臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞簡字第25號

原　　告　林潔嫚
訴訟代理人　楊淑惠律師(法扶律師)
被　　告　大苑子開發股份有限公司
法定代理人　邱瑞堂
訴訟代理人　練家雄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年3月10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

一、原告主張：

（一）原告自民國102年7月11日起任職被告公司，被告直至102年8月3日始為原告投保勞工保險，任職期間原告依被告指示分別於被告公司、被告之臺南民族分公司、新市分公司、及被告公司旗下企業之冰漾茶飲專賣店、鮮柚茶飲專賣店、多綠茶飲專賣店、新營分公司、臺南崇德分公司上班。原告於106年度每月平均薪資新台幣（下同）45,223元，107年度為48,955元，108年度為49,189元，惟被告就原告薪資高薪低報，僅以最低基本工資為原告投保勞、健保。原告任職被告公司期間，除就原告之勞保投保薪資高薪低報外，亦非法扣原告薪資達32,933元（詳同證四、五、六），且原告自106年2月1日起並無特休。為此，原告乃於108年5月14日向臺南市政府勞工局申請調解，豈料，被告公司竟於108年5月19日由其南區主管即方鴻章協理告知原告：「請原告自108年5月20日起不用至公司上班，薪資算至108年5月31日」。兩造嗣於108年5月28日在臺南市政府永華市政中心調解，為調解不成立。原告任職期間，被告公司非法扣原告薪資達32,933元，且原告自106年2月1日起並無特休，卻未給付該等應特休之不休假薪資，又被

告公司於108年5月19日片面要原告不再上班，拒絕依勞動契約給付工作報酬予原告，則被告公司所為顯已符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之規定，原告得不經預告終止勞動契約。又被告公司未依勞工保險條例第14條規定即由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，而係以基本工資辦理投保，是被告公司除致使被告應為原告提繳之勞退金減少外，亦肇致原告向勞工保險局於辦理退休時，原告之權益受損。更有甚者，被告公司於108年5月19日片面要原告不再上班，則被告公司惡意拒絕原告給付勞務，使原告無從經由給付勞務獲取報酬以維持生計，損及原告工作權益，已符合勞基法第14條第1項第6款所規定者，原告自得不經預告終止勞動契約。原告於108年5月28日在臺南市政府永華市政中心調解時，請求給付薪資扣款、未休特休、資遣費、及勞退差額等，自應係無再繼續受雇於被告公司，而欲終止勞動契約之意。從而，自得以該日之發言主張作為原告不經預告終止與被告公司間兩造間系爭勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約係於108年5月28日業經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止。為此，爰提起本件訴訟。

（二）原告請求項目及金額如下：

1.非法薪資扣款：32,933元：

原告既為被告公司服勞務，被告自應將工資全額直接給付原告。惟被告竟巧立名目，且未經原告同意，即自行扣繳費用達32,933元，並未全額給付工資予原告，依法自有未合。明細如下：

⑴104年8月至106年1月部分：原告於104年8月至106年1月遭被告非法扣薪10,880元（原告起訴狀誤載為9,774元）明細（詳原證四）。

⑵106年2月至107年12月部分：18,812元（詳原證五：原

告每月薪資單之「扣項」欄、「其他扣款」）。

⑶108年1月2日部分：3,241元，此有原告被告公司南區協理方鴻章LINE對話紀錄（詳原證六）可憑。

⑷稽上，原告遭被告公司非法薪資扣款計達32,933元（即10,880元＋18,812元＋3,241元＝32,933元）

2.應給付特別休假之加倍工資68,544元：

⑴原告自102年7月11日起任職被告公司，迄至108年5月28日止之期間，原告計：①自106年2月1日起至106年12月31日止，屬「3年以上5年未滿者」，計有14日休假；②自107年1月1日起至107年12月31日止，屬「3年以上5年未滿者」，計有14日休假；③自108年1月5日起至108年5月31日止，屬「5年以上10年未滿者」，計有15日休假。

⑵按依原告領取之薪資（詳證五），原告106年度、107年度、108年度之每月平均薪資分述如下：

①原告106年度每月平均薪資為45,223元（即｛38,600元＋46,221元＋43,100元＋42,800元＋42,800 元＋42,800元＋47,506元＋46,000元＋48,580元＋48,480元＋50,564元｝÷ 11＝45,223元）。

②原告107年度每月平均薪資為48,955元｛即（48,980元＋48,570元＋50,4554元＋50,330元＋49,000元＋48, 450元＋46,000元＋46,726元＋46,000元＋45,250元＋63, 800元＋43,900元）÷ 12＝48,955元｝。

③原告108年度每月平均薪資為49,189元｛即（63,800元＋53,400元＋42,744元＋43,000元＋43,000元）÷5 ＝49,189元｝。

⑶承上，原告得領取106年度特別休假加倍工資21,104元（計算式：45,223元/30× 14：21,104元）、107年度特別休假加倍工資22,846元（計算式：48,955元/30× 14＝22,846元）、108年度特別休假加倍工資24,594元（

計算式：49,189元/30× 15＝24,594元）。以上共計68,544元（即21,104元＋22,846元＋24,594元＝68,544元）。

3.資遣費141,540元：

原告自102年7月11日起任職於被告公司，係適用勞工退休金條例新制，原告既已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，合法終止與被告公司間之勞動契約，自得依上開規定，請求被告公司給付資遣費。被告公司於108年5月19日解雇原告為不合法，則兩造之勞動契約自繼續存在，不因被告公司非法解雇而失其效力；原告於108年5月28日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止兩造勞動契約，是原告之年資為自102年7月11日起至108年5月28日止，共5年10月又11日（即5年又311日），依上開規定計算，其資遣費計算之基數應為2.93｛計算式：1/2（5+311/365）＝2.93，小數點第二位以下四捨五入｝。再者，勞基法之平均工資係謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。原告終止兩造勞動契約前6個月之平均薪資是48,307元｛（43,900元＋63,800元＋53,400元＋42,744元＋43,000元＋43,000元）÷ 6＝48,307元｝。依上揭年資及平均工資計算，原告得請求之資遣費為141,540元（即48,307元x 2.93＝141,540元）。

4.綜上，原告計得向被告公司請求243,017元（即非法薪資扣款32,933元＋特別休假之加倍工資68,544元＋資遣費141,540元＝243,017元）。

（三）被告應提繳勞工退休金11,028元至原告之勞工退休金個人專戶：

被告並未提繳原告自106年2月至106年8月之勞工退休金，原告106年度每月平均薪資為45,223元，按依勞保投保薪資等級，被告公司應以45,800元為原告投保勞保，並依該數額提繳勞工退休金至原告之勞工退休金個人專戶。106

年2月未提繳，被告公司應提繳2,748元（即45,800元x 6％＝2,748元）；106年3月至106年8月，計6月，應補提繳8,280元｛即（45,800元－22,800元）x 6％x 6月＝8,280元｝。以上，共計11,028元。

（四）並聲明：

1.被告應給付原告243,017元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.被告應提繳11,028元至原告之勞工退休金個人專戶。

3.原告就第一項請求願供擔保，請准為假執行之宣告。

4.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）兩造間為委任契約關係，不適用勞基法之規定，被告依系爭契約（參原告起訴狀證物三）第1、12條、民法第549條第1項之規定終止委任契約，自為合法：

1.本件原告自102年7月11日起任職於被告公司，兩造間並簽訂勞動契約（參被證1），然自106年2月1日起經兩造合意，由被告委任原告擔任亞太區直營事業群副理，並成立委任契約，雙方並於書面契約中明訂雙方法律關係為委任性質（參原告起訴狀證物三，該書面契約雖於106年3月6日始簽立，但仍無礙於兩造於106年2月1日起即存在訂立委任契約之合意，而成立委任契約之事實），原告則於同年8月升任為被告南區直營事業處區經理，故兩造間之僱傭契約於106年2月1日即已終止，並經雙方合意轉為委任契約，合先敘明。亦且，被告於原告106年3月薪資單中亦已結算其勞動契約期間之特休未休工資共計1,391元，並經原告收受，為兩造所不爭執（參原告起訴狀證物二第2頁第7行、證物五第2頁下方薪資單假日工資加項），顯見兩造確已合意變更契約關係為委任契約無疑。

2.系爭契約第二條明確約定被告係委任原告擔任特定職位以處理一定事務，其間之法律關係自不適用勞基法，而應依系爭契約定其契約權利義務關係。再者，兩造於系爭契約

第七、八條並約定原告之職務為管理職，屬責任制，且上下班出勤均為彈性工時，而毋須打卡，得自行排定行程表至各門市進行督導與推廣活動（參被證2），且系爭契約亦以委任事務之完成為報酬給付之範圍，故被告毋須給付原告加班費。另系爭契約第五、六、十三條如民法第535、540、541條之規定，規範原告執行委任事務時，應服從被告指示，且應負善良管理人之注意義務，並負有報告顛末及交付金錢、物品、孳息及移轉權利之義務。就違約責任而言，系爭契約第十四條並比照民法第544條之規定，就原告處理委任事務有過失或逾越權限之損害賠償責任訂有約定。而就解任程序，系爭契約第一、十二條約定如原告經被告評估不適任，得逕行解任，若有違反公司法、民法或其他政府法令時，得不經預告解任，此即與民法第549條第1項規範委任契約雙方之任意終止權相同。

3. 又原告依系爭契約受被告委任管理南區門市之經營、人事與行銷管理等事務，故其就管轄區域門市之人事異動與評核（參被證3）、員工工資與福利（參被證4）、員工獎懲簽呈（參被證5）、出缺勤（參被證6、被證7）、員工離職申請審核（參被證8）、職務變動之內部簽呈與核定（參被證9）、門市零用金保管與盤點（參被證10）、行銷活動之推廣（參被證2）等事項均具有一定之核決與管理權限，得於被告委任授權範圍內，自行裁量決定處理之方式。縱或有接受被告之指示，亦純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。由上顯見，原告負責處理被告南區門市之經營、人事與行銷管理等委任事務，且工作時間與地點並未受限制，得自行獨立裁量被告授權範圍內之委任事務，觀諸系爭契約之文字與雙方契約權利義務關係，兩造間並不具勞動契約之人格上、經濟上、組織上從屬性，故兩造間

之法律關係，自屬民法第528條以下之委任契約。依前揭判決意旨，系爭契約屬兩造間基於自由意志而簽署，且系爭契約既已明定為委任契約關係，且就契約權利義務亦比照民法委任契約之規範定之，相較於兩造間於106年2月1日前之勞動契約條款，可知兩造確已合意轉為委任契約關係，故法院就其法律關係之選擇自應予以尊重，併予敘明。

4.然勞基法係為保障勞工權益，加強勞雇關係所制定，故該法所保障之對象自以勞基法第2條第1款所定之勞工為限而不含非勞工之委任契約受任人。本件原告為被告之受任人已如前述，其非勞基法第2條第1款所稱之勞工，自不適用勞基法之規定，該委任契約之終止自應依系爭契約第1、12條及民法第549條之規定為之。惟於系爭契約存續期間，被告委任原告管理之南區門市營運成效不佳，且原告亦已多次違犯被告公司延長工時之規定（參被證11）、未按時執行班表系統工時輸入鎖檔審核作業之委任事務，其處理上開委任事務自有過失，而違反民法第544條、第227條第1項之規定，經被告評估不適任該職務，被告爰委請南區直營事業處主管方鴻章於108年5月19日代理被告向原告口頭告知於同年月20日起即予解職，上開對話意思表示自屬被告依系爭契約第1、12條、民法第549條第1項之規定，對原告所為終止契約之意思表示，原告並於當日收受該通知，而發生終止系爭契約之效力。此部分業經原告於起訴狀所自認（參原告起訴狀第2頁第10行以下），依民事訴訟法第279條第1項之規定，被告無庸舉證。

5.而委任契約係以當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，依民法第五百四十九條第一項規定，不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止，故被告依上開約定終止兩造間之委任契約自為合法。原告本件起訴主張其於108年5月28日依勞基法第14條第1項第5、6款之規定終止兩造間之勞動契約，係就兩造間之契約定性容有誤會，且忽略委任

契約任意終止權及不適用勞基法之本質。再者，系爭契約業於108年5月19日經被告終止，故原告自無從嗣後再就已終止之契約更為終止契約之意思表示，其主張自非可採。

（二）原告本件請求之給付均無理由，分述如下：

1.非法薪資扣款：

⑴兩造勞動契約期間：

①本件就原告請求104年8月至106年1月之非法薪資扣款，此時兩造間之法律關係仍屬勞基法之勞動契約，故原告所得之工資範圍應依勞基法第2條第3款定之。然被告給付之職務津貼係指特別獎金、三節獎金等具勉勵、恩惠性質之非經常性給付，而不具勞務對價性，屬勞基法施行細則第10條第2、3款之獎金、節金及兩造間勞動契約第六條所定之恩給、勉勵、福利性、臨時性之非經常性給與，而與經常性給付、具勞務對價性之工資迥然不同，自不適用勞基法第22條第2項之規定，亦非屬民法第482條以下具勞務對價性之僱傭契約報酬。

②再者，被告為管理各門市營業現金與零用金，於103年9月1日施行「結帳與營業現金管理辦法」，其中第十一條規定：「…於每月5日之前將須墊補的金額以電子郵件之方式通知財務管理部，由幹部每月非經常性福利中墊補。一、行政費及文具用品費用總額：每月不得超過1,500元。二、作廢差額：每月總額不得超過500元。三、差額：每月總差額不得超過1,000元。若有特殊情況造成墊補差額時，須向區主官申請；未申請而超支者，則需墊補超出的金額（參被證12）。」兩造間勞動契約第八條並約定被告得自原告非經常性給與扣除經雙方協議成立之款項（參被證1）。本件原告自104年8月至106年1月分別擔任或兼任被告直營門市店長，而為幹部，自應受上開管理辦法所拘束，而應自其非經常性福利中墊補相關差額費用。而

原告於起訴狀證物四提出自104年8月至106年1月之行政、營業、作廢差額之墊補金額明細、證物六門市營業差額，均為被告依上開管理辦法第十一條之規定與兩造間勞動契約第八條之約定，於其當月特別獎金、年節獎金等非經常性給付中扣除之墊補費用，此均明定於上開管理辦法，且經被告公告於公司管理系統，原告自不得諉為不知。

③退而言之，縱認上開職務津貼屬工資之範圍，按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。兩造間勞動契約第八條並約定被告得自原告工資扣除經雙方協議成立之款項（參被證1）。然兩造既成立勞動契約，且受上開管理辦法所拘束，故依上開管理辦法第十一條及兩造勞動契約第八條之規定，自得自工資中扣除相關差額墊補費用，而符合勞基法第22條第2項雙方另有約定之例外情形。

⑵兩造委任契約期間：

兩造自106年2月1日起已轉為委任契約關係，故原告每月所受領者均為委任契約之報酬，並不適用勞基法第22條第2項及民法第482條以下僱傭契約之規定。再者，原告請求自106年2月1日起薪資單之「其他扣款」，均屬兩造依系爭契約第四條及上開管理辦法第11條約定得自委任契約報酬及福利所代扣之款項，故上開扣款均屬合法有據，原告之請求無理由。

2.特休加倍工資：

⑴兩造間自106年2月1日起即轉為委任契約關係，自不適用勞基法之規定，故原告依勞基法第39條之規定，請求被告給付自106年2月1日起之特休加倍工資，自屬無據。

⑵退而言之，縱認兩造間屬勞動契約而得適用勞基法之規定，原告亦不符合勞基法第39條之適用情形，且其計算

之特休未休加倍工資數額與特休天數亦有違誤：

①縱認原告確得依勞基法第39條之規定向被告請求特休加倍工資，其就工資之範圍與特休天數之計算亦有違誤。就工資之範圍，原告於自106年2月1日起薪資不固定，106年2月本薪為38,000元，自106年3月1日起則為本薪35,600元，免稅伙食津貼2,400元，其中106年3月份尚含原告額外擔任被告公司新營門市店長之本薪2,030元，亦應納入計算，而106年3月之特休未休工資1,391元因不具勞務對價性，故非屬工資範圍（參被證13、被證14、原告起訴狀證物五）。其後原告自106年8月升任為區經理起，則調整每月本薪為37,600元，免稅伙食津貼2,400元（參被證13、原告起訴狀證物五）。而勞保費、健保費屬勞基法第10條第8款之勞工保險費，應自工資中扣除，福利金則為被告自各員工本薪提繳0.5%至職工福利委員會，依系爭契約第四條之約定，兩造約定於每月工資均會代扣繳上開款項，106年2月為905元，106年3月為988元（含106年3月被告公司新營店代扣之福利金10元，參被證14），106年4月至7月為978元，106年8月至107年12月共計988元，108年1月至5月共計1,021元（參被證13、原告起訴狀證物五），故被告106年2月工資為37,095元，106年3月工資為39,042元（含原告擔任被告公司新營門市店長發放之工資2020元，計算式：2,020＋37,022＝39,042），106年4月至7月每月工資為37,022元，106年8月至107年12月每月工資為39,012元，108年1月至5月每月工資為38,979元，故原告請求特休加倍工資自應以上開工資數額為基礎計算，始為合法。而原告薪資明細中「其他加項」係指經總公司發放，依當月管理門市情形額外給予之獎金，其中「其他加項（輔導津貼）」係依原告輔導管理門市之數量與時間而定之獎勵津貼（每月一間門市

1,200元，按管理天數比例計算），「其他加項（獎勵）」則為其他經區域主管申請而額外給予之獎勵，均屬勞基法施行細則第10條第2、3款所列具有獎勵、恩惠性質之非經常性給付。而「其他加項（車資補助）」則為勞基法施行細則第10條第9款之差旅費。上開「其他加項」均不具勞務對價性，非屬勞基法第2條所定工資之範圍，自不應納入工資之範圍。

②又就特休天數之計算，原告於102年7月11日到職，自105年7月11日起，年資已達三年以上五年未滿，故其直105年7月11日至106年7月10日止此一年度特休天數依105年12月21日修正前勞基法第38條第1項第2款之規定，應為10日，此一年度雖橫跨新舊法時期，惟勞工係自每年度開始時即取得特休權利，故仍適用105年7月11日當時有效之舊法，而無從溯及適用，併予敘明。自106年7月11日至107年7月10日止此一年度依105年12月21日修正，106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第4款，特休天數為14日。其自107年7月11日起至其離職日止，年資則達五年以上十年未滿，故其特休天數依現行勞基法第38條第1項第5款為15日。

③從而，縱認原告確得依勞基法第39條之規定向被告請求特休加倍工資，其亦應依上開工資之範圍加以計算，而非將勞基法施行細則第10條所定之非經常性給付亦一併納入，且特休天數之計算亦應因應勞基法第38條新舊法之適用而有異。再者，原告於105年度之特休期間，已於106年1月10日、1月16日、1月26日三日行使特休權利（參被證15），且被告於106年3月亦已發放105年度特休未休工資1,391元予原告（參原告起訴狀證物五第2頁、被證14），故就原告已休特休天數與被告已給付特休未休工資亦應予扣除。本件原告將上開非經常性給付之「其他加項」均一併納入工資，且計算之特休天數亦有違誤，又殊未扣除已休天數

及已受領之特休未休工資，其所計算之特休加倍工資，自有違誤，殊無足採。

3.資遣費：

⑴兩造間自106年2月1日起即轉為委任契約關係，非屬勞工，自不適用勞工退休金條例新制關於給付資遣費之規定，故原告依勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付資遣費，自屬無據。

⑵退而言之，縱認兩造間為勞動契約而得適用勞基法之規定，且原告108年5月28日依勞基法第14條終止契約為合法，原告請求給付之資遣費數額亦有違誤：

①本件原告於102年7月11日始到職被告公司，故其自應適用94年7月1日後施行之勞退新制，合先敘明。

②次按平均工資：指計算事由發生之當日前六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款定有明文。承前所述，原告每月工資明細如被證13所示，而不含「其他加項」之具獎勵、恩惠性質之非經常性給付。故依該工資明細，自原告離職日起回溯6個月（即107年11月29日至108年5月28日止）之每月工資分別為107年11月工資為2,601元（計算式：39,012＋302＝2,601，元以下四捨五入），107年12月至108年4月分別為39,012、38,979、38,979、38,979、38,979元，108年5月為35,207元（計算式：38，979＋3128＝35,207，元以下四捨五入）。據此計算，原告之月平均工資應為38,575元（計算式：（2,601＋39,012＋38,979＋38,979＋38,979＋38,979＋35,207）－18130＝38,575，元以下四捨五入）。

③原告自102年7月11日任職於被告公司至108年5月28日離職日止，依原告主張，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年10個月又11天（即5年又311日），新制資遣基數為「2.93」，故依上開原告月平均工資計算，原告至多僅得請求被告公司給付資遣費

113,025元（計算式：38,5752.93≒113,025），逾此範圍為無理由。

4.提繳勞工退休金差額：

⑴兩造間自106年2月1日起即轉為委任契約關係，原告自屬勞工退休金條例第7條第2項第3款之受委任工作者，而非勞工，自無勞工退休金條例第14條第1項雇主應為勞工強制提繳勞工退休金規定之適用，其依勞工退休金條例第14 條第2項之規定，得自由選擇於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。故原告依上開規定，請求被告強制提繳6%勞工退休金差額至原告勞工退休金個人專戶，自屬無據。

⑵退而言之，縱認兩造間為勞動契約而得適用勞基法之規定，原告請求提繳之勞工退休金差額亦有違誤。依上開原告每月實際工資可知，原告106年2月起之工資不固定，106年2月為37,095元，106年3月為39,042元，106年4月至7月則調整為37,022元，原告106年5月至7月之平均工資為37,022元，依行政院勞動部000年0月0日生效之勞工退休金月提繳工資分級表為第6組第30級，月提繳工資為38,200元。而依勞工退休金條例第15條第2項之規定，被告至遲應於106年8月底前將調整後之原告月提繳工資通知勞保局，並自通知之次月一日起生效，故被告於106年9月起至107年2月均應依月提繳工資38,200元為原告提繳勞工退休金，故就此期間之勞退差額始有提繳之必要。而原告自106年9月起至107年12月工資調整為39,012元，108年1月至5月為38,979元，故依107年1月1日、108年1月1日、000年0月00日生效之勞工退休金月提繳工資分級表均為第6組第31級，月提繳工資為40,100元，故依勞工退休金條例第15條第2項之規定，被告至遲應於107年2月底前將上開調整後之原告月提繳工資通知勞保局，並自通知之次月一日起生效，故被告自107年3月起至108年5月均應依上開月提繳工資為原告

提繳勞工退休金，上開被告每月應申報月提繳工資與勞工退休金差額如被證16所示。從而，縱認原告請求被告提繳勞工退休金有理由，依原告每月實際工資數額，被告至多僅需再提繳21,024元之勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶，逾此範圍之請求為無理由。

（五）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。

3.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執之事實及爭執事項：

（一）兩造不爭執事實：

1.原告自102年7月11日起至106年1月31日止受雇於被告公司（被告公司於102年8月3日起為原告投保勞工保險），兩造簽有不定期勞動契約（見本院卷㈡第45-57頁），任職期間原告按依被告指示分別於被告公司、被告之臺南民族分公司、新市分公司、及被告公司旗下企業之冰漾茶飲專賣店、鮮柚茶飲專賣店、多綠茶飲專賣店、新營分公司、臺南崇德分公司上班工作。

2.兩造於106年2月1日簽訂委任契約（見本院卷㈠第43、44頁，下稱系爭契約），原告自106年2月1日起至108年2月28日止之薪資如原證五（見本院卷㈠第57-81頁）。原告自106年2月1日擔任被告公司「亞太區直營事業群副理」，再於106年8月起至108年5月止擔任被告公司「南區直營事業區經理」。

3.原告以被告為投保單位加入勞工保險，自106年2月1日起至107年12月13日止，投保薪資為22,800元，自107年1月1日起至108年6月4日止，投保薪資為23,100元。

4.被告於108年5月19日告知原告自108年5月20日起不用至公司上班，薪資計算至108年5月31日止。兩造於108年5月28日在永華市政中心調解時，原告對被告為終止系爭契約之意思表示。

（二）兩造爭執事項：

1.原告主張系爭契約之性質為僱傭契約，兩造間有勞基法之適用是否有理由？被告抗辯兩造間為委任關係，無勞基法之適用，是否有理由？

2.原告主張被告非法扣原告之薪資32,933元未發給，是否有理由？

3.原告主張被告應給付原告106、107、108年度之特別休假假工資68,544元，是否有理由？

4.原告主張被告應給付原告資遣費141,540元，是否有理由？

5.原告主張被告應提繳勞工退休金11,028元至原告勞工退休金帳戶，是否有理由？

四、得心證之理由：

（一）按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。民法第482條、第528條分別定有明文。次按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同（最高法院83年度台上字第1018號判決意旨參照）。再按所謂勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。所謂雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。所謂勞動契約，係謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1、2、6款分別定有明文。又勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有

：⑴人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性，即受雇人並非為自己之營業勞動而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑶納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等特徵。再按勞基法第二條第六款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約（司法院大法官釋字第740號解釋理由書可資參照）。

（二）本件原告主張兩造間系爭契約為勞動契約（僱傭關係），兩造間有勞基法之適用，然為被告所否認，並以系爭契約為委任契約等詞置辯。揆諸前揭說明，自應審酌兩造間之關係是否有勞動契約（僱傭關係）所應具備之從屬性特徵。經查：

1.關於人格從屬性之判斷：

⑴按人格上之從屬係指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰而言。

⑵查系爭契約即載明為「委任契約」，且依系爭契約第2條亦明定被告公司「委任」原告為「亞太區直營事業群副理」，此外系爭契約多數約款，均係以委任關係決定兩造之權利義務，而與兩造原先訂立之不定期勞動契約

（見本院卷㈠第245頁）以僱傭關係決定兩造權利義務大不相同，有系爭契約在卷可稽（見本院卷㈠第43-44頁）。

⑶其次，原告擔任被告公司副理、經理一職時，休假、上、下班時間彈性，原則上無須打卡，得自行排定前往其所轄之那一家門市，而與一般勞動契約之勞工有一定上下班時間、就工作內容不具獨立自主性之情形有別。原告雖提出108年3月至5月之打卡紀錄（見本院卷㈡第257頁），惟依證人林敬邦證稱：「108年有調整打卡制度，有要求區經理到門市與同仁一起上班打卡。但是沒有規範上下班時間」等語（詳後述）。可見，被告公司經理人原原本沒有打卡制度，被告公司雖於108年有變更打卡制度，但是對於上、下班時間則仍無規範，亦即對於原告上、下班時間亦無拘束。

⑷再查，兩造間之系爭契約內容，業據證人即被告公司中區直營事業處的協理林敬邦到庭結稱：「（問：目前在被告公司的職稱為何？）中區直營事業處的協理。（問：從何時在被告公司任職？）103年7月開始。（問：一開始任職的時候，在被告公司擔任什麼職務？）一開始是門市的正職人員。（問：若擔任門市正職人員，與被告公司簽訂何種契約書？）跟現在不一樣，是勞動契約。（提示被證1，問：證人所稱之勞動契約是否類似被證一的不定期勞動契約書？）是。（問：證人是否在105年1月1日擔任被告公司亞太區直營事業群副理？）是。（提示被證21，問：是否簽訂如被證21的委任契約？）是，這是我簽的。（問：證人是在105年12月1日擔任被告公司區經理？）是。（問：證人在107年9月1日升任中區直營事業區協理？）是。從那時到現在就是擔任協理的工作。（問：證人是在105年1月1日擔任副理，擔任副理之後與在此之前簽訂不定期勞動契約時，二者工作內容有何不同？）擔任副理之後不用排班、打卡

，改成排行程。工作地點就是當時分配到的門市。在這之前，我只是一間店的店長，擔任副理之後我就是要管理二至三間的店面。不用打卡之後，行程自己安排，沒有固定上下班時間，就是自己安排。如果要變動行程的話，也是自己變動。（問：擔任副理之後，工作日數有無固定？）行程都自己安排了，所以沒有週休的問題。如果是一般員工的話就是依照月排班安排，就是跟著勞基法走，我們是用變形工時，以法律規定為準。（問：證人擔任副理之後，是否還有特別休假？）沒有。行程是自己安排，平常不會進到公司，都是在負責的門市走動，如果要休假，在行程上會秀出我們的休假，如果行程有變動就自己休假。（問：擔任副理工作之後，是否必須將行程表上報給公司？）原則上副理、經理行程是要給協理討論，就沒有再往上報了。原則上管理的店面，我們是營業單位，講求的是績效，越到門市走動，績效會愈好。（問：副理、經理管理到負責的門市時，是否會做一般職員的工作？）我認為這很正常，我們是從基層升遷上來的，所以我們的能力會比一般職員來得好，跟他們一起工作，也是帶團隊的方式。（問：證人升任副理、經理之後，報酬給付方式與之前擔任職員的報酬給付方式，有何不同？）一般職員不會有門市營利分紅，副理、經理會有門市營利分紅，分紅都是13%，副理跟經理的工作內容相同，差別只在管理的門市數量不同。除了基本報酬是固定的，經理、副理可以分紅門市淨利的百分之十三。（問：管理門市的經營所指為何？）所有的管理都是導向門市的營利面，公司開店就是要賺錢，我們是為了門市更大的營業績效。（問：經理、副理是否需要管理門市員工？）門市員工的僱用，門市員工加班的話，會透過打卡系統自動上傳，如果有時候員工臨時有事的話，會由經理、副理來調度。排班一般是授權給店長，但是副理、經理就其管轄的門市可以做

統籌規劃。（問：經理、副理是否有參加固定會議？開會內容有哪些？）一個月一次開會。就是報告前一個月的營運結果，及這個月所規劃的目標。（提示被證19，問：是否如被證19門市輔導會議記錄？）是。（提示被證12，問：被告公司是否在103年9月1日施行結帳與營業現金管理辦法？）每個門市都有一份管理規章，所以這個管理辦法會放在這個管理規章裡面。如果有新增，就會放到這個規章裡面。（問：是否知道上開現金管理辦法內容？若門市在結帳時發現有差額，依照上開管理辦法，應該如何處理？）知道大概。公司給一間門市一個月有1,000元的額度，1,000元以內公司吸收，超過1,000元的話就由店長或者如果沒有店長的話，就是由上層的主管來負擔。（問：依據上開管理辦法，被告公司規定必須由幹部每月非經常性福利金墊補，所稱的幹部是否為證人所稱的店長或上層主管？）如果這間店沒有店長，就是由副理或經理來負責。當然如果沒有副理、經理的話，就是由協理來負責。（問：如果有副理、經理應該負擔的差額，被告公司會如何告知？）原則上每月的營業額會上傳到公司管理系統，所以每日、每月的總差額都很清楚，因此每月的差額不會到月底被通知才知悉。隔一個月月初會先公告各間店差額多少，然後會再通知墊補。（問：證人之前擔任一般員工時，薪資大約多少？）大約30,000元左右。（問：擔任副理、經理之後，報酬多少？）平均大約6、7萬元，最高有到10萬元。（問：證人剛所述副理、經理、協理無須打卡，被告公司最近是否有調整該制度？）去年有調整制度，有要求區經理到門市與同仁一起上班打卡。原則上兼任該間店店長，所以在該間店與同事上班，也是要展現更好的績效。（問：是否有要求區經理上下班的時間？）沒有規範。區經理兼任該間店長，排班就是由該區經理負責。沒有限制上下班時間。（問：有無要求區經理一

週要到門市幾天？）現在一般員工是一例一休，大部分員工一星期休兩天，所以我看到區經理的排班大多休兩天或者超過。（問：區經理負責的門市比較多，區經理如何決定在哪間門市打卡？或者一天只負責管理一家門市？）原則上區經理待最久的一間店，是最需要輔導的門市，其他的門市就以電話或是LINE溝通。（問：對證人林敬邦之證言有何意見？）（被告訴訟代理人問：證人剛所述經理不需打卡期間，一般員工要請特休，需要什麼流程？）沒有一定流程，門市排班順暢就可以了。一般員工就是跟店長說，店長會再跟其區經理討論全部的指定休假表，當月就會把次月的休假表排出來，但在實際排班還是有彈性。（被告訴訟代理人問：特休天數是否依照勞基法？）是。（問：副理、經理、協理有無排特休？）沒有。也沒有想到要排特休，因為行程就是自己排。（被告訴訟代理人提示被證19，問：開會紀錄以外，參與人員是否都是經理、副理、協理？）是。沒有一般員工。（被告訴訟代理人問：結帳的差額是否會要求門市一般員工、工讀生補償？）不會。結帳的差額是一個月算一次。（原告訴訟代理人問：果當月都沒有淨利甚至虧損時，副理、經理、協理是否需要負責？或者還是領基本報酬？）分紅那段會隨著營業狀況波動，但是基本報酬都會有。」等語（見本院卷㈡第470-475頁）。

⑸綜據上開事證及林敬邦之證言可知，原告可自主決定上班時間、日數、前往其所轄之那一家門市，工作之內容及方式，無須服從被告之監督、考核、及接受懲戒或制裁之義務，亦無考績，縱有未出勤情況，亦無需如被告公司其他員工般，依被告公司之規定請假，而與一般勞動契約之勞工有一定上下班時間、就工作內容不具獨立自主性之情形有別，堪認原告係在被告公司所授權限範圍內，得自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委

任之目的，就被告公司之指示無須完全服從。原告與被告公司間實不具人格上之從屬性。原告主張兩造間關係具有勞動契約之人格上從屬性云云，委無足採。

2.關於經濟上從屬性之判斷：

⑴按經濟上從屬性，此係指受僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目的而勞動，故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響。

⑵依證人林敬邦前述證詞可知，原告酬勞除基本報酬外，另有營利百分之十三的分紅。可見，原告受任期間所為，不僅僅是為了雇主之目的而勞動，其所為也是為了自己之報酬（分紅）而勞動。是原告應係為自己取得報酬而工作，並非為被告公司而工作，難以認定原告與被告公司間具有經濟上之從屬性。原告主張兩造間關係具有勞動契約之經濟上從屬性云云，並無足採。

3.關於組織上從屬性之判斷：

⑴按組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與僱主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，僱主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。

⑵依證人林敬邦前述證詞可知，原告工作地點係其所轄之各分店（門市），與被告公司其他一般正式員工之工作地點不同；原告至所轄各分店（門市）之時間亦屬不固定而無時間限制，原告可以視各分店（門市）營業情形前往，並沒有管制，亦毋須打卡；獨立決定僱用所轄分店（門市）員工；而其酬勞除基本報酬外，另有營利百

分之十三的分紅。可見，原告受任期間所為，不僅僅是是為了雇主之目的而勞動，其所為也是為了自己額外之報酬（營利百分之十三分紅）而勞動。至原告雖主張被告公司有縝密之南區直營事業處門市人力組織表（見本院卷㈡第264-294頁），然上開組織表僅係呈現被告公司之組織狀態，而原告為使所轄分店（門市）營業績效提升，得自行招募人員、排班、否准請假、加班，而無需與組織表上其他經理、或分店（門市）人員合力完成，故非居於分工合作之狀態，自難認兩造間契約關係具有組織上從屬性之特徵。因此，原告主張系爭契約有組織上從屬性，亦無足採。

4.綜上，兩造間系爭契約關係不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸首揭說明，即非屬勞動契約（僱傭關係），應係成立委任契約之法律關係。兩造間既不存在勞動契約（僱傭關係），即不適用勞基法、勞工退休金條例之規定。

5.原告主張被告於108年5月20日解職原告，並不合法，原告於108年5月28日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終止系爭契約云云。經查：

⑴按受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責。當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。民法第544條、第549條第1 項分別定有明文。

⑵查被告以原告受委任管理之南區門市營運成效不佳，且原告亦已違反被告公司延長工時之規定、未按時執行班表系統工時輸入鎖檔審核作業之委任事務，處理上開委任事務自有過失，經被告評估不適任該職務為由，由被告公司南區直營事業處主管方鴻章於108年5月19日代理被告向原告口頭告知於同年月20日起即予解職等情，業據被告提出被告公司(105)大苑子總字第002號函文（見本院卷㈠第415頁）為據，且為原告所不爭執，自堪信

為真實。本件原告非屬勞基法所稱之勞工，已如前述，其就此委任事項之權利義務，自應依其之委任關係決定之，無勞基法適用之餘地，被告公司本得依民法第549條第1項委任相關規定，單方任意終止對原告之亞太區直營事業群副理職務之委任。被告公司既於108年5月19日終止與原告間之委任契約，原告再於108年5月28日以被告非法扣薪、未給付特休之不休假薪資及未依勞工保險條例第14條規定而高薪低報月薪資，已違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定為由，於臺南市政府永華市政中心調解時，以言詞不經預告單方終止與被告公司之系爭契約，為不合法，自不生終止系爭契約之效力。

（三）原告主張被告非法扣原告之薪資32,933元（其中104年8月至106年1月：10,880元；又其中106年2月至107年12月：18,812元；又其中108年1月2日：3,241元）等情。被告則以前揭情詞置辯。經查：

1.原告主張其擔任被告公司店長期間，自104年8月起至106年1月止，先後遭被告公司以墊補差額及罰款為由，從當月職務津貼中扣款，自104年8月起至106年1月止，先後遭扣薪866元、291元、250元、593元、1,209元、60元、108元、1,123元、410元、408元、289元、1,106元、2,570元、1,597元，合計10,880元等情，業據原告提出各月份店長墊補差額罰款扣款明細（見本院卷㈠第45-55頁）為據。被告對上開扣款及金額雖不爭執，惟以上開情詞置辯。經查：

⑴按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之。又本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約

燃料物料獎金及其他非經常性獎金。勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款分別定有明文。本件兩造間所訂之不定期勞動契約（見本院卷㈠第245頁），依該契約第6條約定：「甲方（即被告公司）依勞基法第二十九條、其施行細則第十條暨其他法令所規劃之各項恩給性、勉勵性、任意性、臨時性或福利性等非經常性給與，因其性質非屬工資……」因此，原告所領取之職務津貼，其性質應非屬工資，而為恩給性、勉勵性、任意性、臨時性或福利性之非經常性給與。

⑵被告公司為管理分店（門市）營業過程使用之現金流量，因應一般小額支出得以即時支付，提供每日營收現金、收支紀錄，並簡化會計帳務處理程序，特制定「結帳與營業現金管理辦法」。依該辦法第7條第1項第3款（營業現金支付規則）、第10條（作廢單據處理、第11條（墊補差額規則）規定：「一、可以使用營業現金支付項目，如下：……3.行政費：拜拜、清潔用品、夾報費，醫藥用品。」「一、作廢單貼紙與作廢單品項須符合，並且須註明原因及簽名。二、作廢單貼紙及金額不符須備註原因，且作廢差額每月總金額不得超過500元，若有超過者需墊補超出金額。」「制定金額由區主管審核，於每月5日之前將須墊補的金額以電子郵件之方式通知財務管理部，由幹部每月非經常性福利中墊補。一、行政費和文具用品費用總額：每月不得超過1,500元。二、作廢差額：每月總額不得超過500元。三、差額：每月總差額不得超過1,000元。四、若有特殊情況造成墊補差額時，須向區主管申請；未申請而超支者，則需墊補超出的金額。」由該辦法上開規定可知，針對分店（門市）營業時一般小額現金支出，有時會產生差額，若為查出該差額，勢必浪費相當人力時間，有時還查不出流向；反之，分店幹部也可以窮盡一切氣力查出差額流向，而無須墊補。此為求簡化會計程序，而由分店

（門市）之幹部之「職務津貼」中墊補一定金額（500元至1,500元），超出上開金額部分，則由公司負擔之制度，兼顧營業效率及幹部負擔能力，自難謂有何不法。

⑶又兩造間訂有不定期勞動契約（見本院卷㈠第245頁），依該契約第8條約定：甲方得自應發給乙方之工資、「非經常性給與」、資遣費、勞基法退休金或其他報酬中代為扣繳乙方應負擔之所得稅、勞保就保健保保費、健保眷屬保費、勞退新制之自提、懲戒扣款、懲罰性違約金（經確定）、賠償費用（經確定）、預支薪酬、個人違規罰鍰（金）、法院強制執行及其他經雙方協議成立之款項。因此，被告公司針對原告擔任店長期間，所產生行政費、營業差額及作廢差額於原告當月職務津貼中扣款，合於兩造間之約定，並無不法。原告主張遭被告非法扣薪云云，應屬無據。

2.原告主張其於106年2月至107年12月（扣款18,812元）、108年1月2日（扣款3,241元），先後遭被告公司以墊補差額及罰款為由，從當月職務津貼中扣款等情，業據原告提出各月份薪資單、薪資轉帳明細及LINE對話截圖（見本院卷㈠第57-86頁）為據。被告對上開扣款及金額雖不爭執，惟以上開情詞置辯。經查，兩造自106年2月1日起已變更為委任契約關係，有系爭契約在卷可稽（見本院卷㈠第43-44頁），並非勞基法所稱之勞工，是故原告每月所受領者均為委任契約之報酬，並非工資。又被告訂有結帳與營業現金管理辦法，則被告依系爭契約及管理辦法自原告職務津貼扣除上開行政費、營業差額及作廢差額，並無不法。原告主張遭被告非法扣薪云云，應屬無據。

（四）原告主張兩造間之系爭契約屬於僱傭關係，乃依勞基法、勞工退休金條例之規定，請求被告給付：⑴106、107、108年度之特別休假假工資68,544元；⑵資遣費141,540元；⑶被告應提繳勞工退休金11,028元至原告勞工退休金帳

戶云云。被告則以前揭情詞置辯。經查：

1.兩造間關於聘任原告為被告公司「亞太區直營事業群副理」之契約性質既屬委任，而非屬僱傭契約，自非屬勞基法所規範之勞雇關係，已如前述。則原告非屬勞基法所稱之勞工，其就此委任事項之權利義務，自應依其之委任關係決定之，而無勞基法適用之餘地，被告公司本得依民法第549條第1項委任相關規定，單方任意終止對原告之「亞太區直營事業群副理」職務之委任。從而，原告以被告非法扣薪、未給付特休之不休假薪資及未依勞工保險條例第14條規定而高薪低報月薪資，已違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定為由，於108年5月28日於臺南市政府永華市政中心調解時，以言詞不經預告單方終止與被告公司之系爭契約，於法不合，自不生終止系爭契約之效力，則原告依勞基法第38條、勞工退休金條例第8條第1項、第12條第1項之規定請求被告公司給付特別休假工資68,544 元、資遣費141,540元；另外，主張被告應提繳勞工退休金11,028元至原告勞工退休金帳戶，均屬無據。

2.又按勞工依據勞基法第17條規定，請求資遣費，須與其所指之僱主之間，有適用勞基法之勞動契約關係存在，始足當之。又勞基法第17條之資遣費係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止或合意終止者，則不與焉。查兩造間之勞動契約（僱傭關係）因原告與被告於106年2月1日另行訂立委任契約，且於系爭契約中亦無保留資遣費之約定，顯見雙方就原告原勞動契約已因合意終止，則兩造既係合意終止僱傭關係，揆諸上開說明，原告即無請求資遣費之權利，從而，原告請求自102年7月11日起至106年1月31日止受雇於被告公司期間之資遣費，亦無所據。

五、綜上所述，兩造間系爭契約為委任契約，並非勞動契約（僱傭關係），自無勞基法、勞工退休金條例之適用；另兩造在102年7月11日起至106年1月31日止之勞動契約（僱傭關係）係合意終止，原告無請求資遣費之權利。從而，原告起訴請

求被告應給付原告243,017元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；另請求被告應提繳11,028元至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由，不應准許；其假執行之聲請已失所依附，應予駁回。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐一論述，併此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　7　　日

臺南簡易庭　　法　官　張麗娟

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　10　　日

書記官　黃郁淇