

01 臺灣新北地方法院民事判決

02 113年度勞訴字第25號

03 原告 李靜琪

04 被告 臺灣基督長老教會三重埔教會

06 法定代理人 洪崇錦

07 訴訟代理人 林永頌律師

08 上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年11
09 月5日言詞辯論終結，判決如下：

10 主文

11 原告之訴駁回。

12 訴訟費用由原告負擔。

13 事實及理由

14 壹、程序上理由

15 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
16 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
17 謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
18 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
19 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
20 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
21 確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
22 年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告
23 主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為
24 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確
25 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上
26 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予
27 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認
28 判決之法律上利益。

29 貳、實體上理由

30 一、原告起訴主張：其自民國（下同）84年起受雇於被告，擔任
31 伴奏，並自108年1月1日起擔任指揮，自94年7月1日起月薪

為新臺幣（下同）1萬1000元、102年1月1日起月薪為1萬200元、108年1月1日起月薪為1萬3000元。嗣後因被告未按勞動相關法規提撥退休金，故於112年2月向被告要求應補提繳勞工退休金，然為被告所拒。此後，被告於112年7月即要求原告應與伊簽訂承攬契約，然為原告所拒，被告於同年8月22日解雇原告，最後工作日為同年9月30日止，被告違法解雇，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應自112年10月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告1萬3000元及各自當月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提撥16萬254元至原告之勞動部勞工退休專戶。

二、被告則以：

(一)兩造間不具備僱傭關係之從屬性，應屬委任關係，理由如下：

1. 就人格之從屬性而言：

①就原告之工作內容而言，聖歌隊每週主日禮拜獻唱之曲均由身為指揮之原告決定，三重埔教會負責主日禮拜的禮拜部長老不會對於聖歌隊獻唱之曲目有具體的要求，全憑原告專業決定獻唱之曲目，三重埔教會不會就原告的指揮工作之實行施以監督與掌控，亦未對原告設定任何工作規則與內部規範，而是對於原告提供的勞務保有極高的自主決定空間。

②就工作時間而言，三重埔教會聖歌隊之練習時間，都會配合指揮原則上可出席的時間，有時候會因原告有事而縮短或取消練習，即便聖誕節、復活節等特殊節日需增加練習時間亦由原告決定，對此聖歌隊練唱時間之安排，三重埔教會之牧師、長老、執事均不會加以干涉。

③再就請假程序而言，原告若有事須請假，可請他人代替其職位，不需事先向三重埔教會之牧師、長老、執事請求准假，可見原告對於工作時間的安排具有可支配之空間。

④另就考核、獎懲制度而言，三重埔教會對於聖歌隊的指揮並未設立獎懲及考核制度，原告不會因為表現好壞而有懲罰或

獎勵，報酬均相同。綜上，原告並未緊密從屬於三重埔教會，且非完全受三重埔教會之指揮監督，難認具有人格上從屬性。

2. 經濟上從屬性部分：

除聖歌隊每週固定練習及獻唱約2.5小時的時間外，原告得另外從事其他工作。事實上，原告在外經營克羅采音樂教室，提供一對一樂器教學及音樂班考試培訓課程等服務，該工作才是原告主要經濟收入來源。又原告執行聖歌隊指揮工作時，得依其專業自行決定執行工作之內容及方式，又三重埔教會不會給予原告除聖歌隊指揮以外之工作。另三重埔教會之所以將牧師與幹事加入勞健保，係因牧師與幹事工作為全職，而聖歌隊指揮的工作時間每周僅為2.5小時之兼職工作，故未為原告申請加入勞健保自屬當然，由此可見，原告顯然可以指揮性、計畫性或創作性方法對於三重埔教會聖歌隊指揮之工作加以影響，且得為自己之營業勞動，而不具備僅為他人而勞動之僱傭關係經濟上從屬性之內涵。

3. 組織上從屬性部分：

如前揭所述，原告毋庸每日固定上下班及打卡，僅須於聖歌隊練習及獻唱之時間出席即可，且實際出席之時間長短亦不會影響報酬之數額，且原告擔任指揮之工作可獨立完成，不須與三重埔教會中其他團契詩班的指揮配合。爰此，原告於三重埔教會所從事之工作並非必須編入生產組織內遵循一定生產秩序方能成為有用之勞動力，顯不具備僱傭關係組織上從屬性之內涵。

(二)綜上，本件原告於三重埔教會聖歌隊之指揮工作不具有任何僱傭關係之從屬性要件，且實務上對於類似情況下勞務關係之認定，亦認為若工作時間不長且對於勞務之給付具有極大之自主決定權者，應屬委任關係，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在顯無理由。

(三)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷1第443~444頁、113年4月30日

01 筆錄) :

02 (一)原告自84年起於被告教會聖歌隊擔任伴奏，被告每月給付80
03 00元，自94年7月1日起，被告每月給付1萬1000元、102年1
04 月1日起每月給付1萬2000元、自108年1月1日起每月給付1萬
05 3000元。原告之工作內容為參加每周五晚上7時30分起至9時
06 及每周日上午8時20分到8時50分，聖歌隊練習，及教會主日
07 崇拜、教會信徒婚禮、告別式等活動指揮聖歌隊獻唱。有被
08 證1-1、1-2、1-3、2-1、2-2、2-3之主日禮拜程序單、被證
09 3周報可按（見本院卷1第127-139頁）。

10 (二)原告於108年1月1日簽署被證4之委任約定書，委任期間自10
11 8年1月1日起至108年12月31日止（見本院卷1第143頁）。

12 (三)原告自行經營音樂教室如被證6所示（見本院卷1第147
13 頁）。

14 (四)被告並未為原告投保勞工保險或提繳勞工退休金，有本院依
15 職權調閱之勞工保險投保資料、勞工退休金提繳資料可按
16 （見本院卷1第51-63頁）。

17 (五)被告於112年8月22日通知原告工作至112年9月30日止。

18 (六)原告聲請勞資爭議調解，調解不成立，有原告提出之新北市
19 政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第17-19頁）。

20 四、本件爭點應為：(一)兩造成立僱傭契約或委任契約？(二)如
21 成立僱傭契約，原告依據兩造契約、勞動法令，請求被告確
22 認兩造僱傭契約存在、應自112年10月1日起至復職日止，按
23 月於每月30日給付1萬3000元及自當月30日起至清償日止，
24 按年息百分之五計算之利息，被告應提繳16萬254元至原告
25 之勞工退休金專戶，是否有理由？茲分述如下：

26 (一)兩造成立僱傭契約或委任契約？

27 1. 按「所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而
28 言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，
29 僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍
30 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
31 的；而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。」

01 僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服
02 務之方法毫無自由裁量之餘地，兩者之內容及當事人間之
03 權利義務均不相同」、「勞動基準法所定之勞動契約，係指
04 當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動
05 力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處
06 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別」、
07 「公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約
08 之實質關係為判斷」最高法院83年度台上字第1018號、97年
09 度台上字第1510號判決、90年度台上字第1795號判決意旨可
10 資參照。是僱傭契約與委任契約，雖均具勞務供給之性質，
11 然在僱傭契約係以給付勞務之自體，為契約之目的；委任則
12 以處理事務為契約之目的，其給付勞務僅為一種手段，且受
13 任人之處理委任事務，雖亦須依委任人之指示，但有時亦有
14 獨立裁量之權，此觀民法第535條、第536條規定即明，因
15 此，委任與僱傭之區別，應在於有無獲得授權而具備一定之
16 自行裁量權。是以，當事人間所訂立契約類型究為何者，應
17 自當事人間約定之契約目的、主要給付義務、是否有裁量權
18 限等觀之，非單純以契約名稱論斷。

- 19 2. 次按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在
20 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付
21 報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：
22 (1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己
23 作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務
24 提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權
25 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受
26 僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目
27 的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己
28 所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被
29 納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分
30 工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上186 4
31 號判決意旨參照）。是於判斷契約關係是否屬於勞動契約

時，應就勞務供給契約約定內容中，勞工提供勞務之義務是否受雇主之指示，是否由雇主決定勞工勞務給付之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間是否不能自行支配，不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，即勞務給付之具體詳細內容非由勞工自己決定，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主是否得施以懲罰，以拘束勞工服從工作規則維護企業之正常生產運作，勞工是否完全被納入雇主之經濟組織與生產結構中，其勞動力需賴雇主之生產設備始能進行，對雇主有經濟上之依賴性，從屬於雇主，為雇主之目的勞動等各項因素，作一綜合判斷。

- 3.原告主張兩造成立僱傭關係，無非以原告在職期間，原告提供勞務之時間與地點，均受被告限制及管理，且為固定時間與固定地點如原證4-1、4-2所示之周報內容所示(見本院卷1第165-167頁)，必須配合被告固定於主日禮拜活動之時間及地點待命，原告雖無須打上下班卡，係因被告實際確認原告之工作情形，被告雇用牧師亦無打上下班卡，被告仍為牧師投保勞工保險及提繳勞工退休金，原告進場方式僅能於固定位置就坐，須符合被告訂立之工作規範，並定期報告工作進度於被告，僅能選取教會指定之樂譜，被告雖給予原告選曲之權力，被告可更正或糾正原告選曲內容，原告需遵從被告更改之詩歌版本為聖歌隊練唱，更改曲目需受被告一定限制，被告得以決定獻唱之方式，被告於疫情期間得以自行更改決策更改主日理被及聖歌隊練習活動，原告僅能配合執行，被告核發薪資所得申報扣繳憑單，並定期給付薪資，原告需事先請假並妥善安排職務代理人，工作時間並非自由，被告可隨時停止原告職務，具有對原告內部組織考核權力，原告需使用被告提供之設備及器具，包括樂譜、譜架、詩袍、樂器、樂器調音維護等，具有人格從屬性，原告薪酬係由教會小會討論後決定其價格，原告無法自由決定，原告不須負擔被告經營上之風險，原告領取固定報酬並非依據勞務

成果計算，疫情期间不論被告不論每周是否有固定練習，被告均按月固定給付薪酬，具有經濟上從屬性，被告未限制被告從事其他經濟活動，不得作為經濟上從屬性之判斷，原告擔任指揮隸屬於被告禮拜慶典部之聖樂小組，被告指定原告指揮之禮拜期日，原告並無協調之可能，原告之工作於聖歌隊練唱及獻唱時，需與聖歌隊隊員及聖歌隊伴奏合作協調，完成練唱及獻唱之勞務，並須預錄歌曲給被告總務部影音小組，作為該周禮拜之參考，原告需與其他同僚分工合作完成勞務，具有組織上從屬性。然為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩造間如上所述之勞務給付實際情形，究應成立委任關係或僱傭關係，分述如下：

(1) 本件就人格上從屬性而言：

①就原告有無自由決定是否提供勞務及選擇提供勞務時間而言：原告另在外自行經營音樂教室，業經證人吳令政於本院審理時證述在卷(見本院卷第456頁)，且為兩造所不爭，足見，原告得另外經營音樂教室，不受被告之限制，原告每周僅提供約2.5小時之指揮工作，僅該固定於指定之時間及地點提供勞務，甚至原告只要覓得合適之代理人，亦得任意請假，被告沒有准駁之權限，故原告保有一定之時間自由性。有關被告教會練唱時間之變動、更改、縮短或取消、練唱時間之曲目、聖誕節與復活節增加練唱時間，或選擇購買教會獻唱之樂譜、選擇獻唱之曲目、原告提出聖歌隊曲目之時間，均由擔任指揮之原告決定，業經證人石明理、吳令政於本院審理時證述明確(見本院卷第446、456頁)，並有被告提出被證11、12、15、17之line對話可按（見本院卷第395-423頁、第429頁、第433頁），亦即原告之工作方式及內容，均未受到被告限制，原告無須打上下班卡，得自行決定聖歌隊練唱時間，被告亦無遲到扣薪或未完成練唱、表現不佳之嚴格規範、工作規則，準此，原告得自由決定勞務之給付內容與時間、方式，原告僅須於被告指定之固定儀式到場完成指揮及聖歌練唱之工作，無須嚴格遵守被告之工作規範，無

須受到被告對於原告表現之考核，具有一定之自由性，顯然不具有人格之從屬性。

②就是否需職前訓練及勞務給付之具體內容而言：參證人石明理、吳令政於本院審理時均證述：三重埔教會並未給予原告專業上的指示，亦未其設定工作規則、三重埔教會主日禮拜的聖歌隊獻唱曲目由原告決定，亦無須向被告報告工作進度，亦未設立考核或獎懲制度，原告無須打卡等語（見本院卷1第447、456頁），原告僅需依據被告指定之時間完成固定之工作內容，惟被告並未針對原告之工作為任何特別職前訓練，亦未就原告設定工作規則，且被告並未限制原告一定方式給付勞務，原告除一定之節日需嚴格遵守指揮之義務及教會指定之聖歌以外，均可自行決定聖歌隊之練唱時間及獻唱曲目，被告皆不加干涉，即原告可基於自身音樂上之專業判斷，自行決定具體之曲目及演唱方式，被告並未限制原告之表演工作方式及具體工作內容，原告獨立為自己之工作內容負責，不受被告之指揮，亦無需向被告報告工作進度，受到被告之控管或考核，全憑原告之專業完成指揮工作，被告對原告提供之勞務並無絕對之指示權，更未嚴密監督與掌控原告之勞務給付方式，而是給予原告極大的自由形成空間，使原告保有一定之給付自主性，縱使被告有向原告提出更改曲目之意見或基於當次教會活動改用被告之表現方式，不由聖歌隊獻唱，改由三位聖歌隊隊員帶領全體會員獻唱之形式，或使用被告之詩歌版本，不使用原告提出之版本，僅限於當日教會活動之演出方式、演出內容，並無限制原告指揮聖歌隊進行獻唱之工作無關，自不具有人格之從屬性。

③再就請假程序方面而言：依據勞工請假規則第10條規定「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」準此，勞工請假須嚴格遵守事前需經雇主同意，並須提出相關證明文件，有雇主為准駁之權利，如未經雇主准許之請假，

構成曠職，亦將造成解雇之事由，先為敘明。然參以證人石明理於本院審理時證述：「（法官問：原告給付勞務是否須打卡？）沒有。」「（法官問：原告有事請假是否須經三重埔教會或是隊長的同意？）不需要。」「（法官問：原告如果請假，是否會告訴證人替代的人選安排）會。原告可以自行找別人代替，不需要我們同意。」「（法官問：原告關於替代人選的決定，被告可以拒絕嗎？）沒有，不需要。」等語（見本院卷1第448頁），並參以原告提出之原證25之line2對話紀錄可知（見本院卷第255頁），原告請假無須被告教會或是隊長的同意，如原告請假亦可自行找適合人選替代，不受前開規定之限制，因此原告之工作時間具有極大之彈性，被告並未要求原告需親自從事指揮工作，允許原告找尋他人替代原告之指揮工作，欠缺勞工之親自履行性之特性，而具備一定空間得自由支配，顯然不具備人格之從屬性。

④另就懲戒、考績、獎金制度而言：參證人石明理於本院審理時證述：「（法官問：三重埔教會對於原告有無設立考核、獎懲制度？）沒有。」即被告並未設立獎懲及考績之工作規則，亦無記警告、小過、大過或給予獎勵之規範，亦無三節獎金、年終獎金、考績獎金，原告自84年起於被告教會聖歌隊擔任伴奏，被告每月給付8000元，自94年7月1日起，被告每月給付1萬1000元、102年1月1日起每月給付1萬2000元、自108年1月1日起每月給付1萬3000元，不論原告表現如何，均無獎懲，故原告並不因工作表現優良，額外獲得獎勵金，亦不因表現表現不佳，獲得較低之考績評等或扣薪，或降級減薪，甚至於疫情期間，原告未到場提供勞務期間而改以線上方式進行，被告仍按月給付固定報酬，並未因此降低報酬或不給付報酬，足見，原告亦為被告教會之信徒，被告按月給付報酬係基於考量原告擔任聖歌隊指揮之辛勞，而非單純僅基於原告提供勞務之成果，綜合以論，就人格上從屬性而言，原告尚難謂已緊密從屬於被告，而受其完全指揮監督，是應認不具備勞工人格從屬性之重要內涵。原告雖以不續聘

作為被告之內部考核權云云，然兩造既非勞動契約，原告自84年間起擔任指揮，被告亦從未實際嚴格考核原告提供勞務之成果，均給予固定之報酬，為兩造所不爭，被告雖不再委任原告擔任指揮，不得倒果為因，反而據此認定被告行使懲戒權作為勞動契約之考核方式，原告主張，顯有誤會。

(2)就經濟上從屬性而言：原告自84年起於被告教會聖歌隊擔任伴奏，被告每月給付8000元，自94年7月1日起，被告每月給付1萬1000元、102年1月1日起每月給付1萬2000元、自108年1月1日起每月給付1萬3000元，原告每周僅提供每周五晚上7時30分至9時，每周日上午8時20分至8時50分之聖歌隊練習及教會主日崇拜、教會信徒婚禮、告別式等活動指揮及聖歌隊練唱，為兩造所不爭，且原告給付勞務時間，每周僅約2時30分，被告給付之報酬均依據前開方式計算，於實際工作時間以外之時間，原告另有開設音樂教室，被告亦不限制原告另有正職工作，足證原告於任職期間可兼職，原告之主要經濟來源，仍係為自己而勞動，並非於經濟上已全然從屬於被告經濟體，而僅為被告之目的而為勞動，益徵原告顯可自行以指揮性、計劃性或創作性之方法對自己所為工作加以影響，自難遽認原告已具勞工經濟上從屬性之相關特質。原告雖主張其為部分工時之勞工云云。然查，部分工時之勞工仍須符合人格、經濟、組織上從屬性之特性，並非以原告提供之勞務時間為短暫，逕為部分工時之勞工，原告前開主張，顯有誤會。

(3)就組織上從屬性而言：參證人石明理於本院審理時證述：

「(法官問：原告是以聖歌隊指揮或是以信徒身分擔任聖樂小組的成員？)是以信徒的身分擔任聖樂小組的成員，如果不是信徒，我們不會邀請他擔任聖樂小組的成員。」「(法官問：在禮拜慶典部或聖樂小組是否會討論指揮專業的事務？)完全沒有。」可知，原告係因信徒而加入被告教會聖歌隊之指揮，其擔任指揮期間，無須參與討論被告教會有關聖樂小組之行政事務，自非被告組織下正式編制之人員，毋庸負責

被告之每日固定之行政工作，亦無需每日或每周正常參與被告教會組織之運作而開會，被告對原告並無考核監督之機制，亦無工作規則之規範，無須與被告其他受雇之員工基於相互合作、協調之關係而從事被告教會之行政工作，亦即原告並未被納入被告教會之生產組織與經濟結構體系內，而成為從屬於被告組織之一員，且與被告教會其他編制內員工間亦非居於分工合作之狀態，是原告與被告間不具有組織上指揮監督之從屬關係，至為灼然。原告主張雖以其擔任聖歌隊之指揮，於被告組織圖上列名為指揮，具有組織上從屬性云云，並提出原證28、29之組織圖為證（見本院卷1第267-268頁），然查，原告所屬之聖歌隊之其他隊員並未領取報酬，被告其他詩班之指揮及辦伴奏，有的有謝禮，有的沒有領謝禮等語，業經證人石明理、吳令枚、謝佳紋於本院審理時證述明確（見本院卷1第449、457、463、464頁），足見，被告所屬聖歌隊之指揮及隊員、伴奏，均基於對於宗教之熱誠及對教會之貢獻而提供勞務，均非有償，均非隸屬於被告教會之生產組織與經濟結構體系內而從事經營被告教會之業務，亦非從屬於被告組織之一員，亦無與被告教會其他編制內員工間從事行政工作而居於分工合作之狀態。另原證28係證人石明理之禮拜慶典部報告，說明慶典部之組織，原證29為被告行政組織圖係記載有聖樂小組，均非被告從事經營教會之實際從事行政工作之組織成員。原告前開主張，顯有誤會。

(4)綜上，原告受被告委任為被告教會擔任聖歌隊指揮工作，在職前訓練、勞務提供方式、請假方式、獎懲規範等各方面，均不同於一般勞動契約之情形，且於是否給付勞務或如何給付勞務，並享有極大之自由決定權，無須提供任何證明文件，可隨時請假無須被告同意，同時亦可兼任其他工作，自行經營音樂社，足見其與被告間並不具人格上及經濟上之從屬性，與被告之員工間也無組織上從屬性，核與勞基法關於勞工之定義不符，堪認兩造間之實質契約關係，非屬僱傭契

約，而係委任契約無疑。

(二)如成立雇傭契約，原告依據兩造契約、勞動法令，請求被告確認兩造雇傭契約存在、應自112年10月1日起至復職日止，按月於每月30日給付1萬3000元及自當月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳16萬254元至原告之勞工退休金專戶，是否有理由？

承前所述，原告與被告間之勞務關係既為委任契約，而非勞基法所稱之勞動契約，原告亦非該法所指之勞工，則兩造間之勞務關係自無勞基法之適用，則原告依據勞動法令，請求確認僱傭關係存在，並請求被告給付薪資及提繳勞工退休金，均無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求被告確認兩造雇傭契約存在、應自112年10月1日起至復職日止，按月於每月30日給付1萬3000元及自當月30日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，被告應提繳16萬254元至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　19　　日
　　　　　　勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　113　　年　　11　　月　　19　　日
　　　　　　書記官　王思穎