

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度重勞訴字第7號

原告 胡漢林

訴訟代理人 郭峻誠律師

複代理人 呂思賢律師(114年2月4日終止委任)

林子軒

鄒智凱

被告 新盛生技國際股份有限公司

法定代理人 李胤顏

訴訟代理人 羅閔逸律師

吳佩書律師

複代理人 董于嬋

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，並就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，以避免重複審理者，即屬之。本件原告起訴原聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）924萬元，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；並自民國113年1月1日起至原告復職日止，按月於每月最後一日給付原告以22萬元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應提繳47萬7,000元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)。並自113年1月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告勞退專戶。(四)原告願供擔保，請准宣告第二項及第三項假執行(見本院卷一第12頁)。嗣於114年4月11日具狀追加備位聲明：(一)被告應給付原告9萬4,889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)願供擔保請准宣告假執行(見本院卷二第174至175頁)。核與起訴請求之基礎事實同一，所用之證據資料亦具有同一性得予援用，揆諸首揭規定，要無不符，應予准許。

二、次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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言(最高法院42年台上字第1031號判決要旨參照)。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告先位聲明第一項提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自108年8月起受僱於被告，擔任經理人。自108年8月起至109年2月約定月薪18萬元，於109年3月起調薪至20萬元至22萬元。嗣被告於109年7月6日會議中脅迫原告簽立「委任合約」及「委任終止協議書」，因前揭二份文件係原告遭被告脅迫所簽署，欠缺效果意思，難認兩造成立委任法律關係。又被告以不法手段，與原告締結重大不利益之「委任終止協議書」內容，藉以規避勞動基準法(下稱勞基

法)之相關強制或禁止規定，該「委任終止協議書」應自屬無效，且不符合勞基法第12條所定懲戒性解僱之法定事由，顯屬違法解僱，兩造間僱傭關係仍繼續存在。嗣原告為提供勞務，除寄發存證信函通知被告外，亦於114年4月9日到被告處給付勞務，惟遭被告拒絕受領，故原告得請求被告給付薪資。爰先位訴訟請求確認原告與被告間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約，請求判決被告應給付原告薪資及提繳勞工退休金至原告勞退專戶。縱認被告係依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定合法終止，原告應得請求資遣費，為此，備位之訴依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費，爰提起本件訴訟等語。並聲明同前述變更後之聲明。

二、被告方面：被告自108年8月起委任原告擔任經理人，輔導被告之代理商、擔任行銷顧問及提升被告銷售業績，並簽有委任合約。原告委任報酬為每月10萬元，另視原告輔導成效、公司業績成長程度給予額外非固定額之獎金。原告擔任經理人期間，就其受任事務之履行有極大自由與彈性，每週至被告處日數至多2日，無須實際進辦公室上班、或向公司報告其所在地，亦無須如其他員工上下班打卡或依規定辦理請假手續。且原告擔任經理人期間，另有自行經營、兼職其他事業。兩造間亦從未就業績獎金、年終獎金、加班費、特別休假有過任何約定。被告亦未曾為原告投保勞、健保，或要求原告接受教育訓練。顯見兩造間並無人格上、經濟上、組織上從屬性，兩造間無僱傭關係存在，而係委任關係。嗣109年6、7月間，因被告發現原告有諸多不誠信且侵害被告利益之行為，遂於109年7月初與原告進行會談及詢問，原告表示願意終止合作離開公司，兩造便於109年7月6日簽訂「委任終止協議書」，合意終止雙方間之委任關係。原告雖主張其遭李胤顏即被告法定代理人及訴外人林展鴻、余振中，以不法手段使其無締約自由之情形下始簽署「委任終止協議書」等語，惟此與事實不符。此由原告於事發當時(即109年7月)

01 未為任何報警提告作為，及事發後3年多來亦不曾就此事追
02 究任何人之舉，且更無任何遭受威脅之客觀具體證據。況原
03 告於本件訴訟中就所稱被威脅之事件前後描述均有出入，應
04 可認原告所述受威脅致喪失自由意志簽約事件自始不存在，
05 兩造間確係經合意終止委任關係。又原告此後從未要求要再
06 提供服務或回任，也從未對於終止事宜提出任何勞資糾紛爭
07 議。另兩造間之法律關係，前亦經臺灣臺中地方檢察署(下
08 稱臺中地檢署)以113年度偵字第37447號不起訴處分書認兩
09 造間並非僱傭關係，而係屬委任關係。兩造間既無僱傭關係
10 存在，原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告
11 給付薪資及提繳勞工退休金等請求，均無理由；備位請求被
12 告給付資遣費，亦無理由等語。並答辯聲明：(一)原告之訴駁
13 回。(二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

14 三、兩造爭執與不爭執事項：

15 (一)不爭執事項：

- 16 1.原告於108年8月起於被告擔任經理人，職稱為總經理(兩造
17 關係為委任或僱傭有爭執)。
- 18 2.「委任合約」、「委任終止協議書」為原告所親簽(惟兩造
19 就「委任終止協議書」是否基於自由意志所簽存在爭議)。
- 20 3.證人林展鴻於113年12月5日言詞辯論程序當庭提出2020年3-
21 5月經李胤顏簽名之工資明細。
- 22 4.「委任合約」預印「中國民國一〇九年月日」，其中「九」
23 經塗改為「8」，原告並於塗改處旁手寫「胡漢林6/29」；
24 「立合約書人」簽署處之被告地址預印為「臺中市○○區○
25 ○00路000號2樓」，該地址係被告於109年4月28日登記變
26 更；被告於108年9月5日之公司登記地址為「臺中市○○區
27 ○○路○段000○0 號」。
- 28 5.「委任終止協議書」前言記載「茲因雙方同意終止於民國10
29 9年7月6日(以下同)日所簽訂之『委任契約』合作合約書
30 以下簡稱『本合約』，雙方爰議定條款如下，俾供遵
31 守：」。

01 6.被告未透過董事會決議程序委任原告為經理人。

02 7.原告任職期間不用打卡，被告未曾為原告投保勞工保險、全
03 民健康保險(下稱勞健保)，亦未曾為原告提繳勞工退休金至
04 原告勞退專戶。

05 8.兩造對於他方所提書證之形式真正均不爭執。

06 9.109年原告領有實踐大學高雄校區之「薪資所得」1萬0,800
07 元。

08 (二)爭執事項：

09 1.兩造間108年8月起至109年7月6日止之勞務關係屬僱傭關係
10 或委任關係？

11 2.兩造間之勞務關係是否於109年7月6日合法終止？原告109年
12 7月6日是否遭被告以不法手段逼迫簽下「委任終止協議
13 書」？

14 3.原告請求被告應給付原告自109年7月份起未給付之每月22萬
15 元薪資，共計924萬元，有無理由？

16 4.原告請求被告公司應補提47萬7,000元及113年1月1日起每月
17 按月提繳9,000元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

18 5.若兩造間之勞務關係於109年7月6日終止，原告請求被告公
19 司給付原告資遣費9萬4,889元，有無理由？

20 四、本院之判斷：

21 (一)兩造間為僱傭關係或委任關係？

22 1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當
23 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
24 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付對價之契
25 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
26 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關
27 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
28 勞務等情加以判斷。復按勞動基準法所定之勞動契約，係指
29 當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動
30 力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處
31 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是

01 公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，
02 倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫
03 性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契
04 約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之
05 指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上
06 字第1542號、第1510號民事判決意旨參照）。

07 2.查原告自108年8月起於被告擔任經理人，在任期間不用打
08 卡，被告未曾為原告投保勞健保，亦未曾為原告提繳勞工退
09 休金至原告勞退專戶乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項
10 1.、7.），核與證人即時任管理部門主管林展鴻於本院審理
11 時證述：原告每週進公司2日，不用打卡，管理部門不用管
12 理原告出勤事宜，李胤顏已與原告協商好，故未幫原告投保
13 勞健保等語（見本院卷二第65-66、68、70頁）大致相符，洵
14 堪認定。又原告主張其提供勞務之內容包含輔導代理商、為
15 被告公關行銷、提升銷售業績、督導高雄分公司裝潢進度、
16 洽談公司贈品及幫李胤顏造型等情，業據其提出被告公司LI
17 NE群組對話紀錄（下稱系爭LINE對話紀錄）為佐（見本院卷一
18 第283-322頁），被告亦不爭執上開內容為原告提供勞務之
19 內容（見本院卷一第483頁、本院卷二第223頁），是此部分
20 之事實，亦堪認定。原告主張兩造間為僱傭關係，被告非法
21 解僱原告，被告則辯以：兩造間為委任關係，兩造已合意終
22 止等語，則本件首應審究者厥為兩造間為僱傭關係或委任關
23 係。

24 3.經查：

25 (1)被告辯稱：原告擔任經理人期間，每週進入被告台中辦公室
26 之日數為2日，無須如同其他僱傭員工進行上下班打卡紀錄
27 工作時數，無須請假，進公司日還可申請台中旅館住宿、高
28 鐵票、計程車等費用。原告未如同其他僱傭員工投保勞健
29 保，原告甚至同時有自行經營、兼職其他事業，兩造合作期
30 間，原告尚有其他工作與經濟來源乙節，核與證人林展鴻證
31 述：原告每週進公司2日，不用打卡，管理部門不用管理原

告出勤事宜等語(見本院卷二第65-66、68、70頁)大致相符，並有原告獨資設立之「宇誠土木包工業」商業登記基本資料、建築工程履歷查詢資料，及原告受有「宇誠土木包工業」108年度薪資所得1,000元、營利所得20萬3,438元；109年度營利所得19萬3,371元、實踐大學高雄校區109年度薪資所得1萬0,800元之所得資料、原告勞健保投保資料附卷可憑(見本院卷一第489-498頁、本院卷二證物袋)。又原告至被告台中辦公室並非出差，卻有請領車資、住宿及加油費用等情，亦有109年4月至6月請款單及109年4月1日、109年4月6日、109年4月7日、109年4月10日、109年4月20日、109年4月21日、109年4月23日、109年5月12日、109年5月18日、109年5月19日、109年5月20日、109年5月21日、109年5月26日、109年5月29日、109年6月8日、109年6月9日、109年6月11日、109年6月15日等日期之車資、住宿及加油費用憑證在卷可稽(見本院卷一第499-527頁)。況原告自陳：伊在任期間未適用過被告「工作規則」(下稱工作規則)中關於「受僱與解雇」、「薪資」、「工作時間、休息、休假、請假」、「退休」、「員工升遷與調任」、「社會保險、福利措施與安全衛生」、「教育訓練」等章節之規定，被告未為伊投保勞健保、就業保險、提撥退休金，伊請假不用寫假單，未看過與伊有關之獎懲公告或紀錄，另有領過獎金2萬元或3萬元，但是什麼錢伊也不知道，伊負責之項目有公司業績活動，新產品促銷等公關媒體，公司贈品都是伊去跟贈品廠商談及設計，109年4月伊在高雄舉辦高雄分公司開幕活動，伊請汎德來高雄分公司辦開幕活動、造勢，伊本來要商借BMW i超跑來活動現場，有傳該台超跑訊息給李胤顏，李胤顏之後就請公司公關主管謝彩薰到汎德下100萬訂金買該台超跑送給伊，做為獎金，也付了100萬的訂金等語(見本院卷二第220、222-223頁)。足見原告就勞務之履行具有獨立、自主性，就業績活動舉辦之型態、接洽公關媒體之對象、贈品之設計等履行契約之方式、內容及區域，具有相當

之裁量權限，並非單純提供時間及勞務給付以換取薪資之勞工。是被告辯稱原告提供勞務之方式甚為自由且無固定地點，從來無須遵守被告所有勞動規章之相關規範或限制，原告每週2次前往被告公司台中辦公室開會時，尚可就其台中、台南往返之高鐵車票、計程車資，以及因進辦公室而居住台中旅館之住宿費向被告「報帳請款」，顯見兩造並無人格上從屬性，原告非被告僱傭關係下之員工，原告與被告間確實僅為委任關係等語，自屬可信。至原告陳稱伊僅擔任「宇誠土木包工業」人頭，伊沒有經營，是由劉益宗建築師實際經營云云（見本院卷二第225頁），然未提出證據以實其說，自不足採信。原告另以公司法第29條為據，主張兩造非屬委任關係仍無可採，蓋原告已自承其職稱乃「總經理」，則被告當時係以經理人委聘原告，自屬無疑，縱使未經公司法第29條之董事會選任程序，亦不影響雙方實質委任關係之認定。是原告主張兩造間具人格上之從屬性云云，尚非足採。

- (2)原告另主張伊領有經常性給付薪資即108年8月至109年2月為每月18萬元、109年3月為20萬元、109年4月至7月為每月22萬元（見本院卷一第140-141頁）。被告109年3月至5月工資明細上有「員工姓名胡人勻(即原告)」、「基本薪資」、「專業加給」、「績效獎金」、「實發薪資」等記載（見本院卷二第75-81頁）。被告以「薪資」申報原告108、109年度所得，系爭LINE對話紀錄以「薪資已匯」通知伊，足徵兩造具僱傭關係等語（見本院卷一第155-159、241-243、292頁、本院卷二證物袋）。然被告亦不否認上開工資明細、所得申報資料及系爭LINE對話紀錄之真正（見本院卷一第188-189頁、本院卷二第41頁及證物袋），惟辯稱：被告於108年8月起委任原告擔任經理人，委任報酬為每月10萬元，絕非原告所稱之22萬元。另李胤顏每月會視原告輔導成效、公司業績成長程度給予原告額外非固定額之獎金。所得「代碼50」薪資內容不僅包括一般僱傭員工薪資，亦包含鐘點費、

顧問費、指導費、出席費、工作費、獎勵金等項目，被告當時視原告為顧問職，自然係以「非固定薪資(代碼50)」申報其所得，而會計人員於發款時便也使用慣用語稱為「薪資」，此由原告所提出之109年綜所稅清單中「實踐大學高雄校區」所給予原告之「薪資所得50」款項乙節，亦可證實。否則原告難道也是實踐大學之僱傭關係員工？足見「非固定薪資(代碼50)」申報結果不足證明其乃被告僱傭關係之員工等語（見本院卷二第156-157、162-164頁）。經查，原告輔導代理商、為被告公關行銷、提升銷售業績、督導高雄分公司裝潢進度、洽談公司贈品及幫李胤顏造型等所服之勞務，既屬處理事務之內容之一，自難徒以工資明細、所得申報資料及系爭LINE對話紀錄有上開記載，即謂係被告對原告之管理指揮。又被告給付原告之金額每月為10萬元至22萬元不等，有原告帳戶明細在卷可稽（見本院卷一第25-26、151-153頁），顯與原告所述每月為18萬元至22萬元金額不同，雖原告陳稱任職前幾個月，被告每月僅轉帳10萬元至原告帳戶，李胤顏再以現金或分批給付補足原告月薪18萬元云云（見本院卷二第192頁），然未提出證據以實其說，自不足採信。參以原告自陳109年4月伊在高雄舉辦高雄分公司開幕活動，伊請汎德來高雄分公司辦開幕活動、造勢，伊本來要商借BMW i超跑來活動現場，有傳該台超跑訊息給李胤顏，李胤顏之後就請公司公關主管謝彩薰到汎德下100萬訂金買該台超跑送給伊，做為獎金，也付了100萬的訂金等語（見本院卷二第220頁），則依上開原告所述顯會因工作表現而大幅提昇或減少所領報酬，原告顯得以指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，堪認其工作不具經濟上之從屬性，原告主張其與被告間具經濟上之從屬性云云，亦難採認。至被告為原告申報其所得為「(50)薪資所得」（見本院卷一第155-159頁、卷二證物袋），然所得類別格式代號「50」包含「固定薪資」及「非固定薪資」，有國稅局公告之「各類綜合所得扣繳稅率表」在卷可稽（見本院卷一第541

頁)，顯見所得申報資料格式代號「(50)薪資所得」不止工資、工作酬勞一項，尚包含其他項目，亦不足以原告之所得申報資料記載所得類別為「(50)薪資所得」，遽認兩造間具經濟上從屬性。

(3)原告另稱：伊受李胤顏高度指揮監督，需即時回報處理之工作，由李胤顏裁示，應屬勞動契約關係之勞工，與證人林展鴻證述伊為被告員工，伊工作時受到李胤顏指揮監督，含電視台媒體宣傳，例如三立、TBVS、高雄公司的建置、室內設計師、裝修、平面媒體雜誌，這些都是李胤顏會監督伊做等語相符，並提出系爭LINE對話紀錄（見本院卷一第283-322頁）為證，惟：系爭LINE群組成立目的係為「協助跟輔導下家代理商」乙情，此由原告於系爭LINE群組發送「這是領導人群組，領導人應該要看公告，為的是能協助跟輔導下家代理商」等語（見本院卷一第283頁）即可證明。又由該群組左上方數字「6」可知該群組成員多達六人，即成員除原告及李胤顏外，尚有其他成員，故系爭LINE群組成立目的，顯非為供李胤顏高度指揮監督原告，或供原告即時回報處理之工作予李胤顏由李胤顏裁示而成立。另對照請款單、憑證（見本院卷一第499-527頁）及系爭LINE對話紀錄（見本院卷一第283-322頁以觀，原告就「接洽被告產品代工廠」、「接洽與管理被告產品代理商」、「安排李胤顏參與活動，並管理活動進行」、「與演藝人員、媒體公司接洽」等事務之具體執行時間、地點與作息，均由原告自行支配，要在台北、新北、台南、高雄或台中辦公室處理受被告委任之事務，及安排於何時處理，均無不可，核與證人林展鴻證述：原告每週進公司2日，不用打卡，管理部門不用管理原告出勤，李胤顏說原告南部、中部、北部跑，會去高雄、臺北找媒體等語（見本院卷二第65-66、68、70頁）大致相符。況原告尚可於聘任期間內同時為「宇誠土木包工業」、「實踐大學高雄校區」處理事務，是原告就受委任之工作內容，存有相當之自主裁量權限，難認屬於民法或勞基法所稱之僱傭關係。至

原告就「為高雄分公司、台中公司辦公室工程與設計師接洽與溝通」、「監督高雄分公司、台中公司辦公室工程進度」、「與高雄分公司、台中公司辦公室冷氣系統、水電廠商接洽」、「負責辦公室設備採購」、「處理被告商標事宜」、「處理服裝樣式、與服裝設計師接洽」、「其他工作(含李胤顏私人事務)」等，充其量僅為處理事務，而非單純提供勞務。又原告轉傳高雄分公司辦公室3D圖初稿、修正稿、平面圖、平面配置模型圖、桌椅配置圖、廠商報價單、銀行帳號、存摺、工程款給付書、台中辦公室3D圖修正稿、回報工程進度、申請電力資料、估價單、廠商請款金額、辦公桌子型錄、樣式、商標、服裝樣式、成品、車商聯絡方式，及回報接洽電視劇首映會、網路節目、產品廣告拍攝、產品置入性行銷等舉動，依民法第540條之規定受任人應將委任事務進行之狀況報告委任人，則原告受委任後本負有報告事務進行狀況之義務，並非必為基於僱傭關係所為之指示，均尚難認即為李胤顏高度指揮、監督原告。再者，李胤顏請原告幫其問桌子報價等語（見本院卷一第305頁），此為李胤顏請求原告幫忙之舉，非屬工作指示。從而，原告主張伊受李胤顏高度指揮監督，需即時回報處理之工作，由李胤顏裁示，兩造間具人格上之從屬性云云，尚非足採。

(4)據上，原告擔任被告之經理人，其提供勞務之內容包含輔導代理商、為被告公關行銷、提升銷售業績、督導高雄分公司裝潢進度、洽談公司贈品及幫李胤顏造型等。原告就勞務之履行具有獨立、自主性，就業績活動舉辦之型態、接洽公關媒體之對象、贈品之設計等履行契約之方式、內容及區域，具有相當之裁量權限，非單純提供勞務，會因工作表現而大幅提昇或減少所領報酬，就上開因素綜合判斷，縱然原告執行若干職務仍應向李胤顏報告或接受指示，然並無礙於其運用指揮性、計畫性或創作性於所處理之事務，與勞動契約之人格上、經濟上完全從屬於雇主迥異，亦足認原告非一般勞動或僱傭關係之員工，而係屬委任關係之經理人。自以被告

01 所辯兩造間為委任關係較屬可採。

02 (5)茲兩造間既屬委任關係，則原告本於僱傭關係先位請求確認
03 兩造間僱傭契約關係存在，及請求被告給付薪資、補提繳及
04 提繳勞工退休金至原告勞退專戶，即屬無據；備位請求被告
05 依僱傭關係給付資遣費，亦乏所據，均應予駁回。又上開所
06 列兩造間之勞務關係是否於109年7月6日合法終止？原告109
07 年7月6日是否遭被告以不法手段逼迫簽下「委任合約」、
08 「委任終止協議書」？等爭點，本院即毋庸再予審究，併此
09 敘明。

10 五、綜上所述，原告提起確認之訴，併依勞動契約先位請求：確
11 認原告與被告間僱傭關係存在，被告並應給付原告924萬元
12 及自113年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告22萬元
13 及其等法定遲延利息。被告應補提繳47萬7,000元及自113年
14 1月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告勞退專
15 戶；依勞工退休金條例第12條備位請求：被告應給付原告9
16 萬4,889元及其法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。原
17 告之請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁
18 回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
20 審酌後認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併
21 此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

24 勞動法庭法 官 陳佳伶

25 正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

29 書記官 張隆成

