臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第219號

原　　告　陳成全
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
複代理人　姚妤嬿律師
被　　告　日盛證券股份有限公司
法定代理人　唐承健
訴訟代理人　陳映如
　　陳迎秋律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國一百零七年十二月二十八日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟捌佰貳拾伍元，及自民國一百零七年七月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣陸萬貳仟捌佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國77年5月9日起受僱於被告日盛證券股份有限公司，離職前擔任營業處營業部業務襄理，最後工作日為107年1月31日退休，工作年資共29年8個月又23日。查證券業於87年3月1日起適用勞動基準法，原告適用勞動基準法退休金制度（舊制），未選擇適用勞工退休金條例退休金制度（新制），惟原告於適用勞動基準法前之工作年資，應類推適用勞動基準法第55條第1項第1款規定，將適用同法前後年資合併計算後，應以45個退休金基數計算（即29年8個月又23日，以30年計）。

㈡另原告106年8月至107年1月薪資明細本薪及各項獎金合計共

新臺幣（下同）264,789元，每日80元、以每月21日計，共1,680元伙食費，6個月合計10,080元，106年度特別休假未休工資20,150元，均應列入計算後，原告退休前6個月之平均工資為49,170元（計算式：[264,789+10,080+20,150]÷6＝49,169.83，元以下四捨五入），被告應發給原告退休金為2,212,650元（計算式：49,170X45基數），因認被告先前提供之計算退休金明細基數、平均工資均有疏漏，兩造於107年5月16日在台北市政府勞動局勞資爭議調解會議先就原計算已付之退休金共1,608,045元成立調解，被告並如數於105年5月28日匯付，惟原告仍得請求被告給付退休金差額部分604,605元（計算式：2,212,650－1,608,045），爰聲明請求命被告給付原告604,605元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

㈠被告公司自87年3月1日起適用勞動基準法，故原告於77年5月9日至87年2月28日之工作年資（9年9月又22日）部分，被告係依當時公司自訂之「日盛證券股份有限公司職工退休金辦法」（下稱系爭退休辦法）第4條、第5條第1項、第17條之規定，已於87年3、4月間某日將前由兩造分別按月提撥以固定薪資金額百分之三計算而累積提存之個人儲存金49,720元及利息10,236元退還原告，嗣原告107年退休時，再依系爭退休辦法個人儲存金百分之百金額提撥49,720元及利息58,820元一併給付之，依勞動基準法第84條之2規定，就原告適用勞動基準法前之年資，自無類推適用現行勞動基準法之必要。

㈡再者，原告退休前6個月固定領取之本薪為31,000元，另有金額不等之各類營業獎金（如現貨、期貨、興櫃、複委託、出借等），被告已納入平均工資之計算，平均工資為42,843元。惟就原告主張之「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」、「其他獎金」、每日80元伙食費及106年度特別休

假未休工資部分，屬於恩惠性、勉勵性給與，並無勞務對價性，非屬經常性給與之工資，均不得列入平均工資計算之基礎。

㈢經被告核算，原告適用勞動基準法前（77年5月9日至87年2月28日）依系爭退休辦法第4條，得領取該段期間儲存之職工退休基金108,540元（公提退休金49,720元及利息58,820元），原告適用勞動基準法後（87年3月1日起至107年1月31日止，工作年資19年11月）依同法第55條第1項第1款之退休基數35（15× 2+5），平均工資42,843元為基準，小計為1,499,505元（計算式：42,843× 35），核付予原告退休金應為1,608,045元（計算式：108,540＋1,499,505），並無短付等語。

㈣聲明請求駁回原告之訴，如受不利判決，並願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第234頁）：

㈠原告自77年5月9日起受僱於被告，離職前擔任營業處營業部業務襄理，最後工作日為107年1月31日，工作年資共29年8個月又23日。

㈡日盛證券公司自87年3月1日起適用勞動基準法。原告選擇適用勞動基準法退休金制度（舊制）。原告退休前6個月每月固定本薪31,000元，另有領取「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」、「其他獎金」、伙食費及特休未休獎金。（原證6個人薪資明細參照）

㈢被告以原告於適用勞動基準法前（77年5月9日至87年2月28日）工作年資依日盛證券股份有限公司職工退休金辦法第4條，領取該段期間儲存之職工退休基金108,540元（公提退休金49,720元及利息58,820元），於適用勞動基準法後工作年資（87年3月1日起至107年1月31日止，工作年資19年11月）依同法第55條第1項第1款之退休基數35（15× 2+5），平均工資42,843元為基準，小計為1,499,505元（計算式：42,843× 35），業於107年5月28日給付原告退休金1,608,045元

。

㈣兩造於107年5月16日在台北市政府勞動局勞資爭議調解會議先就被告原計算之退休金共1,608,045元成立調解，但就差額部分留有爭議。

四、本院就爭點事項得心證之理由：

㈠原告主張其適用勞動基準法前之工作年資，應類推適用勞動基準法第55條第1項第1款規定，將適用同法前後年資合併計算後，乘以45個退休金基數計算退休金，並無理由：

1.按法學方法論上有所謂類推適用，係指將法律規範適用到非該法律所涵括，但與法律規範重要相同特徵之個案。又未經法律規範之事項，得否類推適用某項法律規定，應先探求某項法律規定之規範目的即立法理由，其次再判斷得否基於「同一法律理由」，依平等原則將該法律規定類推及於該未經法律規範之事項。又與法律漏洞有別者，乃立法政策上之考量，縱因立法政策錯誤而未為規範係屬不當，亦屬立法論上之問題，並無類推適用之餘地。

2.次按勞動基準法於85年12月27日修正增訂第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」可知立法者意旨自始即有意區別修法前及修法後資遣費及退休金之給與標準，將橫跨新舊法時期之勞雇關係所生退休金係採分段給付方式，就勞動基準法施行前或指定行業適用前勞動契約關係，即適用勞動基準法前工作年資之退休金給與標準，委諸於當時法令或各事業單位自訂規定或勞雇雙方協商，應認立法者有意不為溯及適用意旨明確，並非法律漏洞。縱使被告認為此開法律規定考量並未周詳，揆諸上揭說明，亦屬立法政策問題，基於權力分立原則，此為立法判斷形成空間，亦不容司法機關僭越、法官造法，自無類推適用之餘地。

是以，勞動主管機關指定被告所屬證券業於87年3月1日起適用勞動基準法，於此之前既無法其他法令訂定證券從業人員之退休金制度，且主管機關亦未強制證券業應制定退休金制度，即應依各該事業單位自訂之規定，最後始由勞雇雙方之協商計算之。原告主張適用勞動基準法前之退休金給與標準應類推適用勞動基準法第55條規定以為補充，即不可採，則兩造勞動契約應自87年3月1日起始有勞動基準法之適用。

3.經查，被告公司適用勞動基準法前，業於83年7月1日自訂「日盛證券股份有限公司職工退休基金辦法」（見院卷第113至115頁），對於員工退休條件、職工年資計算、退休金給與標準、職工退休基金提撥、個人儲存金扣繳等事項予以規定，另兩造間之勞動契約書第10條（退休金）第2項亦約定：「退休金給付之計算分為兩階段：一、適用勞基法前之退休金給付標準，依甲方（被告公司）相關規定辦理。二、適用勞基法後之退休金給付標準，依勞基法及甲方勞工退休辦法之規定辦理。」（院卷第407至409頁）原告受雇時起就適用勞動基準法前之退休金給付標準，即同意被告依相關規定辦理，則依勞動基準法第84條之2規定，系爭退休辦法為事業單位即被告自訂之規定，並契合勞雇雙方之本意，故原告在適用勞動基準法前即77年5月9日至87年2月28日期間之工作年資及退休金給與標準，即應適用此揭規定。

4.是以，被告依系爭退休辦法規定，將原告得領取該段期間存餘59,956元（個人儲存金49,720元及利息10,236元），於87年間適用勞動基準法改制時，先行結算由原告蓋印領具，嗣於原告107年退休後，再依系爭退休辦法第17條第1項第1款規定（任職滿十年以上），按其所提存之「個人儲存金」49,720元金額之百分之百，提撥退休金49,720元與原告，同時計息58,820元，共計108,540元一併給付原告等節，有收據（院卷第117、187頁）、取款憑條（院卷第195頁）在卷，原告亦不爭執其於87年3、4月間（詳細日期不可考）有簽收59,956元票據、嗣107年5月28日受被告匯款108,540元等

情（院卷第202頁），此情與原告所引其他判決個案，係因雇主就勞工適用勞動基準法前的年資，拒絕給付退休金，致勞工前揭時期年資形同空白，致生退休金給付之事件，個案案例事實有所不同，亦無從拘束其他法院，無以逕予比附援引。況被告於87年間簽領收據時，對於領訖金額亦未異議，其於審理再以被告未能提出提存個人儲存金及提撥職工退休基金之明細，否認其情，自不足採信。綜上，原告主張將適用勞動基準法前工作年資，類推適用勞動基準法第55條第1項第1款規定後，與適用同法後年資合併計算，其有45個退休金基數云云，即無所據。

㈡關於下列項目是否列入原告退休前六個月之平均工資：

1.原告薪資明細所列「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」、「其他獎金」：

⑴按勞動基準法第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。如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內。另倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內。

⑵原告主張「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」及「其他獎金」內的各類「行銷專案獎金」，乃原告販售金融商品所得獎金，此為證券業之業務人員的日常工作內容，不能僅因獎金金額具不確定性，否認其具備勞務對價性，又自

106年7月至107年1月期間，被告每月均有行銷商品，亦按季定期舉辦「經紀出借專案獎勵獎勵行銷活動方案」，形同給付頻率固定的獎金，自具經常性給付，而屬工資；被告為減輕成本，刪減打單人員後，業務人員不得已下也只能自行打單，打單形同成為業務人員工作內容之一部份，並以此獲取微不足道的「自行打單獎金」，此顯屬業務人員打單的勞務對價等語。

⑶經查，「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」皆為被告員工販售基金所得之獎金，以代銷方式販售基金者為「行銷專案獎金-基金」，以信託方式販售基金者，則為「信託獎金-基金」，因所販售商品與期間均非固定不變，獎金來源則係被告與發行人個別約定依販售基金商品及分潤比例而異，再由被告總公司逐月統計後函轉各分公司負責人及財務主管計算個別銷售人員之專案獎金，於薪資發放日一併發放，業據被告提出業務接洽便函（院卷第119至132頁）、富達證券投資信託股份有限公司106年7月31日函、同公司106年10月13日函、統一證券投資信託股份有限公司106年9月1日函文為證（院卷第309至315頁），是以，「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」各依被告與合作金融機構代銷或信託商品內容個案不同，而異其敘獎標準或獎金發放比例，為專案性的銷售獎金，有限定期間或不同分配利潤計算公式，均不具確定性，亦非為常態性業務，領取獎金來源及數額均不同，性質上屬被告為達激勵員工行銷商品之單方目的，所提供之獎勵措施，並非經常性給與。

⑷抑且，關於「行銷專案獎金-基金」給付部分，原告於106年8月領取64元、106年9月領取64元、106年10月領取62元、106年11月領取36元，此項獎金係因原告招攬客戶余某投資元大證券投資信託股份有限公司「元大全球股票入息基金-A不配息(台幣)」商品按月所得之營業員獎金，此有原告上開期間之薪資單、被告彙整附表可參（院卷第297至298頁），被告發給營業員獎金數額計算公式為：客戶基金平均存量x

客戶上月持有天數x基金經理費率x經理費率日盛分潤率÷365日x被告公司所定獎金比例（院卷第 431頁），是原告所領取營業員獎金係依客戶上月持有該基金之存量部位、持有天數而計算，則該客戶持有該基金存量、時間久暫出於自身財務投資策略考量，只要客戶未贖回，原告依客戶持有期間即得按月領取，更與原告勞務之提供無對價關係，又原告獎金既繫於將來未可得知之客戶理財決策，亦不具確定性，如客戶贖回不再持有，原告即無從分配，益徵難謂之為經常性給與。

⑸關於其他獎金中「行銷專案獎金」（原告退休前六月各月所領取金額詳如被告書狀即院卷第89、435頁表格）部分，乃被告所轄各分公司不定期以內部專案簽陳方式訂其專案行銷活動之獎金發放條件及發放事宜，有被告公司提出於106年9月1日就「統一全球動態多重資產基金」、106年6月22日就「7~9月經紀出借」、106年1月30日就「富達亞洲高收益基金」、106年9月27日、106年11月30日就「現貨市佔提昇」等行銷專案獎金之內部簽陳及獎勵方案在卷（院卷第133至143頁，被證5-1至5-6），是各專案行銷活動項目、期間不同，需由各分公司或各單位遇案進行個案簽請，亦有相異之獎勵給與或獎金發放標準，並以各該分公司、單位或營業員達成專案行銷活動所訂業務目標而定，應認此種獎勵方案屬被告為激勵其所屬員工達成專案行銷為目的，其所之獎勵性給與，

⑹關於其他獎金中「自行打單獎金」部分，原告於106年8月領取161元、106年9月領取166元、106年12月領取領取208元、107年1月領取154元，有被告陳報之表格可認（院卷第89、435頁）。查被告「自行打單獎金」，係被告於95年9月4日提出營業員自行打單規劃案，方案為「（九月份）人工單自行key單達一定比例以上者，每月加發500元。所有以e-agent下單每成交超過一定金額，即加發自行key單獎金一仟元，不足一億依比率計算」，並逐月調整比率，被告再於

96年5月30日函知員工，將該案追溯至96年4月，於公告日實施，其發放標準為：「營業員人工自行打單，依成交筆數（現貨＋期貨）發放..（每筆0.4元）。」、「交易員、市占0.3%（不含）以下之營業員、財富管理人員不適用本獎勵措施」，另規定調整錯帳分攤計算方式，於98年6月4日因考量當季交易熱絡，順延獎金發放期間並調整錯帳分攤方式，於99年1月4日再次順延獎金發放期間等情，有被告公司95年9月4日、96年5月30日、98年6月4日、99年1月4日業務接洽便函在卷（院卷第145至151頁），目的為逐步由營業員分擔取代key單人員工作，以縮減key-in人員員額，節省人事成本，此由規劃案說明內容載有：「key-in遇缺不補」、「分公司成功縮減一名key-in且前後勤比較前月相對降低之分公司，負責人管理績效加一分」等語可知（院卷第151），是被告key單人員工作項目既分攤到原告等營業員身上，並持續實施，行之有年，原告迄至退休日前並有領取，顯已成為被告公司之制度，被告並以原告等人所提供勞務即自行打單比例、成交額、成交筆數來計算獎金，如有發生錯帳情事，亦有相應扣抵獎金之規則，被告依循上開決策制度上設計運作而經常地給與從業員工獎金，其因此節省聘用key單人事薪資成本，部分回饋與分攤職責而加重負擔之人員，亦屬合理，故縱其給付兼有鼓勵營業員自行打單目的，而不具強制性云云，無礙於其具有勞務對價、制度上經常給與的性質。又被告自行打單規劃案給付對象，固自始排除交易員或未達效率比例的人員，但原告為符合領取資格的營業員，其自行打單達一定標準，即可領取，對其身為營業員之業務而言，為在制度上有經常性者，亦符合經常性給與，自為工資之一部分。

2.每日80元伙食費部分：

⑴原告主張於受僱期間，尚按月領取以每日80元計算之「伙食費」，並次月5日依名冊簽收現金等情，被告則以：因正常午餐時間處於盤中，營業員依其業務性質不宜用餐，故被告

採行由員工以向公司申請「午餐膳食補助」之方式，補貼營業員於收盤後外出用餐之費用，換言之，對於已由分公司提供午餐，或因出差而報領膳雜費者，則當然不予發放「午餐膳食補助」，屬被告所為具有勉勵、恩惠性質之給與，並非薪資等語。

⑵按於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件而屬工資之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。如給付係以與勞務提出有密切相關的工作條件(例如工作時間：大夜班，工作地點：偏遠地區)為前提，依一般觀念可認為是為酬傭或彌補其提供勞務的特殊辛勞與負擔，因此是直接對勞工所提出的勞務附加地作更進一步的報償。

⑶被告自承有按月一次發給每日80元之「午餐膳食補助」（即原告所稱「伙食費」），係因證券集中市場之交易時間至下午1時30分始收盤，營業員基於業務型態需要，於中午無法外出用餐，被告為體恤員工無法正常用餐，早期由各分公司自行訂餐或聘專人煮食供餐予營業員，後為避免浪費，改由營業員自行選擇由分公司統一代訂便當，或於股市收盤後自行外出用餐再酌予補助「便當代金」等語（院卷第439頁），是該補助或費用之核發，係因原告本於營業員職務關係，配合交易市場時間之特殊性，正常中午時間無法外出用餐，被告就原告勞務付出所給與之相當現金給付，而營業員在中午盤中仍需服勤工作，既為交易實務必然形成工作制度，該餐費補助本質上應係被告在該時段工作之勞務對價，自為兩造間因特定工作條件下，形成原告在固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，是每日80元伙食費性質係屬勞工因工作所獲之報酬，況且，被告所發給原告薪資單上薪資計算明細亦註記：「1.薪給項目包括本薪、『伙食津貼』、職務津貼、主管加給」等語（院卷第47至57頁），惟薪資單明細內並無此項目，則被告另行發放午餐膳食補助帶有「伙食津貼」性質，用以體恤員工中午無法正

常用餐之辛勞，更是名實相符，自符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，亦不因名稱為「午餐膳食補助」或「便當代金」，或因採行另行造冊發放現金，未出現在薪資單上之給付項目，而異其性質。

⑷是以，原告主張「伙食費」以每日80元、每月工作日21日為基礎，估算月領金額1,680元（計算式：80X21），應屬於工資之一部分，並列為退休金平均工資的計算範圍，即有理由。

3.原告106年度特別休假未休之工資：

⑴按勞動基準法第38條規定，特別休假為勞工依任職年資，按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，乃為獎勵勞工繼續在同一雇主或事業單位工作滿一定期限而設，具有免除勞務之恩惠性質。又勞工之特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞動基準法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞動基準法施行細則第24條第3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，亦不具備經常性，與勞動基準法所規定工資意義不同，自非屬工資性質（最高法院107年度台上字第587號判決理由參照）。

⑵經查，原告主張於107年1月31日退休前，因106年度特別休假年度終結，被告另發給特別休假未休工資20,150元，此為原告106年度不休假工作之對價，自應列入平均工資計算退休金等語，惟被告並未證明其106年度不休假之原因符合勞動基準法第39條所規定雇主經徵得勞工同意於排定休假日工

作之情形，被告發給原告之不休假加班費，既係依勞動基準法施行細則第24條第3款規定發給，用意在補償原告未能享受特別休假所給與之補償金，即屬於雇主勉勵原告長期繼續工作之代償性給與，並非繼續工作之對價，揆諸上揭最高法院判決意旨，非屬勞動基準法第2條第3款所謂工資，自無計入平均薪資之情形。則被告未將原告106年特別休假未休工資20,150元列入退休金計算基礎，於法尚無違誤。

4.從而，被告發給之「（其他獎金）自行打單獎金」、「每日80元伙食費」等項目均屬原告工資之一部分，自應列入平均工資計算；至於「行銷專案獎金-基金」、「信託獎金-基金」、「（其他獎金）行銷專案獎金」等項目，則非屬工資之部分，不應列入平均工資計算。

㈡原告退休金差額之計算：

1.被告係以原告退休前六個月之平均工資42,843元，將原告適用勞動基準法後（87年3月1日起至107年1月31日止）之工作年資19年11月，依勞動基準法第55條第1項第1款所得出之退休基數35（15× 2+5）為計算基準，小計為1,499,505元（計算式：42,843× 35）。另加計原告先前個人儲金108,540元，其已核付原告退休金為1,608,045元（計算式：108,540＋1,499,505），此為兩造所不爭執。

2.惟原告退休前六個月另領取「（其他獎金）自行打單獎金」，於106年8月領取161元、106年9月領取166元、106年12月領取領取208元、107年1月領取154元，共計689元；及以每21日計算「每日80元伙食費」即每月1,680元，六個月計10,080元。承前所述，計算原告之平均工資時，應將此2項給與一併列入，則原告每月之平均工資應為44,638元（計算式：[689＋10,080]÷ 6＋42,843＝44,637.83333，元以下四捨五入），故原告適用勞動基準法後工作年資部分，被告應給付之退休金為1,562,330元（計算式：44,638平均工資× 35基數），經扣除被告就此部分已給付之退休金1,499,505元，被告應給付原告之退休金差額即為62,825元

（計算式：
1,562,330－1,499,505）。
五、綜上所述，被告依勞動基準法第55條規定，請求原告應給付退休金差額62,825元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月28日（於107年7月27日送達被告，見院卷第71頁送達證書）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。逾此所為請求，為無理由，應予駁回。
六、兩造分別陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，惟本判決所命被告給付原告金額未逾500,000元，是就原告勝訴部分，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，就被告陳明部分，則酌定相當之金額准許之。至原告敗訴部分，假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。
七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。
據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。
中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　25　　日
勞工法庭　　法　官　林瑋桓
以上正本係照原本作成。
如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。
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　　108　　年　　1　　月　　25　　日
書記官　江慧君