臺灣新竹地方法院民事判決

107年度重勞訴字第16號

原　　告　王卉恩
訴訟代理人　江曉智律師
複代理　人　蘇思蓓
被　　告　台灣高通股份有限公司
法定代理人　James Taylor Cabaniss
訴訟代理人　許修豪律師
　　周修平律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國108 年8 月2 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣柒萬捌仟肆佰壹拾捌元由原告負擔。

事實及理由

一、確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，有最高法院52年台上字第1240號判例可資參照。原告主張兩造間有僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於其等間即有爭執而不明確，原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、原告主張：原告自民國100 年5 月23日起受僱於被告，從事倉庫管理、物流控管、物件包裝、進出口清關、進出口證照申請、收發貨件之工作，於102 年1 月7 日原告收到訴外人即美籍主管Mike Outlaw 寄發予多位員工之備忘錄，指摘原告對同事們在工作上有不正當之行為improper behavior at

work toward her co-workers，致令原告名譽及精神受損甚重，嚴重影響原告工作，美籍主管並不直接了解原告工作情形，原告迄今仍不知悉造謠生事，侵害原告之人為何人，但被告放任該等信件及不實指控在內部流傳，毫無作為，被告使得原告名譽受侵害情形日日加劇，又自102 年底起原告工作環境空間不足，貨品無處置放，每日均需將全部貨品搬動、歸位，103 年起原告工作量急遽增大，但工作空間不足之情形並未改善，日復一日，除浪費人力外，致使原告健康更形惡化，更是嚴重侵害原告健康權，已屬職業災害，102 年間訴外人即同事洪家雯開始經常地對原告語多辱罵、咆哮，構成職場霸凌，直到原告被迫離職止，未曾中斷，原告雖向被告反應，但被告完全不處理，被告已侵害原告人性尊嚴之人格法益，情節重大，被告明知原告因上述職業災害，需長期復健並經醫囑不得從事體力工作，竟惡意孤立欲逼退原告，要求原告交出工作，工作評量又打最低1 分，嚴重侵害原告工作權及人性尊嚴之人格法益情節重大，復拒絕原告對於會議提出錄音及要求公正第三方在場之合理要求（第1 次會議107 年1 月19日10：00～11:00 、第2 次會議107 年1 月26日14：00～15:00 、第3 次會議107 年2 月2 日09：30～10:30 、第4 次會議107 年2 月9 日09：30～10:30 ），原告任職期間長期遭受集體罷凌、精神暴力、黑函污衊、同事咆哮，又因工作導致職業災害，被告卻違反契約，最後竟以107 年4 月3 日新竹武昌街第250 號存證信函，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，向原告通知解僱（下稱系爭解僱，見被證11，本院卷第143 ～148 頁），因被告係進行非法解僱，故兩造間僱傭關係應繼續存在，原告有即受確認判決之法律上利益，且被告應依原勞動條件續付薪資及依勞工退休金條例規定，提撥勞退金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之專戶，暨依侵權行為法則（經引用民法第184 條、第195 條），因被告侵害原告工作權、名譽權、健康權、人性尊嚴

之人格法益情節重大，故須對原告賠償慰撫金新臺幣（下同）200 萬元，資以填補原告所受非財產上之損害等語，爰聲明：確認原告與被告之僱傭關係存在；被告應自107 年4 月14日起至原告復職之日止，按月於每月1 日給付原告4 萬5,732 元，及各期給付分別自每月2 日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；被告應自107 年4 月14日起至原告復職之日止，按月向原告之勞工保險局退休金專戶提撥2,748 元；被告應給付原告200 萬元；訴訟費用由被告負擔；願供擔保請准宣告假執行，並聲請訊問證人洪家雯等4 名員工。

三、被告則以：原告於105 年4 月起表示其手有傷病，被告基於照顧勞工之立場，暫時減輕其工作負荷，甚至另外僱請工讀生來分擔原告工作，但原告卻遲遲不出示任何醫療證明，於本件108 年4 月26日審理時，被告當庭提出聲請調查證據書狀，請求調取勞動部職業安全衛生署北區職業傷病防治中心委託臺北榮民總醫院辦理，由該院（下稱北榮）職業傷病防治中心吳明玲醫師、黃百粲醫師、謝佳穎醫師於105 年11月之工作場所訪視報告結果（下稱系爭報告），及請求向勞保局提供106 年10月30日保職醫字第10660395620 號函所載關於原告申請函、病歷、送請職業醫學科專科醫師檢查相關資料（見本院卷第164 ～165 頁書狀），資以查明原告是否罹患職業傷病、原告是否明知其非罹患職業傷病卻向雇主謊稱係罹患職業傷病等節，經法院依職權於次1 審理期日調查提示本院107 年度簡字第44號院行政法庭107 年簡字第44號、臺北高等行政法院108 年簡抗字第1 號勞工保險爭議事件各宗原卷（已還卷，另有外放影卷），上開請求事項已不需再向醫院或勞保局調取資料，因為從勞工保險爭議事件卷宗訴訟資料裡面，已見原告至遲在任職期間之106 年9 月，即知其傷勢非屬職業傷病，惟於同年底當被告聽聞北榮已將系爭報告交給原告，於是被告請原告提供系爭報告，卻遭原告拒絕，倘若原告罹患職業傷病，衡情原告便會主動立刻提供有利於己之報告，故而被告轉向北榮索取該份判定內容應屬不

利於原告，即內容判定非屬職業傷病之報告，但北榮說這是隱私權未便提供，及至原告起訴時，原告仍繼續謊稱其罹患職業傷病云云，茲以原告之情形而言，確實屬於不能勝任其所擔任工作之情形，且於系爭解僱以前之106年11月16、17、20、21日，被告安排與原告開會，進行106年度員工評量面談會議及討論原告謊稱職業傷病等等之不當行為，經原告推託拒絕出席，被告別無他法，基於紀律管理，僅得次（12）月寄發不當行為警告函及於次（107）年訂定改進目標，促使原告改善，為此先、後訂有兩次績效改善計畫（第1次績效改善計畫，107年1月12日～2月12日；第2次績效改善計畫，107年3月1日～3月30日），仍遭原告藉詞杯葛、不配合出席，雖107年3月7日原告終於同意與會，但其在會議中仍堅持自己罹患職業傷病，卻又無法提出醫療證明，原告所為對於被告之營運與內部管理產生不良影響，也對於其他盡責工作之員工，甚不公平，被告於107年4月為系爭解僱，係原告溝通不能、改善不能之結果，符合解僱最後手段性並於當月13日合法生效，今原告反口稱其遭受罷凌、污衊…，還在起訴狀上說「105年4月起被告竟要求原告交出大部分之工作、企圖孤立原告，令原告主動離職」云云，經查原告固曾因與主管間之溝通問題，產生嫌隙，為此被告已對雙方之處置，係分別給與主管警告函及替原告安排參加6小時之溝通課程（經完成），至於減輕原告工作量係因為原告105年4月起表示其手有傷病，惟此後被告不斷地與原告溝通，欲以其健康狀況來調整或回復工作內容，係原告拒絕出示醫療證明，一次又一次地杯葛會議，上述被告安排之績效改善計畫，本即有將回復工作列為目標之一，全案係原告謊稱其罹患職業傷病，減輕工作負荷卻受領原工作量之薪資，拒絕履行勞工應盡之義務等語，資為抗辯，答辯聲明如主文所示，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第263～265頁，共（一）～（十六點）：

（一）100年5月23日，原告成為被告之員工，職稱為「物料協調員（Material Coordinator）」。

（二）101年5月18日，洪家雯女士（Audrey，員工編號26804）加入物流部，直屬主管為Mike Outlaw（員工編號32664）。

（三）102年1月28日，原告與洪家雯女士直屬主管皆變更為Kevin Leedy（員工編號32361）。

（四）102年7月19日，原告與洪家雯女士直屬主管變更為歐陽清萍（Qingping，員工編號35247），第二層主管為Merwin Wilfred（員工編號11007）。

（五）105年4月18日，原告直屬主管變更為洪家雯女士，第二層主管為歐陽清萍，第三層主管為Merwin Wilfred。

（六）105年4月25日，原告提出病假及留職停薪請求，被告減輕原告之工作量。

（七）105年5月3日，原告請假兩周就診。

（八）105年8月15日，被告雇用短期派遣員工周家聖（San，員工編號503651）。

（九）105年11月1日，兩造配合臺北榮民總醫院職業傷病防治中心黃百粲醫師之工作訪視報告。

（十）106年9月6日，勞動部勞工保險局以106年9月6日保職簡字第1060820088896號函回覆原告。且該函經原告「收受」（見本院外放影卷，107年簡字第44號卷第34頁）。

（十一）106年10月30日，勞工保險局發函予被告確認原告之傷勢非屬職業病。

（十二）106年11月21日，原告年度績效考核僅為一分。

（十三）107年4月3日，被告決定依照勞基法第11條第5款終止雙方僱傭關係，並發函如被證11新竹武昌街郵局第250號存證信函，該函原告有收到，原告因此自「107年4月13日起」被要求離職。

（十四）107年7月27日，原告對勞工保險局106年9月6日保職簡字第1060820088896號函提起訴願被駁回。

（十五）107 年11月5 日，原告復對訴願結果提出行政訴訟，惟因逾期未繳納裁判費於12月3 日被本院行政訴訟法庭裁定駁回。

（十六）107 年12月19日，原告對本院行政訴訟裁定提起抗告，惟臺北高等行政法院認本院裁定依法並無違誤，故駁回原告之抗告。

五、本院依民事訴訟法第271 條之1 準用第270 條之1 第1 項第3 款規定為爭點整理，經兩造在本院最後言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共一點如下：「原告主張被證11為非法解僱，而請求確認兩造間僱傭關係存在，同時請求被告續付107 年4 月14日至復職日止，按月之薪資及其遲延利息，暨補為提撥勞工退休金至專戶，及依侵權行為法則主張原告名譽權、健康權、工作權、人性尊嚴之人格法益情節重大，受到被告侵害，請求賠償非財產上損害200 萬元」，有無理由？

六、按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞基法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1 至4 款）、能力解僱（第11條第5 款）、懲戒解僱（第12條），以上勞基法第11條、第12條所分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張，最高法院95年度台上字第2720號判決參見，本件如被證11之系爭解僱，以中文存證信函併附英文表現改善計畫評量結果、聘僱契約終止通知函（TERMINATION LETTER），證人即原告當事人本人曾於本院108 年7 月5 日審理時，當庭將卷內其他英文文件內容翻成流利中文（見本件108 年7 月5 日筆錄），可見被告以中、英文信件通知解僱之事由，可適當地使勞工知悉解僱事由，且原告訴訟代理人表示原告起訴，係否認系爭解僱所指之勞基法第11條第5 款「勞工對於所擔任

之工作確不能勝任時」之事實（見本院卷第263 頁筆錄第8 行），故本件應判斷者，係原告對於所擔任之工作是否不能勝任，若勞工不能勝任且雇主已符合解僱最後手段時，則系爭解僱應為有效，原告求為確認僱傭關係存在、續付薪資、提撥勞退金至專戶，即無依據，若勞工非不能勝任，則系爭解僱應屬無效，原告求為確認僱傭關係存在、續付薪資、提撥勞退金至專戶，即屬有據。而勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第5 款規定甚明，勞工對於所擔任工作勝任與否，應自積極與消極兩方面加以釋論，故勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等雖為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上之消極不作為情形，亦係考量勝任與否不容忽視之一環，故勞基法第11條第5 款規定所謂確不能勝任工作，非但指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作者而言，即怠忽所擔任之工作或勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之，最高法院80年度台聲字第27號、84年度台上字第673 號、92年台上字第353 號、86年台上字第82號裁判見解亦同。

七、次按，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在規定範圍內請普通傷病假，勞工請假規則第4 條定有明文。職業災害未認定前，勞工得依勞工請假規則第4 條規定，先請普通傷病假，普通傷病假期滿，雇主應予留職停薪，如認定結果為職業災害，再以公傷病假處理，職業災害勞工保護法第29條亦有明定，可知普通傷病與職業傷病，對於勞工權益之規範明顯不同。第查，原告於105 年4 月25日提出病假及留職停薪請求（見本院卷第191 頁電子郵件），經Chen、Roselyn 於105 年4 月27日和Qingping（清萍）、Audrey（家雯）談過原告目前的狀況，訴外人歐陽清萍、洪家雯兩位都同意原告先以兩週特休的方式，去進行所需的門診和檢查，兩週期間確實有門診掛號或進行檢查的日子，公司

擬以單據日期為依據，調整成病假處理及紀錄，此係較長期間的請假，故被告請原告儘快地以email 方式，送請主管核准，俾使主管好開始安排工作交接事宜（見本院卷第192 頁電子郵件），而原告本人於北榮製作系爭報告前，主訴其慣用手為右手，100 年5 月23日到職擔任物管人員，從事物流及倉管工作，年資約5 年，先前則於新加坡格瑞特維擔任倉儲管理員約2.5 年，其於104 年約11～12月雙手無名指及小指及其延伸掌心處出現麻的症狀，105 年4 月底感到雙手小指至手肘前臂處疼痛，無使用手部作業時疼痛感較少，晚上睡前雙手上臂內側接近手肘處一陣向被螞蟻咬的刺痛感，入睡後被麻醒，以上不適症狀右手較左手明顯、105 年5 月前往馬偕醫院及輔大醫院就醫，105 年5 月17日於國泰綜合醫院新竹分院之肌電圖、神經傳導檢查報告顯示為「雙側輕微遲發性尺側麻痺」，原告遂於105 年8 月20日至北榮一般內科暨職業醫學科門診就醫，申請職業傷病認定（見外放影卷第42～43頁。此係臺北高等行政法院原卷之編頁，下同），經該中心105 年11月1 日進行作業場所訪視、以KIM 手工物料作業檢核表進行風險評估，綜合評估結果：個案工作內容對於手部負荷屬中等負載，意即身體過載的情形可能發生於恢復能力較弱者，針對此族群進行工作再設計是有幫助的，公司於105 年4 月停止個案之文書工作，其後至8 月18日之間，個案間斷請了約1 個半月的病假及特休看病，此期間打包工作已被減量至1 %，直至8 月18日公司將工作量減少到剩下一操作電腦系統作業，每天作業時間最長僅約半小時，個案自覺對手部已無任何負擔，手部不適症狀有明顯改善，另外，根據個案於105 年11月11日至北榮神經學中心神經傳導/ 肌電圖檢查報告顯示結果為正常NormalNCS/ EMGin the upper limbs ，此檢查乃停止從事原打包作業後約7 個月之檢查結果，綜上，個案應屬敏感族群，故建議針對個案進行配工，避免從事相關作業（見外放影卷第43～49頁），並經勞保局引用系爭報告，以106 年9 月6 日106 年9 月6 日保

職簡字第1060820088896號函回覆原告知悉其屬敏感族群，非職業傷病（見外放影卷第33頁），惟原告於107 年10月25日於起訴時仍稱「被告可令原告於近二年之時間，幾乎不用工作，也付完全相同之薪資，足證原告並無任何對於所擔任之工作確不能勝任之情形」（見本院卷第9 頁起訴狀）、證人即當事人王卉恩於108 年7 月5 日在庭證稱「我有看過被證7 ，本院卷第115 ～121 頁，這是第1 次工作改善計畫的一些記錄，我是有收到電子郵件，是英文，我看得懂，但我不認同…計畫目的，就工作表現問題及原因，對於公司運作而言變成問題端，（王卉恩）持續拒絕回應公司合理的要求，提供醫學證明，因為（王卉恩）的聲明職災，（王卉恩）不配合的態度已經影響到公司對於工作分配的判斷，臺灣後端的工作的指派跟分配，問題如上所聲明的，公司決定給（王卉恩）一個工作表現評量，需要改善是你2017的工作評量，放在改善計畫裡面…被證7 裡面公司到底要叫（王卉恩）怎樣改善？（被告訴訟代理人舉手稱，具體改善項目可以看第三大點中間的改善目標）希望我再提供醫療證明，希望我配合他還有主管單位的工作分配，希望我乖乖聽話，不要把之前公司的報告提出來（被告訴訟代理人舉手稱，並沒有後者事項）、在被證7 這段期間，我有工作，是單位主管給的工作，是公司指派測試倉的轉倉工作給我。這個工作評量在2017最後一次評量也有寫到。」（見本院卷第243 ～245 頁）、原告訴訟代理人於最後言詞辯論期日庭呈民事準備（三）狀稱「被告可令原告於近二年之時間，幾乎不用工作，與卷內資料吳明玲、黃百粲、謝佳穎之報告載『每天作業時間最長僅約半小時』相符」等語（見108 年8 月2 日民事準備三狀，本院卷第297 頁），可見原告係個人體質敏感族群，屬於因其身心客觀狀況而對於手部為中等負載之原工作內容，有不能勝任之情形，鑑於僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，

亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，本件被告於原告前往馬偕、輔大、國泰、北榮醫院之就醫、檢查期間，已遵循雇主之照顧義務，大幅減低原告之工作量如上，嗣原告手部不適症狀有明顯改善，甚至於105 年11月11日至北榮神經學中心神經傳導/ 肌電圖檢查報告顯示結果為正常，此後逾1 年又數月以來，原告卻仍堅持自己罹患職業傷病，始終拒絕回應雇主請求出示醫療證明之合理要求，又以錄音及律師在場為由，所以不止一場的會議，原告全部沒參加（見本院卷第244 頁證人即當事人王卉恩證述），當雇主欲視勞工實際健康狀況，對於工作內容進行開會檢討設計而為具體指派分配時，原告主觀上卻對於與同仁間分工合作，能為而不為、可以做而不願做，堪認被告於107 年4 月所為之系爭解僱，應已符合解僱最後手段性，生其效力，故而本件原告求為確認僱傭關係存在、續付薪資、提撥勞退金至專戶，均無理由，應予駁回。

八、復按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917 號判例意旨參照）。茲查，原告於起訴狀臚列1 ～6 各點之事實（見本院卷第7 ～9 頁），其中第1 、第4 點指摘被告放任美籍主管不實內容信件流傳而毫無作為、105 年4 月起要求原告交出工作，工作評量又打最低1 分，致使原告名譽權受損、侵害人性尊嚴之人格法益情節重大云云，審酌勞動契約之勞工與雇主間本具有使用從屬及指揮監督之關係，美籍主管對原告工作表現之負面評語及雇主對員工工作評量之低分考核，不宜由法院介入判斷是否允當，至於杜絕人云耳語流言，此係同仁間如何彼此主動善意溝通瞭解之互動相處模式；其中第2 點、第3 點、第4 點指摘被告侵害其名譽權、健康權、工作權、人性尊嚴之人

格法益情節重大云云，原告一方面指摘被告工作環境不佳致使其罹患職業傷病，一方面同時指摘被告要求其交出工作，企圖孤立，審酌前者係原告個人體質，非屬職業傷病，後者係原告堅持自己罹患職業傷病，拒絕出示醫療證明，妨礙雇主檢討設計並合理指派分配工作；其中第2點、第3點、第5點指摘被告明知原告罹患職業傷病，經長期醫囑不得從事體力工作，仍惡意逼退，且原告任職期間，遭受訴外人洪水家雯職場罷凌、長期遭受集體罷凌、精神暴力、黑函污衊、同事咆哮，被告置之不理云云，審酌原告105年8月20日至北榮一般內科暨職業醫學科門診就醫，申請職業傷病認定，此後及至同年12月31日為止，原告除了8月22日、9月5日、20日、10月29日、11月7日、12月31日前往仁和堂中醫，此外別無其他就醫紀錄（見病歷卷第7頁），而仁和堂中醫復係原告到職前之101年4月29日，即有之就醫紀錄，並於100年6、8月、101年5、6、9、10月、102年6、7、8、10、11、12月、103年1、4、5、7、9、10月、104年5月、6月持續之就醫（見病歷卷第4～6頁），則原告於104年11、12月雙手無名指及小指及其延伸掌心處出現麻的症狀，應係其個人體質，且原告於105年4月底感到雙手小指至手肘前臂處疼痛，無使用手部作業時疼痛感較少，105年4月25日提出病假及留職停薪請求、8月20日前往北榮申請職業傷病認定，此後原告告雖處於僱傭關係仍為存續之期間，惟呈現消極甚或無就醫物理治療狀態，且以罹患職業傷病為情詞，持續地不為提供勞務之準備，若原告於任職期間，因從事工作，對主管指揮或遭受同事不滿，自不在雇主基於僱傭關係之保護義務範疇；至於第6點指摘系爭解僱係出於恣意，與本院前開認定不合，又指摘被告收回工作、逼迫離職云云，審酌債權人有受領給付之權利，除法律有如民法第367條、第512條第2項等特別規定，契約有特別訂定外，不負受領給付之義務，故債權人對於已提出之給付為拒絕受領時，通常祇負遲延責任，債務人不得強制其受領

給付（最高法院29年渝上字第965 號判例參照），基此，設若被告拒絕原告勞務之提出，雖應仍續付工資，但並不得強制被告受領原告勞務之提出，故原告上述指摘所謂以雇主收回工作作為達到孤立員工之手段，藉此逼迫離職云云，非但難為想像，且工作有無分配指派，依上說明及勞基法第22條規定，乃受工資全額給付之原告所不得干涉，從而原告依侵權行為法則，主張其工作權、名譽權、健康權、人性尊嚴之人格法益情節重大，求為非財產上損害賠償200 萬元云云，因未據說明合於侵權行為之要件及事實，故不能准許，應予駁回。

九、綜上，本件原告求為確認僱傭關係存在、續付薪資、提撥勞退金至專戶及求為侵權行為非財產上之損害賠償，俱無理由，應駁回之，其訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或調查證據、傳喚證人之聲請，於本件判決之結果不生影響，爰不一一論述或調查、訊問，併此敘明。

十一、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為781 萬7,600 元（45,732×12×10＋2,748 ×12×10＋2,000,000 ＝7,817,600 ），應徵收第一審起訴裁判費7 萬8,418 元，並據原告預納6 萬0,009 元（勞資爭議處理法第57條暫免徵收規定參見），依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

勞工法庭　　法　官　周美玲

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，應按他造人數添具繕本，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9 條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而

逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。

中　　華　　民　　國　108　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　吳月華