# 臺灣南投地方法院民事判決

110年度勞訴字第7號

原　　告　陳美琴

000000000000000000

訴訟代理人　張家榛律師
　　王銘柏律師
　　李惠家律師

被　　告　國軍退除役官兵輔導委員會清境農場

000000000000000000

法定代理人　彭松鶴

訴訟代理人　涂芳田律師

複　代理人　蔡昆宏律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年6月7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、程序事項：

按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開規定，於有訴訟代理人時不適用之；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第173條本文、第175條第1項、第176條分別定有明文。經查：被告法定代理人於訴訟程序中，由董玉文變更為彭松鶴（見本院卷第209頁），原法定代理人之代理權固已消滅，惟因被告有委任訴訟代理人，訴訟程序不當然停止，且變更後法定代理人已聲明承受訴訟，暨將聲明承受訴訟狀繕本當庭交付原告（見本院卷第203至213頁），而生承受訴訟之效力。

貳、實體事項：

一、原告主張略以：

㈠原告自民國81年9月7日起受僱於被告，擔任服務員職務，直至109年11月30日退休，退休時擔任草原票務副理職務，底薪為新臺幣（下同）5萬2,282元，合計年資為28年2月24日，退休金計算基數為43點5。兩造間退休金計算方式為：原告退休前6個月之平均工資x其退休金計算之基數43點5。

㈡原告於退休前6個月（即109年6月至11月間）自被告領得之薪資（含服務費）分別為5萬9,337元（6月）、6萬3,607元（7月）、6萬3,513元(8月)、6萬1,739元(9月)、6萬3,210元(10月)、6萬0,252元(11月)。被告已將之計入原告退休前6個月之平均工資，而已給付原告退休金269萬4,521元。

㈢惟原告尚有自被告領得108年度之年終獎金6萬5,331元（給付日期109年1月18日）、營運獎金8萬7,107元(給付日期109年9月15日）、績效獎金9萬0,767元(給付日期109年9月30日）、考績獎金2萬1,777元(給付日期109年2月5日）。被告竟未將之計入原告退休前6個月之平均工資，而短少給付原告退休金差額96萬0,560元【計算式：（6萬5,331元＋8萬7,107元＋9萬0,767元＋2萬1,777元）/12月x43點5＝96萬0,560元，四捨五入至整數】。

㈣前開4項獎金係被告肯定原告實際提供勞務及表現之報酬，且經每年定期給付，具「勞務對價性」及「給與經常性」，屬工資，應納入平均工資內，作為退休金之計算基礎。況且，被告給付已退休勞工（含鄭振華、施貴興、陳愛蘭、桂郁芳等4位勞工）退休金時，均有將前開4項獎金納入平均工資內，作為其等退休金之計算基礎，已構成兩造間勞動契約內之勞動條件，現給付原告退休金時，突表明不再將前開4項獎金納入計算基礎，屬被告單方就勞動條件為不利變更，對原告自不生效力，是在計算兩造間退休金額時，仍應將前開4項獎金納入平均工資內，作為原告退休金之計算基礎。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第84條之2等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告96萬0,560

元，及自擴張訴之聲明暨準備㈢狀送達翌日（即111年2月25日）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

㈠營運獎金、績效獎金之發放，係以「國軍退除役官兵輔導委員會所屬農場營運獎金支給要點」（下稱營運獎金支給要點）為主要依據，並以「國軍退除役官兵輔導委員會所屬農場營運獎金核發作業規定」（下稱營運獎金作業規定）、「國軍退除役官兵輔導委員會清境農場特別績效獎金發放評核規定」（下稱績效獎金評核規定）為相關準則。依營運獎金支給要點第3條第1項、營運獎金作業規定第3條、績效獎金評核規定第7條，前開2項獎金於被告年度賸餘已達法定預算及超過應計投資報酬時，始會發放，且其對全體員工總發放金額，以超過部分為限，對個別員工發放金額，復得由被告首長決定之，並個別員工如有年度考績核列丙等、績效評量成績未達70分時、受某些處分等情時，得不支給之。可徵前開2項獎金顯非勞工提供勞務即可經常性獲取之報酬，不屬工資，為恩惠性給與。況前開2項獎金於109、110年度即有因年度賸餘未達法定預算或未超過應計投資報酬，而未發放之情形。

㈡考績獎金之發放，係以「清境農場勞工考核獎懲實施規定」（下稱考核獎懲規定）為依據；依該規定第2條第4項，考績獎金於勞工年終考核乙等時，不發給之。年終獎金之發放，係以行政院每年所訂定「軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」（下稱年終獎金注意事項）為依據；依該規定第7條第1項，年終獎金於勞工年終考績丙等以下或受某些處分等情時，得不發給之。可徵前開2項獎金亦非勞工提供勞務即可經常性獲取之報酬，不屬工資，為恩惠性給與。

㈢就用以計算退休金之平均工資定義，且被告工作規則並無規定，被告與所屬勞工（含兩造）間亦從未成立「應將前開4項獎金納入平均工資，作為退休金之計算基礎」之勞動條件

合意。至被告給付已退休勞工（含原告所指4位勞工）退休金時，固曾將前開4項獎金納入平均工資內，作為退休金之計算基礎，惟屬被告內部行政疏失所致錯誤，況被告亦已對前開4位勞工提起返還退休金差額訴訟，經本院以111年度勞訴字第7號返還不當得利事件繫屬中。

㈣並聲明：如主文第1項所示；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自81年9月7日起受僱於被告，擔任服務員職務，直至109年11月30日退休，退休時擔任草原票務副理職務，底薪為52,282元，合計年資為28年2月24日，退休金計算基數為43.5。

㈡兩造間退休金計算方式為：原告退休前6個月之平均工資，乘以原告之退休金計算基數43點5。

㈢原告於退休前6個月即109年6月至11月間之薪資（含服務費），分別為5萬9,337元（6月）、6萬3,607元（7月）、6萬3,513元(8月)、6萬1,739元(9月)、6萬3,210元(10月)、6萬0,252元(11月)。

㈣被告已給付原告退休金269萬4,521元。

㈤原告於108年度之年終獎金為6萬5,331元（給付日期109年1月18日）、營運獎金8萬7,107元(給付日期109年9月15日)、績效獎金9萬0,767元(給付日期109年9月30日）、考績獎金2 萬1,777元(給付日期109年2月5日）。

㈥兩造用以計算退休金額之「平均工資」，如應加計退休員工（原告）於退休前1年度(108年度）之全年度平均後之年終獎金、營運獎金、績效獎金、考績獎金總額，則被告尚應給付原告退休金差額為96萬0,560元。如均無庸加計，則被告僅須給付原告退休金為269萬4,521元，無再給付原告退休金差額之問題。

㈦被告給付其已退休4位勞工鄭振華、施貴興、陳愛蘭、桂郁芳等退休金時，均有將營運獎金、績效獎金、考績獎金、年

終獎金納入平均工資內，以計算退休金。被告嗣已向前開4位勞工，提起返還退休金差額之訴訟，經本院以111年度勞訴字第7號返還不當得利事件繫屬中。

四、兩造爭執事項：

㈠本件用以計算退休金之「平均工資」，是否應加計退休員工（原告）於退休前一年度(108年度)平均後之年終獎金、營運獎金、績效獎金、考績獎金(含前開獎金之性質為何、不再納入平均工資是否有工作規則不利變更禁止問題)？

㈡原告依退休金給付請求權，請求被告給付退休金差額96萬0,560元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠本件營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金，非屬勞基法第2條第3款所稱工資：

1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。可知，勞基法第2條第3款所謂「工資」，係指勞工提供勞動之對價（勞務對價性），且為經常性給與之給付（給與經常性）者而言；而判斷某項給付，是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，至其給付名稱為何，則非所問；是依勞動契約、工作規則、團體協約之約定，倘對勞工提供之勞務，雇主應於一定時期反覆給付固定金額，則此固定金額即為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質，蓋此屬雇主在為前開約定前，即已經評量之勞動成本。至勞基法第29條所定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損、提列股息及公積金後，對勞工所為給與，因該項給與，非必然發放，且無確定標準，僅為恩惠性、勉勵性給與，尚非雇主經常性支出之勞動成本，與同法第2條第3款所謂工資未盡相同；又勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給

與性質之年終獎金而言，亦與同法第2條第3款所稱工資迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。是以，若雇主與勞工間係約（規）定，雇主應給付勞工年薪123萬2,000元，分為每月基本薪資8萬8,000元及年終獎金（金額相當於2個月每月基本薪資），而年終獎金計算方式將依當年度之在職天數比例計算，則雇主依約定即應依勞工工作時間比例給付年終獎金，自非屬勞基法第29條所定依盈餘狀況而發給之獎金至明，應為同法第2條第3款所謂工資之一部（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）；反之，若雇主與勞工間係約（規）定，雇主得針對勞工之工作勤惰等狀況，進行平時考核，以作為年終考核之參考，再依其考核結果，核發考績獎金、年終獎金，則雇主依約得視勞工之工作表現是否良好決定是否給付各該獎金，而具有發放上之不確定性，實非經常性給付，且勞工提供勞務不以雇主有給付各該獎金為必要，亦非勞務對價，實屬雇主對勞工工作情形所為勉勵性之給與，則非屬勞基法第2條第3款所稱工資之一部（最高法院107年度台上字第587號判決意旨參照）。從而，本件營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金之給付，是否屬勞基法第2條第3款所謂「工資」，應以是否具「勞務對價性」及「給與經常性」為判斷標準，並依兩造間之約（規）定為所憑依據。

2.營運獎金、績效獎金部分：

⑴被告抗辯營運獎金（即一般營運獎金）、績效獎金（即特別績效獎金）之發放，係以營運獎金支給要點為主要依據，並以營運獎金作業規定、績效獎金評核規定為相關準則等語，為原告所未爭執，堪信為真實。

⑵依營運獎金支給要點第3條第1項記載「各農場因經營管理績效良好，於年度決算經審定，賸餘達法定預算並超過應計投資報酬者，就其超過部分發給營運獎金；其分類如：㈠一般營運獎金：為獎勵員工辛勞，授權各農場首長，於可發營運獎金額度扣除特別績效獎金後之餘額，於年度決算審定後發

給之，...㈡特別績效獎金：為激勵對農場經營據特別貢獻之員工，於可發營運獎金額度提撥百分之10作為特別績效獎金，按該員工工作績效核發之；...應成立績效評估會，依績效評核原則、評估指標及發給基準等規定審定...」等語（見本院卷第165頁）。又被告抗辯其於109、110年度即有因年度賸餘未達法定預算或未超過應計投資報酬，未發放等情，核與證人即被告員工洪秋香之證述相符（見本院卷第352頁），復有其110年9月1日輔計字第1100062702號函為證（見本院卷第271頁），亦為原告所未爭執。可知，營運獎金、績效獎金之發放，依兩造間約（規）定，係以被告年度賸餘已達法定預算暨超過應計投資報酬為前提，且其對全體員工總發放金額，以超過部分為限，對個別員工發放金額，復得由被告首長及績效評估會決定之。

⑶再依營運獎金作業規定第3條，營運獎金於勞工有年度考績為列丙等或受某些處分等情時，得停發之；依績效獎金評核規定第7條，績效獎金於勞工績效評量成績未達70分時，得不支給之（見本院卷第167、171頁）。可知，營運獎金、績效獎金之發放與否，依兩造間約（規）定，亦會受勞工之工作表現及考績評核等優劣情況所影響。

⑷從而，是否發放營運獎金、績效獎金，依前開工作規則，兩造間係約（規）定被告得視自身之年度剩餘、原告之工作表現等節決定之，不具「給付經常性」；且原告復未主張或提出相關證據加以證明，原告提供勞務係以被告有給付前開2項獎金為必要之事實存在，亦欠缺「勞務對價性」；則前開2項獎金之性質，自不屬勞基法第2條第3款所稱「工資」。

3.考績獎金、年終獎金部分：

⑴被告抗辯考績獎金之發放，係以考核獎懲規定為依據；年終獎金之發放，則係以行政院每年所訂定年終獎金注意事項為依據等語，為原告所未爭執，堪信為真實。

⑵依考核獎懲規定第2條第1、2、4項記載「勞工考核依下列規定辦理：本場勞工每月辦理平時考核，並依個月考核資料辦

理年終考核，考核之優劣得作為續僱及獎懲之依據。勞工考核由單位主管或經理考評並陳核，年終考核並應提勞工甄審委員會後簽請場長核定...。年終考核獎懲規定：㈢乙等：薪點晉一級，不發給考核獎金（即考績獎金）...」等語（見本院卷第173頁）。可知，考績獎金之發放與否，依兩造間約（規）定，會受勞工之工作表現及考績評核等優劣情況所影響，且年終考核結果得由被告勞工甄審委員會簽請場長決定之。

⑶依行政院於109年所訂定年終獎金注意事項第7條第1項記載「發給對象有下列各款情形之一者，不發或減發年終工作獎金（即年終獎金）...：㈠年終考績或另予考績列丙等以下者，不發給年終工作獎金。㈡年度中受記過以上之懲戒處分者，或平時考核經獎懲互相抵銷後累積達一大過者，不發給年終工作獎金。...」等語（見本院卷第162頁）。可知，年終獎金之發放與否，依兩造間約（規）定，會受勞工之工作表現及考績評核及懲戒等優劣情況所影響，且年終考核結果係由被告勞工甄審委員會簽請場長決定之。

⑷從而，是否發放考績獎金、年終獎金，依前開工作規則，兩造間係約（規）定被告得視原告之工作表現（考績評核結果）等節決定之，不具「給付經常性」；且原告復未主張或提出相關證據加以證明，原告提供勞務係以被告有給付前開2項獎金為必要之事實存在，亦欠缺「勞務對價性」；則前開2項獎金之性質，自不屬勞基法第2條第3款所稱「工資」。

4.基上，本件營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金，非屬勞基法第2條第3款所稱工資。至原告固主張前開4項獎金之發放，與原告之工作表現具一定之連結等等，惟此應僅能認屬被告對原告工作情形所為勉勵性之給與，不能遽認為工資。

㈡本件營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金，毋庸納入勞基法第2條第4款所稱平均工資，作為原告退

休金之計算基礎：

1.按「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」，勞基法第2條第4款前段定有明文。「勞工退休金之給與標準如下：□按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付」，同法第55條第1項第1款、第2項、第3項、被告勞工工作規則第36條第1款、第37條（見本院卷第61頁）定有明文。「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其退休金給與標準，依第55條規定計算」，同法第84條之2定有明文。又「兩造間退休金計算方式為：原告退休前6個月之平均工資，乘以原告之退休金計算基數43點5」乙節，復經兩造表明不爭執，依民事訴訟法第279條規定應以之為真實。

2.原告固主張營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金之性質，屬工資，自應納入平均工資內，作為退休金之計算基礎等等，惟經被告所否認，且經本院認定前開4項獎金之性質，非屬勞基法第2條第3款所謂工資，已如前述，自毋庸納入同條第4款所稱平均工資內，作為退休金之計算基礎。原告前開主張，容有誤會。

3.原告復主張被告過往給付已退休勞工（含近年甫退休鄭振華、施貴興、陳愛蘭、桂郁芳等4位勞工）退休金時，均有將營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金納入平均工資內，作為其等退休金之計算基礎，已構成兩造間之勞動條件；被告現今給付原告退休金時，突不再將前開4項獎金納入計算基礎，屬被告單方就勞動條件為不利變更，

對原告自不生效力，是在計算兩造間退休金額時，仍應將前開4項獎金納入平均工資內，作為退休金之計算基礎等等，亦為被告所否認，本院認定如下：

⑴按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即「工作規則」或稱員工服務手冊。關於工作規則之內容，除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為「僱傭契約內容之一部」，勞、雇雙方均應受其拘束。至於工作規則之修改，如認僅屬雇主之權限，勞工全無拒絕之權利，未免忽視勞工權益；反之，若認工作規則不利益之變更，非經勞工同意對勞工全不生效力，將造成勞動條件不統一及雇主經營管理上之困難；是以，應認雇主在具有維持繼續經營與競爭力之合理性及正當性，並確保員工權益之情形下，仍得單方就工作規則為不利於勞工之變更（即變更具有合理性時，可拘束表示反對之勞工）；除此之外，雇主應獲得已有既得利益勞工之同意，否則，單方就工作規則為不利於勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工，此即「工作規則之不利益變更禁止原則」。然此原則之適用，應以某勞動條件，業經雇主定於工作規則內，或有其他情事足認已形塑為工作規則一部，而得認該勞動條件，成為雇主與勞工間「僱傭契約內容之一部」為前提，否則，自無所謂不利變更禁止之問題。

⑵原告主張被告工作規則第7條已記載獎金為工資，可認獎金應納入平均工資內，作為計算退休金之基礎，已構成兩造間所約定之勞動條件等等，為被告所否認，經查：被告工作規則第7條係記載「工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與」等語，

可知，其就工資之定義，實與勞基法第2條第3款之規定相同；再遍觀被告工作規則記載，就平均工資之定義，則全未規定，亦未表示得將營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金逕自納入；從而，依被告工作規則，關於某項給付，是否具工資之性質，及是否應納入平均工資內，仍應以是否具「勞務對價性」及「給與經常性」為判斷標準，至其給付名稱為何，則非所問。原告前開主張，尚非可採。

⑶原告復主張被告於員工教育訓練時，有向與會勞工表示平均工資會納入獎金，作為退休金之計算基礎，且被告給付已退休勞工退休金時，均有將獎金納入平均工資內，作為其等退休金之計算基礎，已構成兩造間所約定之勞動條件等等，為被告所否認。經查：

①證人洪秋香證稱：其是被告員工，被告人事江榮華每年都會在清境農場國民賓館舉辦員工訓練勞資會議，講師通常是張科長（指張育全），上課內容多為勞工福利，沒有說到被告所發放獎金是否要算入退休金，但其因為即將退休，幾年前有去詢問人事江榮華及已退休同事陳愛蘭退休金計算問題，江榮華說薪資、服務費、獎金均會納入退休金計算基礎，經江榮華先行核算，再由組長、副場長、場長等長官內部簽核通過，員工通常也不會去問同事獎金及退休金給付金額及計算明細，有需要時才會跟比較熟的同事詢問，其沒有看過退休金計算簽呈，有向陳愛蘭詢問過退休金計算明細等語（見本院卷第347至353頁）。證人張育全復證稱：其曾擔任被告勞資主管機關即南投縣政府社會處勞資關係科之科長，並被告邀請擔任被告員工教育訓練講師，上課內容多為與勞動條件相關之法令，被告人事江榮華也常會來詢問退休金平均工資計算等勞資相關事項，其回答僅會就法規面說明，亦表明細則雖就工資有相關規定，仍須以個案事實判斷是否具勞務對價性，及建議可將與工作相關的給付均先納入，送請長官簽核判斷，因是否屬平均工資，須依個別公司狀況判斷，若有爭議，則會行勞資爭議調解等語（見本院卷第342至347

頁）。自前開證詞內容可知，被告每年固會舉辦員工訓練勞資會議，邀請張育全擔任講師，解說與勞動條件相關之法令，惟張育全從未表示平均工資應納入被告所發放獎金，自難認被告有向其員工傳達「平均工資會納入獎金，作為退休金之計算基礎」勞動條件之情況，從而，尚難認被告與其員工（含原告）有形成「平均工資會納入獎金，作為退休金之計算基礎」之工作規則，而達成此勞動條件之合意。

②又被告給付已退休鄭振華、施貴興、陳愛蘭、桂郁芳等4位勞工退休金時，均有將獎金納入平均工資內，作為退休金之計算基礎乙節，固經兩造表明不爭執，依民事訴訟法第279條規定應以之為真實。然而，依證人洪秋香證詞內容可知，員工通常不會去問同事之獎金及退休金給付金額及計算明細，且亦未見過退休同事經長官內部簽核通過之退休金計算明細簽呈；再者，被告已向前開已退休4位勞工，提起返還退休金差額訴訟，經本院以111年度勞訴字第7號返還不當得利事件繫屬中乙節，亦經兩造表明不爭執；從而，自難據「被告與個別員工間」之退休金計算方式及依內部簽核程序所為「未公開」之簽呈（不論是否為行政疏失誤算），即認在「被告與其全體員工間」有形成「平均工資會納入獎金，作為退休金之計算基礎」勞動條件之工作規則，或認在「兩造間」有達成此勞動條件之合意。

⑷從而，被告工作規則既未記載、兩造間亦未約定得將營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金納入平均工資內，作為退休金之計算基礎，自未成為兩造間僱傭契約內之勞動條件；則被告現今給付原告退休金時，未將前開4項獎金納入平均工資，作為原告退休金之計算基礎，當無所謂不利益變更禁止原則之問題。原告前開主張，自非可採。

4.基上，本件營運獎金、績效獎金、考績獎金、年終獎金等4項獎金，既非勞基法第2條第3款所謂工資，復無不利益變更禁止原則之問題，自毋庸納入勞基法第2條第4款所稱平均工資，作為原告退休金之計算基礎。再者，倘前開4項獎金毋

庸納入平均工資內，作為退休金之計算基礎被告應給付原告退休金額即無差額乙節，亦經兩造表明不爭執，應以之為真實，則被告自無庸再給付原告所謂退休金差額96萬0,560元甚明。

六、綜上所述，原告依勞基法第55條、第84條之2等規定，請求被告應給付原告96萬0,560元，及自111年2月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法暨舉證，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　15　　日

勞工法庭　　法　官　葉峻石

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　　111　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　沈柏樺