臺灣雲林地方法院民事判決

108年度勞訴字第6號

原　　告　楊千慧
訴訟代理人　白裕棋律師（法律扶助律師）
被　　告　禾康中藥事業有限公司
法定代理人　王美雁
訴訟代理人　黃趙傳

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣519,016 元，及自民國108 年3 月9 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

被告應提撥勞工退休金新臺幣4,104 元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之5，餘由被告負擔。

本判決第一項，原告以新臺幣173,005 元為被告供擔保後，得假執行。

本判決第二項，原告以新臺幣1,368 元為被告供擔保後，得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。但被告同意者、擴張或減縮應受判決事項之聲明情形者及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255 條第1 項第1 款、第3 款、第7 款、第2 項分別定有明文。本件原告於民國108 年6 月19日本院行言詞辯論時追加訴之聲明：「被告應給付原告新臺幣（下同）4,104 元至原告之勞工退休金專戶。」（本院卷第108 頁），

符合上開規定，應予准許。

一、原告主張：

㈠、本件被告為禾康中藥事業有限公司（下稱禾康公司），其負責人為王美雁，實際負責人則為其配偶黃趙傳，原告係自90年2月5日起至被告公司位於雲林縣○○鎮○○路○○號廠址，擔任人事助理兼任會計工作，惟被告實際負責人黃趙傳卻於107年12月6日於虎尾鎮東屯里三之一號廠址，佈達：因其個人經營上之錯誤，公司陷入資金困境，無法準時放發薪資，故原告等員工可選擇離職由公司幫忙發給非自願離職證明書，以便申請失業給付，惟被告嗣後卻又翻臉不認，辯稱：從未說要資遣原告等員工云云。

㈡、被告雖辯稱：未資遣原告及公司正常營運云云，惟被告迄今仍積欠原告108年1月1日至10日之薪資為不爭事實，且違法未足額為原告提撥6%勞工退休金，且尚有107年10、11、12月及108年1月10日為止之伙食津貼424元，及特別休假未休工資21.5日未給付。

㈢、惟嗣後被告卻未給付薪資及資遣費等，原告遂於107年12月12日向雲林縣政府申請勞資爭議調解，原告於107年12月25日開會當場，已向被告之代理人表示請求給付資遣費、未付工資、伙食津貼、特休獎金及非自願離職證明書等，然雙方意見歧異致調解不成立。是以，因被告上開違反勞動法令之事證明確，原告業於108年1月8日以存證信函通知於108年1月10日終止與被告間之勞動契約關係。

㈣、原告請求給付項目、金額如下：

1、資遣費：507,257元

⑴按「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，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，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。依前

項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」、「事業單位未經核准實施年金保險前，應依本條例第6條第1項規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項及同法施行細則第6條規定，分別訂有明文。

⑵是以，兩造之勞動契約既因被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款事由而於108年1月10日終止，被告依法即應於終止勞動契約之30日內，給付原告資遣費，始為合法，容先敘明。

⑶又原告自90年2月5日即受雇於被告，於被告主張終止勞動契約前六個月，每月應領薪資金額為34,181元（107年7月）、34,106元（107年8月）、34,940元（107年9月）、35,907元（107年10月）、36,929元（107年11月）、33,397元（107年12月）及107年7至9月伙食津貼為4,332.6元、107年10月至12月伙食津貼為4,468元。

⑷是以，本件原告之平均工資應為36,377元【（34,181+34,106+34,940+35,907+36,929+33,397＋4,332.6＋4,468）÷6＝36,337，小數點以下四捨五入，下同】。又，原告舊制工作年資計有9年5個月（自90年2月5日至99年6月30日止），依勞基法第17條第1條規定，被告應給付之資遣費為342,550元（36,377×9+36,377×5/12=342,550）。原告新制工作年資計有8年6個月10天（自99年7月1日至108年1月10日止），依依勞退條例第12條規定，原告得向請求新制部分之資遣費為164,707元【36,377×8÷2+36,377×（6+10/30）/12÷2=164,707）。

⑸綜上，被告應給付原告之資遣費為507,257元（342,550+164,707 =507,257）。

2、未付工資：12,126元

本件兩造勞動契約之終止日為108年1月10日，然被告尚積欠原告108年1月1日至10日之薪資12,126元未給付。

3、未特休工資：26,070元

⑴勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項，分別訂有明文。

⑵依原告之薪資單可知於兩造108年1月10日終止勞動關係前，原告尚有21.5日之特別休假未休。準此，被告自應補發原告未特休工資26,070元。

4、伙食津貼：424元

被告迄至目前為止，仍未給付原告107年10、11、12月，及108年1月10日為止之伙食津貼424元。加以，原告請求之107年10、11、12月，及108年1月10日為止之伙食津貼，尚在兩造勞動契約108年1月10日終止前，核其僱佣關係應尚屬存在，故被告應依其內部規定給付原告424元，原告於本訴訟中一併向被告公司請求之。

5、差額未提撥勞工退休金：4,104元

⑴按「雇主未依勞退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」勞退條例第31條第1項定有明文。

⑵又按「雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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。第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。」勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項規定，分別訂有明文。

⑶被告自原告適用勞退條例之日即99年7月1日起，即應依「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為原告提繳6%退休金。惟被告尚積欠107年9月、10月及11月份勞工退休金4,104元之情形。

⑷綜上，被告就107年9月、10月及11月，不足額提撥應提撥之勞工退休金差額為4,104元。

㈤、被告應給付載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因為勞動基準法第14條第1項第5、6款事由之非自願離職證明書：

1、按就業保險法第25條第3、4項分別規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」、「前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」又同法第11條第3項規定：「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。」。

2、本件被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定之終止事由明確，且已由原告終止兩造間勞動契約。是以，依上開就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項等規定，被告自有載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因為勞基法14條第1項第5、6款而發給原告非自願離職證明書之義務。

3、綜上，原告爰依上開就業保險法第11條第3項第、第25條第3、4項等規定，請求被告應開立載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書，應有理由。

㈥、並聲明：

1、被告應給付原告525,843元及自本起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、被告應給付原告4,104元至原告之勞工退休金專戶。

3、被告應開立載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因為勞動

基準法第14條第5 、6 款之非自願離職書證明書予原告。

4、訴訟費用由被告負擔。

5、如受有利之判決，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、被告實際負責人即訴訟代理人黃趙傳於107 年12月時覺得被告公司已經陷入一定的危機，如果不告知員工是不負責的，所以黃趙傳召集員工，當時被告公司是想要繼續經營下去，沒有想要遣散員工，且當時沒有多餘的資金要遣散員工，當時是想說遲發薪水會造成員工生活困難，所以才會提到被告公司可以協助請領失業救濟，黃趙傳對於失業救濟的相關法律不是那麼清楚，且被告公司於107 年11月、12月都有盡力給付原告部門的薪資，只有積欠原告108 年1 月的10天的薪資，所以原告提出的訴求，被告公司無法接受，且原告於107 年12月27日提出存證信函表示將於108 年1 月10日終止兩造之勞動契約，原告應係自願離職，而非遭被告資遣。

㈡、原告於108 年1 月10日終止勞動契約前，被告原積欠原告108 年1 月1 日至10日薪資12,126元，被告目前已補給付11,104元（含伙食津貼424 元）。

㈢、原告於終止勞動契約前，被告原積欠原告108 年特別休假未休工資26,070元，被告目前已補發15,333元。

㈣、原告請求之伙食津貼424 元已包含在被告補發之108 年1 月1 日至10日薪資11,104元內。

㈤、被告公司目前仍積欠應提撥至原告勞工退休金專戶之退休金4,104 元。

㈥、並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執事項：

㈠、被告公司之名義負責人為王美雁、實際負責人為黃趙傳。

㈡、原告自90年2月5日至被告公司任職。

㈢、107 年12月6 日被告公司實際負責人黃趙傳於公司內佈達被告陷入資金困境，無法準時發放薪資，故原告等員工可選擇離職，並由被告協助申領失業救濟金，實際佈達內容如今日

勘驗筆錄所載，黃趙傳佈達之後，確有部分員工選擇離職但被告均未發給資遣費。

㈣、原告於107年12月27日、108年1月8日以存證信函通知被告於108年1月10日終止兩造勞動契約關係。

㈤、原告於108年1月10日終止勞動契約前，被告原積欠原告108年1月1日至10日薪資12,126元，被告目前已補給付11,104元（含伙食津貼424元）。

㈥、原告於終止勞動契約前，被告原積欠原告108年特別休假未休工資26,070元，被告目前已補發15,333元。

㈦、原告請求之伙食津貼424元已包含在被告補發之108年1月1日至10日薪資11,104元內。

㈧、被告公司目前仍積欠應提撥至原告勞工退休金專戶之退休金4,104元。

四、本院之判斷：

㈠、107年12月6日被告公司實際負責人黃趙傳於公司內佈達被告陷入資金困境，無法準時發放薪資，故原告等員工可選擇離職，並由被告公司協助申領失業救濟金，實際佈達內容如今日勘驗筆錄所載，黃趙傳佈達之後，確有部分員工選擇離職但被告公司均未發給資遣費，為兩造所不爭執，並有被告之公司及分公司基本資料列印、公司變更登記表、原告之勞工保險被保險人投保資料表（明細）在卷可稽（本院108年度虎勞簡字第3號卷第8頁至第9頁、本院卷第37頁至第38頁），自堪信為真實。

㈡、108年6月19日本院審理時當庭勘驗原告提出之原證7錄音光碟，勘驗結果如下：

1、檔案名稱：「黃趙傳佈達公司經營困難無法準時發薪.aac」。

2、錄音檔案播放時間：8分391秒（00：01～08：39）

3、勘驗內容：

（00：01～01：02）

【現場有多人交談聲（以下省略）】。

（01：03～07：49）

一名男子（下稱黃趙傳）開始說話。

黃趙傳：好，今天我跟大家宣布的事情是比較不好的事情，因為我個人就經營上犯了很多的錯誤，所以公司目前確實是陷入經營的困境，那我在這裡只能跟各位提到感謝大家過去一直以來的支持，好，不過讓公司陷入這樣的處境，我只能跟大家說抱歉，那由於現況，公司在未來的六到一年時間，可能會申請進行重組的工作，不過在這個情況下，眼前之資金確實出現很大的困境，有一定的缺陷、斷裂。所以十一月份的薪水，我在這裡跟各位報告，第一天只能先發放五分之一，那麼餘下不足的部分在一月五號會之前設法補足，那麼如果各位對於這個月的薪水只有五分之一會有困難的成員，可以直接到美雁那邊先登記，公司會設法盡力的配合各位的需要進行安排，這是跟各位最切身的部分。那有關未來公司呢，持續進行的重組，因為前面陷入的困境蠻大的，所以能否順利，今天我在此表達也未必能夠有一個明朗，所以在未來如果各位還留著幫忙這家公司的話呢，一定會去出現薪資會有如十一月情況，未必能夠準時發放，所以如果後面在我布達完畢之後，各位選擇就離開的話，那麼你們差欠的部分，公司也會在一月五號之前設法把你們差額補上。另外公司會另外安排你們可以去申請失業救濟金，不過失業救濟金是你們投保勞保局百分之六十的額度，如果你們，因為公司確實陷入一定的困境，所以如果無法留下來再繼續幫忙公司需要申請，那麼可以找美雁這邊登記，她會安排幫各位去申請勞保局的失業救濟金，那如果還願意參與幫忙這家公司重建、重組，那麼在後續有關你們薪水

，就你們這個部分大概會有下面的三種情況發生，就第一個，還是會出現不能穩定準時發放的這種情況；那第二個，如果重組下無法，仍然無法繼續經營下去，那公司一樣會進行安排你們可以到勞工局去申請薪資代墊，這個也是六個月，是嗎？千慧。

一名女子（應為原告，下稱B女）說話。

B女：應該是投保薪資的100%。

黃趙傳：喔，那這個是你們投保薪資的100 %。然後可以申請多少？

B女：六個月。

黃趙傳：六個月。好，那第三個部分，第三個部分不管是今天宣布之後選擇離開的人員或後面繼續參與但仍然無法持續經營下去這種窘境的時候呢，一樣，公司應該給付給各位的部分，就如果繼續參與整頓、重組，結果還是失敗，那麼你們就算可以領到失業的救濟金、代墊金，因為那只是你們投保的百分之百，可是往往你們投保額度跟實質支領的薪資是有落差，這個部分落差，公司還會繼續設法補足給各位。好，這個大概是今天我正式跟各位宣布，也就是公司由於我個人的能力問題、整頓的決策失誤，造成的公司今日的狀況，在這裡我還是向各位深表歉意。好、好。

一名女子（下稱C女）說話。

C女：真的很抱歉，看到有這麼多人，大家真的很支持，那等一下如果你們想要來登記就找我，謝謝你們，那我希望說，因為登記要有的時間在，那我希望說你們今天就來登記好了。還是要有問題？

黃趙傳：各位有什麼問題？還是一樣可以隨時找我（台語：有什麼問題隨時可以來找我不要緊）。好，抱歉。

（07：50～07：53）【鼓掌聲】

（07：54～08：26）

C女：你們等一下可以繼續找我報名喔，那因為我等一下，其他人大概有事情，所以可以用傳真、也可以回傳到（…）。那（…）這邊，或是直接找我，還是你們等一下十分鐘後以後思考一下來找我，我在這裡停留到九點，好嗎？我在這裡停留到九點，如果說你們想離開的再登記，如果說想留下來，都可以，就麻煩你們了，ＯＫ謝謝你們。（08：27～08：39）【現場多人交談聲（以下省略）】。

由被告公司實際負責人黃趙傳之上開佈達內容，及表示將協助選擇離職之員工申請失業救濟金等語，可知黃趙傳佈達之真意為若有員工不願意繼續在被告公司任職，被告公司將以勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由終止勞動契約。蓋就業保險法第11條第1 項第1 款、第3 項規定：「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。」亦即只有勞工非自願離職（因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。）時始符合申請失業給付之條件，被告公司既願意協助離職之員工申領失業給付，即可認為被告公司佈達之真意係表示對於欲離職之員工，將依勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由終止勞動契約。至於被告所提出之原告107 年12月27日存證信函，稽其內容原告有表示「由於真正負責人黃趙傳先生承諾於中華民國一零七年十二月六日選擇之後離開公司

的人員，公司願意幫忙申請失業救濟金，本人楊千慧擇於中華民國一零八年一月十日將終止勞動契約，為此特函台端應履行承諾於本人楊千慧勞動契約終止後三日內，盡速開立非自願離職證明單予本人，以便後續向相關政府單位申請失業救濟金，…」等語（本院卷第115 頁），僅係原告回應被告公司之上開佈達，表示同意被告公司以勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由，於108 年1 月10日終止勞動契約，而非表示其欲自願離職。

㈢、按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，於勞動契約依勞基法第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，每滿一年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1 項、第2 項，分別訂有明文。而被告不爭執兩造若係因原告非自願離職而終止勞動契約時，原告得請求資遣費之金額為507,257 元（本院卷第44頁），則原告此部分資遣費507,257 元之請求為有所據。

㈣、原告於108 年1 月10日終止勞動契約前，被告原積欠原告108 年1 月1 日至10日薪資12,126元，被告目前已補給付11,104元（含伙食津貼424 元），為兩造所不爭執，故扣除被告已補給付之薪資10,680元、伙食津貼424 元後，被告尚積欠原告薪資1,022 元，原告此部分請求1,022 元，即屬有據。

㈤、勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6 個月以上1 年未滿者，3 日。二、1 年以上2 年未滿者，7 日。三、2 年以上3 年未滿者，10日。四、3 年以上5 年未滿者，每年14日。五、5 年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日

數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項，分別訂有明文。本件原告於終止勞動契約前，被告原積欠原告特別休假未休工資26,070元，被告目前已補發15,333元，為兩造所不爭執，則扣除被告已補給付之15,333元後，被告尚須給付原告特別休假未休工資10,737元，則原告此部分請求10,737元亦屬有據。

㈥、原告請求之伙食津貼424元已包含在被告補發之108年1月1日至10日薪資11,104元內，為兩造所不爭執，則該伙食津貼424元業經被告給付完畢，原告此部分請求即屬無據。

㈦、又按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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。第1項至第3項所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項規定，分別訂有明文。本件被告自原告適用勞退條例之日即99年7月1日起，即應依「勞工退休金月提繳工資分級表」按月為原告提繳6%退休金。惟被告尚積欠107年9月、10月及11月份勞工退休金4,104元之情形，為兩造所不爭執，並有勞保局108年5月29日保退二字第10810100690號函暨提繳異動明細表在卷可稽（本院卷第95頁至第97頁），則原告請求被告將其尚未提撥之107年9月、10月及11月退休金4,104元至勞工保局設立之勞工退休金個人專戶，自屬有據（至於原告請求直接將該金額給付予原告則屬無憑）。

㈧、按就業保險法第25條第3、4項分別規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」、「前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」，又同法第11條第3項規定：「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。」經查，兩造已因勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」終止勞動契約。是以，依上開就業保險第11條第3 項、第25條第3 、4 項等規定，被告自有載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因為勞基法14條第1 項第5 、6 款而發給原告非自願離職證明書之義務，則原告此部分請求亦屬有憑。

㈨、綜上，原告請求被告給付資遣費507,257 元、薪資1,022 元、特別休假未休工資10,737元，共計519,016 元為有所據，逾此部分即屬無憑。另外原告請求被告將積欠之勞工退休金4,104 元提撥至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及發給非自願離職證明書，亦均屬有據。

五、原告基於勞動契約法律關係，請求被告給付519,016 元，及自起訴狀送達被告翌日即108 年3 月9 日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分即屬無理由，應予駁回，爰判決如主文第1 項、第4 項所示。另外原告請求被告將積欠之勞工退休金4,104 元提撥至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及發給非自願離職證明書，亦屬有理由，應予准許，原判決如主文第2 項、第3 項所示。

六、假執行之宣告：

本判決主文第1 、2 項，原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，核無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。至本判決主文第3 項命被告應發給原告非自願性離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130 條第1 項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示，此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事勞工法庭　　法　官　楊昱辰

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後廿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　　6　　月　　28　　日

書記官　郭雅妮