

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第45號

原告 張育誠

訴訟代理人 魏意庭律師

被告 新竹安駕有限公司

法定代理人 邱三銘

訴訟代理人 劉國鴻

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年4月20日辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣捌萬捌仟玖佰玖拾元，及自民國111年12月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國111年10月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告新臺幣貳萬玖仟壹佰元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項得假執行。但被告如於假執行程序實施前以新臺幣捌萬捌仟玖佰玖拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項所命給付已到期部分，得假執行。但被告如於假執行程序實施前每期以新臺幣貳萬玖仟壹佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終

01 止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否
02 認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原
03 告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件
04 確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱
05 傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)、原告於民國110年1月1日起受僱於被告公司擔任機車試車
09 員，從事機車耐久騎乘測試工作，試車範圍有場內及一般道
10 路，每天試乘排氣量100CC-500CC之機車騎乘約180公里，工
11 作時間為星期一至星期五，每日6小時(12時至18時)，約定
12 每月薪資新臺幣（下同）2萬9,100元並於次月10日給付。原
13 告於111年6月8日在一般道路試車發生事故，受有右髖挫
14 傷、左膝內側挫傷、右側髖部挫傷、左側膝部挫傷、右側髖
15 部粗隆滑囊炎、左側膝部內側副韌帶扭傷、左側膝部其他滑
16 囊炎等傷害，原告因前述傷勢無法從事長時、長途騎乘機車
17 之工作，且醫囑亦建議原告患肢一個月內宜避免過度荷重或
18 劇烈運動、避免下肢獨腳承重及過度用力，惟事故後幾日，
19 原告因害怕失去工作收入，縱原告尚有下肢疼痛、活動不適
20 之狀況，仍咬緊牙關配合被告之要求工作。

21 (二)、詎被告公司先於111年6月30日口頭以業務緊縮為由終止兩造
22 間之勞動契約，請原告不用再來上班，嗣於同年7月中旬要
23 求原告到公司領取非自願離職證明書、支票乙紙並要求原告
24 簽署資遣計算明細表。然原告前於111年6月8日在一般道路
25 試車發生事故所受傷害屬職業災害至明，被告公司終止勞動
26 契約之際，原告尚未完全回復從事機車試乘之工作能力，且
27 該傷勢建議休養至少1個月，則自車禍事故時之111年6月8日
28 起算1個月即至111年7月8日止，原告仍處於在醫療中而不能
29 工作之職災醫療期間，被告於此期間內之111年6月30日終止
30 兩造間勞動契約，違反勞動基準法（下稱：勞基法）第13條
31 之規定，自不生終止勞動契約之效力。縱認原告於受傷後有

01 回去工作，被告公司解僱原告也違反解僱最後手段性原則而
02 不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在。

03 (三)、被告終止兩造間勞動契約於法未合，兩造間之僱傭關係仍存
04 在，是原告依民法第487條規定，除無須補服勞務外，尚得
05 請求被告給付111年7月起至本件起訴時共3個月之工資8萬7,
06 300元（計算式：月薪2萬9,100元×3個月=8萬7,300元），並
07 請求被告自111年10月1日起至復職日止，按月於每月10日給
08 付原告薪資報酬2萬9,100元。又原告為遭遇職業災害而致受
09 傷之勞工，自事故發生迄今接受治療與復健已支出醫療費用
10 1,690元，依勞基法第59條第1項第1款規定，亦得請求被告
11 公司補償其支出之醫療費用。

12 (四)、爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司依民法第
13 487條、勞基法第59條第1項第1款規定，給付原告111年7月
14 起至同年9月止之薪資報酬8萬7,300元及醫療費用1,690元，
15 共計8萬8,990元（計算式：8萬7,300元+1,690元=8萬8,990
16 元）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
17 分之5計算之遲延利息，並應自111年10月1日起至原告復職
18 日止，按月於每月10日給付原告薪資報酬2萬9,100元，及自
19 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
20 遲延利息等語，並聲明：

21 1、確認兩造間僱傭關係存在。

22 2、被告應給付原告8萬8,990元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
23 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

24 3、被告應自111年10月1日起至原告復職日止，按月於每月10日
25 給付原告2萬9,100元，及自應給付日之翌日起至清償日止，
26 按週年利率百分之5計算之利息。

27 4、願供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 原告受傷後被告公司有詢問原告是否要請公傷假，但原告並
30 無認為其不能勝任工作，所以原告在111年6月8日發生車禍
31 後，除於111年6月10日、14日、15日請病假，同年月16日請

01 公傷假外，於6月13日、17日仍有來上班，6月18日也有去加
02 班。原告從109年開始工作表現不佳，發生過大大小小事故
03 很多件，被告公司是三陽工業的外包商，會因為外包業務減
04 少需要縮減人力，故被告公司在111年6月30日因業務縮減且
05 原告當月有發生事故不能勝任工作，所以資遣工作表現不佳
06 的原告等語，資為抗辯。

07 三、兩造不爭執事項（詳本院卷第284頁，並依判決格式為部分
08 文字之修正）：

09 (一)、原告自110年1月1日起受僱於被告，擔任機車試車員，從事
10 機車耐久騎乘測試工作，約定月薪2萬9,100元，嗣於111年6
11 月8日，原告在一般道路試車時發生事故，受有右髖挫傷、
12 左膝內側挫傷、右側髖部挫傷、左側膝部挫傷、右側髖部粗
13 隆滑囊炎、左側膝部內側副韌帶扭傷、左側膝部其他滑囊炎
14 等傷害。

15 (二)、被告於111年6月30日對於原告終止兩造間之勞動契約，請原
16 告不用再來上班，被告嗣於同年7月中旬要求原告到公司領
17 取非自願離職證明書、支票乙紙並要求原告簽署資遣計算明
18 細表。

19 四、本件爭點：

20 (一)、被告於111年6月30日對於原告終止勞動契約時，原告是否係
21 處於職災醫療期間內，被告不得終止契約？

22 (二)、被告於111年6月30日對於原告終止勞動契約是否合法？

23 (三)、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

24 (四)、原告請求被告給付111年7月至9月間三個月薪資8萬7,300
25 元，及醫療費用1,690元，共計8萬8,990元，有無理由？

26 (五)、原告請求被告應自111年10月1日起至原告復職日止，按月於
27 每月10日給付原告2萬9,100元及利息，有無理由？

28 五、本院之判斷：

29 (一)、被告於111年6月30日對於原告終止勞動契約時，原告並非處
30 於職災醫療期間內，原告主張被告依勞基法第13條規定不得
31 終止契約，並無理由：

01 1、按「勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療
02 期間，雇主不得終止契約」，勞基法第13條定有明文。而參
03 諸同法第59條第2款規定：「勞工在醫療中不能工作時，雇
04 主應按其原領工資數額予以補償。但『醫療期間』屆滿2年
05 仍未痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且
06 不合第3款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付40個月之平
07 均工資後，免除此項工資補償責任」，併參酌行政院勞工委
08 員會主政時期78年8月11日78台勞動三字第12424號函釋略
09 以：「勞動基準法第59條所稱醫療期間係指『醫治』與『療
10 養』。一般所稱『復健』係屬後續之醫治行為，但應至其工
11 作能力恢復之期間為限。…」等語，可知依勞基法第13條
12 規定因受有職業災害而不得終止勞動契約之「醫療期間」，
13 應係指勞工因受職業災害接受醫療尚未恢復工作能力之期間
14 而言。如勞工從事原有工作之能力本不受職業災害之影響，
15 或勞工從事原有工作之能力業已恢復，自非屬勞基法第13條
16 規定之「醫療期間」。

17 2、經查，原告主張自111年6月8日發生事故日起算1個月至同年
18 7月8日止期間，為原告在醫療中不能工作之醫療期間乙節，
19 係以其提出111年6月9日國立臺灣大學醫學院附設醫院新竹
20 臺大分院新竹醫院所開立，醫囑欄記載：「病患因上述疾
21 病，於111年6月9日，來本院骨科部門診就診，患肢一個月
22 內宜避免過度荷重或激烈運動，宜持續門診追蹤治療」等語
23 之診斷證明書為據（詳本院卷第31頁）。惟上開診斷證明書
24 醫囑欄雖記載「患肢一個月內宜避免過度荷重或激烈運動」
25 之內容，惟此等應係醫師本於其醫學專業知識經驗，對於病
26 患傷勢所為之醫療照護叮囑，然就原告是否有不能工作應休
27 養一個月之建議，既未據上開診斷證明書為記載，且個別病
28 患身體復原進程不一，則是否得執上開醫囑內容，逕為原告
29 所患傷勢尚須一個月始得復原或恢復其工作能力之證明，要
30 非無疑。

31 3、而觀諸原告於111年6月8日發生車禍事故起，迄至111年6月3

01 0日被告公司終止兩造間勞動契約止之出勤與請假狀況（詳
02 如附表）：原告於事故發生隔日即6月9日仍有到勤，而6月1
03 0日雖請病假，然下周一即6月13日仍有到勤，翌日起雖連續
04 三天(即6月14日至16日)請休病假與公傷假，惟於6月17日即
05 返崗工作，此後兩周均正常到勤(扣除一天請休特休假)，並
06 於6月18日、25日連續兩週之週六到公司加班等情，有被告
07 公司試車人員111年6月出勤簽到表、考勤紀錄表、請假日報
08 表等件在卷可稽（詳本院卷第131頁至第155頁、第159頁至
09 第164-1頁），並為原告所不否認上開出勤簽到表與請假日
10 報表所載原告姓名為其本人所親簽（詳本院卷第101頁至第1
11 02頁），且證人即原告出勤班班長羅佳浩於本院112年3月16
12 日言詞辯論期日到庭亦證稱：「我在111年6月24日防疫假結
13 束後，在111年6月27日回到公司上班時，原告的行動狀況正
14 常，如果原告沒有請假就是會有正常出勤出外去試車」等語
15 （詳本院卷第173頁），足見原告自6月17日起即可正常出勤
16 出外試車，並於週六亦有出勤加班工作，堪認原告於111年6
17 月30日遭被告公司資遣前，其因職業災害所受傷勢經治療後
18 已恢復其原有工作之能力，是原告主張被告於111年6月30日
19 對於原告終止勞動契約時，原告處於職災醫療期間內，尚未
20 恢復其工作能力云云，尚不足採。

21 4、據此，被告並非於職業災害醫療期間內終止兩造勞動契約，
22 原告依勞基法第13條規定，主張被告不得終止勞動契約云
23 云，即屬無據。

24 (二)、被告於111年6月30日對於原告終止勞動契約並不合法，原告
25 請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

26 1、按「有虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契
27 約」，勞基法第11條第2款定有明文。所謂「業務緊縮」，
28 係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯
29 減少，其整體業務應予縮小範圍而言，必以雇主確有業務緊
30 縮之事實，而無從繼續僱用勞工，始足當之，倘未產生多餘
31 人力，或僅一部歇業，而他部門依然正常運作，甚或業務增

01 加，仍需僱用勞工時，即不得依上開規定終止勞動契約（最
02 高法院95年度台上字第2716號、100年度台上字第2024號判
03 決意旨參照）。

04 2、被告公司固稱其為三陽公司外包商，於111年6月30日係因業
05 務縮減且原告工作表現不佳，發生過多次事故，而與原告終
06 止兩造間勞動契約云云，然依原告所提出之非自願離職證明
07 書其上填載原告之離職原因係「勞基法第11條第5款」，而
08 非「勞基法第11條第2款」等情以觀（詳本院卷第37頁），
09 應認彼時被告公司係以原告不能勝任工作為由終止兩造間勞
10 動契約，而非以業務緊縮為由終止兩造間勞動契約，則其上
11 開主張已與實情不符。再者，被告公司於111年7月1日尚為
12 訴外人莊奇樺辦理勞工保險加保乙情，有本院依職權向勞動
13 部勞工保險局調取被告公司於111年1月1日起迄至111年12月
14 31日止申報員工投保勞保之加退保資料在卷可查（詳本院卷
15 第181頁至第206頁），此情亦與其所辯彼時業務緊縮無從繼
16 續僱用勞工等情不合，且經比對被告公司提出之三陽公司業
17 務聯絡單（詳本院卷第207頁至第277頁），三陽公司自111
18 年5月份起至112年1月份止，委請被告公司安排時車耐久事
19 車需求人數，並未見有何被告公司相當一段時間營運不佳，
20 業務量明顯減少，整體業務應予縮小範圍之業務緊縮情事，
21 則被告公司辯稱彼時存在業務緊縮之情事始與原告終止勞動
22 契約云云，自難堪憑採。

23 3、次按「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞
24 工終止勞動契約」，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立
25 法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契
26 約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成
27 此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及
28 主觀意志，故所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上
29 之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即
30 勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠
31 誠履行勞務給付之義務者亦屬之。又須雇主於其使用勞動基

01 準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終
02 止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院86年度台
03 上字第82號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

04 4、被告公司雖稱原告工作表現不佳，發生過多次事故，其自得
05 依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約云云，並據
06 其提出被告公司試車人員111年3月、6月薪資明細、考核津
07 貼統計表、事故報告對策暨水平展開文件等件為證。然觀諸
08 上開被告公司提出之事證，固可見原告於111年3月22日進行
09 試車工作時，因果菜市場施工告示牌擺放路中間，彼時地板
10 濕滑視線差，原告駕車閃避不及發生自摔事故，因此請休公
11 傷假2日並為被告公司扣減績效獎金1日；於111年6月8日進
12 行試車工作時，因被外側汽車擋住視線且駕車速度略快，與
13 未確認後方路況即變換車道之他輛機車發生碰撞事故，並為
14 被告公司扣減績效獎金2日等情（詳本院卷第105頁至第123
15 頁），然衡以原告發生上開交通事故之原因，除源於自身之
16 過失，亦有天候視線不佳，或其他駕駛人違反道路交通規則
17 等外在因素存在，且原告從事機車耐久騎乘測試工作，其工
18 作內容係於場內及一般道路駕車進行車輛品質測試，本即存
19 在發生道路交通事故之風險，此參被告公司提出之試車員薪
20 資明細表備註欄，可見有其餘被告公司受雇員工請公傷假之
21 記載亦證（詳本院卷第105頁至第106頁），則是否得因原告
22 任職被告公司期間發生二次交通事故，遽認原告客觀上之能
23 力存在不能勝任工作之情事，要非無疑。

24 5、又據證人即原告出勤班班長羅佳浩於本院112年3月16日言詞
25 辯論期日到庭證稱：「（法官問：原告在你這個單位的工作
26 表現如何？）答：平時工作一般，出勤發生事故的狀況偏
27 高」、「（法官問：你認為原告為何出勤發生事故的狀況偏
28 高？）答：這應該是原告要回答的」、「（法官問：你每個
29 月會不會就你所屬的試車員的工作表現進行考評）答：我會
30 做考核」、「（法官問：【提示111年6月的考勤記錄表】你
31 負責幾名試車員的考核？）答：7位」、「（法官問：在7

01 名試車員的工作考核中，原告的表現情況如何？）答：表現
02 一般」等語（詳本院卷第171頁至第172頁），可見負責考核
03 原告工作表現之主管主觀上雖認原告出勤時發生事故之狀況
04 較多，惟亦認原告表現一般，並無要求原告須注意改善其出
05 勤事故發生狀況之情形，即尚難憑此認定原告存在不能勝任
06 工作之情。準此，被告公司就原告客觀上之學識、品行、能
07 力、身心狀況有何不能勝任工作之情事，或其主觀上有何能
08 為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給
09 付義務等原告不能勝任工作之情事，俱未提出其他事證以
10 佐，則其主張原告對於所擔任之工作不能勝任云云，即難予
11 採信。況依上揭說明，雇主欲以不能勝任工作為由解僱勞
12 工，必待雇主使用勞基法所賦予保護之各種手段促其改進，
13 勞工仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後
14 手段性原則，惟被告公司就其使用何勞基法所賦予保護之手
15 段督促原告改進乙節，未據其提出任何事證以供本院審酌，
16 足認被告公司未提供任何勞動基準法所賦予保護之手段督促
17 原告改善工作狀況，即片面認定原告有不能勝任工作之情事
18 而逕予終止勞動契約，顯然有違解僱最後手段性原則。

19 6、從而，被告公司於111年6月30日依勞基法第11條第5款規定
20 終止兩造間之勞動契約，有違解僱最後手段性原則，不生合
21 法終止之效力，兩造間之僱傭關係應仍存在，原告訴請確認
22 兩造間僱傭關係存在，洵屬有據。

23 (三)、原告請求被告給付111年7月至9月間三個月薪資8萬7,300
24 元，及醫療費用1,690元，共計8萬8,990元，並請求被告應
25 自111年10月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原
26 告2萬9,100元及利息，為有理由：

27 1、按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
28 得請求報酬」；「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不
29 生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
30 權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以
31 代提出」；「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受

領者，自提出時起，負遲延責任」，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2、查兩造間僱傭關係既仍存在，業經認定於前，而原告遭被告公司於111年6月30日違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，且原告亦隨即於同年7月1日提出勞資爭議調解，要求與被告公司恢復僱傭關係，並於同年7月29日新竹縣政府勞資爭議調解時為同一主張，惟其主張為被告公司於勞資爭議調解時所拒等情，有原告提出新竹縣政府勞資爭議調解紀錄在卷可稽（詳本院卷第43頁至第44頁），已足認原告就被告公司於111年6月30日終止勞動契約所預示拒絕受領原告所提供勞務之意思，業將準備依勞動契約本旨給付勞務之情事通知被告公司以代提出，惟其提出之給付為被告公司所拒，揆諸前揭規定，被告公司即應自原告提出時起負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付自遭違法終止勞動契約起至復職日止之薪資報酬。又兩造並不爭執原告每月薪資報酬為2萬9,100元，是原告請求被告給付111年7月至9月間三個月薪資8萬7,300元，及自111年10月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告2萬9,100元，當屬有據。

3、次按「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用」，勞基法第59條第1項第1款定有明文。經查，原告主張其於111年6月8日在一般道路試車時發生事故，受有右髖挫傷、左膝內側挫傷、右側髖部挫傷、左側膝部挫傷、右側髖部粗隆滑囊炎、左側膝部內側副韌帶扭傷、

01 左側膝部其他滑囊炎之傷害等情，為兩造所不爭執，堪認上
02 述傷勢為原告因遭遇職業災害所受之傷害無訛。而原告因上
03 述傷勢，接受骨科、復健科診察並進行復健治療，支出醫療
04 費用1,690元等情，亦據其提出診斷證明書、醫療費用支出
05 單據等件為憑（詳本院卷第31頁至第35頁、第45頁至第63
06 頁），核其所為之診察與復健治療，係針對其受傷傷勢所為
07 即時與後續之醫治行為，堪認原告所為支出確屬必需之醫療
08 費用，是原告依上開規定，請求雇主即被告公司為補償，亦
09 屬有據。

10 六、綜上所述，原告主張被告於111年6月30日對於原告終止勞動
11 契約並不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，
12 是原告依民法第487條、勞基法第59條第1項第1款規定，請
13 求被告給付111年7月至9月間三個月薪資8萬7,300元、醫療
14 費用1,690元共計8萬8,990元，及自起訴狀繕本送達翌日即1
15 11年12月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
16 息，並請求被告應自111年10月1日起至原告復職日止，按月
17 於每月10日給付原告2萬9,100元，及自應給付日之翌日起至
18 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均有理由，應
19 予准許。

20 七、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依
21 職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供
22 擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44
23 條第1項、第2項定有明文。本判決主文第二項、第三項係既
24 屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依
25 職權宣告假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。原告
26 雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為
27 職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知，併此敘明。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
29 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
30 敘明。

31 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 112 年 5 月 19 日
02 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 5 月 19 日
07 書 記 官 黃 伊 婕

08 附表：
09

日期	6 (一)	7 (二)	8 (三)	9 (四)	10 (五)	11 (六)	12 (日)
出勤狀況	V	V	V	V	病假		
日期	13 (一)	14 (二)	15 (三)	16 (四)	17 (五)	18 (六)	19 (日)
出勤狀況	V	病假	病假	公傷假	V	加班	
日期	20 (一)	21 (二)	22 (三)	23 (四)	24 (五)	25 (六)	26 (日)
出勤	V	V	V	特休	V	加班	
日期	27 (一)	28 (二)	29 (三)	30 (四)			
出勤狀況	V	V	V	謀職			