

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第427號

原告 周藍詩

被告 夏宇國際事業有限公司

法定代理人 賴世霖

訴訟代理人 賴國墅

周廷威律師

複代理人 巫馥均律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告於民國112年4月11日所簽發內載憑票交付被告新臺幣50萬元之本票，於超過新臺幣5萬元部分之本票債權不存在。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔5%，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國112年4月11日與被告簽屬「翠思特精品保養清潔承攬店家培訓合約書」（下稱系爭契約），約定由被告自112年8月1日起提供精品保養清潔之訓練，伊於訓練合格後則須為被告提供精品保養清潔之勞務。伊於被告工廠提供勞務期間，需要遵守被告所訂規範，被告亦有權安排伊出勤時間、指揮伊工作進度，伊所獲派工作之數量亦均由被告所掌控，兩造間應為勞動契約關係。詎被告竟於113年7月1日以伊所提供之工作件數未達系爭契約約定數量為由，終止兩造間勞動契約，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定。被告在伊提供勞務之112年8月1日起至113年6月30日期間，不僅培訓期間未領薪資，後續所付薪資亦不足每月基本工資，共短付伊基本工資差額新臺幣（下同）

01 14萬1270元。且被告於上開期間違法未投保勞健保，致伊僅
02 能自行投保，被告自應分擔勞健保費2萬8125元。又被告應
03 給付伊資遣費2萬7470元，爰依兩造間勞動契約、勞基法第1
04 7條、第19條等規定請求被告如數給付、開立非自願離職證
05 明。另伊簽署系爭契約時亦同時簽發金額50萬元之本票1紙
06 為擔保（票號：TH0000000，下稱系爭本票），惟兩造並未
07 就違約金約定乙節達成共識，且係因被告故意不派發工作，
08 致伊無法達成合約約定數量，伊並未違約。又被告顯係為騙
09 取違約金方詐騙伊簽署系爭本票，伊亦得依民法第92條第1
10 項規定撤銷之。況50萬元違約金之金額亦屬過高。爰請求確
11 認系爭本票之債權不存在、依民法第179條規定請求被告返
12 還系爭本票等語。聲明為：(一)確認兩造於112年8月1日至113
13 年6月30日之僱傭關係存在。(二)被告應發給原告非自願離職
14 證明書。(三)被告應給付原告19萬6865元。(四)確認系爭本票債
15 權不存在。(五)被告應返還系爭本票。

16 二、被告則以：兩造簽署系爭契約約定由伊無償提供原告精品保
17 養清潔之培訓課程，原告培訓結束後可自行接案並使用伊提
18 供之場地與設備，惟原告需承攬被告派發工作至少3750件。
19 依約伊不限制原告之工作時間、地點，除使用被告場地與材
20 料外，亦可使用自己之場地與材料。僅有約定每週被告應完
21 成之最低件數，原告所取得之報酬亦均依其當月工作數量而
22 計算。兩造間顯然並非成立勞動契約關係，原告自不得請求
23 最低工資差額、資遣費與勞健保費用。因原告自112年11月
24 開始承接工作以來，多次未達成每月應至少完成60件之標
25 準。伊體恤原告為新人，僅多次以口頭提醒。然伊後發現原
26 告在未達標情況下，竟優先施作其私人承接案件。伊於113
27 年7月1日提醒原告，經遭原告不諒解。因兩造已無互信基
28 礎，伊僅得於該日依系爭契約附件一第4條第1款終止系爭契
29 約。系爭本票係系爭契約第7條所定違約金之擔保，原告既
30 然違反系爭契約，伊自得依約請求被告給付違約金50萬元，
31 並以系爭本票主張權利。又系爭契約伊為培訓所投訴之成本

01 每人即為50萬元，違約金約定亦無過高之情事等語為辯。聲
02 明：原告之訴駁回。

03 三、兩造均不爭執（見本院卷一第432頁）：

04 （一）兩造於112年4月11日簽訂系爭契約，原告並簽發系爭本票
05 予被告，系爭本票現仍由被告保管持有中；原告承接被告
06 派發之精品保養清潔工作，為論件計酬；被告於113年7月
07 1日以系爭契約附件一第4條第1款事由向原告終止契約。

08 （二）被告持系爭本票向本院聲請本票裁定，經本院於113年9月
09 12日裁定系爭本票准予強制執行（案列：113年度司票字
10 第26208號）。原告提起抗告後，復經本院駁回其抗告而
11 確定（案列：113年度抗字第425號）。

12 四、原告主張兩造間為勞動契約關係（僱傭契約），請求確認兩
13 造間112年8月1日至113年6月30日之僱傭關係存在、被告應
14 開立非自願離職證明、被告應給付工資差額14萬1270元、勞
15 健保差額2萬8125元、資遣費2萬7470共19萬6865元、確認系
16 爭本票債權不存在、被告應返還系爭本票等情，則為被告所
17 否認，並以前揭情詞置辯，經查：

18 （一）原告主張兩造間為勞動契約（僱傭契約）關係，查：

19 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
20 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂
21 當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
22 成，給付報酬之契約；民法第482條、第490條第1項分別
23 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一
24 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
25 他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給
26 付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，
27 從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性
28 及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之
29 結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特
30 定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人
31 成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院

94年度台上字第573號民事裁判意旨參照)。是以，僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。再者，承攬關係著重在完成工作之結果，非待工作完成不能領取報酬，僱傭關係則以受僱人勞務供給為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，縱所提供勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬，且關於勞務之請求，除經勞雇雙方同意外，不得任意讓與第三人或使第三人代服勞務（民法第484條第1項參照），其間具勞務專屬性，勞雇雙方具絕對服從關係。次按勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，雇主係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動契約則指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，此觀勞基法第2條第1款、第2款、第6款自明。從而，勞基法所稱之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，從事工作、獲致工資之契約，性質上屬僱傭契約。再按從屬性可分為人格上之從屬性、經濟上之從屬性及組織上之從屬性之特徵，所謂人格上從屬性，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務；所謂經濟上從屬性，係指勞工完全被納入雇主之經濟組織與生產結構之內，亦即勞工並非為自己之營業而勞動，而係從屬於雇主、為雇主之目的而勞動；所謂組織上從屬性，則指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作之狀態；契約類型是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約之內容認定之。

2、系爭契約前言約明：「為提昇乙方（即原告）精品清潔保養課程之專業，約定由甲方提供專業訓練課程，特立條款如后…」等語，且系爭契約第4條訓練項目約定：「1.乙方於受訓期間應遵守甲方及課程大綱之相關規定，完成甲

方所編定訓練課程。甲方於訓練期間應就乙方之學科、術科課程之學習辦理評量…3.乙方於受訓期間，不得遲到早退或無故缺席或任意自請離訓…乙方經培訓合格並經甲方錄取合格者，須承攬甲方企業之工作【同附件一】，乙方不得異議…」等語（見本院卷一第15頁），可見兩造於系爭契約約定由被告為原告無償提供精品保養清潔之培訓課程，原告完成培訓後，則應為被告承攬精品清潔保養之工作，又系爭契約附件一明定：「乙方經培訓合格並經甲方錄取合格者，應承攬甲方企業之工作，並應遵循以下之規定：…第一條：最低接單件數…因甲方業務上專業性之需求，乙方願意接受甲方安排之專業訓練，並同意在培訓完竣並經甲方錄取合格後，在甲方公司承攬至少3750件。第二條：工作內容…乙方應選擇下列方案，並遵循方案內容提供服務：

	工作內容	獎勵金
方案一	☐ 使用「甲方工廠」工具與材料。 ☐ 每週完成至少12件。 ☐ 每月至少需完成60件。 ☐ 需通過品管標準。	洗染訂單完成每件提供獎勵金500-800元。
方案二	☐ 使用「自有工作室含材料」。 ☐ 每週完成至少12件。 ☐ 每月至少需完成60件。 ☐ 需通過品管標準。	洗染訂單完成每件提供獎勵金550-850元。

…」（見本院卷一第19頁）。可見就原告完成培訓後，應為被告完成之精品清潔保養工作，兩造係約定原告可利用原告所提供之場地與材料，亦可利用自己之場地與材料完成。被告則按原告所完成之工作件數，核給報酬與原告。顯見系爭契約著重在原告完成工作之結果，非待工作完成

01 不能領取報酬，且原告亦可選擇以自己之場地與材料完成
02 工作，無須受被告之指揮監督。

03 3、被告並抗辯其僅要求原告至少需完成一定工作量，然其並
04 未要求原告工作之地點或要求原告之出缺勤，原告亦可攜
05 帶自己承接之案件使用被告提供之工作場所以及材料等
06 語。查負責派發工作與原告之證人陳佳嫻於本院審理時證
07 稱其在被告擔任資深技師，協助被告技師或員工工作之處
08 理，原告之工作亦是由其派發。被告的員工或技師之區別
09 在於，員工簽僱傭契約，技師簽系爭契約，原告屬於技
10 師。被告有同意原告可以帶自己的皮件過來使用被告的器
11 材，其也有看過原告帶自己的皮件來。原告不需要打卡，
12 可以跟公司說這一週進公司幾天，可以自由選擇何時來公
13 司，請假僅需事先通知，沒有請假程序等語（見本院卷一
14 第382-384頁）。又參以依據兩造間LINE通訊軟體對話紀
15 錄（見本院卷一第195-227頁），在兩造簽屬系爭契約
16 前，被告即已告知原告「工作上的安排時間是自由的，在
17 週一到週五廠區營運時間內」、「提醒一下，設備工具除
18 了接我們的訂單外，還可以用於自己的其他工作用途上
19 的，要列入評估喔」等語（見本院卷一第199頁）。其後
20 被告亦曾於112年12月14日傳送「來告假一下，下週一有
21 很大的法會，今天明天都需要去支援，所以從下午起告假
22 到下週一12/1812/19會到」；於113年1月26日傳送「今天
23 早上要處理一些事情，下午才會過去囉」；於113年3月4
24 日傳送今天下午有事先離開了等語（見本院卷一第213
25 頁、第215頁、第217頁）。由上可知，原告並非於固定時
26 間、地點提供勞務，其得自行決定工作時間及自由選擇是
27 否利用被告提供之場地與材料完成精品清潔保養之工作。
28 不出勤時僅須事前告知，無須徵得被告同意，原告未出勤
29 或臨時請假亦未見被告有何懲處。此亦與系爭契約附件一
30 原告得自行選擇是否利用被告之場地與材料之約定相符。
31 顯見被告與原告並無上、下隸屬之服從、監督關係，而無

01 人格上及組織上之從屬性。

02 4、原告雖主張被告曾於113年1月31日傳送訊息強調「這裡是
03 團體生活，所有的人都這裡互相幫助的基礎上，把這個
04 環境照顧好，大家才能把心思放在工作上」等語（見本院
05 卷一第215頁），且對於其承接私人工作案件亦曾表達不
06 滿要其「在我的工廠就照我的規矩來照合約來」等詞（見
07 本院卷一第223頁），被告亦可監督其工作進度等語，而
08 主張被告對其有一定指揮監督之關係。惟113年1月31日係
09 因原告當日使用完機器未關閉電源經被告提醒，被告並強
10 調公司提供場地與設備，僅提醒要原告節約能源，亦未對
11 於原告未關閉電源乙節做出任何懲處。又依據兩造間對話
12 紀錄（見本院卷一第223-225頁），可見兩造於113年7月1
13 日時因被告承接私人工作而有所爭執。而兩造雖約明原告
14 可攜帶自行承接之案件使用被告場地，然系爭契約亦約明
15 原告有每月應承接之工作數量。則被告因見原告在未達契
16 約約定工作數量後要求原告若要繼續使用被告提供之場地
17 與設備，應先完成系爭契約約定數量後再行承接其他自行
18 接案之工作，亦難遽認被告對於原告有指揮監督之關係。

19 5、再者，依據原告所提出之工作項目明細以及勞務報酬簽收
20 單據（見本院卷一第23-45頁），足認兩造確以原告完成
21 一定之工作，即原告完成之精品清潔保養件數，論件計算
22 報酬，此亦為兩造所不爭執。核與系爭契約附件第2條所
23 約定之計算報酬給付方式相符。是兩造間系爭契約確實著
24 重在原告完成精品保養清潔工作之結果，被告於原告工作
25 完成後經結算數量始給付報酬或費用，原告並非僅被動性
26 接受固定工資，則兩造間並無經濟上之從屬性，亦堪認
27 定。

28 6、原告另舉臺北高等行政法院高等庭112年度簡上字第64號
29 判決，主張該判決亦認定兩造間屬於勞動契約關係等語。
30 查該判決固載明：「…觀諸原處分所載，上訴人刊登系爭
31 廣告，以無償皮件護理授課為名，實乃藉此吸引他人接受

01 培訓而與之建立特定之皮件護理承攬（勞務）關係，由完
02 成受訓者提供勞務予上訴人。換言之，該契約名雖為『翠
03 思特精品保養清潔承攬店家培訓合約書』，實則為勞動契
04 約之一環…」等詞（見本院卷一第252頁）。然該判決實
05 係因被告刊登廣告遭主管機關認為有廣告不實，而違反公
06 平交易法相關規定而遭裁處罰鍰後，被告不服所提起之行
07 政爭訟。上開判決爭點與兩造間是否為勞動契約無關，亦
08 無就兩造間法律關係為實質認定，本院自不受其拘束。

09 7、綜上，兩造間系爭契約既係約定原告以被告提供之場地與
10 設備，或自己之場地與設備，完成一定之精品保養與清潔
11 之工作，被告則按原告所完成之工作，結算給付報酬予原
12 告，著重在原告完成工作之結果。且兩造間並無人格上、
13 組織上及經濟上之從屬性關係，則兩造間應屬承攬關係，
14 而非僱傭關係。是被告抗辯兩造間係承攬關係乙節，應屬
15 可採；原告主張兩造間係僱傭關係，則無理由。

16 （二）承上，兩造間既屬承攬關係，原告即非勞基法所指之勞
17 工，被告亦非原告之雇主，自無勞基法之適用。是原告依
18 兩造間僱傭契約關係請求確認兩造間112年8月1日至113年
19 6月30日之僱傭關係存在、請求被告給付工資差額14萬127
20 0元、依勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明、依
21 勞基法第17條請求被告給付資遣費2萬7470元、請求被告
22 給付勞健保差額2萬8125元，均屬無據。

23 （三）原告主張系爭本票債權不存在並請求被告返還系爭本票，
24 被告則抗辯其於113年7月1日依系爭契約附件一第4條第1
25 款終止系爭契約，並得依系爭契約第7條第1項約定請求被
26 告給付50萬元違約金，並以系爭本票行使該權利。查：

27 1、系爭契約第5條第2項約定：「乙方若無故退出訓練或違反
28 本契約第6條、附件一之約定事項，乙方同意甲方持第7條
29 第1點之本票聲請強制執行，絕無異議」。第7條第1項約
30 定：「乙方因違反本契約附件所約定之事項，甲方得向乙
31 方請求伍拾萬元懲罰性違約金，由乙方簽立相同金額之本

票（本票號碼：TH0000000）」。系爭契約附件一第3條第3項約定：「乙方當週無法完成最低完成工作量者，需自行補齊後，才可再接新物件」。第4條第1項則約定：「乙方違反前三條規定，經勸告3次以上仍無法改進者，甲方得立即向乙方終止承攬契約，乙方不得有任何異議。惟因甲方營業狀況調整乙方之工作量者，不在此限」（見本卷第17頁、第19-20頁）。

2、被告抗辯因原告未達成系爭契約附件一第2條所約定每月應至少完成60件工作之標準，於113年7月1日依系爭契約附件一第4條第1款終止系爭契約；原告則主張，其工作件數未達系爭契約約定數量係因被告故意未派發案件所致，查：

(1)依據兩造間對話紀錄，被告於113年7月1日統計原告於114年1月開始每月完成工作件數依序為33件、31件、38件、22件、35件、33件，並向原告稱原告113年1月開始每個月均未達成約定工作件數，而原告對此則未加以回應（見本院卷一第225頁）。雖上開件數統計，與被告所提出原告每月完成物件數量統計表（見本院卷一第277頁）、原告所提每月工作細項明細（見本院卷一第31-45頁）之數字不符。對此被告抗辯，上開每月完成物件數量統計表、每月工作細項明細，係就被告所派發每項精品工作不同工序之細項為統整。就每件精品，需完成所有工序方屬完成工作。此核與證人陳佳嫻於本院審理時所證稱情節相符（見本院卷一第385頁）。參以原告亦未爭執其並未達成系爭契約每月約定60件之工作件數，僅爭執被告派發工作不足，自應以被告於兩造間對話中統整之件數數量為正確。是以，足認原告於113年1月至6月，每月完成之工作件數均未達系爭契約附件一第2條所定60件之數量。

(2)原告雖主張其未達成系爭契約約定工作數量係因被告故意不派發工作等語，然證人陳佳嫻於本院審理時已證稱，其僅有剛開始原告甫學習完成時，經原告告知因尚未熟練，

01 而有減少發派工作數目，後續皆視原告工作情形發派，若
02 原告尚未完成前一週發派工作，其便不會再重新發派工
03 作。雖原告曾向其表達增加派發工作量，惟因原告尚未完
04 成前一週工作，其無法再多派工作給原告等語（見本院卷
05 一第386-387頁）。可見證人陳佳嫻係因原告尚未完成工
06 作進度，而未派發新工作予原告，此亦核與系爭契約附件
07 一第3條第3項約定相符。參以依據被告上開統計原告完成
08 工作數量，僅113年4月原告完成工作件數較低，其餘月份
09 原告完成工作數量均大致落在30至35件間，難認被告有何
10 故意減少原告工作量之情事。

11 (3)惟系爭契約附件一第4條第1款已約明，縱使原告有未完成
12 約定工作數量之情事，仍需經勸告3次以上仍無法改進
13 者，被告方得依該約定終止契約。被告對此雖抗辯其已數
14 次口頭或透過同事提醒原告，然為原告所否認，被告亦未
15 提出其他證據證明其已依上開約定勸告原告改善3次以
16 上，自無從依上開約定終止兩造間系爭契約。惟兩造既然
17 於113年7月1日就系爭契約之履行產生爭議，且兩造均不
18 爭執原告後於113年7月2日已至被告工作場所收拾物品離
19 開等情，可見系爭契約仍應於113年7月1日經兩造合意終
20 止。

21 3、被告抗辯得依系爭契約第7條第1項約定請求被告給付50萬
22 元違約金，並以系爭本票行使該權利，查：

23 (1)依據系爭契約第5條第2項、第7條第1項之約定，被告於原
24 告違反系爭契約附件所約定事項時，得向原告請求懲罰性
25 違約金50萬元，原告並簽發系爭本票為擔保。被告於原告
26 違約時，得以系爭本票聲請本票裁定。而系爭契約上開約
27 定，並未限制被告需以系爭契約附件一第4條約定終止契
28 約後方得主張，且原告確實未達成系爭契約附件一所約定
29 每月應完成工作件數，已如前述。則被告依系爭契約第7
30 條第1項約定請求原告支付違約金，並以系爭本票聲請本
31 票裁定，應屬有據。

01 (2)原告雖主張被告於簽署系爭契約時將系爭本票混於簽約文
02 件內，並未特別說明其效果，兩造就違約金或系爭本票之
03 約定未達成合致，或被告故意不派發工作，被告與其簽屬
04 系爭契約目的即在騙取違約金，依民法第92條第1項規定
05 撤銷其簽發系爭本票之意思表示等語。然本院審酌原告身
06 為理性之成年人，依其智識程度，斷不可能不理解簽署本
07 票之意思以及其法律效果。系爭契約之文字上已清楚記載
08 兩造就系爭契約有違約金之約定，原告並簽發係爭本票為
09 擔保，原告對此理應知之甚詳。何況系爭本票之格式亦與
10 系爭契約相差甚鉅，原告亦無誤認系爭本票係系爭契約一
11 部之可能。原告主張兩造未就違約金或系爭本票之約定達
12 成合致，自不可採。另被告並未有故意減少原告工作之情
13 形，已如上述。原告復未就其簽署系爭本票係遭被告詐欺
14 乙節，提出證據以實其說。則原告主張其係遭被告詐欺方
15 簽署系爭本票並進而依民法第92條第1項規定撤銷簽發系
16 爭本票之意思表示，均不可取。

17 4、原告另主張上開違約金之約定金額過高，應予酌減，查：

18 (1)約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第
19 252條定有明文，而該條所謂約定之違約金是否過高，應
20 就債務人若能如期履行債務時，債權人可享受之一切利益
21 為衡量標準；且法院酌減之數額是否相當，仍須依一般客
22 觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害等情形，以為酌
23 定之標準。

24 (2)本院審酌兩造間上開50萬元違約金之約定，應係在擔保原
25 告接受被告無償提供之精品保養清潔之培訓後，確實承攬
26 被告派發之精品清潔工作達兩造約定之數量。而原告固確
27 實未達成應完成之契約約定工作件數，然審酌原告並非一
28 結束培訓即毀諾、無承攬任何一件被告所派發之精品經潔
29 工作，且系爭契約第4條約定若原告培訓考核未通過時，
30 所應支付之課程培訓成本為5萬元等情，考量目前利率水
31 準、社會經濟狀況，被告違約情節、原告所受損害等一切

01 情狀，認原告得請求被告給付之違約金應酌減為5萬元為
02 適當。

03 5、由上，被告本件得請求之違約金應酌減為5萬元，而系爭
04 本票既然係為擔保被告前開違約金請求權，則系爭本票逾
05 上開部分之金額，債權即屬不存在。是原告請求確認系爭
06 本票金額超過5萬元部分之本票債權不存在，應屬可採，
07 逾此部分，即無理由。另原告雖依不當得利之法律關係請
08 求被告返還系爭本票，惟既然系爭本票所擔保之違約金債
09 權尚未完全清償，則原告依民法第179條規定，請求被告
10 返還系爭本票，即無從准許。

11 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約關係，請求確認兩造間11
12 2年8月1日至113年6月30日之僱傭關係存在；依兩造間僱傭
13 關係、勞基法第17條等請求被告給付工資差額、勞健保差
14 額、資遣費共19萬6865元；依勞基法第19條請求被告開立非
15 自願離職證明；請求確認系爭本票債權不存在，依不當得利
16 法律關係請求被告返還系爭本票，應以其中請求確認系爭本
17 票超過5萬元部分本票債權不存在，為有理由，應予准許。
18 逾此部分，為無理由，應予駁回。

19 六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，
20 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一
21 詳予論駁之必要。

22 七、結論：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如
23 主文所示。

24 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日
25 勞動法庭 法 官 陳乃翊

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日
30 書記官 林泊欣