

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第69號

原告 陳博志
訴訟代理人 徐瑞霞律師
被告 亞太興紙業有限公司
法定代理人 陳柏蒼
訴訟代理人 陳柏豪律師
蕭琪男律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國110年1月6日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬捌仟零捌拾元，及自民國一百零九年十一月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣捌萬柒仟捌佰陸拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟柒佰陸拾元，由被告負擔新臺幣壹仟玖佰參拾貳元，其餘新臺幣捌佰貳拾捌元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，如被告以新臺幣壹拾柒萬伍仟玖佰肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國100年12月16日起任職於被告，擔任業務一職，約定每月工資為新臺幣（下同）36,000元，每月應提繳勞工退休金為2,178元，然被告卻遲至101年1月7日才為原告辦理加入勞保手續，且被告將原告每月薪資低報為22,800元，另原告薪資於104年7月1日調升為每月42,000元，每月應提繳勞工退休金為2,520元，然被告卻將原告每月薪資低報為27,600元。嗣被告以關廠為由，於109年8月31日將原告資遣，被告於離職證明書上記載離職日為109年9月10日，且由被告用印之離職證明書上已明確記載原告離職當月薪資為39,986元，加上已扣之勞健保費2,014元，足證原告每

月薪資確實為42,000元。

(二)被告雖已給付資遣費及109年8月份薪資予原告，但被告並未依勞動基準法第16條規定，於30日前向原告預告終止勞動契約，且因被告於原告任職開始，故意用高薪低報方式，以達短繳勞工退休金及勞保費用。經查，被告長期將原告之薪資高薪低報，以及未依法提前30天預告終止勞動契約，造成原告受有下列損害：

(1)預告期間工資部分：

原告係自100年11月7日起任職，任職已逾3年，被告依勞動基準法第11條第1款規定終止兩造間之勞動契約，依前揭法條規定，即應給予30日之預告期間，惟被告未於30日前為終止勞動契約之預告，則原告依據兩造前揭約定之每月工資42,000元計算，請求被告依勞動基準法第16條第3項規定，給付30日之預告期間工資42,000元（計算式：42,000元×1個月=42,000元）。

(2)未足之薪資部分：

原告離職證明書上記載離職日為109年9月10日，然被告僅給付至109年8月31日之薪資予原告，依民法第482條之規定，被告應再給付10天之薪資14,000元予原告【計算式：（42,000元÷30日）×10日=14,000元】。

(3)補提繳勞工退休金損害部分：

被告未足額提繳勞工退休金，原告僅從101年1月計算至109年8月31日，被告應補提繳之勞工退休金如下：①101年1月（月薪36,000元）：2,178元-1,094元=1,084元。②101年2月至104年6月（月薪36,000元）：（2,178元-1,368元）×41個月=33,210元。③104年7月至109年5月（月薪42,000元）：（2,520元-1,656元）×59個月=50,976元。④109年6月至109年8月（月薪42,000元）：（2,520元×3個月=7,560元），被告總共應補提繳勞工退休金92,830元（計算式：1,084元+33,210元+50,976元+7,560元=92,830元）。

01 (4) 失業給付差額賠償部分：

02 因原告遭被告資遣時為52歲，且領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，依法最長發給9個月，且因原告配偶無工作
03 ，2名子女也未成年，故原告按月可請求平均月投保薪資80
04 %的失業給付。原告於離職前6個月之每月薪資為42,000元
05 ，應投保勞工保險級距為42,000元，然因被告低報原告之每月
06 薪資為27,600元，以致原告僅能依每月投保薪資27,600元
07 請領失業給付，則原告依就業保險法第38條第3項規定，請
08 求被告賠償短少支領失業給付之損失金額103,680元【計算
09 式： $(42,000 - 27,600) \times 80\% \times 9 \text{個月} = 103,680$ 】。

11 (三)為此，爰依勞動基準法、勞工退休金條例及就業保險法之法律關係起訴請求，並聲明：(1)被告應給付原告159,680元（即 $42,000 + 14,000 + 103,680 = 159,680$ ），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)被告應提繳92,830元至原告之勞工退休金個人專戶。願供擔保請准宣告假執行。

17 (四)對被告抗辯之陳述：

18 (1)因被告多年來將員工每月薪資以多報少，以達短繳勞工退休金及勞保費用之不法目的，故意逃避勞動基準法第7條應置
19 備勞工名卡之規定。且包括原告在內之所有員工每月薪資，
20 被告皆以現金置放於信封袋內發放，而不敢用匯款方式給付
21 薪資，因此常與員工發生勞資糾紛。原告至少保管60封以上
22 之薪資信封袋，足以證明原告每月薪資扣除勞健保費用後，
23 可領取39,000多元，原告再補提10張薪資信封袋，足證原告
24 之每月薪資於104年7月1日已調升至42,000元。另據訴外人陳勝雄（即被告負責人父親）代表被告至新北市政府勞工局調解時，已自承勞方薪資應為月薪39,986元，且兩造間於
25 109年9月10日終止勞動契約。

29 (2)原告目前已請領109年10月至110年1月之失業給付，每月
30 短少支領失業給付之損失金額為11,520元【計算式： $(42,000 - 27,600) \times 80\% = 11,520$ 】。

01 二、被告則以：

02 (一)被告前確曾因轉讓關廠之由，於109年8月31日依勞動基準
03 法第11條第1款事由將原告資遣，且被告確無依法於30日前
04 預告之，惟兩造間所約定每月薪資自始均為36,000元，至於
05 原告於離職之109年8月，實係因被告另有額外發放不定期
06 之業務獎金6,000元，才會使原告離職當月之薪資達到42,0
07 00元，原告自不得僅以特定若干月份加計不定期獎金後之薪
08 資，即逕謂兩造間所約定之每月薪資自104年7月1日起即
09 調升為42,000元。故兩造間所約定之每月薪資應為36,000元
10 ，原告主張被告因未提前預告所請求之30日工資，應僅於36
11 ,000元之範圍內為有理由，其餘6,000元部分自屬無據。

12 (二)離職證明書上所載離職日109年9月10日，實係因原告當時
13 告以其欲申請失業給付等由，請被告協助為其填載離職日為
14 109年9月10日，被告始應允其要求而配合填載，且被告於
15 109年8月31日資遣原告時，兩造簽有離職協議書，該協議
16 書上即已載明原告於被告公司僅服務至109年8月31日止，
17 且原告自109年9月1日起即未再進入被告公司中提供任何
18 勞務，兩造既已約定原告之勞務提供僅至109年8月31日止
19 ，且原告亦無於109年9月1日至10日間實際提供任何勞務
20 予被告，故原告主張被告應給付10日工資14,000元，自屬無
21 據。

22 (三)被告確有如原告所稱之未足額提繳勞工退休金之情，故就原
23 告所主張被告應為其補提繳101年1月至104年6月勞工退
24 休金共34,294元部分（即原告所指每月1,084元，合計為33
25 ,210元），被告不予爭執。惟被告主張兩造約定薪資自始均
26 為每月36,000元云云，是被告就104年7月起至109年8月
27 止之勞工退休金差額應為32,364元【計算式：（2,178元-1
28 ,656元）×62個月=32,364元】，故原告所主張被告應為其
29 補提繳104年7月至109年8月之勞工退休金，應僅於32,3
30 64元之範圍內為有理由，超過部分自屬無據。綜上，就原告
31 所主張被告應補提繳101年1月至109年8月之勞工退休金

共計 92,830 元部分，應僅於 66,658 元範圍內為有理由（即 34,294+32,364=66,658 元），逾此部分應屬無據。

(四) 又被告主張兩造約定薪資自始均為每月 36,000 元，是被告應為原告投保之薪資級距應為 36,300 元，故就原告已請領 1 個月失業給付之差額損害應為 6,960 元【計算式：(36,300 元 - 27,600 元) × 80% = 6,960 元】，而非原告所主張之 11,520 元【計算式：(42,000 元 - 27,600 元) × 80% = 11,520 元】。另就原告所主張後續 8 個月之失業給付差額部分，因原告尚未提出該部分之相關申請，且勞工保險局亦尚未審認其是否有權請領並核發相關給付，是尚無從認為原告受有無法請領該 8 個月失業給付差額之損害可言，故原告主張被告應賠償其後續 8 個月失業給付差額，自屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，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：

(一) 本件原告自 100 年 12 月起即任職於被告，原告於 101 年 12 月至 104 年 6 月間薪資為每月 36,000 元；被告於 109 年 8 月 31 日曾以關廠為由資遣原告，並發給載有離職日期為 109 年 9 月 10 日之離職證明書予原告，被告於資遣原告時未給付預告期間工資，且被告於 101 年 1 月 7 日至 104 年 6 月 30 日間係以 22,800 元之投保級距為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，另於 104 年 7 月 1 日至 109 年 9 月間則係以 27,600 元之投保級距為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，被告並未給付原告 109 年 9 月 1 至 10 日工資等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）、離職證明書及勞工退休金個人專戶明細資料等影本為佐（分見本院卷第 22 頁、26 頁及第 30 至 37 頁），此部分之事實，首堪認定。原告主張被告應給付預告期間工資 42,000 元、109 年 9 月 1 至 10 日工資 14,000 元、賠償失業給付差額 103,680 元（以上合計為 159,680 元）及被告另應提繳 92,830 元至原告勞工退休金專戶等節，然為被告所否認，並以前詞抗辯

。故本件所應審究者為：(1)原告自104年7月至109年9月間，其每月薪資為何？(2)原告於109年9月1日至10日間有無任職於被告？(3)原告請求被告應給付30日預告期間工資、109年9月份工資、賠償失業給付差額及提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶有無理由？茲分述如下：

(二)原告於104年7月至109年9月間每月薪資為42,000元：

- (1)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條明文規定。次按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年，勞動基準法第23條第2項定有明文。參照上開說明，被告本負有保存5年內原告工資清冊之法定義務，以供有爭議時，查對稽核之用。另依民事訴訟法第345條規定，當事人無正當理由，不從提出文書之命者，法院得認他造關於該文書之主張為正當，乃係規定當事人無正當理由不從命提出文書時得生之效果。本件被告已自承並未保存原告任職期間工資清冊乙節（見本院卷第117頁上方），依舉輕以明重之法理，本可就原告所主張之104年7月起至109年9月其每月薪資為42,000元之事實逕為採認。
- (2)況依原告所提出之薪資袋明細影本（即原證2、原證13、原證15，分見本院卷第24頁、第124至132頁及第148至167頁），該薪資袋大多印有被告名銜，且均以手寫方式記載原告姓名，其中部分薪資袋上記載「42,000」之數額，亦載有扣除勞健保費及部分月份加發業績獎金等明細，被告就前述薪資袋影本之真正亦不爭執（見本院卷第171頁），故原告前開主張，已屬有據。雖前開薪資袋內部分僅記載「39,986」、「39,869」等數額，然此數額恰與42,000元薪資扣除被告代繳勞健保費後原告實際支領薪資數額相當，且參兩造前於新北市政府為勞資爭議調解時，被告亦主張原告薪資為39,986元，有該勞資爭議調解紀錄在卷可查（見本院卷第77頁）及由被告所出具之離職證明書（見本院卷第26頁）其內亦

載原告離職當月工資為39,986元各節以觀，可認被告於離職證明書所記載原告之工資及於勞資爭議調解時所為主張，係以42,000元薪資扣除由被告代繳勞健保費後原告實際支領之金額，足認原告主張其於104年7月起至109年9月間之薪資為每月42,000元，當屬無訛。

- (3) 至於被告辯稱原告自任職起，其薪資均為36,000元，並提出102至105年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單影本為證（見本院卷第104至107頁）。惟此扣繳憑單係被告片面申報，其數額究否與事實相符，繫諸於被告誠實與否，況被告自承於101年1月至104年6月間原告薪資為36,000元，但仍僅以22,800元之投保級距為原告投保勞工保險及提繳勞工退休金，故僅單憑由被告片面製作之前述扣繳憑單，尚無法推翻原告於104年7月至109年9月間每月薪資為42,000元之事實，故被告前開所辯，並非可採。

(二) 原告於109年9月1日至10日仍任職於被告：

- (1) 按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第358條第1項定有明文。原告主張其於109年9月1至10日間仍任職於被告乙節，業據提出前開由被告所出具且離職日期記載為109年9月10日之離職證明書1紙為證（見本院卷第26頁），該離職證明書業經被告及其負責人用印蓋章無訛，被告就此離職證明書及印章之真正均不爭執，可認原告此部分主張屬實。
- (2) 被告雖提出離職協議書及攷勤表（見本院卷第108至111頁），佐證原告於109年9月1至10日間並未提出任何勞務予被告乙情，原告雖未否認此離職協議書及攷勤表之真正，然該離職協議書係原告於109年8月31日簽立，而攷勤表為109年7至8月出勤紀錄，此能否證明原告於109年9月1至10日未任職於被告之事實，恐屬有疑。且被告於109年9月間，尚曾以27,600元之投保級距為原告提繳該10日勞工退休金552元乙節，有勞動部勞工保險局109年12月21日函文所

01 檢附之原告勞工退休金個人專戶明細資料在卷可查（見本院
02 卷第142至144頁），倘若原告並無於該段期間任職，被告
03 實無庸為已資遣之原告提繳勞工退休金之理，況參前開勞資
04 爭議調解紀錄（見本院卷第77頁），被告於109年9月15日
05 勞資爭議調解時亦主張兩造勞動契約係於109年9月10日終
06 止，足認原告主張其於109年9月1日至10日仍任職於被告
07 之事實，應屬可信。

08 (四)被告應給付原告20日預告期間工資28,000元、109年9月份
09 工資14,000元及賠償失業給付差額46,080元，以上合計為88
10 ,080元：

11 (1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
12 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
13 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，
14 於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
15 之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
16 告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項分別定有
17 明文。經查，本件原告自100年12月起即任職被告，被告於
18 109年8月31日以關廠為由資遣原告，被告於資遣原告時並
19 未給付原告預告期間工資等事實，為兩造所不爭執，可徵原
20 告已在被告處繼續工作3年以上，被告如以勞基法第11條第
21 1款（即歇業）事由資遣原告，被告理應於30日前預告，然
22 被告係於109年8月31日資遣原告，另兩造間勞動契約係於
23 109年9月10日終止（被告另應給付原告109年9月1至10
24 日工資14,000元，詳後述）及原告薪資為每月42,000元等事
25 實，已如前述，故原告主張被告應給付20日預告期間工資28
26 ,000元（計算式如下： $42,000 \div 30 = 1,400$ ， $1,400 \times 20 =$
27 28,000），為有理由，原告逾此部分之主張，則無理由。

28 (2)另查，原告於109年9月1日至10日仍任職於被告之事實，
29 業已論述如前，而被告就其未給付原告109年9月薪資之事
30 實，亦不爭執，故原告主張被告應給付109年9月1日至10
31 日薪資14,000元，即屬有據，應予准許。

- (3) 再按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月；但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月；又投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20；本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理，就業保險法項第1款、第3項、第16條第1項、第38條第3項、第19條之1第1項、第40條第1項分別定有明文；又依勞工保險條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指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。
- (4) 經查，原告於109年9月10日非自願離職後，分別於109年9月25日、109年10月25日、109年11月24日及109年12月24日申請4個月失業給付，經勞動部勞工保險局審核符合規

01 定，而請領109年9月25日至110年1月22日間共4個月之
02 失業給付即按原告離職前6個月平均月投保薪資27,600之百
03 分之80（含加給受扶養眷屬2人），合計共88,320元等事實
04 ，有原告所提出之勞動部勞工保險局函文附卷可憑（分見本
05 院卷第40頁、第134至136頁）。然原告離職前6月平均投
06 保薪資應為每月42,000元，依勞工保險投保薪資分級表規定
07 ，原告之月投保工資應為第14級42,000元，原告原可領得之
08 失業給付為每月33,600元（ $42,000 \times 80\% = 33,600$ ），因被
09 告低報其投保工資為27,600元，致原告每月短少11,520元，
10 合計短少給付46,080元（ $11,520 \times 4 = 46,080$ ），是原告依
11 前揭規定請求被告賠償其低報投保工資所受短少失業給付損
12 失46,080元，為有理由。

13 (5) 至於原告另主張其領有社政主管機關核發之身心障礙證明，
14 依前開規定可請領最長9個月失業給付，故被告應另賠償其
15 低報投保工資所受短少失業給付損失57,600元（ $11,520 \times 5$
16 $= 57,600$ ）乙節，然原告既本於就業保險法第38條第3項規
17 定請求被告賠償其低報投保薪資所受短少失業給付損失，自
18 應符合離職後具有工作能力及繼續工作意願，且經求職仍無
19 法就業之要件，始得認其受有相當於失業給付之損失。而原
20 告現係提出其於109年9月25日至110年1月22日間申請4
21 個失業給付，揆諸前揭規定及說明，原告現僅有前揭4個月
22 符合請領失業給付，原告請求逾此範圍期間即其餘5個月所
23 受不得請領失業給付之損害，則未據原告舉證證明，自難認
24 其情形已符合就業保險法第11條規定得請領失業給付之要件
25 ，而無由依同法第38條第3項規定請求被告賠償損失，故原
26 告此部分之主張，即屬無據。

27 (6) 基此，原告主張被告應給付原告預告期間工資28,000元、10
28 9年9月1至10日工資14,000元及賠償失業給付差額46,080
29 元，合計為88,080元為有理由，逾此部分之主張，則無理由
30 ，不應准許。

31 (五) 被告應提撥87,862元至原告之勞工退休金個人專戶：

- (1) 按勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。勞退條例所稱工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；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。勞工退休金條例第1條第2項、第3條、第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規範甚詳。又該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度臺上字第1602號判決意旨可參）。
- (2) 經查，原告於101年1月至104年6月間，其薪資為36,000元，依照勞工退休金月提繳分級表，原告於此段任職期間每月提繳工資級距應為36,300元，被告於此段期間每月應為原告提繳之勞工退休金應為每月2,178元（計算式： $36,300 \times 0.06 = 2,178$ ），另原告於104年7月至109年8月間，其薪資為42,000元，依照勞工退休金月提繳分級表，原告於此段任職期間每月提繳工資級距同為42,000元，被告於此段期間每月應為原告提繳之勞工退休金應為每月2,520元（計算式： $42,000 \times 0.06 = 2,520$ ），然依原告所提出之原告101年1月至109年5月之勞工個人專戶明細資料（見本院卷第30至37頁）及前開勞動部勞工保險局109年12月21日函文所檢附之原告109年6月至109年9月之勞工退休金個人專戶明細（見本院卷第142至144頁），被告於101年1月為原告提繳勞工退休金為1,094元，101年2月至104年6月每月為

原告提繳勞工退休金1,368元，另於104年7月至109年8月每月為原告提繳勞工退休金1,656元，故原告主張被告應補提繳101年1月至109年8月之勞工退休金差額應為87,862元（計算式為：101年1月短少提繳1,084元【 $2,178-1,094=1,084$ 】、101年2月至104年6月短少提繳33,210元【 $2,178-1,368=810$ ， $810\times 41=33,210$ 】，104年7月至109年8月短少提繳53,568元【 $2,520-1,656=864$ ， $864\times 62=53,568$ 】，合計 $1,084+33,210+53,568=87,862$ ），故原告主張被告應提繳87,862元至原告之勞工退休金專戶，於法有據，應予准許，逾此部分之主張，則無理由，不應准許。

四、從而，原告依勞動基準法、勞工退休金條例及就業保險法之法律關係，請求：(一)被告應給付原告88,080元，及自起訴狀繕本送達翌日（即109年11月10日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息及(二)被告應提繳87,862元至原告之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許，原告逾此部分之請求及假執行之聲請，則無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係依簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及依職權諭知被告如以175,942元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定本件訴訟費用額為2,760元（第一審裁判費），由被告負擔1,932元，其餘828元由原告負擔。

中 華 民 國 110 年 1 月 27 日

勞動法庭法官 莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應

01 記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決
02 送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
03 中 華 民 國 110 年 1 月 27 日
04 書記官 王淳平