

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度重勞訴字第5號

原告 田輝華

訴訟代理人 路春鴻律師

複代理人 葉文海

被告 聯宸科技股份有限公司

設新竹縣○○市○○○街000號

法定代理人 卓愛榕 住同上

訴訟代理人 趙芸晨律師

柯志諄律師

複代理人 楊明勳律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾玖萬肆仟柒佰貳拾柒元及自民國一十一年六月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣參萬玖仟捌佰玖拾柒元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

訴訟費用陸仟玖佰肆拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾玖萬肆仟柒佰貳拾柒元，得免為假執行。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第2項定有明文。原告起訴確認僱傭關係存在等，聲明求為確認兩造間僱傭關係存在，暨被告應自民國111年2月1日起至原告回復原職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）12萬元，及按月提撥7,578元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退金專戶），並願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第7頁），嗣原告將原訴變更為給付工資等，經被告無異議而為本案之言

詞辯論（見本院卷第149頁書狀、本院卷第251頁筆錄），最後聲明則求為被告應給付原告59萬4,727元及自111年6月16日即起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行，暨被告應自111年2月1日起至111年7月15日止按月提繳7,254元至勞退休金專戶（見本院卷第151頁，下稱最後聲明），核與上開規定並無不合，於程序上應予准許，合先說明。

二、原告主張：原告為被告前處長，於任職僅3個月左右時，被告並無結構性業務性質變更情形，卻於111年2月11日登報對外聲明，被告已預告終止與原告間勞動契約，如本院卷第21、23頁所示之新聞紙，被告如此手段欠缺明確性及最後手段性，當日原告即向新竹縣政府申請勞資爭議調解，同年月22日被告又向原告寄送員工資遣預告通知書與非自願離職證明書，翌（23）日原告收受，原告於訴訟中固同意不再主張勞資爭議處理法第8條，也同意本件判決論述時，不管是雙方的陳述或法院判斷理由，都不用寫到勞資爭議處理法第8條，然查雇主解雇勞工之事由，前後應為一致、不能任意更易改列，因此本件爭執事項應係被告是否有業務性質變更，而有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情形，且應由被告舉證以實其說，否則被告於111年2月間對原告之解雇為不合法，兩造間僱傭關係仍為存在，被告即應依約定勞動條件續付工資及為原告按月提撥勞退金至專戶，被告反此不為，業經原告於111年7月間引用勞動基準法第14條第1項第5款規定，以準備二狀繕本送達，發動終止權，兩造間之勞動契約因此終止，故被告仍應補給原告工資及補為提撥勞退金至專戶等語，爰聲明如最後聲明所示。至於被告主張抵銷乙節，因其先前發給之資遣費，數額尚有不足，故原告不同意。

三、被告則以：假設本件原告以準備二狀繕本送達為終止勞動契約可採時，雖被告對於應給付原告之薪資為59萬4,727元，被告無爭執，且被告同意計算本案薪資時，不予扣除被告已

01 經給付之資遣費4萬4,200元（但另主張抵銷），暨被告應補
02 為提撥111年2月1日至111年7月15日勞退金至專戶，且每月
03 應補為提撥之金額為7,254元，被告亦無爭執，此僅單純指
04 金額部分，因為被告收到原告準備二狀繕本之日期為111年7
05 月18日，然而在此之前，於111年2月7日兩造間之勞動契約
06 業經被告引用勞動基準法第11條第4款，以口頭或line到達
07 對方時而為終止。原告前來被告任職之原委，係原告於前雇
08 主任職時，發展不順遂，於是原告向被告自薦能夠為被告發
09 展自動化供應設備，110年11月1日原告到職於被告專為原告
10 新設之部門即設備事業處，原告到職後本應忠實職務，利用
11 其工作經驗、專業知識及被告技術資源，為被告評估研發半
12 導體廠化學液體供應裝備、取得相關研發成果，豈料原告對
13 內遲未向被告提交職務上應有之分析報告、對外復與工業技
14 術研究院草率議約，又疑似利用前雇主資訊及技術為被告提
15 供勞務，陷被告於侵權風險，於此情狀下，由被告時任副總
16 經理駱芳柏進行市場及成本分析暨綜合考量，認被告發展自
17 動化供應設備既無競爭力，復不能維持業界合作關係，亦即
18 被告若不發展該自動化設備，改採以與市場上現有設備之廠
19 商合作，反而可維持被告在業界之合作關係，於是被告重新
20 檢討並核定裁撤該組織僅有原告1員之設備事業處，並於111
21 年2月7日向全員公告，被告係出於經營決策或因應市場競爭
22 條件之需求，決議採不同經營方式，致使業務產生結構性及
23 實質性質改變，自屬業務性質變更而有減少勞工之必要，又
24 無適當相等之職缺工作可供安置，已為合法解雇且經被告發
25 給資遣費4萬4,200元。再退步言之，倘若原告給付工資之訴
26 一部或全部有理由時，該資遣費4萬4,200元應以抵銷方式處
27 理等語，資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不
28 利判決願供擔保請准宣告免為假執行。暨聲請訊問證人駱芳
29 柏（現為總經理）、李安琪處長（人資、現為副總經理）。

30 四、本件不爭執事項共四點如下：（本院卷第264～265頁筆錄）

31 （一）原告於110年11月1日起受僱於被告，擔任設備事業處處長

01 乙職，任職期間每月薪資為12萬1,500元（被證12，見本
02 院卷257頁）。

03 （二）原告於111年2月7日經被告口頭及line通知：以被告裁撤
04 設備事業處為由並依勞動基準法第11條第4款，預告於111
05 年2月17日（指2/7加10天）終止兩造勞動契約（原證6，
06 見本院卷27～28頁；被證6，見本院卷135頁；被證13，見
07 本院卷第293頁），被告並依上開意旨於111年2月10日寄
08 發紙本（指原證6之紙本）予原告。

09 （三）原告於111年2月11日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，迄
10 至111年4月8日兩造勞資爭議調解不成立；此後，原告則
11 以被告終止勞動契約不合法及拒絕原告繼續提供勞務，且
12 未給付工資等等情詞為由，引用勞動基準法第14條第1項
13 第5款規定，以111年7月14日民事準備（二）狀繕本送達
14 被告時（送達日期：111年7月18日），終止兩造勞動契
15 約。

16 （四）被告已給付原告111年2月薪資、配車津貼、職務津貼、伙
17 食費（扣勞保費），總計7萬3,523元，並給與資遣費4萬
18 4,200元（見本院卷259頁）。

19 五、經兩造同意協議簡化爭點共一點如下：「兩造對於彼此間勞
20 動契約業經終止乙事，不為爭執，但兩造間勞動契約終止之
21 原因，係被告抗辯之111年2月7日引用勞動基準法第11條第4
22 款以口頭或line到達對方時；或者係原告主張之111年7月18
23 日引用勞動基準法第14條第1項第5款以民事準備二狀繕本送
24 達他造時發生終止效力，亦即係被告抗辯可取或原告主張可
25 採？又，於原告主張為可採時，則被告抗辯已經給付之4萬
26 4,200元資遣費，可否與原告請求之薪資，互為抵銷？」
27 （見本院卷第266～267頁筆錄）

28 六、本院判斷如下：

29 （一）訊據證人李安琪在庭結證稱：原告於被告任職至111年2月
30 8日，配有1台電腦，後來移送交給張英俊副總使用一段時
31 間，張副總是111年2月左右、農曆前後辦理報到，新來的

01 張副總編到公司的總經理室，張副總臨時使用了一段時間，
02 後來張副總有配置自己專用的電腦，原告那個電腦就
03 收回了，當時駱總是副總，我是資訊人資處處長，被告有
04 3個單位，工程處及管理處，我在管理處，設備處是原告
05 來的時候成立，約110年11月成立。張副總來的時間，是
06 農曆年前就到任，而原告就是田處長來時，有明確合作要
07 發展我們設備跟研究開發，所以在10月成立設備處，被告
08 是做半導體網路配置及測試。原告就是田處長原先負責的
09 設備事業處，在田處長來之前，被告還沒有化學設備，原
10 告來幫我們開發、設計、製造、掌管，當時還沒有化學機
11 台設備，原告走了之後，就沒有掌管公司機台設備的單
12 位，裁撤後就沒有這些設備的發展。我講的設備是本院卷
13 121頁的英文字設備，這是評估資料，當時被告還沒有這
14 樣的設備。這個設備是被告要提供給客戶的，所以這單位
15 的職掌有銷售，會做成本評估，所以之前田處長任職時要
16 提出評估報告，但被告沒有收到評估報告。本院卷109頁
17 繁體中文字，被告新成立事業相關指的是要做設備的設計
18 研發，當時我是人資，田處長走了之後，就我所知，這個
19 業務就停止了，本來是駱副總經理跟田處長一起跟客戶接
20 觸的，這個化學設備還在開發階段，因為評估報告當時也
21 還沒出來，還不知道成本，所以在初步洽談階段，田處長
22 招進來就是為了要做《CDS自動化化學供應系統》。至於
23 張副總的具體工作內容，當時張副總會在總經理室，是跟
24 駱總一起合作，張副總本身主要經驗是在工程，他自己也
25 有設計圖面規劃，所以有幫被告帶領工程底下的設計單
26 位，而張副總招進來跟駱總一起合作，不是CDS自動化化
27 學供應系統，張副總進來是要做被告原本工程處在做的半
28 導體氣體網路配置整個電廠網路設計規劃。田處長是11月
29 招募，張副總是後來進來，日期要確認，田處長的專長是
30 化學，田處長履歷上寫的都是化學等語在卷（見本院卷第
31 308～312頁筆錄），證明被告於110年第1～3季組織上只

有3個部門：人資處、工程處、管理處，而被告決策高層於110年第4季開拓研發《CDS自動化化學供應系統》，因此增設設備事業處，並指定原告負責，該設備事業處僅有原告1員，別無他人，至多僅有時任駱芳柏副總經理對於該項業務有與原告一起接觸客戶，而於次（111）年第1季結束前，被告決策高層復終止《CDS自動化化學供應系統》業務之進行，惟於同一時期，被告並無取消工程處正在做的半導體氣體網路配置整個電廠網路設計規劃業務。

（二）按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），又勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見），本件被告引據勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」作為通知原告解僱之事由，經原告以上開情詞爭執其解僱之合法性，此節雖據證人李安琪證述111年第1季結束前，被告已全部終止《CDS自動化化學供應系統》之業務，如前所述，然則被告既未取消工程處正在做的半導體氣體網路配置整個電廠網路設計規劃之進度，被告企業內部並無產生結構性或實質上之變異，依然正常運作，僅係是否繼續開發新業務而已，且查被告尚需新進同職等甚或以上職級，例如張副總，被告進行組織調整，固為公司治理事項，惟經證人李安琪續稱：「（提示本院卷293頁被證13，這是你發的電子郵件，請問什麼叫從優辦理？難道還有不優辦理？）因為田先生原本在工作時要交付評估報告但沒交付，後來沒有經過公司同意去代表公司跟投資

01 人相關的合作商表達公司要做一些場辦承租，在公司還沒有
02 有確認這些要執行，單方面代表公司去做這些事情。另外
03 他也有到前公司去索要資料，所以對公司造成侵權的風
04 險，我們後來也有蒐證，連同之前提供過的資料，所以在
05 對於公司有一些侵權風險的狀況下，有對他表達公司解
06 僱，最後公司的決定是做資遣，所以由人資來跟他做溝
07 通，所以這個是從優的意思。（所謂從優，有沒有問過田
08 處長的意思，可不可以或有無意願到其他單位或一樣到總
09 經理底下做事情？甚至有無意願去辦理你剛才說張副總的
10 一部分業務？）人資跟田先生談資遣時，那天他有看到資
11 遣通知書，他當下跟我說可否把資遣通知書取走，後來我
12 跟他說這個要簽收才能領走，他後來考慮就沒有領走，我
13 們就是用郵件的方式通知、聯絡他跟公司表示後續的想法
14 是什麼。（證人是來背答案的嗎？法官的問題也就是原告
15 律師質疑的問題。請針對問題回答。）這部分有考慮過田
16 先生當時的職務跟我們公司在工程處管理處底下不同的事
17 業沒有相當於他的薪資跟職務，另外田處長當時的職務也
18 沒有比較合適他的專長範圍，加上當時有明確約定彼此在
19 工作目標上是化學機台開發為主，所以當時是沒有合適他
20 的職務或工作。（所謂從優，有沒有問過田處長的意思，
21 可不可以或有無意願到其他單位或一樣到總經理底下做事
22 情？甚至有無意願去辦理你剛才說張副總的一部分業務？
23 直接回答有或無。）【我當時沒有】。（本院卷129頁，
24 是公司提出的表格，有兩個地方寫工程處，但上面的那個
25 工程處有寫一個人名，下面的工程處就沒有人名了，請問
26 下面那個工程處為什麼不用主管？）這個工程處直接由廖
27 庭偉先生來管理。這頁右邊工程處是氣體的部分，是由廖
28 先生來管理。（氣體跟化學有關係？）一般是不同公司由
29 他的專業承攬。」等語（見本院卷第312～314頁筆錄），
30 可見被告考量其他因素，包括：原告受指揮監督服從之程
31 度與避免侵權爭議，故而迴避解雇最後手段性，並由證人

01 李安琪直接以「RE：2/9回覆您！RE：重要通知：2/7
02 （一）資遣費預告，2/8辦理手續」「…並通知您公司決
03 議，維持已是從優之第11條資遣方式辦理」（見本院卷29
04 3頁，證物編號：被證13），以此作為解雇手段。

05 （三）當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
06 為民事訴訟法第277條前段所明定，而迄至本件言詞辯論
07 終結為止，依被告說明及舉證程度，均不能使本院認為被
08 告可以通過「解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已手
09 段」之檢驗，更況，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付
10 報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇
11 人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原
12 則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正
13 當性及社會性因素亦應顧慮之，而僱傭契約原則上為一繼
14 續性及專屬性契約，被告對於開發《CDS自動化化學供應
15 系統》之業務，於短短數月間，滾動式檢討之結果，縱使
16 朝令夕改，基於前開勞雇關係義務及勞動事件需顧慮因素
17 之說明，亦不得因此加重勞方責任，或將不利後果責由他
18 方承擔。甚且，本件對於合法解雇之前提要件即「業務性
19 質變更，有減少勞工之必要」，被告復不能為具體之證
20 明，此節業經本院准許具律師資格代理人詢問證人，證人
21 李安琪對於原告訴訟代理人之提問答稱：「（請求提示20
22 3頁被證九，這份是你發出的？）公司發出的。（造冊人
23 是你？）是。（上面有田先生專長，可以念他的專長？）
24 設備製造，產品研發代銷。（為何沒有化學部分？）確實
25 沒有打到。（所以代表他的專長不是只有化學，還有設備
26 製造，產品研發代銷？）沒有打到，不代表約定的部分不
27 是化學範疇，詳細還是要由直屬主管補充。（請求提示21
28 1頁，編號14，張英俊，是你剛剛說的副總？）是。（上
29 面的退保時間是111/5/16，代表他在這時離職？）是。
30 （5/16離職或更之前？）確切日期我要確認。（他離職的
31 原因？）家庭因素。（他離職後，他的職務何人負責？）

駱副總。（請求提示21、23頁，張英俊離職後，你們有登報刊登類似21、23頁的啟事？）沒有。（剛才這兩份啟事，當時登的時候是你負責？如果不是是誰負責？我負責刊登。（這份刊登時間是2/11，你何時跟報社接洽聯繫？有無相關資料可以提供？）要確認。（為何田處長離職時，公司要刊登頭版面刊登聲明啟事，張副總離職後，公司卻沒有刊登聲明啟事？）就我所知，田處長有讓公司受到侵權風險，所以公司要做保護跟聲明，所以刊登。（田處長在貴公司之前，在哪間公司任職？）田處長當時說他在銳澤，之前在帆宣。（駱副總在你們公司之前也是在銳澤？）之前他有待過一段時間。（你本身待過帆宣？）有，21年多。（你的專長？）在帆宣做資訊。到被告聯宸科技股份有限公司一開始資訊人資處處長。（現在的職務？）副總。（接張副總的職位？）雖然職稱一樣，但專業領域不同。」等語在卷（見本院卷第314～316頁筆錄），姑無論何種經濟性解僱仍應符合解僱最後手段性與相當性原則，於具體個案判斷時，對於解僱人選之擇定，有本國勞工優先留用原則（厚生事件，最高法院94年度台上字第2339號裁判意旨參看）與虧損部門多餘勞工優先解僱原則（中國力霸，臺灣高等法院93年度勞上字第51號及最高法院95年度台上字第2716號裁判意旨參看），本件原告任職之設備事業處，既未據被告提出經執業會計師出具關於《CDS自動化化學供應系統》業務開發之虧損報告，僅據被告提出以電腦軟體登打之《研發事業處開發自動化機台至可於市場上銷售與現有市場上設備商外購機台配合之成本分析比較》（附於本院卷第119～121頁，證物編號：被證2），縱令被告事後進行經濟分析比較，認為《CDS自動化化學供應系統》以業界合作之方式，優於自行開發，亦難認係業務產生結構性及實質性質改變，復難認虧損不能進行而單獨針對原告裁員之必要，亦即假設被告對於《CDS自動化化學供應系統》改採與業界合作之方式，

01 仍然需要具有此項專才之人員，資以承辦相關之業務。

02 (四) 再經證人李安琪由本院補充訊問後證稱：「(110年度下
03 半年，貴公司就決定招聘兩位月薪各10多萬元的高階主管
04 進來，一位田先生，一位張先生？)人資就是負責辦理人
05 員報到。確實110年下半年度，新進兩位月薪各10多萬元
06 的高階主管，田先生跟張先生，但張先生的月薪我要在看
07 一下。(短短第二年，也就是111年2月，田先生先走、5
08 月張先生再走？)是。(貴公司因此每月少支出25萬元的人
09 事成本？)我原本是處長後來變副總，工程處原本的招
10 募需求，雖然看起來少25萬元支出，但公司的需求跟人事
11 異動還是有增加。(既然公司需要的是高階主管，而是比
12 較基層的工程師，為何會貿然在110年度弄什麼化學設
13 備，又突然說這個化學設備不敷成本，不要用，是誰搞成
14 這樣？這個跟大公司的專業經理的表現不太符合。)事業
15 處的成立當時是駱總，我的部分只是人資。(田處長跟駱
16 總有不合？)我不清楚。」等語在卷(見本院卷第318~3
17 19頁筆錄)，可信原告雖非為基層工程師，然被告並未取
18 消幾乎同一時期、由新進張副總帶領之工程處正在做的半
19 導體氣體網路配置整個電廠網路設計規劃之業務，且張副
20 總於111年5月離職後，仍可由人資處長即證人李安琪遞補
21 為副總，又依被告提出110年12月1日組織表，工程處處長
22 為塗永盟，而廖庭偉身兼二職，一為直屬塗永盟之顧問，
23 另一為證人李安琪證述表格右邊、未打上主管姓名但需督
24 導柯姓、閻姓、蕭姓工程師之工程處其管理職人員(見本
25 院卷第129頁，證物編號：被證3最後1頁)，充其量被告
26 僅係內部事務分配或業務推行之問題，難認被告管理職位
27 有職缺不足之情形。

28 七、縱據全辯論意旨及全部卷證調查審理結果，依被告說明及舉
29 證程度，因被告對於《CDS自動化化學供應系統》之業務，
30 於短短數月間，一度開發推行，復為停止，而其於111年2月
31 7日所為之解雇，無法通過解雇最後手段性之檢驗，又於勞

動基準法第11條第4款關於業務已生結構性及實質性質改變且無適當工作可供安置之要件，復不能使本院信其所陳為真，從而，本件被告抗辯其業於111年2月7日引用勞動基準法第11條第4款以口頭或line到達對方時，發生終止兩造間勞動契約之效力，委無足採，既無可採，則此後被告未依兩造約定之勞動條件，按月給付薪資，即屬雇主不依勞動契約給付工作報酬，應認本件原告主張其業於111年7月18日引用勞動基準法第14條第1項第5款以民事準備二狀繕本送達他造時，發生終止兩造間勞動契約之效力，應有理由，而證人李安琪前述所謂從優資遣通知書（指被證13），被告係計算至111年2月，該4萬4,200元資遣費其數額明顯不足，自無從與被告積欠於原告之薪資，互為抵銷，爰依勞動基準法第22條第2項前段、民法第229條、第203條、第233條第1項前段規定，對於原告請求如主文第1項所示之薪資本、息，全部准許，判決如主文第1項所示。又，雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條及第14條第1項定有明文。準此，被告有為原告按其每月工資總額，依勞工退休金月提繳工資分級表，核實提撥退休金之義務，故原告請求被告補為提繳3萬9,897元（7,254元/月×5.5月＝39,897元。7,254元/月，為被告不爭執，見本院卷第266頁筆錄，被告訴訟代理人陳述；5.5月則指111/2/1～111/7/15共5.5月，見本院卷第251頁筆錄，原告複代理人陳述）至原告個人勞退金專戶，亦有根據，爰判決如主文第2項所示。於本件給付工資之訴訟，就被告敗訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告得為假執行，如主文第4項前段所示，同時依勞動事件法第44條第2項規定，依職權酌定相當擔保之金額，准被告為原告預供擔保，得免為假執行，如主文第4項

01 後段所示。

02 八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據或聲
03 請傳喚證人駱芳柏，均毋庸再予審酌或訊問，附此敘明。

04 九、訴訟費用之負擔：減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第
05 83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民
06 一字第16977號研究意見，應由原告負擔。本件訴訟標的金
07 額或價額為63萬4,624元，計算方式為：59萬4,727元+7,25
08 4元/月×5.5月，應繳納第一審裁判費6,940元，已據原告於
09 起訴時預繳6,500元（見本院卷第6頁綠聯收據第1紙），差額4
10 40元，亦據原告補繳（見本院卷第6頁綠聯收據第2紙），，
11 依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之被告負擔，如主文第
12 3項所示。

13 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
14 勞動法庭 法 官 周美玲

15 以上正本係照原本作成。

16 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，應
17 添具繕本1件，並應繳納第二審上訴費用新臺幣1萬0,410元（按
18 訴訟標的金額新臺幣陸拾參萬肆仟陸佰貳拾肆元計徵）。如委任
19 律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，
20 若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上
21 訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕
22 行駁回上訴。

23 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
24 書記官 徐佩鈴