

臺灣新竹地方法院民事裁定

112年度勞全字第6號

聲請人 詹德信
代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
程居威律師
複代理人 李佑均律師
相對人 偉拓科技股份有限公司

法定代理人 楊大園
代理人 吳世敏律師
苗繼業律師

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院一一二年度重勞訴字第八號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣貳拾萬貳仟玖佰元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)、聲請人自民國（下同）110年6月15日起受僱於相對人，並擔任業務協理一職，月薪為新臺幣（下同）202,900元（含本薪177,500元、伙食津貼2,400元、交通津貼23,000元）。聲請人已有從事業務相關工作長達20餘年之豐富經驗，於相對人處任職期間均以達成公司目標為首要宗旨，並為相對人帶進鉅額利益，從未造成相對人任何財產上或商譽上之損害。詎相對人竟不實誣指聲請人不尊重部屬、同儕等，領導部屬及溝通談判能力不足，致生內部員工、同仁及客戶不滿，無法帶領團隊及客戶拒絕與其為業務往來，且於績效改善計劃後，仍未予改善等情，有不能勝任工作之情事，於112年2月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，違法

01 終止雙方之勞動契約。然事實上聲請人任職期間，多次達成
02 相對人所要求之業務目標，包括努力貫徹相對人瑞士總部指
03 示，就主要客戶即台灣積體電路股份有限公司（下稱A客
04 戶），進行111年度貨品價格5.5%之漲價幅度談判，終使A客
05 戶同意上開之漲價，亦無相對人所稱聲請人因情緒控管不
06 當，談判時激怒、得罪A客戶之採購人員，影響與A客戶業務
07 關係之情形；就與相對人主要客戶即泰洛斯公司（下稱B客
08 戶）庫存現貨之出貨爭議事件（下稱系爭出貨爭議事件），
09 聲請人於談判過程中，雖有另需主管介入協商之處，然聲請
10 人亦係奉命執行相對人瑞士總部之明確指示而為，所採取之
11 談判策略，亦均為主管即相對人總經理王永昌所事先知悉且
12 同意，最終亦使B客戶同意出貨，成果深獲瑞士總部高層之
13 肯定，且聲請人於111年業績數額超標幅度高達113%，相對
14 人瑞士總部亦已基此，核定發放聲請人111年度之高額績效
15 獎金等情，足認聲請人其中功勞不容抹滅。縱相對人嗣基於
16 非客觀之事實，評斷聲請人個人目標達成率僅63%，然聲請
17 人既已達成相對人聘用所擬達成之客觀合理經濟目的，且其
18 所任職期間內業績成長快速，亦不斷開拓新業務，自無相對
19 人所稱不能勝任工作之情事。至相對人執B客戶於專案結束
20 後要求將聲請人自其間信件聯絡人中移除一事，稱B客戶因
21 不滿聲請人，拒絕再與聲請人進行後續業務往來云云，然移
22 除其等信件往來聯絡人原因多端，由相對人所提其間往來信
23 件之文義，實無法彰顯B客戶不滿聲請人工作表現之意，自
24 無從據此認定聲請人溝通談判能力不足。又聲請人於業務上
25 向來皆秉公處理、就事論事，並尊重部屬及同仁，為合乎公
26 司內部規定或達到業績目標，對於工作能力不佳之下屬，包
27 括侯凱文、林旻泯等人，會有較嚴格之要求，因而引發其等
28 心生不滿，亦在所難免，則相對人執聲請人該等部屬之不實
29 指摘，作為聲請人不能勝任工作之證據，亦顯不可採。另相
30 對人基於未經確實調查程序之事實，對聲請人提出績效改善
31 計劃，聲請人礙於勞資雙方和諧而積極配合，於111年5月27

01 日至8月26日該績效改善計畫實施期間經過後，聲請人亦已
02 通過該計畫，則如相對人擬再以聲請人不能勝任工作為由進
03 行資遣，自應對聲請人再次進行績效改善計劃，或先予調
04 動、降職等仍未改善時，始得為之，然相對人却逕行解僱聲
05 請人，亦有違解僱最後手段性之原則，相對人之解僱自屬不
06 合法而無效。本件聲請人提起確認僱傭關係存在等之訴訟，
07 應有勝訴之望，相對人所稱之上開解僱事由，均未提出直接
08 具體之證據佐證，況聲請人究有無難以勝任工作致符合法定
09 解僱事由，乃係實體上爭議，並非保全程序應予審酌。

10 (二)、相對人是跨國企業位於臺灣地區之分公司，其所屬集團所從
11 事跨國貿易產品於全球半導體市場市佔率達75%，另相對人
12 公司於111年營業額高達新台幣16億元，稅前淨利高達5.7億
13 元，財務狀況相當良好，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，
14 應不可能造成不可期待其接受之經濟上負擔，或產生對企業
15 存續之重大危害。反觀聲請人為家裡之經濟支柱，每月需負
16 擔家中種種生活雜項開支及每個月高達近8萬多元之房屋貸
17 款，以及子女每學期近30萬元之學費，經濟負擔龐大，如今
18 頓遭相對人資遣，對於聲請人生計自有重大影響，且聲請人
19 已年屆00歲之中高齡，即期另覓新職確有困難，對於相對人
20 依法應給付之薪資實有急迫需求。是若命相對人繼續僱用聲
21 請人，縱相對人須繼續負擔薪資或為聲請人調整職務，惟相
22 較於未能復職相對人所欲避免之損害極小，應認相對人繼續
23 僱用應無重大困難。至相對人空言指泛聲請人於復職後將挾
24 怨報復下屬、進而對相對人之業務產生重大衝擊云云，實無
25 所據。況相對人之人事安排，係整個VAT集團全球佈局之結
26 果，其決策層上達亞洲區乃至瑞士總部，相對人與其亞洲區
27 乃至瑞士總部，向來亦多有密切之業務交流及人事調動，是
28 本件判斷繼續僱用聲請人有無重大困難，即不應侷限於台灣
29 之相對人公司有無職缺，而應視整個VAT集團於全球業務範
30 圍內，是否有職缺可僱用聲請人。以目前VAT集團在全球共
31 開出97個職缺，其中部分屬銷售、業務相關之職缺，與聲請

01 人之資歷及專業相符，而聲請人前已明確向相對人表達願至
02 海外部門任職，相對人為跨國企業，自得輕易安排聲請人至
03 所屬全球之任一職缺，且以聲請人之資歷及專業，對公司之
04 營運亦不會有不利之影響，故相對人自無暫時繼續僱用聲請
05 人之困難可言。

06 (三)、綜上，為確保聲請人於本案訴訟期間之工作權，爰依勞動事
07 件法第49條第1項之規定聲請定暫時狀態處分。並聲明：相對
08 人在本案訴訟終結確定前，應依原勞動契約繼續僱傭聲請
09 人，並按月給付聲請人202,900元。

10 二、相對人則以：

11 (一)、聲請人於任職相對人期間，明確知悉A客戶、B客戶為相對人
12 工作上須長期維持客戶關係和業務發展之關鍵客戶，然聲請
13 人於在職期間，無法對A客戶提出有效可行之銷售策略方
14 案，却於111年3月間與A客戶採購人員，在漲價談判之會議
15 中，因個人情緒控管不當，對A客戶人員大聲咆嘯，致A客戶
16 人員要求日後不要再讓聲請人，參加該公司與相對人之業務
17 或會議，已嚴重影響、危及相對人與A客戶之業務關係。又
18 因聲請人自任職相對人公司以來，其對待部屬及同仁，向來
19 即有情緒控管能力不佳，未予尊重之情形，其曾公開咆嘯並
20 羞辱下屬謝慶震等人，與同僚即相對人公司維修部經理管在
21 崑在開會時，因不滿其發言，在會議尚在進行時，即逕行離
22 開，且對女性部屬等人為性別歧視之言論，復有管理部屬雙
23 標等核心問題存在，致聲請人下屬與同僚，均曾私下向聲請
24 人主管反應上情，另因前述其無法推展及執行對A客戶之銷
25 售業務，經聲請人主管王永昌多次私下與其溝通、建議其改
26 善，聲請人依然故我並無改善，相對人公司乃於111年5月至
27 8月間，依規定對其進行為期3個月之績效改善計劃。詎聲請
28 人於上開績效改善計劃期間經過之後，並未有所改善，仍在
29 公開場合藉故厲聲責罵、數落其部屬林貫文、余俞汶、林旻
30 泯、侯凱文等人，且未依相對人之要求，多與該等員工進行
31 1對1面談及溝通，而未能得到部屬之信任及認同，無法帶領

01 業務團隊，亦未尊重同儕管在崑經理，另對A客戶亦未能制
02 定、推行有效之銷售策略，甚至於111年11月、12月間，在
03 與B客戶進行存貨出貨之協商及談判事宜時，自我認知良好
04 且判斷錯誤，一味採取強硬之談判態度，甚而故意採行該等
05 強硬談判手段，藉以激怒B客戶，欲使無法出貨之責任，歸
06 由其主管即王永昌等人來承擔，藉此來陷害王永昌等人，致
07 其因此在談判過程中，澈底惹怒B客戶人員，導致雙方之談
08 判幾已破裂，經聲請人主管即王永昌緊急介入協商，方解決
09 其間之爭議，順利讓B客戶同意接受相對人之出貨，然B客戶
10 嗣已明確表明，往後拒絕再與聲請人為業務接洽、往來。是
11 聲請人上開所為，完全不顧相對人公司之利益，違反其對相
12 對人之忠誠義務，並已破壞與相對人間之信賴關係。因聲請
13 人任職期間，有上開無法領導業務團隊、不尊重同仁，及欠
14 缺維繫、推展與重要客戶業務關係能力之工作缺失情形，經
15 相對人施予系爭績效改善計劃之後，其仍無改善，依然存有
16 前述無法勝任工作之情形，且雙方間之信賴關係已遭聲請人
17 破壞殆盡，則相對人依勞基法第11條第5款規定，終止雙方
18 之勞動契約，自屬合法有據，亦無違反解僱最後手段性原
19 則。

20 (二)、聲請人雖稱其已獲相對人核准111年高額績效獎金，足證其
21 並無工作不適任之情況云云。然相對人當時係以聲請人仍可
22 領取111年績效獎金，作為其同意雙方合意終止僱傭關係之
23 交換條件，並非表彰聲請人確有領取上開績效獎金之權利。
24 況111年正值整個半導體產業因市場需求而興盛之時，聲請
25 人所屬部門業績達成率高於預期，亦非聲請人個人功勞所
26 致，該年度相對人公司之業務績效成長，根本不足作為聲請
27 人得以勝任工作之證明。反觀聲請人就其業績所設定之個人
28 目標達成率僅有63%，在「先進製程/顯示器成長」及「業務
29 部門發現培養人才及領導業務團隊之能力之目標」中之「人
30 才追蹤及經營傑出表現」部分，皆被評定為零分，足認聲請
31 人除無法維繫與相對人關鍵客戶之長期關係外，亦確實存在

01 無法領導業務團隊，亦無法在先進製程及顯示器產業上取得
02 成長等無法勝任工作之情甚明。是依相對人所舉之事證，聲
03 請人確係無法勝任其工作，其就本案訴訟自無相當程度勝訴
04 之望，相對人就此已為相當之釋明。

05 (三)、況若准聲請人回任，考量其個人過往事跡，顯將挾怨報復反
06 應上情之下屬，造成相對人業務部門之人事動盪，且B客戶
07 已拒絕與聲請人再進行業務接洽，則聲請人身為業務主管，
08 却無法繼續參與、處理占相對人公司近一半營業額之B客戶
09 業務，對相對人業務確會產生嚴重之負面影響。另相對人因
10 業務需要，已聘僱新的業務經理，亦無其他職位可供安置聲
11 請人，故要相對人繼續僱用聲請人顯有重大之困難。又聲請
12 人至今僅提出個人支出需求，沒有提出其財產狀況以釋明其
13 確有持續工作以維持生計之急迫需求存在，自無防止發生重
14 大之損害或避免急迫危險之必要，是其所請即不符定暫時狀
15 態處分之要件，爰請求駁回聲請人之聲請等語。

16 三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
17 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
18 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49
19 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
20 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
21 認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之
22 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主
23 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保
24 護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事
25 訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具
26 體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫
27 時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
28 照）。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足
29 勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職
30 業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純
31 為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗

01 字第673號裁定意旨參照)。又參酌勞動事件審理細則第80
02 條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就其「本案訴訟有勝
03 訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，應釋明
04 之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可
05 能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或
06 其他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參
07 照)。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為
08 正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資
09 料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有
10 不同(最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807
11 號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照)。

12 四、經查：

13 (一)、關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

14 1、聲請人主張：其自110年6月15日起受僱於相對人，擔任相對
15 人業務協理一職，帶領相對人之業務團隊成員，月薪202,90
16 0元；於111年第一季間，已為相對人公司，與A客戶進行談
17 判，並達成調漲A客戶貨款價格5.5%之成果，其後雖遭相對
18 人公司以不實事由，於111年5月至8月間施以績效改善計
19 劃，惟聲請人亦已通過該計劃。其後於同年11、12月間在執
20 行相對人瑞士總公司，所明確要求出貨350萬美金之庫存存
21 貨予B客戶該任務之協商、談判事宜時，亦竭盡所能，在主
22 管即王永昌所知悉且同意之處理方式、談判策略下，與B客
23 戶進行多次之線上會議與郵件往來等之磋商及溝通，最終在
24 主管王永昌與B客戶採購處長，以電話溝通並確認後，達成B
25 客戶同意接受出貨此一難度甚高之任務，聲請人就此談判結
26 果之達成，有相當之貢獻，其工作及帶領業務團隊之表現，
27 亦促成相對人公司111年度之營業額，成長及高出預設之目
28 標甚多。詎相對人却突於112年2月20日，以其不能勝任工作
29 為由，依勞基法第11條第5款規定，片面終止兩造間勞動契
30 約，然聲請人並無不能勝任工作之情形，且相對人之終止契
31 約違反解僱最後手段性原則，相對人終止契約係違法而無

01 效，經聲請人於112年2月21日聲請勞資爭議調解，請求恢復
02 兩造間僱傭關係等，嗣兩造經調解不成立，因相對人受領勞
03 務遲延，聲請人無補服勞務之義務，仍得請求相對人依法按
04 月給付報酬等，已向本院提起確認兩造間僱傭關係存在、相
05 對人應按月給付聲請人薪資等之本案訴訟（本院112年度重
06 勞訴字第8號，下稱本案訴訟）等情，業據其提出相對人通
07 知終止勞動契約之通知書、新竹縣政府勞資爭議調解紀錄、
08 聲請人與相對人總經理王永昌間電子郵件往來訊息、聲證1
09 訴外人蔡謹安於111年4月20日寄給相對人瑞士總部之專案經
10 理Santiago之電子郵件、聲證2之A客戶於112年8月於美國亞
11 利桑那州建廠之新聞、聲證3聲請人與A客戶採購窗口甲○○
12 聯繫之紀錄、聲證4蔡謹安於112年2月19日及8月16日與聲請
13 人之LINE對話紀錄、聲證5之111年間就B客戶出貨事件之相
14 關電子信件、聲證6、7林旻泯及侯凱文工作表現不佳之證
15 據、聲證8李岱婷對蔡謹安訊息已讀不回之證據、聲證11聲
16 請人與王永昌等人於111年12月20日線上討論B客戶出貨事宜
17 之截圖、聲證12王永昌與侯凱文111年10月30日之信件、聲
18 證13之B客戶於111年11月10日之信件、聲證16聲請人所製作
19 對A客戶之業務策略簡報節本、聲證17之112年2月17日王永
20 昌與聲請人資遣面談之錄音檔及譯文、聲證18相對人2021年
21 及2022年之營收統計表影本等，附於本案訴訟及本院卷內可
22 憑（見本案訴訟卷一第45-53頁，本院卷一第121-163頁、第
23 210-218頁、第228-229頁、第350-422頁、第462頁），並經
24 本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱無訛，堪認相對人之終止
25 勞動契約，是否符合解僱最後手段性原則而合法有效，兩造
26 間之僱傭關係是否已不存在，非無疑義，堪認聲請人已就有
27 勝訴之望為相當之釋明。

28 2、相對人雖抗辯：係因聲請人不尊重部屬及同仁，無法領導、
29 帶動業務團隊，且欠缺維繫、推展與重要之A客戶業務關係
30 之能力，經相對人對其施予績效改善計劃之後仍無改善，甚
31 至其後於與B客戶就庫存出貨事宜進行協商、談判時，誤判

01 情事，且故意採行強硬態度以便激怒對方，欲使談判破局藉
02 以陷害主管，完全不顧相對人之利益，已破壞兩造間之信賴
03 關係，並已遭B客戶拒絕再與其進行業務接洽、往來，亦已
04 破壞與B客戶間之業務關係，其顯然欠缺擔任相對人業務主
05 管之工作能力，相對人始於112年2月20日依勞基法第11條第
06 5款規定，合法終止勞動契約，亦無違解雇最後手段性原
07 則，聲請人並無相當程度之勝訴可能性等語，並於本件及本
08 案訴訟中，提出相關之證據在卷，及傳訊相關證人到院之證
09 述，以為佐證。惟查，聲請人是否有相對人上開所指不能勝
10 任工作之情形、相對人終止契約是否符合解雇最後手段性原
11 則、其終止契約是否合法，聲請人請求確認兩造間僱傭關係
12 存在及相對人應按月給付其工資等有無理由等節，核屬相對
13 人就本案訴訟之實體抗辯，本需待本案訴訟調查辯論後始得
14 認定，而非定暫時狀態之程序所得審酌。何況該部分經本案
15 訴訟審理之結果，已經本案訴訟，判決認定：相對人對聲請
16 人之終止勞動契約，因違反解雇最後手段性原則而無效，因
17 而判決確認兩造間之僱傭關係存在，並相對人應自112年2月
18 21起至聲請人於相對人復職前1日止，按月給付聲請人薪資2
19 02,900元等情，此亦據調取本案訴訟事件卷宗查明無訛。是
20 相對人據其上開所辯等情，辯稱聲請人未就本案訴訟有勝訴
21 可能性為相當之釋明，尚不可採。

22 (二)、關於相對人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

- 23 1、按所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造
24 成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他
25 相類之情形，已如前述。
- 26 2、經查，聲請人主張：相對人為跨國企業在臺所設之分公司，
27 其產品於全球半導體市場市佔率相當高，於111年度相對人
28 公司營業額高達新台幣16億元，稅前淨利高達5.7億元，財
29 務狀況相當良好，目前尚有在對外招募人員等情，已據聲請
30 人提出聲證18相對人2021年及2022年之營收統計表、聲證19
31 相對人瑞士總公司之財務報告書、聲證20瑞士法郎與新台幣

01 匯率換算試算表、聲證25相對人總公司VAT集團公布全球職
02 缺之網頁影本各一份以為釋明（見本院卷一第464-466、468
03 -470、卷二第145、173頁），且依相對人所提之被證2相對
04 人公司組織圖（見本院卷一第61頁、本案訴訟卷一第101
05 頁），亦可看出相對人公司有諸多部門及員工，且原先為聲
06 請人所負責並帶領之業務部門（即全球服務事業單位），亦
07 有多名員工（見本院卷一第61頁），需負責對國內外半導體
08 廠商客戶之銷售、服務等業務，可見相對人公司規模非小，
09 並有持續營業之事實，且其業務（即全球服務事業單位）、
10 維修、客服及製造部門等，亦需有相當之人力投入。因聲請
11 人先前任職於相對人公司前，既曾在相同及其他類似領域之
12 ○○科技公司，任職不同職務多年，此情為相對人所不否
13 認，衡情，聲請人應有此等不同職務相關之專業，則以上開
14 情形觀之，縱認聲請人不適於再擔任原先業務主管一職，相
15 對人公司亦非不能透過調整其職務或工作項目等方式，加以
16 因應處理。準此，已使本院得獲致相對人繼續僱用聲請人，
17 非顯有重大困難，尚無不可期待相對人接受之經濟負擔或會
18 致生其企業存續重大危害之大致心證。是以，堪認聲請人就
19 相對人繼續僱用聲請人，非顯有重大困難乙節，業已加以釋
20 明。

21 (三)、又按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定
22 暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴
23 之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以
24 勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。相對人固抗辯聲
25 請人未提出其個人財產資料，以滋佐證其確有維持生計之急
26 迫需求云云，然核諸聲請人所提其個人貸款交易明細資料、
27 其子女繳交學費三聯單等資料影本（見本院卷一第167-173
28 頁），可知聲請人確有相當金額之生活固定開銷與負擔，而
29 考量聲請人維持生活之主要收入來源係工作所得，以聲請人
30 之年齡及目前薪資行情，無從即時覓得相當之工作，以立即
31 替代本案訴訟期間，因未繼續受僱所短少維持生活之薪資收

01 入來源，應屬常情，是聲請人所欲獲得之利益及防免之損
02 害，大於相對人可能造成之損害，即有暫時狀態處分之必
03 要。

04 (四)、基此，本院斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付
05 薪資支出、人員配置及工作調整等不便，然此相較聲請人因
06 失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有
07 別，及聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非
08 顯有重大困難為相當釋明之情，認聲請人請求相對人於本案
09 訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，並依實際任職期間，按
10 月給付聲請人工資202,900元，為有理由，應予准許。

11 五、綜上所述，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱
12 用非顯有重大困難為相當釋明，本院經權衡後認有定暫時狀
13 態處分之必要，是聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，
14 聲請相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並
15 依實際任職期間，按月給付聲請人202,900元，為有理由，
16 應予准許，爰裁定如主文第1項所示。至因勞動事件法第49
17 條第3項規定勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，
18 法院得為免供擔保之處分，本件爰不命聲請人供擔保，併予
19 敘明。

20 六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第78條。

21 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
22 勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

23 以上正本係照原本作成。

24 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
25 費新臺幣1,000元。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 26 日
27 書 記 官 黃 志 微