

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第100號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

被上訴人 馬自信

姚敦仁

葉國讚

鐘萬興

王慶堂

呂國彰

江進鋪

林榮豐

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

複代理人 姚好嬋律師

訴訟代理人 詹奕聰律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國114年2月27日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第434號第一審判決提起上訴，本院於114年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：伊等分別自原判決附表（下稱附表）「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，均於臺北供電區營運處擔任電機裝修員，其中馬自信、姚敦仁、葉國讚（下稱馬自信等3人）除原有職務外尚兼任領班；鐘萬興、王慶堂、呂國彰、江進鋪、林榮

01 豐（下稱鐘萬興等5人）除原有職務外亦兼任司機；均為上
02 訴人之僱用人員，屬勞動基準法（下稱勞基法）之勞工。嗣
03 呂國彰、江進鋪、林榮豐於附表「退舊制年資結清日或退休
04 日」欄所示之日期退休；馬自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬
05 興、王慶堂則於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結
06 清協議書（下合稱系爭協議書），依勞工退休金條例（下稱
07 勞退條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制
08 年資，伊等退休金基數或舊制年資結清基數如附表「結清或
09 退休金基數」欄所示。馬自信等3人因兼任領班而按月領取
10 之領班加給，鐘萬興等5人因兼任司機而按月領取之兼任司
11 機加給，均屬工資。則伊等退休前或舊制年資結清前6個月
12 或3個月工資，應包括領班加給及兼任司機加給。惟上訴人
13 未將領班及兼任司機加給列入平均工資計算，致短付退休
14 金，應補發伊等各如附表「應補發金額原告主張」欄所示之
15 差額（下合稱系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條
16 第3項、勞基法第84條之2、第55條、臺灣省工廠工人退休規
17 則（89年9月25日廢止，下稱系爭退休規則）第9條第1款、
18 第10條第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
19 法（下稱退撫辦法）第9條規定，及系爭協議書第5條、第10
20 條約定，求為命上訴人應給付系爭退休金差額，及均加計自
21 附表「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息之判決。

22 二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管
23 理法第14條、第33條規定，並依行政院及經濟部相關規定，
24 認定伊所屬人員工資性質。依經濟部所屬事業人員退休撫卹
25 及資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業手冊），領班及兼任司
26 機加給並非得列入計算平均工資之給與項目，且伊係基於體
27 恤、慰勞及鼓勵員工而給付領班及兼任司機加給，該等加給
28 非屬工資，自不得將領班及兼任司機加給列入計算平均工
29 資。又伊於勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，馬
30 自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬興、王慶堂於108年12月間選
31 擇與伊簽訂系爭協議書，同意依行政院核定之「經濟部所屬

事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭給與項目表）計算平均工資，與伊就領班及兼任司機加給不列入平均工資計算達成合意，且鐘萬興、王慶堂與伊協議結清舊制年資時，並未包括兼任司機加給，自應其受拘束，不得再請求將兼任司機加給列入平均工資計算退休金；又馬自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬興、王慶堂尚未退休，退休金請求權尚未發生，且已退休者應自其實際退休日計算遲延利息等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人均答辯聲明：上訴駁回。

四、查，上訴人各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被上訴人，在臺北供電區營運處擔任電機裝修員，除原本職務工作內容外，鐘萬興等5人尚兼任司機並領取兼任司機加給，馬自信等3人猶擔任領班並領取領班加給；又除呂國彰、江進鋪與林榮豐係已退休並領取退休金外，其餘被上訴人均與上訴人簽署系爭協議書結清舊制勞工退休金，若將其等領取之領班及兼任司機加給列入平均工資計算，上訴人尚應給付如附表「應補發金額原告主張」欄所示差額等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第122頁），且有卷附系爭協議書、舊制年資結清退休金計算清冊、薪給資料、退休金計算清冊可稽（見原審卷第59-91頁、第99-168頁、第197-206頁），堪信為真實。

五、茲就兩造之爭點：(一)領班及兼任司機加給應否列入平均工資計算退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無理由？說明本院之判斷如下：

(一)領班及兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金或結清舊制年資退休金：

1.按工資係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經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事

01 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
02 所得之金額；勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
03 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
04 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
05 判決意旨參照）。準此，領班及兼任司機加給是否屬於工
06 資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為
07 判斷依據。

08 2.上訴人按月給付馬自信等3人領取之領班加給，性質係屬工
09 資：

- 10 (1)依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置
11 領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位
12 為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以
13 提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置
14 領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准
15 後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：1.因
16 工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人
17 數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者，每班人數得減
18 為3人以上」（見原審卷第49頁）。次依上訴人於109年4月2
19 8日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要
20 點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單位基
21 層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工
22 作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工
23 作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作
24 班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。二、
25 各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事
26 項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。
27 (二)……工作班人數3人以上者，得設置領班1人……。四、領
28 班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其
29 工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考核，得由
30 領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由領班向主
31 管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員工作技

01 能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事故，應
02 協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定辦理。
03 (五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解
04 決工作上相關問題」(見原審卷第53-54頁)。可知上訴人
05 為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安
06 全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人數較多，
07 因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置
08 領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

09 (2)馬自信等3人於任職期間，除原本職務外因兼任領班而領取
10 領班加給乙節，為兩造所不爭執。足見馬自信等3人係因上
11 訴人業務需要擔任領班，而領取領班加給，其擔任領班執行
12 職務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，
13 偶爾為之者有間，是上訴人於馬自信等3人擔任領班期間給
14 付之領班加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，而係
15 在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，
16 具有制度上經常性。且領班加給係上訴人核准擔任領班業務
17 之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認
18 具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任
19 領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務
20 對價。是以，領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成
21 之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其
22 性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常
23 性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，
24 自屬工資之一部分。

25 3.上訴人按月給付鐘萬興等5人之兼任司機加給，性質係屬工
26 資：

27 鐘萬興等5人在臺北供電區營運處擔任電機裝修員，尚兼任
28 司機，並領取系爭司機加給乙節，為兩造所不爭執。依上訴
29 人於74年1月11日發布施行之兼任司機加給支給要點第2條第
30 4項規定：「兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要
31 之人員為限」(見原審卷第55頁)。又依經濟部於108年8月

21日以經營字第10803517540號函，其中第三點函覆「考量貴公司（指上訴人）92年以後新進人員兼任大型工程車駕駛工作支給兼任司機加給，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，爰依『公營事業員工待遇授權訂定基本原則』及『經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點』第6點及第9點等規定，同意辦理，並自108年3月1日實施」，被上訴人並以該函示於108年9月12日以電人字第108017806號函通令有關員工兼任大型工程車駕駛工作支給兼任司機加給一案，奉經濟部上開函示辦理（見原審卷第195頁、第57頁）。而鐘萬興等5人因兼任司機駕駛工程車而領取兼任司機加給，亦有卷附薪給資料可稽（見原審卷第71-91頁）。則以鐘萬興等5人係因兼任司機提供駕駛工程車之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任司機加給與鐘萬興等5人提供駕駛工程車之勞務有關，具勞務對價性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。準此，上訴人按月給付鐘萬興等5人兼任司機加給之性質係屬工資。

4.上訴人雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業法第14條、第33條規定，及依系爭作業手冊規定及經濟部相關函示意旨，系爭領班加給及兼任司機加給並非得列入計算平均工資之給與項目；系爭領班加及兼任司機加給，均係伊基於體恤、慰勞及鼓勵員工而給付，性質上並非工資云云。然查：

(1)國營事業法第14條雖規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」，然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與領班及司機加給是否屬於工資之認定無涉。上訴人提出之經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函文意旨謂：「依據『國營事業管理法（即國管法）』第1條『國營事業之管理，依本法之規定』及同法第14條規定『國營事

業，應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支』。本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及『工作品評制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值(含工作環境因素)，以核發該等職位之工資，旨揭各項給與(含領班及司機加給)為貴公司(即上訴人)自行訂定項目……，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以納入，並不妥適」(見原審卷第191頁)，而未將領班及司機加給列入平均工資之項目。顯見國營事業管理法各該條文既無明確定義工資，抑或認定領班加給屬於工資與否之情事，自應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷。易言之，國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法規定為據。

(2)再觀諸系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表、經濟部101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函示意旨，固未將領班及司機加給列入計算平均工資之給與項目(見原審卷第193-196頁)。惟退撫辦法第3條後段規定，平均工資依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，領班及兼任司機加給屬工資範疇，業如前述，則系爭作業手冊未將領班及司機加給列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，又行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。則系爭作業手冊之附件貳之一之系爭給與項目表、經濟部108年8月21日經營字第10803517540號函示意旨，均不得據為被上訴人不利之認定。且細繹上訴人提出之經濟部101年10月26日經營字第10100682270號函示意

旨（見原審卷第193至194頁），並未提及領班及兼任司機加給不列入計算平均工資，仍應回歸勞基法有關工資之判斷要件。

(3)又系爭領班加給及兼任司機加給，係馬自信等3人、鐘萬興等5人分別提供領班、兼任司機之勞務所得之對價，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自非單純上訴人基於體恤、慰勞及鼓勵而給付，自屬工資。況上訴人給付之領班及司機加給是否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第137號、第216號、第217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。故上訴人以此抗辯系爭領班加給及兼任司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，性質上非屬工資云云，即無足取。

5.綜上，馬自信等3人領取之領班加給、鐘萬興等5人領取之兼任司機加給，性質上係屬工資，均應列入平均工資計算退休金或結清舊制年資退休金。

(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，為有理由：

1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第86條第1項定有明文。依附表「服務年資起算日」欄所示，被上訴人之任職期間，均跨越勞基法施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關適用勞基法前之年資，應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以退休或結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項並分別規定：「勞工退休金之給

與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。而依勞基法第2條第4項規定，所謂平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

2.承上所述，系爭領班加給及兼任司機加給，均屬勞基法第2條第3款所定工資，業如前述。則上訴人計算被上訴人之退休金或結清舊制年資退休金，自應將領班及兼任司機加給列入平均工資計算基礎。被上訴人之任職期間，跨越勞基法施行前後，依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，計算勞基法施行前之退休金或結清基數、退休或結清前3個月之領班加給、兼任司機加給如附表「平均工資差額欄」所示，並依勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法施行後之退休金或結清基數、退休或結清前3個月、6個月之結清或退休金基數如附表「結清或退休金基數」欄所示。又被上訴人主張其等各得請求上訴人補發如附表「應補發金額原告主張」欄所示之退休金乙節，為上訴人所不爭執（見本院卷第122頁）。故被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，為有理由。

3.上訴人固辯稱：被上訴人於選擇辦理舊制年資結清時，已確認平均工資之給與項目及計算，並不包括領班及兼任司機加給，猶仍選擇辦理舊制結清年資，而伊於兩造勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，並於與被上訴人約定結清舊制年資後，已依約定內容如數給付，被上訴人自不得再請求伊給付系爭退休金差額；縱認伊應給付系爭退休金差額，惟馬自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬興、王慶堂尚未退休，退休金請求權尚未發生，不得請求退休金差額，且已退休者之退休金遲延利息，應自實際退休之日起30日內給付之云云。惟查：

(1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定

者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制（勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨（最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法之最低標準為請求。

(2)查，系爭領班及兼任司機加給，依勞基法之規定應列入平均工資計算，業如前述。馬自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬興與王慶堂固與上訴人簽訂系爭協議書，然其等領取之領班及兼任司機加給既未列入平均工資，顯然低於勞基法所定之給付標準，自有損勞工之權益。又依系爭協議書第2條約定：

「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函（下稱44010號函）核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』（即系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」（見原審卷第197-206頁），業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理。而遍觀系爭協議書內容，並未有以44010號函或該函核定之

01 系爭給與項目表作為附件，難認馬自信、姚敦仁、葉國讚、
02 鐘萬興與王慶堂簽署系爭協議書時確實知悉系爭給與項目表
03 未包括領班加給及兼任司機加給，而與上訴人約明排除領班
04 加給及兼任司機加給作為工資之一部。故上訴人執此抗辯領
05 班及兼任司機加給應排除作為工資之一部，被上訴人簽訂系
06 爭協議書後，即不得再請求系爭退休金差額云云，並無足
07 採。

08 (3)又按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30
09 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權
10 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契
11 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94
12 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照，見原審卷第207
13 頁），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制
14 年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，
15 雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即
16 應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。故上訴人辯
17 稱馬自信、姚敦仁、葉國讚、鐘萬興、王慶堂尚未退休，退
18 休金請求權尚未發生，不得請求退休金差額；且已退休者之
19 退休金遲延利息，應自實際退休之日起30日內給付云云，即
20 無足採。

21 4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
22 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
23 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
24 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
25 第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第55條
26 第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休
27 金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，
28 依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊
29 制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字
30 第0940021560號函同此意旨）。查馬自信、姚敦仁、葉國
31 讚、鐘萬興與王慶堂依勞退條例第11條第3項約定結清舊制

01 年資之退休金，上訴人即應於結清之日即109年7月1日起30
02 日內，給付列入領班加給及兼任司機加給之各如附表「應補
03 發金額原告主張」欄所示金額，惟未給付，則馬自信、姚敦
04 仁、葉國讚、鐘萬興與王慶堂請求上訴人按上開金額，分別
05 給付自109年8月1日起計算之法定遲延利息，即屬有據。至
06 呂國彰、江進鋪、林榮豐分別於附表「舊制年資結清日或退
07 休日」欄所示日期退休，依勞基法第55條第3項規定，上訴
08 人即應自其等退休之日起30日內，分別給付列入領班及司機
09 加給之附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，惟未給
10 付，則呂國彰、江進鋪、林榮豐請求上訴人按上開金額，分
11 別給付各自附表「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延
12 利息，亦屬有據。

13 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84
14 條之2、第55條、系爭退休規則第9條第1款、第10條第1項第
15 1款、退撫辦法第9條規定，及系爭協議書第5條、第10條約
16 定，請求上訴人給付被上訴人各如附表「應補發金額原告主
17 張」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起
18 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
19 許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為准、免假執行之
20 宣告，並無不合。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢
21 棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

22 七、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
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 郭顏毓

29 法 官 陳心婷

30 法 官 楊雅清

31 正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

03 書記官 賴以真