臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第38號

原　　告　王立中

000000000000000000

訴訟代理人　林君鴻律師

訴訟代理人　鄭又綾律師

被　　告　龍巖股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　KELLY LEE

000000000000000000

訴訟代理人　沈以軒律師

陳佩慶律師

王俊凱律師

上列當事人間請求回復職務等事件，本院於民國113年2月29日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款及第7款分別定有明文。經查，本件原告起訴時主張其自民國102年3月25日起任職於被告龍巖股份有限公司，在位於臺中市○區○○路000號之台中分公司擔任禮儀師助理一職，後原告無法適應台中分公司之生態於103年5月31日離職，復於104年3月許，原告再次任職於被告苗栗分公司，工作地點位於苗栗縣○○市○○路00號，嗣於農曆年後即105年3月，原告調職至位於新竹市○區○○路00號之新竹分公司，並於105年8月升遷為禮儀顧問（俗稱禮儀師），且於台中分公司任職8個月，後於106

年4月許，原告調回新竹分公司後原告向被告申請留職停薪自107年3月31日起至107年12月4日止，惟原告於復職後即107年12月5日遭調職，並降職為「資深禮儀專員」，專業加給調降為新台幣(下同)2千元，直至108年8月1日方復職為禮儀師，共遭降職、降薪8個月合計4萬元。又於110年4月1日，被告將原告調職至台中分公司，任職13個月，於111年5月中旬，被告再將原告調職至位於臺北市○○區○○○路0段000號7樓之台北分公司短期支援5週，支援完畢後，於111年6月23日，被告又將原告調職至台中分公司，任職1個月又1週，原告於111年8月1日開始育嬰留職停薪，計至112年2月1日已於台中分公司服務達25個月，被告應依原告服務於台北分公司之標準，按月給付原告每月15,000元之住宿津貼、2,500元之返鄉津貼等補助金額17,500元，合計437,500元等情，並聲明請求：「一、確認被告107年12月5日、110年4月1日及111年6月23日之調職命令無效。二、被告應給付原告477,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。三、被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日止，按月於次月5日給付原告17,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」(詳勞專調案卷第11頁至第22頁)，嗣原告變更其聲明為先位聲明：「一、確認被告107年12月5日之調職命令無效。二、被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日止，按月於次月5日給付原告17,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。三、被告應給付原告477,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。」，備位聲明：「確認被告110年4月1日及111年6月23日之調職命令無效。」(詳本院卷第131頁至第132頁)，核原告上開訴之變更，均係本於其所主張被告違法調動之同一基礎事實而為請求，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自102年3月25日起任職於被告公司，在臺中市○區○○路000號之被告台中分公司擔任禮儀師助理一職，約定底薪為23,200元、專業加給2,000元、交通津貼3,000元、伙食津貼1,800元，發薪日為每月次月5日，其工作內容為支援告別式會場、支援禮儀師之工作，後原告無法適應台中分公司之生態，於103年5月31日離職。原告復於104年3月許再次任職於被告苗栗分公司，工作地點位於苗栗縣○○市○○路00號，嗣於農曆年後即105年3月，原告調職至位於新竹市○區○○路00號之新竹分公司，並於105年8月升遷為禮儀顧問（俗稱禮儀師），且於台中分公司任職8個月於106年4月許原告調回新竹分公司後，乃購入位於新竹市○區○○路00號之房屋自住，該址步行1分鐘即可抵達新竹分公司，而後於107年1月再於新竹市北區購買房屋，現居住在新竹市○區○○路○段000巷00號3樓之2，開車4分鐘、步行13分鐘之路程即可抵達被告新竹分公司，原告於108年6月6日結婚，109年8月13日未成年子女出生，配偶現居住在新竹市北區，因原告於未成年子女出生未滿1年，即被調離新竹分公司，無法與配偶相互支援、就近照顧，未成年子女僅得由現居住在新北市三重區之配偶母親照顧。惟原告於復職後即107年12月5日遭調職，並降職為「資深禮儀專員」，專業加給由7千元調降為2千元，直至108年8月1日方復職為禮儀師，共遭降職、降薪8個月合計4萬元，顯屬對工資、工作內容之不利變更，違反勞動基準法(下稱：勞基法)第10條之1第2款規定。被告所為107年12月5日調職命令，顯因違反勞基法第10條之1第2款規定而無效，被告自應回復原告原職，又原告於回復原職前，已服務合計8個月，則應依禮儀師之標準，按月給付原告工資差額5,000元，合計40,000元，並請求法定遲延利息。

(二)再者，被告於110年4月1日將原告調職至台中分公司任職1

3個月，據被告所稱之所以調動原告之職位，係因原告私下之感情事件，而非因經營上之需要而調職。後被告於111年5月中旬再將原告調職至位於臺北市○○區○○○路0段000號7樓之台北分公司短期支援5週，被告給付原告每月15,000元之住宿津貼、2,500元之返鄉津貼等補助，合計17,500元，支援完畢後，被告於111年6月23日又將原告調職至被告台中分公司，任職1個月又1週，原告於111年8月1日開始育嬰留職停薪，並於112年2月1日再於被告台中分公司服務迄今，惟被告將原告調至台中分公司後均未給予調職補助，亦無租屋補貼、車馬費，亦未就尋找台中租屋地點一事給予任何協助。另原告於110年調職至台中分公司時，台中分公司之區域主管亦承諾於台中分公司僅係短期支援性質，僅須支援1年，惟原告卻持續於被告台中分公司任職迄今。而原告住所地至台中分公司來回總車程長達2小時又29分鐘，距離達182公里，禮儀師之工作時間特殊，原告不可能通勤上班，僅能在台中租屋，原告任職台中分公司後，前後找了3次租屋處，其租金開支分別為9,000元、7,500元、6,200元，車位之租金分別為2,500元、2,000元、2,000元，再加上假日往返台中、新竹之車資等等，原告任職台中分公司後等同變相減薪，實質上已造成勞動條件之不利變更，被告理應依原告服務於台北分公司之標準，按月給付原告每月15,000元之住宿津貼、2,500元之返鄉津貼等補助金額17,500元共計25個月，合計金額437,500元，連同107年12月5日違法調職為資深禮儀專員之薪資差額4萬元，共計477,500元。另原告遷居台中，平日無法與配偶、未成年子女團聚，未成年子女僅能暫居配偶之母親住所地，由配偶之母親照顧，嚴重影響原告家庭生活利益。則被告於110年4月1日及111年6月23日之調職命令，顯有違反勞基法第10條之1第1、2、4、5款規定而無效，被告自應回復原告原職，又原告於回復原職前，被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日

止，按月於次月5日給付原告17,500元，及法定遲延利息。

(三)並聲明：

１、先位聲明：

⑴確認被告107年12月5日之調職命令無效。

⑵被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日止，按月於次月5日給付原告17,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑶被告應給付原告477,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

⑷原告願供擔保，請准予宣告假執行。

２、備位聲明：確認被告110年4月1日及111年6月23日之調職命令無效。

二、被告則以：

(一)原告於107年3月之前擔任禮儀顧問，惟因原告個人因素申請自107年4月1日開始留職停薪至107年12月4日，107年12月5日復職後轉任資深禮儀專員，其申請留職停薪之原因係原告於105年2月9日在執行職務中駕駛車輛車速過快失控橫越對向車道，導致車禍被害人傷重送醫不治，後續在107年2月5日該案三審定讞，原告該當業務過失致死罪，應執行8個月有期徒刑，並於107年3月5日接獲臺灣苗栗地方檢察署執行命令入監服刑。被告為保護原告之工作權，同意讓原告申請服刑期間留職停薪。而因原告留職停薪期間超過半年以上，被告事實上無法保證原告復職之後仍能保有同樣職缺提供原告復職，依法也沒有保留原告原職之規定或約定可言。是原告嗣後復職擔任資深禮儀專員之職，依照相應職位核給專業加給2,000元，而非禮儀顧問之專業加給7,000元。至被告讓原告之職位由留職停薪之前擔任禮儀顧問，復職後改任資深禮儀專員，雖可能該當雇主單方調動，然該調動係為避免解僱原告所採取之行動，因原告入監服刑期滿復職期間長達8個月，被告沒有

義務保證原告回復原職，現實上為保持該段期間內業務之合理運作，將禮儀顧問之職位懸缺不補也有相當困難，是以在因可歸責於原告自身駕車超速致人死亡之行為而造成長達8個月無法提供勞務的情形下，仍使其復職並擔任資深禮儀專員，使原告保有工作權，已經是給予原告之優惠，自然具備企業經營的合理性、必要性，亦無不當動機可言。又減少專業加給部分，乃因職位職級不同而給予相應之加給，並非勞動條件之不利變更，此工作職位之調整工作內容亦為原告曾經從事之業務，亦無任何原告技術體能不能勝任之情形、工作地點也維持在同一地點並無距離過遠或影響原告家庭生活利益之情形，是該復職後調整職務，並無任何違法可言，原告主張此調職違法，實無理由。

(二)又被告與原告於110年4月1日合意變更工作地點，係因原告個人在已婚之狀態下，與當時同為新竹服務處同事逾越正常同事分際交往，而於109年底至110年初之期間為原告之配偶所發現，同時原告之配偶、原告以及與原告有逾越正常分際交往之人員三人同時在新竹服務處同一辦公處所工作，在三人情感衝突關係下，甚至已經影響到新竹服務處之職場秩序，必須報經被告公司禮儀事業群協理（現已為副總經理，以當時職稱稱之）即訴外人乙○○（原告與原告配偶仍習慣稱乙○○為經理，下稱逕稱其名）處理，原告、原告配偶與另一名當事員工為求事件平息，三方實難維持共同在新竹服務處工作，因此原告、原告配偶與乙○○協商調往其他服務處以求繼續工作，原本係原告配偶提出有想要轉到台北工作之需求，後在原告與原告配偶兩人討論後，與被告進行協商，改為提出由原告轉至其他服務處，以維持三人的工作權以及職場秩序，經被告盤點各服務處職缺，提出原告可與在被告台北服務處工作之原告胞弟對調工作，由原告至台北工作而其弟轉換至新竹工作，或原告轉調至台中之選擇，原告出於自主意願，告知

主管原告選擇改至台中服務處工作，因此原告始於110年4月1日前往台中服務處工作。則原告因其個人及家庭因素提出轉調需求，經與被告協商後，自行決意前往台中服務處工作，係因其個人生活利益、職場人際關係之考量下與被告合意調整工作地點，非屬勞基法第10-1條所稱之「雇主調動勞工工作」，故並無違反同條文第1至第5款之情形，亦無調職命令可言，原告主張被告之調職命令無效云云，並無理由。又兩造當時達成的合意並未包括任何租屋、返鄉的津貼補助在內，且原告基於以上合意，自110年4月1日即至台中工作，時間超過一年期間，原告從未就變更工作地點至台中工作、以及薪資津貼等表達過任何反對意見，堪認至台中服務處工作，確實也符合原告之需求與利益，為原告與被告間合意達成的工作地點調整，並無被告單方違法調動可言。是本次合意調整工作地點，並無違法，原告自行認知此調整職務僅為1年期間云云，並無任何依據。且因原告至台中服務處工作，並不符合因公調派之要件，故被告無需依照調派津貼管理辦法給付補助，且原告與被告就調整職務之合意亦無津貼給付之事實，原告於協商時亦未提出，故堪認雙方合意之內容即不包括給付住宿津貼與返鄉津貼之內容，原告請求被告按月給付17,500元，係主張調整至台中服務處要比照調派到台北服務處之補助標準，惟被告給予原告等人支援台北臨時業務的居住補貼與交通津貼，乃因應當時疫情短時間臨時支援，須另覓旅社等臨時居住場所，單價較高、且交通往返也需額外成本，因此特別予以補貼，原告並未說明何以在台中工作亦得比附援引在台北工作之15,000元住宿補助以及2,500元交通往返補助，而得向原告請求437,500元，其請求顯然欠缺依據，不應准許。

(三)並聲明：

１、原告之訴駁回。

２、如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執之事項：

(一)原告前於105年間因業務過失致人於死案件，經法院判處有期徒刑八月確定，於107年4月12日入監服刑至107年11月29日縮短刑期執行完畢。

(二)原告於107年4月1日至107年12月4日留職停薪，於107年12月5日復職後至108年7月31日在被告新竹服務處擔任資深禮儀專員，專業加給為每月2,000元。

(三)原告於108年8月1日晉升為禮儀顧問，專業加給為7,000元，於110年4月1日由被告新竹服務處轉至台中服務處，同樣擔任禮儀顧問。

(四)原告於111年5月中旬支援被告台北服務處至111年6月22日，自111年6月23日起回復在被告台中服務處工作。

(五)原告於110年2月26日與訴外人乙○○LINE通訊軟體對話紀錄中，乙○○詢問：「所以跟立發對調？還是去台中」，原告回以：「立中去台中～」、「謝謝經理」等語。

四、本件爭執之事項：

(一)原告請求確認被告107年12月5日之調職命令無效，有無理由？

(二)原告請求被告給付原告自107年12月5日至108年7月31日降職4萬元及自110年4月1日調職至被告台中服務處工作25個月補助437,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理由？

(三)原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日止，按月於次月5日給付原告調職補助17,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

(四)原告請求確認被告110年4月1日及111年6月23日之調職命令無效，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)按民事訴訟法第247條第1項前段規定，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。

所謂即受確認判決之法律上利益，係指原告因法律關係不明確，致其私法上之地位或權利有受侵害之危險而陷於不安之狀態，該項不安之狀態有即時以確認判決除去之必要者而言。倘當事人就法律關係之存在始終未嘗爭執，其法律關係之存在，當事人間即非不明確，難認有確認利益。又此確認之訴固以確認現在之法律關係為限，然過去之法律關係，如因遞延或持續至現在尚存續，其存否不明，致原告在私法上地位有受侵害危險，此危險得以判決除去者，仍應認有即受確認判決之法律上利益，自對之提起確認之訴。所謂過去之法律關係因遞延或持續至現在尚存續，尚非以全部存續為必要，當事人就過去法律關係所生相關權利義務履行完畢與否存有爭執者，亦可認該法律關係遞延至現在，尚屬存續。

(二)經查，原告主張其於107年12月5日遭被告調職，並降職為「資深禮儀專員」，專業加給由7千元調降為2千元，直至108年8月1日方復職為禮儀師，共遭降職、降薪8個月合計4萬元，為此請求確認被告於107年12月5日之調職命令無效乙節，則為被告否認，辯稱：原告前因個人業務過失致人於死案件，經法院判處有期徒刑八月確定須入監服刑，被告為保護原告之工作權，同意讓原告申請服刑期間留職停薪，而因原告留職停薪期間超過半年以上，被告事實上無法保證原告復職之後仍能保有同樣職缺提供原告復職，依法也沒有保留原告原職之規定或約定，是原告嗣後復職擔任資深禮儀專員之職，依照相應職位核給專業加給2千元，被告就原告復職後調整職務，並無任何違法等語，而原告既不否認其前於105年間因業務過失致人於死案件，經法院判處有期徒刑八月確定，於107年4月12日入監服刑至107年11月29日縮短刑期執行完畢，則勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：．．．三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，既為勞基法第12條第1項第3款所明定，是以，被告辯稱其

在原告服刑期間未採解僱原告行徑，使原告保有工作情形下，為維持該段期間內被告業務之合理運作，不可能將禮儀顧問之職位懸缺不補，乃於原告107年12月5日復職後調整其職務改任資深禮儀專員，並未有不當動機及目的，要非無據。則被告於107年12月5日調動原告擔任資深禮儀專員，既係為企業經營上所必須，且原告當時亦未認上開調動有何侵害原告私法上之地位或權利情事對於被告提出爭執，嗣被告於108年8月1日再將原告調整職務為禮儀師，應認兩造先前就107年12月5日調職既未曾發生爭執，其法律關係存在當事人間即非不明確，復未有就該過去調動之法律關係因遞延或持續至現在尚存續情事，難認原告就被告先前於107年12月5日調動命令有無違法，有再提起本件確認訴訟確認之利益存在。故原告請求確認被告107年12月5日之調職命令無效，及被告應給付原告降職為資深禮儀專員8個月期間減少之4萬元，均屬無據，難予准許。

(三)次查，原告主張被告於110年4月1日將其由新竹分公司調職至台中分公司擔任禮儀師，違反勞基法第10條之1第1、2、4、5款規定而無效等情，既為被告否認，辯稱：兩造於110年4月1日係合意變更工作地點，並非被告依照勞基法第10條之1單方調動等語，經查：

1、原告於110年4月1日變動工作地點是否係因被告違法調動所致，涉及兩造目前約定原告應在何處為被告提供勞動，及被告有無須提供必要協助，即每月給付原告住宿津貼15,000元、返鄉津貼2,500元等補助之義務，乃係就過去法律關係延續至今，有無權利義務未履行存有爭執，揆之上開規定，應認原告有即受確認判決之法律上利益，而得提起本件確認之訴。

2、又被告辯稱其與原告於110年4月1日合意變更工作地點，係因原告個人在已婚之狀態下，與當時同為新竹服務處同事逾越正常同事分際交往，而於109年底至110年初之期間為原告之配偶所發現，當時原告之配偶、原告以及與原告

有逾越正常分際交往之人員三人在新竹服務處同一辦公處所工作，在三人情感衝突關係下，甚至已經影響到新竹服務處之職場秩序，必須報經被告公司禮儀事業群協理即訴外人乙○○處理，原告、原告配偶與另一名當事員工為求事件平息，三方實難維持共同在新竹服務處工作，因此原告、原告配偶請求乙○○協商調往其他服務處以求繼續工作，原本係原告配偶提出有想要轉到台北工作之需求，後在原告與原告配偶兩人討論後，與被告進行協商，改為提出由原告轉至其他服務處，以維持三人的工作權以及職場秩序，經被告盤點各服務處職缺，提出原告可與在被告台北服務處工作之原告胞弟對調工作，由原告至台北工作而其弟轉換至新竹工作，或原告轉調至台中之選擇，原告出於自主意願，告知主管原告選擇改至台中服務處工作，因此原告始於110年4月1日前往台中服務處工作等情，業據證人乙○○於本院112年11月30日言詞辯論期日到庭證述綦詳(詳本院卷第43頁至第57頁)，核與被告上開所述情節相符，並有原告不否認其與配偶先後與乙○○對話之內容為憑(詳勞專調卷第163頁至167頁)，觀之原告配偶確曾於110年2月2日對乙○○提及：「經理，立中跟我說了，昨天你跟他面談，還有提出證據也說了是我親口跟你說的，我跟立中說我沒說，但他也不信了我不想讓立中沒工作他說沒想過弄他的竟然是我他說他已經努力要跟依■分開了，但因為這件事，他決定要跟我離婚……我不希望結局是這樣的…」，並於110年2月4日對乙○○表示：「經理，我想如果可以我要請調北區禮體，我想離開新竹，回台北跟媽媽還有女兒一起生活…」，再於110年2月24日對乙○○表示：「經理，我們夫妻倆已經認真的討論過了未來一起前進的方向、能否懇求您撥一些時間給我們面談，我們真的需要這份工作、也很需要您對我們的建議跟幫忙、拜託您了、感謝。」，經乙○○於110年2月25日傍晚與原告夫妻會談後，乙○○於110年2月26日對原告表示：

「已與台北主管討論過，目前各區都再溝通人力的調度，如果立中想調台北，目前只剩下一個選項，就是跟立發進行討論，立發調台中，你調台北。如果立發也為難，現階段還是只能調台中。」，後續經乙○○再次於同日詢問原告：「所以跟立發對調？還是去台中」，原告回以：「立中去台中～」、「謝謝經理」等語，則被告認因原告在新竹分公司與同事間婚外情，造成與同在新竹分公司任職之原告配偶、另一女性同事間情感衝突關係，其他同事均會向乙○○詢問為何被告可以縱容這樣的關係在公司發展，已影響新竹分公司之職場秩序，乃在原告配偶表達希望請被告協助處理時，與原告商洽變動工作地點，並非被告單方因企業經營上需要變動原告工作地點，應屬實情，故被告上開辯稱兩造於110年4月1日係合意變更工作地點，並非被告依照勞基法第10條之1單方調動原告，堪予採信。

3、再者，原告既不否認其自110年4月1日至被告台中分公司工作迄今均未領取被告核給調職津貼補助，則被告辯稱兩造當時達成的變更工作地點合意並未包括任何租屋、返鄉的津貼補助在內，亦與實情相近，堪予採信。則原告上開主張被告於110年4月1日將其由新竹分公司調職至台中分公司擔任禮儀師係違法調動，被告理應依原告服務於台北分公司之標準，按月給付原告每月15,000元之住宿津貼、2,500元之返鄉津貼等補助金額17,500元共計25個月，合計金額437,500元，亦屬無據，難予准許。至原告聲請傳喚證人甲○○於本院113年2月1日言詞辯論期日雖到庭證述其在被告公司任職期間經數次調職，員工僅能被動接受調動，且被告均未給予任何協助等情(詳本院卷第75頁至第87頁)，惟證人甲○○所親自經歷被告因企業經營上需要調動員工情形，與原告於110年4月1日變更工作地點至被告台中分公司擔任禮儀師，係因兩造合意變更工作地點等情迥異，即難據證人甲○○所述，採為有利於原告之認定。

(四)再查，原告雖主張被告於111年5月中旬將其調職至位於臺北市○○區○○○路0段000號7樓之台北分公司短期支援5週，支援完畢後，於111年6月23日，被告又將原告調職至台中分公司，為此請求確認被告於111年6月23日調職命令無效等情，惟為被告否認，辯稱：當時係因疫情期間，人員染疫、值勤事務等安排，乃臨時調派人員支援台北業務短時間等語，則原告既不否認被告於111年5月中旬將其調職至被告台北分公司係屬短期支援性質，則於支援期間屆滿後，被告認原告應回歸原工作處所即台中分公司任職，即難認此為被告另一調動原告行徑，故原告上開請求確認被告於111年6月23日調職命令無效，亦屬無據。

六、綜上所述，原告先位聲明請求：⑴確認被告107年12月5日之調職命令無效。⑵被告應自起訴狀繕本送達翌日起至原告恢復原職之日止，按月於次月5日給付原告17,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑶被告應給付原告477,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，暨備位聲明請求確認被告110年4月1日及111年6月23日之調職命令無效，均屬無據，難予准許，應予駁回。又原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

叁、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

肆、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　　官　王佳惠

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　　3　　月　　15　　日

書 記 官　黃伊婕