

臺中高等行政法院判決

110年度訴字第168號

110年11月18日辯論終結

原告 宥松實業有限公司

代表人 賴宥澤

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕

訴訟代理人 巫豐哲

劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年5月11日勞動法訴二字第1090028548號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

原告起訴時狀載訴之聲明原為：「1.原處分及訴願決定均予撤銷。2.訴訟費用由被告負擔。」，嗣原告於民國110年11月18日言詞辯論程序經本院諭知，雖變更為：「1.確認原處分違法。2.請求退還已繳納罰鍰新臺幣（下同）2萬元。3.訴訟費用由被告負擔。」（丁證3），惟按「撤銷訴訟進行中，原處分已執行而無回復原狀可能或消滅者，於原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院得依聲請，確認該行政處分為違法。」為行政訴訟法第196條第2項所規定。而對於行政處分提起撤銷訴訟之目的，在於解除行政處分的規制效力，是以，如果行政處分之規制效力仍然存在，原則上即有提起撤銷訴訟之實益。又行政處分之執行與其規制效力之存續係屬二事，已執行完畢之行政處分，如果其規制效力仍然存在，且有回復原狀之可能者，行政法院仍應准原告提起

01 撤銷訴訟以為救濟，除非行政處分已執行，且無回復原狀之
02 可能，或行政處分之規制效力已因法律上或事實上之原因而
03 消滅，始認其欠缺提起撤銷訴訟之實益，而於原告有即受確
04 認判決之法律上利益時，許其依法提起確認該行政處分違法
05 訴訟。則依行政訴訟法第196條第2項規定，撤銷訴訟進行
06 中，必須原處分已執行而無回復原狀可能或已消滅者，且於
07 原告有即受確認判決之法律上利益時，行政法院始得依聲
08 請，確認該行政處分為違法。經查，被告以原處分處原告罰
09 鍰2萬元，並公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
10 文及罰鍰金額之處分。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，
11 原告仍不服，提起行政訴訟，訴請撤銷訴願決定及原處分；
12 嗣於本院審理中，因原處分有關公布其名稱、負責人姓名、
13 處分期日、違反條文及罰鍰金額之處分部分業已執畢（本院
14 卷第187頁），罰鍰部分原告業已繳納完畢（本院卷第187
15 頁），原告乃於本院審理中，變更訴之聲明為確認原處分違
16 法。惟查，原處分關於公布其名稱、負責人姓名、處分期
17 日、違反條文及罰鍰金額之處分部分，業已執行完畢，且無
18 法回復至未公布之情形，原告就該部分撤銷訴訟轉換為確認
19 處分違法之訴訟種類，核無不合，應予准許；惟原處分關於
20 處原告罰鍰2萬元之部分，雖該罰鍰金額已經原告繳納完
21 畢，惟該罰鍰處分之執行為金錢之繳納，而金錢因屬可代替
22 物，故該罰鍰處分若經撤銷，其所繳納之金錢仍可返還，而
23 可回復原狀，原告就此部分仍應行撤銷訴訟之程序以為救濟
24 （最高行政法院107年度判字第508號判決意旨可參），是其
25 此部分變更核與行政訴訟法第196條第2項規定不合，故不予
26 准許，惟關於追加聲明請求被告退還2萬元部分，核其請求
27 之基礎不變，且被告於訴之追加並無異議，而為本案之言詞
28 辯論，依據前開規定，此部分訴之追加，本院認為尚屬適
29 當，應予准許。

30 貳、實體方面

31 □ 爭訟概要：

01 原告經營未分類其他金屬製品製造業，為勞動基準法（下稱
02 勞基法）所適用之行業。經被告勞工局於109年7月9日實施
03 勞動檢查，發現原告因應景氣影響，以公告方式告知所有勞
04 工自109年4月13日起實施輪休制度，輪休日即減班休息，由
05 勞工簽名於公告上以示同意配合，原告按月扣除輪休日薪
06 額，並於出勤紀錄表將輪休日備註「無薪休」。原告未具體
07 徵得勞工詹鎮洲（下稱詹君）協商個別減少工資之事證，亦
08 未符合「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事
09 項」（下稱協商減少工時注意事項），逕自詹君109年5月薪
10 資中扣除公司公告輪休6.5日工資（5月8日、18日、19日、2
11 0日、22日、27日各1日及5月25日0.5日）計6,933元，而有
12 致工資未全額給付之情事，違反勞基法第22條第2項之規
13 定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款及第80條
14 之1第1項規定，以府授勞動字第1090282134號行政裁處書
15 （下稱原處分）處原告罰鍰2萬元整，並公布原告名稱、負
16 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提
17 起訴願，經勞動部以110年5月11日勞動法訴二字第10900285
18 48號訴願決定（下稱訴願決定）駁回，遂提起本件行政訴
19 訟。

20 □原告起訴主張及聲明：

21 (一)主張要旨：

22 原告向勞動部提起訴願，並提供原告公告（有員工同意簽
23 名）和員工聲明書，故原告已和所屬全體員工達成協議，
24 員工同意減班休息日為無薪休假，若原告在員工實施減班
25 休息當日未涉及減少工資的話，那原告又何必多此一舉立
26 此公告給員工同意簽名呢？原告因知悉減班休息即無薪休
27 假必須要經個別員工同意，才會立此公告讓所有員工簽名
28 表示同意，惟勞動部在訴願決定書中並未提及，故原告乃
29 提起本件行政訴訟，以維權益。

30 (二)聲明：

01 1.確認原處分關於公布其名稱、負責人姓名、處分期日、
02 違反條文及罰鍰金額之部分違法。

03 2.原處分及訴願決定關於處原告罰鍰2萬元之部分，均予
04 撤銷。

05 3.請求退還已繳納罰鍰2萬元。

06 □被告答辯及聲明：

07 (一)答辯要旨：

08 1.勞基法立法目的，為規定勞動條件最低標準，保障勞工
09 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。又顧及勞
10 資關係中勞工往往處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能
11 力及保障勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策
12 性之立法，課以雇主應嚴格遵守勞基法之義務。從而同
13 法第22條第2項明定，工資應全額直接給付勞工。工資
14 全額給付原則，係使勞工確實獲得其應得工資全額，以
15 安定生活，維持最低生活水準，故除法令另有規定或勞
16 雇雙方協議外，雇主應依勞雇雙方約定之薪資如數給
17 付，不得以任何理由扣發工資，但書所謂另有約定，不
18 得與法令相悖，且限於勞雇雙方均無爭議，勞工同意由
19 其工資中扣取一定金額而言，如勞雇雙方對於約定之內
20 容仍有爭執，自非雇主單方面所能認定，不得逕自扣發
21 薪資或逕為抵銷而不全額給付工資，否則勢將嚴重影響
22 勞工生活，此顯與勞基法之立法目的有違。

23 2.茲因景氣因素所造成的停工或停產，為雇主經營之風
24 險，屬可歸責於雇主之事由，依民法第487條規定「僱
25 用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
26 請求報酬……」；惟依勞動部109年7月1日勞動條3字第
27 1090130635號函修正之「因應景氣影響勞雇雙方協商減
28 少工時應行注意事項」事業單位受景氣因素影響致停工
29 或減產，為避免資遣勞工，造成更多社會問題，勉允事
30 業單位暫時與勞工約定實施縮減工時即無薪休假。故，
31 雇主如因受景氣因素影響，致有與勞工協商減少工時及

工資之必要時，因涉及勞動契約內容變更，應取得個別勞工同意並通報勞工勞務提供地之勞工行政主管機關方可實施。

3.原告實施縮減工時制度僅有公告文件記載「因應現今全球經濟環境不景氣，在本公司業務亦深受影響之下，因此本公司自即日起，所有員工實施輪休制度，輪休日為減班休息，希望全體員工能夠與本公司共體時艱……」等語及勞工同意欄中，載有勞工簽名之約定，惟無其他通報主管機關文件或協議書之簽訂紀錄。原告雖主張就是知道減班休息必須要經個別員工同意才會以公告方式讓所有勞工簽名表示同意，惟「同意」之意思表示包含明示及默示（民法第153條第1項參照），又從保護勞工權益之立場觀之，應斟酌雙方締約磋商地位之不平等，採取嚴格之審查標準；倘未經勞工明示同意，或有確切證據足可推知其有同意之意思外，尚難因勞工知悉後未立即反對而即遽認其有同意之意思。原告於109年8月17日以松人字第1090081701號函陳述意見時另檢附員工許勝迪及劉鴻彰之聲明書，聲明於原告109年4月13日公告上簽名同意減班休息為無薪休假，被告勞工局遂於109年8月25日致電案內勞工詹君，詹君表示「……公司那個是他單方面的，……直接傳訊息說不用上班」、「……我可以提供他每次通知不上班的訊息，並沒有扣薪的說明，都是不給上班後才扣薪水……，詹君提供與原告以通訊軟體「LINE」對話，原告以「明天先休息、機台還沒好、這幾天都會下雨先休息……」等語通知勞工無需上班，未見有勞資雙方協商減少工資等事項，另有關勞動契約變更之內容，即實施減少工時期間或方式等約定未臻明確或可得確定，顯難認其勞動契約內容之變更係經詹君同意，勞僱互相表示意思一致。

4.按前行政院勞工委員會（現改制勞動部，下同）98年3月5日勞動2字第0980130120號函：「……□復查勞基法

01 施行細則第7條規定，勞工工作開始及終止之時間、休
02 息時間及輪班制之換班等有關事項應於勞動契約中約
03 定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致，不得逕
04 自變更。前開協商變更勞動條件雖非以書面為要件，惟
05 勞工保持沉默未即表示異議，亦難逕認默示同意；如生
06 爭議，雇主應負舉證責任，雇主如無法提供相關證明，
07 仍難認其排定之『無薪休假』業經勞工同意，雇主仍應
08 依原約定給付報酬。所生未全額給付勞工工資情事，主
09 管機關可限期雇主給付工資，並依相關規定裁罰。」

10 (二)聲明：原告之訴駁回。

11 □爭點：原告是否有違反勞基法第22條第2項規定？被告以原
12 處分裁處原告罰鍰2萬元整並公布原告名稱、負責人姓名、
13 處分期日、違反條文及罰鍰金額，是否適法？

14 □本院的判斷：

15 (一)前提事實：如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳明
16 在卷，並有原告管理部109年4月13日公告（甲證1、乙證
17 7）、被告勞工局109年7月9日勞動條件檢查談話紀錄（乙
18 證1）、被告勞工局109年7月22日函（乙證2）、原處分
19 （甲證3、乙證5）、訴願決定書（甲證4、乙證6）附卷可
20 稽，應堪認定（甲證1、3、4、乙證1、2、5、6、7，本件
21 判決相關證據之編號詳附表）。

22 (二)被告裁處原告罰鍰2萬元整並公布原告名稱、負責人姓
23 名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，原處分應屬適法：

24 1.應適用的法令（詳附錄）：

25 (1)勞基法第1條、第21條第1項、第22條第2項、第79條
26 第1項第1款、第80條之1第1項。

27 (2)勞基法施行細則第7條第2款、第3款。

28 (3)協商減少工時注意事項第2點、第3點。

29 2.按勞動部98年3月5日勞動2字第0980130120號函略以：

30 「……□復查勞動基準法施行細則第7條規定，勞工工
31 作開始及終止之時間、休息時間及輪班制之換班等有關

01 事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應
02 重新協商合致，不得逕自變更。前開協商變更勞動條件
03 雖非以書面為要件，惟勞工保持沉默未即表示異議，亦
04 難逕認默示同意；如生爭議，雇主應負舉證責任，雇主
05 如無法提供相關證明，仍難認其排定之『無薪休假』業
06 經勞工同意，雇主仍應依原約定給付報酬。所生未全額
07 給付勞工工資情事，主管機關可限期雇主給付工資，並
08 依相關規定裁罰……」。

09 3.次按勞動部98年4月24日勞動2字第0980070071號函：
10 「查『無薪休假』（或行政假）並非法律名詞，更非雇
11 主得以恣為之權利。因景氣因素所造成之停工，屬可歸
12 責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少
13 工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響
14 必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商
15 並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以
16 共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，
17 以及逕自排定所謂『無薪休假』。為求勞資關係和諧，
18 勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂『無薪休
19 假』進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之
20 變更，仍應徵得勞工個人之同意。」可知，勞基法之制
21 定，旨在保障勞工勞動條件之最低標準，為落實此項社
22 會政策性之立法，雇主應有遵守勞基法之義務；且工資
23 係勞工因工作而獲得之報酬，亦為其維持經濟生活之主
24 要憑藉，故為保障勞工生活，勞基法第22條第2項明
25 定，勞工之工資應全額直接給付勞工，是除法令另有規
26 定或勞雇雙方另有約定外，雇主自不得以任何理由扣發
27 工資，並無疑義。

28 4.又「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」
29 為勞基法第21條第1項所明定。是勞動契約原定工資有
30 調整必要時，如經勞雇雙方議定，非不得變動。又雇主
31 應有依據勞動契約充分供給勞工工作量並給予報酬之義

務，惟如因不可抗力導致其全事業工作量不足，須使勞工間歇工作時，其工作時間、原訂全勤工作勞務請求權、工資給與等如經雙方協議合致，即得予以變更（內政部74年1月14日臺內勞字第285667號函同此意旨）。

5.經查，依原告109年4月13日公告之說明欄記載略以：

「□因應現今全球景氣環境不景氣，在原告業務亦深受影響之下，因此原告自即日起，所有員工實施輪休制度，輪休日為減班休息，希望全體員工能夠與原告共體時艱，共同度過此波不景氣的時間。□有關員工輪休班表，原告另行排定公布之。□原告視後續經濟發展及業務狀況得隨時公告調整相關措施。」等語，該公告並有詹君及其他2名原告勞工簽名（甲證1、乙證7）。次查，依109年7月9日被告勞工局勞動條件檢查談話紀錄，原告顧問饒懷聖說明略以：「（問：請問與員工約定的正常工作時間為何？如何記錄？）答：無實施彈性工時及勞資會議制度。與員工約定週一至週五為正常工作日，每日正常工作時間為8時30分至12時30分，13時30分至17時30分（工時8小時），12時30分至13時30分為休息時間，……。 （問：請問與員工約定薪資制度為何？請敘明。）答：每月10日為發薪日，以現金發放前月（1日至月底）薪資，遇假日順延，全為月薪制……。 （問：有無其他補充說明？）答：原告因應景氣影響，自109年4月13日以公告方式告知所有員工，原告改實施輪休制度，其輪休日為減班休息，並由員工於公告上簽名同意配合原告實施輪休制度，輪休日即為各勞工出勤紀錄表『無薪休』之備註。有關原告實施無薪休假制度僅有公告文件之約定為憑，無其他通報或約定書文件之簽訂紀錄。員工於公告簽名後，原告按月就輪休日扣除該日薪額，詳如薪資明細。」等語（乙證1）及詹君與原告負責人之LINE群組通訊內容（乙證10）與詹君109年5月份出勤紀錄表及薪資明細（本院卷第81、

85頁），可知原告負責人會經由LINE通訊軟體通知所屬勞工休息與否，另詹君於109年5月5日、18日、19日、20日、22日、25日（上午）及27日等日被註記為「無薪休」，原告並扣發詹君該月6.5日工資6,933元。上開事實有原告109年4月13日公告（甲證1、乙證7）、109年7月9日被告勞工局勞動條件檢查談話紀錄（乙證1、乙證1-1）、原告員工名冊（本院卷第71頁）、被告勞工局109年7月22日中市勞動字第1090036508號函、被告勞工局檢查結果通知書暨送達證書（乙證2）、被告勞工局109年8月7日中市勞動字第1090039256號函（乙證4）、原處分暨送達證書（本院卷第107-109頁）、詹君109年5月份出勤紀錄表及薪資明細（本院卷第81、85頁）、詹君與原告負責人之LINE群組通訊內容（乙證10）等在卷可稽。

6.次查，原告於109年4月13日以公告之方式，概括告知所屬勞工（含詹君）實施輪休制，採取減班休息，並稱會依後續情況公告調整等語（甲證1、乙證7），惟查關於原告如何實施減少工時及工資等細節，原告並未有與詹君個別協商並為具體之書面約定（例如實施期間及方式）資料可參，雖工資議定不以書面為要件，僅要有其他方法足以證明其意思以有合致之表示者，亦生法律上效力，惟查，依詹君所提供之與原告負責人之LINE群組通訊內容，原告多是前1日通知詹君及其他勞工隔日上班與否，亦未明確述及不用上班之日是否不支薪，詹君並否認原告有告知無薪休息乙事，故原告雖有使勞工間歇工作之需求，惟原告與其勞工就工作時間、原訂全勤工作勞務請求權、工資給與等細節，原告並未提出業經雙方協議合致之證據，供本院審核，尚難認定原告有已與詹君等達成協議同意暫時縮減工作時間及減少工資之事實，是按前開規定及說明，勞工工作時間及工資等事項，皆為勞動契約之約定內容，雇主若受景氣因素影響

01 致停工或減產，經勞雇雙方協商同意，可暫時縮減工作
02 時間及依比例減少工資，故事業單位實施縮減工時（無
03 薪休假）仍屬變更勞動契約之約定事項，本應經雙方協
04 商同意或訂定協議，如雇主逕自變更致生爭議，無法證
05 明其排定之「無薪休假」業經勞工同意，雇主仍應依原
06 約定給付報酬，故原告仍應依原勞動契約之約定給付詹
07 君全額工資，原告單方面扣發詹君6.5日之工資，違反
08 勞基法第22條第2項規定之事實，應堪認定，被告依同
09 法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分
10 處原告法定罰鍰最低額2萬元整，並公布原告名稱、負
11 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，於法並無
12 違誤。

13 7.原告雖復主張依原告公告及員工同意簽名及提出其他員
14 工聲明同意減班休息日為無薪休假之聲明書。可以證明
15 原告已和全體員工達成協議，員工同意減班休息日為無
16 薪休假，原告就是知道減班休息即無薪休假必須要經個
17 別員工同意，才會立此公告讓所有員工簽名表示同意云
18 云。惟依前開說明，關於工作時間及工資之調動需要勞
19 資雙方各別協商，惟查，原告此一概括公告並且於公告
20 下請員工簽名方式，並非與個別勞工進行協商關於契約
21 變更內容之事項，且其提出之聲明書亦非為詹君之聲
22 明，尚難認其有與詹君就工作時間及工資之調動進行協
23 議並達成合致，故仍屬原告單方面變更勞資條件，是原
24 告前揭所稱，並不足採。

25 8.綜上，原告主張並無可採。原處分認事用法，均無違
26 誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請部分確認
27 違法，部分撤銷並請求返還2萬元罰鍰，為無理由，均
28 應予駁回。

29 (三)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
30 資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述
31 的必要，一併說明。

□結論：原告之訴為無理由。

中 華 民 國 110 年 12 月 9 日

臺中高等行政法院第二庭

審判長法 官 劉 錫 賢

法 官 楊 蕙 芬

法 官 林 靜 雯

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。

01

4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 110 年 12 月 9 日

03

書記官 李 孟 純

04

本判決引用的相關條文：

05

【勞動基準法】

06

第1條

07

（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

08

09

10

（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

11

12

第21條第1項

13

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

14

第22條第2項

15

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

16

17

第79條第1項第1款

18

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：□違反第……第22條至第25條、……規定。

19

20

第80條之1第1項

21

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位

或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

【勞動基準法施行細則】

第7條第2款及第3款

勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

☐工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。

☐工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。

【因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項】

第2點

事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。

第3點

事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。

附表、證據編號對照表

證據編號	證據名稱或內容	所附卷宗	頁碼
甲證1	宥松實業有限公司管理部109年4月13日公告	本院卷	19
甲證2	員工（許勝迪、劉鴻彰）簽署聲明書	本院卷	21
甲證3	原處分-臺中市政府109年11月20日府授勞動字第1090282134號行政裁處書	本院卷	23-25
甲證4	訴願決定書-勞動部110年5	本院卷	29-43

	月11日勞動法訴二字第1090028548號訴願決定書		
乙證1	臺中市政府勞工局109年7月9日勞動條件檢查談話紀錄	本院卷	67
乙證1-1	臺中市政府勞工局109年7月9日勞動條件檢查會談紀錄	本院卷	69
乙證1-2	原告所雇勞工109年3月至5月出勤紀錄表及薪資明細表	本院卷	71-87
乙證2	臺中市政府勞工局109年7月22日中市勞動字第1090036508號函暨勞動檢查結果通知書、送達證書	本院卷	89-93
乙證3	宥松實業有限公司109年7月28日松人字第109072801號函	本院卷	95
乙證3-1	宥松實業有限公司109年8月17日松人字第109081701號函暨陳述意見書、聲明書	本院卷	97-99
乙證4	臺中市政府勞工局109年8月7日中市勞動字第1090039256號函	本院卷	101-102
乙證4-1	臺中市政府勞工局109年8月31日中市勞動字第1090043481號函	本院卷	103
乙證5	臺中市政府109年11月20日中市勞動第1090282134號函暨行政裁處書、送達證書	本院卷	105-109
乙證6	訴願決定書-勞動部110年5月11日勞動法訴二字第1090028548號訴願決定書	本院卷	111-118
乙證7	宥松實業有限公司管理部109年4月13日公告	本院卷	119

乙證8	員工（許勝迪、劉鴻彰）簽署聲明書	本院卷	121
乙證9	臺中市政府勞工局109年8月25日公務電話紀錄表	本院卷	123-124
乙證10	勞工詹鎮洲提供109年4月22日、5月17日、5月20日、5月24日及5月26日通訊軟體LINE對話截圖	本院卷	125-127
乙證11	行政院勞工委員會（現改制為勞動部）98年3月5日勞動2字第0980130120號函	本院卷	129
乙證12	臺中市政府106年6月8日府授經商字第10607271220號函暨有限公司設立登記表	訴願卷	42-47
丁證1	經濟部商工登記公示資料查詢：宥松實業有限公司	本院卷	47
丁證2	110年9月7日準備程序筆錄	本院卷	159-164
丁證3	110年11月18日言詞辯論筆錄	本院卷	185-189