臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上易字第81號

上　訴　人　李曉梅　　住○○市○○區○○路000號

訴訟代理人　蔡尚宏律師

被上訴人　　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　翁肇喜

000000000000000000

訴訟代理人　陳業鑫律師

複代理人　　林宛葶律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國109年6月24日臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第52號第一審判決提起上訴，並為部分訴之變更，本院於112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及變更之訴均駁回。

第二審及變更之訴訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人變更為翁肇喜，有經濟部商工登記公示資料查詢服務可稽（本院卷二第315至316頁），其聲明承受訴訟，應予准許。

二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之新訴與原訴之主要爭點有其共通性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理與利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之。又在第二審為訴之變更合法，在第一

審原訴之訴訟繫屬，即因訴之變更而消滅，亦即第一審就原訴所為之裁判，因合法訴之變更而當然失其效力，僅得就變更之新訴審判，無須更就該判決之上訴為裁判（最高法院71年台上字第3746號、第4014號判決先例意旨參照）。

三、本件上訴人於原審主張依勞動基準法（下稱勞基法）第17條規定，請求被上訴人給付資遣費，嗣於本院審理時改依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定請求；另於原審依勞工保險條例（下稱勞保條例）第13條、第14條、第19條第2 項、第58條、第59條規定，請求勞工保險老年一次金給付差額（下稱老年一次金差額）損害，後於本院變更依勞保條例第72條第3 項規定請求（本院卷二第255頁）。被上訴人雖不同意上訴人前開變更，然本件請求之基礎事實均屬同一，依前開規定及說明，自應准許。原審就上訴人依其在該審上開請求權基礎所為判決，可認為已因上訴人於二審撤回而終結，當然失其效力。故上訴人雖於形式上就原判決聲明不服而提起上訴，惟實質上就前開部分已因原訴撤回而失其附麗，應由本院就變更後之新訴為審理，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人於民國94年5月17日登錄於被上訴人擔任保險業務員，復於00年0月間依被上訴人作業制度晉升擔任業務主任，兩造簽立有業務主管聘僱契約(下稱系爭聘僱契約)。被上訴人於105年7月以上訴人業績考核未達標終止僱傭關係，因被上訴人訂有復職辦法，上訴人於105年8月符合復職標準，由被上訴人主動恢復僱傭關係；上訴人於106年11月7日再因業績考核未達標，遭被上訴人終止僱傭關係。上訴人薪資除「每月津貼」、「每月業績獎金」及「每月單位輔導獎金」外，尚包括承攬報酬、服務獎金、每月津貼－半年統算、業績獎金－半年統算、年度直屬單位達成獎金（後於本院更正為「承攬報酬」、「續年度服務獎金」），被上訴人應給付資遣費新臺幣(下同)15萬6777元；另被上訴人將上訴人薪資扣除前開「承攬報酬」、「續年度

服務獎金」，致上訴人因而短少受領老年一次金差額8萬8515元、提撥勞工退休金（下稱勞退金）35萬1085元之損害；又被上訴人將上訴人薪資所得申報為獎金收入，致上訴人於102年至106年遭中央健康保險署（下稱中央健保署）就源扣繳二代健保補充保險費3萬1507元。爰依勞退條例第12條第1項、同法第31條第1項、勞保條例第72條第3項、勞基法第22條規定，提起本訴。聲明：㈠被上訴人應給付上訴人27萬6799元（計算式：資遣費15萬6,777 元＋老年一次金差額損害8 萬8515元＋二代健保補充保費3 萬1507元＝27萬6799元），及自原審調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被上訴人應提繳35萬1085元至上訴人之勞工退休金專戶(下稱系爭勞退帳戶)（未繫屬本院部分者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：兩造間聘僱契約因上訴人於106年11月9日自請離職，而於106年11月28日終止，被上訴人無須給付資遣費。依兩造聘僱契約第4條約定，上訴人薪資範圍為「每月津貼」、「每月業績獎金」及「每月單位輔導獎金」，不包括上訴人因承攬保險所獲取之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」等，被上訴人並無高薪低報，亦無短提撥勞退金；縱將前開項目列入工資範圍計算，被上訴人亦已補提繳勞退金；又上訴人所受領業務員年終獎金、公積金、增員競賽獎金等獎金，依全民健康保險法第31條規定，均應列入就源扣繳二代健保補充保費等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人不服，提起部分上訴，並為部分訴之變更，請求將所上訴部分之原判決廢棄，改判如上揭聲明所示；被上訴人則請求駁回上訴及變更之訴（上訴人就原審其餘敗訴部分，未據聲明不服而告確定）。

四、兩造不爭執事項（並由本院依相關卷證為部分文字修正）：

㈠上訴人於94年5月18日至94年11月11日、94年11月24日至109年12月28日與被上訴人簽立承攬契約書，擔任被上訴人保險業務員，兩造間成立承攬契約。

㈡上訴人分於95年4月24日至105年7月26日、105年8月19日至106年11月28日與被上訴人簽立聘僱契約，擔任業務主任，兩造間成立僱傭契約。

㈢被上訴人於106年11月7日通知上訴人：「台端於業務主管定期考核期間，業績未達標準…原業務主管聘僱契約終止」。（被上訴人否認前開通知為終止僱傭契約之意思表示）。

㈣上訴人於106年11月9日向被上訴人提出業務主管終止聘僱契約申請表。

㈤上訴人於102年至106年經扣繳二代健保補充保費3萬1507元。

㈥上訴人於106年11月30日申請勞工保險一次請領老年給付，經勞保局於106年12月18日以退職當月起前3年平均月投保薪資4萬1385元，發給186萬2325元。

㈦上訴人自106年11月28日至109年12月29日領取被上訴人所給付被上證5明細表（本院卷二第107至137頁），其上所列「承攬報酬」、「服務獎金」、「展業津貼」等款項。

五、上訴人於94年5月17日登錄於被上訴人擔任保險業務員，簽立有承攬契約，後分於95年4月24日至105年7月26日、105年8月19日至106年11月28日與被上訴人簽立聘僱契約，擔任業務主任等情，為兩造所不爭執，並有承攬契約、聘僱契約足稽（審勞訴卷第124至125頁、第126至127頁），堪信為真實。上訴人主張被上訴人於106年11月7日因業績考核未達標，遭被上訴人終止業務主任之聘僱契約，被上訴人應給付資遣費，並應將「承攬報酬」、「續年度服務獎金」列入平均工資範圍，被上訴人應給付老年一次金差額、提撥勞退金，復應給付被上訴人因將上訴人薪資所得申報為獎金收入，致遭中央健保署就源扣繳二代健保補充保險費等情，為被上訴人所否認，並執前詞為辯。則本件應審究者為：㈠兩造間之聘僱契約係上訴人自請離職或因被上訴人資遣而終止？㈡「承攬報酬」、「續年度服務獎金」是否為工資之一部分？㈢被上訴人應否給付資遣費、老年一次金差額、提撥

勞退金、二代健保補充費？如是，數額各為何？茲分別論述如下：

㈠兩造間之聘僱契約係上訴人自請離職或因被上訴人資遣而終止？

1.被上訴人前於106年10月5日以公司系統製作上訴人106年5至9月考核預告通知書，告知上訴人將於106年12月27日終止兩造聘僱契約，經上訴人於106年11月7日前某日收受；後被上訴人再於106年11月7日以上訴人於106年11月業務主管定期考核業績未達標準為由，終止兩造間聘僱契約，經上訴人於同日（即106年11月7日）收受等情，為兩造所不爭執（本院卷二第260至261頁，本院卷三第215頁），並有上訴人106年5至9月之考核預告通知書及通知單可憑(原審卷一第201頁，本院卷一第71頁）。被上訴人雖否認前開通知為終止聘僱契約之意思表示，辯稱該通知僅為告知上訴人考核未達標準云云。然被上訴人前者之考核預告通知書所載：「台端（上訴人）如未能於106年10月補足考績，依聘任書約定，將於106年12月27日解除主管聘僱合約。現職：業務主任」，後者於106年11月7日通知內容明確記載：「一、台端（即上訴人）於106年11月業務主管定期考核業績42393元，結果如下。二、台端於業務主管定期考核期間，業績未達標準…三、原業務主管聘僱契約終止。」等語，相較先後二則通知內容及業務主管係三個月考核一次（下次為11月及翌年1、2月），前者係因上訴人於106年9月止之考核業績未達兩造之約定，被上訴人故而通知上訴人應於106年10月補足業績，否則若10月份未能補足，將於106年12月27日為終止契約之日，是而日後上訴人苟未補足業績，被上訴人行使終止權時，上該12月27日即為該法律行為之始期，被上訴人所為終止之表示於期限屆至時，發生契約終止之效力。上訴人就其業務主管考核未達標準，無法勝任工作之情，復不爭執（原審卷一第304頁，本院卷一第285頁、卷二第8頁、第261頁）。是依被上訴人「業務同仁工作規則」第6條第2項規定：「未符合聘僱契約

約定績效評量標準之業務同仁，視為對所擔任之工作確不能勝任」、第19條規定：「業務同仁如未符合聘僱契約約定之績效考核標準，視為對所擔任之工作確不能勝任，本公司得依勞動基準法第11條第5款規定『勞工對於所擔任之工作確不能勝任時』終止聘僱契約」，被上訴人執該事由向上訴人為終止兩造間聘僱契約之意思表示係屬合法。依兩造於95年4月24日所簽立之聘僱契約第5條約定：「受聘人未達本契約附件二業務主任考核辦法的考核規定時，或構成其他法定相當事由時，本公司依法得經一定期間之預告後終止本契約。」（原審卷一第39頁）。而雇主依勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任之規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三繼續工作3年以上者，於30日前預告之，亦為勞基法第16條第1項明文。故被上訴人以上訴人業績未達標準，不能勝任工作為由，終止兩造間聘僱契約，自應於前所附之預告期間屆滿後之106年12月27日始契約終止效力。

2.又上訴人於106年11月9日提出業務主管終止聘僱契約申請表，並於申請表填載離職原因係「業績未達考核標準」，申請終止主管聘僱契約，經被上訴人106年11月13日收受等情，為兩造所不爭執（本院卷二第260頁），有業務主管終止聘僱契約申請表足稽（審勞訴卷第170頁）。上訴人雖稱因被上訴人規定如欲回任業務主任前，須先簽上開申請書，方合回任要件云云。然參酌被上訴人106年4月14日公告「業務主任復職辦法」就說明一、適用對象：因故終止業務主任聘僱契約，經公司審核同意者。另六、其他說明：…㈢因違反「業務員違規懲處辦法」遭懲處解聘，或未達「業務主管考核辦法」業績標準遭考核降調者，不適用本辦法。（原審卷一第367頁），上訴人離職原因既為「業績未達考核標準」，則依前開說明，上訴人已不符合復職要件。次者，上訴人前於105年7月中曾自行向被上訴人為終止業務主任聘僱契約之意思表示，兩造聘僱契約於105年7月28日終止，嗣上

訴人向被上訴人提出重新訂定業務主管聘僱契約，經被上訴人依前開辦法審核同意，兩造方於105年8月19日重新簽訂業務主管聘僱契約等情，除為兩造所不爭執外（不爭執事項㈡所載），並有前開業務主管終止聘僱契約申請書（依該申請書原因說明欄為空白，並無如本件106年11月9日載明為業績未達考核標準）及兩造於105年8月17日所簽立業務主管聘僱合約（按依第八條契約期間約定自000年0月00日生效）（原審卷一第43頁、第45至46頁），上訴人此一主張，顯非可採。故此，上訴人既於106 年11月9日向被上訴人自行辭職時，且未聲明其辭職期日於106年11月13日到達被上訴人區部承辦，兩造間之僱傭關係於該日即已終止。至於原審108年10月24日言詞辯論筆錄所載，兩造經原審法官詢以：95年4月24日至105年7月26日、105年8月19日至106年11月28日與被告（即被上訴人）簽立業務主管聘僱契約，擔任業務主任，原告（即上訴人）於106年11月9日向被告終止聘僱契約，兩造聘僱契約於106年11月28日終止，有無爭執？均稱：不爭執（原審卷一第123頁）。兩造前開自認僅在合意兩造聘僱契約係在106年11月28日終止，然並不影響兩造間聘僱契約係在上訴人於被上訴人預告期間內即106年11月9日，以業務主管終止聘僱契約申請表自請離職之事實。

3.上訴人另就其於106年11月8日至同月28日止，仍有出席被上訴人晨會一節，亦不爭執（本院卷二第261頁），且有被上訴人提出業務主管簽到簿可佐(原審卷一第203至217頁)。惟如前論，上訴人既於106年11月9日以業務主管終止聘僱申請表提出離職，且合意自106年11月28日終止聘僱契約，即上訴人並無意續再為被上訴人服勞務之意；縱上訴人於106年11月7日至同月28日出席簽到，仍不能遽認兩造有重新成立聘僱契約之意。

4.從而，兩造間之聘僱契約係因上訴人自請離辭而終止。

㈡「承攬報酬」、「續年度服務獎金」是否為工資之一部分？

1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於

他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。即如民法第482條所規定稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而承攬，係謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。是僱傭與承攬同屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區別之所在。又工資係指勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第2款前段定有明文。工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。準此，判斷雇主某項給付是否具「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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.上訴人於00年0月間登錄為被上訴人擔任保險業務員，兩造於94年5月18日至94年11月11日，94年11月24日至109年12月28日與被上訴人簽立承攬契約，為兩造所不爭執。依該承攬契約第3條第1項約定：「乙方（即上訴人）交付保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方（即被上訴人），經甲方同意承保且契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、『年終業績獎金』領取報酬。」（審勞訴卷第124頁）。兩造前揭約定應重於工作之完成，而非勞務之提供，核屬承攬契約之性質。此外，依據上訴人於原審109年3月31日言詞辯論筆錄所載：「（法官問：業務員有無底薪？）答：沒有」、「（法官問：業務員報酬為何？）答：都是靠招攬保單，就是被告（被上訴人）給予承攬報酬，按客戶於首年度所繳每張保單給予不同百分比的報酬」、「（法官

問：服務獎金？）答：保單成立之後，第二年以後每年度所繳保費，被告也有依定的比例，撥一定獎金，我們通常叫續期獎金」等語（原審卷一第422頁）。上訴人於交付要保書及首期保險費予被上訴人，經被上訴人同意承保且契約效力確定後，上訴人始得依被上訴人公告之「保險承攬報酬」、「年終業績獎金」領取報酬。復觀諸被上訴人101年7月1日公告內容，說明欄第一、二、三點分別記載：「一保險承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），以首年度險種實繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費x給付比率。二服務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以續年險種實繳保費計算：服務獎金＝續年實繳保費x給付比率。三年終業績獎金：以本人承攬保單之承攬報酬換算業績（稱津貼業績）為據，辦法另訂。」等語（原審卷一第195頁）。該公告就「保險承攬報酬」、「服務獎金（即續年度服務獎金）」及「年終業績獎金」逐一區分其定義、計算方式及給付規範。被上訴人雖有公告另立「服務獎金」（即續年度服務獎金）之項目，然對照承攬契約係兩造就「人身保險契約商品」之招攬事宜約定條款（前言），及承攬契約第3條第1項約定著重保單效力確定暨就「保險承攬報酬」、「年終業績獎金」另加上下引號特定名稱等情以觀，足見承攬契約第3條第1項之「保險承攬報酬」，係指保險業務員招攬新保單時，因保戶簽約給付首期保費且保單生效後，可按此計算領取之首年度承攬報酬，堪認「續年度服務獎金」應非列入系爭承攬契約第3條第1項約定之「保險承攬報酬」條款內容，「續年度服務獎金」乃依承攬契約所定提供保單續年度服務所領取之承攬報酬。

3.次按以完成有效之保險契約招攬實績為計算基準，性質上為承攬報酬（最高法院102年度台上字第2207號判決意旨參照）。前開承攬契約約定及被上訴人公告可認上訴人得領取之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」，係以其所招攬保險業務金額之一定比例計算，且所招攬保險契約有未經被上訴

人承保、保戶退保、撤銷、無效等情，故上訴人得領取「承攬報酬」、「續年度服務獎金」，全視其招攬保險結果而定，縱已進行客戶招攬提供勞務，若未締結保險契約，則無法獲取第一保單年度之「承攬報酬」，或雖後續服務保險客戶之行為，然保險契約有不存在（保戶退保、撤銷、無效）之情形，亦無法獲取續年度之「服務獎金」，此與勞基法第2條第3款規定之工資，係基於勞工勞務提出之本身所為對價給付之性質不符，是「承攬報酬」、「續年度服務獎金」，並非僱傭契約之工資。矧查，上訴人既於106年11月9日終止聘僱契約，於106年11月28日後未再到職，即無服勞務之事實，然依卷附上訴人領取明細表所載，上訴人離職後自106年11月28日至109年12月29日，仍有領取被上訴人所給付「承攬報酬」、「服務獎金」（即續年度服務獎金）等款項（本院卷二第107至137頁），此亦為上訴人所不爭執，顯然與勞基法第2條第3款規定工資係以提供勞務前提下獲取對價之情形不同，益徵「承攬報酬」、「續年度服務獎金」非屬工資，性質上均為承攬契約之報酬甚明。

4.被上訴人為上訴人投保勞工保險，因未將上訴人因承攬保險所獲取之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」等列入工資範圍計算，遭上訴人以被上訴人短提繳勞退金向行政院勞動部勞工保險局（下稱勞保局）檢舉，被上訴人因遭勞保局裁罰，固有勞保局函為證（本院卷一第73至74頁、第167至172頁）。然法官依據法律獨立審判，憲法第80條載有明文。各機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束；且司法行政機關所發司法行政上之命令，如涉及審判上之法律見解，僅供法官參考，法官於審判案件時，亦不受其拘束（司法院大法官會議釋字第137號、第216號解釋意旨參照）。勞保局函文固將「承攬報酬」、「續年度服務獎金」列入，然此本院依據卷附相關證據，明確認定「承攬報酬」、「續年度服務獎金」均係以保戶繳納

保費為前提，依兩造間承攬契約關係，完成一定工作為要件，故屬承攬報酬而非勞基法第2條第3款之工資，詳如前述。本院自得依據法律獨立審判，本不受行政機關函文之拘束。故上訴人以被上訴人未將「業務獎金」及「續年度服務獎金」列入薪資申報，主張因而受有短少受領老年一次金差額及提撥勞退金之損害，並無可取。

㈢被上訴人應否給付資遣費、老年一次金差額、提撥勞退金、二代健保補充費？如是，數額各為何？

1.上訴人既非由被上訴人解雇而離職，乃係自行離職，揆諸前開明，即不符請求資遣費之要件。則上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費15萬6777元及加計法定遲延利，於法自有未合。

2.兩造對於若認「承攬報酬」、「續年度服務獎金」非屬工資範圍，被上訴人因此未將該等項目列入薪資計算，經會算結果，對於被上訴人並無上訴人所指稱投保勞工保險薪資以多報少，而無發生短少受領老年給付差額及短提撥退休金，亦因此無賠償二代健保補充保費等情，均不爭執（本院卷三第219至220頁）。據此，上訴人主張被上訴人將其薪資扣除前開「承攬報酬」、「續年度服務獎金」，致上訴人因而短少老年一次金差額8萬8515元、提撥勞退金35萬1085元之損害，及遭中央健保署就源扣繳二代健保補充保險費3萬1507元之損害云云，洵屬無據。

3.被上訴人雖抗辯上訴人已於109年12月8日以民事準備㈡狀撤回提撥勞退金35萬1085元此部分上訴云云（本院卷一第187頁），復於本院109年12月14日準備程序期日以言詞陳明撤回此部分上訴云云（本院卷一第198頁）。然參諸前開書狀及筆錄所載，上訴人為前開陳明係認被上訴人願給付補繳勞退金35萬1085元，進為此提繳，即上訴人前開撤回上訴，乃係依附在被上訴人同意該項給付之前提下。但依本院上開筆錄所載及卷附相關資料所載（本院卷一第73至75頁、第277至280頁），上訴人前以被上訴人短提繳勞退金向勞保局提

出檢舉，經勞保局查核認定應將承攬報酬、續年度服務獎金列入工資範圍，進認被上訴人未依規定覈實申報提繳予以裁罰，被上訴人已陳明係為避免行政執行方為前開補提繳，且提起行政訴訟，並非同意該項給付等語，依此難認上訴人已撤回該項上訴。

六、綜上所述，上訴人依勞退條例第31條第1項、勞基法第22條規定，請求被上訴人提繳勞退金35萬1085元至勞退帳戶，及給付就源扣繳二代健保補充保險費3萬1507元，應予駁回。原審就此部分，為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人依據勞退條例第12條第1項、勞保條例第72條第3項，請求被上訴人給付資遣費15萬6777元、短少受領老年一次金差額8萬8515元，並加計自原審調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，亦無理由，併予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。又兩造分別聲請詢問證人林寬敏、林志榮（上訴人聲請）及羅志鵬（被上訴人聲請）以證明上訴人欲回任業務主任前，是否需先簽離職申請書，方符合回任形式要件為何，藉以證明其於106年11月9日簽立該離職申請書係為形式上符合回任資格等情，然實則兩造聘僱契約因上訴人於106年11月9日提出申請書到達被上訴人即生合法終止，已詳述如前，是顯無調查之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴人上訴及變更之訴均無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　黃璽儒