

臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第51號

原告 游振文

被告 鴻銳保全股份有限公司

法定代理人 鄧雲結

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年10月21日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟伍佰貳拾元。

被告應提繳新臺幣柒佰零參元至原告在勞動部勞工保險局之勞工  
退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣柒佰玖拾元，餘由原告  
負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬貳仟貳佰貳  
拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，其雖於民國  
113年10月11日具狀陳報其法定代理人因於113年9月11日車  
禍受傷無法到庭等語，惟既未經本院准假，自應委由公司相  
關職員為訴訟代理人到庭，況本院113年10月21日言詞辯論  
期日通知於113年9月4日即已送達被告，然被告竟遲至113年  
10月11日始具狀請假，自難認其未到庭具有正當理由，是本  
件核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，  
由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)緣原告自112年8月16日受僱被告，並經派駐於新北市新莊區

01 名軒富麗社區（下稱系爭社區）擔任夜班保全，約定每月薪  
02 資為新臺幣（下同）3萬6,000元，工作時間為晚上6時30分  
03 至翌日早上6時30分共12小時，上下班均需於時數表上簽  
04 名，每月工作時數為288小時，兩造並無簽署書面之勞動契  
05 約。詎料，被告之孫淵龍督導於113年2月29日晚上8時許，  
06 持人事調動命令告知將於113年3月4日將原告調至臺北市北  
07 投區康莊社區任職，每月薪資為3萬3,000元，工作時數則為  
08 240小時，而原告認為此項調動及薪資條件已違反勞動基準  
09 法（下稱勞基法）第10條之1之規定，故當面告知孫淵龍督  
10 導不接受此項調動，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止  
11 與被告間之勞動契約。

12 (二)原告得向被告請求之項目及數額，分述如下：

13 1.積欠工資及加班費：

14 112、113年度保全業288小時之法定薪資分別為4萬0,700元  
15 （含基本工資3萬3,660元、加班費7,040元）、4萬2,350元  
16 （含基本工資3萬5,025元、加班費7,326元），原告於112年  
17 8月份共工作13日應領取薪資為2萬2,048元【計算式：（40,  
18 700元÷288小時×12小時）×13日＝22,048元】，惟被告僅給  
19 付1萬9,500元，尚應給付2,548元（計算式：22,048元－19,  
20 500元＝2,548元）；自112年9月至112年12月，每月應領取  
21 薪資為4萬0,700元，惟被告每月僅給付3萬6,000元，尚應給  
22 付1萬8,800元【計算式：（40,700元－36,000元）×4月＝1  
23 8,800元】；自113年1月至113年2月，每月應領取薪資為4萬  
24 2,350元，惟被告每月僅給付3萬6,000元，尚應給付1萬2,70  
25 0元【計算式：（42,350元－36,000元）×2月＝12,700  
26 元】。是被告共應給付原告3萬4,048元（計算式：2,548元  
27 ＋18,800元＋12,700元＝34,048元）。

28 2.資遣費：

29 原告任職期間為自112年8月16日起至113年2月29日止共6月  
30 又13日，原告得向被告請求給付資遣費2萬2,709元【計算  
31 式：（42,350元÷2）＋（118元×13日）＝22,709元】。

01 3.特休未休工資：

02 原告任職期間共計6月又13日，依法有3日之特休假，以每小  
03 時147元計算（計算式： $42,350\text{元} \div 288\text{小時} = 147\text{元}$ ），原告  
04 得向被告請求特休假折算工資為3,528元（計算式： $147\text{元} \times 8$   
05 小時 $\times 3\text{日} = 3,528\text{元}$ ）。

06 4.國定假日工資：

07 原告於除夕、大年初一、初二均有值勤，自得請求該3日之  
08 雙倍工資3,530元（計算式： $1,765\text{元} \times 2 = 3,530\text{元}$ ）。

09 5.補提繳勞工退休金：

10 原告於112年度、113年度之法定薪資應為4萬0,700元、4萬  
11 2,350元，月提繳工資分別為4萬2,000元、4萬3,900元，每  
12 月應提繳金額各為2,520元、2,634元，惟被告每月僅提繳2,  
13 178元，尚應補提繳2,280元【計算式：112年9月至12月（2,  
14 520元—2,178元） $\times 4 + 113\text{年}1\text{月至}2\text{月}$ （2,634元—2,178  
15 元） $\times 2 = 2,280\text{元}$ 】至原告之勞退專戶。

16 6.綜上，原告得請求被告給付之金額共計為6萬3,815元（計算  
17 式： $34,048\text{元} + 22,709\text{元} + 3,528\text{元} + 3,530\text{元} = 63,815$   
18 元），並應補提繳勞工退休金2,280元。

19 (三)爰依相關勞動法令提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原  
20 告6萬3,815元。2.被告應提繳2,280元至原告在勞工保險局  
21 之勞工退休金個人專戶。

22 二、被告雖未於言詞辯論期日到場，惟據其先前所提出之書狀略  
23 以：原告於112年8月16日起至被告任職，約定每月薪資為3  
24 萬6,000元。又原告之上班班表為統一排定，且原告自112年  
25 9月至113年2月，每月均有向被告借支5,000元，應予歸還被  
26 告，並應扣除原告應自行負擔之各項保險費用，及申請事、  
27 病假之情事，故無積欠原告工資及加班費之情事。而原告自  
28 113年3月份調整職務時起，即無故連續曠職達3日，經被告  
29 依法予以開除處分在案，自無從向被告請求給付資遣費。另  
30 因原告繼續工作之期間未達勞基法第38條最低起算標準，故  
31 無特別休假折算工資可請領等語置辯。答辯聲明：原告之訴

駁回。

### 三、得心證之理由：

#### (一)兩造間勞動契約於何時因何原因終止？

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者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。再按工作場所及應從事之工作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，勞資雙方應於勞動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職乃雇主對勞工人人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。復按，終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，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項前段亦分別定有明文。

2.原告主張：被告違法調動原告至臺北市北投區工作，並對原告工資為不利之變更，據此，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於113年2月29日當面告知被告之孫淵龍督導終止兩造間勞動契約等語，業據提出記載原告調職後工資條件之便條紙為證。被告對上情並未爭執，惟以前揭情詞置辯。經查，依上開便條紙記載：「北投區大業路452巷6號 240H

33000 3/4 18：30上哨」等文字，足認被告將原告調職後，已將原約定工資3萬6,000元減為3萬3,000元，雖工時由每月288小時減為240小時，然未經與原告商議約定，難認對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。況兩造間不適用勞基法第84條之1之規定，自不得排除勞基法第30條等規定之限制，則就逾法定正常工時之延長工作時間，被告應依同法第24條規定計付工資（詳後述）。則以變更後之每月工時240小時計算，被告僅給薪3萬3,000元，亦已有違勞基法第21條勞雇雙方約定工資不得低於基本工資之強制規定。從而，原告以被告違法調動原告，並對原告工資為不利變更之違反勞工法令事實，於113年2月29日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，自屬合法有效。又兩造間勞動契約既經原告於113年2月29日終止而發生效力，則被告復主張原告無正當理由繼續曠職3日以上，其業於113年3月7日以獎懲公佈單依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，即屬無據，況被告並未舉證明所為終止權行使之通知已達到原告，其前開抗辯，自非可採，併此敘明。

(三)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下

1.工資差額部分：

原告主張112、113年度保全業288小時之法定薪資分別為4萬0,700元、4萬2,350元，原告於112年8月份工作13日，應給付薪資差額2,548元；自112年9月至112年12月，各月應給付薪資差額4,700元；自113年1月至113年2月，各月應給付薪資差額6,350元，被告共應給付原告3萬4,048元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查：

(1)按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身

01 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基  
02 法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方  
03 對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，

04 「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱  
05 之強制規定。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排  
06 除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自  
07 應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，  
08 本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定  
09 予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院  
10 大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。

11 (2)經查，兩造就原告受僱於被告擔任保全員之工作，並無爭  
12 執，固堪認原告屬於勞基法第84條之1規定之工作者，惟被  
13 告並未提出其與原告間勞動契約業經主管機關同意核備適用  
14 勞基法第84條之1規定之證明，且經本院職權向新北市政府  
15 勞工局函詢亦查無被告申請核備之紀錄，故兩造間不適用勞  
16 基法第84條之1之規定，自不得排除前揭勞基法第30條等規  
17 定之限制，則就逾法定正常工時之延長工作時間，被告應依  
18 同法第24條規定計付工資。

19 (3)又查，兩造約定之計薪方式為月薪3萬6,000元，工作時間自  
20 下午6時30分至翌日上午6時30分，每日工時12小時，每月工  
21 時288小時，每月出勤日數24日。又依行政院核定之基本工  
22 資，自112年1月1日起每月基本工資為2萬6,400元，時薪為1  
23 10元（ $26,400 \text{元} \div 30 \div 8 = 110$ ）；自113年1月1日起每月基本  
24 工資為2萬7,470元，時薪為114.46元（ $27,470 \text{元} \div 30 \div 8 = 114.46$ ，小數點第2位以下四捨五入），則兩造約定之原告薪  
25 資，自不得低於以法定基本薪資按上開方式計算所得之最低  
26 應付薪資，如有不足，被告就該差額負有給付義務。據此計  
27 算，倘不論例假、休息日及休假日等情，原告112年8月工作  
28 日數13日，法定最低應付工資至少為2萬2,206元【 $26,400 \text{元} \times 16/31 + 13 \times \{ 110 \times 2 \times (1 + 1/3) + 110 \times 2 \times (1 + 2/3) \} = 22,206 \text{元}$ 】；112年9月工作日數24日，法定最低應付工資至少為4

萬2,240元【 $26,400\text{元} + 24 \times \{110 \times 2 \times (1 + 1/3) + 110 \times 2 \times (1 + 2/3)\} = 42,240\text{元}$ 】；112年10月工作日數23日(事假1日，扣1日薪)，法定最低應付工資至少為4萬0,700元【 $26,400\text{元} - 110 \times 8 + 23 \times \{110 \times 2 \times (1 + 1/3) + 110 \times 2 \times (1 + 2/3)\} = 40,700\text{元}$ 】；112年11月工作日數23日(病假1日，扣半日薪)，法定最低應付工資至少為4萬1,140元【 $26,400\text{元} - 110 \times 8 \div 2 + 23 \times \{110 \times 2 \times (1 + 1/3) + 110 \times 2 \times (1 + 2/3)\} = 41,140\text{元}$ 】；112年12月工作日數24日，法定最低應付工資至少為4萬2,240元【 $26,400\text{元} + 24 \times \{110 \times 2 \times (1 + 1/3) + 110 \times 2 \times (1 + 2/3)\} = 42,240\text{元}$ 】；113年1月工作日數23日(事假1日，扣1日薪，被告未證明另有特別休假1日)，法定最低應付工資至少為4萬2,349元【 $27,470\text{元} - 114.46 \times 8 + 23 \times \{114.46 \times 2 \times (1 + 1/3) + 114.46 \times 2 \times (1 + 2/3)\} = 42,349\text{元}$ 】；113年2月工作日數23.5日(病假0.5日，扣0.25日薪，被告未證明病假為1日)，法定最低應付工資至少為4萬3,341元【 $27,470\text{元} - 114.46 \times 8 \div 2 \div 2 + 24 \times 114.46 \times 2 \times (1 + 1/3) + 23 \times 114.46 \times 2 \times (1 + 2/3) = 43,341\text{元}$ 】。而被告於112年8月給付原告之工資為1萬9,500元、自112年9月至113年2月每月給付原告之工資為3萬6,000元，為兩造所不爭，足見兩造約定之原告工資低於以法定基本工資按上開方式計算所得之最低應付工資，堪認被告就該差額負有給付義務。至被告雖抗辯原告自112年9月至113年2月每月均有借支5,000元，應予歸還云云，然依被告所提出原告之薪資明細，被告於上開各月均已自應付原告之薪資扣還5,000元，自難認原告尚有借支未還之情事。從而，原告得請求被告給付工資差額3萬8,716元【計算式： $(22,206\text{元} - 19,500\text{元}) + (42,240\text{元} - 36,000\text{元}) + (40,700\text{元} - 36,000\text{元}) + (41,140\text{元} - 36,000\text{元}) + (42,240\text{元} - 36,000\text{元}) + (42,349\text{元} - 36,000\text{元}) + (43,341\text{元} - 36,000\text{元}) = 38,716\text{元}$ 】，則原告於此範圍內，請求被告給付工資差額3萬4,048元，洵屬有據，應予准許。

## 2. 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，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6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項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，係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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。查原告業依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告係自112年8月16日起受僱於被告，至113年2月29日離職；其自112年9月起至113年2月止各月份應得工資依序為4萬2,240元、4萬0,700元、4萬1,140元、4萬2,240元、4萬2,349元、4萬3,341元，合計25萬2,010元，已如上述，則除以其工作期間總日數182日，原告日平均工資為1,385元（計算式：252,010元÷182日＝1,385元，元以下四捨五入），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為4萬1,550元（計算式：1,385元×30＝41,550元）。再查，原告之資遣年資為6個月又14日，依勞退新制資遣費基數為194/720【計算式： $\{ (6(月) + 14(日) \div 30 ) \div 12 \} \times 1/2$ 】。從而，原告得請求被告給付之資遣費為11,195元【計算式：41,550元×194/720＝11,195元，元以下四捨五入】，逾此部分之請求，應予駁回。

### 3.特別休假未休工資部分：

按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、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。」，勞基法第38條第1項第1款、第4項前段分別定有明文。次按「勞基法第38條第4項所



01 定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基  
02 準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計  
03 發；(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或  
04 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，  
05 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  
06 資除以30所得之金額；(三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書  
07 規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時  
08 應發給工資之基準計發」，勞基法施行細則第24條之1第2項  
09 第1款亦有明文。查原告自112年8月16日起至113年2月29日  
10 止受僱於被告，年資6月又14日，應有3日特別休假。是被告  
11 抗辯原告工作期間尚未達上開規定最低起算標準云云，自不  
12 足採。又被告既稱原告尚無特別休假，是其所提出原告薪資  
13 明細記載原告於113年1月請休特別休假1日，亦難憑採。又  
14 原告並無勞基法第84條之1規定之適用，又兩造約定之原告  
15 每月工資低於以法定基本工資按勞基法第24條規定計算所得  
16 之最低應付工資，已如前述，而正常工時應以每日8小時計  
17 算，故應認原告於契約終止前最近1個月正常工作期間所得  
18 工資應以113年2月正常工時工資2萬7,470元計算。從而，原  
19 告得請求被告給付特別休假未休折算工資2,747元（計算  
20 式：27,470元÷30日×3日＝2,747元），逾此範圍之請求，為  
21 無理由，應予駁回。

#### 22 4.國定假日工資：

23 按勞基法第37條第1項規定，內政部所定應放假之紀念日、  
24 節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休  
25 假，而依紀念日及節日實施辦法規定，應放假之紀念日為開  
26 國紀念、國慶日、和平紀念日，均放假1日，應放假之民俗  
27 節日為春節、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕，除  
28 春節放假3日外，均放假1日，另兒童節放假1日，勞動節勞  
29 工放假1日，故勞工每年應放假日為12日。又按勞基法第37  
30 條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照  
31 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發

給。勞基法第39條亦有明定。原告主張其於113年國定假日中之農曆除夕、大年初一及大年初二均有值勤，共有3日應休國定假日未休，未為被告所爭執，堪以認定。又原告平日工時為12小時，業如前述，則其上述國定假日之工作時數，衡情亦為12小時。復查，兩造約定之原告每月工資低於以法定基本工資按勞基法第24條規定計算所得之最低應付工資，已如前述，故應認原告每月正常工作期間所得工資應以113年度基本工資2萬7,470元計算，是原告日薪為916元（計算式： $27,470 \div 30 = 916$ ）。另依勞基法第39條後段規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，故本件國定假日加班費正常工作時數8小時部分，應按日發給加倍工資916元，超過8小時部分之第8至12小時工資，應依平日延長工時工資計算為687元（計算式： $114.46 \times 2 \times (1 + 1/3) + 114.46 \times 2 \times (1 + 2/3) = 687$ ），依此計算，原告於國定假日加班之每日工資為1,603元（計算式： $916 + 687 = 1,603$ ）。從而，原告得請求被告給付國定假日3日加班費4,809元（計算式： $1,603 \times 3 = 4,809$ 元），則原告於此範圍內，請求被告給付3,530元，為有理由。

##### 5.提繳勞工退休金部分：

- (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百分之6，勞退條例第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，勞退條例第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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不

得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

(2)原告主張被告於112年度、113年度之每月應提繳金額各為2,520元、2,634元，惟被告每月自112年9月至113年2月每月僅提繳2,178元，尚應補提繳2,280元至原告之勞退專戶等語。查原告自112年9月起至113年2月止各月份應得工資依序為4萬2,240元、4萬0,700元、4萬1,140元、4萬2,240元、4萬2,349元、4萬3,341元，已如前述，依照勞工退休金提繳工資分級表，其自112年9月起至113年2月止之月提繳工資均為4萬3,900元，依百分之6提繳率，被告每月應為原告提繳勞工退休金2,634元，而被告自112年9月至113年2月每月僅為原告提繳2,178元，惟113年2月29日原告離職後，被告仍於113年3月為原告提繳2,033元，此有勞動部勞工保險局於113年7月1日函檢送之原告勞工退休金個人專戶明細資料可稽。故原告得請求被告提繳之勞工退休金共計703元【計算式： $(2,634 - 2,178) \times 6 - 2,033 = 703$ 】，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付5萬1,520元（計算式： $34,048 \text{元} + 11,195 \text{元} + 2,747 \text{元} + 3,530 \text{元} = 51,520 \text{元}$ ），並提繳勞工退休金703元至原告在勞保局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

01 四、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 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一  
03 論述，併此敘明。

04 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436  
05 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一  
06 審裁判費），由被告負擔790元，餘由原告負擔。

07 中 華 民 國 113 年 11 月 25 日  
08 勞動法庭 法 官 王士珮

09 本件正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載  
11 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟  
12 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送  
13 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附  
14 繕本）。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 25 日  
16 書記官 李依芳