

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第156號

原告 范玉霞
被告 台灣奧黛莉股份有限公司

法定代理人 陳宗雅
訴訟代理人 蔡順雄律師
陳怡妃律師
複代理人 許振愿律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月12日言詞辯論終結，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、程序事項

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款及第3款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)35萬2,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提供完整的薪資清冊、勞工保險投保薪資及勞退新制退休金之投保明細與紀錄(見本院卷一第13頁)。嗣原告於民國114年7月30日變更聲明為：被告應給付原告35萬7,464元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷二第57頁，下稱變更後訴之聲明)。原告上開所為，核屬擴張應受判決事項之聲明，且請求基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：伊自82年2月11日起至109年6月29日止受僱於被

01 告，原擔任管理課總機職務，嗣轉任至財務部會二科部門，
02 從事人事管理工作，兩造復於93年2月27日補簽訂勞動契
03 約。伊之薪資結構為每月底薪3萬2,000元及自90年起每年定
04 期發放4次之季獎金（於每年1、4、7、10月發放），而季獎
05 金之發放具高度規律性與持續性，與勞工之工作表現直接相
06 關，難謂屬單純恩惠性給與，且被告對伊所屬部門之季獎金
07 計算方式，係以每位員工齊頭式之金額為核定，再考量該員
08 工於該季內是否參與公司祈福法會、協助折理衣物等事項扣
09 減季獎金之金額，顯屬以勞務提供作為核定季獎金之對價，
10 是季獎金本質上即為提供勞務後所得報酬之一部分，而屬勞
11 動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定之工資。惟被告於
12 核算伊所得請求之退休金時，竟未將伊於任職期間受領之特
13 別休假未休工資（下稱特休工資）及季獎金計入工資，致伊
14 於94年7月至109年6月間短少領取新制退休金6萬2,132元

15 （計算式見本院卷二第23至27頁），且伊於退休時依勞工保
16 險條例（下稱勞保條例）第58條第1項規定按月受領之老年
17 年金亦每月受有2,622元之差額損害，以伊於109年6月申請
18 老年年金給付時之平均餘命23.52年計算，伊得一次請求被
19 告賠償74萬0,033元。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞
20 退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞保條
21 例第72條第1項規定，一部請求被告給付新制退休金差額5萬
22 4,864元（即6萬2,132元之一部請求）及老年年金差額損害3
23 0萬2,600元（即74萬0,033元之一部請求）等語。並聲明：
24 如變更後訴之聲明所示。

25 二、被告則以：被告核發之季獎金，係因被告門市及業績增長，
26 為將公司所獲之營利提前激勵員工之故，依被告工作規則第
27 56條規定自90年4月起於每季即1、4、7、10月發放之獎金。
28 季獎金係由被告內部高層依前一年度之盈餘收入，決定季獎
29 金是否發放及發放總額後，再由各部門主管依其對各員工之
30 評價，決定員工領取之數額，縱使位處相同部門、相同職
31 位，各員工所獲得之獎金亦可能因部主管評價之不同而異，

01 且會受營利狀況、公司內部對未來市況預期、公司經營策略
02 需求等因素而調整，惟員工於受領季獎金前後之工作內容並
03 無變化，被告更為利於作業，於95年起將季獎金改於4、7、
04 10月發放，將原於1月發放之季獎金併入年終獎金一同發
05 放，可徵季獎金與年終獎金之性質相同，且與原告勞務給付
06 間顯不具對價性。被告亦因業績受疫情影響之故，於109年
07 度未發放季獎金，顯見季獎金發放與否係由被告單方決定，
08 而為恩惠性給與。另特休工資亦非屬勞基法第2條第3款所定
09 之工資，原告將特休工資及季獎金列入工資計算，並據以請
10 求新制退休金差額及老年年金之差額損害，自無理由。甚
11 且，被告已依勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之通知將特
12 休工資計入工資後所致之新制退休金差額補提繳至原告之勞
13 工退休金個人專戶，又兩造前已就季獎金是否應列入工資計
14 算所致之退休金爭議，於109年5月14日成立訴訟外和解，是
15 原告自不得再為重複請求等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告
16 之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
17 行。

18 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第60至61頁）：

19 (一)原告於80年12月16日受僱於被告，擔任臺中總部總機人員，
20 嗣於81年5月31日離職。原告於82年2月11日再度受僱於被
21 告，擔任管理課總機職務，於84年3月12日調整為人事管理
22 工作。兩造並於93年2月27日簽訂書面勞動契約。原告於109
23 年6月29日自請退休。

24 (二)原告於94年7月1日起適用勞退新制。

25 (三)原告薪資單「本薪」欄所載金額，自94年1月至9月均為2萬
26 9,500元，自94年10月起至原告於109年6月退休時止，均為3
27 萬2,000元。原告於107年1月、108年1月、109年1月分別受
28 領特休工資3,400元、1萬2,733元、1萬4,200元。

29 (四)被告原則會於每年1月發放年終獎金，於4、7、10月發放季
30 獎金予原告。原告任職期間之獎金發放情形如本院卷一第13
31 6至141頁所示。被告於109年4月未發放季獎金，並於110年

01 起取消季獎金，改發中秋、端午節慶獎金。

02 (五)被告於108年提供優退專案，以額外給予退職金方式鼓勵年
03 長員工離職，原告於109年4月10日向被告申請優退專案，離
04 職生效日為109年6月29日。原告於退休時為61歲又9個月，
05 舊制年資為12年11個月（12.92年），新制年資為15年，勞
06 保投保年資合計29年263日（29年9個月/29.75年）。

07 (六)被告原以平均工資3萬2,000元核算原告舊制退休金83萬2,00
08 0元（給付基數26）、新制退休金35萬7,953元予原告，嗣兩
09 造於109年5月14日協商後，合意以平均工資4萬0,367元為基
10 數，計算原告舊制退休金；至新制退休金提繳部分，則仍以
11 薪資單「本薪」欄所載金額計算月提繳工資，另優退退職金
12 （8個月平均工資）部分則以3萬2,000元計算。

13 (七)原告已領舊制退休金104萬9,542元、優退退職金25萬6,000
14 元、新制退休金36萬0,380元（含被告補提繳之2,427元）。

15 (八)原告於109年6月起依勞保條例第58條第1項規定按月受領老
16 年年金給付，自109年7月起每月受領以加保期間最高60個月
17 之平均月投保薪資3萬3,300元計算，每月領取老年年金給付
18 1萬5,767元，於113年6月起為每月1萬6,964元。

19 (九)被告因未計入108年1月及109年1月之特休工資，經勞保局通
20 知補提繳2,427元至原告之勞工退休金個人專戶。

21 四、得心證之理由：

22 (一)原告主張季獎金及特休工資均屬勞基法第2條第3款所定之工
23 資，有無理由？

24 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
25 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
26 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
27 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
28 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
29 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
30 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
31 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工

01 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
02 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
05 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
06 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
07 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
08 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
09 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
10 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條第
11 2款所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有別
12 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

13 2.有關季獎金部分：

14 (1)參被告之工作規則第56條規定：「福利與紅利：本公司於營
15 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
16 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，給予年終
17 獎金或分配紅利」，有臺北市政府94年3月14日府勞一字第0
18 9412409000號函所附被告之工作規則在卷可參（見本院卷一
19 第407至426頁），對照勞基法第29條規定：「事業單位於營
20 業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列
21 股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎
22 金或分配紅利」，堪認兩者發放獎金之要件及對象相同，且
23 均以公司結算後有盈餘始對全年工作無過失之勞工發給獎
24 金，顯見被告依工作規則第56條規定所給付之獎金與勞基法
25 第29條規定具恩惠性、勉勵性給與之性質相同，自不得列入
26 工資範疇。參原告94年1月至109年6月之薪資明細（下稱系
27 爭薪資明細，見本院卷一第136至141頁），原告每年除領有
28 年終獎金外，並會於4、7、10月受領季獎金，且所受領獎金
29 金額均係列於系爭薪資明細之「員工分紅」欄，又原告受領
30 年終獎金及季獎金之薪資條係獨立於每月固定薪資，該獨立
31 薪資條上未區分所發放獎金項目為年終獎金或季獎金，而均

01 僅於獎金名稱欄記載「獎金」等情，有原告提出之員工薪資
02 列印表及獨立薪資條在卷可參（見本院卷一第19至35頁），
03 觀諸前揭薪資明細可知，原告所領季獎金金額並非固定，亦
04 有較前季或前一年度同季所領季獎金金額為低之情形，如於
05 97年10月領取2萬1,000元、於98年4月領取1萬2,000元；於9
06 9年4月領取2萬元、於100年4月領取1萬5,000元等情，而非
07 固定逐次提高，又被告於109年4月更因業績不佳而未發放季
08 獎金乙節，亦為兩造所不爭執，足見被告於原告任職期間雖
09 有經常發放季獎金之事實，惟所發放金額並非固定，又季獎
10 金之發放金額亦不因原告之工作內容而異，自難認與原告所
11 提供勞務間具對價關係。至有關原告主張被告之工作規則未
12 經合理方式於公司內部公告云云，惟被告所提之工作規則既
13 曾於93年間因修訂工作規則復經臺北市政府核備，有前揭臺
14 北市政府函暨所附被告工作規則在卷可參，復衡以原告自84
15 年起即於被告擔任人事管理工作，殊難認其未能獲知被告上
16 開工作規則內容，原告前揭主張，顯無可採。

17 (2)參被告董事長室協理即證人吳雪娥於本院113年度勞訴字第2
18 86號案件（下稱另案）審理時具結證稱：我是77年進被告公
19 司，於89年當管理部經理後之職務均與計算薪資、獎金、年
20 終獎金有關。因被告自89年開始業績很好，就開始考慮如何
21 獎勵員工，當時老闆說希望可以趕快發不要等到年底，否則
22 就無即時獎勵的感覺，所以決定一季發一次，故稱之為季獎
23 金。被告自90年開始發放4季季獎金加年終獎金，因為第4季
24 發的時間與年終獎金很接近，行政作業很繁瑣，所以自95年
25 改成發3季季獎金加年終獎金，將第4季季獎金與年終獎金合
26 併，於1、4、7、10月的25號發放，若被告決定不發季獎
27 金，員工就不會取得，被告於109年即因疫情關係業績很
28 差，該年度就都沒有發季獎金，年終獎金雖仍有發放，但只
29 有發一點點，後來被告於110年就改成發中秋、端午獎金加
30 年終獎金，現在已經沒有季獎金了等語（見本院卷一第458
31 至460頁），核與系爭薪資明細所列之獎金發放情形及被告

01 提出之「2021年端午節節金發放通知」及「2021年中秋節節
02 金發放通知」相符（見本院卷一第203至204、205至206
03 頁），依證人吳雪娥前揭證述可知，被告係因業績上漲為獎
04 勵員工之故，而自90年開始發放季獎金，且亦曾因業績不佳
05 而未發放，嗣於110年起取消季獎金制度並另發放端午節及
06 中秋節節金，足見季獎金是否發放繫諸於被告之營運及獲利
07 情形，而與原告是否提供勞務間，尚無必然之關連性，難認
08 屬原告提供勞務之對價。

09 (3)原告雖主張：被告自90年起即每年定期發放季獎金，而具高
10 度規律性與持續性，自非單純恩惠性給與云云。惟證人吳雪
11 娥於另案審理時復具結證稱：關於被告核發予全體員工之季
12 獎金及年終獎金總額，係根據被告公司的營業狀況即業績加
13 利潤而定，總經理會依前一年度預測及實際的營業狀況，參
14 考業績利潤的達成率來決定，每年發放的金額都不固定，90
15 年前3次會與董事長、總經理碰面討論要不要發、如何發、
16 額度多少，討論出一個上限，交付部主管決定實際發給下面
17 員工的獎金金額，在發放季獎金的10幾年過程中，如有出現
18 業績利潤未達成之情形，該年度季獎金就會少發，因季獎金
19 之性質與年終獎金相同，才會將部分季獎金併入年終獎金一
20 起發放等語（見本院卷一第461至462頁），足見季獎金發放
21 金額係由被告依營業狀況及業績利潤達成率而決定，再由各
22 部主管決定發放予各員工之獎金金額，而與員工是否提供勞
23 務間尚無直接關連，核其性質與勞基法第29條所定之獎金及
24 紅利性質相符，且被告於109年亦曾因業績不佳而未發放季
25 獎金，業如前述，是尚不得以被告長期有達成營運及獲利目
26 標並發放季獎金之情，即反推季獎金為具勞務對價性之經常
27 性給付。

28 (4)原告復主張：季獎金係因被告快速展店、業績上升而設立，
29 實與員工配合營運策略努力工作、增加工作量之事實有直接
30 關連，又伊之部主管曾告知季獎金係看工作表現來決定金
31 額，故季獎金顯屬員工因提供勞務所獲得之報酬云云。觀諸

01 被告提出原告任職之財二部會二科員工於105年至107年之績
02 效獎金核定表（見本院卷一第403至405頁），可見各員工受
03 領之季獎金及年終獎金均列於「績效獎金」項下，且各員工
04 領取之獎金金額均非固定，參證人吳雪娥於另案審理時具結
05 證稱：被告內部員工區分為直接人員與間接人員，直接人員
06 即指在門市販賣商品之服務人員，間接人員即指直接人員以
07 外之員工，直接人員的薪資項目很多與業績有關，如達成獎
08 金、抽成獎金、目標獎金、店務管理獎金等；而間接人員除
09 固定月薪外，其餘均為獎勵性之獎金，包括季獎金及年終獎
10 金，因原告負責人事業務，於編制上屬間接人員，各部主管
11 於發放季獎金時會抓一個概述比例，再依各員工的日常配合
12 狀況發放，被告授權由主管決定發放，並無制定標準，有時
13 候也是主管的主觀，但主管都有20年以上年資，所以被告幾
14 乎完全授權等語（見本院卷一第462頁），可知被告員工區
15 分為於門市擔任銷售之直接人員與未負責銷售業務之間接人
16 員兩者，又原告自84年起即負責人事管理業務乙節，為兩造
17 所不爭執，則原告因擔任被告間接人員所獲得之獎金自與業
18 績無涉，被告既已舉證說明季獎金係依被告營運及獲利情形
19 而發給，具不確定性、變動性，非屬員工提供勞務而必然獲
20 得之對價，是雖證人吳雪娥證稱被告主管於實際發放季獎金
21 時有參考員工日常配合狀況等情，然季獎金既係視被告之營
22 運及獲利狀況決定是否發放，而屬恩惠性、勉勵性之給與，
23 則被告主管依各員工平時表現作為發給之參考依據，以維持
24 員工間受領獎金金額之平等，亦屬合理，自無從據以推認季
25 獎金具有勞務對價性。另有關原告主張被告會依員工是否參
26 加公司祈福法會、協助折理衣物等事項，據以扣減季獎金金
27 額，故季獎金具工資之性質云云，惟原告未提出相關事證為
28 佐，復經被告所否認，是原告前揭主張，自無可採。

29 (5)原告另主張：伊之主管告知季獎金即包含加班費及調薪在
30 內，故伊之固定薪資多年來均未調整云云。經查，原告之本
31 薪於94年5月自2萬9,500元調整為3萬2,000元後，至原告於1

01 09年6月退休時止均未再調整，且原告自94年1月起至退休時
02 止未曾受領加班費等情，有系爭薪資明細在卷可稽（見本院
03 卷一第136至141頁），是原告之固定薪資雖有長達約15年未
04 曾調整，然季獎金之性質非屬工資乙節，業經本院認定如
05 前，則原告自應就其於任職期間確有得請領加班費之事實及
06 兩造同意以季獎金作為不調整固定薪資及不請領加班費之替
07 代給付等有利於己之事實負舉證責任。易言之，被告是否應
08 調整原告之固定薪資及原告得否請求被告給付加班費等節，
09 與季獎金之給付原因仍屬有別，尚無從逕以原告之固定薪資
10 長期未調整及未請領加班費之事實，即認被告發放之季獎金
11 即屬工資，是原告上開主張，洵屬無據。

12 (6)從而，季獎金應屬被告基於公司營運及獲利情形所發給之恩
13 惠性、勉勵性給與，則原告主張季獎金具勞務對價性及經常
14 性給付之性質而屬勞基法第2條第3款所定之工資云云，即無
15 理由。

16 3.有關特休工資部分：

17 (1)按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
18 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。又勞
19 工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代
20 償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞
21 工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年
22 度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度
23 內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所
24 給與之代償金，亦不具備經常性，與勞基法所規定工資意義
25 不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判
26 決、108年度台上字第2169號判決意旨參照）。

27 (2)原告主張：特休工資屬勞基法第2條第3款所定之工資云云。
28 經查，原告於107年1月、108年1月及109年1月分別受領特休
29 工資3,400元、1萬2,733元、1萬4,200元等情，固為兩造所
30 不爭執，惟揆諸前揭說明可知，特休工資乃勞工依其工作年
31 資而取得之休假權利，係為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業

01 單位工作滿一定期間而給與之休假，勞工若因不行使休假權
02 利而取得特休工資，僅係將休假之權利轉換為金錢形式給與
03 補償，自與勞工因提供勞務所得之工資有別，是被告既已依
04 勞動契約給付工資，則其於年度終了或勞動契約終止時就原
05 告因未行使休假權利所給與之特休工資，自僅屬補償原告未
06 能享受特休所給與之代償性質，而非屬勞基法第2條第3款所
07 定之工資至明。

08 (二)原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規
09 定，一部請求被告給付未足額提繳新制退休金所受損害5萬
10 4,864元，有無理由？

11 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
12 勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
13 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依上開規定按月提繳或
14 足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
15 害賠償；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
16 分別定有明文。

17 2.查被告自94年7月起至109年6月退休時止按月給付原告薪資
18 報酬，其中季獎金及特休工資均非屬勞基法第2條第3款所定
19 工資等情，業如前述，則原告主張被告於94年7月起至109年
20 6月止未依前揭規定將季獎金及特休工資列入工資計算並據
21 以提繳新制退休金，即非有據。再者，被告已依勞保局113
22 年7月5日保退三字第11360081841號函通知，將原告於107年
23 1月、108年1月及109年1月之特休工資計入月工資總額後所
24 致之新制退休金差額補提繳至原告之勞工退休金專戶等情，
25 有勞保局113年6月勞工退休金計算名冊附卷可參（見本院卷
26 一第213至214頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項
27 (九)），則原告復請求被告給付因未將特休工資列入工資計算
28 所致之新制退休金差額，自屬無據。

29 (三)原告依勞保條例第72條第1項規定，一部請求被告給付老年
30 年金差額賠償30萬2,600元，有無理由？

31 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

01 一、保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付。二、保險
02 年資合計未滿15年者，請領老年一次金給付；老年年金給
03 付，依下列方式擇優發給：一、保險年資合計每滿1年，按
04 其平均月投保薪資之0.775%計算，並加計3,000元。二、保
05 險年資合計每滿1年，按其平均月投保薪資之1.55%計算。
06 投保單位不依勞保條例之規定，辦理投保手續者，勞工因此
07 所受之損失，應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償
08 之，勞保條例第58條第1項及第72條第1項後段分別定有明
09 文。次按勞保條例第14條第1項所稱月薪資總額，以勞基法
10 第2條第3款規定之工資為準，勞保條例施行細則第27條第1
11 項前段定有明文。

12 2.原告主張：如將季獎金及特休工資計入，其平均月投保薪資
13 應為4萬1,366元，伊因被告未如實投保每月受有2,622元之
14 老年年金差額損害，以伊於109年6月申請老年年金給付時之
15 平均餘命23.52年計算，伊得一次請求被告賠償74萬0,033元
16 （計算式： $2,622 \times 23.52 \times 12 = 740,033$ ，小數點以下四捨五
17 入）云云。惟查，季獎金及特休工資均非屬勞基法第2條第3
18 款之工資乙節，業經本院認定如前，則原告依前揭規定一部
19 請求將季獎金及特休工資計入月薪資總額後所致之老年年金
20 給付差額損害30萬2,600元，自無理由。

21 (四)從而，季獎金及特休工資之性質因均非屬勞基法第2條第3款
22 所定之工資，則原告請求將季獎金及特休工資計入工資，並
23 一部請求新制退休金差額5萬4,864元及老年年金差額損害30
24 萬2,600元，均屬無據，不應准許。原告之前揭主張既經本
25 院認無理由，則被告另辯稱已與原告於109年5月14日就退休
26 金之計算及給付金額成立和解等節，本院即毋庸審酌，附此
27 敘明。

28 五、綜上所述，原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
29 1條第1項、勞保條例第72條第1項規定，請求被告給付35萬
30 7,464元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按
31 週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
06 勞動法庭 法官 許仁純

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
11 書記官 廖于萱