臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第34號

原　　告　彭聲遠
訴訟代理人　劉彥麟律師
被　　告　本源興股份有限公司
法定代理人　廖本源
訴訟代理人　李詩皓律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國109 年12月4 日辯論終結，本院判決如下：

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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 、3 款分別定有明文。本件原告起訴時原訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）5,706,785 元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；㈡願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第5 頁）。嗣經原告於民國109 年7 月24日當庭變更原訴之聲明㈠為：被告應給付原告5,676,794 萬8,504 元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（本院卷二第203 頁）。經核原告所為訴之變更，係減縮應受判決事項，揆諸上開規定，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠原告自94年6 月13日起受雇於被告擔任工廠夜班守衛人員，月薪為3 萬1000元，於94年6 月13日至104 年8 月31日之期間，上班時間為平日周一至周五每日下午3時30分至翌日上午7時30分，連續上班16小時，假日則自周日上午7時30分至翌日上午7時30分，連續上班24小時。嗣於104 年9 月1 日

起上班時間調整為平日周一至周五每日下午4時至翌日上午7時，連續上班15小時，假日則為周日上午7時至翌日上午7時，連續上班24小時。

㈡然兩造從未以每月3 萬1,000 元之包裹式薪資約定原告應於每周一至周五上班15小時及周日上班24小時，共計一周上班時數99小時(計算式：15*5+24=99)，實則上開工作薪資並不含加班費用，自被告提出之原告應徵履歷表影本及原告員工資料表影本上，從未提及加班費用及計算方式，而證人即被告公司處長趙愛芬於108 年7 月30日審理時，亦證稱其對包裹式薪資並不知悉，實難認原告有與被告約定其所稱之包裹式薪資，故被告給付予原告之薪資並未包括延長工時之薪資。且被告既於94年10月、96年9 、11月、100 年12月、103 年9 月及104 年3 、5 、6 、8 月等月份所製發之薪資單上，皆另記載有加班費，顯見兩造間根本未曾約定內含加班費用之包裹式薪資。因上開工作時數已超出勞動基準法之約定工時甚多，且被告就上開平日及假日加班之時數未給付加班費之行為，亦有違勞動基準法之規定。從而兩造並不適用勞動基準法第84-1條之規定，而仍應依據勞動基準法第30條、第24條、及第39條之規定給付加班費用。

㈢另原告於午夜時間尚須進行多次廠房巡邏及於被告公司內隨時待命等待被告公司幹部之指揮監督，關此除有守衛職務及證人趙愛芬臨時手寫之交付事項外，接手原告夜班守衛職務之祥欣保全駐衛勤務工作日誌中亦載明每日凌晨之0時、2時皆須巡廠，且一周約有3至4次須於凌晨4時至5時間負責讓被告公司之貨車進出公司等勤務，故原告於午夜時段並未休息，自仍屬工作時間。

㈣嗣原告向被告請求給付加班費遭拒絕後，原告即於107 年10月22日撥打1955勞工諮詢申訴專線向桃園市政府檢舉被告漏未給付加班費用，另向桃園市政府勞動局申訴上情，並於107 年12月3 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解。然被告遭桃園市政府勞動局裁罰後仍未給付積欠原告之加班費用

，原告乃於108 年2 月12日起訴請求被告給付加班費用，而108 年2 月12日距107 年10月22日尚未逾越6 個月期間，時效仍屬中斷，則原告自得請求自102 年10月22日起至107 年10月22日止之加班費用。爰依兩造間勞動法律關係，請求被告給付加班費共計5,676,794 元等語。

㈤並聲明：㈠被告應給付原告5,676,794 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5 計算之利息；㈡原告願供擔保，請准宣告假執行；㈢訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠原告於起訴時自承其自94年6 月13日起受僱於被告公司擔任夜班守衛人員，於受僱之日至104 年8 月31日，每日上班時間為下午3 時30分至隔日上午7 點30分，上班時間為16小時；104 年9 月1 日起至107 年12月31日止，每日上班時間為下午4 時至隔日上午7 時，上班時間為15小時；復於本院另案自承：自94年6 月13日起受僱於被告公司擔任夜班守衛，面試期間兩造即言明試用期間薪資為2 萬9,000 元，正式任用後每月薪資為3 萬1,000 元；是以原告於受僱工作之初，對其工作性質為夜班守衛，工作時間為下午3 時30分至隔日上午7 時30分，週六休假，週日輪班，而被告正式任用原告後，其每月總薪資為每月3 萬1,000 元已包含上開勞動條件之等事實，原告均知悉，兩造亦達成合意。是兩造於僱傭之初已就原告之工作內容、工作時間、工作薪資等勞動條件為統合性約定，不容原告任意否認翻異前詞。

㈡兩造間就原告之工作內容、工作時間、工作薪資等勞動條件事實所為之統合性約定亦屬合法：被告自始至終均未稱原告係屬勞動基準法第84條之1 所規定之人員，原告亦多次自認渠非勞動基準法第84條之1 所規定人員。縱認原告屬勞動基準法第84條之1 所稱人員，依兩造約定可知原告之正常工時為8 小時計算，每日超過8 小時或例假日上班部分，則依勞動基準法第24、39條規定給付加班費，並無約定延長工時或例假日上班不給薪情事，僅係將正常工時、延長工時、例休

假上班工資等包括性約定於總給付薪資，是以兩造之約而無違法情事。

㈡被告公司已依法給付加班費：

1.兩造於109 年7 月24日已協議簡化爭點，同意被告之工作時間：平日（週一至週五）以14.5小時計算，假日（週六、週日之上班日）以24小時計算，則關於原告之工作時間即應以前開約定為計算基準。

2.被告公司於原告每日上班期間已給予休息時間，而應於計算實際工作時間時予以扣除：依證人趙愛芬之證述可知原告於每日晚上10點保全設定後即可選擇在場睡覺，或自由離開被告公司，原告之休息期間無需處理公司內臨時電話或聯繫事宜；又原告除前開休息期間外，每日下午5 點至6 點尚有用餐休息時間，原告亦可自由離開被告公司。故原告每日上班期間均有至少6 小時之睡眠休息期間及1 小時之用餐休息期間，則於計算原告每日實際工作時間時，即應扣除上開休息期間。

3.原告若得請求加班費，其請求之期間應自103 年2 月起算。蓋原告於107 年10月22日向行政院勞動部申訴並無起訴之效力，且其內容僅為檢舉被告違反勞動基準法，並非請求給付之表示；且縱為請求給付之表示，其亦僅係向第三人勞動部為之，而非向被告表示，亦不生請求之效力，故原告僅得請求自108 年2 月12日起訴向前追溯5 年即應自103 年2 月計算加班費，其陳稱應自107 年10月22日向前追溯5 年請求被告給付加班費顯無理由，應予駁回。

4.被告公司給付之薪資已包含被告之加班費，若依原告108 年2 月12日起訴時追溯5 年，即自103 年2 月計算加班費至107 年12月31日止，以勞動基準法規定之基本工資為平均工資之計算基準核算後可知，被告公司應給付原告之金額為187 萬8448元（原工資+ 延時工資等），則被告公司既已給付原告228 萬8140元，並未違反勞動基準法關於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等

之總合，則兩造就原告工資之約定自不違反勞動基準法之規定，均應受其拘束，原告即不得更行請求例、休假及延長工時等工資，則原告請求被告公司給付加班費云云顯無理由，應予駁回。縱認被告公司仍應給付加班費，然原告之計算方式亦有所誤，如以實際發放薪資為基準計算，被告公司亦僅應給付123 萬8228元，則被告請求被告公司給付567 萬6,794 元亦無理由，應予駁回。

5.並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡訴訟費用由原告負擔；㈢如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告之工作時間：平日（週一至週五）以14.5小時計算，假日（週六、週日之上班日）以24小時計算，遇連續假日時，由原告與另一名守衛各值值一半天數（見本院卷二第204 頁）。

㈡被告所提供之原告任職期間上下班刷卡紀錄內容之真正。（見本院卷二第385 頁）

㈢原告於本件請求期間（即102 年10月23日至107 年12月31日），實際領取工資為2,429,470 元（見本院卷二第285 、286 、391 頁）。

㈣除原告任職被告公司時所填載之履歷表及資料表外，兩造並無簽署書面契約文件，亦未就約定工時部分另行簽署文件送主管機關核備（見本院卷二第391 頁）。

四、本院得心證之理由：

原告主張：伊受僱於被告擔任工廠夜班守衛人員之期間，兩造所約定之月薪不包含加班費用，被告亦未依法向主管機關書面核備，且原告上班均處於被告指揮監督之下超時工作而未休息，屬於延長工時或例假日工時，依原告上班之打卡紀錄所載可知原告假日實係連續上班，僅因被告公司刷卡系統設定問題，於隔日刷卡機均會自動顯示「00:00:00」下班，故原告自得請求被告給付加班費共計5,676,794 元本息等語，為被告否認，並以前揭情詞置辯。茲分述如下：

㈠按勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時；雇主延長勞工工作時間者，延長時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上之標準，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；105年12月21日修正施行前之勞基法（下稱修正前勞基法）第30條第1項、第24條第1、2款分別定有明文。次按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上；勞基法第36條第1項、第24條第2項亦著有規定。又勞基法第21條第1、2項明定：工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（參照最高法院108年度台上字第1540號判決意旨）；反之，若勞雇雙方約定之薪資數額，低於法定基本工資及加計例休假及延時工資之總額時，勞工始得依勞基法第24條、第39條規定請求其差額，亦即僅該部分之約定失其效力（參照本院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見）。另按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資

，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，旰衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素以定之（參照最高法院106 年度台上字第2044號判決意旨）。

㈡原告任職被告公司期間實際工作時間為何？

原告主張吃飯時間1 小時並非休息時間，夜間10時至隔日凌晨3 時之5 小時亦屬待命狀態，故上開6 小時不得自工作時間扣除等語，乃為被告所爭執，並抗辯：本件應扣除原告之休息時間，原告平日工時為8.5 小時，假日工時為18小時等情。查，證人趙愛芬到院證稱：「（問：除你上開所述原告10點後的休息時間，是否有另外用餐休息時間？）大約下午5 點到6 點原告可以自由用餐，原告大部分都是自己帶食物，原告可以離開。」；「（問：你說原告在上班後，用餐時間可以離開公司，當時公司還有其他守衛？）我們守衛有配置手機，如果守衛要離開守衛亭，可以用手機聯絡，用餐時間原告可以離開，但如果原告要離開公司到外面去，就要找人代理工作，到現在都是這樣。」（見本院卷一第285 頁）；「（問：證人說下午五六點我可以外出吃飯，但是要找人代理我的工作，但是人都下班了，我要去那裡找人？）如果沒有人時，他可以門關著，拿著執勤用手機外出，如果有人在他可以找人幫忙。」（見本院卷一第287 頁）等語。顯見原告倘若外出用餐，仍須安排職務代理或以被告公司所配置之手機隨時聯繫，仍處於隨時待命之工作狀態，自不得視為休息時間而扣除1 小時，故被告抗辯應扣除原告可自由外出之吃飯時間1 小時，自足採信。再者，原告主張：於夜間10時至隔日3 時仍有勤務而不得扣除工作時間等語，並提出守衛勤務表、保全守衛職務表及被告公司主管趙玉芬於某年12月28日之手寫交辦單為憑（見本院卷一第13、15、303 頁）。惟依上開守衛勤務表及保全守衛職務表所載，原告於夜間10時保全設定後至隔日3 時之間確實無須服任何勞務，且依上開趙愛芬手寫之交辦單可知倘若於夜間10時至隔日3 時之

間有車輛進出，尚須由被告公司特別以交辦單提醒原告而非常態，尚難認原告於夜間10時至隔日3時皆屬於工作時間之主張為可採。另證人趙愛芬證稱：「（問：當時你針對原告錄用後，其薪資計算、加班費計算休假是如何告訴原告的？）當時我們有兩位守衛，原告上班都是夜班守衛，我有跟原告說上班時間是下午3點半到隔天7點半，因為我們晚上有保全設定，在晚上22時，保全系統啟動後，原告就可以休息，我們沒有限制原告怎麼做，指的是原告可以在工廠裡面自己做想要做的事，我們有給他準備一個房間在守衛室裡面，他可以離開公司，我們也沒有要求原告一定要在公司。原告啟動保全後就可以休息了，公司派出去的回頭車等到凌晨4、5點，會有外面車輛到公司送貨，原告就要協助開門，接下來就是等到白天守衛7點半上班，原告就可以下班。」等語（見本院卷一第280及281頁），亦可知原告於啟動保全系統後，即可在守衛室之房間內休息至被告公司回頭車抵達公司為止，則被告抗辯原告之工作時間應扣除夜間10時至隔日3時之5小時休息時間等語為可採。而被告之工作時間周一至周五為14.5小時，假日以24小時計算，業如前述，是本件應認原告之工作時間於每日扣除5小時休息時間後，平日之工作時間為9.5小時，假日為19小時。

㈢兩造間勞動契約對於工作時間、工資之條件約定之內容為何？

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準查，原告主張其職務為被告公司之夜班守衛，於到職後方知悉其休假方式為每周六休假一天，如遇勞動基準法第37條所定之節假日為一天者為正常上下班，若為連假則與另一名守衛各休假一半天數，且就其月薪係以上開休假及輪班方式為計算基礎一事並不知悉，並否認兩造有任何約定；惟原告既於其到職後即已知悉上開約定，卻未依此對被告請求加班費，仍依上開工作時間提供勞務及受領薪水迄至107年8月止，則原告主張兩造間從未就勞動條件達成合意一事，已難認

可採。又證人趙愛芬證稱：「（問：原告前往被告公司任職，其到公司應徵面試是何人處理？）是我，我那時候是處長，我當時也代理廠長，面試之後就由我核定。」；「（問：本件原告到被告公司任職，當時錄取時，原告就被告公司間相關薪資給付、加班費給付、休假等有無與原告間進行約定或簽署文件？）這些原告在公司任職的人事規定都是我告訴原告，他是94年6月8日到公司面試，原告要求上班時間是94年6月15日，我們上班薪資及工作項目，我們都有告知，薪水怎麼算，原告94年6月15日就來上班。當時有簽應徵履歷表，沒有簽署其他契約及員工守則。」；「（問：當時再錄取原告時，薪資、加班費計算方式為何？）依職務給薪水，他是守衛，當時約定薪水是三萬出頭，加班費已經包含在薪水裡面，我有跟原告說，原告的薪水就是這個金額，工作時間就是下午三點半到凌晨7點半，一個月可以休四天，當時有講好原告就是固定休星期六。」；「（問：針對原告任職期間休假是如何約定？）就是每個星期固定休星期六，星期六就是原本白天守衛來頂原告的工作，他們工作是互相輪流，白天守衛是固定休星期天，星期天就由原告來處理他白天守衛的工作。」；「（問：原告從94年錄取任職，工廠長期都只有兩名守衛？）是，原告固定夜班，另外一位固定日班，如果有事情，可以互相調班支援。」；「（問：針對原告具狀表示面試應徵時沒有說休假方式，是到職後才知道休假是星期六休假，星期日值班24小時？）原告應該要知道，我有跟原告講。」；「（問：原告表示如果遇到勞動基準法37條所定節日，或中央機關指定放假日，原告之休假方式為：一、休假日壹日，正常上下班，無休。二、休假日連續三日，日夜班各休一天半，另外一天半全日執勤。三、休假日為連續三日以上，比照三日休假模式，日夜班依照休假天數各休一半，另一半則全日執勤到休假結束，此部分原告任職期間之休假方式是否為如此？）是」等語（見本院卷一第280、281、282、285、286頁）。

2.據上可知，趙愛芬於面試原告時除告知原告受雇之月薪外，亦已說明被告公司長期以來皆係由日班警衛與夜班警衛即原告輪值守衛，原告固定星期六休息，一個月休假4 天，並就連續假期由2 人輪流休假一半天數，則原告於受雇時既已知悉上開情事，復參酌原告已依此勞動條件受僱於被告，並據此提供勞務長達13年6 月（自94年6 月13日至107 年12月31日）亦無異議，顯見原告同意其月薪均包含加班費用在內，並依上開工作時間之勞動條件而受僱，則原告自不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。

㈣原告得否依勞動基準法第24條規定請求被告給付102 年10月22日至107 年11月止之延長工作時間之工資？金額為若干？

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1 年或不及1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5 年間不行使而消滅；消滅時效，因起訴而中斷。又聲請調解，與起訴有同一效力，民法第126 條、第129 條第1 項第3 款及第2 項第2 款分別定有明文。查原告於107 年12月3 日向桃園市群眾服務協會申請就其任職被告公司期間未領取之加班費為勞資爭議調解，有桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄在卷可查（見本院卷一第97頁），又原告於108 年2 月12日向本院具狀請求被告給付加班費，亦有卷附民事起訴書可按（見本院卷一第3 頁），是原告於申請前揭調解時已中斷請求權時效，則其自申請調解前1 日即107 年12月2 日回溯5 年即於102 年12月2 日前之加班費請求權，業已罹於時效而消滅，原告自不得請求；故原告僅得就102 年12月2 日以後之加班費請求被告給付。

2.兩造就原告之上下班刷卡紀錄並不爭執，已如前述，而兩造就原告平日及假日上班日數部分發生爭執，係因原告之刷卡紀錄中間出現「00：00：00」之部分，原告主張係因值班跨日刷卡，由系統自動帶入，故出現這個情況就表示值班24小時等語；被告則抗辯「00：00：00」均為原告正確之刷卡時間，故出現此種情況並非假日值班，而須以實際刷卡所顯示

之時間計算工時等語。惟兩造就上開天數爭議部分工作天數如何計算，於本件審理時已合意如下：「（依照方才與兩造討論工作日數之協議簡化爭點方式，兩造就原告平日及假日上班日數部分發生爭執，係因被證8.10之刷卡紀錄中間出現00：00：00之部分，原告主張係因值班跨日刷卡，由系統自動帶入，故出現這個情況就表示值班24小時。被告則抗辯00：00：00均為原告正確之刷卡時間，故出現此種情況並非假日值班，而須已實際刷卡所顯示時間計算工時。故兩造就工作日之計算發生爭執，其係在於00：00：00出現時應如何認定工作天數？）原告訴訟代理人：同意。被告訴訟代理人：同意。」；「（針對工作日數，原告業已其主張之方式整理如附件4〈見本院卷一第515至517頁〉之C、D欄位之平日、假日工作日數，若本院就『原告所稱00：00：00日期之出現代表值班24小時』之主張認為可採，兩造就原告平日、假日工作天數，是否即依附件4之C、D欄位所計算之日數為準？）原告訴訟代理人：同意。被告訴訟代理人：同意。」；「（針對工作日數，被告抗辯『00：00：00在刷卡紀錄中均為實際刷卡時間，故計算工作日數仍應以刷卡紀錄上顯示之內容做計算，並不會以此是否為24小時之認定』，若本院就被告上開抗辯認為可採，被告之工作日數，是否同意即依被證12.13所列之日數為準？）原告訴訟代理人：同意。被告訴訟代理人：同意。」（見本院卷二第388、389頁）。則除刷卡紀錄出現「00：00：00」部分，係兩造就原告是否為連續值班乙節有爭執外，兩造對工作日數均同意依照原告整理如附件4之C、D欄位計算之平日、假日工作日數為準（見本院卷一第515至517頁、本院卷二第388頁），合先敘明。而被告辯稱刷卡紀錄中顯示「00:00:00」時即屬原告上班或下班之打卡時間，而非原告連續值班云云，顯與被告自陳於連續假期係由原告與另一名守衛輪流連續值班一半天數有違，亦與證人趙愛芬所述之工作條件有不符，顯不足採；且原告於每週假日有24小時值班時，皆可固定的準確在

「00：00：00」刷上下班卡，且固定保持這個頻率，維持數年不變，亦與常情不符，益徵被告此部分所辯不足採信。是原告主張：其工作天數應依附件4之C、D欄位所示之工作日數為準等語，應屬可採。

3.承上，原告得請求薪資期間為102年12月2日至107年12月31日，原告之工作時間平日為9.5小時，假日為19小時，其於該段期間各月分之工作日數則如附件4之C、D欄位所示，業經本院認定如前；依斯時適用之最低基本工資計算結果（最低工資從102年4月1日調整為每月19,047元、103年7月1日調整為每月19,273元、104年7月1日調整為20,008元、106年1月1日調整為每月21,009元。），原告於102年12月2日至107年12月31日所得領取延長工時工資數額分別如附表「J」欄所示，則自102年12月1日起至107年12月31日止，被告以最低基本工資計算應給付薪資總額應為2,069,741元。而原告於102年10月23日至107年12月31日實際領取工資為2,429,470元（即如被證12所示，見本院卷二第289至333頁），既為兩造所不爭執，扣除被告於102年10月23日至107年12月1日之實際已付金額（薪資）50,777元後（見本院卷二第289、290頁），被告於102年12月2日至107年12月31日實際給付原告之薪資總額為2,378,693元。則被告實際給付原告之薪資總額顯然已逾基本工資加計延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定。

㈤從而，兩造就如何給付原告薪資、延長工時工資之方式，業有約定，且未違反勞動基準法規定，原告自應受拘束。是原告嗣後請求延長工時之工資，為無理由，不予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付延長工時工資為無理由，應予駁回。原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

七、據上論斷：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　31　　日

民事勞動法庭　法　官　張世聰

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（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　110　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　顏崇衛