

臺灣新北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第80號

原告 陳姵伶

訴訟代理人 許峻銘律師

被告 尼得科超眾科技股份有限公司

法定代理人 永井淳一

訴訟代理人 謝佩玲律師

陳俐廷律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年9月4日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、按關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標
的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下者，適用小額程
序；其標的金額或價額在50萬元以下者，得以當事人之合意
適用小額程序，其合意應以文書證之，民事訴訟法第436條
之8第1、4項定有明文。次按小額訴訟程序之原告如為訴之
變更、追加，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為
適當者外，僅得於民事訴訟法第436條之8第1項之範圍內為
之，民事訴訟法第436條之15亦有明定。準此，在小額程
序，原告變更或追加他訴，均須為民事訴訟法第436條之8第
1項所定之訴訟（即標的金額或價額在10萬元以下者），始
得為之；如原告追加他訴與原訴標的合併計算已逾10萬元、
而在50萬元以下者，依民事訴訟法第436條之8第4項規定，
除兩造以文書合意繼續適用小額程序者外，就超過10萬元部
分，仍為法所不許，此乃現行小額程序旨在簡速解決紛爭之
制定目的所致，僅在尊重當事人程序選擇權下，方准許於兩

01 造同意仍依小額程序進行訴訟時，法院可就原告請求金額在
02 50萬元以下部分進行審理，以達紛爭迅速處理之效。故當事
03 人為訴之變更、追加，如逾民事訴訟法第436條之8第1項所
04 定訴訟範圍者，除有上述兩造合意仍適用小額程序之情形
05 外，法院自不應准當事人為訴之變更、追加，合先敘明。

06 二、原告主張：

07 (一)緣原告自民國109年5月6日起受僱於被告，並於管理部擔任
08 廠護之職務，每月薪資為新臺幣（下同）4萬元（含全勤獎
09 金1,000元），工作內容為員工健康服務計畫、職業相關風
10 險評估與個案管理、員工健康教育促進及其他主管交辦事
11 項。

12 (二)又原告在職期間即受到管理部主管即訴外人林碧雲（下稱林
13 碧雲）之針對性刁難，其作為顯已符合被告之職場不法侵害
14 通報及處置表，而屬職場霸凌。林碧雲經常以原告之工作不
15 符合需求，要求原告重新製作相關文件，抑或係於下班時段
16 故意大聲斥罵貶低原告之人格，甚至於會議時直接對原告脫
17 口而出「很番」（即閩南語，形容人蠻橫不講理之意）之用
18 語，已造成原告身心受創甚鉅，此外，尚有下列之職場霸凌
19 行為：

20 (1)被告於解除大門之體溫量測後，原告建議仍應於進入公司時
21 全程配戴口罩，林碧雲遂要求原告製作口罩之圖片供其挑選
22 過目，原告遵期提出後，林碧雲並未表示任何意見，直至原
23 告下班時，林碧雲便指責原告並未將配戴口罩之圖片輸出成
24 海報張貼，原告旋即聯絡負責海報印刷之同仁，然該同仁早
25 已下班，原告向林碧雲回報後，林碧雲未置可否，僅向原告
26 表示可以下班。詎料，隔日林碧雲竟再改稱毋須印製海報，
27 僅須以一般A4紙大小輸出即可，然因被告規定張貼有位置及
28 使用特殊雙面膠之限制，故張貼前皆須經過允許，並非如林
29 碧雲所稱可隨意張貼，原告乃利用下班時間回信向林碧雲說
30 明緣由，惟林碧雲竟據此苛責、斥罵原告。且原告因甫到
31 職，不清楚各部門之上班時間，經善意詢問林碧雲後，林碧

01 雲亦係直接回「看公司規定」或問其他員工，顯見林碧雲對
02 於新進員工即原告處理相關事件時，消極不提供協助，導致
03 原告無所適從、無法順利完成林碧雲交辦之工作內容。

04 (2)因疫情解封後，被告改由各部門量測額溫，惟額溫槍數量不
05 足以供各部門各自使用，原告於徵得林碧雲同意後，先將各
06 部門之額溫槍取回，統計數量後重新分配，惟於原告完成分
07 配後，林碧雲突又向原告取走2支額溫槍稱其為私人所有，
08 要求原告重新分配，導致原告重新分配各部門之額溫槍數
09 量，待原告重新分配後，林碧雲再向原告取走1支，並要求
10 原告再次重新分配，原告於額溫槍嚴重不足又被林碧雲取走
11 3支之情形下，仍盡力重新分配完成並將內容以email寄出
12 後，然林碧雲仍於下班時間大聲斥責原告：「並未完成交辦
13 事項將分配結果寄發email予伊、是要將工作交由伊自己做
14 嗎？」云云，並宣稱私下取走之額溫槍係供同仁使用，然實
15 際上係林碧雲無視分配之結果，任意取走導致原告有分配上
16 之困難，原告雖一再地完成林碧雲所交辦之工作內容，林碧
17 雲卻一再以不合理之要求對待原告後，再藉機斥罵原告，其
18 後被告竟再以「無法完成主管所交待之工作事項」，作為解
19 僱原告之事由，原告對此實難接受。

20 (3)因原告左腳患有舊疾，故於辦公室時，會使用拐杖傘輔助行
21 走；於座位上時，會使用椅子滑動藉以輔助移動、以降低二
22 度傷害之風險，然林碧雲明知此情，竟仍禁止原告使用拐杖
23 傘輔助行走及椅子滑動輔助移動，更要求原告以「行走作為
24 復健」，造成原告雙腿更大之負擔。且於原告有丟棄須以雙
25 手搬取之大型紙箱之需求，並委請其他同事幫忙遭拒時，林
26 碧雲非但未居中協調，反而聯合其他同仁一再指摘原告，並
27 出言譏諷原告「受傷後垃圾都沒辦法拿」云云，後來幸好有
28 其他部門之同仁出面協助原告丟棄垃圾。

29 (4)被告之同仁通常於每日早上甫上班時，仍繼續將早餐食用完
30 畢，惟林碧雲竟在仍有其他同仁食用早餐時，針對性點名訓
31 斥原告須於上班前用畢早餐。

01 (5)原告依規定請病假時，被告卻仍將之認定為曠職，甚至在原
02 告就醫看病時，亦要求原告馬上回家工作讀取信件，顯然漠
03 視原告當時之身體狀況。更甚者，原告係於病假期間被迫勞
04 動，被告卻給予原告病假之半薪，而非支付全薪或加班費。

05 (三)另查，林碧雲於109年8月14日再度藉故指責原告，並不斷催
06 促原告下樓開會或接聽電話，原告在持續受迫之高壓氛圍
07 中，仍一心想著盡力完成任務避免遭受責罵，導致原告於匆
08 促下樓時扭傷右腳，並經勞動部認定為職業災害，當屬侵害
09 原告之身體健康。

10 (四)綜上，被告理應預防員工執行職務時，避免因他人之行為遭
11 受身體或精神不法侵害，然被告對於其主管林碧雲所為職場
12 霸凌行為毫無作為，顯然違反職業安全衛生法此一保護他人
13 之法律，然被告於原告申訴霸凌後，竟將原告違法解僱；另
14 原告因職災而受有右腳踝扭傷之結果。為此，爰依民法184
15 條、第193條第1項、第195條第1項等規定，請求被告賠償10
16 萬元。

17 (五)併為聲明：被告應給付原告10萬元，及自起訴狀繕本送達翌
18 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供
19 擔保請准宣告假執行。

20 三、被告則以：

21 (一)被告係依據職業安全衛生法第22條第1項規定，於109年5月6
22 日雇用原告擔任廠護一職，每月薪資為3萬9,000元，如有全
23 勤，另有全勤獎金1,000元，工作內容主要為辦理健康管
24 理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項，實際從事
25 之工作內容則多如醫療用品之購買與維護、體檢之比價、新
26 冠肺炎之確診人數搜尋、彙整各窗口之體溫資料、關懷母性
27 員工及員工意令外傷害之處理等事務，該廠護工作與一般性
28 工作相較，並無經常性快步行走之需求。且根據被告所遵行
29 之3Q6S管理模式，不能將雨傘放置辦公室下方，原告雖違反
30 規定，然經林碧雲詢問原告，原告說是要走路支撐用，被告
31 即未禁止原告將雨傘放在辦公桌下方，以及原告陳稱其受有

職業災害後，在辦公室以椅子滑動之方式行動，林碧雲亦僅係建議原告如腳不舒服應去看醫生，顯見並無原告所稱被告明知其左腳患有舊疾而仍對原告在職場多有藉故刁難甚至霸凌之情事。

(二)又原告所稱遭林碧雲霸凌之情事，均為原告片面之詞，並非事實，被告否認之，事實上，係原告對其職掌範圍內之工作有怠於職責或推諉卸責等情形，再加上原告時常因細故而與其他同仁發生爭執，無法以理性態度與其他同仁進行溝通、協調，致影響被告各部門間相關事務之配合處理，茲詳述如下：

1.於109年6月初新冠肺炎疫情升溫之際，被告要求管理部人員必須進行相關措施，其中關於進入公司前應先行量測體溫之措施，嗣更改為由各部門主管負責在部門員工上班各自進行體溫量測，而此項防疫措施變更之宣導及督促各部門施行等事項，原告既為隸屬於管理部之廠護人員本有義務配合公司之規定協助管理部主管及同仁進行，惟原告非但未曾主動提出有益於保障員工工作安全之各項防疫措施，且對於林碧雲要求原告協助之相關防疫措施事項亦未即時處理。

2.又原告就被告之工作環境安全及勞工安全等相關事宜，常需要與負責「勞安」之其他同仁溝通、協調、聯繫並相互配合完成各項相關工作，然原告卻無法與其他同仁或主管為理性溝通，不但常以強勢口吻要求其他同仁必須協助原告處理其職務上之事務，造成各部門間無法理性溝通、協調，進而嚴重影響公司事務運作之情形，經林碧雲多次要求原告改善，原告均置若罔聞。因此，在原告試用期屆滿時，經被告綜合評估後，認為原告之客觀工作能力不佳，主觀之工作態度消極甚至明顯違反公司規定，原告有無法適任「廠護人員」之情事，而原告之客觀工作能力又無法符合其他職務，方由林碧雲、吳育菁於109年8月12日與原告開會，當面告知因其工作表現經評估認定無法勝任「廠護人員」一職，決定於10日之預告期間屆滿後終止勞動契約，為免原告有遭資遣之紀錄

01 不利於日後之求職，林碧雲因而向原告提議由其自請離職，
02 然因原告不理解林碧雲之好意，林碧雲始未指名道姓脫口而
03 出「我覺得這個人很番」，但隨即向原告道歉。嗣於109年8
04 月14日上午9時，再由林碧雲、吳育菁、曾緯與原告開會討
05 論資遣事宜。是以，被告係因原告在試用期間之工作表現經
06 評估認定適用不合格，依照聘書第3點約定、勞動基準法
07 （下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，
08 並無非法資遣之情事存在。

09 (三)又觀諸原告所提109年7月9日之電子郵件，雖能由該電子郵
10 件內容中得悉原告曾向林碧雲反映其對同仁徐榮烽之說話態
11 度有所不滿，惟該電子郵件並無法看出被告之員工對原告有
12 何在工作場所中，藉由權力濫用與不公平處罰，所造成持續
13 性的冒犯、威脅、孤立或侮辱行為，使原告感到受挫、被威
14 脅、羞辱、被孤立及受傷，帶來沉重的身心壓力之霸凌行
15 為。縱認原告主張遭被告職場霸凌之請求為有理由（被告仍
16 否認之），然該電子郵件之日期為109年7月9日，被告係遲
17 至111年8月13日始收到原告對被告請求侵權行為損害賠償之
18 存證信函，則原告主張於109年8月13日以前遭被告職場霸凌
19 所生之侵權行為損害賠償請求權亦已逾2年時效而消滅，被
20 告自得拒絕給付。

21 (四)再者，原告復主張因在職期間不斷被非法侵害，導致109年8
22 月14日右腳扭傷云云，惟此核與原告請法務代填之事故通報
23 處理單所敘述之受傷經過顯然不一外，且依被告所保留之監
24 視器錄影畫面顯示，林碧雲分別於109年8月14日上午8時50
25 分56秒、8時56分38秒撥打電話通知原告開會，兩通電話相
26 隔6分鐘，並無原告所稱不斷催促下樓開會之情形；且原告
27 於109年8月14日上午8時56分38秒經同事告知有電話，走回
28 其座位接聽電話時，之後離開辦公室下樓開會、開完會後返
29 回辦公室、中午午休時到1樓拿取便當、返回辦公室用餐、
30 迄下午4時許提前下班為止，原告在辦公室內走路一切正
31 常，臉部表情輕鬆，完全看不出任何強忍痛苦的模樣，並無

01 原告所稱有靠著牆壁或櫃子慢慢行走等狀況，且原告於109
02 年8月14日當日上午9時多進入會議室與林碧雲等3人開會至
03 會議結束，在此期間原告亦未曾向上述與會人員表示其在下
04 樓開會前發生右腳扭傷之事，且其進出會議室時之行走狀態
05 亦無任何異狀，原告係遲至000年0月00日下午4時才突然向
06 林碧雲表示要請假，其腳扭傷云云，並經林碧雲准假看醫生
07 等情，堪認並無原告所稱於109年8月14日上午8時56分33至3
08 4秒之間有發生右腳扭傷之「職業災害」情事。況鈞院110年
09 度勞訴字第108號、臺灣高等法院111年度勞上字第98號判
10 決，亦已認定原告所受有右腳踝扭傷之傷害，非屬勞基法第
11 59條所謂之職業災害等情，此部分亦應有爭點效之適用，法
12 院及兩造當事人於本件訴訟中自不得為相反之判斷或主張。

13 (五)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
14 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 四、本院得心證之理由：

16 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
17 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民
18 法第184條第1項定有明文。又損害賠償之債，以有損害之發
19 生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成
20 立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要
21 件者，即難謂有損害賠償請求權存在。而所謂職場霸凌雖尚
22 無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視
23 為目的，藉由持續性且積極之行為，侵害人格權、名譽權、
24 或健康權等法律所保障之法益，亦即必須達到社會通念上認
25 為超過容許之範圍，方該當之。準此，應綜合判斷該行為態
26 樣、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的等，是否
27 已超過社會一般人所容許之範疇。復按當事人主張有利於己
28 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
29 段亦有明文。

30 (二)原告主張林碧雲經常以原告之工作不符合需求，要求原告重
31 新製作相關文件，或於下班時段故意大聲斥罵貶低原告之人

01 格，甚至於會議時直接對原告脫口而出「很番」之用語。又
02 製作口罩圖片一案，林碧雲直至下班時始稱要將圖片輸出成
03 海報張貼，隔日竟改稱僅須以一般A4紙大小輸出即可，而張
04 貼部分經原告向林碧雲說明緣由，竟又據此苛責、斥罵原
05 告；再有關額溫槍分配事宜，原告雖完成林碧雲交辦之工作
06 內容，林碧雲卻一再以不合理之要求對待原告後，再藉機斥
07 罵原告等情。惟上情為被告所否認。而原告就其主張之事實
08 並未提出任何證據舉證以實其說，已難遽採。再參以衡情被
09 告主管林碧雲對原告之工作事務本有指揮、監督權，且針對
10 工作事務處理之適切性，進行滾動式修正，本為事務處理之
11 常態，又原告所稱指示之工作內容變更究有何不合理之處，
12 或有關苛責、斥罵部分係與工作無關事項，並已涉及貶低原
13 告之人格部分，均未見原告舉證證明之。至被告雖不爭執林
14 碧雲在會議時曾對原告說出「很番」之用語等情，惟主張林
15 碧雲係因為免原告留下遭資遣紀錄，向原告提議自請離職，
16 然因原告不能理解其好意，始脫口說出「我覺得這個人很
17 番」，但隨即向原告道歉等語。而原告對此過程並未爭執，
18 衡諸此種狀況與主管基於敵視、討厭、歧視之角度，藉由連
19 續且積極之行為，侵害部屬人格權、名譽權或健康權之職場
20 霸凌情形顯然有別。是以，原告執此主張遭被告主管人員林
21 碧雲霸凌，並無可採。

22 (三)原告主張其因左腳舊疾，使用拐杖傘輔助行走及用椅子滑動
23 輔助移動，然林碧雲竟為禁止，更要求原告以「行走作為復
24 健」。且於原告有丟棄大型紙箱需求，並委請其他同事幫忙
25 遭拒時，林碧雲未居中協調，反而指摘原告並出言譏諷原告
26 等情，被告則以前揭情詞置辯。經查，林碧雲以證人身分在
27 另案即本院110年度勞訴字第108號確認僱傭關係不存在訴訟
28 中具結證稱：原告平常走路時會拿雨傘當拐杖，且會將雨傘
29 放在辦公桌下方，根據公司3Q6S規定，雨傘不能放在該處，
30 我有特別跟原告詢問過，原告說是要走路支撐用的，才會放
31 置該處，所以我就沒有特別禁止原告把雨傘放在辦公桌下

01 方；另因為我們辦公室有長官，原告會從甲側直接滑座椅到
02 前方，我有跟原告說這樣子不好看，所以跟原告講等語。而
03 原告就林碧雲在了解其有放置雨傘於辦公桌下方之需求後，
04 仍有禁止其放置之行為，並未舉證以實其說；再者，以座椅
05 滑動代替行走，本非一般人在辦公室移動之常態，則被告基
06 於管理規範所為處置，尚無不合，是原告執此主張係霸凌行
07 為，亦屬無據。復查，原告所提出000年0月0日下午4時52分
08 之電子郵件固有對林碧雲反應其對同事徐榮烽之態度有所不
09 滿，然由被告所提出原告於109年7月8日中午12時42分傳送
10 予林碧雲及林碧雲於000年0月0日下午6時44分傳送予原告之
11 電子郵件內容，由林碧雲對原告表示「…我們都是自己丟，
12 他可能覺得妳又不是主管，為什麼自己不丟要他丟，…你也
13 可以改變方式說，我剛好這幾天腳受傷，請他幫忙，不就OK
14 嗎」、「…工作是要開心的做，有事再找相關人員共同開會
15 討論，我也希望有問題內部開會討論…」等語，足見林碧雲
16 已有協調處理原告與徐榮烽間所生爭執，且同事間本有各自
17 之分工，行有餘力是否互相幫忙，原係本諸彼此間之善意，
18 本無法強求，縱使林碧雲協調處理結果為原告所不滿意，亦
19 難據此認定林碧雲對原告有霸凌行為。況原告亦無證據證明
20 林碧雲有聯合其他同事指摘原告，並出言譏諷原告「受傷後
21 垃圾都沒辦法拿」云云等情事，且原告所陳上開各節，亦非
22 持續性行為，是依社會通念，經本院斟酌之結果，仍難認原
23 告所指情節已逾越一般人在該職務上可容忍之範圍，而達不
24 法之程度。依前揭說明，原告主張被告係以上開方式對其為
25 不法之霸凌行為云云，亦無可採。

26 (四)原告主張被告之同仁通常於每日早上甫上班時，仍繼續將早
27 餐食用完畢，惟林碧雲竟在仍有其他同仁食用早餐時，針對
28 性點名訓斥原告須於上班前用畢早餐。其依規定請病假時，
29 被告卻仍認定為曠職，甚至在原告就醫看病時，亦要求原告
30 工作讀取信件，而原告病假期間被迫勞動，被告卻僅給予原
31 告病假之半薪，而非支付全薪或加班費等情。查在勞雇雙方

01 約定之每日工作時間內，勞工本應從事與工作事務有關之事
02 項，則雇主基於職場管理規範，要求勞工應於工作時間開始
03 前用畢早餐，並無不可，況原告就其主張林碧雲針對性點名
04 訓斥原告須於上班前用畢早餐云云，並未提出任何證據舉證
05 以實其說，自不足採。再查，原告就其所稱被告未依規定准
06 其請病假之具體情形，並未提出任何證據舉證證明之，且亦
07 未提出任何證據證明被告在其請病假期間，仍強令其提供勞
08 務之情事，況倘若被告未發給足額工資或加班費之情形，原
09 告本得依法請求給付，且原告亦未舉證證明僅針對原告為
10 之。是原告執此主張被告為霸凌行為，亦屬無據。

11 (五)原告主張林碧雲於109年8月14日藉故指責原告，並不斷催促
12 原告下樓開會或接聽電話，原告在持續受迫之高壓氛圍中，
13 導致原告於匆促下樓時扭傷右腳，並經勞動部認定為職業災
14 害，當屬侵害原告之身體健康等語。被告則以前揭情詞置
15 辯。經查，兩造間另案即本院110年度勞訴字第108號、臺灣
16 高等法院111年度勞上字第98號確認僱傭關係不存在訴訟，
17 業已判決認定原告於109年8月14日所受右腳扭傷之傷害，非
18 屬職業傷害，有上開判決書在卷可稽，而上開傷勢縱經勞動
19 部認定為職業災害，然行政機關為依勞工之申請事項所為認
20 定，法院於審判案件時，本不受其拘束。再參以原告就林碧
21 雲有何藉故指責原告，致其持續受迫等情，並未提出任何證
22 據舉證以實其說；且觀諸被告所提出辦公室錄影內容截圖可
23 知，原告於當日上午8時50分56秒接到林碧雲第1通電話通知
24 開會，於相隔約4分鐘後，原告於8時54分48秒始起身上廁
25 所，上完廁所後仍返回座位，迨至8時56分27秒方準備去開
26 會，而林碧雲係迨至8時56分38秒始再以第2通電話通知開
27 會，衡諸一般開會常情，當應出席人員遲未到場時，負責人
28 員本會以電話催促到場，林碧雲該通知開會之2通電話相隔
29 時間已約有6分鐘之久，難認有何不當催促之情事。依上說
30 明，原告既未能證明其所受右腳扭傷之損害確與被告之主管
31 林碧雲之各該行為間具有相當因果關係，難認被告有何因故

01 意或過失不法侵害原告之權利，是原告請求被告賠償其損
02 害，自屬無據。

03 五、綜上所述，原告依據侵權行為之法律關係，請求被告給付10
04 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
05 之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
06 回，其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

07 六、至原告雖聲請為勞動能力減損比例之鑑定，以確定未來擴張
08 請求之金額，然本件已認定被告並無侵權行為，業如前述，
09 事證已臻明確，並無再為調查之必要。再原告於本件言詞辯
10 論終結後，雖復以本件應先踐行調解程序云云，然依原告於
11 112年3月1日所提起訴狀（補正）主張：兩造間業經3次調
12 解，其於109年8月26日申請調解時即有主張不當對待及言語
13 霸凌等情，並有其提出之新北市政府109年9月8日、109年10
14 月21日、110年2月18日勞資爭議調解紀錄（調解結果均為不
15 成立）在卷可稽，則本件既業經其他法定調解機關調解未成
16 立，且原告係逕為起訴，亦非聲請勞動調解，則依勞動事件
17 法第16條第1項第1款、民事訴訟法第406條第1項第2款規
18 定，本件自毋庸再進行調解程序。又兩造其餘主張、攻擊或
19 防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響
20 本判決之結果，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436
22 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一
23 審裁判費），由原告負擔。

24 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
25 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

26 本件為正本係照原本作成。

27 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
28 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
29 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
30 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
31 繕本）。

01 中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
02 書記官 李依芳