

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第176號

原告 銓泓國際開發有限公司

法定代理人 許喬筑

訴訟代理人 郭昌凱律師

被告 吳育津

訴訟代理人 黃世瑋律師

複代理人 高國峻律師

梁以靖

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於中華民國113年6月12日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣20,000元，及自民國111年8月20日起  
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣13,269元由被告負擔16/100即新臺幣2,123  
元，及自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率  
5%計算之利息，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣20,000元為原告預  
供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊為私立就業服務機構，業務範圍須依規定為客戶處理就業  
服務業務，被告自民國110年1月11日起任職於伊，擔任行政  
人員，負責辦理伊之客戶晟祥等外籍移工申辦業務之行政  
(例如：聘僱、居留、體檢、出入境等相關業務)。嗣被告於  
111年5月12日突向伊終止勞動契約，而未依伊管理規章第十  
六條，於離職預告期間內完成業務交接手續。又被告於任職

01 期間，本應注意各項業務申請時間，並能注意，而疏未注  
02 意，發生外籍勞工工作期間到期前忘記辦理接續聘僱程序、  
03 外籍勞工居留證到期前未辦理延展等情事，顯已違反善良管  
04 理人注意義務，致伊因此受有遭伊之客戶終止委任契約、遭  
05 行政機關裁罰(例如：外籍移工居留證逾期、外籍移工聘僱  
06 不予許可、外籍移工應限期出境等)等損害，金額共計新臺  
07 幣(下同)1,216,148元，伊自得依民法第227條第1項規  
08 定，請求被告賠償損害；被告未於20日前向伊預告終止勞動  
09 契約，伊亦得依勞動契約第9點第3項約定，請求被告賠償相  
10 當於預告期間工資2萬元( $30,000 \div 30 \times 20 = 20,000$ )。

11 (二)爰依原證1：勞動契約第9點第3項約定、民法第227條第1項  
12 規定，聲明求為判決：1.被告應給付原告1,236,148元，及  
13 自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%  
14 計算之利息。2.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)對原證7之LINE對話紀錄形式上真正不爭執。伊任職期間擔  
17 任行政人員乙職，所需負責外籍移工之相關作業，包括：(1)  
18 入境前求才登記。(2)處理申請外籍勞工函文(名額試算)。  
19 (3)外籍勞工承接、轉接、雇用。(4)居留證申請。(5)外籍勞工  
20 住宿地申報、變更申報。(6)外籍勞工到職之交工處理。(7)外  
21 籍勞工勞保、健保之納保作業辦理。(8)居留證有無到期之確  
22 認、檢視。(9)外籍勞工護照是否到期確認。(10)外籍勞工如健  
23 檢檢出有不合規定時之複檢通報。其工作內容不包括出入國  
24 通報、體檢。然伊到職時，原告對於上開龐雜之工作內容完  
25 全未提供任何職前訓練，伊只能一邊依循前人留下的工作內  
26 容或尋求當時同事協助，一邊自行摸索各項作業流程，且因  
27 伊到職時，原告即將30餘家之雇主客戶交由伊承辦，造成伊  
28 龐大工作壓力難以負荷，近乎天天超時加班工作，且在伊到  
29 職後約將近半年，原告又將當時甫離職同仁所負責之約30家  
30 雇主客戶交由伊負責，無視伊之工作壓力，伊遂於110年5月  
31 28日、110年6月2日向其主管提出離職申請，然原告接獲伊

01 提出離職申請後不予理會，伊又在110年11月2日、111年4月  
02 21日向原告實際負責人唐仔慧數度提出離職申請，原告依然  
03 不予以理會，且竟然加重伊工作負擔，又將其餘30家雇主客  
04 戶陸續交由伊負責，截至111年5月伊離職前夕，伊已負責約  
05 90家雇主客戶，約上千名外籍勞工，伊身心已因長期工作壓  
06 力嚴重受損，為了不讓身體、心理狀況持續惡化最終導致憾  
07 事發生，伊只能選擇離職，且伊離職後更因在原告就職期間  
08 之心理壓力罹有焦慮的適應障礙症，乃因承受原告給予過多  
09 工作量所導致，非僅為初期轉換工作之不適應，可經由時間  
10 而自然排解，且伊多次向原告之主管反應壓力太大，然其卻  
11 置之不理，故客觀上伊承受過多之工作量，主觀上伊已難以  
12 忍受而造成心理壓力，況本件伊已有造成健康危害之實，應  
13 構成勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第3款規定，伊得  
14 不經預告終止勞動契約。

15 (二)原告確實是將其長期以來因公司缺乏管理、對於員工工作狀  
16 況無法掌握所造成之缺失強要伊負責，故縱認伊有原告所稱  
17 之不完全給付情事，也係因前承辦未完成相關作業所導致，  
18 實不得將之全推由伊負責。況依勞動契約第6條約定，可知  
19 伊可以獲分配年終獎金之條件之一為全年無過失，而伊任職  
20 期間，曾獲分配110年度年終獎金計5,200元，苟伊確有如原  
21 告所主張之自110年2月任職時起即有收受主管機關函文，未  
22 在原告公司系統上建立相關資料、未於日報表上記載收受主  
23 管機關函文等過失，則伊豈有可能在110年度結束時還能獲  
24 分配年終獎金？且依勞動契約第12條約定，苟被告確有如原  
25 告所稱之疏失情事，何以未見原告對伊進行懲處？甚至連程  
26 度較為輕微的口頭告誡也都未曾發生，伊每日均將工作日報  
27 表之內容以電子郵件方式寄給主管、原告公司副總及實際負  
28 責人唐仔慧，如原告認為伊未將收文記載在工作日報表，係  
29 伊違反公司規定，何以原告公司主管、副總、實際負責人未  
30 曾對伊提出要求甚至是告誡？足見伊並不存在原告所稱之疏  
31 失。自伊任職期間與當時同為任職於原告公司之員工即訴外

01 人湯詩豫、吳宜容之Line對話紀錄，可知伊經常需交接離職  
02 員工之工作，然原告並未合理安排交接之事宜，反而是由伊  
03 自行與離職員工交接，導致伊必須自行摸索離職員工之工作  
04 內容，且伊向原告公司之主管反應後，亦未得到妥善之處  
05 理，自對話內容尚可知伊也須負責其他員工之工作內容，即  
06 非其工作內容之事務，進而導致伊無法完成原本之工作內  
07 容，必須先處理其他員工之事務，亦可見其他員工對於原告  
08 公司工作量之分配方式多有抱怨與意見，可知原告公司整體  
09 之指揮監督甚有問題，並非僅發生於伊身上之單一個案。

10 (三)原告並未先證明雇主「淦据」、移工「陳文度」為伊在職期  
11 間所負責之對象，且亦未證明居留到期日為何日？亦未證明  
12 伊沒有於日報表上記載、於公司系統未登載陳文度居留之到  
13 期日；苟伊確實未記載，原告應當接續證明伊有何可歸責事  
14 由而構成不完全給付？如屬伊之不完全給付，原告有無進行  
15 催告或通知伊限期改善或補正？原告遭行政機關裁罰是否與  
16 伊之不完全給付行為有相當因果關係等事項，且原證四-9處  
17 分書之作成日期為111年7月12日，而伊早已於111年5月12日  
18 即離職，兩者發生之日期相距長達二個月，該行政機關裁罰  
19 實與伊無關。

20 (四)對原證四-1至四-11、原證五-1至原證五-15之意見：

- 21 1.原證四-1至原證四-10為主管機關之處分書、繳費收據，對  
22 原證四-1至原證四-10之形式上真正不爭執，然該等證據僅  
23 能證明曾有主管機關之處分以及繳納罰鍰，無法證明原告繳  
24 納罰鍰，且係因伊之行為造成原告受有損害。
- 25 2.原證四-11形式上為原告公司內部簽呈，爭執其形式上真  
26 正，且其內容固稱：「……衍生出就醫費用NT8000元整，經  
27 請示唐董事長後，費用由我司先行代墊」云云，然原告並未  
28 提出醫療機構就醫費用之單據，也未提出原告已墊付該筆就  
29 醫費用之證明，原證四-11無法證明原告確有該筆支出，且  
30 該筆支出係因伊之行為所導致。
- 31 3.原證五-2、原證五-3僅為原告公司內部傳票，伊爭執其形式

01 上真正，且原證五-2、原證五-3無法證明原告有傳票上所載  
02 款項之支出，且該筆支出係因伊之行為所導致。

03 4.原證五-4為勞動部公函共四件，伊對於該四件公函之形式上  
04 真正不爭執；原告依原證五-4主張「國外違約金6萬元」，  
05 然原告並未舉證確有違約金6萬元之支出，也未證明係因伊  
06 之行為造成原告受有損害。

07 5.原證五-5、原證五-6分別為中山精緻印刷有限公司（下稱中  
08 山公司）、駿浩企業有限公司（下稱駿浩公司）通知原告移  
09 交文件之通知函，然原證五-5、原證五-6並無發文日期，且  
10 二家不同公司之通知函竟然不約而同的使用完全相同之函文  
11 格式、內容。此外，原證五-5中山公司之函文並未經中山公  
12 司蓋用印章。至於原證五-6駿浩公司之函文雖有該公司之用  
13 印，然據被告所悉，為便利外籍勞工相關作業，原告持有多  
14 家雇主客戶之大、小印章以供原告日常作業便宜使用，則原  
15 證五-6駿浩公司函文上所示之大、小印章，極有可能為原告  
16 人員自行蓋用其持有之印章，其函文之真正來源並非來自於  
17 駿浩公司。中山公司、駿浩公司是否確有終止與原告間之委  
18 任關係實令人質疑，故伊否認原證五-5、原證五-6函文之形  
19 式上真正，且原告稱原證五-5、原證五-6用以證明各損失3  
20 年服務費6萬元及辦件費25,250元，惟其計算依據為何？並  
21 未見原告說明。另原證五-5、原證五-6也未記載檔案文件移  
22 交予第三人原因係因伊之行為所導致，且原告也未舉證係  
23 因伊之行為造成原告受有損害。

24 6.原證五-7僅為原告公司內部傳票，伊爭執其形式上真正，且  
25 原證五-7無法證明原告有傳票上所載款項之支出，且該筆支  
26 出係因伊之行為所導致。

27 7.原證五-8為原告公司對雇主客戶乾達五金工業有限公司之請  
28 款單、原告公司銀行帳戶之款項存入記錄，則既然是原告對  
29 客戶請款，如何可視為原告所受損害？

30 8.原證五-9雖為巨鰲實業股份有限公司（下稱巨鰲公司）終止  
31 委任契約書，為便利外籍勞工相關作業，原告持有多家雇主

01 客戶之大、小印章以供原告日常作業便宜使用，則原證五-9  
02 巨鰲公司函文上所示之大、小印章，極有可能為原告人員自  
03 行蓋用其持有之印章，其函文之真正來源並非來自於巨鰲公  
04 司。巨鰲公司是否確有終止與原告間之委任關係實令人質  
05 疑。且原告稱原證五-9用以證明損失3年服務費6萬元及辦件  
06 費25250元，惟其計算依據為何？並未見原告說明，另原證  
07 五-9未記載終止委任契約之原因係因被告之行為所導致，且  
08 原告也未舉證係因被告之行為造成原告受有損害。

09 9.原證五-10則為原告公司內部傳票，伊爭執其形式上真正，  
10 且原證五-10無法證明原告有傳票上所載款項之支出，且該  
11 筆支出係因伊之行為所導致。

12 10.原證五-11則為原告公司內部傳票，伊爭執其形式上真正，  
13 且原證五-11無法證明原告有傳票上所載款項之支出，且所  
14 謂就醫自費也未見醫療費用單據。另原告也未舉證該筆支出  
15 係因伊之行為所導致。

16 11.原證五-12雖為內政部移民署款項繳納收據，伊不爭執其形  
17 式上真正，然該收據「收入科目及代號」記載：「證照  
18 費」，事由為「申請證照費」，然原告卻稱該筆費用為「居  
19 留逾期展延」，則原證五-12之「申請證照費」與「居留逾  
20 期展延」有何關連？原告仍應說明，且原告也應舉證該筆支  
21 出係因伊之行為所導致。

22 12.原證五-13則為收款單，伊爭執其形式上真正，且伊所收受  
23 之原證五-13影本「單位」、「項目」、「金額」各欄記載  
24 模糊不清，無法看出是何事項，此外，原告也未證明原告有  
25 傳票上所載款項之支出。另原告也未舉證該筆支出係因伊之  
26 行為所導致。

27 13.原證五-14為原告公司對雇主客戶普利科技股份有限公司之  
28 請款單則既然是原告對客戶請款，如何可視為原告所受損  
29 害？且原告稱原證五-14證明：「吳氏絨費用未結清4105  
30 元」、「武氏惠費用未結清8,053元」，然原證五-14所記載  
31 之內容卻是「武氏惠」之請款費用，則究竟原告主張的項

01 目、金額為何，仍應釐清。

02 14.原證五-15為新北市政府勞工局110年12月15日新北勞外字第  
03 1102356169號函、111年1月13日新北勞外字第1110023437號  
04 函，伊不否認該二件公函之形式上真正，然該二件公函之主  
05 旨係載：「有關貴公司聘僱外國人工作，請確實遵照就業服  
06 務法（下稱本法）相關規定辦理，請查照。」，並無任何科  
07 處罰鍰之記載，則原告以原證五-15二件公函主張「雙語人  
08 員未登記轉出」、「觸法」，「損失費用60,000元」所指為  
09 何？原告實際受有損害之證據為何？均未見原告提出說明。

10 15.另將原告民事準備(一)狀、民事陳報(三)狀所提出之附表、證據  
11 進行對照，可知無任何證據可證明其受有損害者尚有：「昇  
12 達范文忠文件逾期未送件120,000元」、「恆誠抽單解約配  
13 額3人255,750元」、「銘浩陳文強未申辦4,000元」、「資  
14 晟抽單解約配額5人426,520元」、「億燦抽單解約配額2人1  
15 70500元」、「全章興吳文揚定期體檢未做120,000元」、  
16 「宏達抽單解約配額1人85,250元」、「燁旺離境未驗證無  
17 法申辦1人85,250元」、「慶霖未做續聘損失1人85,250  
18 元」、「田力接續聘（武氏妝）未做9,500元」、「東碩接  
19 續聘未做（西蒂）14,000元」、「東碩接續聘未做（杜氏  
20 莊）14,000元」、「旭洋勞資核備問題85,250元」、「利鍊  
21 未做求才損失2人170,500元」、「北京未做求才損失1人85,  
22 250元」、「吳順發未做求才損失1人85,250元」、「旭一未  
23 做求才損失1人85,250元」、「永揚居留逾期展延1,000  
24 元」、「成台居留證逾期10天以下2,000元」、「普利吳氏  
25 絨費用未結清4,105元」等項，則原告既然未舉證受有上開  
26 金額之損害，則原告請求被告負上開金額之損害賠償責任，  
27 當無理由。

28 16.此外，原告請求之金額當中有多筆高額「服務費」、「辦件  
29 費」，其中「服務費」為「3年服務費6萬元」，辦件費則為  
30 25,250元。惟原告請求之服務費應係向雇主客戶所收取之服  
31 務費用，雖屬於原告之收入，然仍應扣除原告因此所無須支

01 出之人事費用、行政費用、稅金等經營事業所必須之成本及  
02 支出，必扣除該等費用之後方屬原告之獲利，也才能視為原  
03 告之損失。而依財政部「稅務行業標準分類暨同業利潤標準  
04 查詢系統」查詢結果所示，外籍勞工仲介仲介業之淨利率為  
05 百分之27，則退步言，縱認伊應就原告無法自雇主客戶取得  
06 服務費負損害賠償責任，且原告所主張之3年服務費為6萬元  
07 為真正，也應以3年服務費6萬元之百分之27計算；另原告主  
08 張之辦件費實不知其費用結構為何，此仍待原告舉證說明該  
09 「辦件費」25,250元之費用結構，然既為「辦件」費用，則  
10 所謂「辦件費」25,250元之內容應指包括政府機關之規費或  
11 其他必須支出，故在計算原告所受損害也仍應扣除該筆「辦  
12 件費」。

- 13 17.原告稱證據編號原證四-3、原證五-1記載之雇主「東碩」及  
14 其移工姓名「瑪雅」為伊負責之對象，且稱伊不完全給付情  
15 事為「居留證逾期未申辦」，並稱原證四-3、原證五-1為其  
16 損害云云，然原告並未先證明雇主「東碩」、移工「瑪雅」  
17 為伊在職期間所負責之對象，且亦未證明居留到期日為何  
18 日？亦未證明伊沒有於日報表上記載、於公司系統未登載瑪  
19 雅居留之到期日；苟伊確實未記載，原告應當接續證明伊有  
20 何可歸責事由而構成不完全給付？如屬伊之不完全給付，原  
21 告有無進行催告或通知被告限期改善或補正？原告遭行政機  
22 關裁罰是否與被告之不完全給付行為有相當因果關係？等事  
23 項，且原證四-3處分書之作成日期為111年5月30日，而早已  
24 於111年5月12日即離職，該行政機關裁罰實與伊無關，且原  
25 證五-1僅係原告內部之傳票，無法證明原告有傳票上所記載  
26 之支出、該支出係因被告之行為所導致，另原告稱證據編號  
27 「原證五-4」記載之客戶「得榮」，因伊不完全給付情事為  
28 「遺失招募函」，並稱原證五-4為損失云云，然原告並未先  
29 證明被告是否有負責客戶「得榮」、是否有遺失招募函、遺  
30 失招募函之時間是否於被告在職期間，且原證五-4僅係勞動  
31 部之公函，實無法證明原告之損害為國外違約金6萬元，更

01 未證明國外違約金是否與被告之不完全給付行為有相當因果  
02 關係，可見原告所提出之證據全係隨意拼湊，將本非伊負責  
03 之客戶、伊離職後所生之損害等，全皆推卸至伊之上。

04 (五)原告於民事爭點整理(二)狀所稱伊在職期間所負責之客戶，與  
05 其在原證七對話內容以外之電腦打字內容所列之客戶範圍明  
06 顯不同。民事爭點整理(二)狀所載之客戶，伊實際上僅負責晟  
07 祥、正圓、一語堂、東碩、大中、泳發、集泰、展煜、昇  
08 達、恆誠、銘浩、浚据、資晟、億燦、全興章、得榮、中  
09 山、駿浩、宏達、燁旺、慶霖、耿興、乾逢、田力、旭洋、  
10 利鍊、吳順發、旭一、巨鎧、富鈿、先鋒、永揚、金原、新  
11 昇、德鑫、普利，不負責北京乾隆、成台、銓泓、以及遭原  
12 告重複列舉之客戶。

13 (六)原告泛稱因伊請假而導致工作事務耽擱或延誤云云，然伊請  
14 假究竟構成何不完全給付之情事或可歸責事由，原告仍未盡  
15 舉證責任，所提之原證7所謂伊之主管黃雅玲之敘述，乃原  
16 告片面製作之紀錄，其是否確為黃雅玲本人之敘述，形式上  
17 真正已存有疑問，本即難以採信，且伊於111年4月6日至4月  
18 8日所請之防疫假，伊於請假完後即將工作處理完畢，並未  
19 如原告所述有相關疏失。況且請假本屬於勞工之權利，公司  
20 對於員工請假所產生之人力短缺，本即應自行因應、處理，  
21 豈可將之全推諉卸責予員工，況員工請假是否即等同員工有  
22 不完全給付之情事或具有可歸責事由，原告也未為舉證，則  
23 原告以被告請假構成不完全給付云云，顯無可採。而原告稱  
24 伊於111年4月18日自承其有疏忽云云，然伊當下在社群軟體  
25 對話稱個人疏忽云云，係因對於同事造成困擾，對同事表達  
26 不好意思之意，並非自承有疏忽情事，況究竟是否有不完全  
27 給付之情事或可歸責事由，原告仍須進行舉證，僅以伊於社  
28 群軟體內之發話內容，即稱伊有過失云云，難認原告已就伊  
29 之不完全給付已盡舉證責任。至於原證7之行政疏失情形，  
30 為原告自行片面製作、羅列，本即難認為有證據能力，再  
31 者，該等原告自行製作、羅列之所謂行政疏失並無客觀證據

01 可為證明，無法證明伊有何不完全給付情事和可歸責事由，  
02 損害之金額亦未提出相關單據證明，況觀諸原告所列之所謂  
03 行政疏失，尚有屬於伊離職後始到期之案件，則伊離職後才  
04 到期之案件縱然屬實何以仍可認為係被告債務不履行？原告  
05 也未說明，另原告亦從未證明其所稱之公司規則存在，遑論  
06 伊違反公司規則，況觀諸原告自行提出之原證6之日報表影  
07 本，可知伊每日皆有填寫，並未有原告所述漏填之情事發  
08 生，則原告所謂伊未按照公司規則記載日報表云云，又所指  
09 為何？至於原告稱伊未如實陳報，所指究竟又為何？也未見  
10 原告舉證說明，則原告未盡其舉證責任。另原告稱伊未辦交  
11 接手續云云，原告僅以證人王柏文之證詞為據，然證人王柏  
12 文為原告公司之副總，且本即對於伊於工作期間之求助視若  
13 無睹，難以避免其基於保護公司利益之心態，而證詞偏頗，  
14 故其證詞應不足採。除此之外，原告未提出其他證據證明伊  
15 未辦理交接手續，況縱認伊未辦交接手續，原告當舉證其因  
16 被告未辦理交接手續受有何損害。

17 (七)原證7之通訊軟體對話記錄以外之電腦打字記錄實為伊於111  
18 年4月24日與原告公司之經理黃雅玲進行工作內容交接之記  
19 錄，依事證六內111年4月24日「有人解救我了你們兩位趕快  
20 出現，文件清一清」之通訊軟體對話內容，可證明伊特地於  
21 假日前往公司與黃雅玲辦理離職交接。此外，原證7第1頁倒  
22 數第4行也記載：「4月份實際上班天數僅有12天，期間有跟  
23 吳育津利用瑣碎時間核對系統資料，當時僅能先就系統有登  
24 錄資外勞資料進行辦件進度彙整……」等語，可知伊在離職  
25 前確實有與管黃雅玲進行工作交接，且觀諸原證7之內容，  
26 伊於交接時皆有將客戶、所屬客戶之移工、待辦事項之工作  
27 內容與其期限、已完工事項等，皆如實列出，使後續接手工  
28 作之人能一望即知各工作事項之內容與期限，且原告也都在  
29 被告離職前即已知情，原告大可儘速交辦其他員工處理伊交  
30 接之工作事項，而非放任該工作事項至屆期，遭行政機關裁  
31 罰後，始歸咎於伊。故原告遭科處罰鍰實屬原告自身之管理

01 缺失，與伊之離職實屬無關，何來被告有未盡善良管理人之  
02 注意義務可言？原告所稱辦理離職移交之清冊需載明待辦事  
03 項、所屬客戶名冊、客戶的申辦文件云云，然原告並未證明  
04 公司辦理離職是否有辦理離職移交之清冊需載明待辦事項、  
05 所屬客戶名冊、客戶的申辦文件上開之規定，而片面稱有其  
06 規定云云，應顯無理由，況伊早已辦理離職交接，且自原證  
07 7交接之內容敘述觀之，記載亦十分清楚，也已將發生日期  
08 清楚記載，當無使原告有逾越期限辦理之可能，則原告嗣因  
09 逾期遭罰應屬原告自身之管理缺失所導致，應不可歸責於  
10 伊。

11 (八)觀諸原告提出之110年12月、111年2月考勤統計表，顯示伊  
12 幾乎為下午5點30分即打卡下班，而110年12月之考勤統計表  
13 更顯示伊皆為下午5點30分即打卡下班，然衡諸常情，每日  
14 之工作內容進度實不相同，應無法每天皆於同一時間打卡下  
15 班，至少應有幾分鐘之誤差，應可認定該考勤統計表之記載  
16 為不真正，不得作為認定伊之實際上下班時間。再觀諸原告  
17 提出之111年4月考勤統計表，顯示伊於111年4月之每日工作  
18 日皆有加班，平均皆加班超過2個小時，甚或伊於111年4月1  
19 9日起，連續工作10日至111年4月28日皆未休假，更甚者亦  
20 有於111年4月15日從早上8點上班至隔天凌晨12點38分始下  
21 班之超時加班事實，且將111年4月考勤統計表與伊提出之被  
22 證8「Google地圖足跡之你的到訪紀錄」相互勾稽，可知111  
23 年4月20日之下班時間於前者記載晚上11點，於後者記載晚  
24 上11點1分、111年4月22日之下班時間於前者記載晚上11點1  
25 2分，於後者記載晚上11點14分、111年4月26日之下班時間  
26 於前者記載晚上9點54分，於後者記載晚上9點55分等，兩者  
27 之上下班時間大致上吻合，可認111年4月考勤統計表上記載  
28 之伊上下班時間為真正，並印證被證8記載之時間確實為伊  
29 實際之上下班時間，故伊應有長期超時加班之實，承擔過重  
30 且不合理之工作量，使伊之身心健康受損，應認被告有不可  
31 歸責之事由，原告自不得依民法第227條第1項請求損害賠

01 償。

02 (九)伊早已於110年5月28日、110年6月2日，向原告公司當時行  
03 政部經理黃雅玲提出離職之要求，且於日報表上亦有記載其  
04 離職之需求，並皆有向原告之主管申請離職單，然原告公司  
05 負責人唐仔慧卻對之置之不理，後於110年11月2日被告再度  
06 向唐仔慧提出離職之要求，仍未獲同意，並從其他同事得知  
07 唐仔慧不同意被告之離職，故伊深感痛苦與難過，而轉向原  
08 告公司副總王柏文口頭提出辭職，亦未得到回覆，伊之離職  
09 屢遭原告拒絕，深受求助無門之痛苦，伊於111年4月21日起  
10 即向黃雅玲開始辦理離職交接，可認辦理離職交接時應兼有  
11 為離職之意思表示，否則伊豈會與黃雅玲辦理離職交接，且  
12 伊為離職之意思表示係於111年4月21日，而伊係於111年5月  
13 12日離職，亦符合勞動基準法規定離職前20日之預告期間，  
14 故被告實有為離職之意思表示。始遂於111年5月12日離開公  
15 司，是以伊早已對原告提出預告離職，並非不經預告終止勞  
16 動契約，則原告依勞動契約書第9條第3項約定請求相當於預  
17 告期間20日工資之損害賠償2萬元已無理由。縱認伊於112年  
18 5月12日離職未遵守預告期間，然勞動契約第9條第3項係約  
19 定：「……如非依法令規定而不經預告逕行終止契約，乙方  
20 除應賠償甲方相當於預告期間工資之金額外……」，可知乙  
21 方（勞工）如違反該條規定所應負者為對原告之損害賠償責  
22 任，而本件原告業已依民法第227條第1項規定請求被告負不  
23 完全給付之損害賠償責任，則原告又再援用本條約定請求伊  
24 負損害賠償責任，顯有重複請求之虞，不應准許。

25 (十)對證人證詞之意見：證人林雯靜與伊確實於原告公司任職期  
26 間有重疊，且為同一部門之同事，故證人林雯靜之證詞應足  
27 以採信。依其證詞可知原告並無收文上傳公司電腦登記系統  
28 之書面工作規則，證人僅離職近2年，對於原告公司內部各  
29 作業事項、工作規則之記憶應尚屬清晰，且原告皆無確認員  
30 工是否有於接收函文時一併上傳公司系統，後續亦無確認員  
31 工是否有於期限內上傳，故原告應顯不知悉伊是否有如期上

01 傳公司系統、上傳公司系統之內容，何以能稱伊有未上傳公  
02 司系統一事？且原告亦無寫日報表之書面工作規則，亦無日  
03 報表填寫之內容要求員工改善，原告公司之員工與伊縱使每  
04 天以E-MAIL方式繳交日報表予原告公司之直屬主管、副總、  
05 總經理，然皆無任何一人回覆有收到日報表，應可得知原告  
06 從未檢閱過員工與被告填寫之日報表內容，證人林雯靜證詞  
07 雖稱原告有口頭上告知會以日報表填寫之內容，作為考評之  
08 依據，然原告卻從未曾告知伊將因其日報表填寫之內容，影  
09 響其於公司之考核。另日報表記載之內容僅為個人每日工作  
10 內容，與政府機關之函文內容實際上並無關聯，原告若欲查  
11 看函文是否到期，應以公司登記系統為準，原告實不得以日  
12 報表之記載有缺漏，即稱伊有行政疏失云云。又伊之實際下  
13 班時間並非原證8考勤統計表上記載之時間，伊於任職期間  
14 必須經常加班，且伊亦必須時常承接已離職員工之工作內  
15 容，導致伊之工作量負擔過大，有長期超時加班之實，使伊  
16 之身心健康受損。原告對於函文期限是否到期皆不知悉，經  
17 常於快到期或已到期時，始提醒員工儘速處理，且原告雖偶  
18 爾會提供員工協助，然對於是否提供協助之標準不一，可從  
19 證人林雯靜要求原告提供協助卻有遭到拒絕之經驗得知，可  
20 知原告內部之管理、監督制度紊亂，無法盡其監督義務，且  
21 原告對於是否提供員工與被告協助之標準不一，全係放任伊  
22 獨自承受龐大之工作量，故原告應有過失。原證8上記載之  
23 下班時間，乃至於每個月之下班時間，皆非伊之實際上下班  
24 時間，顯係遭人為事後修改，故應以被證8作為認定伊實際  
25 下班之時間，故伊應長期處於超時加班之狀態，且原告甚至  
26 威脅員工必須於遭人為修改之考勤統計表上簽名，始能領取  
27 當月薪資。原告公司之員工離職時所製作之交接清冊方式，  
28 應如同伊與原告公司主管黃雅玲之工作內容交接紀錄，且觀  
29 諸原證7之內容，伊於交接時皆有將客戶、所屬客戶之移  
30 工、待辦事項之工作內容與其期限、已完成事項等，皆如實  
31 列出，應認伊已將其負責之進行中案件交予黃雅玲，已完成

01 離職交接手續。縱使原告公司之員工與伊已如實完成離職交  
02 接手續，原告公司之主管仍會無故未於離職交接清冊簽名，  
03 形同漠視離職意思表示之提出、拒絕原告公司之員工與伊離  
04 職，顯係侵害勞動權益，原告公司之員工與伊僅能於提出交  
05 接清冊後，即離開原告公司，否則原告公司之員工與伊將無  
06 從順利離職，實屬不得已之方法，故原告稱伊未曾提出離職  
07 之意思表示應與事實相悖，係原告無故漠視並拒絕伊之離職  
08 所致。

- 09 □原告對於伊完全未提供職前教育訓練，且伊早在任職達三個  
10 月時即已向原告提出離職申請，豈料原告持續未予理會，仍  
11 將近60家雇主之外籍移工事務交由伊承辦，迄至伊離職前  
12 夕，原告負責之雇主客戶已達約90家，外籍勞工約1000人，  
13 顯然未衡酌伊工作能力及身心狀況而指派遠超過伊可以負荷  
14 之工作內容予伊，致伊告難以盡其善良管理人之注意義務而  
15 履行職務，原告顯與有過失。另原證四1至原證四10之中，  
16 原證四1至原證四3、原證四5、原證四6、原證四8至原證四1  
17 0為逾期居留之罰鍰，且查每一逾期居留之處分書所載日  
18 期，多為伊離職後多日，甚至有伊已經離職多日甚至達1個  
19 月才起算逾期者，另原證四4、原證四7則係就「有逾期未辦  
20 理居留地址或服務處所變更（第1次）之行為」進行處罰，  
21 且其處分日期分別為111年5月30日、111年6月16日，即都在  
22 被告離職後多日甚至1個月以上。而原告行政人員在伊離職  
23 後應尚有5人，且行政人員尚有主管，則伊縱使離職未及進  
24 行交接，則原告當可以由主管指示或帶領仍在職同仁按照伊  
25 離職時所負責之雇主客戶，逐一檢視並發現每一家雇主客戶  
26 所應處理之外籍勞工事項，即時發現有無逾期情事進行補救  
27 或即時處理以避免逾期或降低逾期天數，進而免除或減少罰  
28 鍰金額，詎原告捨此不為，容任外籍勞工逾期居留情事持續  
29 發生，則原告顯有過失。且伊在職期間原告從未有應將政府  
30 機關來函登載在工作日報表之工作規則或相關規定，且縱認  
31 伊未將政府機關來函登載在工作日報表屬於被告之不完全給

01 付情事，何以原告未曾對被告提出告誡、勸導或甚至予以懲  
02 戒？則原告容任此一情況持續發生，進而導致受有損害或損  
03 害擴大，則原告實與有過失等語，資為抗辯。併為答辯聲  
04 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判  
05 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：被告自110年1月11日起任  
07 職於原告，擔任行政人員，兩造簽訂不定期勞動契約書；被  
08 告於111年5月12日離職時，每月薪資為3萬元。被告於在職  
09 期間所負責之客戶為晟祥、正圓、一語堂、東碩、大中、泳  
10 發、集泰、展煜、昇達、恆誠、銘浩、浚据、資晟、億燦、  
11 全興章、得榮、中山、駿浩、宏達、燁旺、慶霖、耿興、乾  
12 逢、田力、旭洋、利銖、吳順發、旭一、巨鎧、富鈿、先  
13 鋒、永揚、金原、新昇、德鑫、普利。此有不定期勞動契約  
14 書、原告之民事爭點整理(二)狀、被告之民事爭點整理(二)狀、  
15 民事答辯（六）狀附卷可稽（見本院卷一第25-28頁、本院  
16 卷二第325、331-333、363頁）。

17 四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

18 (一)有關賠償相當於預告期間工資部分：

19 1.被告雖辯稱其早於110年5月28日、110年6月2日、110年11月  
20 2日、111年4月21日即向原告為離職之意思表示云云，並提  
21 出事證(一)LINE對話紀錄、110年6月2日電子郵件截圖及其附  
22 件之日報表、事證(二)、(三)LINE對話紀錄為證。惟查：

23 (1)依事證(一)之對話紀錄、110年6月2日工作日報表所示（見本  
24 院卷一第239、241-243頁），僅可知被告有向其主管黃雅玲  
25 申請離職單，及110年6月2日之日報表僅載明向原告申請離  
26 職單，並非向被告表示原告欲於何時離職；依事證(二)、(三)之  
27 對話紀錄所示（見本院卷一第245、247頁），事證(二)為被告  
28 與同事即訴外人湯詩豫之私下談話，被告雖提及「唐董不給  
29 我走拉」，及事證(三)為被告向原告公司實質負責人唐仔慧提  
30 及原告公司之同事間相處情況及工作氛圍等，亦難謂被告有  
31 向原告為離職之意思表示，且依被證11：被告與同事湯詩

01 豫、吳宜容之Line對話紀錄截圖所示（見本院卷二第305、3  
02 09頁），被告於111年2月25日提及「在這樣下去我會提辭  
03 呈」、「我其實想離開了」（見本院卷二第305、309頁），  
04 足見被告於111年2月25日前並未向被告為任何離職之意思表  
05 示。

06 (2)依原證七：工作狀況說明與被告行政疏失情形（見本院卷二  
07 第193-215頁），其上記載內容並無任何被告與其主管黃雅  
08 玲之簽名或交接清冊之記載，難認係被告與其主管黃雅玲之  
09 交接內容。又依事證六：對話紀錄所示（見本院卷一第253  
10 頁），111年4月24日黃雅玲：「有人解救我了（表情符號）  
11 你們兩位趕快出現，文件清一清」，及黃雅玲之紀錄載明  
12 「…4月份實際上班天數僅有12天，期間有跟吳育津利用瑣  
13 碎時間核對系統資料，當時僅能先就系統有登錄資外勞資料  
14 進行辦件進度彙整（所有內容皆由育育津本人親口報告），  
15 並提供給吳育津進行辦理，…」（見本院卷二第177頁），  
16 均無從據以認定上開黃雅玲之紀錄有關「核對系統資料」、  
17 「進行辦件進度彙整」即為工作之交接。再者，證人林雯靜  
18 雖於112年11月15日本院言詞辯論期日結證稱，伊當時離職  
19 時有製作交接清冊，由交接人跟主管在清冊上簽名；伊離職  
20 後，原告公司有再通知伊回去辦理交接手續，原告公司說伊  
21 交接不完全，要伊回去完成交接手續，但伊沒有回去，因為  
22 伊認為伊有交接完成，但公司說伊沒有交接完全；伊之交接  
23 清冊先給承接人看過簽名，伊再拿給主管，主管不看不簽等  
24 語（見本院卷二第413-414、417頁），惟上開證人林雯靜之  
25 證詞僅能證明其離職之狀況，至於被告是否確有向原告為離  
26 職之意思表示，及被告是否製作交接清冊仍應由被告另行舉  
27 證。此外，被告復未能提出其他積極之證據供本院審酌，自  
28 難認被告於111年4月21日向原告為終止勞動契約之意思表  
29 示。故本件應認被告並未於110年5月28日、110年6月2日、1  
30 10年11月2日、111年4月21日向原告為終止勞動契約之意思  
31 表示。是被告上開所辯，難認可採。

2.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者，勞基法第14條第1項第3款定有明文。惟事證(一)之對話紀錄、110年6月2日工作日報表所示（見本院卷一第239、241-243頁），被告僅向其主管黃雅玲提及欲申請離職單，事證(三)：對話紀錄所示（見本院卷一第247頁），被告與原告實質負責人唐仔慧之對話亦無提及工作過量之情形，被告於原證7被告與黃雅玲之對話紀錄（見本院卷二第179-191頁）中亦無提及有工作過量情形，被證11：被告與同事湯詩豫、吳宜容之Line對話紀錄截圖中雖被告提及：「我3月接千卉的」、「他不做了」、「搞到現在我要做」、「他做的如果早點用完交出去不就沒事」、「我超想哭的」、「事情都做不玩了」、「我真的是吃力不討好」、「又不是我的案子」、「搞到現在我要做」、「再說交接就不用做目前的工作嗎」、「講難聽一點那不是我的工作」、「我已經做太多爛帳」、「請她不要以為我會再繼續處理」、「是要逼死我嗎」、「我其實也會爆的耶」、「我的部分都是爛帳」、「我哪有辦法顧全部」、「她是人，我們就不是嗎」、「她有主動說要幫我們做嗎」等語（見本院卷二第287-309頁），可知被告因為要接辦其他同事的工作，而有工作量增加的情緒反應，惟上述對話僅為被告與同事間之對話，尚難逕認被告已有對原告通知改善被告工作過量情形而無效果。另依證人林雯靜之證詞（見本院卷二第411-412頁），雖可知被告如有承接已離職員工的工作內容，原告公司不會將被告本來的工作內容減少或降低，被告曾在工作會議上向原告公司主管黃雅玲反應過工作量太大，難以負荷的問題，原證八就是被告在職時原告公司對於員工上下班時間的記載，並以該表作為員工之上下班時間。但不是員工實際上下班時間，實際上被告上下班的時間通常為8點半之前會到，下班時間通常7點以前都還在公司，惟就被告向原告公司反應具體工作量過大之情形為何，及原告公司是否有相關處置皆不

得而知。此外，被告復未能提出其他積極之證據供本院審酌。是被告辯稱原告給予過多工作量導致伊有懼有有焦慮的適應障礙症，非僅為初期轉換工作之不適應，可經由時間而自然排解，且伊多次向原告之主管反應壓力太大，然其卻置之不理，故客觀上伊承受過多之工作量，主觀上伊已難以忍受而造成心理壓力，況本件伊已有造成健康危害之實，應構成勞動基準法第14條第1項第3款規定，伊得不經預告終止勞動契約云云，亦不可採。

3.承上，被告並未於110年5月28日、110年6月2日、110年11月2日、111年4月21日向原告為終止勞動契約之意思表示，被告係於111年5月12日自行離職，自與勞基法第14條第1項第3款規定不符。又被告自110年1月11日起任職於原告，擔任行政人員，兩造簽訂不定期勞動契約書；被告於111年5月12日離職時，每月薪資為3萬元等情，已如前述，足見被告之年資為1年4月2日，依勞基法第15條第2項準用第16條第1項第2款規定，預告期間為20日，被告於111年5月12日未到原告公司上班，未遵守勞基法第16條第1項第2款規定，故原告自得依勞動契約第9條第3項規定，請求被告賠償相當於預告期間工資2萬元之賠償( $30,000 \div 30 \times 20 = 20,000$ )。

(二)有關賠償被告遭其客戶終止委任契約、遭行政機關裁罰等損害，金額共計1,216,148元部分：

1.證人林雯靜結證稱「（法官問：原告公司有無針對政府機關來函收文的電腦登記系統？）有，是承辦人登錄。」、「（法官問：收文的電腦登記系統，有哪些欄位？會記載哪些事項？）電腦系統有設定好，例如函文編號、日期、函文名稱，這些函文內容要由承辦人電腦登錄。」、「（法官問：來函經過收文的系統登錄後，原告公司是否會回覆、確認有收受到？並確認登錄上傳之資料無誤？）不知道。」、「（法官問：〈提示原證六，並告以要旨〉你任職期間有沒有看過類似的工作日報表？）有。」、「（法官問：你任職時，原告公司有無要求你也要填寫日報表？）有。」、

「（法官問：若原告公司有要求是如何要求？原告公司有相關作業的書面工作規則嗎？）1.承辦人每日工作內容。2.沒有。」、「（法官問：工作日報表是否會每日填寫？）我是每天寫，有上班就要寫。」、「（法官問：除了你之外，包括被告在內的其他員工是否也需要填寫日報表？）是。公司有要求員工要寫日報表。」、「（法官問：你們填寫日報表內容是根據哪些資料？）個人實際工作內容。」、「（法官問：原告公司會要求有記載日報表之員工，於每日下班前將日報表繳交嗎？）有。」、「（法官問：原告公司會檢閱員工每日日報表之記載是否有誤嗎？或原告公司是否會回覆表示有收到日報表？）1.不清楚。2.我沒有收過。」、「（法官問：在你任職原告公司期間，原告公司有沒有因為日報表填寫的事情要求你改善或者對你做出處分？）沒印象。」、「（法官問：日報表與公司電腦系統的關聯為何？）我們的日報表是個人工作的大概內容，跟電腦系統關聯不大。」等語（見本院卷二第407-410頁），可知原告公司雖有要求員工每日填寫日報表，惟對於日報表之內容並無制式之要求，無明文規定要將收受主管機關函文記載於每日日報表中，則被告未將收受主管機關函文登載於日報表中是否有違反相關工作規則，即非無疑。是原告主張原證6為被告任職期間提出之日報表，未記載民事陳報(三)狀所列附表之客戶應辦理事項等語，即屬無據。

2.被告不爭執其在職期間所負責之客戶為晟祥、正圓、一語堂、東碩、大中、泳發、集泰、展煜、昇達、恆誠、銘浩、浚据、資晟、億燦、全興章、得榮、中山、駿浩、宏達、燁旺、慶霖、耿興、乾逢、田力、旭洋、利鍊、吳順發、旭一、巨鎧、富鈿、先鋒、永揚、金原、新昇、德鑫、普利等情，已如前述，原告另未證明就其所主張之北京、成台、銓泓亦為被告所負責之客戶。另原告雖主張因被告未完成交接工作，至其受有損害，並提出內政部處分書、自行收納款項收據、現金付款簽收單、先津支出傳票、勞動部函、中山公

01 司及駿浩公司之發文、請款單、終止委任契約書、新北市政府  
02 府勞工局函及各項單據為證，惟依上開內政部處分書之日期  
03 皆為被告於111年5月12日離職後所發出，且上開現金支出傳  
04 票亦未能證明原告公司確有該筆支出，其餘文件亦未能證明  
05 其公司之支出係為被告離職未交接所致。且證人林雯靜結證  
06 稱「（法官問：當時你與被告有無直接主管？若有，主管為  
07 何人？）有。黃雅玲。」、「（法官問：原告公司主管黃雅玲  
08 對於函文處理期限快到期之函文，是否會提醒員工盡速完  
09 成？）很少，她發現的時候才會催。」、「（法官問：對於  
10 無法於期限前完成之員工，原告公司是否會提供協助？若  
11 有，原告公司會如何協助？）如果是我的狀況，我曾經請求  
12 協助被駁回，也有遇過有協助。」、「（法官問：公司是如  
13 何協助你？）我不知道她怎麼做，因為主管是她自己處理我  
14 沒辦法處理的部分」、「（被告複代理人高國峻：你會在電  
15 腦系統記載什麼事項？）移工個人資料、雇主資料。」、  
16 「（被告複代理人高國峻：你登錄後，原告公司是否會回覆  
17 上傳公司系統的資料是否正確？）不會。」、「（被告複代  
18 理人高國峻：是否有遇過如果工作內容是你可以處理的，但  
19 沒辦法在期限內完成的情況？公司會提供協助嗎？）1.有。  
20 2.不一定。要問主管。」、「（被告複代理人高國峻：承  
21 上，公司拒絕提供協助的情形在你身上大概發生過幾次？）  
22 2-3次。」、「（被告複代理人高國峻：交接清冊上記載什  
23 麼？）進行中的案件。」、「（被告複代理人高國峻：你當  
24 初離職時，交接清冊給主管，主管有回應什麼嗎？）交接清  
25 冊先給承接人看過簽名，我再拿給主管，主管不看不  
26 簽。」、「（被告複代理人高國峻：〈提示鈞院卷第193-21  
27 5頁原證7，並告以要旨〉這樣的記載方式是否如同你當初離  
28 職記載在交接清冊上的方式？）是。」（見本院卷二第410-  
29 411、414-415、417頁），另依黃雅玲之文字紀錄中記載  
30 「…期間有跟吳育津利用瑣碎時間核對系統資料，當時僅能  
31 先就系統有登錄資外勞資料進行進度彙整（所有內容皆由育

育津本人親口報告），並提供給吳育津進行辦理，其餘未登錄的根本無從管控…」（見本院卷二第177頁），由證人林雯靜之上列證詞及黃雅玲之文字紀錄，可知原告公司對於員工日報表是否有繳交及其填載是否確實及其系統資料是否登錄正確並無管控措施，常於期限將屆時由主管催促員工完成。再者，原告公司對於員工於未能於期限完成工作不一定會提供協助，則縱被告確有遲延完成工作之情事，其是否為被告行為所致，亦為有疑。是原告主張被告有未於公司系統上建立相關資料、未於日報表上記載收受主管機關函文之行為，尚乏所據。另原告就被告於會議上未如實陳報有無代辦事項之事實亦無任何舉證。至證人即原告之副總王柏文雖證述被告未交接造成原告公司受有原證三項目之損害等語（見本院卷一第183頁），因原告未能舉證已如前述，且證人王柏文為原告之副總，衡情其證詞難免偏向原告，自無可採。此外，原告復未能提出其他積極之證據供本院審酌。是原告主張被告因未於公司系統上建立相關資料、未於日報表上記載收受主管機關函文、未告知原告案件進度、於會議上未如實陳報有無代辦事項，及離職後未辦理交接程序致原告之客戶遭行政機關裁罰、取消原約定申辦外籍移工之名額、終止與原告間之委任契約，及使原告受有主管機關之裁罰，致受有1,216,148元損害云云，亦難認可採。

五、從而，原告依原證1：勞動契約第9點第3項約定，請求被告賠償相當於預告期間工資2萬元，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，惟被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，亦無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就原告勝訴部分，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條、第85條、第91條第1、3項規定，應確定

01 被告應負擔之訴訟費用額，及自本判決確定之翌日起至清償  
02 日止，加給按週年利率5%計算之利息，餘由原告負擔。

03 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本  
04 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此  
05 指明。

06 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判  
07 決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日  
09 勞動法庭 法 官 楊千儀

10 正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
12 明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本  
13 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴  
14 理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一  
15 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上  
16 訴。

17 中 華 民 國 113 年 9 月 2 日  
18 書記官 劉雅文