

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第76號

原告 楊佳欣

訴訟代理人 葛彥麟律師

訴訟代理人 阮聖嘉律師

被告 鼎翰公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 羅家康

訴訟代理人 許鈞傑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年10月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，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以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

01 一、原告起訴主張:被告於民國(下同)113年11月4日以鼎翰公
02 寓大廈管理維護股份有限公司處分書(下稱系爭處分書),依
03 據勞基法第12條第1項第4款之規定,不經預告終止兩造勞動
04 契約。惟查,系爭處分書所稱性騷擾事項及職場霸凌事項云
05 云,除當事人口頭陳述外別無其他客觀事證,原告否認此事
06 實,系爭處分書之原因事實尚未查明,自不得依該不確定之
07 事實做成處分。退步言之,縱謂性騷擾事項及職場霸凌事項
08 皆屬事實,被告未曾具體說明原告惟反之勞動契約或工作規
09 則為何,復未說明本案已至最後、無法避免、不得已之手
10 段,無其他懲戒方法可施,故本案難認已符合解雇最後手段
11 性原則,被告應為非法解雇原告。爰依勞動法令,提起本
12 訴,並聲明:被告應自113年11月4日起至原告復職日止,按
13 月給付原告5萬5000元及自各月應給付月薪日之翌日起至清
14 償日止,按年息百分之五計算之利息。被告應自113年11月4
15 日起至原告復職日止,按月提繳3300元至原告在勞工保險局
16 之勞工退休金專戶,並願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告則以:

18 (一)被告於113年10月間陸續接獲多位員工口頭反應原告存在職
19 場性騷擾與霸凌行為,被告即刻依規定展開內部調查程序,
20 並分別於113年10月24日及28日由法定代理人親自與申訴員
21 工進行面談,有相關面談資料可按。觀諸原告所涉不當行
22 為,非單一性騷擾事件,實包含肢體性騷擾、言語侮辱、情
23 緒霸凌、管理濫權等多重違規類型,此等行為更與其擔任社
24 區總幹事、負責領導與示範責任之角色相違背,無法建立有
25 效管理關係,對社區組織運作與公司信譽已造成實質損害,
26 亦對職場造成系統性、人際性與心理層面之重大傷害,並涉
27 及多名被害人,顯見情節重大,非屬可容忍之範疇。原告之
28 行為已違反勞動契約第10條第4項及第5項之約定,被告依法
29 終止兩造間勞動契約,程序及實體均合法有效,故原告請求
30 被告給付113年11月4日後之工資及勞工退休金,於法無據。

31 (二)聲明:原告之訴駁回,如受不利判決,請准供擔保免為假執

01 行。

02 三、兩造不爭執之事項（見114年6月17日筆錄，本院卷第95至96
03 頁）：

04 （一）原告受雇於被告，於113年7月1日起派駐於活力社區擔任總
05 幹事，每月薪資新台幣（下同）5萬5000元，有被告出答證1
06 契約及留職停薪切結書可按。

07 （二）被告於114年11月4日以原告對於其他同事有不當觸摸於頭
08 頂、頭髮、耳垂、臉部等情形，依據勞基法第12條第1項第4
09 款之規定終止勞動契約，並向主管機關申訴通知，有被告提
10 出答證3面談工作契約表、答證4、5職場性騷擾事件申訴
11 書、答證6職場暴力防治身訴會議開會通知單、答證7被告處
12 分書、答證8被告員工面談紀錄表既會議紀錄與裁決書、答
13 證10之申訴案件通知可按。

14 四、本件爭點如下：

15 （一）被告於114年11月4日以原告對於其他同事有不當觸摸於頭
16 頂、頭髮、耳垂、臉部等情形，依據勞基法第12條第1項第4
17 款之規定終止勞動契約，是否有理由？

18 1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
19 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
20 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
21 則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違
22 反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
23 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之
24 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節
25 重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
26 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
27 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
28 達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第26
29 24號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手段性」意即解
30 僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，在可期待雇主
31 捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施時，為符合憲法

保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意解僱勞工。惟勞基法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契約或工作規則須情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚明，故同法第12條係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不當行使契約終止權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自不得以訂定工作規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權限，否則同第12條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無適用之餘地，自非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規定，雇主在特定情形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅限於同法第12條所定之範圍內，始生效力。而所謂「情節重大」，係指因該事由之發生使勞動關係之繼續進行受到阻礙，且無法期待雇主於解僱後發給勞工資遣費，因而賦予雇主立即終止勞動契約之權利而言。苟該事由之發生，並不因此使勞動關係之繼續進行受到阻礙，雇主即不得行使此項終止權。

2. 被告抗辯其於113年10月間陸續接獲多位員工口頭反應原告存在職場性騷擾與霸凌行為，經調查後屬實而終止本件勞動契約等情，並以證人羅偉樑、葉瑞芳、李浚樞、徐導民、何書瑋、李岷蓁、廖君綾之證詞為據，其證詞如下（見114年8月20日筆錄）：。

①證人羅偉樑於本院審理時證述：「（法官問：在與原告共事期間，您是否曾遭其於未經同意下觸碰身體？如有，請具體敘述您印象最深刻一次之時間、地點、觸碰部位及當時情境。另，是否曾有其他類似情形？發生之頻率為何？） 1. 是。

2. 去年夏秋天，在社區櫃臺碰我的頭，我不知道他為何碰我的頭，碰我10次以內，感覺不是友好的，因為我們兩個做事方式不同。3. 10次在兩個月內，之後我就因為跟原告無法相處要求公司把我調離原告的案場，因為原告會拿公司老闆來威脅我要解雇，還有一直碰我的頭，我不舒服。」

「（法官問：每次發生時，您當下反應為何？是否有表達不適、明確拒絕，或以肢體閃避表示抗拒？） 1. 我有閃開。2. 我

01 閃開之後他就拿老闆來威脅我說要解雇我，我不敢明示表示
02 拒絕。」「（法官問：在您表達不適或拒絕後，原告是否立
03 即停止？或其後仍持續發生？）1. 沒有。2. 有持續發生。」

04 「（法官問：除您本人外，您是否曾親眼見過、或是曾親耳聽
05 聞其他同仁曾遭原告不當觸碰、感到不適或受壓力？如有，
06 請說明見聞的情形。）1. 有。2. 李浹樾、證人廖君綾，原告
07 碰他們兩個人的耳朵。」「（法官問：你是親眼看到嗎？）
08 是。」「（法官問：您是否曾因與原告於工作上意見不合，而
09 遭其言語羞辱、刁難、排擠或其他不當對待？如有，請舉例
10 說明當時的情形，包括時間、地點、事件及原告之言行。）

11 1. 有。2. 如果不照原告的方式做，他就會說要解雇我跟調離
12 案場，因為某住戶的郵件地址沒有記樓層導致某住戶沒有收
13 到郵件，某住戶到櫃臺來罵人，原告就要求我跟住戶道歉，
14 但我跟原告說認為那不是我的錯，為什麼要我道歉，原告直
15 接跟我說你不道歉你的工作就不要做，當初道歉不是只有
16 我，還有證人廖君綾。後來我跟證人廖君綾都有去跟住戶道
17 歉，因為我擔心沒有工作，住戶認為是我們的缺失，直到住
18 戶看到信件沒有註明樓層，他才沒有繼續追究」「（法官
19 問：原告有注意到這個郵件沒有樓層嗎？）他沒有注意到郵
20 件沒有記載樓層，也不聽我們解釋，就叫我們去道歉。」

21 「有。原告也在場。原告沒有反應。原告沒有跟我們說我們
22 道歉是錯的。原告當作沒有發生這件事，原告看到住戶沒有
23 反應，所以原告認為道歉就好了對錯不重要。」「（法官問：
24 除您本人外，您是否曾親見或親聞原告對其他同仁有類似不
25 當對待行為？如有，請說明時間、地點、對象及內容。）

26 有，他有叫證人廖君綾去擦拭消防授信總機，但那個不是她
27 的工作，不知道為何他叫他去，這是去年秋天白天的事情，
28 他不接受但是還是去擦了，原告直接拿抹布去丟他，證人廖
29 君綾直接在社區跟原告大吼說為什麼你要丟我，這不是我的
30 事情，因為原告直接把抹布丟到證人廖君綾的頭，他才去擦
31 的，那時候證人廖君綾很憤怒，邊擦邊抱怨這不是我的工作

01 為什麼要我做，憑什麼他可以拿抹布丟我，原告就不聽證人
02 廖君綾的抱怨，去做其他事情，當時我全程在場，我不知道
03 為什麼原告要叫證人廖君綾去擦授信總機。」「(法官問:原
04 告之上述行為對您之心理或工作狀態有何影響? 您是否曾感
05 到壓力, 或產生希望調整工作崗位或過避免接觸的想法?)

06 1. 常常覺得沒有做好事情或跟原告起衝突, 就會沒工作。2.
07 有, 很多次, 有跟公司反映過3 次, 因為當下沒有案場所以
08 被告沒有把我調離。」「(法官問:相關事件發生後, 公司

09 內部是否有人知悉並有所處理? 您是否曾向公司主管或其他
10 人反映?) 1. 有, 公司有去詢問過原告, 被告有要求原告回

11 公司開會, 原告完全沒有去開會, 所以被告也沒辦法糾正

12 他。2. 有向襄理顏裕峰反應也有向羅家康反應。」「(法官

13 問:除上述問題外, 您是否還有與本案相關之親身經歷或直
14 接聽聞的其他情況, 希望補充說明?) 原告跟我、證人李浚

15 彬、證人廖君綾對話的時候他會去碰觸我們的耳朵、頭, 就

16 摸我們的耳朵跟頭長達10秒, 我們都有表示過不舒服, 但是

17 都怕沒工作, 所以表示也沒有用, 我們被觸摸的這件事情證

18 人葉瑞芳都有看到, 證人葉瑞芳沒有這樣的經驗, 我不知道

19 為什麼原告只摸我們三個人, 因為社區只有我們三個人他不

20 會再摸其他人了, 夜班跟機動都碰不到, 所以原告沒有辦法

21 碰觸他們, 原告的上司不會在社區裡面, 所以也不會碰觸他

22 們。」等語(見本院卷第134-139頁)

23 ②證人葉瑞芳於本院審理時證述:「(法官問:您是否曾親眼

24 見過、或是曾親耳聽聞其他同仁曾遭原告不當觸碰、感到不

25 適或受壓力? 如有, 請說明見聞的情形。) 1. 有。2. 我有看

26 到原告對證人廖君綾摸她的耳朵, 但我沒有仔細看證人廖君

27 綾的反應, 是他後來跟我說他不舒服, 我有叫他大聲叫出

28 來, 叫原告不要再摸, 證人廖君綾第2 次被摸有大聲叫出

29 來, 原告卻跟證人廖君綾說有什麼關係, 證人廖君綾說我就

30 是不舒服, 你不要碰我, 後來原告就沒有再繼續動作了, 我

31 看到有2 次。證人廖君綾剛來時原告叫他打資料, 證人廖君

綾表示不會，原告就說我自己來打好了，你連這個都不會，證人廖君綾表示很無奈，我認為是不當的對待，後來有住戶跟我說原告有拿抹布丟證人廖君綾，因為住戶看不下去跟我說希望我跟公司反映這件事，但我沒跟原告說也沒跟公司反映，住戶也是希望我下次有這樣的事情要我注意，因為我只是秘書，原告是我的上司，我也不敢向公司反映。」「(法官問:您是否曾因與原告於工作上意見不合，而遭其言語羞辱、刁難、排擠或其他不當對待?如有，請舉例說明當時的情形,包括時間、地點、事件及原告之言行。)因為廠商修理原告需要在場，我有告訴原告這件事，原告就跟我說難道我不能休假嗎?這件事有羞辱到我，這是113年3、4月的事情。」「(法官問:原告之上述行為對您之心理或工作狀態有何影響?您是否曾感到壓力，或產生希望調整工作崗位或過避免接觸的想法?)有，我怕她也來摸我的耳朵來性騷擾。」「(法官問:公司有明文規定身體碰觸是性騷擾嗎?)有，只要當事人不舒服就是性騷擾。」等語(見本院卷第139-142頁)。

- ③證人李淑樞於本院審理時證述:「(法官問:在與原告共事期間，您是否曾遭其於未經同意下觸碰身體?如有，請具體敘述您印象最深刻一次之時間、地點、觸碰部位及當時情境。另，是否曾有其他類似情形?發生之頻率為何?) 1.有。2.地點是在社區櫃台。113年10月左右，摸我的頭髮跟馬尾，不清楚為什麼摸我，大概摸過1、2次。」「(法官問:每次發生時，您當下反應為何?是否有表達不適、明確拒絕，或以肢體閃避表示抗拒?)當下沒有，事後有跟同事反應，但沒有跟原告反應，因為他是主管，所以不敢講這件事，我有聽過別人被他摸，我有聽過我的同事廖君綾也被原告摸耳朵，只要原告一來我的同事證人廖君綾就會把耳朵摀起來。」
- 「(法官問:除您本人外，您是否曾親眼見過、或是曾親耳聽聞其他同仁曾遭原告不當觸碰、感到不適或受壓力?如有，請說明見聞的情形。)我有看過證人廖君綾被摸很多次，有

看過他跟原告反應不喜歡被摸，原告以開玩笑的方式回應證人廖君綾，證人廖君綾覺得被性騷擾，跟原告反應之後，原告還是有繼續摸。」「（法官問：除您本人外，您是否曾親見或親聞原告對其他同仁有類似不當對待行為？如有，請說明時間、地點、對象及內容。）我看過證人羅偉樑被摸頭，大約113年10、11月的事，我聽過證人羅偉樑也被摸過幾次頭，他不喜歡，我不清楚他有沒有跟原告反應，但應該是有跟公司講（這是我的推測）。」「（法官問：原告之上述行為對您之心理或工作狀態有何影響？您是否曾感到壓力，或產生希望調整工作崗位或過避免接觸的想法？）證人1. 我覺得不舒服2. 有。」「（法官問：相關事件發生後，公司內部是否有人知悉並有所處理？您是否曾向公司主管或其他人反映？1. 公司在113年11月有開性平會，但總幹事沒有到場。」等語（見本院卷第142-145頁）。

- ④證人廖君綾於本院審理時證述：「（法官問：在與原告共事期間，您是否曾遭其於未經同意下觸碰身體？如有，請具體敘述您印象最深刻一次之時間、地點、觸碰部位及當時情境。另，是否曾有其他類似情形？發生之頻率為何？）1. 有。2. 原告喜歡玩我的耳垂，2、3次以上，他說我的耳垂看起來厚厚的很好摸，第一次我沒有反抗，第二次我有大聲且生氣的跟他說不要完我的耳朵，但是他還是繼續玩，每一次原告靠近我的時候，我就摀住我的耳朵，有一次原告也去摸證人李淑樾的耳朵的時候我就趕快摀住我的耳朵，我有跟原告反映過很多次了，原告的反應說這是同事間的友好表現，但是我告訴我不舒服，我強烈且大聲的告訴原告不是要這樣摸我的耳朵，真的讓我很不舒服，但原告都不理我的感覺，這是在113年8月多的事情，時間不太記得，我在113年10月多跟公司反映，公司說這是性騷擾的一部分，公司做了甚麼處理我不知道。」「（法官問：除您本人外，您是否曾親眼見過、或是曾親耳聽聞其他同仁曾遭原告不當觸碰、感到不適或受壓力？如有，請說明見聞的情形。）有，我有看到證人

01 羅偉傑的頭也被摸，摩擦他的頭超過30秒以上，也會去玩證
02 人李煖柵的馬尾，也超過1 分、2 分鐘。摸我的耳朵玩超過
03 30-40 秒，這是發生在113 年8 月到10月之間，都在櫃檯，
04 他沒有對我們三人以外做這樣的事情。」「(法官問:您是否
05 曾因與原告於工作上意見不合，而遭其言語羞辱、刁難、排
06 擠或其他不當對待? 如有，請舉例說明當時的情形, 包括時
07 間、地點、事件及原告之言行。) 沒有。他有一次把擦完授
08 信總機的抹布把他丟在我身上，他是希望我把抹布拿去洗，
09 但是他不是好好拿給我卻是丟在我身上，因為當初我穿白襯
10 衫已經用髒我的衣服，他丟給身上講了甚麼我不太記得，他
11 只叫我拿去洗，後還我好像有拿去洗，我有跟他反映為什麼
12 要丟在我身上，他說他不是丟在我身上，他拎著抹布丟在我
13 的肩膀上，並不是交給我手上，我覺得他不尊重我，他從玩
14 我耳朵之後就覺得他不尊重我。」等語（見本院卷第145-14
15 7頁）。

16 ⑤證人徐導民即性騷擾與職場霸凌審查委員會委員於本院審理
17 時證述：「(法官問:調查委員會是否曾就處置方式進行討論，
18 並評估是否有其他可採之較輕處分，如職務調整、書面警
19 告、工作勸導等?) 有。」「(法官問:最終決定終止勞動契
20 約的主要考量或依據為何?) 我們依照行為判斷，解雇的事
21 情是由公司決定，不是委員會的決定。」「(法官問:您是否
22 參與或知悉鼎翰公司113 年11月2 日性騷擾與職場霸凌投訴
23 會議會議紀錄與裁決書(答證8 參照), 及113 年11月4日針
24 對原告楊佳欣因涉職場性騷擾與職場霸凌事件作成之裁決處
25 分書(答證7 參照) 之撰擬過程? 該等結論是否係經由調查
26 委員會委員共同討論、形成決議?) 是大家共同討論並決定的
27 結果。」「(法官問:調查與處分決策過程中，公司是否依據
28 性騷擾防治及職場不法侵害之內部處理規範進行?有。」

29 「(原告訴訟代理人問:委員會的決定開除唯一的理由是否是
30 原告涉及性騷擾?是的。」等語（見本院卷第148-150頁）

31 ⑥證人何書瑋即性騷擾與職場霸凌審查委員會委員於本院審理

時證述：「(法官問:調查期間, 您本人參與了哪些調查作為, 是否曾查閱監視器畫面、通報文件、員工陳述或其他相關資料?) 都有。」「(法官問:調查委員會是否曾就處置方式進行討論, 並評估是否有其他可採之較輕處分, 如職務調整、書面警告、工作勸導等?) 有」「(法官問:最終決定終止勞動契約的主要考量或依據為何?) 因為原告不來解釋, 因為我有調閱錄影帶, 我們不會去觸碰別人的身體, 因為他不來解釋、碰觸他人身體, 所以決定解雇他。」「(法官問:您是否參與或知悉鼎翰公司113 年11月2 日性騷擾與職場霸凌投訴會議會議紀錄與裁決書(答證8 參照), 及113 年11月4 日針對原告楊佳欣因涉職場性騷擾與職場霸凌事件作成之裁決處分書(答證7 參照) 之撰擬過程? 該等結論是否係經由調查委員會委員共同討論、形成決議?) 有, 是共同討論的結果。」「原告訴訟代理人問:決定解雇原告的唯一理由是否是原告涉及性騷擾, 是否還有其他理由?) 主因是性騷擾, 但是他也不來解釋, 我希望直接離開。等語(見本院卷第150-153頁)

- ⑦證人李岷蓁即性騷擾與職場霸凌審查委員會委員於本院審理時證述：「(法官問:調查會議中, 是否曾就原告行為之性質與嚴重程度進行過討論?) 有。」「(法官問:調查期間, 您本人參與了哪些調查作為, 是否曾查閱監視器畫面、通報文件、員工陳述或其他相關資料?)有。」「(法官問:您是否參與或知悉鼎翰公司113 年11月2 日性騷擾與職場霸凌投訴會議會議紀錄與裁決書(答證8 參照), 及113 年11月4 日針對原告楊佳欣因涉職場性騷擾與職場霸凌事件作成之裁決處分書(答證7 參照) 之撰擬過程? 該等結論是否係經由調查委員會委員共同討論、形成決議?) 1. 沒有。2. 是大家共同討論的結果。」「(法官問:調查與處分決策過程中, 公司是否依據性騷擾防治及職場不法侵害之內部處理規範進行?) 是。」「(原告訴訟代理人問:決定解雇原告的唯一理由是否是原告涉及性騷擾, 是否還有其他理由?) 除了性騷擾, 印

象中還有霸凌，過程時間有點久了。」等語（見本院卷第153-155頁）。

3. 被告並提出答證3面談工作契約表、答證4、5職場性騷擾事件申訴書、答證6職場暴力防治身訴會議開會通知單、答證7被告處分書、答證8被告員工面談紀錄表既會議紀錄與裁決書、答證10之申訴案件通知、社區監視錄影截圖為證（見本院調卷第75-110、117-131頁），原告涉及性騷擾等情，至為明確，經性騷擾與職場霸凌審查委員會通知到場說明，原告拒絕到場，係指因該事由之發生使勞動關係之繼續進行受到阻礙，且無法期待雇主於解僱後發給勞工資遣費，因而賦予雇主立即終止勞動契約之權利，綜上各情，被告於114年1月4日以原告對於其他同事有不當觸摸於頭頂、頭髮、耳垂、臉部等情形，依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，自屬有據。

(二)如原告主張有理由，原告依據雇傭契約關係，請求確認兩造雇傭契約存在，並請求薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？

被告於113年11月4日依勞基法第12條第1項第4款規定終止為有理由，原告依據勞動法令，請求被告按月給付薪資及按月提繳勞工退休金，應屬無據。

五、綜上述，原告請求確認兩造間雇傭關係存在，被告應自113年11月4日起至原告復職日止，按月給付原告5萬5000元及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自113年11月4日起至原告復職日止，按月提繳3300元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，均毋庸再予論述，附此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日
02 勞動法庭 法 官 徐玉玲
03 以上正本係照原本作成
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 10 月 29 日
07 書記官 王卓鵬