

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第8號

原告 林彥仲

訴訟代理人 江昭燕律師

李美寬律師

被告 倍晶生技股份有限公司

法定代理人 溫佳穎

訴訟代理人 潘穩中律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年8月21日言詞辯論終結，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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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項但書第3款定有明文。查本件原告原起訴時訴之聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）524,032元，1並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第11頁），嗣具狀變更聲明為：被告應給付原告485,466元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第158頁）。嗣於民國113年5月22日變更聲明之金額為485,457元（見本院卷第391頁），經核原告所為上開訴之變更，屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開法律規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自101年11月1日起受雇於被告，擔任客服部工程師，爾後升任客服部副理，每月薪資89,000元。詎料被告於11

01 2年7月3日誣指原告未盡善良管理人之責，致被告有損害
02 為由將原告自112年7月3日起由客服部副理降職為客服工
03 程師，同年月25日被告無故再將原告調至總務人員兼任工
04 程師，因與原告之專長完全不相干，原告表示拒絕。又被
05 告於112年8月初以台中分公司編制3人工程師2人離職為
06 由，命令原告至台中分公司工作，原告曾向被告表示台中
07 分公司編制3人勤務倘出缺，可以如何協調調動工程師前
08 往協助至缺額補滿等語，然被告不願意補充人力，向原告
09 施壓，將被告之事務全由原告一人承擔，已超出原告能
10 力，亦非屬原告職務之範圍。原告於112年9月13日至新北
11 市政府勞工局調解，惟雙方調解不成立，原告遂於當日依
12 勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項、第17條之規定
13 向被告終止兩造間勞動契約，並提起本訴請求被告給付資
14 遣費、油資停車費及開立非自願離職證明。

15 （二）原告請求項目及金額如下：

16 1. 資遣費483,567元

17 原告於101年11月1日起為被告服務，並採用新制勞工退休
18 金條例（下稱勞退條例），原告於新制自101年11月1日起
19 至112年9月13日止共計為被告服務10年10月又12日，依勞
20 退條例第12條規定，被告應給付原告6月平均工資之資遣
21 費，共計483,567元。

22 2. 油資停車費1,890元

23 原告於112年8月4日至客戶處之油資停車費計1,890元。

24 3. 非自願離職證明書

25 （三）併聲明：

26 1. 被告應給付原告485,457元，及自起訴狀繕本送達翌日起
27 至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

28 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

29 3. 第一項請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 （一）被告於101年開始從事台灣生技設備代理、經銷業務，銷

售範圍包括醫院、生技實驗室、大專院校等。被告於販售機器設備予客戶後，通常會提供一定期間之保固服務，且縱使於保固期間經過後，被告亦提供客戶自費延長保固或自費保養、維修等服務。因此被告內部編制有業務單位及客戶服務單位，前者主要係為公司爭取客戶機器設備買賣、租賃訂單，後者係爭取機器設備維修、保養之訂單，並提供機器設備提供後勤保養、維修等服務，合先敘明。

(二) 被告係因原告重大損害原告利益，基於人事處分權而將原告降職，並無違反勞基法第10條之1規定，原告遭被告降職後係於112年9月13日自請離職，被告毋庸給付資遣費。

1. 副理降職為「客服部工程師」：

原告於被告公司任職期間，與乙○○及丙○○設立倍準公司，並利用被告之原料、物料及人員，私自為倍準公司之客戶提供維修、保養服務之行為，已侵害被告利益甚鉅，且已違反勞動契約中之忠誠義務，情節重大，已可該當勞基法第12條第1項第4款之懲戒解僱事由。被告基於愛才惜才之因素，未對原告為解僱等重大懲戒處分，僅基於人事管理權，於112年7月3日調整原告職稱，將被告由副理降職為「客服工程師」，且未調整原告薪資所得。被告將原告降職，除有正當理由外，工作內容亦為原告可勝任，且無任何勞動條件之不利益變更，實無違反勞基法第10條之1規定，原告主張被告調動不合法云云，委無足採。

2. 兼任「總務人員」

被告將原告指派兼任總務人員，係因考量原告先前有誘使被告之客戶至倍準公司之前例，被告一時間難以信賴其忠誠度，僅能降低其客服工程師之工作量，考量其整體工作量及總務工作人手不足需要支援，且總務工作均為事務性工作，無需特別專業技能，包含原告在內之被告內所有員工只要業務量許可，均有能力可協助處理之故，且原告並未因此遭受任何勞動條件不利益變更，故無違反勞基法第10條之1規定甚明。

01 3. 台中分公司短期支援

02 被告指示原告至台中分公司支援僅係112年8月29日至9月2
03 9日一個月間之「短期支援」，並非永久性將原告調動至
04 台中分公司，故此「短期支援」僅係被告公司基於業務上
05 及經營上所需的短期、臨時性安排，並非「調動」，而無
06 勞動基準法第10條之1調動五原則之適用。又退萬步言，
07 縱認前揭「短期支援」仍為調動，惟此短期支援實係因台
08 中分公司客服工程師人員短缺，被告先係委由乙○○先詢
09 問全體工程師之出差之意願，因無人自願，考量原告曾為
10 被告公司客服部門最高主管，具有管理協調長才，並希望
11 給予其表現機會，以回復管理職，故具有正當性，並充分
12 考量原告家庭因素，僅於112年8月29日至9月29日週二至
13 週四間至台中分公司協助進行暫時性之出差，於原告出差
14 完畢後，即會改派其他工程師前往台中分公司，並非長期
15 派駐，且薪資等勞動條件亦未有任何不利益變更，甚且就
16 交通費、住宿費均有補助，此有被告公出暨出差管理辦法
17 可稽，故被告指示至台中分公司短期支援完全未違反勞基
18 法第10條之1規定甚為明確。

19 (三) 原告未提出得向原告請領停車費之依據，故被告未核准原
20 告請求，原告請求無理由。

21 原告主張被告應給付112年8月4日至客戶處之油資停車費
22 1,890元云云。惟查，原告除提出原證8外，並無提出任何
23 足以證明其於112年8月4日至客戶處公出之證明，被告無
24 從判斷原告是否公出，故原告主張被告應給付112年8月4
25 日至客戶處之油資停車費1,890元云云，委無足採。

26 (四) 併答辯聲明：

27 1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

28 2. 訴訟費用由原告負擔。

29 3. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
31 礎（見本院卷第311、312頁）：

01 (一) 原告於101年11月1日起任職於被告擔任客服部工程師，爾
02 後升任客服部副理，約定每月薪資為89,000元

03 (二) 原告自112年7月3日起由客服部副理降職為客服部工程
04 師。嗣後於112年7月25日起兼任總務人員。又被告於112
05 年8月28日指示原告至被告台中分公司支援。

06 (三) 原告與被告於112年9月13日至新北市政府勞工局為勞資爭
07 議調解，惟調解不成立。

08 (四) 112年9月13日原告與被告間勞動契約終止。

09 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第312頁）：

10 (一) 原告於112年9月13日依照勞基法第14條第1項第6款終止勞
11 動契約，是否有理？

12 (二) 原告是否於112年9月13日自請離職，被告同意雙方合意終
13 止契約？

14 (三) 原告請求被告應給付原告資遣費483,567元、油資停車費
15 1,890元，並開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

16 五、本院得心證之理由：

17 (一) 原告於112年9月13日依照勞基法第14條第1項第6款終止勞
18 動契約，是否有理？

19 1. 原告主張其於101年11月1日起任職於被告，擔任客服部工
20 程師，爾後升任客服部副理，被告自112年7月3日起將原
21 告由客服部副理降職為客服部工程師，嗣後於112年7月25
22 日起兼任總務人員，又被告於112年8月28日指示原告至被
23 告台中分公司支援等情，為被告所不爭（參見不爭執事項
24 (一)、(二)），自堪信為真。原告又以被告對原告上述之調動
25 違反勞基法第10條之1之調動五原則，然為被告所否認，
26 並以前開情詞置辯。

27 2. 按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
28 符合下列原則：□基於企業經營上所必須，且不得有不當
29 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。□對勞工之
30 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。□調動後工作為
31 勞工體能及技術可勝任。□調動工作地點過遠，雇主應予

以必要之協助。□考量勞工及其家庭之生活利益。」，勞基法第10條之1定有明文，揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就社會一般通念綜合考量判斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則。又按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營或合理行使懲戒權之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇主於行使調職命令權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上或合理懲戒上之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本於勞資合作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違法（最高法院98年台上字第600號判決要旨可資參照）。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。故雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，

01 應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述
02 調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；
03 反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，勞工
04 即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動
05 契約，合先敘明。

06 3. 被告以原告於107年1月1日間，與同樣任職於被告之訴外人
07 乙○○、丙○○等人及溫令行簽署借名登記協議書，約定投資設立
08 倍準公司，並由溫令行擔任倍準精密股份有限公司（下稱倍準公司）
09 負責人，並將相當於倍準公司百分之30之股份登記為溫令行所有。
10 其後乙○○、丙○○及被告於107年1月23日共同設立倍準公司，
11 被告戊○○以其配偶陳宛詩持有倍準公司35%股份、丙○○利用其
12 親屬陳玉英持有倍準公司35%股份，溫令行則持有倍準公司30%
13 股份，此有借名登記協議書及倍準公司設立變更登記表各乙份
14 可參（見本院卷第81至94頁）。又倍準公司設立後，原告與
15 丙○○藉由於被告工作之機會，未經被告同意，即私自將被告之
16 報價單作為參考資料，連同倍準公司之報價單提供予被告之客戶，
17 誘使被告之客戶與倍準公司簽訂維修、保養或零件採購契約，待
18 倍準公司取得相關報酬後，再以轉帳方式給付原告及乙○○、
19 丙○○等三人。110年1月至112年4月間，原告即自倍準公司取得
20 逾數百萬元之報酬，此經證人丙○○證述在卷（見本院卷第313
21 至317頁），亦有倍準公司及原告之報價單及倍準公司之存摺內
22 頁明細等各乙份附卷足憑（見本院卷第95至122頁）。另原告
23 係於其在被告之上班時間，利用被告之原料、物料及人員，私自
24 為倍準公司之客戶提供維修、保養服務，相關行為侵害被告之權
25 益甚鉅，且亦顯有違背被告委託予其之任務，亦有證人乙○○
26 證述在卷（見本院卷第321至326頁），兩造並於112年6月11
27 日就原告致使被告受有營業損失以570萬元達成和解，原告並開
28 立金額合計為570萬元之本票3紙予被告等節，亦有協議書乙份
29 及本票3紙等附卷可
30
31

參（見本院卷第123至126頁），原告雖以其係遭脅迫、詐欺才簽立協議書，然未據舉證以實其說，尚無法遽信。而原告所舉證人丙○○亦證述：伊不否認伊與原告跟乙○○用倍準公司的名義對外接案使用被告的工程師原料零件，但倍準公司賺到錢卻流到伊、原告、乙○○的口袋，完全沒有成本等情（見本院卷第316頁），是證人丙○○證述內容無法為有利原告之認定，而證人丁○○及甲○○於本院之證述內容（見本院卷第319至321頁，第350至357頁）依其證詞亦無法為不利被告之認定。綜上，原告所為顯然違反勞務提供之核心內容，兩造間基於雇傭契約之信賴基礎已然破裂，並已侵害被告利益甚鉅，且已違反勞動契約中之忠誠義務，情節重大，已可該當勞基法第12條第1項第4款之懲戒解僱事由。被告既未對原告為解僱等重大懲戒處分，僅基於人事管理權，於112年7月3日調整原告職稱，將被告由副理降職為客服工程師，且未調整原告薪資所得，對勞工之工資未作不利之變更，且被告將原告降職，除有正當理由外，遷調之職務內容亦為原告體能及技術可勝任，實無違反勞基法第10條之1規定，況員工違反勞動契約義務後階段性之調整職務，上述職務內容調整應認屬合理之範圍；倘認勞工因不適任或違反工作規則遭調職，公司卻不得就勞動條件為絲毫變更，對公司之經營管理效率必生重大箝制之影響，是被告抗辯其所為之懲戒性調職屬經營上必要等語，當有所本，原告主張被告上述調動不合法云云，委無足採。

4. 被告以原告於降職為客服工程師後，業務量負荷較低，於112年7月間被告綜合考量原告整體工作量及公司內部因有人員辭職，致總務工作人手不足需要支援，且總務工作均為事務性工作，無需特別專業技能，包含原告在內之被告所有員工只要業務量許可，均有能力可協助處理之故，於112年7月25日安排原告兼任總務工作，而由被告電子郵件內文第二行中，明確記載「由彥仲『兼任總務』已一段時

01 日…」（見本院卷第33頁），又原告寄發被告董事長之電
02 子郵件中記載「由於7/25號之後兼職總務的交接工作…」
03 等語（見本院卷第127頁），故原告指稱被告將其調職為
04 「總務人員兼任工程師」云云，確有可疑，而被告將原告
05 指派兼任總務人員，係因考量原告先前有誘使被告客戶至
06 倍準公司之前例，被告一時間難以信賴其忠誠度，降低其
07 客服工程師之工作量，考量其整體工作量及總務工作人手
08 不足需要支援，且總務工作均為事務性工作，無需特別專
09 業技能，包含原告在內之被告內所有員工只要業務量許
10 可，均有能力可協助處理之故，是原告並未因此受勞動條
11 件不利益變更，故被告上開請原告兼任總務人員並無違反
12 勞基法第10條之1規定。

- 13 5. 另被告以112年8月間，因被告台中分公司人員短缺，且無
14 其他工程師願意下台中分公司支援，考量原告曾積極向被
15 告爭取表現的機會以求重回管理職，且曾任被告客服部門
16 最高主管，具有管理協調長才，被告董事長遂向原告發信
17 徵詢至台中分公司支援之意願，此經證人乙○○證述上情
18 無訛（見本院卷第324頁），且有被告電子郵件乙份附卷
19 可稽（見本院卷第35頁），原告被徵詢後，最初表達願意
20 支援，此有原告電子郵件乙份附卷可參（見本院卷第129
21 頁），又被告經與原告數次協調，並考量原告家庭狀況，
22 於同年8月28日，由乙○○即被告總經理發信指示原告於1
23 12年8月29日至9月29日的週二至週四至被告台中分公司短
24 期支援，並充分溝通請原告短期支援之理由，此亦有乙○
25 ○於112年8月28日寄發原告電子郵件2份及112年8月29日
26 寄發原告電子郵件1份等附卷可證（見本院卷第131至135
27 頁），是被告指示原告至台中分公司支援僅係112年8月29
28 日至9月29日一個月間之「短期支援」，並非永久性將原
29 告調動至台中分公司，又被告係考量原告曾為被告客服部
30 門最高主管，具有管理協調長才，並希望給予其表現機
31 會，以回復管理職，故具有正當性，並已考量原告家庭因

素，僅於112年8月29日至9月29日週二至週四間至台中分公司協助進行暫時性之出差，於原告出差完畢後，即會改派其他工程師前往台中分公司，並非長期派駐，且薪資等勞動條件亦未有任何不利益變更，甚且就交通費、住宿費均有補助，此有被告公出暨出差管理辦法乙份可參（見本院卷第141至146頁），且勞資關係為不定期、繼續性法律關係，勞動契約存續時既處於流動狀態，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受雇職位、職務內容，從一而終，不容許絲毫變更，將致雇主對勞工僱用決策趨於僵化保守，或勞工亦將失去歷練不同職務或進修其他職能機會，對於勞資雙方均非有利，原告調職期間之工作表現是否良好，兩造勞雇關係重新建立信賴基礎，亦是調職之目的之一，是被告陳稱上開三項遷調職務實屬暫時性、考核性之懲戒性調動處分，非全無所據。且勞資關係為不定期、繼續性法律關係，勞動契約存續時既處於流動狀態，若謂勞工一旦受雇後，除非另行合意，即僅能依最初受雇職位、職務內容，從一而終，不容許絲毫變更，將致雇主對勞工僱用決策趨於僵化保守，或勞工亦將失去歷練不同職務或進修其他職能機會，對於勞資雙方均非有利，職是，被告指示原告至台中分公司短期支援亦未違反勞基法第10條之1規定甚明。

6. 承上，被告對原告所為之職務內容及地點調動，其調職處分應屬合法，並無違反勞基法第10條之1之規定。則原告主張被告前述調職處分違法，主張其得依勞基法第14條第6款規定，終止勞動契約，依上說明，尚於法無據，為無理由。

（二）原告是否於112年9月13日自請離職，被告同意雙方合意終止契約？

1. 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方

之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

2. 原告曾於112年9月14日簽署離職申請表，載明擬離職日為「112年9月13日」，並在離職原因在「志趣不合」一欄打勾，並有離職申請表乙份附卷可參（見本院卷第137頁），細譯原告在上述離職申請表內，自述離職原因為「志趣不合」等語，乃係為辭職之表示，亦明確表達自請離職之意思，則依其內容既已表明自請離職，為勞動契約終止權之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力，則兩造之勞雇關係自應於112年9月14日即已終止，原告雖稱：離職申請表僅為原告依據勞基法之規定終止兩造間勞動契約後之依照公司行政要求所為之離職手續，並非自請離職，然與上述離職申請內容相佐，實不足採信。準此，原告於112年9月14日自願離職屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變更或消滅，況嗣原告並於112年9月14日辦理離職交接交還筆電、門禁卡、保全卡等離職手續，有離職會簽表、離職交接清冊各乙份附卷可參，末按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項前段定有明文。意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。原告於112年9月14日為自請離職之意思表示，堪認原告確無意繼續兩造間僱傭關係，而原告既已自請離職並獲被告同日同意達成合意時，即應受其拘束，亦不得事後藉詞反悔再事爭執。

（三）原告請求被告應給付原告資遣費483,567元、油資停車費

01 1,890元，並開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

02 1. 原告請求被告給付資遣費，有無理由？

03 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
04 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
05 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
06 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
07 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
08 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條
09 例第12條第1項雖定有明文。經查，本件原告主張依勞基
10 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，既不合法，也不
11 發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告給付資遣
12 費，是原告請求被告應給付原告資遣費483,567元，自乏
13 所據，無法准予。

14 2. 原告請求被告給付油資停車費1,890元，有無理由？

15 原告主張被告應給付112年8月4日至客戶處之油資停車費
16 1,890元云云，雖據原告提出支出證明單乙紙為憑（見本
17 院卷第39頁），然上開書證乃原告單方出據書寫，惟原告
18 並無提出其他足以證明其確實有於112年8月4日至客戶處
19 公出之油資停車費用證明文件，故原告請求被告給付油資
20 停車費1,890元，尚乏所據，為無理由，不能准予。

21 3. 原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

22 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
23 其代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文，惟參照就業
24 保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被保
25 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
26 職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
27 定各款情事之一離職者而言。本件被告主張原告係自請離
28 職，雙方合意終止兩造間之勞動契約，已如前述。則原告
29 主張被告違法調動而依勞基法第14條終止勞動契約，既不
30 合法，也無法證明有其他非自願離職的事由存在，故其請
31 求被告發給註記離職原因為非自願之服務證明書，即無法

01 准許。

02 六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係、勞基法第19
03 條、及勞退條例第12條第1項規定，請求被告應給付原告48
04 5,457元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
05 利率百分之5計算之利息；被告應開立非自願離職證明書予
06 原告，均為無理由，應予駁回。

07 七、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提
08 之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影
09 響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

10 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日
12 勞動法庭 法 官 吳幸娥

13 以上正本係照原本作成

14 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。如
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日
17 書記官 黃靜鑫