

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第324號

原告 呂育民
訴訟代理人 吳映凌律師（法扶律師）

被告 北達汽車股份有限公司
億嘉企業股份有限公司

共同
法定代理人 王中和
共同
訴訟代理人 彭志傑律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年2月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告北達汽車股份有限公司、億嘉企業股份有限公司應各給付原告新臺幣163,055元，及自民國114年8月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。前開任一被告已為給付，其餘被告於該給付範圍內同免給付義務。
- 二、被告億嘉企業股份有限公司應開立離職事由記載為「勞動基準法第14條第1項第5款」之非自願離職證明書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告北達汽車股份有限公司、億嘉企業股份有限公司如以新臺幣163,055元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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、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、第3款定有明文。原

01 告起訴時聲明第1項金額為新臺幣（下同）115,934元，嗣民
02 國114年10月2日具狀擴張為123,408元，又於114年11月14日
03 具狀擴張金額為170,966元，另115年2月12日於言詞辯論中
04 減縮為163,435元。均係本於同一基礎事實，請求擴張及減
05 縮應受判決事項之聲明，與首揭規定相符，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自99年至108年6月22日曾任職被告北達汽車股份有限公
09 司（下稱北達公司），因於108年6月22日辦理退休請領勞保
10 老年給付離職。原告復於108年9月2日重新任職被告北達公
11 司，擔任汽車銷售人員，工作地點為新莊所（新北市○○區
12 ○○路000號）。詎料，114年5月19日新莊所長即訴外人劉
13 家驥突然在LINE群組發布原告調任到銷售汽車品牌OPEL的三
14 重所，原告於同年5月20日僅能無奈配合調職。嗣於同年6月
15 10日發薪日，原告拿到5月份薪資條才發現被告北達公司的
16 薪資條備註欄位繕打「離職」字樣，併同另一張抬頭為被告
17 億嘉企業股份有限公司（下稱億嘉公司）之薪資條備註欄位
18 繕打「到職」字樣，經原告於同年6月13日調取老年災保投
19 保明細，始知悉被告於同年5月20日逕自將投保單位由被告
20 北達公司轉換成被告億嘉公司。

21 (二)惟原告自99年起迄至108年9月2日重新任職被告北達公司，
22 均係擔任汽車銷售人員，每月薪資均係到公司總管理處即被
23 告億嘉公司設立登記地址（臺北市○○區○○○路0段00號3
24 樓）領取現金，即使114年5月20日調任三重所後亦同。且公
25 司組織架構，原告原本所在之新莊所及調任後的三重所除各
26 有一位所長擔任原告主管外，兩名所長之上級均為營業部經
27 理即訴外人蔡丞剛（以下逕稱蔡丞剛），原告調任前後亦均
28 受其指揮監督，所從事之工作內容均為銷售汽車業務，而老
29 年災保投保單位係由被告單方控制轉換，且原告薪資條上所
30 載之員工編號，亦未因變更投保單位而有改變。另由被告北
31 達公司及億嘉公司之商工登記公示資料可徵，二被告之登記

01 代表人均為王中和，董監事組成之人員亦均相同，雖然形式
02 上是不同法人型態，但實質上均係由王中和所操控經營，應
03 認被告北達公司及億嘉公司屬實質同一性之事業。是相同事
04 業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都應視為勞工
05 之雇主，同負對勞工的勞動契約義務，且基於實質雇主概
06 念，應承認勞工就同一勞動契約關係，得於不同法人格卻具
07 有實質同一性之雇主間請求負同一責任，且年資應予合併計
08 算。據此，被告北達公司及億嘉公司均為原告之雇主，均需
09 對原告負勞動契約之義務，被告北達公司及億嘉公司間應成
10 立不真正連帶債務。

11 (三)114年6月14日下午，蔡丞剛到三重所口頭通知原告：老闆叫
12 原告做到現在。原告因當下遭被告拒絕受領勞務，無奈被迫
13 打卡離開，離開前蔡丞剛要求原告填寫離職申請單，但原告
14 表明並無離職之意，拒絕填寫。嗣於同年6月16日週一上班
15 日，原告旋至新北市政府申請勞資爭議調解，並以被告北達
16 公司有不當扣薪、違法解僱等違法行為，請求資遣費、開立
17 非自願離職證明書及返還不當扣薪，即係依勞動基準法（下
18 稱勞基法）第14條第1項第5、6款向被告為終止勞動契約之
19 意思表示，兩造勞動契約即於同年6月16日終止。被告於同
20 年6月24日調解日辯稱已於同年6月19日，因原告無正當理由
21 曠職3日，依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約云云，
22 自屬無據。又原告於108年9月2日重新任職被告北達公司，
23 不論投保單位為被告北達公司抑或被告億嘉公司，年資均應
24 合併計算，已如前所述。是以，原告任職期間為108年9月2
25 日至114年6月16日止。

26 (四)被告114年6月14日無故拒絕受領原告提供勞務，並要求原告
27 填寫離職申請單，即屬違法解僱行為。且原告每月工資除薪
28 資條所列之本薪、伙食津貼、營業獎金外，只要透過原告購
29 車的客戶車子回廠鈹噴，被告均會再發給10%維修費的「鈹
30 噴獎金」予原告，此為原告勞務之對價，亦屬原告之工資。
31 惟被告等之法定代理人王中和於113年底查閱新莊所監視器

01 影像，發現有員工違規停車之情，即回溯查調半年內有違規
02 停車的人員，原告被查出停放機車、汽車各一次，即遭被告
03 逕自扣款113年12月之鉅噴獎金27,000元，114年8月1筆鉅噴
04 獎金9,835元及同年9月3筆鉅噴15,501元、21,351元、871元
05 尚未給付，共計應給付原告74,558元【計算式：27,000元+
06 9,835元+15,501元+21,351元+871元=74,558元】，被告逕自
07 不當扣薪行為顯違反勞基法第22條第2項工資應全額直接給
08 付勞工之規定，被告依民法第179條及勞動契約之約定應返
09 還鉅噴獎金74,558元。

10 (五)被告違法解僱行為構成勞基法第14條第1項第6款違反勞工法
11 令，致有損害勞工權益；而不當剋扣原告工資，則構成勞基
12 法第14條第1項第5款雇主不依勞動契約給付工作報酬，以及
13 第6款違反勞動契約及勞工法令，致有損害勞工權益。是
14 以，原告爰依勞基法第14條第1項第5、6款向被告為終止勞
15 動契約，自屬有據。承上，原告113年12月工資為27,470
16 元，114年1月工資為29,130元、2月為28,590元、3月為30,5
17 70元、4月30,210元、5月29,490元、6月24,113元。原告自1
18 14年6月16日計算事由發生日起算（該日不計入），往前回
19 溯6個月（即自113年12月16日起至114年6月15日止）每月之
20 工資分別為（24,113元、29,490元、30,210元、30,570元、
21 28,590元、29,130元、14,178元），工資總額為186,281
22 元，除以該期間之「總日數」182日（計算式：16日+31日+2
23 8日+31日+30日+31日+15日=182日），再按每月以30日計算
24 之金額，即為原告之月平均工資。據此計算，原告之月平均
25 工資應為30,706元（計算式：186,281元÷182日×30日=30,70
26 6元，元以下四捨五入）。原告任職期間為自108年9月2日至
27 114年6月16日止，年資5年9月又14日。依勞工退休金條例
28 （下稱勞退條例）第12條第1項規定，被告依法應給付資遣
29 費88,877元【計算式：計算式：30,706元×〔5+（9+14/3
30 0）/12〕×1/2=88,877元，元以下四捨五入】。又原告係依
31 勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止勞動契約，被告依

01 法應開立非自願離職證明書予原告。綜上，被告應返還不當
02 扣薪74,558元及給付資遣費88,877元，共計163,435元（計
03 算式：74,558元+88,877元=163,435元），並應開立非自願
04 離職證明書予原告。

05 (六)並聲明：

06 1.被告北達公司、億嘉公司應給付原告163,435元，及自起訴
07 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
08 利息，如被告其中一人履行，其他被告於其履行範圍內免除
09 給付責任。

10 2.被告億嘉公司應開立非自願離職證明書予原告。

11 二、被告則辯以：

12 (一)原告主張介紹汽車回廠鈹噴之獎金為薪資性質，被告否認
13 之，該獎金性質實屬鈹噴廠給予之仲介費。又原告主張被告
14 受第三人之汽車公司代發之仲介酬傭贈與金額為不當得利云
15 云，被告否認受有不當得利之情事。被告已與第三人之汽車
16 公司終止代發予原告之仲介佣金贈與金額之委任關係，並將
17 金額以現金返還委任人。

18 (二)113、114年度，每個工位的每日營收，113年平均40,747元
19 （工位/日）；114年平均42,212元（工位/日），原告違停
20 日數，遭被告請求賠償金額（俗稱罰款）共計27,000元，不
21 到這金額的1/10。又原告將其私人車輛停放在被告公司車
22 位，阻礙被告公司保養維修車輛之有限停放空間。承上，據
23 點無法有效利用有限空間停放車輛，而造成被告要將完工待
24 交車輛停放到維修工位上，影響被告每個工位的每日營收，
25 造成被告營收損失。因原告違規停車，若要移動車輛，造成
26 公司人員需暫時停止維修車輛，要有專人不定時挪移車輛，
27 造成人工工時損失，影響公司營收。綜上所述，足證原告將
28 其私人車輛停放在被告公司車位，所造成被告一日之損害額
29 即達40,747元，被告僅請求原告賠償27,000元，誠屬適當。
30 並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
31 宣告免為假執行。

01 三、原告主張其原受僱於被告北達公司，於108年6月22日辦理退
02 休請領勞保老年給付離職，復於108年9月2日重新任職被告
03 北達公司新莊所，迄114年5月20日經調任至被告億嘉公司三
04 重所，嗣於同年6月間離職；被告以原告於113年間曾違規停
05 車為由扣罰12月鉅噴獎金27,000元，另原告尚有部分114年
06 之鉅噴獎金未領取等情，並提出勞保災保被保險人投保資料
07 （明細）、Line對話紀錄、員工薪資條、薪資轉帳存摺明細
08 等件為證（參見本院卷第21至31頁、第43至45頁），上情被
09 告未為爭執，堪認屬實。

10 四、本院之判斷：

11 (一)被告二公司具實體同一性，應就原告本件之請求負不真正連
12 帶債務：

13 1.按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調
14 動之工作年資，應予併計，勞動基準法第57條定有明文。關
15 於上開「同一事業」之判斷，不可拘泥於公司名稱及負責人
16 形式上是否變更作認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工
17 作地點、工資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。
18 亦即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會
19 與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂
20 行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱
21 於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
22 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
23 實及信用原則；又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在
24 法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之
25 財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等
26 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸
27 化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一
28 性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與
29 誠信原則無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度
30 台上字第652號判決意旨可資參照）。故計算勞工之工作年
31 資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人

01 格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形，及
02 工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判
03 斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故於計算
04 勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期間，及其
05 受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之期間合併
06 計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台上字第105
07 7號判決、108年度台上字第643號判決見解相同）。此際，
08 各法人係具實體同一性之法人而同為雇主，就其依勞基法等
09 因勞動契約衍生之各項請求，應負不真正連帶給付責任（最
10 高法院111年度台上字第829號判決見解同此）。

11 2.查原告之勞工保險投保單位，於108年9月2日至114年5月19
12 日為被告北達公司，自114年5月20日起為被告億嘉公司。而
13 被告二公司雖設立地址不同，然實際負責人均為王中和，董
14 監事成員亦相同，原告任職二公司均受營業部經理蔡丞剛指
15 揮監督，同係從事銷售汽車業務，員工編號均相同，且原告
16 之調動係由原任職新莊所之劉家驥通知等情，為兩造所未爭
17 執，且有勞保被保險人投保資料、薪資單、Line對話紀錄等
18 在卷可佐，堪信為真。而原告之勞健保係由被告片面辦理變
19 更，調動地點亦由被告單方決定等情，可見被告二公司具實
20 體同一性，根據上開說明，原告之工作年資應予併計，且原
21 告得就其勞工權益主張被告二公司應負不真正連帶債務。

22 (二)原告依民法第179條及兩造間勞動契約，請求被告給付鈺噴
23 獎金74,558元，有無理由？

24 1.原告主張其113年12月鈺噴獎金遭被告以違規停車為由，扣
25 罰款27,000元，及另有114年8、9月鈺噴獎金47,558元未領
26 取之情，業據提出Line對話紀錄、鈺噴佣金明細表為據，被
27 告亦無爭執，堪認屬實。惟被告辯稱：原告並無實際介紹，
28 不符給付佣金之意義，且該佣金僅係被告代發性質，並非兩
29 造勞動契約約定之給付項目，非屬薪資；罰款部分係因原告
30 占用公司車位，導致公司受有每日4萬元以上之營收損害，
31 自得對原告請求賠償27,000元云云。經查：鈺噴獎金係因原

01 告之客戶有鈹噴需求，將車輛開往被告所附設保養服務廠，
02 由保養廠將車輛送至委外鈹噴廠施作，鈹噴廠再向保險公司
03 請領核付保險金，待保險公司核付款項後，由鈹噴廠將鈹噴
04 獎金送至被告，惟獎金如何計算係由被告與鈹噴廠約定。依
05 業界慣例係指業務員介紹顧客將車輛送回公司之保養廠（維
06 修單位）鈹金噴漆所給予之獎金，而依被告北達公司之登記
07 事項，汽車修理屬其營業項目範圍（見本院卷第33頁），且
08 被告每月均在公司內網公布獎金數額明細表（參見本院卷第
09 97頁、第129至131頁），原告每月則向被告所設之保養廠廠
10 長領取鈹噴獎金。上開獎金既為凡業務員介紹之顧客將車輛
11 送回被告之保養廠鈹金噴漆，客戶投保之保險公司給付保養
12 維修費用後，均有發給，且係按該保養維修費用一定比例而
13 按月發給，此即符合勞務對價性及給與經常性之二項要件，
14 自應認屬於勞動契約約定之工資。被告雖辯稱僅代保養廠發
15 放，然被告既得於核發之際片面擋領、扣罰，可認屬其應核
16 發工資，其所辯僅有代發之權云云難認可採。

17 2.被告另辯稱原告於113年間曾違規將車輛停放占用保養廠停
18 車位，至遭受損失，故扣罰27,000元鈹噴獎金云云，惟被告
19 雖提出新莊廠工位營收統計表（參見本院卷第171頁），然
20 其並未舉證原告停放車輛確已影響當日之營收，及原告車輛
21 與營收損害有相當因果關係，自難認其所辯屬實。又原告縱
22 有違規停車事實，然被告片面決定計罰一日13,000元、14,0
23 00元，從未行諸於工作規則，亦未經勞工同意，且原告每月
24 薪資以本薪加計伙食津貼為27,470元，日薪僅916元，每日
25 違規停車卻遭扣罰約日薪15倍之金額，亦違反比例原則，難
26 認被告片面之規定為有效，其擅自由鈹噴獎金內扣罰款27,0
27 00元，難認合法。從而，原告依勞動契約之約定及民法第17
28 9條之規定，請求被告給付鈹噴獎金74,558元，核屬有據，
29 應予准許。

30 (三)原告得否依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣
31 費？金額若干？

01 1.系爭勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止，
02 終止日為114年6月16日：

03 按勞基法第14條第1項第5款、第6款規定：「有下列情形之
04 一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給
05 付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
06 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
07 者。」；另按非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達
08 到相對人時，發生效力，民法第95條第1項定有明文。乃採
09 達到主義。所謂達到，係指意思表示已進入相對人之支配範
10 圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀狀態而言（最高法
11 院112年度台上字第1566號判決意旨參照）。

12 2.本件被告擅自剋扣原告113年12月之飯噴獎金，而飯噴佣金
13 具有工資性質，業如前述，被告確有不依勞動契約給付工作
14 報酬之情事，已具勞基法第14條第1款第5款規定得由勞工單
15 方終止勞動契約之事由。至原告併主張依勞基法第14條第1
16 項第6款終止系爭勞動契約，然按「勞工依前項第1款、第6
17 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。
18 但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之
19 日起，30日內為之。」，勞基法第14條第2項定有明文，是
20 原告就被告於113年12月剋扣飯噴獎金違反勞動契約，而得
21 依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約之主張，顯逾
22 勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間，即不得以此事
23 由終止，一併敘明。

24 3.而就系爭勞動契約之終止日，經查：原告主張其已於114年6
25 月16日終止勞動契約，並以勞資爭議調解通知送達被告時為
26 該終止意思表示之送達，並提出新北市政府勞資爭議調解申
27 請書、調解紀錄（本院卷第37至42頁），並經本院調取新北
28 市勞工局送達掛號郵件查詢單（本院卷第133至137頁），足
29 認終止之意思表示已於114年6月18日送達被告而生效，則兩
30 造間勞動契約因此於114年6月16日終止。

31 4.原告得請求被告給付資遣費之金額：

01 (1)按依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，勞工依勞基
02 法第14條規定終止契約，雇主應發給勞工資遣費。又勞退條
03 例12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適
04 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、
05 第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23
06 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每
07 滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
08 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第1
09 7條之規定」。查兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14條
10 第1項第5款規定終止，則原告依勞退條例第12條第1項規
11 定，請求被告給付資遣費，於法有據。

12 (2)又所謂平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總
13 額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額
14 (最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照)。經查，
15 原告於114年6月17日離職，計算前6個月內所得工資總額期
16 間應溯至113年12月17日；自原告離職起回溯：(1)當月即114
17 年06月01日起至114年06月16日，計16天，當月工資24,113
18 元；(2)前第1月即114年05月01日起至114年05月31日，計31
19 天，當月工資29,490元；(3)前第2月即114年04月01日起至11
20 4年04月30日，計30天，當月工資30,210元；(4)前第3月即11
21 4年03月01日起至114年03月31日，計31天，當月工資30,570
22 元；(5)前第4月即114年02月01日起至114年02月28日，計28
23 天，當月工資28,590元；(6)前第5月即114年01月01日起至11
24 4年01月31日，計31天，當月工資29,130元；(7)前第6月即11
25 3年12月17日起至113年12月31日，計15天，當月工資27,470
26 元，而當月總日數計有31天，按比例計算工資為13291.935
27 元。以上共計工資185394.935元、總日數182天，計算平均
28 工資即為30,560元【計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職
29 前6個月總日數×30，元以下四捨五入】。又原告到職日為10
30 8年09月02日，離職日為114年06月17日，年資計有5年9月又
31 15日，計算原告資遣費基數為2又43/48【計算說明：[年數+

01 (月數+日數÷30)÷12]÷2】，則本件原告資遣費為88,497元

02 【計算說明：平均工資30,560元×基數2又43/48，元以下四
03 捨五入】。原告之請求，逾此範圍內核屬有據，逾此部分則
04 無理由，應予駁回。

05 (四)按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
06 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第11
07 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
08 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
09 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
10 一離職」。查兩造間之勞動契約係經原告依勞基法第14條第
11 1項第5款規定終止，則原告依上開規定，請求被告億嘉公司
12 開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

13 (五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
16 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
17 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
18 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
19 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
20 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
21 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
22 別定有明文。是原告就上開經准許之部分，併請求自起訴狀
23 繕本送達之翌日即114年8月14日（該書狀繕本於114年8月13
24 日送達被告，見本院卷第51、53頁）起之法定遲延利息，亦
25 屬有據。

26 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及民法第197條規定，請
27 求被告北達公司及億嘉公司應給付飯噴獎金74,558元，依勞
28 退條例第12條第1項規定，請求被告北達公司及億嘉公司給
29 付資遣費88,497元，共計163,055元，及自114年8月14日起
30 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。
31 逾此部分則屬無據，應予駁回。前開命被告二公司之給付，

01 如其中一被告已為給付，他被告在給付範圍內免給付之義
02 務。另原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求
03 被告億嘉公司開立非自願離職證明書（離職原因為勞基法第
04 14條第1項第5款），亦有理由，應予准許。本件為勞動事
05 件，主文第1項命被告給付部分，依勞動事件法第44條第1項
06 依職權宣告假執行，並按同條第2項宣告被告得供擔保免為
07 假執行。

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

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日

13 勞動法庭 法官 薛嘉珩

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日

18 書記官 馮姿蓉