臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第361號

原　　告　黃政詠

被　　告　寶泰金號香港有限公司

000000000000000000

000000000000000000

通訊處：臺北市○○區○○路0段000號4樓之3

法定代理人

（即清算人）李士維

訴訟代理人　翁林瑋律師

何婉菁律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於115年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣52,526元。

二、被告應補提繳新臺幣31,571元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之84，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行；但如被告各以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但被告同意、請求之基礎事實同一者、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款規定自明。本件原告起訴時請求：被告應給付原告新臺幣（以下未標明幣別者均同)186,161元（見本院卷第7頁），嗣最終變更為：㈠被告應給付原告62,692元；㈡被告

應補提繳勞工退休金37,818元至原告之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶），除將請求勞工退休金項目自給付改為補提繳至原告勞退專戶外，並撤回關於勞保、健保損失部分之請求，核屬減縮應受判決事項之聲明，主要爭點、證據資料亦具共通性，被告亦表示同意（本院卷第200頁），揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告自民國113年4月15日起任職於被告，擔任業務一職，約定工資為每月36,000元加計全勤獎金2,000元，共計38,000元；原告之最後工作日為114年8月31日，經被告以業績未達標為由終止勞動契約。惟原告任職期間，被告未依法按月為原告提繳勞工退休金，造成損害37,818元，且尚積欠資遣費26,231元、預告工資25,333元及特休未休工資6,808元、業績獎金144美元（以匯率30計算，換算為4,320元）。並聲明：㈠被告應給付原告62,692元。㈡被告應為原告補提繳勞工退休金37,818元至原告勞退專戶。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠原告不曾受僱於被告或為被告提供勞務，否認兩造間有僱傭關係存在，原告主張其為被告之原工、被告應給付資遣費等應由原告負舉證之責。被告原名為創科發展有限公司（下稱創科公司），前於112年5月7日承覽GMTK Tech Ltd會員管理系統（即CRM系統）之開發及維護。嗣後於113年2月1日與GMTK Tech Ltd（下稱GMTK公司）簽署硬體維護與管理服務合約，提供被告台北辦公室之6個座位，並配置6部電腦供GMTK公司之員工使用，由被告負責提供上開電腦硬體維護、修繕與管理服務。故被告僅為CRM系統之承攬人及相關電腦硬體設備之管理者，雙方別無其他合作關係。依原告所提出之聘僱契約（下稱系爭契約）第1頁載明，原告係受僱於GMTK公司之員工，且於系爭契約第12頁約定準據法為瓦努阿圖（萬

那杜）法律，不適用我國勞動基準法（下稱勞基法）；被告不曾聘僱原告、原告薪資亦非由被告給付、原告更未曾為被告提供勞務或受被告之指揮監督，兩造間並無任何僱傭關係存在。故原告主張被告應給付資遣費、預告工資等，被告甚感莫名。被告否認兩造間有勞動僱傭契約存在，就此有利於己主張之積極事實，依舉證責任分配之原則，應由原告負舉證責任。如原告無法舉證，應駁回原告之訴。

㈡臺北市基隆路2段4樓僅為被告依據與GMTK公司間之約定，與GMTK公司員工共同使用之辦公處所，亦非被告之登記地址。原告所提受領薪資之USDT入出金紀錄及薪資單，其上並未載明任何公司名稱，實際上並非被告所給付或開立，兩造間不存在僱傭關係。

㈢系爭契約第12頁明確記載「適用法律：本合同及您的僱傭將受瓦努阿圖的法律管轄並不適用中華民國（臺灣）法律及勞動基準法」，故原告依據勞基法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）請求被告給付資遣費、預告工資、特休及補繳勞工退休金，準據法明顯有誤，不具請求權基礎。

㈣由證人呂珈儒（以下逕稱其名）證言可知，原告與呂珈儒均知悉係受僱於GMTK公司，並協助推廣PT Fintech外匯平台。原告與呂珈儒工作地點外部、內部均有GMTK字樣；實際工作內容為PT Fintech之業務，根本無在臺灣真正公司名字。此外GMTK公司所推廣之PT Fintech為同一群香港老闆，原告與呂珈儒之主管即訴外人李士維（以下逕稱其名）亦受僱於GMTK公司，接受香港老闆指示，再交辦關於PT Fintech之業務內容，原告與呂珈儒均係為境外公司GMTK公司或PT Fintech提供勞務，與被告毫無關係。

㈤退步言之，原告與呂珈儒均係113年4月15日到職，渠等之主管為李士維，然李士維實為GMTK公司員工，且113年間被告之法定代理人為訴外人魏士皓，嗣因經營權於114年5月26日易主始變更為李士維，可證原告與呂珈儒非被告之員工。

㈥被告僅為GMTK公司為會員管理系統之承攬人及相關電腦硬體

設備之管理者，租借提供被告之臺北辦公室之6個座位，並配置6部電腦供GMTK公司之員工使用，故辦公處所均明確標示GMTK字樣以為區別； 因被告負責提供上開電腦硬體設備維護、修繕與管理服務，如GMTK公司員工反應需添購充電器或耳機等硬體設備，被告為履行承攬義務，同意由GMTK公司員工依照需求先行購買後，再以登打被告之公司統一編號之發票向被告請款，後續被告再與GMTK公司結算。又被告既提供臺北辦公室之座位供GMTK公司員工使用，二公司員工往來密切，被告會邀請GMTK公司員工參與被告所主辦之慶生、聚餐等活動，或基於供應商關係，於GMTK公司辦理尾牙等類似活動時提供酒水贊助，以維護雙方友好商誼。故單憑少量登打被告統編之發票情形，並不足證明被告與原告間有任何指揮監督關係。

㈦依據證人魏彤祐（以下逕稱其名）證詞：被告為魏彤祐與其弟創立，主要業務為軟體開發及電腦硬體買賣，被告與GMTK公司間有業務往來，負責為GMTK公司開發系統；原告、呂珈儒、李士維均為GMTK公司員工，KIN為GMTK公司之負責人，PT Fintech並非被告之平台，原告並非為被告推廣PT Fintech，原告從未為被告提供勞務或由被告發給薪資。Debbie為被告派駐現場員工，因GMTK公司考勤系統由被告開發，為產製特休等出勤報表，需由被告做人工登錄，因GMTK公司只做打卡系統，沒有做請假系統，如果員工請假，出勤表由被告幫忙做人工登錄；並未負責審核原告出勤、請假或考核，GMTK公司員工亦非受其指揮監督等情。

㈧被告為GMTK公司開發會員管理系統，而該系統需串接至GMTK公司購買授權之國外系統供應商，故GMTK要求由創科公司更名為寶泰金號香港有限公司，以結省串接費用，惟GMTK公司與被告為不同法人。被告係應GMTK公司要求變更公司名稱，並變更負責人為李士維，但李士維僅為掛名負責人，實際經營者仍為魏彤祐，GMTK公司與被告無關。

㈨被告所聘僱之勞工Debbie，均依法投保勞健保，離職時亦發

給資遣費及離職證明，始終恪遵法律。而原告及呂珈儒任職期間較Debbie為短、薪資亦較低，被告無必要為規避勞退提撥或資遣費責任而否認原告為其勞工。

㈩依原告所提之PT Fintech離職協議書及工作簡報檔案所載，及呂珈儒證述，可知原告之僱用人為PT Fintech，與被告無關。原告與呂珈儒係任職GMTK公司，並為其推廣PT Fintech平台，受GMTK公司負責人KIN、Arthur及主管李士維指揮監督，原告工作平台促銷活動文案，均由Arthur審閱批准，原告與呂珈儒實際工作為推廣PT Fintech平台，並非被告經營之軟體工程工作。原告與呂珈儒每週均需參與PT Fintech群組週會，銷售入金亦須於群組回報主管KIN；工作進度、請假及業績，均需回報主管李士維，故渠等實際受GMTK公司負責人KIN、Arthur及主管李士維指揮監督。原告與呂珈儒所稱之「寶泰金號」實為位於香港註冊之「寶泰金號有限公司」，並非被告。

□退萬步言，若認兩造 勞動關係存在，原告請求金額亦屬無據：

1.原告與PT Fintech屬合意終止勞動契約，不得請求資遣費26,231元及預告工資25,333元。

2.系爭契約約定原告之年假為7天、個人假期為3天，應按比例計算。原告於114年8月離職，其得請求之特休應僅有6.7天，依原告與Debbie核對之特休紀錄，原告已使用3天5小時（即3.38天），故原告特休未休僅餘3.32天，依原告契約終止月之薪資 32,225元計算，僅得請求特休未休工資3,566元。

3.原告未就業績獎金為任何舉證，亦未據載明於系爭契約，自乏憑據。

4.縱原告得請求補提繳勞工退休金，依其每月薪轉紀錄，應僅得請求31,571元。

□並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠被告與GMTK公司具有實體同一性：

原告主張伊任職時李士維告知GMTK公司與寶泰金號、PT Fintech都是同一個老闆，包含KIN、KEN、Arthur，香港及臺灣都是他們的公司，魏彤祐（UNA）是以上三人的助理等情。被告雖否認並辯稱：原告為GMTK公司之員工，由該公司以支付USTD方式匯付薪資至原告虛擬帳戶，且原告簽立之系爭契約上載雇主為GMTK公司，顯非被告僱用之勞工云云。惟查，原告上班地點係被告提供之臺北市基隆路辦公室，且呂珈儒證稱：「GMTK幕後都有一個老闆，和PT FINTECH 是同一個老闆，都是香港人都是叫他KIN 一個是叫ARTHUR還有一個是KEN，背後還有一個管我們的女生叫UNA」、「我們要薪資時都是跟主管反應，主管就說要問UNA ，所以我一直認為管錢的就是UNA」、「我們推的品牌就是寶泰金號跟寶泰。或是PT Fintech」、「PT Fintech，就是寶泰金號」、「最早有（GMTK的MARK），後來叫我們撕掉...因為當時我們推的是PT Fintech，...辦公室外面的GMTK招牌也是撕掉」（參見本院卷第94至98頁）等語。又原告與李士維之通訊軟體對話內容詢問薪水是否會到帳，李士維（暱稱Willy）告以「這可能要私訊UNA姐」、「這個我也沒辦法，畢竟我也是要去私訊他」、「我有追UNA了，就等他回我」，有TG對話截圖可佐（同上卷第189頁）；堪認魏彤祐（UNA）亦參與GMTK公司經營，且負責管理原告等業務員及薪資發放事宜。被告雖辯稱伊公司由魏彤祐與其弟弟創立經營，與GMTK公司僅係成立硬體維護及管理服務契約，並聲請傳訊魏彤祐為證，惟魏彤祐為被告之實際經營者之一，其所為證言實有偏頗之虞，難認可採。再者，原告稱其直屬主管為李士維，而李士維則為被告之法定代理人；又被告於113年11月8日為配合GMTK公司界接國外系統供應商，將公司名稱變更與香港寶泰金號公司相同名稱之「寶泰金號香港有限公司」，並新增與香港公司同一英文名稱，且由GMTK公司使用被告於104人力銀行、111

1人力銀行帳號，並將原告任職期間於辦公場所內參與被告舉辦各項活動之照片，刊登在1111人力銀行之招募人才頁面（同上卷第103至107頁），綜上足認被告與GMTK公司雖為不同之法人主體，然其法定代理人或業務主管均相同，且GMTK公司在香港地區之營業名稱與被告相同，在臺灣地區均經營相同業務，原告除受李士維管理外，亦受被告之總經理魏彤祐管理，被告與GMTK公司間實質上具有同一性，均屬於香港之寶泰金號集團下之公司。按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號民事判決意旨參照）。準此，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。本件原告主張被告為受GMTK公司或香港地區之寶泰金號公司控制之公司，在我國境內受香港地區主管指示並提供服務，兩造對此並未爭執；而被告之公司統一編號亦交由原告及其他員工對外或報帳使用，足認被告與GMTK公司或香港地區之寶泰金號集團服務項目屬相互結合以達業務推廣、提升、增進彼此商業利益之效，對員工之人事管理系統互通，且原告究係與何公司成立勞動契約，俱由李士維等主管決定，於經濟上及企業活動面向均具有統一性，為具實體同一性之法人，故本院認GMTK公司或香港地區

之寶泰金號集團與被告間，具有高程度之「實體同一性」。

㈡原告與被告間成立之勞動契約，應適用我國法律：

1.按「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄」、「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。次按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用。又按法律行為發生債之關係者，其成立要件及效力，依當事人意思定其應適用之法律；當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律；依本法適用外國法時，如其適用之結果有背於中華民國公共秩序或善良風俗者，不適用之，涉外民事法律適用法第20條第1、2項、第8條各定有明文。該條例第8條係指適用外國法之結果，與我國公序良俗有所違背而言，並非以外國法本身之規定作為評價對象（最高法院83年度台上字第130號判決意旨參照）。復按勞基法第1條第2項規定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法最低標準，屬強制規範，契約不得排除。

2.原告為我國國民，被告為我國之公司，惟被告與境外之GMTK公司具實體同一性，本件因而有涉外因素，然本件勞動契約之主要履行地在我國境內，依我國勞基法之立法目的及該法第1條第2項關於雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於該法所定之最低標準之規定，勞基法關於雇主須具備法定事由始得終止勞動契約、給付資遣費及預告工資等之規定，即為勞動條件之最低標準且屬強制規定，為我國關於勞工保障之公共利益，係勞雇關係之公共秩序。又按勞退條例之立法目的係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，且該條例屬勞基法之特別法，此觀該條例第1條第1

項、第2項可知，應與勞基法同為保障勞動條件之強制規定。兩造間之系爭契約約定應適用瓦努阿圖（萬那杜）法律（本院卷第12頁），惟瓦努阿圖（萬那杜）法之規定，於雇主依法應給付資遣費之情形，排除受僱於瓦努阿圖（萬那杜）境外之勞工，且雇主提繳勞工退休金以4%為限，勞工任職滿6年始給予15日特別休假，則適用瓦努阿圖（萬那杜）法之結果違反我國強制規定，上開約定顯背於我國公共秩序，自不適用之，故本件應適用我國之法律。況離職協議書第6條已約定「法律適用與爭議解決：本協議受勞基法管轄」（本院卷第168頁），足認本件應適用我國勞基法及相關規定。

㈢原告請求被告依勞退條例第12條第1項給付資遣費26,231元部分：

按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文；所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。又按月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定（最高法院109年度台上字第2714號民事判決意旨參照）。是本件即應以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額，再乘以30所得之金額作為月平均工資。查原告主張任職日為113年4月15日，迄至114年8月31日被告告以業績未達標終止勞動契約，並有離職協議書可佐（參見本院卷第167頁），該協議書第2條載明「終止原因：乙方（即原告）無法慎任未達成

基礎業務目標。連續3個月無法達每月3000基本門檻」，則被告顯係依據勞基法第11條第5款不能勝任工作為終止事由，原告自113年4月15日起至114年8月31日止任職於被告，年資為1年4月又17日，資遣費計算基數為497/720。又原告自114年09月01日起離職，計算前6個月內所得工資總額期間應溯至114年03月01日。自原告離職：⑴當月即114年08月01日起至114年08月31日，計31天，當月工資32,225元；⑵前第1月即114年07月01日起至114年07月31日，計31天，當月工資23,738元；⑶前第2月即114年06月01日起至114年06月30日，計30天，當月工資37,811元；⑷前第3月即114年05月01日起至114年05月31日，計31天，當月工資34,254元；⑸前第4月即114年04月01日起至114年04月30日，計30天，當月工資34,749元；⑹前第5月即114年03月01日起至114年03月31日，計31天，當月工資30,308元（參見本院卷第227頁）；以上共計工資193,085元、總日數184天，計算平均工資即為31,481元【計算說明：離職前6個月薪資總和÷離職前6個月總日數x30日），元以下四捨五入】，則本件原告請求被告給付資遣費為21,731元（計算說明：基數497/720x平均工資31,481元，元以下四捨五入）為有理由。逾此範圍則無理由，不應准許。

㈣原告請求預告工資25,333元部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項第1項、第3項所明定。查兩造間勞動契約既經被告依勞基法第11條第5款之事由為終止，而原告已繼續工作1年以上，則原告自得依前揭規定請求被告給付20日之預告工資，是依勞基法第16條第1項、第3項規定請求被告給付預告工資，於20,987元範圍內（計算式：31,481元÷30x20＝20,987.33，元以下四捨五入），即屬有據。逾此範圍則無理

由，不應准許。

㈤原告請求特休未休工資6,808元部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。查原告受僱於被告之期間為113年4月15日至114年8月31日，於任職達6個月時應給予3日，達1年以上未滿2年，每年應給予7日之特別休假日，以上共計10日。而原告尚有特別休假6日3小時未休，有原告與行政人員Debbie之對話紀錄附卷可稽（見本院卷第187頁），以勞動契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資（32,225元）除以30日再乘以6又3/8日後為6,848元（計算式：32,225元÷30×51/8=6,848，元以下四捨五入），是其請求特休未休折算工資6,808元為有理由，應予准許。至被告辯稱原告依系爭契約按比例計算僅得有特休6.7日，顯低於勞基法之標準，應屬無效，所辯不足採。

㈥原告請求業績獎金美金144元（以匯率30元換算為4,320元）部分：

依系爭契約約定，原告可根據佣金結構獲取佣金（本院卷第12頁），並有原告提出之業務獎金規範（本院卷第169至183頁）為據，被告並未否認之，查原告與被告之法定代理人李士維於114年9月11日在通訊軟體對話中，原告詢問關於未領取薪資及100美金之佣金，李士維並未否認，僅告稱需私訊UNA，堪認被告尚積欠美金100元之佣金屬實，又兩造對於以

匯率30換算美金及USTD均無爭執，則原告得請求被告給付3,000元，逾此範圍則屬無據，不應准許。

㈦原告請求被告補提繳勞工退休金37,818元至其設於勞工保險局之勞工退休金帳戶部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條亦定有明文。

2.查被告未曾為原告提繳勞工退休金，有原告之勞工退休金個人專戶明細資料（本院卷第69至75頁）為證；而原告任職期間之各月薪資係領取USTD，有薪資單可參（參見本院卷第31至32頁），經換算為新臺幣，金額如被告提出之附表所示（本院卷第227頁），依照上開提繳級距，原告任職期間，被告共應提繳31,571元至原告之勞工退休金帳戶，兩造對此金額均無爭執（參見本院卷第283頁），則原告請求被告補提繳31,571元至其勞工退休金專戶，即屬有據，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項請求給付資遣費21,731元、依勞基法第16條第3項請求預告工資20,987元、依勞基法第38條第4項請求發給特休未休工資6,808元、依勞動契約請求業績獎金3,000元，共計52,526元；及依勞退條例第31條第1項請求被告補提繳勞工退休金31,571元至其設於勞保局之勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許；逾此部分請求，則無理由，不應准許。

五、本件就原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔

保金額得免為假執行。原告所為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失依據，應一併駁回之。

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，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　5　　月　　8　　日

書記官　　馮姿蓉