

臺灣新北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第55號

原告 吳延熙

被告 佳泰保全股份有限公司

法定代理人 王今智

訴訟代理人 徐偉峯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年6月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟貳佰陸拾伍元。

被告應提繳新臺幣壹萬肆仟零壹拾元至原告在勞動部勞工保險局
之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰叁拾元由被告負擔新臺幣壹仟壹佰柒拾
元，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬陸仟貳佰柒
拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國110年11月2日起受僱於被告，受被告指派至新
北市新莊區之社區大樓擔任保全人員，約定每月薪資為新臺
幣（下同）3萬1,000元，詎被告於111年4月29日當場告知因
原告表現不佳遭社區管委會要求換人，且當時僅能將原告派
遣至中和區之某社區大樓工作，經原告以距離太遠為由拒絕
後，被告即表示原告僅工作至月底，並要求原告簽立自動離
職書，惟因被告所為調職及解僱均不合法，且違法未為原告
提撥百分之6勞工退休金，原告已依勞動基準法（下稱勞基
法）第14條第1項第6款規定於111年4月30日終止兩造間勞動

01 契約，並再次以起訴狀繕本之送達作為終止勞動契約之意思
02 表示。又因原告為保全人員，依勞基法第84條之1規定，每
03 月應得薪資不得低於3萬8,928元，而原告之任職期間自110
04 年11月2日起至111年4月30日止共180日，原告自得依兩造間
05 之勞動契約及勞動法令，請求被告給付10日之預告期間工資
06 1萬0,730元、3日之特別休假未休工資3,219元、資遣費1萬
07 9,464元、法定工資差額4萬7,928元、強制扣繳保費（團體
08 保險、誠實險）1,849元、2日之代班費（即110年11月8、9
09 日安和路社區）2,800元，以及補提繳勞工退休金1萬4,010
10 元。

11 (二)被告辯稱其並無違法調職，且兩造亦已達成和解云云，惟被
12 告於111年4月29日向原告表示僅有中和區之某社區大樓可以
13 提供，惟原告來回車程已超過1小時，且違反2服勤日之休息
14 時數不得低於11小時之規定，堪認該調動並不合法，原告即
15 以距離太遠拒絕，被告當場向原告表明僅做到月底，並明確
16 表示不再續約聘用原告，其後於調解期間內均無接獲任何指
17 令，派遣原告至任一案場執勤，又何來曠職可言。又簽收單
18 不能取代和解契約，被告僅係依據新北市政府勞資爭議調解
19 紀錄之記載為給付，並非係兩造已達成和解。。

20 (三)併為聲明：1.被告應給付原告8萬5,990元。2.被告應提繳1
21 萬4,010元至原告於勞保局設立之勞退專戶。

22 二、被告則以：

23 (一)原告先前曾向新北市政府申請勞資爭議調解，其結論為111
24 年4月份短少薪資為933元、延長工時加班費為3,328元，被
25 告已於111年5月16日給付原告5,000元，並經原告簽收，兩
26 造應已成立和解契約，原告縱有其他權利可主張，亦因和解
27 之成立而放棄，原告自不得再行提起本件訴訟請求。

28 (二)又被告指派原告至新莊區之社區大樓擔任保全管理員，因表
29 現不佳，且時常在值勤時看手機遭住戶投訴，管委會因此要
30 求被告更換人員，被告僅能將原告調離原本工作地點，並明
31 確告知工作地點調至中和地區之某社區大樓，其調動確係被

告基於企業經營上所需，對於原告之工資與勞動條件並未做不利變更，同樣亦為保全工作，自符合勞基法第10條之1調動原則，況原告本身係騎乘機車，至中和工作不算太遠，且當時亦僅有該中和之社區大樓有職缺，然原告竟不願遵守，亦未請假自此即未到職，形同曠職，被告依法有權予以解僱，惟被告並未主動解僱原告，實係原告自己曠職。

(三)茲就原告請求之項目及金額，表示意見如下：

1.預告期間工資部分：

勞工依據勞基法第14條第1項各款規定終止勞動契約時，不得請求雇主給予預告期間工資，原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，自不得請求被告給付預告期間工資1萬0,730元。

2.特別休假未休工資部分：

原告任職期間自110年11月2日至111年4月30日共計179日，尚未滿6個月，被告依法自無需給予特別休假。

3.資遣費部分：

原告係執勤時多次看手機或對進出人員未注意，表現不佳，管委會多次要求被告換人，經被告多次規勸下仍未改善僅能轉調至其他社區大樓，當時尚有中和及萬華之社區可調派，同樣亦係保全工作，該調動係肇因於原告本身之事由所致，亦係被告基於企業經營上所需，且對於原告工資與勞動條件未做不利變更，地點雖較遠，但亦非原告騎車所未能到達，原告亦未要求交通補助即逕自離職，此舉不僅造成被告人員臨時調度上之困難，事後再以被告違法為由要求給付資遣費，誠屬不公，並無理由。況縱認原告得向被告請求給付資遣費，惟仍應以原告每月應領薪資3萬1,000元作為計算基礎，且至多僅得請求4分之1基數，資遣費最多僅為7,700元。

4.法定工資差額部分：

兩造約定之工資為每月3萬元，111年2月以後調為3萬1,000元，每日工作12小時，月休6日，原告係上晚班，每日下午6

01 時至翌日早上6時。又被告為保全公司，保全業於87年7月27
02 日經勞委會公告為勞基法第84條之1工作者，每日正常工時
03 不受勞基法第30條所定每日8小時規定之限制，每月基本工
04 時為240小時，連同加班時數每月可達288小時，被告亦已依
05 約給付工資。

06 5.強制扣繳保費（團體保險、誠實險）部分：

07 被告固無原告同意投保團體保險及誠實險之證明文件，惟團
08 體險係避免員工發生意外之保險，雇主及員工共同負擔；誠
09 實險則係因保全員會接觸客戶包裹或代管財產，為避免發生
10 侵占或監守自盜故需投保，此均為經營上所需且事先已告知
11 原告，自不得要求被告返還。

12 6.代班費部分：

13 觀諸原告之打卡紀錄，被告並無原告於110年11月8、9日之
14 代班紀錄，且倘確有代班，保全員間通常會私下給付款項，
15 故代班費應已交予原告。

16 7.補提繳勞工退休金部分：

17 被告確未為原告提繳勞工退休金，此係因原告於應徵時即表
18 明因個人已在外向漁會投保，故不願參加被告之勞健保，並
19 簽立放棄參加勞健保切結書，被告自無為原告提撥勞工退休
20 金之必要。

21 (四)併為答辯聲明：原告之訴駁回。

22 三、得心證之理由：

23 (一)按和解之範圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至
24 於其他爭點，或尚未發生爭執之法律關係，雖與和解事件有
25 關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能因其權利人
26 未表示保留其權利，而認該權利已因和解讓步，視為拋棄而
27 消滅，最高法院著有57年台上字第2180號判決意旨參照。查
28 原告於111年5月5日請求被告給付預告工資、資遣費、退休
29 金、延長工時加班費及扣繳團險、誠實險等而向新北市政府
30 勞工局申請勞資爭議調解，於111年5月13日調解不成立在
31 案，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽。至被告雖於111年

01 5月16日依調解方案建議而同意給付原告包括111年4月份短少
02 工資933元、延長工時加班費3,328元等共計5,000元，有簽收
03 單可按，惟原告於簽收被告所給付之5,000元時，既無同意拋
04 棄因勞動契約所生其餘請求之表示，或兩造欲求一併解決之
05 意思，揆諸前揭說明，尚難認原告因勞動契約所衍生之其餘
06 請求權已因和解讓步，視為拋棄而消滅。被告前開抗辯，自
07 不足採。從而，原告於111年5月13日對被告提起本件訴訟，
08 於法即無不合。

09 (二)原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契
10 約，是否有據？

11 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
12 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
13 有明文。復按依勞工保險條例第6條第1項、第10條第1項、第
14 11條前段、第13條第1項、第14條第1項之規定，雇主有為其
15 勞工依當月月薪總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人
16 即勞工保險局申報投保薪資，辦理勞工保險之義務。又依勞
17 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第7條、第14條、第1
18 5條、第31條第1項之規定，雇主亦有為其勞工依當月月薪總
19 額，依勞工退休金月提繳分級表之規定，以不低於勞工每月
20 工資6%，按月為其勞工提繳勞工退休金至勞工在勞工保險局
21 設立之個人專戶內之義務。又勞工保險條例及勞工退休金條
22 例之規定，均屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前約定不為
23 投保或提繳，亦應認此約定違反強制規定而屬無效。

24 2.原告主張被告未依法提繳勞工退休金，且將原告工作地調至
25 新北市中和區，有違勞基法第10條之1規定，爰依勞基法第14
26 條第1項第6款規定，自111年4月30日起終止兩造間勞動契約
27 等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告並未為原告提繳
28 勞工退休金之事實，為兩造所不爭，被告固抗辯原告有出具
29 放棄參加勞健保切結書云云，惟揆諸前揭規定，此約定違反
30 法律強制規定而屬無效，是被告自己違反勞工法令，致有損
31 害勞工權益之虞，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定，

01 終止兩造間勞動契約，洵屬有據。至原告固另主張被告調職
02 部分，違反勞基法第10條之1規定，而併依勞基法第14條第1
03 項第6款之規定，終止兩造間之勞動契約等情。然本院既已肯
04 認原告得依同款規定合法終止兩造間之勞動契約，則對於原
05 告所為其餘主張即無再予論究之必要，併予敘明。

06 (三)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

07 1.工資差額部分：

08 原告主張依勞基法第84條之1規定，保全員之每月應得工資，
09 不得低於3萬8,928元/288小時，故被告應補給付自110年11月
10 2日起至111年4月30日止之每月工資差額4萬7,928元【計算
11 式： $(38,928\text{元}-31,000\text{元})\times 6=47,928\text{元}$ 】等語。被告則以
12 前揭情詞置辯。經查：

13 (1)按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之
14 監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工
15 作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時
16 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核
17 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之
18 限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身
19 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基
20 法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對
21 於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並
22 報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強
23 制規定。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞
24 基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於
25 具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於
26 落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以
27 調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法
28 官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。

29 (2)經查，兩造就原告受僱於被告擔任保全員之工作，並無爭
30 執，固堪認原告屬於勞基法第84條之1規定之工作者，惟被告
31 並未提出其與原告間勞動契約業經主管機關同意核備適用勞

01 基法第84條之1規定之證明，故兩造間不適用勞基法第84條之
02 1之規定，自不得排除前揭勞基法第30條等規定之限制，則就
03 逾法定正常工時之延長工作時間，被告應依同法第24條規定
04 計付工資。

05 (3)又查，兩造約定之計薪方式為月薪3萬1,000元，工作時間自
06 下午6時至翌日上午6時，每日工時12小時，月休6日，又原告
07 自110年11月至111年4月每月工作日數依序為20日(計240小
08 時)、25日(計300小時)、24日(計288小時)、22日(計264小
09 時)、25日(計300小時)、22日(計264小時)，有被告提出之各
10 月份出勤簽到表可按(見本院卷二第65-75頁)。被告雖主張
11 扣除吃飯休息時間，原告每日工時為11小時云云，惟兩造間
12 勞動契約對此並無任何約定，被告亦未舉證以實其說，自不
13 足採。又依行政院核定之基本工資，自110年1月1日起每月基
14 本工資為2萬4,000元，時薪為100元($24,000 \text{元} \div 30 \div 8 = 100$)；
15 自111年1月1日起每月基本工資為2萬5,250元，時薪為
16 105.21元($25,250 \text{元} \div 30 \div 8 = 105.21$ ，小數點第2位以下四捨
17 五入)，則兩造約定之原告薪資，自不得低於以法定基本薪
18 資按上開方式計算所得之最低應付薪資，如有不足，被告就
19 該差額負有給付義務。據此計算，計得原告110年11月法定最
20 低應付工資為3萬5,200元【 $24,000 \text{元} \times 29/30 + 20 \times (100 \times 2 \times 1.33 + 100 \times 2 \times 1.67) = 35,200 \text{元}$ 】、110年12月法定最低應付工資
21 為3萬9,000元【 $24,000 \text{元} + 25 \times (100 \times 2 \times 1.33 + 100 \times 2 \times 1.67) = 39,000 \text{元}$ 】、111年1月法定最低應付工資為4萬0,394元【 $25,250 \text{元} + 24 \times (105.21 \times 2 \times 1.33 + 105.21 \times 2 \times 1.67) = 40,394 \text{元}$ 】、111年2月法定最低應付工資為3萬9,132元【 $25,250 \text{元} + 22 \times (105.21 \times 2 \times 1.33 + 105.21 \times 2 \times 1.67) = 39,132 \text{元}$ 】、111
22 年3月法定最低應付工資為4萬1,025元【 $25,250 \text{元} + 25 \times (105.21 \times 2 \times 1.33 + 105.21 \times 2 \times 1.67) = 41,025 \text{元}$ 】、111年4月法定最低
23 應付工資為3萬9,132元【 $25,250 \text{元} + 22 \times (105.21 \times 2 \times 1.33 + 105.21 \times 2 \times 1.67) = 39,132 \text{元}$ 】。而被告自110年11月至111年4月
24 每月所給付原告之工資依序為3萬元、3萬元、3萬元、3萬1,0
25
26
27
28
29
30
31

00元、3萬1,000元、3萬1,000元，有被告提出之保全人員時數統計表可稽（見本院卷二第63頁），足見兩造約定之原告工資低於以法定基本工資按上開方式計算所得之最低應付工資，堪認被告就該差額負有給付義務。從而，原告得請求被告給付工資差額5萬0,883元【計算式：(35,200元－30,000元)+(39,000元－30,000元)+(40,394元－30,000元)+(39,132元－31,000元)+(41,025元－31,000元)+(39,132元－31,000元)=50,883元】，則原告於此範圍內，請求被告給付工資差額4萬7,928元，洵屬有據，應予准許。

2.預告期間工資部分：

查本件兩造間勞動契約之終止，乃係經原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於111年4月30日合法終止，已如前述，而依勞基法第14條規定而終止勞動契約者，並無準用同法第16條給付預告期間工資之明文，是原告請求被告應給付預告期間工資10,730元，即屬無據，應予駁回。

3.特別休假未休工資部分：

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：□6個月以上1年未滿者，3日。□1年以上2年未滿者，7日。□2年以上3年未滿者，10日。□3年以上5年未滿者，每年14日。□5年以上10年未滿者，每年15日。□10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。又按期間不以星期、月或年之始日起算者，以最後之星期、月或年與起算日相當日之前一日，為期間之末日，民法第121條前段亦有明定。查兩造自110年11月2日起成立勞動契約，依上開規定，須迄111年5月1日始屆滿6個月，兩造勞動契約既已於111年4月30日終止，堪認原告任職尚未滿6個月，尚無特別休假之權利，故原告請求特別休假未休工資3,219元，洵屬無據，應予駁回。

4.資遣費部分：

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，勞退條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，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。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。查原告業依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告係自110年11月2日起受僱於被告，至111年4月30日離職；其自110年11月起至111年4月止各月份應得工資依序為3萬5,200元、3萬9,000元、4萬0,394元、3萬9,132元、4萬1,025元、3萬9,132元，合計23萬3,883元，已如上述，則除以其工作期間總日數180日，原告日平均工資為1,299元（計算式：233,883元÷180日=1,299元，元以下四捨五入），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬8,970元（計算式：1,299元×30=38,970元）。再查，原告之資遣年資為5個月又29日，依勞退新制資遣費基數為179/720【計算式：{（5（月）+29（日）÷30）÷12}×1/2】，故原告得請求被告給付之資遣費為9,688元【計算式：38,970元×179/720=9,688元，元以下四捨五入】。從而，原告請求被告給付資遣費9,688元，洵屬有據，逾此部分之請求，應予駁回。

5. 強制扣繳保費（團體保險、誠實險）部分：

原告主張被告每月強制扣除團體險保費200元、誠實險300元，任職期間共計扣繳3,000元，惟僅請求1,849元，其餘不請求等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告並未提出其有為原告投保任何團體保險或誠實險之證明，既未舉證以實其說，已難遽信有投保之事實為真。況雇主為分散賠付勞工

損害賠償之風險而投保之商業保險，包括責任保險及（團體）傷害保險，乃屬雇主為自己之計算而自由決定是否投保之任意險，其保費自應由雇主全額負擔。被告前開抗辯，自不足採。又被告在原告任職期間就每月應領薪資均扣除「意外險300元」、「誠實險200元」，有被告提出之保全人員時數統計表可稽（見本院卷二第63頁），合計扣繳保費3,000元，是原告於此範圍內，請求被告返還強制扣繳之保費（團體保險、誠實險）1,849元，洵屬有據，應予准許。

6.代班工資部分：

原告主張其於110年11月8日、9日經被告公司人員甲○○安排至安和路社區代班，被告應給付2日代班工資2,800元等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，證人甲○○在本院審理時證稱：伊在被告公司擔任督導，代班者之工資係由被告交付予伊後，由伊直接轉交予代班者，並未有簽收之動作。伊記得原告確實有代班，所代班社區之一日工資為1,400元，原告代班2日工資為2,800元，但原告在離職前並沒有向伊反應未領到代班工資，是離職後與被告有本件訴訟才跟伊說，伊就跟原告說不要去訴訟，伊就交給他2,000元，之後原告說應該是2,800元，就把2,000元退給伊。因代班的人太多，1、2年前發生的事情，伊沒辦法確認有無轉交代班費，所以伊才想說自己補給原告2,000元，但這應該是要及時反應的事等語。然衡諸常理，縱原告未及時反應未收到代班工資，然亦無從以此即推斷被告已給付該款項予原告，是依證人前開證述，並無法證明被告確實已給付原告代班工資。從而，原告請求被告應給付代班工資2,800元，亦屬有據，應予准許。

7.提繳勞工退休金部分：

- (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第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

01 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
02 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
03 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。 又勞退條
04 例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前約定不提
05 繳，亦應認此約定違反勞退條例之強制規定而屬無效，是被
06 告此部分抗辯尚乏依據。是雇主未依該條例之規定，按月提
07 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
08 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
09 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
10 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
11 戶，以回復原狀。

12 (2)查原告主張被告自110年11月2日至111年4月30日止未為其提
13 繳百分之6之勞工退休金等語，業據提出勞工退休金個人專戶
14 明細資料為證。又原告自110年11月起至111年4月止各月份應
15 得工資依序為3萬5,200元、3萬9,000元、4萬0,394元、3萬
16 9,132元、4萬1,025元、3萬9,132元，已如前述，依照勞工退
17 休金提繳工資分級表，月提繳工資分別為3萬6,300元、4萬
18 0,100元、4萬2,000元、4萬0,100元、4萬2,000元、4萬0,100
19 元，依百分之6提繳率，被告每月依序應為原告提繳勞工退休
20 金2,178元、2,406元、2,520元、2,406元、2,520元、2,406
21 元，故原告得請求被告提繳之勞工退休金共計1萬4,436元，
22 則原告於此金額範圍內，請求被告提繳1萬4,010元至其於勞
23 保局之勞退專戶，為有理由，應予准許。

24 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付6萬2,265
25 元（計算式：47,928元+9,688元+1,849元+2,800元=62,
26 265元），並提繳勞工退休金1萬4,010元至原告在勞保局之
27 勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此部分之
28 請求，為無理由，應予駁回。

29 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
30 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
31 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、

01 第2項所明定。本判決為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前
02 開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

03 六、本件事證已臻明確，原告其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
04 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一
05 論述，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436
07 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,530元（即第一
08 審裁判費1,000元＋證人日旅費530元），由被告負擔1,170
09 元，餘由原告負擔。

10 中 華 民 國 112 年 7 月 24 日
11 勞動法庭 法官 王士珮

12 本件為正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
14 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
15 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
16 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
17 繕本）。

18 中 華 民 國 112 年 7 月 24 日
19 書記官 李依芳