出之原告3人出勤紀錄上記載補休等字樣（見本院卷二第311至577頁即被證6-1至6-3）可徵，是堪認兩造訂立勞動契約時應有約定系爭計酬方式之事實，又兩造之工資約定並未低於基本工資，屬有效約定，故原告以被告於110年9月回復正常營運，應按兩造約定給付薪資等語，其所稱薪資約定自應為系爭計酬方式，亦堪認定。

2. 關於原告主張被告積欠110年9、10月工資一節，雖經原告提出薪資轉帳存摺封面暨內頁明細（見本院卷一第35至47頁、第53至57頁）為證，惟經被告否認。經查，證人陳維倫於本院審理時證稱：「（問：被告在110年間是否曾經有部分員工認為薪資遭到苛扣而有與被告間勞資協商的情形？）答：有。」、「（問：依你的記憶敘述當時勞資協商的勞方為那些部門的人員，協商的情形及結果為何？）答：協商的部門主要是營運單位，廚務、服務部門，在110年間因為疫情的關係公司沒有營運，但營運期間仍有給付雙方約定的薪資給員工，但110年10月有員工提出薪資在請領時有所差異，我立即召集所有部門的主管，請主管確實佈達所有員工，若薪資有差異者可提出申請，我們彙整成冊呈交給公司的人資審核，人資審核完畢後針對有爭議的薪資也請員工核對簽認，並於110年12月6日發放給名單上的所有員工。」、「（問：原告三人是屬於廚務部門的員工嗎？）答：是。」、「（問：原告3人有無在你剛才所述的勞資協商過程當中，提出對於薪資明細或給付的金額有爭議？）答：這3位同仁沒有在我們彙整的名單上。」、「（問：被告有無根據提出爭議而同屬於廚務部門員工的爭議情形，去主動檢視原告三人的薪資明細或給付金額有無誤差？）答：發現問題後有請主管佈達員工，我們不會知道員工的薪資為何，這屬於員工個人的機密，所以我請主管轉達員工有這種情形，請他們回報，我們會統一處理，因此，我們沒有主動檢視所有員工薪

資的問題。」、「（問：在你任職期間，上述110年爭議情形是否第一次發生？）答：是。」…、「（問：…原告三人為何沒有在彙整的名單內〈按即被證一補發薪資明細表〉？）答：我請主管佈達所有員工，請他們有問題的話要反應，但我們所得之資料，原告3人並不在清單內，我理當認為其他員工沒有問題，況公司有160幾名員工，代表有100多名員工沒有問題的情況下，我就沒有另外做調查。」等語（見本院卷三第13至15頁），又被告所提出之補發薪資明細表有原告3人主管即主廚蔡欣益之簽名（見本院卷一第223頁即被證一），可見原告3人所屬廚務部門應有彙整發給薪資爭議之員工，但原告3人於斯時卻未提出薪資爭議。但由證人陳維倫之上開證詞及補發薪資明細表可知，被告接獲員工提出9、10月薪資爭議時，旋即由總經理即證人陳維倫處理爭議，並於釐清後補發薪資予員工，則原告既未向其主管即主廚蔡欣益提出薪資爭議，俾使被告公司釐清人資人員於核算9、10月薪資時有無誤算之情，卻逕自指稱被告積欠工資不付，難謂有理。再被告主張原告3人雖未循伊公司彙整薪資爭議員工之流程處理補發薪資事宜，但伊公司亦已依同一標準核算並補發9、10月薪資予原告3人，並提出原告3人110年11月工資清冊為憑（見本院卷二第135、235、309頁），經比對原告3人薪資轉帳存摺封面暨內頁明細顯示被告於110年12月6日轉帳原告3人薪轉帳戶各為原告洪國寶4萬3524元、原告徐名孝10萬9775元、原告蔡宗祐7萬3936元（見本院卷一第41、47、55頁），與原告3人110年11月工資清冊記載之「實發金額」相符（見本院卷二第135、235、309頁），又前開工資清冊所記載之「其他加項」金額分別為原告洪國寶3萬6000元、5萬2267元、3萬2000元，乃被告補發原告3人9、10月薪資，此未據原告爭執（按原告僅爭執該工資清冊之「出缺勤扣款」項目），是被告主張已給付原告9、10月薪資，應可採信。另關於原告主張被告積欠110年11月工資一節，查原告3人110年11月工資清冊已記載「本薪」

金額分別為原告洪國寶2萬7000元、5萬6000元、4萬8000元（見本院卷二第135、235、309頁），是被告主張已給付原告11月薪資，亦可採信。至原告爭執前開工資清冊之「出缺勤扣款」項目一事，查系爭計酬方式為兩造勞動契約所約定之勞動條件，業經本院認定如前，被告亦已就原告前開工資清冊之「出缺勤扣款」項目提出原告任職期間結清工資之計算表（見本院卷三第347至389頁）予以說明，則被告於兩造終止勞動契約時彙整原告之出缺勤狀況，並予以扣款，自非無據，從而，原告請求被告給付積欠工資云云，均無理由。

3.綜上，原告3人請求被告給付積欠工資，均無理由，應予駁回。

㈡關於資遣費：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，勞工固非不得立即終止勞動契約，此有勞基法第14條第1項第6款規定可參。次按不定期契約，勞工應於一定期間預告雇主後終止契約；此際勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。分別有勞基法第15條第1項暨第18條第1款之明文。倘勞工主張依勞基法第14條各款終止勞動契約，如屬不合法者，仍係向雇主表達終止勞動契約之意思表示，即應轉換為自請離職之意思表示（臺灣高等法院101年度勞上易字第25號民事判決意旨參照）。經查，兩造勞動契約約定以系爭計酬方式為勞動條件，業經本院認定如前，是被告核發薪資係按兩造勞動契約之約定，並未違反勞動契約或勞工法令，故原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約為不合法，揆諸前揭說明，其終止之意思表示應為同法第15條第2項之自請離職，故依同法第18條第1款規定，自不得向被告請求資遣費。

2.另原告於起訴後之111年12月21日言詞辯論期日追加依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約之事由（見本院卷三第137至138頁），然按契約終止權性質洵屬形成權，即由權利人依其意思表示形成一定法律效果之權利，據此，每項事

由均係獨立之終止權，當事人行使任一項終止權後，即生勞動契約終止之效力，無可能於終止後再依他項終止權終止契約。經查，原告於110年11月16日勞資爭議調解時，向被告主張因防疫期間（「110年9、10月份」）出勤與薪資計算引發爭議，薪資短少造成權益受損，援引「勞基法第14條第1項第6款」規定，原告洪國寶即刻終止勞動契約；而原告徐名孝、蔡宗祐至11月底請求終止勞動契約，續於110年12月9日、110年12月13日兩次調解，復為完全相同之主張與陳述，此有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（見本院卷一第25至30頁）附卷可稽。且本件於111年6月17日之第1次言詞辯論期日，原告亦主張兩造勞動契約終止之原因事實係援用勞基法第14條第1項第6款，而非引用同條項第5款之事由終止勞動契約等語（見本院卷一第239至240頁），則原告於111年12月21日言詞辯論期日就終止勞動契約之請求權基礎追加依照勞基法第14條第1項第5款規定等語（見本院卷三第137至138頁），核屬在上述依勞基法第14條第1項第6款終止契約後追加新終止事由，揆諸上揭說明，該終止事由之追加與法不合，不應准許。況且，原告3人雖未循被告公司彙整薪資爭議員工之流程處理補發薪資事宜，但被告公司亦已依同一標準核算並補發9、10月薪資予原告3人，亦已發給原告3人11月薪資，詳如前述說明，足見被告並非不依約給付工作報酬予原告，是難認被告所為與第14條第1項第5款相符，故原告主張以該第5款規定終止勞動契約，亦無理由。

3. 綜上，原告3人請求被告給付資遣費，均無依據，應予駁回。

㈢關於原告徐名孝請求補提繳勞退金部分：

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，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6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。

2. 經查，原告徐名孝自106年10月11日至108年12月31日之月薪

為5萬元、109年度月薪為5萬3000元、110年度月薪為5萬6000元，此為被告所不爭執，並有工資清冊（見本院卷二第137至165頁）附卷可證，則月提繳工資適用級距分別為5萬600元、5萬3000元、5萬7800元，以提繳6%勞退金計算每月應提繳金額分別為3036元、3180元、3468元（按106年10月份受僱日數為21日，則106年10月應提繳3036÷30*21＝2125元〈元以下四捨五入〉），準此計算，被告本應為原告徐名孝提繳勞退金共計15萬7369元【計算式：（2125）+（3036*2）+（3036*24）+（3180*12）+（3468*11）＝3萬8148元）＝15萬7369元】，經扣除被告已提繳勞退金12萬3579元【計算式：（107年度：27399元）+（108年度：2748*12＝32976）+（109年度：2748*12＝32976）+（110年度：2748*11＝30228）＝12萬3579元】後，被告應補提繳勞退金3萬3790元至原告徐名孝勞退專戶，而原告徐名孝僅請求提繳2萬5593元至其勞退專戶，自無不可，應予准許。

㈣關於發給非自願離職證明書部分：

按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職。」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。經查，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，均不合法，已如前述，則原告3人依就業保險法第11條第3項及勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書，均無依據。

五、本判決原告徐名孝勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，被告於此部分雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　5　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　112　　年　　6　　月　　5　　日

書記官　　吳翊鈴