臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第8號

原　　告　何靖樮
訴訟代理人　陳愷閎律師
被　　告　翔聚股份有限公司
法定代理人　鄭紹甫
訴訟代理人　林明正律師
複　代理人　陳奕霖律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，於中華民國109 年5 月18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貳拾壹萬柒仟捌佰參拾陸元，及其中新臺幣壹拾玖萬貳仟貳佰玖拾貳元，自民國一百零八年七月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，另其中新臺幣貳萬伍仟伍佰肆拾肆元，自民國一百零九年二月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟參佰貳拾元由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。如被告以新臺幣貳拾壹萬柒仟捌佰參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國102 年8 月1 日起即任職於被告，從事建築工地維護、巡視等相關事務，擔任經理，約定工資為新臺幣（下同）65,000元。然被告近年因景氣欠佳，原有建案已所剩無幾，又因被告原本在北投與潤弘精密工程事業股份有限公司存有「正大纖維北投案」的工程案場（下稱北投案場）已結束，造成被告僅存台灣化學纖維股份有限公司位於宜蘭的建案（下稱台化案場）而已，被告便要求原告須到宜蘭台化案場進行管線裝修配置等工作，然原告先前經歷是負責建設公司事務，經被告挖角來做高階主管，主要負責管理工地事務，並不是一般領日薪、實際裝修管線的工人，此從被告於本

件勞資爭議調解程序時自承原告職位為經理之主管職可證，原告確實負責督促各該案場之工程進度，並不必實際進行裝修配置的工作。因北投案場請款結算而結束後被告沒接到其他工程，而業務方面有困難，被告便要求原告須要從台北北投案場改到宜蘭台化案場去工作，工作內容也從主管職位變為實際負責管線裝修等業務的勞工，該部分的變動已經跟原告原本負責的工作不同，而有勞動基準法第11條之情事。

㈡被告因有前開業務減縮、變更而造成無適合原告經理職位之狀況，已如上述。另原告自102 年任職於被告起，加油費、車輛保修費等均實報實銷且行之有年，被告就上開金額亦均以薪資之名義發放，可證雙方確實約定就前開費用先由原告墊付後再向被告請領核銷。詎料，原告於108 年5 月28日向被告請領該月之加油費及保修費共計支出30,837元時，被告卻突然表示這些支出不能請求，原告隨即向被告反應此與先前約定不符，但被告僅以財務不方便、有困難為由敷衍，並要求原告自行吸收因被告業務所代墊之加油費及保修費，原告不得已，僅得扣除加油費等代墊費用重新製作單據，另於108 年5 月29日向被告請款5,293 元，前開差額25,544元（計算式：30,837-5,293=25,544 ），經原告向被告催討後被告仍拒絕給付，被告顯有剋扣原告工資，而該當於勞動基準法第14條第1 項第5 款規定之情事。

㈢本件因同有勞動基準法第14條及第11條之情事，然原告依法自得向被告公司請求給付資遣費。而原告係於102 年8 月1 日到職至108 年6 月30日離職止，計算資遣費基數為2 又23/24 ，資遣費共為192,292 元，另被告前開剋扣薪資為25,544元，故被告應給付原告217,836 元（計算式：192,292+25,544=217,836）予原告。

㈣為此，爰依勞動基準法第11條第4 款及第14條第1 項第5 、6 款等規定起訴請求等語。並聲明：被告應給付原告217,836 元，及自108 年6 月30日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

㈤對被告抗辯之陳述：

⑴被告雖稱未確認內容就在空白之非自願離職證明書蓋上公司印章予原告。然原告係先填寫完該非自願離職證明書後，交與被告確認，方由被告用印。倘被告未有資遣原告之意，被告自無庸通報資遣之必要，被告既以業務緊縮為由解雇原告，被告復未能證明有意思表示錯誤而可得撤銷資遣通報之事由，被告依法自應給付資遣費予原告。

⑵另被告復稱辦理資遣通報係誤認原告需要就業輔導，現業已撤銷資遣通報。然倘非被告有資遣原告之意，被告當無可能製作資遣員工通報名冊，並向主管機關進行通報。是其空言辯稱上開資遣通報係被告誤認須就業輔導云云，自無足採。況被告係因積欠原告資遣費，經原告提起勞資爭議調解後，被告於臺北市政府勞動局調解時，方主張欲撤銷該通報，被告迄今未舉證證明該資遣有何表示錯誤之情事，是否符合撤銷意思表示之要件，已有可議。

⑶況被告自承其年營收達2,400萬餘元，顯屬頗具規模之業者，亦具有通常之智識能力，不可能不知自願離職與非自願離職與資遣之差別。若原告係與被告合意終止勞動契約而自動離職，被告根本無須開立資遣證明，更無須在勾選離職原因為業務緊縮之非自願離職證明書用被告及其負責人印章，更不可能向臺北市政府進行資遣通報及再次蓋上被告及其負責人印章。被告資遣原告後，卻又拒絕給付資遣費，更稱前開資遣通報顯屬誤解云云，誠屬違反誠信原則，實不可取。

⑷再者，依原告所提出之102年起所申報油費及104年10月份零用金申請單所載「104.10.13、交通費、車量（應為輛）保修費、4,584」等語，可證雙方當初確實約定關於原告使用車輛上下班之油費及車輛維修費等均為工資之一部，原告所受領金額均應推定為工資。原告係因於108年5月28日向被告請求給付該月之油費及保修費等費用共計30,837元時，卻遭被告會計拒絕給付，更要原告將上開金額扣除後重新製作請款表單，原告迫於無奈，僅得重新依照被告要求製作單

據，並非原告自己縮減請求金額。若被告撤銷資遣通報為有理由，因被告另有未依約定給付原告交通補助費，已該當於勞動基準法第14條之事由，原告另得依該條終止雙方之僱用關係後，向被告請求資遣費及積欠之工資。

二、被告則以：

㈠原告係自請離職，而非被告依勞動基準法第11條第4 款之規定與原告終止勞動契約，原告已明確向被告法定代理人表示「既然是如此那我也不想讓你那麼負擔，依規定我提早一個月跟您請辭至六月底」，可見原告係依勞動基準法第15條第2 項準用第16條第1 項之規定，提前1 月向被告為預告離職，且被告並無所謂業務縮減之情事，可見原告主張被告係依勞動基準法第11條第4 款與原告終止勞動契約，根本與事實不符。有關離職證明書之由來，係當初原告向被告法定代理人配偶賴怡君表示，已與被告負責人談過了，賴怡君不疑有他，秉持著好聚好散之心態，在未確認內容就在空白的「離職證明書」蓋上公司章，又該離職證明書填表日期為108 年6 月30日一事，即可佐證該文書除被告蓋章外，其餘資料均由原告自行填寫，且108 年6 月30日為周日，公司當日並無辦公，當無於該日開立離職證明書予原告之可能，而後賴怡君雖曾上網辦理資遣通報，也是誤認原告需就業輔導，因此在申報資料中為其勾選需要就業輔導一欄，期望能協助原告儘快找到工作，被告事後發現此疏失後，立即在期限內申請將通報撤回，並已撤回成功。

㈡被告先前乃計畫性培訓原告擔任台化案場之工程管理人員，原告亦同意接受培訓，原告於105 年11月28日即應被告安排，至台化龍德廠受工安教育訓練，其後陸續於106 年9 月22日受訓取得油漆QC檢驗員證照，106 年8 月25日取得電儀檢驗員證照，於107 年9 月7 日取得承攬商安衛人員認證，若被告係要求原告做拉線配管等勞務工作，何必特地安排原告陸續取得這些證照？且原告為被告高階職員，月薪65,000元，被告當無讓原告去下包做勞務性質工作之可能。

㈢被告法定代理人確曾同意原告可申請汽油費、汽車維修費等費用，然汽油、交通費須實報實銷，汽車維修費需事前告知維修內容且經被告負責人同意，此與一般固定給付之薪資不同。原告於108 年5 月28日以Email 提出5 月份零用金之申請，其提出申請金額為30,837元，被告對其申請內容第16欄的車輛維修費15,000元有所疑義，由於該車輛非公務車，因此被告請原告提供維修項目以供備查，然原告於108 年5 月29日再次提出5 月份零用金申請時，即自行將汽油費及車輛維修費刪除，僅申請代購材料之費用及停車費5,293 元，故被告僅能依據原告之申請及所附單據為支付，而被告法定代理人試圖與原告深談，但原告旋即提出離職，隨後並拒接電話，被告就此深感無奈。由上可知，係原告並未說明汽車維修之實際項目，經被告詢問後，原告即自行將申請費用縮減為5,293 元，被告並無苛扣其可領金額之情事等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，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：

㈠本件原告所主張之其於102 年8 月1 日起任職被告，擔任經理職務，薪資為65,000元，嗣於108 年6 月30日離職。另原告於108 年5 月28日曾向被告申請零用金30,837元，但被告並未給付，原告嗣於同年月29日再向被告申請零用金5,293 元，被告業已給付5,293 元等事實，為被告所不爭執，並有原告所提出之離職證明書、零用金申請電子郵件及零用金申請單等影本為證，此部分之事實，堪認為真正。原告固主張其係遭被告資遣，被告應給付資遣費及零用金差額共計217,836 元等情，然此為被告所否認，並以前詞抗辯。是本件所應審究者為：⑴被告是否以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款之事由終止其與原告間之勞動契約？被告應否給付資遣費，其數額為若干？⑵原告所主張被告所應給付之108 年5 月份零用金差額25,544元是否屬於工資？原告主張被告應給付108 年5 月份零用金差額25,544元有無理由？茲分述

如下：

㈡被告是否以勞基法第11條第4 款之事由終止與原告間之勞動契約？被告應否給付資遣費，其金額為若干？

⑴原告主張被告係以勞基法第11條第4 款之事由終止與其間勞動契約之事實，業據其提出其與被告法定代理人鄭紹甫間之通訊軟體LINE對話紀錄及離職證明書等影本為佐（分見本院卷第26至53頁及第54頁），且被告就上開LINE對話紀錄之真正及被告曾在該離職證明書用印之事實均不爭執。而參諸前開LINE對話紀錄，被告法定代理人於108 年5 月28日曾向原告表示：「公司走到這地步也不是我想像的到的，但我也只能硬著頭皮繼續往前，與先前規劃不一樣是你心中最大的疙瘩我清楚，但我目前無法達到，現金的狀況看似有生機，然金流方面是比當初更加艱困，你是公司高階主管，希望你能體諒，並以身作則，我自己也不願意去做工，但事到如今，我該去做工去淋雨我也必需去，我沒有退路，如果願意繼續，這苦日子不會這麼快過去，我必需讓你知道，泰宣還有上訴最高法院的權利」、「目前我只有台化一條生路，支持我跟泰宣對打，我沒有第二條路了」及「我先設法活下去，兄弟我知道我的狀況，感恩你這些日子」等語，可徵被告法定代理人鄭紹甫於前述訊息之字裡行間中實已向原告告知：被告當時營運狀況確實需調整、目前只有台化案場一條路，需調整業務性質至台化案場，其甚至做工淋雨都必需去各情，此適與原告所主張之其原擔任被告經理職務，負責工地管理事務，但因被告業務調整，而要求原告至台化案場負責裝修管線各節恰為相符，可證原告前開所述，並非無據。況依原告所提出離職證明書（見本院卷第54頁），就原告離職原因，被告亦已明確勾選係勞基法第11條第4款，並蓋被告及負責人鄭紹甫印章後交予原告收執，均足以證明原告所主張之被告係依勞基法第11條第4款之事由而終止勞動契約之事實，實有憑據，堪予採信。

⑵至被告雖提出其與訴外人正維開發股份有限公司間之二次水

電工程承攬合約書、請款發票、原告所製作電子郵件紀錄、被告107 年度損益及稅額計算表、108 年營業人銷售額與稅額申報書及未請款金額統計彙整表等證據（見本院卷第145至164 頁），用以佐證被告於當時並無業務減縮之情事，然按勞基法第11條第2 款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬業務性質變更之範疇（最高法院100 年度臺上字第1057號判決意旨參照），依上開說明，縱依被告所述，被告當時並無業務減縮乙情屬實，然本件被告係以勞基法第11條第4 款之「業務性質變更」為由終止與原告間之勞動契約，此即與被告業務是否減縮尚有不同，被告此部分答辯，並非有據。

⑶雖被告另抗辯稱：原告與被告法定代理人鄭紹甫對話中，原告曾表示「既然如此那我也不想讓你那麼負擔，依規定我提早一個月跟您請辭至六月底」等語，可見原告係自願離職，並非被告依勞基法第11條第4 款與原告終止勞動契約云云。惟原告為前開訊息前，被告法定代理人鄭紹甫係先向原告稱：「在薪資方面，之前你住院等我都叫阿咪照付，零用金部分我之前也都照給沒減過，不要為難我」、「公司走到這地步也不是我想像的到的，但我也只能硬著頭皮繼續往前，與先前規劃不一樣是你心中最大的疙瘩我清楚，但我目前無法達到，現金的狀況看似有生機，然金流方面是比當初更加艱困，你是公司高階主管，希望你能體諒，並以身作則，我自己也不願意去做工，但事到如今，我該去做工去淋雨我也必需去，我沒有退路，如果願意繼續，這苦日子不會這麼快過去，我必需讓你知道，泰宣還有上訴最高法院的權利」及「目前我只有台化一條生路，支持我跟泰宣對打，我沒有第二條路了」等語後，原告始為前述回應，可徵係被告法定代理

人鄭紹甫係先對原告稱零用金請領部分（此部分詳後述）不要為難他，並向原告稱依被告當時營運狀況，確僅能調整業務性質至台化案場才有生路等勞基法第11條第4款之業務性質變更情形後，原告始回稱：不想讓你那麼負擔，依規定提早一個月請辭至六月底等語，足認係被告先向原告提及被告因業務性質變更，原告需至台化案場工作之事，原告始提及欲自動請辭一事。況上開對話係原告與被告法定代理人於108年5月28日之對話內容，縱原告係於當日自請離職，被告亦同意乙情屬實，然何以被告於108年6月30日所出具之離職證明書，卻會記載原告係依勞基法第11條第4款之非自願離職，且經被告用印後交予原告？亦即，縱原告於108年5月28日向被告表明自請離職，被告亦同意乙情屬實，然此日期距108年6月30日尚有月餘，故此事實尚不足推翻被告於108年6月30日所出具之離職證明書用以證明原告係被告依勞基法第11條第4款規定，自108年6月30日起非自願離職之事實，益足證明被告係於108年6月30日依勞基法第11條第4款之事由與原告終止勞動契約。

⑷嗣被告另辯稱：被告係因誤認原告需要就業輔導，始在前述離職證明書用印，此從資遣通報申報資料中有勾選就業輔導可知，被告事後亦撤銷該資遣通報等情，並提出撤銷資遣通報及臺北市政府勞動局勞動即時通網路列印資料等影本為佐（即本院卷第167至170頁）。然依被告已自承其107年度營業收入為2,400餘萬元，108年度營收為2,060萬元，統計至108年12月底之建案未請款金額達3,678萬餘元（以上見本院卷第138頁民事答辯狀所載），可知被告應屬頗具規模之企業經營者，其當無可能僅因自願離職員工需領失業補助或就業輔導，即任由該離職員工自行填載與事實顯不相符之離職事由，而使被告自陷恐因此而需給付自願離職員工資遣費之窘境，故被告此部分所辯，顯與常情不合，尚難採信。另依就業服務法第33條第1項規定：「雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡

、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起3 日內為之」，可知雇主資遣員工時本有通報當地主管機關及公立就業服務機構，並告知該員工是否需就業輔導之義務，非謂前雖已通報主管機關該員工需就業輔導，事後已撤銷資遣通報，即可推認該員工係自願離職之事實，況依被告所提之撤銷資遣通報資料（見本院卷第169 頁），所檢附仍為原告與被告法定代理人鄭紹甫於108 年5 月28日之對話內容，而前述對話內容已無法推翻被告係於108 年6 月30日已出具離職證明書用以證明原告係被告依勞基法第11條第4 款規定非自願離職之事實，自難僅以前開撤銷資遣通報，即謂原告係自願離職之事實。況被告現亦無法證明，其於108 年6 月30日出具前述非自願離職證明書時，有何意思表示錯誤、誤認，或甚至有遭原告或他人詐欺或脅迫等意思表示瑕疵之事實，是被告前開所指，尚非可採。

⑸再按雇主依勞動基準法第11條之規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計，勞動基準法第17條第1 項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1 項規定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。本件被告既係依勞基法第11條第4 款之規定終止與原告間勞動契約，則原告自得依前開規定請求被告給付資遣費。

⑹本件原告自102 年8 月1 日起任職被告，迄字至108 年6 月

30日止，其工作年資為5 年又11月，另原告每月平均工資為65,000元等事實，為兩造所不爭執，參照前開規定，被告應按原告1/2 個月之每月平均工資比例計給原告資遣費，是原告可得請求資遣費之金額為192,400 元【計算式如下；65,000×(5+11/12) x 1/2 ＝192,400 ）。現原告就其中之192,292 元請求被告給付資遣費，即屬有據，應予准許。

㈢原告所主張被告應給付之108 年5 月份零用金差額25,544元是否屬於工資？原告主張被告需給付108 年5 月份零用金差額25,544元有無理由？

⑴按勞基法第2 條第3 款規定：「工資：謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。查，依原告所提出之其玉山銀行存摺內頁影本，被告每月所給付項目除「薪資」之項目外，另有「零用金」之項目，而依原告所提出之102 至108 年間之零用金申請單（見本院卷第60至126 頁），該零用金項目多為：代購物品費用（如進貨、材料等項目）、汽油費、交通費（包括停車費、過路費、車輛保修費）、郵電費、交際費及餐費等項目，且上開項目多數需檢附單據申請被告給付，可見原告每月所申請之零用金雖係被告經常性之給與，然該給付與原告勞務之提供並無相關，非屬工資，是原告主張該108 年5 月份零用金差額25,544元係屬被告應給付原告之薪資乙節，並無理由。

⑵另觀諸前開由原告所提出且被告亦不爭執真正之102 年至108 年間零用金申請單及存摺內頁影本（見本院卷第60至126 頁），原告於上開月份於提出零用金申請後，不論項目為代購物品費用（如進貨、材料等項目）、汽油費、交通費（包

括停車費、過路費、車輛保修費）、郵電費、交際費及餐費等費用，被告均於原告檢附單據後如數給付予原告，可見兩造之勞動契約對於原告於執行業務中因代墊或支付各項款項，均已有合意由原告按月檢附單據後請求被告給付。而觀諸原告於108 年5 月28日所申請之108 年5 月份零用金申請單（請求金額30,837元，見本院卷第120 至122 頁），原告於該月份所提出之各項費用申請，多數均有單據號碼（按僅工地交際費1,000 元無單據），顯見原告於該月份零用金申請，亦同先前各月份請求，就其已支付或代墊各項費用提出單據向被告請求給付，被告當有給付義務。至被告辯稱該5 月份零用金項目中關於「車輛維修費15,000元」部分，被告認該車輛非屬公務車因而拒絕給付云云。然依前述原告與被告法定代理人鄭紹甫間之LINE對話紀錄，鄭紹甫曾向原告稱：「在薪資方面，之前你住院等我都叫阿咪照付，零用金部分我之前也都照給沒減過，不要為難我」等語，原告亦曾向鄭紹甫回稱「當初您說好的我車子當公司車，我說不用私人車，上班時間跑工地貼補就好」等語（分見本院卷第26頁及第42頁），可證兩造間先前已約定由原告之車輛充作公務車使用，再依原告前於104 年10月亦曾將「車輛保修費」列為交通費向被告申請零用金，被告亦如數給付，此有該月份零用金申請書及存摺內頁影本（見本院卷第78至80頁），均足證被告前開所辯與事實不符，自非可信。而本件原告於108 年5 月向被告申請零用金但事後僅給付5,293 元，是原告主張被告應給付108 年5 月份零用金差額25,544元，自應准許。

㈣末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5 ，民

法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條第2項自明。經查，本件原告係於108年6月30日離職，則被告自應於原告離職後30日內即108年7月29日前給付資遣費，被告逾上開日期（即108年7月30日起）至今未給付資遣費，即應自108年7月30日起負遲延責任，是原告主張就資遣費部分。至於原告固得請求被告給付108年5月份零用金差額25,544元，然該零用金差額並非工資，已如前述，當無依勞動基準法施行細則第9條之規定，自原告終止勞動契約時即108年6月30日起負遲延責任，且現亦無證據證明該零用金差額之給付兩造曾約定有給付期限，而原告亦主張就該零用金差額被告應付遲延責任，故被告就原告所主張應給付零用金差額25,544元部分，被告應自原告催告起即本起訴狀繕本送達被告翌日起（即109年2月11日）負遲延責任。

四、從而，原告依勞基法及兩造勞動契約，請求被告給付217,836元（計算式：資遣費192,292+零用金差額25,544＝217,836），及其中192,292元（即資遣費），自108年7月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及其中25,544元（即零用金差額），自109年2月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，原告逾此部分之請求，為無理由，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，核與本件判決所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217,836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2,320元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　8　　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，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　8　　日

書記官　高郁婷