

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞簡上字第9號

上訴人 NGUYEN DINH HUNG(阮庭雄)

DUONG HONG VINH(楊紅榮)

LE HONG QUAN(黎紅軍)

共同訴訟代

理人 戴雯琪律師

被上訴人 得群科技股份有限公司

法定代理人 賴慶昌

訴訟代理人 郭杞堂律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國109年8月25日本院竹北勞動法庭108年度竹北勞簡字第20號第一審判決提起上訴，本院於民國110年2月3日辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。經查，上訴人NGUYEN DINH HUNG（中文姓名：阮庭雄，下稱阮庭雄）、DUONG HONG VINH（中文姓名：楊紅榮，下稱楊紅榮）、LE HONG QUAN（中文姓名：黎紅軍，下稱黎紅軍）等人均為越南人，故本件為涉外民事事件，應適用涉外民事法律適用法以定其準據法，而兩造簽立之勞動契約第16條第2項前段約定：「契約發生爭議時，雙方同意依

01 中華民國相關法令或仲裁法規定處理，並依中華民國法律定
02 其管轄法院」等情，此有兩造簽立之勞動契約各1份附卷可
03 稽（見原審卷一第117、151、179、233、269頁），是
04 依前開規定，本件因兩造勞動契約所生民事事件自應依兩造
05 之意思以我國法為適用之準據法，合先敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、上訴人主張：

08 （一）上訴人前受僱於被上訴人，擔任作業員，雙方約定上訴人
09 每月薪資以勞工最低基本工資計算，而上訴人阮庭雄自10
10 6年3月16日起，上訴人楊紅榮、黎紅軍自106年1月1日
11 起，均至108年2月28日止，上訴人等人每日工作時間均高
12 達11小時，休息時間頂多一次半小時，日班用餐方式為員
13 工輪流於中午12時至12時30分用餐，晚班用餐方式亦同，
14 用餐區間為16時至18時，夜班亦採輪流方式，在107年以
15 前，第一次用餐時段為21時30分至22時，第二次用餐時段
16 為凌晨4時至5時；在108年後，第一次用餐時間調整為24
17 時至翌日1時，第二次用餐時間仍為凌晨4時至5時，每名
18 員工吃飯時間均未達半小時，如上訴人每日上班10至12小
19 時，則兩次用餐時間合計不到1小時，但同意以1小時計
20 算，如每日上班8至9小時，則僅用餐一次，時間為半小
21 時，故上訴人等人上下班時間打卡酌減0.5至1小時為用餐
22 時間方為正確之工作時間。然被上訴人未依規定給付上訴
23 人實際出勤時間之休息日、例假日加班費。又兩造勞動契
24 約第4條第3項約定上訴人同意被上訴人自薪資中扣除每月
25 膳宿費2,500元，並就膳宿費與特休未休折算工資相抵，
26 故計算加班費部分並未扣除上開之膳宿費。另被上訴人所
27 提薪資彙整清冊之發放「現金/加班」部分，恐有不實。
28 為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）
29 第24、39條之規定提起本件訴訟，請求被上訴人給付短付
30 之加班費。

31 （二）又上訴人固曾表示不否認工作規則形式上之真正，然僅係

01 不否認該工作規則經新竹縣政府106年7月11日核備在案，
02 並不代表兩造已約定加班申請程序。事實上上訴人工作期
03 間，均從未見過該工作規則，故上訴人爭執該工作規則之
04 實質真正。上訴人阮庭雄自106年3月16日、楊紅榮及黎紅
05 軍則自106年1月1日起任職於被上訴人公司，該工作規則
06 卻是106年7月11日才經新竹縣政府核備在案，可見當初雙
07 方簽立僱傭契約時，該工作規則尚未經主管機關核備在
08 案。況上訴人又為外籍勞工，原審法院全未詳查上訴人等
09 是否確實經通知，且了解該工作內容，即逕認兩造同意依
10 工作規則之程序申請加班，實過於輕率。

11 (三)再者，勞動事件法第38條規定：「出勤記錄內記載之勞工
12 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
13 務。」，勞工乃受雇主所管理，其出缺席、上下班均受雇
14 主所規範，倘於超時工作情況下，仍須勞工舉證證明經雇
15 主同意、雇主交代工作無法於正常工作時間完成非因勞工
16 自身能力不足、超時工作確實從事雇主交代之事務等事
17 實，對勞工顯失公平。是依前開勞動事件法之規定，應推
18 定勞工於出勤記錄內記載之勞工出勤時間，乃經雇主同意
19 執行職務，雇主若欲為反面主張，應另行舉證推翻之。是
20 縱認上訴人確實經通知並了解該工作規則內容(此點上訴
21 人否認之)，然身為弱勢之勞工，自無從不同意該工作規
22 則。況依上訴人之工作性質，均為基層作業員，就工作性
23 質無法事前提出加班申請，故常有臨時需加班之情況，而
24 被上訴人之工作規則中，又未有令勞工有臨時加班後，得
25 事後補申請加班費之方式。倘若有需臨時加班、來不及事
26 先申請並經權責主管核准之情況，勞工究竟應棄手邊工作
27 不顧，或只能選擇「自願無酬加班」？倘若允許雇主於形
28 式上訂定苛刻之加班申請方式，實質令勞工明明有加班事
29 實，卻因形式上不符工作規則之約定，進而無法申請加班
30 費，無異是同意雇主以工作規則架空法條之規定。

31 (四)為此聲明：

01 1、原判決廢棄。

02 2、被上訴人應給付上訴人NGUYEN DINH HUNG(阮庭雄)新台幣
03 (下同)97,790 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
04 日止，按週年利率5%計算之利息。

05 3、被上訴人應給付上訴人DUONG HONG VINH (楊紅榮)79,29
06 4 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年
07 利率5%計算之利息。

08 4、被上訴人應給付上訴人LE HONG QUAN (黎紅軍)90,936
09 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利
10 率5%計算之利息。

11 5、第一、二審之訴訟費用由被上訴人負擔。

12 二、被上訴人則以：

13 (一)被上訴人公司之工作規則明定每日正常工時為8小時(不
14 包含休息時間)，非輪班人員平日工作時間為早上8時30
15 分至17時30分，輪班人員日班工作時間為：(一)做二休
16 二：早上8時30分至20時30分。(二)做五休二：每日早
17 上8時30分至18時30分，中間休息時間2小時。另輪班人員
18 加班時數為2小時，除偶有急迫加班需求方會徵詢勞工同
19 意而延長加班工時，故超過雙方合意之超時工時外，自不
20 能算入加班工時。是被上訴人並未強迫上訴人超時加班工
21 作，實乃上訴人積極尋求加班機會以賺取加班費，被上訴
22 人為穩定上訴人心情，遂允諾其得自願加班，除上訴人阮
23 庭雄因任職時間較晚外，均於106年1月4日與被上訴人簽
24 署勞資會議紀錄，然上訴人卻逕將用餐休息時間之2小時
25 減計為1小時，自行列為加班時數，使每日加班時數由雙
26 方合意之2小時，片面列計為3小時，其算法顯屬錯誤。又
27 上訴人以預排性質之輪班表逕認作為其真正之出勤紀錄，
28 及108年調升基本工資後之薪資單作為底薪及時薪之計算
29 標準，竟憑以溯及至106年、107年作為計算依據，所得出
30 之加班費數據已屬不實而有溢算誤差，加上上訴人未提出
31 被上訴人另不定期發給現金工資部分，且被上訴人與包含

01 上訴人在內之全體外籍移工協議以輪班津貼、站長津貼、
02 伙食津貼或其他名義所給付之津貼、現金及上訴人應負擔
03 之勞、健保費、每月膳宿費2,500元等項扣抵其應休未休
04 之特休工資，均優先抵付加班費，故被上訴人從未短付，
05 反而溢付甚多，足見上訴人係誤認被上訴人有剋扣加班費
06 情事。另現金發放紀錄簿上係以稅後之整數金額使上訴人
07 簽收，被上訴人有預先代為扣繳6%之所得稅金，被上訴人
08 豈可能在欠付上訴人加班費之情形下，另提出所謂之現金
09 獎金予上訴人？衡諸常情，上訴人所稱獎金云云，不足為
10 信。

11 (二)又勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經僱主
12 同意於該期間內服勞務，然僱主就員工加班乙事已預先以
13 工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則
14 不符者，僱主仍得本此推翻上開推定(台灣高等法院108年
15 度勞上易字第92號判決可資參照)，參照勞動事件法第38
16 條立法說明，僱主得以工作規則或其他資料作為反對證據
17 以推翻其推定，則上訴理由自行曲解稱僱主不得以工作規
18 則作為反對證據以推翻本條推定，否則即是同意僱主以工
19 作規則架空法條規定云云，其上訴理由顯為片面對法律之
20 錯誤理解，自無可採甚明。

21 (三)再者，被上訴人公司於106年1月至108年2月期間有本國勞
22 工人數平均約為71人，外籍勞工人數平均約為38人，不分
23 本國及外籍勞工均一體適用工作規則，且每日均落實工作
24 時間及用餐休息時間如工作規則規定內容，上訴人諉稱對
25 之不知且不瞭解，孰人能信？又查加班須經僱主及勞工雙
26 方均同意，僱主固不得強迫勞工加班，勞工未事先獲僱主
27 同意核准，縱停留於工作場所內而超過正常工作時數，亦
28 不予計算加班費，此係多年來自勞委會時即一貫採認並多
29 次發布行政解釋之見解，並無違反合理性或可行性之可
30 言。況上訴人對此有利於己之事實，僅徒托空言而未舉證
31 以實其說，自亦全不足採信等語，資為抗辯。並聲明：上

01 訴駁回。

02 三、本院之判斷：

03 (一)上訴人均為越南人，其中上訴人阮庭雄於106年3月16日
04 起、上訴人楊紅榮、黎紅軍於106年1月1日起，均至108年
05 2月28日受僱於被上訴人，並擔任作業員，上訴人等人之
06 薪資均以最低基本工資計算，於106年度時薪為87.54元
07 (21,009÷240)，107年度時薪為91.67元(22,000÷24
08 0)、108年度時薪為96.25元(23,100÷240)，後兩造間
09 之勞動契約於108年2月28日終止等情，為兩造所不爭執，
10 堪認為真實。

11 (二)上訴人主張休息時間扣除用餐時間後應列入工作時間
12 是否有理？又上訴人請求其任職期間之延長工時工資，
13 是否有理由？

14 1、按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，
15 須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時
16 間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若勞工自行
17 將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上
18 之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年
19 度台上字第792號判決意旨可資參照）。蓋民法上僱傭契
20 約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於
21 一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要
22 件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依
23 僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情
24 形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是
25 受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工
26 時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予
27 支給加班費。否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或
28 生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向
29 僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相
30 背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規
31 定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無

01 不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，
02 勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，
03 因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，
04 勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資。再者，
05 勞工是否有加班，與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，
06 前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、
07 態度等多項因素所肇致之可能。次按當事人主張有利於己之事實者，
08 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又請求履行債務之訴，
09 除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，
10 負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，
11 此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377號判例意旨參照）。
12
13
14
15

- 16 2、繼按員工如有加班之事實，無論僱主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對僱主而言均屬營運成本之增加，是以僱主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條（按勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經僱主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：僱主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與僱主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經僱主同意而執行職務；僱主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經僱主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證
- 17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與僱主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經僱主同意於該期間內服勞務，然僱主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，僱主仍得本此推翻上開推定（臺灣高等法院108年度勞上易字第92號判決可資參照）。

- 3、本件上訴人並未爭執上訴人在職期間之上、下班打卡時間如被上訴人所提被證三之簽到進出明細表所載「上下班時間」所示（見原審卷一第449至558頁、卷三第10頁），僅主張伊等於任職期間，上班之用餐時間至多僅為半小時即返回工作崗位繼續工作，扣除此部分之時間均應列入工作時間計算延長工時工資等情，惟為被上訴人所否認，並辯以：休息時間為2小時，被上訴人並未要求、亦未同意上訴人用餐完畢即繼續工作，且被上訴人從未強迫上訴人超時加班，除偶有急迫加班需求，方會徵詢勞工同意而延長加班工時外，其餘超過雙方合意之超時工時則屬未經被上訴人同意之加班，自不能算入加班工時，而因應一例一休制度，為求穩定外籍勞工之心，上訴人楊紅榮、黎紅軍均於106年1月4日與被上訴人簽署勞資會議紀錄，約定得自願加班等語，是以，上訴人就其在正常工作時間外延長工作時間，有為被上訴人提供勞務，並為被上訴人所要求等節，自應舉證以實其說。而依兩造間之勞動契約第3條約定勞工每日正常工作時間不得超過8小時，連續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，每7日中至少應有2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日，工作時間超過上開規定之時數為加班時間，每日正常工作時間及加班時間總時間不得超過12小時，並在第5條約定加班費給付方式（見原審卷一第108、142、170、224、260頁），堪認上訴人應知其每日正常工作時間超過8小時即為加班時間，被上訴人應給付其延長工作時間之加班費，且被上訴人公

司之工作規則業經主管機關即新竹縣政府106年7月11日府勞資字第1060088037號函同意核備在案（見原審卷二第149至188頁），其中第24條第1、2項約定：「員工正常工作時間每日為8小時（不包含休息時間），每週工作總時數以不超過40小時為限。」、「本公司得視實際需要，依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1等規定實施彈性工時。一、非輪班人員工作時間：週一至週五，每日上午8：30至17：30。主管及工程師週六週日採排班輪值。二、輪班人員日班工作時間：做二休二，每日上午8：30至20：30。休息2小時。做五休二，每日上午8：30至18：30。休息2小時。三、輪班人員夜班工作時間：做二休二，每日20：30至翌日上午8：30。休息2小時。做五休二，每日20：30至翌日上午6：30。休息2小時。」、第25條第1項、第26條已明定：「員工工作時間外需申請加班時，應事先獲得部門主管核准始可加班；未經事先申請核准，不予計算加班費」、「本公司依第24條辦理後，因工作需要加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班」（見原審卷二第163至165頁），復為上訴人並不爭執上開工作規則形式上之真正性（見原審卷三第66頁），觀之被上訴人公司編印之工作規則除以中文書寫外，另以越文書立在下方，足見上訴人應知悉輪班人員工作時間在每日12小時內有2小時休息時間，如被上訴人每日未給予上訴人兩次合計2小時之用餐休息時間，衡之常情，上訴人應無不於先前即據以要求被上訴人給付在休息時間另外工作應付之加班費，而無自106年3月16日起迄108年2月28日止長期配合被上訴人無償執行職務之理。參以被上訴人提出上訴人阮庭雄於106年5月薪資明細記載本薪18,609元、伙食津貼2,400元、加班費明細列明免稅加班費*1.34有30小時3,502元，*1.67有12小時1,751元，*2.67有4小時934元，*2有20.5小時3,589元，應稅加班費*1.34有18小時2,101元，*1.67有16

01 小時2,34元，應付薪資35,220元，應扣2,398元，實付金
02 額32,822元等內容之中文旁側均有書立越南文字(詳原審
03 卷一第560頁)，足見上訴人應知被上訴人計算勞工每月加
04 班費之給與標準會因平日延長工作時間或休息日工作時數
05 而有所差異。況被上訴人陳稱該公司於106年1月至108年2
06 月期間有本國勞工人數平均約為71人，外籍勞工人數平均
07 約為38人，不分本國及外籍勞工均一體適用工作規則，且
08 每日均落實工作時間及用餐休息時間如工作規則規定內容
09 等語，則被上訴人是否會對於外籍勞工作出異於本國勞工
10 之休息時間規範，亦非無疑，應認上訴人主張其於106年1
11 月1日起至108年2月28日受僱於被上訴人期間，平日應有
12 休息時間2小時，扣除用餐休息時間1小時後即須工作等
13 情，尚難採信。

14 4、再者，被上訴人與上訴人於106年1月4日簽署勞資會議紀
15 錄載明：會議名稱：因應勞基法修定一例一休外籍同仁加
16 班調整措施。會議內容：茲因應政府於105年12月23日公
17 佈實施勞基法一例一休政策，本公司擬定策略為向外尋求
18 部分工時派遣或增加聘雇正式人員。然此舉引起外籍勞工
19 憂心與恐慌，故外籍勞工懇求公司能給予加班紓困生計，
20 公司為穩定外勞心情並顧及執意改變工作方式，將增加外
21 籍同仁逃跑疑慮，故雙方同意簽署，並承諾不造成公司人
22 員調度之困擾等語，此經上訴人楊紅榮、黎紅軍簽認無
23 誤，有被上訴人公司106年1月4日勞資會議紀錄附卷可稽
24 (見原審卷一第437至439頁)，並為上訴人不爭執形式上
25 之真正(見原審卷三第66頁)，則兩造既已約定加班之申
26 請程序，被上訴人並明定在工作規則內，已如上述，上訴
27 人若有加班需求，自應依該約定方式辦理，即應事先填具
28 加班單申請，並經主管核准後始得計算加班時數，倘不事
29 先申請，自無權向被上訴人請求給付加班費。參以被上訴
30 人提出上訴人於106年1月至108年2月間之薪資明細表(詳
31 原審卷二第333頁至第339頁)，可知被上訴人確有給付上

01 訴人延長工作時間之加班費，且上訴人阮庭雄領取被上訴
02 人於106年3月至108年2月間本薪金額合計454,006元，加
03 班費金額合計272,173元，上訴人楊紅榮領取被上訴人於1
04 06年1月間至108年2月間本薪金額合計487,502元，加班費
05 金額合計309,142元，上訴人黎紅軍領取被上訴人於106年
06 1月間至108年2月間本薪金額合計499,908元，加班費金額
07 合計334,482元，足見上訴人領取加班費金額與其本薪金
08 額相較幾達6成，占每月收入金額比例甚高，上訴人應無
09 不知兩造約定領取加班費之申請規定，且以兩造約定之加
10 班申請程序領取加班費多年，則上訴人主張被上訴人公司
11 工作規則之規定對於勞工顯失公平云云，尚難採信。況被
12 上訴人主張該公司除將工資按月匯入上訴人帳戶外，另亦
13 不定期將加班費以現金方式發給上訴人，此有被上訴人提
14 出上訴人簽收現金資料為憑(詳原審卷二第295頁至第329
15 頁)，復為上訴人不否認該簽收資料之真實性，而上訴人
16 阮庭雄領取現金金額合計88,830元，上訴人楊紅榮領取現
17 金金額合計152,127元，上訴人黎紅軍領取現金金額合計1
18 28,724元，均非區區少數，佐以兩造既約定以基本工資計
19 算薪資，衡之常情，被上訴人應無額外給付上訴人獎金之
20 義務，猶無拒不給付上訴人依據勞基法規定之加班費，反
21 願給付具有恩惠性質之獎金予上訴人，應認被上訴人主張
22 上訴人領取上開現金係屬加班費之給付，核與實情相近，
23 堪予採信。

24 (三)綜上所述，上訴人出勤紀錄中超過8小時之時數，充其量
25 僅能證明其停留於工作場所超過正常工時8小時之事實，
26 仍無從證明上訴人確有於休息時間加班為勞務之提供，且
27 上訴人既未依工作規則所定之加班申請程序，於事前申請
28 加班，並經主管簽核同意，上訴人復未舉證其有依工作規
29 則提出申請而遭其單位主管無正當理由拒絕情事，參諸上
30 開工作規則之規定，尚難認上訴人有不及事先申請加班情
31 形。且因上訴人在被上訴人公司任職期間領取加班費金額

01 與其本薪金額相較幾達6成，占每月收入金額比例甚高，
02 上訴人應無不知兩造約定領取加班費之申請規定，且以兩
03 造約定之加班申請程序領取加班費多年，被上訴人公司除
04 將每月工資匯入上訴人帳戶外，另亦不定期將加班費以現
05 金方式發給上訴人阮庭雄88,830元，上訴人楊紅榮152,12
06 7元，上訴人黎紅軍128,724元，另上訴人復同意以特休未
07 休工資扣抵每月應付被上訴人公司膳宿費2,500元，則被
08 上訴人主張扣抵上開金額後，被上訴人並未積欠上訴人加
09 班費等工資未付，堪予採信。從而，上訴人主張被上訴人
10 應給付上訴人於上開期間在每日休息時間工作，及休息
11 日、例假日實際出勤之加班費就上訴人阮庭雄部分為97,7
12 90元，上訴人楊紅榮部分為79,294元，上訴人黎紅軍部分
13 為90,936元，均屬無據，難予准許，從而，原審判決為上
14 訴人敗訴之判決並無不當，上訴意旨指摘原判決不當，聲
15 明求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

16 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
17 後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

18 據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3
19 項、第449條第1項、第78條、判決如主文。

20 中 華 民 國 110 年 2 月 19 日
21 勞動法庭 審判長 法官 鄭政宗
22 法官 陳麗芬
23 法官 王佳惠

24 以上正本係照原本作成。

25 本判決不得上訴。

26 中 華 民 國 110 年 2 月 19 日
27 書記官 黃伊婕