臺灣基隆地方法院民事判決

110年度勞訴字第7號

原　　告　沈明良

被　　告　新北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國110年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾柒萬壹仟捌佰參拾貳元，及其中新臺幣貳拾肆萬捌仟捌佰陸拾肆元自民國一百一十年三月二十日起，暨其中新臺幣貳萬貳仟玖佰陸拾捌元自民國一百一十年七月十七日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟玖佰捌拾元由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣玖萬零陸佰元供擔保後得假執行，但被告如以新臺幣貳拾柒萬壹仟捌佰參拾貳元或同面額之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告自民國92年9月1日起至110年2月17日間受僱於被告擔任基隆市五堵站駕駛員，而原告於110年2月17日因自請退休離職時，工作年資已滿18年，且年屆63歲，符合勞動基準法(下簡稱勞基法)第53條第1款得自請退休之要件。另原告之工作屬於運輸倉儲及通信業，自73年8月1日始適用勞基法，原告係嗣自94年7月1日起選擇適用勞工退休金條例(下稱勞

退條例)，故原告自92年9月起至94年6月間均適用勞基法關於退休金之規定，而依勞基法第55條第1項第1款及同條第2項規定，原告得請領之舊制年資退休金基數為4基數，則以原告於退休前6個月平均工資新臺幣(下同)62,216元計算，原告得向被告請領之舊制年資退休金為248,864元【計算式：62,216元x4基數＝248,864元】。再原告前於109年8月1日遭被告以記滿三大過為由解僱，經原告認解僱違法而向本院對被告提起確認僱傭關係存在等訴訟，求為確認兩造間僱傭關係存在，併請求原告遭被告違法解僱期間之薪資，案經本院以109年度勞訴字第17號事件(下稱系爭前案)判決確認原告與被告間僱傭關係存在，並命被告應自109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月15日給付原告62,216元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息確定，其後原告於110年2月起復職，惟被告迄原告於110年2月17日自請退休離職時，仍未依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，以原告於109年8月至110年1月間之每月工資即62,216元之月提繳級距按月為原告提繳6%之勞工退休金3,828元，致原告受有短少領取勞工退休金共22,968元【計算式：3,828元x6個月＝22,968元】之損失。爰依勞基法第55條、勞退條例第31條第1項及民法第184條第2項等規定提起本件訴訟，請求被告給付自92年9月起至94年6月間之舊制退休金248,864元，及被告於109年8月至110年1月間應提繳而未提繳之新制退休金共22,968元，合計271,832元等語。並聲明：被告應給付原告271,832元，及其中248,864元自110年3月18日起，其餘22,968元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並陳明如受不利判決，願以現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單供擔保免為假執行，其答辯略以：

本件原告所主張其於退休前6個月即109年8月至110年1月間

之月平均工資及應提繳勞工退休金之每月工資計算，應扣除屬獎金性質而非勞務對價之項目，即單延津貼、特殊功績(獎金)、節油津貼。因單延津貼係獎勵駕駛員願意配合公車離峰及尖峰之載客量落差之排班所發給之津貼，即視駕駛員中間休息不出車時間之多寡而定其金額，屬獎金性質，且駕駛員之勞務內容為駕駛公車出車，並非休息不出車，而單延津貼係因休息不出車之時間長短而易其金額之發給，顯見非屬勞務之對價；至特殊功績則與行車安全獎金並列，係於駕駛員全月行駛里程計算達當月目標或達日曆天減4者，於里程獎金外，另加發之激勵駕駛員之獎金，不具勞務對價性，且勞基法施行細則第10條第1項第2款亦規定此非屬經常性給與；另節油津貼係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳之目的，自104年3月起施行之獎金制度，當駕駛員油耗量減少達低標者每月給付1,000元，達高標者每月給付2,000元，未達標者則無此項獎金。因此，原告退休前6個月內薪資中之單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，均非經常性給與，且與原告提供之勞務亦無對價關係，核係被告為獎勵原告所為恩惠性、獎勵性之給付，依法不得列入計算工資之範圍，而經扣除原告於109年8月至110年1月間每月領得單延津貼、特殊功績、節油津貼後，原告於退休前6個月即109年8月至110年1月間之每月工資均應為50,340元，月平均工資則應為50,340元云云。

三、經查，原告自92年9月1日起至110年2月17日間受僱於被告擔任五堵站駕駛員，而原告於110年2月17日因自請退休離職時，工作年資已滿18年，且年屆63歲，又原告之工作屬於運輸倉儲及通信業，自73年8月1日始適用勞基法，而原告係嗣自94年7月1日起選擇適用勞退條例，故原告於92年9月1日至94年6月30日間工作年資之退休金基數為4基數；再原告前自109年8月1日起遭被告以記滿三大過為由解僱，經原告認被告所為解僱違法而向本院對被告提起確認僱傭關係存在等訴訟，求為確認兩造間僱傭關係存在，併請求原告遭被告違法

解僱期間之薪資，案經本院以109年度勞訴字第17號判決確認原告與被告間僱傭關係存在，並命被告應自109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月15日給付原告62,216元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息確定，其後原告於110年2月起復職，而原告於109年8月至110年1月間每月實領薪資均為62,216元，惟被告迄原告於110年2月17日自請退休離職時，仍未以原告於109年8月至110年1月間每月工資之月提繳級距按月為原告提繳6%勞工退休金等事實，有原告於100年7月起至109年7月、110年2月任職被告期間之每月薪資單影本及系爭前案判決影本附卷足稽，且為兩造所不爭執，應堪信為真實。

四、按工資係指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，勞動基準法第2條第3款定有明文。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。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價(報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎(最高法院100年度台上字第801號判決參照)。次按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條前段亦有明定。復按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。是雇主如否認勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付非工資，應由雇主負舉證責任。經查：

(一)本件原告主張其於109年8月至110年1月任職被告期間每月實際領得之薪資62,216元均為工資，而被告雖不否認原告於109年8月至110年1月間每月實領之薪資均為62,216元，惟抗辯原告前開期間每月實領薪資中所包含單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，均非工資，不得列入每月工資及月平均工資之計算，而原告於上開期間每月實領薪資62,216元經扣除非屬工資之單延津貼、特殊功績、節油津貼後，原告於上開期間每月工資應為50,340元云云，揆諸前揭規定，被告自應先就原告於109年8月至110年1月任職被告期間每月實領之薪資62,216元中，包含單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，且原告於上開期間每月實領薪資62,216元經扣除非屬工資之單延津貼、特殊功績、節油津貼後為50,340元等利己之事實負舉證之責。惟查，原告於109年8月至110年1月間每月所領取之薪資62,216元，係被告基於前案確定判決主文內容所為之給付乙節，為被告所不爭執(見本院卷第384頁)，堪認原告於109年8月至110年1月間每月所領取之薪資62,216元，實係因被告自109年8月1日起片面終止與原告間之勞動契約之行為經本院於原受前案認定非屬合法，並判決確認兩造間僱傭關係仍存在，而應補為給付該段期間未給付原告之工資，並非被告依據原告於該段期間各該月份之實際提供勞務之情形所核給之薪資；且查，觀之前揭原告於任職被告期間之薪資單，其中亦無原告於109年8月至110年1月間之薪資單，是本件既無任何證據可查知原告於109年8月至110年1月間之薪資結構為何，被告前開抗辯原告於109年8月至110年1月間每月實領之薪資62,216元中，有包含單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，且原告於上開期間每月實領薪資62,216元經扣除非屬工資之單延津貼、特殊功績、節油津貼後為50,340元云云，即非可採。

(二)況縱原告於109年8月至110年1月間每月領取之薪資中包含單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，然此等項目之給付均係原告因勞動關係自被告受領之給付乙節，乃兩造所不

爭執，則依勞動事件法第37條規定，單延津貼、特殊功績、節油津貼均推定為工資，應由被告舉證證明此等項目之給付非工資。茲就單延津貼、特殊功績、節油津貼是否屬於原告之工資，分別審究如下：

1. 單延津貼：

被告雖辯稱單延津貼係被告獎勵駕駛員願意配合公車離峰及尖峰之載客量落差之排班所發給之津貼，即視駕駛員中間休息不出車時間之多寡而定其金額，屬獎金性質，非屬勞務之對價云云，惟查，被告不僅未提出任何關於單延津貼發放標準之證據舉證以實其說，且依被告所辯，原告受領自被告之單延津貼，既係針對配合排班制度所發放之津貼，與原告提供勞務之時間自有高度關聯，復參以被告亦自承單延津貼即係勞雇雙方所約定例假日、休息日、國定假日及平日延長工時之工資等語(見本院卷第117頁)，及原告之工作性質在制度上勢必須固定輪排班等情，堪認單延津貼確與原告之駕駛工作內容有密切關係，具有「勞務對價性」。復查，依前揭原告任職被告期間之薪資單，於原告任職期間之100年7月至109年7月間，被告均係按月審核計發單延津貼，而原告每月領取之單延津貼金額雖因營收表現、輪班時間而有些微出入，然係每月固定領取，屬被告於制度上經常性之給與，亦足認具有「給付經常性」，自不得因給付名目為津貼或獎金，而否定其工資本質。

2. 特殊功績：

被告又辯稱特殊功績係於駕駛員全月行駛里程計算達當月目標或達日曆天減4者，於里程獎金外，另加發之激勵駕駛員之獎金，不具勞務對價性云云，然查，被告就此亦未提出任何關於發放標準之證據供本院審酌，且依被告所辯，特殊功績之給與，係以里程達到一定目標為其條件，是與工作努力及提供勞務質量之提升息息相關，且和原告提供勞務之時間、情形有高度關聯，被告亦自承特殊功績帶有實質加班費之性質等語(見本院卷第119頁)，是特殊功績顯具「勞務對

價性」。再細繹卷附原告任職被告期間之薪資單，原告任職被告期間，其每月領取之特殊功績金額雖有些微出入，然大多能領取此部分之薪資，自屬被告於制度上經常性之給與，具有「給付經常性」，並非偶然恩惠性之給付，該獎金自應計入工資。至被告雖辯稱勞動基準法施行細則第10條第1項第2款已規定「特殊功績獎金」非屬經常性給與云云，不屬工資云云，惟按判斷某項給付是否具「給與經常性」，本不以其名稱為依據，而本件特殊功績之給付既與原告提供之勞務有關，又為原告受僱期間可經常性取得之對價，自不因其名稱恰與勞動基準法施行細則第10條第1項第2款之「特殊功績獎金」類同，而即喪失工資之性質，是被告此部分抗辯，亦無足取。

3. 節油津貼：

被告再辯稱節油津貼為自104年3月起施行之獎金制度，係為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳之目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，達低標每月給付1,000元，達高標每月給付2,000元，未達標者則無此項獎金不給付，顯見不具勞務對價性云云，惟被告既自承節油津貼係以客運每公升汽油之行駛里程是否達到標準而決定是否發放及發放金額，以達節省油耗之目的，自與原告提供勞務之內容有高度關聯，而具有「勞務對價性」。且查，原告自被告於104年3月起施行節油津貼制度，至105年4月止，除105年3月未領得節油津貼外，其餘月份均領有2,000元或1,000元之節油津貼之事實，有原告於上開期間之薪資單14張在卷可考，被告復未提出其他證據證明節油津貼不具「給付經常性」，自堪認節油津貼亦係在制度上屬原告因提供勞務可經常性取得之對價，具有「給付經常性」，而應計入工資。

(三)從而，被告就原告於109年8月至110年1月間每月因勞動關係均自被告受領之薪資62,216元中，有其抗辯非屬工資而不應計入工資計算之單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付，且原告於上開期間每月實領薪資62,216元經扣除非屬工資之單

延津貼、特殊功績、節油津貼後為50,340元等節，並未舉證以實其說；再者，被告為客運經營業者，其之所以設計各種薪資項目結構，用以敦促駕駛員確實遵守公司營運規定，其中特殊功績、單延津貼、節油津貼，雖其名目均為津貼或獎金之給付，然實為原告提供勞務之工作對價，且有制度上經常性，均屬工資，縱原告於上開期間每月受領之薪資62,216元中包含單延津貼、特殊功績、節油津貼等給付項目，被告抗辯上開三項給付項目非屬工資，應自原告每月實領之薪資扣除，方為原告每月之工資云云，仍非可採。準此，原告主張其於109年8月至110年1月間之每月實領薪資62,216元均係其工資，洵堪認定。

五、又按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作十五年以上年滿五十五歲者。二、工作二十五年以上者。三、工作十年以上年滿六十歲者。勞基法第53條定有明文。再按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付。勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項前段定有明文。而平均工資，謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。同法第2條第4款亦定有明文。又勞工退休金條例係由總統於93年6月30日以華總一義字第09300121821號令制定公布，自公布後一年施行，其中規定雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自該條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項

保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。此為勞工退休金條例第9條第1項、第11條第1項、第2項分別明文規定。查本件原告自92年9月1日起至110年2月17日止均受僱於被告，乃適用勞動基準法之勞工，又原告於110年2月17日時，工作年資已滿18年，且年屆63歲等節，為兩造所不爭執，是原告合於勞動基準法第53條第1款勞工「工作十五年以上年滿五十五歲者」得自請退休之要件，原告於110年2月17日自請退休，應屬合法。又原告係於94年7月1日起選擇適用勞工退休金新制，已如前述，揆諸前揭規定，原告係於勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於勞工退休金條例施行後，仍服務於同一事業單位(即被告)，且選擇適用勞工退休金條例之退休金制度，則原告於適用勞工退休金條例前之工作年資，自應予以保留，且前述保留之工作年資，於原告依勞動基準法第53條規定自請退休、使勞動契約終止時，雇主自應以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金予原告。而查，原告於其退休前6個月即109年8月至110年1月間每月實領之62,216元均為其工資乙節，業如前述，準此，原告於其退休前6個月即109年8月至110年1月間之工資總額合計為373,296元【計算式：62,216元×6個月＝373,296元】，退休時一個月平均工資為62,216元【計算式：373,296元÷6個月＝62,216元】。另原告所請求92年9月1日至94年6月30日間工作年資之退休金基數為4基數，亦為兩造所不爭執。依此計算，原告得請求之舊制年資退休金為248,864元【計算式：62,216元×4個基數＝248,864元】，從而，原告依勞基法、勞退條例上揭規定請求被告給付舊制退休金248,864元，即屬有據，應予准許。

六、第按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；勞工年滿六十歲，得請領退休金；勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別定有明文。復依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照)。至勞退條例所規定之工資，依該條例第3條規定，依勞基法第2條第3款之定義，即指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。查本件原告係於94年7月1日起適用勞工退休金新制，已如前述，則依上開規定，被告應自94年7月1日起至110年2月17日原告自請退休離職止，按月依當時有效之「勞工退休金月提繳工資分級表」為原告提繳6%之勞工退休金。復查，被告迄至原告於110年2月17日退休離職時，仍未以原告於109年8月至110年1月間每月工資之有提繳級距按月為原告提繳6%勞工退休金乙節，為兩造所不爭執，而查，原告於109年8月至110年1月間之每月工資均為62,216元之事實，既如前述，依卷附108年10月30日勞動部勞動福3字第1080136084號令修正發布，自109年1月1日生效及109年11月5日勞動部勞動福3字第1090136036B號令修正發布，自110年1月1日生效之勞工退休金月提繳分級表，原告於109年8月至110年1月間每月工資之投保金額均為63,800元，則被告於109年8月至110年1月間每月應為原告

提繳之6%勞工退休金額均為3,828元【計算式：63,800元×6%＝3,828元】，6個月合計22,968元【計算式：3,828元×6個月＝22,968元】。末查，原告於110年2月17日退休時，既已年屆63歲，而符合勞退條例第24條規定得請領退休金之要件，原告自已無再請求提繳至勞工退休金專戶之必要，而可直接請求損害賠償，並由原告受領損害賠償，從而，原告依勞退條例上揭規定請求被告賠償未提繳勞工退休金之損害22,968元，亦屬有據，應予准許。又原告依勞退條例第31條第1項請求被告賠償應提繳而未提繳勞工退休金之損害，既有理由，則其另依民法第184條第2項規定請求被告賠償其此部分之損害，即無審酌之必要，附此敘明。

七、末按退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，勞基法第55條第3項定有明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第2項、第203條、第233條第1項前段亦有明定。查本件原告係於110年2月17日退休，依上開規定，被告依法應於30日內即110年3月19日前給付舊制退休金248,864元，然其未如期全數給付，應自期限屆滿時起負遲延責任，則原告就舊制退休金請求自110年3月20日起至清償日止按年息5%計付遲延利息，即屬有理，至其主張此部分之利息應自110年3月18日起算云云，則非足取。另就被告未提繳之新制退休金22,968元，原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日起即110年7月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，未逾其得請求之範圍，亦屬有據。

八、綜上所述，原告本於勞基法及勞退條例之法律關係，請求被

告給付舊制年資退休金248,864元，及自110年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；另請求被告給付原告任職期間短少提繳之勞工退休金22,968元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起即110年7月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

九、末按原告撤回其訴者，訴訟費用由原告負擔；各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第83條第1項前段、第79條分別定有明文。本件原告起訴時請求被告給付延長工時加班費594,762元、舊制年資退休金248,864元及被告短少提繳之勞工退休金22,968元，合計866,594元，應徵第一審裁判費9,470元（其中6,313元經本院以110年度勞補字第15號裁定暫免徵收），嗣原告撤回其前開延長工時加班費部分之請求，訴訟標的金額減縮為271,832元，應徵第一審裁判費2,980元，該撤回部分所生之費用，依民事訴訟法第83條第1項前段規定，自應由原告自行負擔；又本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，本院審酌原告敗訴者僅為部分利息之請求，爰諭知本件訴訟費用全部由被告負擔。

十、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。而本件依勞動事件法第44條第1項規定應依職權告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要，本院併依同條第2項規定酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請亦所依附，爰併予駁回之。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

十二、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第83條第1項前段、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　19　　日

勞動法庭法　官　姚貴美

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　110　　年　　11　　月　　19　　日

書記官　湯惠芳