臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

111年度花勞簡字第6號

原　　告　陳宗佑

訴訟代理人　蘇彥彰律師（法扶律師）

被　　告　台灣創新發展股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱于芸

訴訟代理人　呂宗燁律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年10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壹拾貳萬伍仟柒佰捌拾柒元，及自民國111年6月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥勞工退休金新臺幣壹萬捌仟柒佰貳拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬伍仟柒佰捌拾柒元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬捌仟柒佰貳拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。民事訴訟法第255條第1項第1款、勞動事件法第15條定有明文。本件原告原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）123,220元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提撥勞工退休金15,084元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於本院審理時原告變更訴之聲明，請求：被告應給付原告125,787元，及自民國111年6月17日民事追加原告

暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶等語（見本院卷第191頁）。又被告就此原告訴之追加已表示程序上同意（見本院卷第172頁），參諸前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自107年12月17日起受雇於被告在花蓮新天堂樂園購物商場美食街及餐廳（下稱花蓮新天堂商場）工作，月薪為30,300元，111年4月30日無故遭被告資遣，原告年資共計為3年4個月13天，111年3月1日至111年4月30日期間為居家上班。又被告並未給付原告111年3月及4月份薪資，故依兩造間僱傭契約約定請求被告給付工資共60,600元。又法院若認兩造間之僱傭關係僅到111年2月底，此金額請求部分改依勞動基準法（下稱勞基法）第16條規定請求被告給付因未預告即終止兩造間僱傭契約之預告期間工資60,600元。另原告遭被告解雇，依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費51,047元（原告工作年資以107年12月17日至111年4月30日計算）。又原告在被告任職期間已繼續工作滿3年以上，最後1年期間應有特別休假14天，原告並未休假即遭終止僱傭契約，依勞基法第38條規定請求被告給付14天之特別休假工資14,140元。以上請求被告給付之金額合計為125,787元。又被告自110年5月至9月、110年12月至111年4月間並未依法提撥原告之勞工退休金至原告退休金專戶內，該期間勞工退休金條例規定應提撥之金額為18,720元，依勞工退休金條例第6條規定請求被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。又依證人丙○○、甲○○所述，當天111年3月11日主持協調會，郭福進確實是被告公司董事，依照資料，郭福進現在還是被告公司董事，他是最高層主管，現在也是公司負責人，協調會依照證人所述，是公司決定日期和場地，再通知勞工到場參與，原告認為郭福進是有權之人，就算郭福進被認為是無權之人，也有表現代理的適用，若郭福進真的不

是有權之人，那是公司之間的求償問題，這個協調會是以公司名義照開，協調會上公司發的文件和公司的表示意思都代表公司等語，並聲明：被告應給付原告125,787元，及自111年6月17日民事追加原告暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告則以：

㈠原告請求被告公司給付111年3、4月份之薪資合計60,600元部分，無非係以原證5之111年3月11日勞資調解會結論為據，主張被告公司承諾將繼續支付111年3、4月之薪資共計60,600元，以減輕原告突失工作所生之經濟壓力云云。惟協商委員會之資方代表應由「雇主」指派。參經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務可知，台灣土地開發股份有限公司（下稱台開公司）為被告公司之唯一法人股東，而台開公司、被告公司法定代表人均為乙○○，其自得本於台開公司即母公司「董事長」兼「總經理」之職權，綜理「台開集團」一切業務。又乙○○從未指派或授權台開、被告公司及南國屋股份有限公司之員工或其他人以「資方代表」身分，召集或出司並席原告所謂111年3月11日下午2時召開之大量解僱勞資協商會，該協商會自始即未符上開法定要件。是倘該日真由有心人士僭稱為「資方代表」召集或出席勞資協商會，皆未獲台開公司、被告公司之法定代表人乙○○授權，應屬「無權代表」，自不為台開集團下任何事業單位所承認，原告主張所憑之原證5勞資調解會結論自難認有何法律效力。且事實上，細查原證5所謂勞資調解會結論，其上亦均無被告公司大小印，可見該文件是否屬實抑或僅係原告臨訟捏造，不無可疑之處。被告否認曾於111年3月11日下午2時召開所謂大量解僱勞資協商會，亦從未承諾原告將繼續支付111年3、4月之薪資共計60,600元，蓋衡諸事理常情，原告既未於3、4月份提供勞務，被告公司豈有可能承諾繼續給

付此部分薪資，而自損公司權益。基此，原告請求被告公司給付111年3、4月份之薪資合計60,600元部分，並無理由。

㈡就原告起訴主張其工作年資自107年12月17日起至111年2月28日止共3年2個月12日，依勞工退休金條例第12條規定，計算被告公司應給付資遣費為48,480元部分，被告公司並無爭執。至原告依原證5加計111年3、4月份使其工作年資為3年4個月13日，並據此擴張請求被告公司應給付資遣費51,047元部分，基於上㈠理由，並不為被告所承認，亦即原告請求被告公司給付資遣費於超過48,480元部分為無理由。

㈢原告請求被告補償特別休假未休工資14,140元部分，因原告未能舉證證明確有未休畢之特別休假，且為被告否認，原告迄今未見其提出或舉證證明確有未休畢之特別休假及天數等相關證據資料可佐，是原告此部分主張難認有據。

㈣原告主張自107年12月17日到職後，被告公司於110年5、6、7、8、9、12月及111年1、2月均未提撥勞工退休金，依勞工退休金條例第6條規定，被告公司應再提撥15,084元部分，被告公司並無爭執。至原告依原證5加計111年3、4月份之未提撥勞工退休金，並據此擴張請求被告公司應提撥之勞工退休金共計18,720元部分，基於上㈠理由，並不為被告所承認，亦即原告請求被告公司提撥勞工退休金於超過15,084元部分為無理由。

㈤依照證人丙○○、甲○○所述，可證明111年3月11日勞資調解會並非被告公司董事長乙○○指派或授權任何人所有權召開，且依證人丙○○證述，乙○○董事長當日已親自到場，與無權代表之董事郭福進發生爭執，不論被告公司並未承認該日調解會之合法性，原告及證人等均可清楚知悉，並無表現代理的適用，該日調解會事實上並未作成結論，僅為無權代表之郭福進一方所自行製作並發放予到場之勞工，被告公司均不承認該調解結論的法律效力。是被告公司並未承諾原告將繼續支付111年3月、4月之薪資，且依證人丙○○方才證述，自原告之工作性質觀察，其擔任廚師之職務，難認於

所謂居家上班期間，有提供勞務之事實，被告公司並無需給付3月、4月份之薪資。

㈥平心而論，被告公司乃至台開集團上下就所有勞資爭議事件，始終秉持最大努力與誠意處理，盼與勞工進行充分對談及意見交換，望能取得共識，清償所有積欠款項，故始終不欲與勞工對簿公堂；惟令人惋惜的是，於此同時仍有為數不少之有心人士濫用台開集團之善意，趁火打劫，企圖以魚目混珠之方式製造假債權瓜分台開集團財產。又原告任職期間之出勤紀錄資料部分，因為111年4月間台開集團曾遭公司內有心人士竊取帳冊資料，現已向臺灣臺北地方檢察署另案提告，原告資料目前尚未找到。懇請法院明察，就本件原告主張無理由部分，賜判決駁回其訴，以免被告公司背負無端之債務。

㈦並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本件兩造不爭執事項（見本院卷第203頁）：

㈠原告107年12月17日起受僱於被告公司，工作地點在花蓮新天堂商場，月薪為30,300元，至少到111年2月28日兩造間仍有僱傭關係存在。

㈡若本院認原告主張本件被告為無故終止兩造間僱傭關係有理由，且原告於被告任職期間之工作年資為107年12月17日至111年4月30日，共3年4月13日等節為有理由，原告本件得請求之資遣費金額為51,047元。

㈢若本院認原告主張原告於被告任職期間應休未休之特別休假天數為14天等節為有理由，原告本件得請求之特別休假未休工資為14,140元。

㈣被告於110年5月至9月、110年12月至111年4月間並未按月提撥勞工退休金應提繳之金額至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶帳戶內。

㈤若本院認原告主張被告於110年5月至9月、110年12月至111年4月間應按月提撥勞工退休金應提繳之金額至原告設於勞

動部勞工保險局勞工退休金帳戶內等節為有理由，被告於上開期間應提撥至原告上開退休金帳戶之金額為18,720元。

㈥原告提出之原證六資料即翻拍照片（見本院卷第79頁）是被告公司的差勤系統畫面翻拍資料。

五、原告另主張被告無故解雇，原告最後任職日為111年4月30日，原告依法得請求被告給付111年3月及4月之薪資60,600元（若認該薪資金額無法請求，則改請求被告給付因未預告即終止兩造間僱傭契約之預告期間工資60,600元）、資遣費51,047元、特別休假未休工資14,140元等，及請求被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶等節，為被告所否認，並以上詞置辯，是本院應審酌者厥為：㈠兩造間之僱傭關係何時終止？原告是否為遭被告解雇？㈡原告請求被告給付111年3月及4月之薪資共60,600元，有無理由？若無理由，原告請求被告給付因未預告即終止兩造間僱傭契約之預告期間工資60,600元，有無理由？㈢原告請求被告給付資遣費51,047元，有無理由？㈣原告請求被告給付特別休假未休工資14,140元，有無理由？㈤承上，原告本件得請求被告給付之金額為多少？㈥原告請求被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶內，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間之僱傭關係何時終止？原告是否為遭被告解雇？

1.當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。又按證言之證據力，固由事實審法院依自由心證認定之，惟法院取捨證言，應依證人與兩造之關係、參與待證事實之緣由，及其前後陳述之全部內容等項，加以綜合判斷，並以經驗法則及論理法則為內在制約，依自由心證法則判斷該證人之證言是否可採（最高法院110年度台上字第2999號判決意旨參照）。

2.原告主張兩造間僱傭關於111年4月30日終止，原告係遭被告解僱等情，及提出111年3月11日勞資調解會資料影本1份（見本院卷第77頁）並舉下列證人之證詞為證。此經被告以上

詞所否認，並稱兩造間僱傭關係於111年2月28日合意終止等語。

3. 經查，證人即被告公司員工甲○○於本院審理時證稱：我在被告公司任職期間是擔任原告的主管，我的職稱是副理。我在被告公司任職4年多，我是111年5月31日離職，我是非自願離職，我之前有在臺北的台開金融大樓的地下室築空間工作，後來公司把我調到新天堂籌備開業，我在新天堂是在美食街處理人事、廚房等大大小小的事務，我是副理，是處理管理的事務，人手不足時也會下去幫忙。我雖然有調到新天堂，但中間有段時間有回去臺北支援，所以是來來回回，原告一直都在美食街上班，重疊時間我記不清楚。111年2月28日那天，我們公司小主管去開會，我們的主管向我們說111年3月1日新天堂樂園賣場整個就會停止營業，111年3月、4月就是居家上班，可以去找工作，要我們去回去轉達給自己部門的其他員工。居家上班期間，公司有請員工回去打掃，我有叫原告回去打掃，但是時間我忘記了。我們的主管2月28日那天還有說員工就是上到111年4月30日，到那一天的薪水都不會少，資遣費、加班費、特休未休費用，該給的都不會少給，至於原告跟被告公司怎麼終止僱傭的關係，這個法律的東西我不知道怎麼講，我只知道我剛剛講的這個部分，公司只有說要大量資遣。我印象中是111年3月11日召開協調會，是用新天堂樂園公司的LINE大群組通知的，群組名稱我忘記了，是人事部員工發LINE和大家說的，協調會本來說是在新天堂樂園的宴會廳召開，後來改到花蓮縣勞工育樂中心召開，那天我沒有出席，當天的開會狀況我不清楚，我忘記原告有沒有出席，但我部門的員工幾乎都有去。本院卷第77頁原證5這份文件應該是有看過，我看的文件很多，這份文件的內容我知道，但我不知道我有無看過這份文件。當天召開協調會的資方代表為郭福進董事，勞方代表為就是我們公司員工。站在員工角度，我們不會知道誰是最高層的老闆，我們只知道111年3月1日叫我們不用去上班，在家居家上

班，之後就是要走大量解僱，111年3月11日調解會就是要去說明大量說明勞工權益的事宜，到111年4月30日就是確定不用再來上班了，3月、4月都會算我們錢。當時會相信郭董事是因為當時的副董事長是吳子嘉，他說乙○○已經不是董事長，但他實際怎麼說的我忘記了，公司的最高主管就變成副董事長，故他說指示郭董事來處理解僱的事情，我們就會覺得這是理所當然的。111年3月11日後要從後門進去公司，那裡要掃磁扣才能進去，那時候員工可以自由進出，若額外要報加班要打卡指紋機。111年2月28日被告公司主管開會後轉達員工要停止營業，當天轉達的主管為董事郭福進、副總周明佩，陪同的是新天堂樂園商場的經理沈君茹，沈君茹是當時商場的最高主管。我認知被告公司的負責人是吳子嘉。我認知的就是台開公司、台創公司都是同一個公司，台創是台開的子公司，乙○○事實上就是被拔掉台開總公司的董事長，當時吳子嘉是副董事長，他就是最高領導人。本院卷第77頁原證5為何紀錄上沒有公司印章或是召集人士職稱的相關記載是因為後來公司呈現混亂狀態，誰說怎麼樣怎麼樣，我們基層員工都搞不清楚是怎麼樣。公司111年3月10日乙○○有去新天堂開記者會說要發薪水，當天我們基層主管有開會後會，乙○○在會議結論就是叫我們等候通知，他說在家裡想菜單也算是工作，不見得要在公司上班才算上班等語（見本院卷第193至197頁）。另證人即被告公司員工丙○○於本院審理時證稱：之前我有任職於新天堂樂園的購物商場。被告公司111年2月28日下午5時通知我們停止營業，111年3月1日實際上停止對外營業。我最後一天實際到公司工作是111年3月18日，後來採居家辦公，不用實際到公司上班。111年3月1日後沒有被通知要到現場工作，但111年3月18日是因為公司通知我們要到公司打掃。111年3月1日後我還是有被公司通知要到現場打掃。被告公司停止對外營業後，是有舉辦協調會，地點是在勞工育樂中心，我有到場，現場大約有30位員工參與，當天公司有派郭福進董事到場。當天公

司有提出本院卷第77頁原證5這份文件。我有看過本院卷第79頁原證六之畫面，此系統之前我們可以自行登入去看內容，現在已經無法登入了。111年2月28日下午5時公司通知我隔日就停止營業，是甲○○主管通知我的。我在被告公司任職美食街的麵據廠，是賣麵的，職稱為一般專員，我在那裡賣麵。原告和我工作內容一樣，但原告是任職提供飯類，是在同一個工作場所，我們兩位是廚師。111年3月18日我和原告都有進公司打掃，我和原告都有被公司通知進公司打掃，我只知道當天有通知一起去打掃，其他我就不知道了。被告公司就是通知我們在家裡待命，公司通知的話就隨時要到公司上班。我不知道被告公司負責人是誰，我剛進去時是邱復生，之後我就不知道是誰了。111年3月11日的勞資調解會，我只知道是公司通知要召開，但是誰召開的我不知道。當日調解會的過程我們當天剛準備開始談，乙○○就進場，我們就在後面原地等，前面郭福進、乙○○兩邊在吵架，後來就開不成。之後警察有到場，把雙方請到警察局談，現場無人主持，我們就離開了。原證5紀錄是到現場發的，我進門口就有人發給我，我不知道是何人發的，是事先做好的。我不知道當天郭福進、乙○○是何原因吵架。當天原告有參加調解會，原證5紀錄，上面無被告公司用印，也沒有召集人名字，我沒有覺得奇怪，公司叫我們去我們就過去，資料怎麼印我不清楚等語（見本院卷第198至201頁）。

4. 查上開兩位證人依被告所述均曾為被告公司員工，另證人及原告亦稱證人甲○○為原告及丙○○在花蓮新天堂商場之主管，故證人應對原告本件自被告公司離職當時之情況知悉，又該兩位證人均與原告並無其他關係，且已於本院證述前為具結，衡情應無甘冒偽證罪之可能而為虛妄陳述，是上開證人所述應可為可信。又由上開證人證述內容，並參酌兩造上開所述，及被告提出之公司經濟部商業登記公示資料（見本院卷第182頁）顯示郭福進為被告公司董事等，足可證明111年2月28日被告公司內部上級主管人員確實有向花蓮新天堂

商場之人員轉達該商場111年2月28日最後一天停止營業，被告公司於該處員工在111年3月1日起在家待命等通知，111年4月30日終止兩造間僱傭關係，且期間之薪資照算等情。況被告公司經營之花蓮新天堂商場於111年2、3月份爆發財務危機，且於111年3月1日暫停營業等節，為花蓮縣民眾公所周知之事實，被告公司亦未曾否認該期間花蓮新天堂商場有暫停營業之情，更可徵原告及上開證人所述非虛，至於被告公司辯稱公司內部發生經營紛爭部分而否認公司有授權轉達被告與花蓮新天堂商場員工之僱傭關係維持至111年4月30日等節，然證人甲○○已證述111年2月28日向新天堂商場被告員工轉達上述內容之人有包括董事郭福進、副總周明佩，陪同的是新天堂樂園商場的經理沈君茹等人，依一般社會通念自己可認係代表被告公司轉達為之，故被告事後再以上詞辯稱並未授權云云，當無足採。

5.據上，本院審酌上開事證，認兩造間之僱傭關係係因原告無故遭被告解雇而在111年4月30日終止等節，應為事實。

㈡原告請求被告給付111年3月及4月之薪資共60,600元，有無理由？若無理由，原告請求被告給付因未預告即終止兩造間僱傭契約之預告期間工資60,600元，有無理由？

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。查兩造間之僱傭關係係於111年4月30日終止等節，業經本院認定如上，又原告於被告公司任職期間之每月薪資為30,300元，故原告依兩造間之僱傭契約約定，請求被告給付111年3月及4月之薪資共60,600元，自屬有理由。至於原告請求被告給付因未預告即終止兩造間僱傭契約之預告期間工資60,600元部分，依原告上開主張請求之方式，因請求薪資部分已有理由，故預告期間工資部分則無庸審酌，附此敘明。

㈢原告請求被告給付資遣費51,047元，有無理由？

1.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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1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。勞工退休金條例第12條定有明文。

2.查兩造間之僱傭關係係因原告無故遭被告解雇而在111年4月30日終止等節，業經本院認定如上，參酌上開兩造不爭執事項㈠、㈡之內容，故原告依上開規定，請求被告給付資遣費51,047元，為有理由。

㈣原告請求被告給付特別休假未休工資14,140元，有無理由？

1.按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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1至2項、第4項前段、第6項定有明文。

2.查原告於被告任職期間為107年12月17日至111年4月30日等節，已如上述，故原告之年資應為3年4個月又13天。依上開規定，原告年資已滿3年以上，應有14天之特別休假天數。又被告雖否認原告有該未休之休假天數，但按勞基法第38條第6項規定，此應由雇主即被告舉證，又被告並未舉證證明原告於任職期間已將該14天特別休假休完，至於原告陳稱於111年3月1日至4月30日間曾有在家上班待命部分，查此既非勞工即原告同意安排休假，且被告亦未曾與原告協調此段期間視為休假，故亦無法以此段期間原告有在家待命之事實反證被告已有讓原告為上述14天之特別休假。是以，本院認原

告主張其於被告任職期間尚有應休未休之特別休假天數為14天等節，應為事實，再參酌上開兩造不爭執事項㈢之內容，故原告依上開規定，請求被告給付特別休假未休工資14,140元，為有理由。

㈤承上，原告本件得請求被告給付之金額為多少？

據上，本件原告得請求被告給付之項目及金額分別為111年3月及4月之薪資共60,600元、資遣費51,047元、特別休假未休工資14,140元，金額共為125,787元。

㈥原告請求被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶內，有無理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。勞工退休金條例第6條第1項定有明文。

2.查原告於被告任職期間為107年12月17日至111年4月30日等節，已如上述，又參酌上開兩造不爭執事項㈣、㈤之內容，被告既未依法提撥110年5月至9月、110年12月至111年4月間本應按月提撥勞工退休金應提繳之金額至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金帳戶內，故原告依上開規定，請求被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶內，為有理由。

六、從而，原告依兩造間僱傭契約約定及上開規定，請求：被告應給付原告125,787元，及自111年6月17日民事追加原告暨擴張聲明狀繕本送達被告翌日即111年6月25日（見本院卷第93頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提撥勞工退休金18,720元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶等，為有理由，應予准許。

七、本件本院為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，於原告勝訴部分，應依職權宣告假執行。另依同條第2項規定，同時宣告被告為原告預供相當金額為擔保後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與證據，核與判

決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、訴訟費用裁判之依據：勞動事件法第15條，民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　27　　日

花蓮簡易庭　　法　官　鍾志雄

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費)。如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　胡釋云