

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第13號

原告 郭紫欣

訴訟代理人 蘇奕全律師

陳孝賢律師

複代理人 薛祐珽律師

被告 潔而康清潔有限公司

兼

法定代理人 陳貴英

共同

訴訟代理人 黃代豐

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年11月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告潔而康清潔有限公司應提繳新臺幣參仟捌佰柒拾陸元至原告
設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告潔而康清潔有限公司負擔百分之一，餘由原告負
擔。

本判決第一項得假執行，但被告潔而康清潔有限公司如以新臺幣
參仟捌佰柒拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

（一）按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求
之基礎事實同一者，不在此限。又原告於判決確定前，得
撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應
得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞
向法院或受命法官為之。民事訴訟法第255條第1項第2
款，第262條第1項、第2項分別定有明文。查原告起訴時

01 原請求被告連帶給付原告離職當月工資、資遣費、預告期
02 間工資、勞工退休金差額、失業給付金額共計新臺幣（下
03 同）196,288元，並自民國109年6月15日起至判決確定止
04 按月連帶給付原告33,000元，及均自起訴狀繕本送達翌日
05 起至清償日止之法定遲延利息；另請求被告潔而康清潔有
06 限公司（下稱潔而康公司）發給非自願離職之服務證明
07 書。嗣於110年5月20日具狀追加請求確認原告與被告潔而
08 康公司間之僱傭關係存在（見本院卷第180頁），並於110
09 年11月30日之言詞辯論期日當庭就以言詞變更訴之聲明為
10 如後所示而不再請求給付離職當月工資、資遣費、預告期
11 間工資、勞工退休金差額、失業給付等部分（見本院卷第
12 368頁），核其上開追加起訴部分乃本於同一基礎事實所
13 為請求，而其不再請求給付離職當月工資、資遣費、預告
14 期間工資、勞工退休金差額、失業給付等部分，則屬訴之
15 一部撤回，並經被告同意（見本院卷第369頁），與上開
16 規定均相符，應予准許。

17 （二）確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
18 提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受
19 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，
20 致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以
21 對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字
22 第1031號判例意旨參照）。查，原告原為被告潔而康公司
23 所僱用之勞工，嗣遭被告潔而康公司解僱乙節，為兩造所
24 不爭執，惟原告主張被告潔而康公司對其解僱違反勞動基
25 準法之規定，原告與被告潔而康公司間之僱傭關係仍然存
26 在等情，則為被告所潔而康公司否認。是原告與被告潔而
27 康公司間之僱傭關係是否存在，顯已處於不安狀態，並致
28 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態
29 得以本件確認判決予以除去，揆諸前開規定及說明，原告
30 提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

31 貳、實體部分：

01 一、原告起訴主張略以：

02 (一) 原告於107年5月10日至被告潔而康公司就職，每月薪資原
03 為30,000元，嗣於109年2月調薪為33,000元。詎被告潔而
04 康公司竟於109年6月15日以原告品德操守有嚴重瑕疵、未
05 遵守工資保密義務，向公司人事部騙取員工工資資料及個
06 資、聯合外人對公司為不利之舉動等理由，依勞動基準法
07 第12條第1項規定終止兩造間之勞動契約。惟被告潔而康
08 公司並未提出具體事證以資認定其所為懲戒性解僱與原告
09 之違規，於程度上核屬相當，且被告潔而康公司未針對相
10 關不得洩密之規定對原告實施教育課程而於原告經教育訓
11 練仍無法改善，或明文公告其具體、明確之解僱標準、程
12 序，即逕行片面終止兩造間之勞動契約，其解僱行為顯不
13 符合解僱之最後手段性原則，是應認兩造間之勞動契約仍
14 屬存在。

15 (二) 又被告潔而康公司低報原告薪資因而自原告107年5月10日
16 到職日起至109年6月15日離職日止，短少提繳原告之勞工
17 退休金共計6,548元，爰依勞工退休金條例第14條第1項、
18 第31條第1項規定，請求被告將上開款項補提繳至原告設
19 於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。另被告陳貴
20 英為被告潔而康公司之法定代理人，依公司法第23條第2
21 項規定，應就被告潔而康公司對原告之損害負連帶賠償之
22 責，爰提起本訴等語。並聲明：1. 確認原告與被告潔而康
23 公司間之僱傭關係存在。2. 被告應自109年6月15日起至原
24 告復職日之前一日止，按月連帶給付原告33,000元，暨自
25 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
26 之利息。3. 被告潔而康公司應補提繳6,548元至原告於勞
27 動部勞工保險局之勞工退休個人專戶。

28 二、被告則均以：

29 (一) 原告與被告潔而康公司間所簽訂特別約定書第17條「工資
30 保密義務」部分約定：「乙方（即原告）應對各工資項
31 目、內容、金額、調整等相關事宜確實遵守保密之規定，

01 絕不透露個人工資及討論或探詢他人工資，如有違反，甲
02 方（即被告潔而康公司）得視情節輕重予以大過以上之處
03 分，情節嚴重者，依勞基法第12條辦理」、第18條「忠誠
04 勤勉義務」部分約定：「乙方保證絕不恣意善不影響職場
05 秩序或同事情誼之謠言，亦不為任何情緒性負面言行，並
06 保證與同事和善相處，絕不會有煽動同事離職或影響同事
07 對甲方向心力之行為」，薪資保密對屬清潔業之被告潔而
08 康公司於經營管理上非常重要，故被告潔而康公司乃不嫌
09 繁瑣的於員工到職前、在職中再三就此為宣達、公告並列
10 入勞動契約中，被告潔而康公司只有人事主任、財務部經
11 理、總經理及當事人知道薪資資料，其他員工一律不知他
12 人薪資，惟原告於任職被告潔而康公司期間竟屢次假借其
13 他員工名義向被告潔而康公司之人事部門騙取其他員工之
14 薪資證明、人事資料及出勤紀錄，意圖將騙取得來之人事
15 資料及薪資資料散播於其他員工，挑撥員工間因薪資差異
16 產生爭執，並意圖提供予訴外人即被告潔而康公司之離職
17 員工薛雅君，讓薛雅君藉此去勞工局檢舉被告潔而康公司
18 違法、藉以挖角人員至其他公司任職，造成被告潔而康公
19 司經營管理上之困擾，原告行為顯已違反兩造間上開特別
20 約定書第17條「工資保密義務」、第18條「忠誠勤勉義
21 務」而情節重大，被告潔而康公司因而不得不為員工加薪
22 以留住員工，致使被告潔而康公司未來每年損失上百萬
23 元，且被告潔而康公司前此已多次於公開場合宣告不可竊
24 取包含薪資資料在內之人事資料，復多次就此向原告明
25 示、暗示，並非原告一有違反即將其解僱，被告潔而康公
26 司係因原告屢勸不改而多次惡意騙取、刺探他人薪資，方
27 依勞動基準法第12條第1項第4款規定予以解僱，並無違法
28 之處。

29 （二）原告與被告潔而康公司間所簽訂勞動契約第1條第2、3款
30 約定「甲方支付乙方薪資以法定基本工資為任用標準敘
31 薪」、「補貼條款：甲方幫乙方加增列績效及特別獎金之

金額，至少平均可達到每月新臺幣5,000元之競業禁止補貼」，而109年法定基本工資為23,800元，被告潔而康公司另外給予績效獎金3,000元、特別表現獎金1,000元、競業禁止獎金1,000元作為鼓勵員工之用，是加計上開共計5,000元之補貼後，原告每月實際薪資至多為28,800元，被告潔而康公司乃以28,800元作為勞保投保級距並提撥退休金，無高薪低報之情事。此外，被告潔而康公司於原告離職當時已結算其當月份薪資並加計7天年假折算金額、到職獎金1,200元而給付共計23,200元予原告等語置辯。並均答辯聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

經查，原告於107年5月10日起任職於被告潔而康公司，嗣被告潔而康公司於109年6月15日以勞動基準法第12條第1項第4款規定不經預告即終止本件勞動契約，以及原告已領取解僱當月薪資23,200元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第20、173、182頁），並有原告之在職證明書、員工基本資料、特別約定書、原告簽立解僱當月薪資之簽收單、資遣員工通報名冊、非自願離職證明書在卷可稽（見本院卷第124、130至140、152至158頁），足認屬實。惟原告主張被告潔而康公司上開終止勞動契約之行為違反解僱最後手段性、被告潔而康公司就原告薪資高薪低報而短提繳其勞工退休金等節，則為被告所否認，並以前詞置辯，準此，本件爭點厥為：被告潔而康公司得否以勞動基準法第12條第1項第4款之規定終止本件勞動契約？被告潔而康公司有無短提繳原告之勞工退休金？茲就此析述如下：

（一）被告潔而康公司終止本件勞動契約係屬合法：

按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。而所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難

01 期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且
02 雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方
03 屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行
04 為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業
05 所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、
06 勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判
07 斷勞工之行為是否達到應予懲戒性解僱之程度的衡量標
08 準。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內
09 部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危
10 險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續
11 其僱傭關係者，即難認不符上開勞動基準法規定之「情節
12 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院97
13 年度台上字第2624號、109年度台上字第2385號判決意旨
14 可資參照）。經查：

- 15 1. 原告與被告潔而康公司間所簽訂特別約定書第17條「工資
16 保密義務」部分約定：「乙方（即原告）應對各工資項
17 目、內容、金額、調整等相關事宜確實遵守保密之規定，
18 絕不透露個人工資及討論或探詢他人工資，如有違反，甲
19 方（即被告潔而康公司）得視情節輕重予以大過以上之處
20 分，情節嚴重者，依勞基法第12條辦理」乙節，有上開特
21 別約定書存卷可考（見本院卷第138頁），足見被告潔而
22 康公司於與原告締結勞動契約當時，確已將工作條件之保
23 密及禁止探詢義務明示為原告依勞動契約所負之重要契約
24 義務，且被告潔而康公司除於本件勞動契約上為前揭約定
25 外，另曾於109年4月6日所召開勞資會議中說明：「提醒
26 公司注意資料保護，近日傳聞有離職員工偷竊資料在外面
27 開公司，對公司幹部挖腳」、「公司嚴防任何他人偷竊公
28 司客戶資料」、「若有任何同仁員工，未得主管指令，擅
29 自傳輸，竊取公司內部訊息資料，將一律開除」、「薪資
30 保密是公司重大天條，薪資若無法保密，將讓離職員工可
31 以輕易對公司人員進行加價挖腳，嚴重影響公司管理與治

理，竊取或偷窺他人薪資者，一律開除，絕不寬貸」等情，有該會議紀錄在卷可查（見本院卷第232、234頁），而證人即被告潔而康公司前人事部雇員林妘雪於本院審理時復證稱：公司有說過不能透露自己的薪資給其他員工，也不能探詢其他員工之薪資；上開決議內容公司員工都知道，我也知道；公司有規定如果員工要薪資證明的話，要本人來，我再向本人說明薪資內容哪一筆是什麼錢等語（見本院卷第298、299頁），證人即被告潔而康公司之水塔部門主管魏妤珊亦證稱：薪資資料基本上不公開的；被告潔而康公司有宣達禁止員工探詢、傳述其他員工之薪資資料，如果有薪資方面問題應該去問人事部門，不是以訛傳訛或猜測；公司有宣導過上開會議紀錄之內容，有宣導不可以窺探其他員工薪資資料、客戶資料等機密內容等語（見本院卷第303頁），證人即被告潔而康公司財務經理林麗華同證稱：被告潔而康公司之員工薪資資料不是公開的，是要保密的，算公司機密資訊，我們應徵面試時都會跟面試人員說明這個事情，僱傭契約裡面也有寫到這些規定；定期開會都會提醒員工遵守公司工作守則，也有宣導違反公司規定保密義務會被開除；上開會議記錄內容有向公司全體員工宣導，定期開會會提醒員工違反公司規定會開除，小型會議或大型會議總經理黃代豐都會到場宣導，有宣導給全體員工知悉等語（見本院卷第310頁），據此，更足見被告潔而康公司確有將員工薪資等人事資料之保密列為公司經營管理之重大項目，並多次向包含原告在內之員工重申此項保密及禁止探詢之契約義務，以及違反此契約義務之懲處規範，是被告辯稱薪資保密對屬清潔業之被告潔而康公司於經營管理上非常重要，被告潔而康公司乃將此列入勞動契約乙節，核非無稽。準此，原告若有任何探詢被告潔而康公司其他員工薪資資料之情事，自己構成勞動契約之違反，倘其違反之情節重大，被告潔而康公司依約當得依法為懲戒性解僱。

01 2. 次查，證人林妘雪於本院審理時證稱：原告曾於被告潔而
02 康公司之員工余銀檳出差時，跟我說余銀檳需要薪資證
03 明，因為余銀檳當時出差找不到我，委託原告向我要薪資
04 證明，但因為涉及個資，所以我沒有直接交給原告，嗣余
05 銀檳回來之後沒有來找我，我覺得很奇怪，我就向我的主
06 管林麗華報告這件事情；原告前後兩次向我索討余銀檳的
07 薪資證明，第一次向我索討是在余銀檳出差期間，後來余
08 銀檳出差回來之後，原告又向我要一次等語（見本院卷第
09 297頁）；證人魏妤珊證稱：被告潔而康公司之財務經理
10 林麗華或是總經理黃代豐有去問原告是否有探詢余銀檳之
11 薪資資料，原告承認有這件事情，也承認有違反公司的規
12 定，所以當時我們開會決議把原告解僱，當時原告知道解
13 僱的決定時，原告也有表示同意、接受解僱；被告潔而康
14 公司人員有問原告是否有跟其他離職員工商討竊取余銀檳
15 之薪資資料，當時原告有承認她用LINE跟其他離職員工商
16 討竊取余銀檳薪資資料之事情等語（見本院卷第304、30
17 6、307頁）；證人林麗華亦證稱：有一天人事部通知我說
18 原告有索取其他員工之薪資明細，因為公司規定要薪資明
19 細必須本人申請才可以給，我有告訴人事部人員不可以給
20 原告，當下我有請示主管即總經理黃代豐，總經理黃代豐
21 認為原告這個行為是公司不可允許的，就有詢問原告為何
22 要這樣做，然後我們就請原告、林妘雪及原告主管魏妤珊
23 一起開會，由總經理黃代豐主持，詢問原告有無索取其他
24 員工之薪資明細，原告回答有，總經理黃代豐有詢問原告
25 怎麼可以這樣做，原告當時表示這沒什麼，原告說是離職
26 員工薛雅君請她問的，總經理黃代豐有問原告可否讓他看
27 原告與薛雅君之手機對話內容，原告同意就把手機拿給總
28 經理黃代豐看，總經理黃代豐有說你怎麼可以跟離職員工
29 講公司的一些事情、公司的機密事項，因為薪資也是機密
30 的一種，當時原告沒有否認，僅有說是薛雅君請她問的，
31 因為原告有承認她有窺看別人之隱私，所以總經理黃代豐

就說要將原告解僱，原告當時說好等語（見本院卷第308、309頁），並有林妘雪於109年6月15日所製作之簽呈存卷可稽（見本院卷第142頁），互核均屬相符，而原告就此於本院審理期間亦坦承其確有受被告潔而康公司離職員工薛雅君之委託而為上開證人所述私自探詢余銀檳薪資資料之事實（見本院卷第325頁），然其所為探詢余銀檳薪資資料之行為並未經余銀檳同意、授權，此另有余銀檳出具之申明書附卷可按（見本院卷第388頁），據上，足認被告所辯原告屢次假借其他員工名義，向被告潔而康公司之人事部門騙取其他員工之薪資資料，意圖提供予被告潔而康公司離職員工薛雅君等情，堪信為真實。

3. 綜上，本院審酌公司僱用員工之薪資資料本與公司經營管理密切相關，任意外洩除可能造成公司內部員工間彼此相互比較而引起員工間之爭執、破壞職場紀律秩序外，更可能遭同業作為挖腳競爭之資訊，而影響公司人力資源及競爭力之維護，從而員工薪資自屬公司經營管理上重要之營業資訊，且被告潔而康公司除將工作條件列為機密，並於勞動契約中明確約定原告對此之保密及禁止探詢義務為重要之契約義務，復曾多次向包含原告在內之員工重申此項保密及禁止探詢之契約義務，以及違反此契約義務之懲處規範，則原告本應依約恪遵此項契約義務，然其卻任意以前揭謊稱受被告潔而康公司員工余銀檳委託之方式，數次向被告潔而康公司人事部門騙取被告潔而康公司員工之薪資資料，企圖將被告潔而康公司在職員工之薪資資料提供予已離職之員工，其行為除違反其依勞動契約所負對薪資資料保密及禁止探詢之契約義務外，其以詐騙方式騙取員工薪資資訊之手段更可謂已嚴重損及本件勞資雙方之信賴關係，次數復不止一次，足認其違反勞動契約之情節實屬重大，於此情形下，如仍要求被告潔而康公司應予容忍，實可能致使其員工誤認此種不誠實行為未遭發現，即可持續為之，縱遭發現，亦僅將略受懲處，因而輕忽此契約義

01 務與勞工忠實義務之踐履，甚或心存僥倖而不當仿效，是
02 基於企業管理紀律之維護，實已難期待被告潔而康公司採
03 用解僱以外之懲處手段，繼續維持與原告間之僱傭關係，
04 從而被告潔而康公司依勞動基準法第12條第1項第4款規定
05 終止本件勞動契約，應認符合必要性、相當性及比例原
06 則，核與解僱之最後手段性原則無違，自屬合法。準此，
07 原告起訴請求確認其與被告潔而康公司間之僱傭關係存
08 在，並依該僱傭關係請求被告連帶按月給付自其遭解僱時
09 起之工資暨遲延利息，均屬無據。

10 (二) 被告潔而康公司應補提繳原告之勞工退休金3,876元：

11 1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
12 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
13 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
14 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
15 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
16 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
17 請求損害賠償。是以，該專戶內之本金及累積收益屬勞工
18 所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規
19 定之前，不得領取。從而雇主未依該條例之規定，按月提
20 繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本
21 金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31
22 條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之
23 情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至
24 其退休金專戶，以回復原狀。又按勞工與雇主間關於工資
25 之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，
26 推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條另有
27 明文。

28 2. 經查，自原告任職於被告潔而康公司起至109年4月止，被
29 告潔而康公司均係以每月28,800元申報原告之勞工保險投
30 保薪資，並據以按月提繳退休金1,728元至原告於勞工保
31 險局設立之勞工退休金個人專戶，此有原告之勞工保險被

01 保險人投保資料明細表、勞工退休金個人專戶明細資料在
02 卷可稽（見本院卷第52至56頁）。又查，依原告之薪資帳
03 戶明細資料所示，原告自107年5月任職於被告潔而康公司
04 起，其帳戶中所匯入摘要記載為「薪資」者，於109年2月
05 以前所受領前一個月（即109年1月以前）之「薪資」，其
06 總額均未超過每月28,800元，自109年3月起至109年6月間
07 所受領前一個月（即109年2月起至109年5月間）之「薪
08 資」總額則分別為31,450元、31,365元、31,287元、31,5
09 46元（見本院卷第25至51頁），依前揭勞動事件法第37條
10 之規定，自應推定原告所受領上開款項均為其每月工資，
11 而原告於109年6月15日所受領離職當月之薪資為23,200元
12 乙節，此復為兩造所不爭執，業如前述。準此，被告潔而
13 康公司於109年1月以前以每月28,800元申報原告之勞工保
14 險投保薪資，並據以按月提繳退休金1,728元，自難謂有
15 何高薪低報而短提繳原告勞工退休金之情事。惟原告所受
16 領109年2月起至109年6月間之工資數額既如前述，對照勞
17 工退休金月提繳分級表，被告潔而康公司就原告所受領10
18 9年2月起至109年5月止之工資，每月至少應按31,800元之
19 級距為原告提繳退休金1,908元【計算式：31,800元×6%
20 =1,908元】，就原告所受領109年6月份之薪資則至少應
21 按23,800元之級距為原告提繳退休金1,428元【計算式：2
22 3,800元×6%=1,428元】，從而堪認被告潔而康公司自10
23 9年2月起至109年4月止均短提繳原告之退休金180元【計
24 算式：1,908元－1,728元=180元】，並短提繳109年5、6
25 月之退休金，合計被告潔而康公司短提繳原告退休金之數
26 額為3,876元【計算式：180元/月×3月+1,908元+1,428元
27 =3,876元】。是原告請求被告補提繳3,876元至原告設於
28 勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，核屬有據，逾
29 此範圍之請求，則非可採。

30 四、綜上所述：（一）被告潔而康公司依勞動基準法第12條第1
31 項第4款規定終止其與原告間之勞動契約，核屬適法，是原

01 告請求確認其與被告潔而康公司間之僱傭關係存在，並依該
02 僱傭關係請求被告連帶按月給付自其遭解僱時起之工資暨遲
03 延利息，均屬無據，應予駁回；（二）原告依勞工退休金條
04 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告
05 潔而康公司補提繳3,876元至原告設於勞動部勞工保險局之
06 勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
07 求，則屬無據，應予駁回。

08 五、本件判決主文第1項部分係就勞工之金錢給付請求為雇主敗
09 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依
10 職權宣告假執行，並同時酌定被告潔而康公司以相當金額供
11 擔保後，得免為假執行。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
13 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

16 勞動法庭 法 官 趙彥強

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
20 命補正逕行駁回上訴。

21 中 華 民 國 110 年 12 月 30 日

22 書記官 呂子彥