

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第12號

上訴人 同泰電子科技股份有限公司

法定代理人 曾子章

訴訟代理人 陳寧樺律師

黃宣瑀律師

被上訴人 李家銘

訴訟代理人 李永裕律師

複代理人 黃文欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係不存在事件，上訴人對於中華民國112年12月22日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第232號第一審判決提起上訴，本院於113年9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊成立育雄半導體有限公司（下稱育雄公司）、培英半導體有限公司（下稱培英公司），從事電子零組件材料製造批發、代理銷售、協助廠商技術輔導等。上訴人於民國105年4月28日、同年8月1日分別與育雄公司、培英公司簽訂管理顧問服務契約書、勞務服務合約，並分別於106年4月27日、108年8月1日續約，由育雄公司派伊擔任上訴人特助，負責強化上訴人產品轉型營運策略、培育人才及代理銷售上訴人產品，上訴人每月給付育雄公司新臺幣（下同）20萬元，而伊勞務費用則為銷售產品單價之5%。上訴人因向經濟部申請異種金屬連續鍍層鍍膜技術產線優化開發計畫（下稱系爭專案）之4000萬元補助款，欲以伊擔任系爭專案之主持人，為符合系爭專案要求專案主持人須為上訴人員工之形式，兩造遂於107年5月1日簽立聘僱契約書（下稱系

01 爭聘僱契約)以符合要求，惟系爭聘僱契約為兩造間通謀虛
02 偽意思表示，應屬無效，兩造仍依管理顧問服務契約、勞務
03 服務合約維持法律關係。嗣上訴人忽於000年0月間發函表示
04 自107年5月1日起至108年7月18日止與伊具有系爭聘僱契約
05 所示之僱傭關係，伊於該期間完成之一切發明專利均歸上訴
06 人所有。惟兩造間實際並無系爭聘僱契約之關係等情，為此
07 提起本訴，並(一)先位聲明：確認兩造間系爭聘僱契約之法律
08 關係不存在。(二)備位聲明：確認兩造間於107年5月1日起至1
09 08年7月18日止之勞雇關係不存在(原審判決被上訴人先位
10 之訴勝訴，上訴人聲明不服，提起上訴)。並答辯聲明：上
11 訴駁回。

12 二、上訴人則以：被上訴人於105年5月1日至107年4月30日依管
13 理顧問服務契約擔任伊特助，約定受伊指揮監督，負責伊載
14 板業務。兩造於107年5月1日簽訂系爭聘僱契約，並依新進
15 員工入職流程，簽立保密切結書、個人履歷資料表等。系爭
16 專案之主持人不須為伊之員工，且兩造就被上訴人重要給付
17 義務已達成合意，系爭聘僱契約成立且有效。被上訴人任職
18 期間受伊考核、與伊員工共同合作申請專利、固定參加組織
19 運作與檢討事宜、有專屬辦公桌，且伊為其繳納勞健保及發
20 給月薪8萬8000元，故兩造間具有從屬性，系爭契約至少係
21 僱傭及委任之混合契約等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原
22 判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

23 三、兩造不爭執事項為(見原審卷四第56、57頁，本院卷一第87
24 頁)：

25 (一)兩造於107年5月1日簽訂系爭聘僱契約，被上訴人並簽署
26 「個人履歷資料表」、「保密切結書」、「同泰電子科技股
27 份有限公司服務承諾書」、「個人蒐集、利用告知書」等文
28 件。

29 (二)上訴人與被上訴人擔任代表人之育雄公司於105年4月28日簽
30 訂管理顧問服務契約書，約定被上訴人擔任上訴人之特別助
31 理，顧問費為每月20萬元，契約期間為同年5月1日起至106

01 年4月30日止，嗣雙方合意自106年1月起調整顧問費為15萬
02 元。雙方復於106年4月27日再次簽訂管理顧問服務契約書，
03 契約期間為同年5月1日起至107年4月30日止，顧問費為每月
04 15萬元。上開顧問費均由育雄公司開立發票向上訴人請款。
05 (三)上訴人與培英公司於105年8月1日、108年8月1日簽訂勞務服
06 務合約。
07 (四)除被證59出差申請單外，原審卷內並無上訴人所提其他被上
08 訴人之出勤、請假及考核紀錄。
09 (五)被上訴人於107年1月1日至10月4日在諾沛半導體有限公司投
10 保勞工保險，另於107年5月1日至108年7月18日投保勞工保
11 險於上訴人。

12 四、本院之判斷：

13 (一)按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
14 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
15 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
16 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最
17 高法院52年度台上字第1240號判決意旨參照）。又過去不成
18 立之法律關係，經延至目前仍繼續不存在時，即不失為現在
19 之法律關係。如對於該法律關係存在與否，有即受確認判決
20 之法律上利益者，自非不得就該現在繼續不存在之法律關係
21 提起確認之訴（最高法院100年度台上字第312號判決意旨參
22 照）。查本件被上訴人先位主張其與上訴人間系爭聘僱契約
23 之法律關係不存在，備位主張兩造間於107年5月1日起至108
24 年7月18日止之勞雇關係不存在，為上訴人所否認，則兩造
25 間就上開聘僱契約之法律關係，或勞雇關係存在與否既有爭
26 執，縱該等法律關係或勞雇關係已屬過去，仍不失為現在之
27 法律關係。兩造間就上開聘僱契約或勞雇關係究竟存否並非
28 明確，被上訴人就其法律上地位主觀上確有不安之狀態；況
29 系爭聘僱契約除約定專利權歸屬外，另約定被上訴人負有公
30 務機密維護及業務保密之義務，並定有懲罰性違約金（詳原
31 審卷一第134、135頁），被上訴人恐因違約而負擔違約罰，

01 其法律地位並有受侵害之危險。被上訴人主觀上法律上地位
02 不安之狀態及恐受侵害之危險，非不得依本件確認判決予以
03 除去，則被上訴人提起本件訴訟自有確認利益，上訴人辯稱
04 被上訴人提起本件訴訟無確認利益，尚非可採。

05 (二)又按所謂通謀虛偽意思表示，乃指表意人與相對人互相故意
06 為非真意之表示而言，故相對人不僅須知表意人非真意，並
07 須就表意人非真意之表示相與為非真意之合意，始為相當，
08 又因通謀虛偽意思表示為權利障礙要件，且屬變態之事實，
09 為免第三人無端或任意挑戰當事人間已存在之法律關係，自
10 應由主張當事人係基於通謀虛偽意思表示之人負舉證之責
11 (參照最高法院105年度台上字第2117號判決意旨)。茲被
12 上訴人主張兩造間簽訂系爭聘僱契約書，屬兩造間通謀虛偽
13 意思表示，既為上訴人所否認，自應由被上訴人舉證證明以
14 實其說。經查：

15 1.系爭聘僱契約簽訂前，上訴人財會處處長蔡文程於106年6月
16 15日寄發電子郵件予被上訴人謂：「Dear 李副總，今天顧
17 問公司說明，列報研發人員薪資，需有聘僱及薪資轉帳等資
18 料，前版本您掛計畫主持人，此部分之聘僱需求，再請評
19 估」，另上訴人青年業務部員工林依樞107年1月30日寄發電
20 子郵件謂：「代辦追蹤：…2.預計2017年6月送件，送件前
21 李特助勞健保需轉入同泰，至少八個月…」(原審卷一第12
22 3至125頁)，可見為使上訴人符合申請系爭專案計畫之規
23 定，計畫主持人需有聘僱及薪資轉帳等資料，蔡文程乃請被
24 上訴人評估。參酌證人即曾任上訴人副董事長之李遠智於另
25 案智慧財產及商業法院109年度民專訴字第91號事件(下稱
26 另案專利訴訟)證稱：被上訴人是上訴人之代理商及技術顧
27 問，雙方於106至109年間都是維持上開合作關係，嗣上訴人
28 希望向經濟部申請專案計畫，因申請專案計畫之主持人必須
29 是上訴人員工，但被上訴人並非員工，後來透過蔡文程請被
30 上訴人幫忙配合，讓被上訴人的勞健保掛在上訴人變成員工
31 後，他就可以申請該專案，被上訴人也願意配合等語(原審

卷二第67至75頁)；蔡文程於另案專利訴訟亦證稱：上訴人與被上訴人之育雄公司簽訂顧問合約，委任被上訴人為上訴人之特別助理，後來伊在上訴人申請專案計畫時發現主持人係被上訴人，因與上訴人要有僱傭關係，故發電子郵件向被上訴人表示是否需要聘僱等語(原審卷二第100、101頁)。上開證人之證述與所發電子郵件內容相符，自屬可信。至於系爭聘僱契約簽定前，被上訴人於107年1月31日回覆蔡文程之信件雖謂：計畫主持人可以不一定要列在正式員工內云云(見原審卷三第51頁)。然據證人即任職培英公司擔任業務開發之周佳蓉於另案專利訴訟證稱：上訴人後來又說計畫主持人需要是上訴人員工，不然申請不過；被上訴人履歷表除其簽名部分外為伊所填寫，因為上訴人想說要一個制式的流程等語(見原審卷二第96至98頁)。且系爭聘僱契約第一章之「勞動協議」及「服務協議」內容，就被上訴人之職位或職務內容及薪資未有任何具體之約定(原審卷一第133、134頁)，有異於一般勞雇契約，無從認定兩造因簽訂系爭聘僱契約，而就勞雇契約最重要之職務內容、薪資額等重要給付義務內容達成合意。足見上訴人終究因為符合系爭專案計畫，而要求被上訴人簽立系爭聘僱契約及履歷表等文件。自不得以被上訴人曾簽立履歷表、保密切結書、服務承諾書、個人資料蒐集、利用告知書、離職申請書等，遽認兩造有成立系爭聘僱契約之真意。則被上訴人主張為符合上訴人申請系爭專案之要求，配合上訴人簽立系爭聘僱契約，系爭聘僱契約屬兩造間通謀虛偽意思表示，已堪認實在。

2. 至於上訴人雖辯稱被上訴人於107年5月1日至108年7月18日投保勞工保險於上訴人，且於其公司內有固定之辦公處所，可見兩造間有勞雇關係云云。然被上訴人於107年1月1日至10月4日間亦曾在諾沛半導體有限公司投保勞保(參不爭執事項(五))；另依周佳蓉於另案專利訴訟證稱：上訴人有給被上訴人一個專屬空間，但上訴人對其他代理商也有固定位子給他們坐等語(見原審卷二第94頁)，可見上訴人提供固定辦

01 公處所之對象包含全部代理商，故尚不得以被上訴人曾於10
02 7年5月1日至000年0月00日間投保勞保於上訴人，及在上訴
03 人公司有固定之辦公位置等情，遽認兩造有成立系爭聘僱契
04 約之真意。

05 3.上訴人雖於105年10月15日調整被上訴人職務為青年廠廠區
06 主管及業務部主管，惟被上訴人職稱仍為「特助」（見原審
07 卷三第41、42頁）；嗣於106年12月15日再度公告調整組
08 織：「載板開發業務處主管由李家銘副總經理擔任」（見原
09 審卷三第361頁），惟系爭聘僱契約於107年5月1日始簽定，
10 可見兩造並非於系爭聘僱契約簽訂時決定被上訴人之職銜。
11 又上訴人107、108年之年報，就上訴人之總經理、副總經
12 理、協理、各部門及分支機構主管資料並未列入被上訴人
13 （原審卷二第113至122頁）；且據證人周佳蓉於另案專利訴
14 訟證稱：上訴人對被上訴人稱呼一直改來改去，只是給被上
15 訴人的一個尊稱，簽立系爭聘僱契約前後伊和被上訴人做的
16 事都一樣，就是代理商和技術顧問會做的事情等語（詳原審
17 卷二第93頁），足見被上訴人之職銜僅係為業務推展之便而
18 掛名，上訴人僅係基於委任關係而將被上訴人之職銜調整為
19 副總經理。又上訴人既於105年間委由被上訴人兼任其青年
20 廠廠區主管及業務部主管，被上訴人依據委任關係於授權範
21 圍對上訴人員工實施考核、參加會議、申請出差及簽核文
22 件，自無不合，是上訴人辯稱被上訴人自105年5月起以特別
23 助理之職進入上訴人公司，數個月後即開始擔任青年廠之廠
24 區主管，並對廠區員工有人事考核覆核權，及發布上班時間
25 等公告之權限，故被上訴人自105年5月1日起已開始擔任上
26 訴人公司之員工云云執此抗辯，亦非可採。

27 4.上訴人與被上訴人擔任代表人之育雄公司於105年4月28日簽
28 訂管理顧問服務契約書，約定被上訴人擔任上訴人之特別助
29 理，顧問費為每月20萬元，契約期間為同年5月1日起至106
30 年4月30日止，嗣雙方合意自106年1月起調整顧問費為15萬
31 元。雙方復於106年4月27日再次簽訂管理顧問服務契約書，

01 契約期間為同年5月1日起至107年4月30日止，顧問費為每月
02 15萬元。上開顧問費均由育雄公司開立發票向上訴人請款等
03 情，兩造並無爭執，上開顧問費屬上訴人給付育雄公司委任
04 報酬，要無疑義。而上訴人嗣於上開期間按月匯款8萬3594
05 元予被上訴人，並於薪資扣繳憑單記載為薪資（原審卷三第
06 131至149頁）。然依上訴人製作之薪資單，其中發薪日107
07 年6月1日之薪資單記載計薪期間係同年4月21日至5月20日，
08 與系爭聘雇契約起始日係107年5月1日不符，另發薪日107年
09 10月1日、同年11月1日、同年12月3日，及108年1月2日、同
10 年2月1日、同年3月4日、同年4月1日、同年5月2日、同年6
11 月3日、同年7月1日、同年8月1日之薪資單所載被上訴人之
12 職稱均為「載板業務開發及技術顧問」（原審卷二第125至1
13 39頁），並非副總經理，且自發薪日107年6月1日起至108年
14 8月1日止之薪資單均於被上訴人姓名旁加註「（兼）」字，
15 乃在表明乃兼任職務之意。且據李遠智於另案專利訴訟證
16 稱：被上訴人並非領員工的薪資，而係顧問費，系爭聘雇契
17 約所列期間只是把顧問費轉為員工薪資之名義給付，不然一
18 個副總之薪資怎麼可能只有7萬元比經理都不如等語（原審
19 卷二第75頁）。107年5月1日系爭聘雇契約簽訂後，被上訴
20 人為上訴人從事載板業務開發及擔任技術顧問之身分既無變
21 更，尚難僅憑薪資扣繳憑單記載為薪資，遽認上訴人係本於
22 勞雇關係按月向上訴人領取薪資。自上訴人處受領之款項仍
23 屬委任報酬，僅受領者由育雄公司變更為被上訴人。

24 5. 上訴人雖又抗辯被上訴人及其配偶李蕙如與李遠智等人於刑
25 事另案即臺灣臺中地方法院109年度金訴字第259號背信及違
26 反證券交易法之刑事案件（下稱刑事另案）偵查中，多次自
27 承被上訴人自107年5月1日起改任為上訴人業務副總，每月
28 薪資7萬元等語，且被上訴人業務往來均以上訴人業務副總
29 自居、有考核上訴人員工、參加會議、申請出差及簽核文件
30 等情，可見被上訴人確為上訴人員工云云，固據提出調查及
31 訊問筆錄為證（見原審卷三第85至130頁）。然被上訴人於

01 刑事另案初次接受約談時係供稱：伊掛名上訴人業務副總等
02 語（原審卷三第87頁），及李遠智在刑事另案中供稱：一開
03 始聘請被上訴人擔任技術顧問，後來為了讓被上訴人代表上
04 訴人對外接單有比較正式的頭銜，才聘請為業務副總等語
05 （見原審卷三第112、113頁），可知被上訴人僅係為方便執
06 行上訴人接單業務，而掛名為上訴人之業務副總，並以該職
07 銜與客戶為業務郵件往來，非上訴人之正式員工。至於李蕙
08 如稱被上訴人於上訴人處上班，擔任副總經理等語，亦僅係
09 客觀陳述被上訴人有至上訴人辦公處所處理公務及其掛名之
10 職稱，尚不得據此推認兩造間確有受系爭聘僱契約拘束之真
11 意。

12 (三)再按勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契
13 約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約
14 之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方
15 式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之
16 性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如
17 與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點
18 或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否
19 為系爭規定一所稱勞動契約。」（參照釋字第740號解釋理
20 由書），亦即應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度
21 之高低判斷之。又勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之
22 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
23 他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
24 性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
25 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履
26 行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為
27 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。
28 (4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
29 於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處
30 理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。」（參
31 照最高法院96年度台上字第2630號判決意旨）。查上訴人僅

01 係基於委任關係而將被上訴人之職銜調整為副總經理，被上
02 訴人之職銜僅係為業務推展之便而掛名，前已敘明，則被上
03 訴人並未納入上訴人之組織體系而與之有組織上之從屬性。
04 另被上訴人於顧問契約期間，均由育雄公司開立發票請款，
05 被上訴人未領取薪資、無出勤打卡紀錄，而系爭聘僱契約未
06 就其之職稱、薪資及工作內容為約定。且系爭聘僱契約未就
07 薪資約定明確金額，並逐年遞減，均與勞雇關係有異。再被
08 上訴人兼營育雄公司、培英公司，並與同泰公司進行交易，
09 有管理顧問服務契約書、勞務服務合約可稽，期間且與定穎
10 科技公司簽立承攬契約與銷售代理契約（參原審卷一第283
11 至287頁），足見被上訴人係以自營地位與上訴人合作，與
12 上訴人無經濟上從屬性。又據證人周佳蓉於刑事另案證稱：
13 伊為培英公司之員工，經被上訴人派駐至同泰公司處理同泰
14 公司載板業務開發；因為被上訴人是同泰公司之技術顧問…
15 伊會跟著被上訴人至同泰公司工作，培英、諾沛公司之員工
16 例如朱鈺涵、陳彥均、官明諭都曾長期派駐於同泰公司等語
17 （原審卷四第171頁、卷二第88頁）。參酌證人蔡文程、李遠
18 智於另案專利訴訟亦分別證稱：周佳蓉係被上訴人與其妻李
19 蕙如之外面事業體之員工或助理，因被上訴人要讓周佳蓉來
20 同泰公司當其助理，公司就同意等語（原審卷二第107頁）；
21 被上訴人帶了很多自己的員工在同泰公司上班等語（原審卷
22 二第69頁），顯與勞工必須親自履行，不得使用代理人之從
23 屬性有異。

24 (四)至於刑事另案即臺灣臺中地方法院109年度金訴字第259號、
25 本院111年度金上訴字第662號，及最高法院112年度台上字
26 第3364號刑事判決固認定被上訴人為證券交易法第171條第1
27 項第2款所規定「受僱人」云云，惟刑事訴訟判決所認定之
28 事實，並非當然有拘束民事訴訟判決之效力，民事法院得依
29 自由心證，以起訴認定之事實為民事判決之基礎，斟酌調查
30 證據之結果依所得心證認定之（參照最高法院98年度台上字
31 第1272號判決意旨）。且按我國為發展國民經濟，並保障投

01 資，特制定證交法，可知「發展國民經濟」及「保障投資」
02 為該法立法之核心價值。證交法第171條第1項第2款，於89
03 年7月19日修正公布增訂，其立法理由已揭櫫「使公司為不
04 合營業常規或不利益交易行為，嚴重影響公司及投資人權
05 益，有詐欺及背信之嫌，因受害對象包括廣大之社會投資大
06 眾，犯罪惡性重大，實有必要嚴以懲處。」復於93年4月28
07 日修正時，將「致公司遭受損害」，修正為「致公司遭受重
08 大損害」，並說明：「本條所規定之證券犯罪均屬重大影響
09 金融秩序，且常造成廣大投資人之重大損失，為使法益侵害
10 與刑罰刑度間取得衡平，爰提高刑期三年以上十年以下有期
11 徒刑。」依此修法歷程，足見不合營業常規交易罪所保護之
12 法益，並非僅止於發行有價證券公司之財產法益，反而主要
13 著重在整體證券市場發展、金融秩序及廣大不特定投資大眾
14 之社會法益，屬重層性法益犯罪。立法者期冀以立法方式，
15 對公司政策有影響力之人，不當行使其控制力，直接或間接
16 嚴重影響公司及廣大投資人權益，發揮嚇阻犯罪之效果。因
17 之，證交法第171條第1項第2款規定，所謂「受僱人」解釋
18 上應參酌立法之目的，以探求法規範之真意，自不應侷限於
19 雇主與受僱人間訂有民法所規範之僱傭契約為限，舉凡客觀
20 上被依證交法公開發行有價證券公司使用，而提供一定勞務
21 之給付，領有經常性給與之對價，並對該公司負有相當管理
22 之權限與責任，而受該公司負責人指揮監督，服從其指示之
23 人，即屬之。否則，倘以使該公司為不利益之交易，且不合
24 營業常規為目的，利用迂迴關係或創設其他名目，藉以迴避
25 證交法第171條第1項第2款規範「受僱人」之適用，而脫免
26 相關加重處罰之刑事制裁，自無法落實健全整體證券市場之
27 發展、保障廣大社會投資人防免重大損失及遏止金融犯罪之
28 立法目的（參照最高法院112年度台上字第3364號刑事判決
29 意旨），足見證券交易法第171條第1項第2款所規定「受僱
30 人」之範圍較勞基法所規定之勞動契約之受僱人為寬，另案
31 刑事判決之認定，自不足以拘束本院之判斷，併予敘明。

01 (五)依據前述，被上訴人主張兩造間並無受系爭聘僱契約拘束之
02 真意，系爭聘僱契約屬兩造間通謀虛偽意思表示，堪信實
03 在。則被上訴人先位之訴請求確認兩造間系爭聘僱契約法律
04 關係不存在，應予准許。被上訴人先位之訴既有理由，自毋
05 庸審酌其備位之訴有無理由。

06 五、綜上所述，被上訴人先位之訴請求確認兩造間系爭聘僱契約
07 法律關係不存在，為有理由。從而原審就被上訴人先位之訴
08 為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不
09 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

15 勞動法庭 審判長法官 劉長宜

16 法官 郭玄義

17 法官 杭起鶴

18 正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
20 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
21 (均須按他造當事人之人數附繕本)。

22 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
23 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
24 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

26 書記官 邱曉薇

27 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日