

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第113號

原告 洪志明

訴訟代理人 林泓帆律師

被告 日商・清水營造工程股份有限公司臺灣分公司

法定代理人 藤川元雄

訴訟代理人 黃馨慧律師

李有容律師

上列當事人間請求恢復僱傭關係等事件，本院於民國114年12月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件原告起訴主張：原告自民國112年11月21日起，受僱於被告，每月工資為新臺幣（下同）為88,400元。再兩造訂立之勞動契約（下稱系爭契約）雖有試用期間之約款，惟因勞動基準法（下稱勞基法）並無試用期間之規定，且被告與原告約定試用期間6個月，有權利濫用之嫌。又被告於113年3月15日，在原告並無勞基法所定雇主得以終止勞動契約之情形下，向原告為終止系爭契約之意思表示；且被告終止系爭契約不符合解僱最後手段性原則，並有權利濫用之情形，被告終止系爭契約，並不合法。為此，爰提起本訴，訴請確認兩造間自113年3月15日起至114年7月31日止，僱傭關係存在，併依系爭契約之約定，請求被告給付自113年3月16日起至114年8月15日止應給付被告工資中之新臺幣（下同）150萬元等語。並聲明：1. 確認兩造間自113年3月15日起至114年7月31日止，僱傭關係存在。2. 被告應給付原告150萬元。

二、被告抗辯：

01 (一)被告於112年11月21日起，僱用原告擔任屬於主管職務之副
02 理；職務內容係在東京威力科創臺南新建辦公室大樓之建築
03 設計及工程之工地現場，從事空調設備系統、廚房設備及逆
04 滲透水處理設備等相關工作之協調與管理，被告並期待原告
05 能夠逐步接手現場機電系統主管職務。雙方約定試用期間為
06 6個月；如試用期間不合格，即終止僱用。然原告任職後，
07 其專業能力、工作狀況及工作態度，未能符合被告之預期，
08 且對同事間工作之進行及職場氛圍造成負面影響；被告評定
09 原告試用期間之工作表現為不合格，乃於113年3月15日終止
10 系爭契約。

11 (二)前行政院勞工委員會（下稱勞委會；103年2月17日，升格改
12 制為勞動部）86年9月3日（86）台勞資二字第035588號函文
13 （下稱系爭函釋），僅在說明於86年6月12日勞動基準法施
14 行細則修正前（按：該次修正前之勞動基準法施行細則，下
15 稱修正前勞基法施行細則；該次修正後之勞動基準法施行細
16 則，下稱修正後勞基法施行細則）受僱之勞工，試用期間仍
17 應依修正前勞基法施行細則之規定，不得逾40日。原告係11
18 2年11月21日受僱，本不受修正前勞基法施行細則關於試用
19 期間規定之拘束。

20 (三)被告乃聘僱原告擔任副理之主管職務；原告所任工作對於被
21 告之業務，具有相當重要性，薪資則為88,400元之高薪；被
22 告為保有充分期間，評估原告是否適任工作，與原告約定試
23 用期間6個月，應屬合理。再原告到職3個月後，即享有相關
24 獎金、員工旅遊、健康檢查等福利；且被告因原告於試用期
25 間不合格而終止系爭契約，亦有給付資遣費予原告；被告並
26 無藉由約定試用期間，降低原告之勞動條件、規避人事成本
27 之意圖。

28 (四)試用期間終止，並無最後手段性原則之適用。況且，被告於
29 終止系爭契約前，業已給與原告改善之時間與機會，亦曾評
30 估有無合適之職務，可供原告從事。

31 (五)如法院認為有試用期間之約定，雇主仍須有勞基法所定事

01 由，始得終止勞動契約；被告發給終止勞動契約通知書（下
02 稱系爭通知書）予原告時，亦已依勞基法第11條第5款所定
03 事由，終止系爭契約；且被告於終止系爭契約以前，業已給
04 與原告改善之時間與機會，被告在未有其他適當職位可以安
05 置原告之情況下，終止系爭契約，亦已符合解僱最後手段性
06 原則。另如本院認為被告以系爭通知書終止系爭契約不合
07 法，則被告亦已於113年12月12日言詞辯論期日，以言詞向
08 原告為終止系爭契約之意思表示。

09 (六)兩造間於113年3月15日僱傭關係存在，被告並有給付當日之
10 工資予原告等語。

11 (七)並聲明：原告之訴駁回。

12 三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
13 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
14 之訴，亦同。民事訴訟法第247條第1項定有明文。次按，民
15 事訴訟法第247條所謂即受確認判決之法律上利益，須因法
16 律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危
17 險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者，始為存
18 在（最高法院113年度台上字第635號判決參照）。查：

19 (一)本件原告主張兩造間於113年3月15日僱傭關係存在之事
20 實，業經被告於本院114年6月12日言詞辯論時，積極而明
21 確表示不爭執〔參見本院113年度勞訴字第113號卷宗（下
22 稱本院卷）第303頁〕，揆之前揭說明，已屬自認，足認
23 兩造間於113年3月15日僱傭關係存在之事實，業已明確；
24 原告在私法上之地位，並無受侵害之危險，揆之前揭說
25 明，原告訴請確認兩造間於113年3月15日僱傭關係存在，
26 應無即受確認判決之法律上利益。從而，原告訴請確認兩
27 造間於113年3月15日僱傭關係存在，既無即受確認判決之
28 法律上利益，揆之前揭規定，自不得提起確認之訴。

29 (二)本件原告主張兩造間自113年3月16日起至114年7月31日
30 止，僱傭關係存在之事實，為被告所否認，而以前揭情詞
31 置辯，足見兩造對於兩造間自113年3月16日起至114年7月

31日止，僱傭關係存在與否並不明確，且兩造間自113年3月16日起至114年7月31日止，僱傭關係存在與否之不明確，已致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之，原告就兩造間自113年3月16日起至114年7月31日止，僱傭關係存在，自有即受確認判決之法律上利益，原告提起確認之訴，訴請確認兩造間自113年3月16日至114年7月31日止，僱傭關係存在，核無不合，應予准許。

四、兩造不爭執之事項：

(一)原告於112年11月21日，與被告訂立「雇用契約書」（下稱系爭契約書）；自112年11月21日受僱於被告，每月工資為88400元，於次月25日發放。

(二)系爭契約書第1條第2項約定：「試用期間為6個月，考核成績不合格者，即停止僱用。……」等語。

(三)被告於112年3月5日通知原告，因其不適任，於112年3月15日終止系爭契約；原告於112年3月15日當日尚有向被告請謀職假1日。

五、得心證之理由：

(一)系爭契約是否業已終止？

1. 兩造間所為試用期間之約定是否無效？

(1)按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第2374號判決參照）。

01 (2)查，被告抗辯其於112年11月21日起，僱用原告擔任屬
02 於主管職務之副理；職務內容係在東京威力科創臺南新
03 建辦公室大樓之建築設計及工程之工地現場，從事空調
04 設備系統、廚房設備及逆滲透水處理設備等相關工作之
05 協調與管理，被告並期待原告能夠逐步接手現場機電系
06 統主管職務；雙方約定試用期間為6個月；如試用期間
07 不合格，即終止僱用之事實，為原告於言詞辯論時所不
08 爭執，依民事訴訟法第280條第1項規定，視同自認；此
09 外，並有兩造所簽訂、於前言記載僱用原告擔任副理職
10 務；於1條第2項明確約定：「試用期間為6個月，考核
11 成績不合格者，即停止僱用。……」等語之系爭契約書
12 影本1份在卷可按〔參見本院113年度勞補字第46號卷宗
13 （下稱補卷）第23頁〕，原告主張之前揭事實，自堪信
14 為真正。

15 (3)觀諸被告僱用原告擔任之職務，屬於主管職務，且其職
16 務內容，除須具有營建工程之專業外，尚須有良好之溝
17 通、協調、管理之能力；衡諸常情，非經由相當期間之
18 觀察，難以判斷原告是否具備上開能力，確有試用之必
19 要；且兩造間又有試用期間之約定，揆之前揭說明，自
20 應承認兩造間所為試用期間之約定為合法有效。

21 2. 被告與原告約定試用期間6月，是否合理？

22 (1)本件原告雖主張被告與原告約定試用期間6個月，有權
23 利濫用之嫌等語。惟查：

24 ①按勞基法對於試用期間，並無明文規文，勞雇雙方本
25 得基於契約自由原則，自行議定試用期間，若勞雇雙
26 方之約定並未違反強制或禁止規定，亦未背於公共秩
27 序或善良風俗，該約定應為合法有效，然審酌試用期
28 間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備雇主要求其
29 所僱用之勞工所應具備之勝任工作能力，屬於正式勞
30 動契約之前階試驗、審查階段，性質上屬於附保留終
31 止權之約定；雇主於試用期間以勞工不適格（按：此

01 所謂適格，僅指具備該雇主要求其所僱用之勞工所應
02 具備之勝任工作能力；不適格，則指不具備前述能
03 力）為由，行使保留之終止權，法律上容許較大之彈
04 性，故試用期間不宜漫無限制，應以足以審認勞工是
05 否具備其所要求之勝任工作能力之必要範圍內為限，
06 3至6個月試用期間應屬合理範疇（臺灣高等法院109
07 年度勞上字第12號判決，亦認為3至6個月試用期間應
08 屬合理範疇，可資參照）。

09 ②查，原告受僱為副理，是否具有營建工程之專業？是
10 否具有良好之溝通、協調、管理之能力？在實際從事
11 工作以前，難以評估與判斷；尤其溝通、協調、管理
12 之能力是否符合被告之要求，非經數月之觀察，難以
13 判斷；衡諸一般社會標準，本院認為被告與原告約定
14 試用期間6個月，應未逾審認原告是否具備勝任工作
15 能力之必要範圍，應屬合理期間，並無權利濫用之
16 嫌。

17 ③至原告雖主張被告與原告約定試用期間6個月，有權
18 利濫用之嫌，並援引系爭函釋，為其論據。惟按，法
19 官依據法律獨立審判，憲法第80條定有明文。各機關
20 依其職掌就有關法規所為釋示之行政命令或函釋，法
21 院於審判案件時，應依其獨立確信之判斷，認定事
22 實，適用法律，不受行政機關所為釋示之行政命令或
23 釋示之拘束（司法院大法官釋字第137號、216號、釋
24 字第407號解釋、第586號解釋理由書參照）。查，系
25 爭函釋，僅係前勞委會依其職掌所為之函釋，揆諸前
26 揭說明，本院並不受系爭函釋之拘束。況且，系爭函
27 文僅解釋：「……勞工如於本次勞動基準法施行細則
28 修正通過前（按：指修正後勞基法施行細則通過前）
29 受僱，是時有關試用期間之約定仍應依當時法令之規
30 定，不得超過40日」等語；而原告並非修正後勞基法
31 施行細則修正前受僱，並非系爭函釋解釋之對象，亦

01 無系爭函釋之適用。

02 3. 被告是否業已合法終止系爭契約？

03 (1)按勞動契約附有合理試用期間之約定者，雇主得於試用
04 期間內，觀察該求職勞工之業務能力、操守、適應企業
05 文化及應對態度，判斷該求職勞工，對於雇主而言，是
06 否為適格之勞工；如對於雇主而言，為不適格之勞工，
07 雇主於試用期間或期滿後終止勞動契約，在未濫用權利
08 之情形下，終止勞動契約即具正當性（最高法院113年
09 度台上字第101號判決意旨參照），並非僅限於有勞基
10 法所定之終止事由，始得終止勞動契約（臺灣高等法院
11 105年度勞上字第104號、臺灣高等法院高雄分院110年
12 度勞上字第46號、臺灣高等法院臺南分院113年度勞上
13 易字第30號判決，均同此意旨；另由最高法院113年度
14 台上字第101號判決關述之意旨，亦可推論出相同之結
15 論，可資參照）。

16 (2)被告抗辯：原告任職後，其專業能力、工作狀況及工作
17 態度，未能符合被告之預期，且對同事間工作之進行及
18 職場氛圍造成負面影響；被告評定原告試用期間之工作
19 表現為不合格，乃於113年3月15日終止系爭契約等語，
20 惟為原告所否認，主張：被告於113年3月15日，在原告
21 並無勞基法所定雇主得以終止勞動契約之情形下，向原告
22 為終止系爭契約之意思表示；且被告終止系爭契約不符
23 合解僱最後手段性原則，並有權利濫用之情形，被告
24 終止系爭契約，並不合法等語。查：

25 ①證人A 0 1於本院言詞辯論時證稱：在確定錄用後之
26 工作說明，有告知原告，廚房設備及使用在業主整棟
27 大樓十分重要，因每日都有人使用，如有油煙漏逸至
28 辦公空間，業主即會抱怨；央請廠商報價時，廠商有
29 提出疑問，惟因案件並非被告自行設計施工，相關疑
30 問會再與內部設計單位釐清並協調解決，並確認廠商
31 之疑問是否屬實；工地主管有交付原告相同之任務，

01 希望借重原告過往之經驗；廠商反應之問題，伊定期
02 至現場均會詢問進度；原告則一直以各種理由陳述尚
03 未進行，伊央請原告儘快進行，因油煙會影響至空調
04 系統之整合，如有影響，即需調整，空調與電氣系統
05 亦須調整，伊有提醒原告須放在心上，盡快處理。伊
06 等尊重原告之經驗，給與原告較多之自由，惟原告一
07 直拖延，廠商之問題亦未即時反應予設計單位；嗣有
08 其他同事抱怨再不推進，其他系統亦無法推進；伊於
09 113年1月31日有至現場詢問原告，目前為何均未與其他
10 單位開會，因廠商之反應，需經由設計單位確認，
11 會面討論將近1小時，均係原告向伊抱怨何人在現場
12 未予支持；伊央請原告將事情處理完善，無須在意人
13 際關係，惟過完年後，狀況仍未改善，陳維松即向伊
14 反應，再容許原告耽誤，案件即會失敗告終，伊乃於
15 在3月初，正式告知原告，被告決定將之解雇。又油
16 煙係技術問題，廠商有意見，伊即央請原告要求廠商
17 提供相關技術資料，由設計部判斷，惟原告向廠商索
18 取資料之進度十分緩慢；因此，伊於1月31日亦有邀
19 集陳維松及設計部門立即召開會議，此為考評「團隊
20 協調劣」第1個原因。第2個原因係自原告報到第1日
21 起，即有同事反應原告官威十分大，第1日上班，即
22 陳稱自己係前來擔任主管，一開始伊以為係開玩笑，
23 後續有收到其他同事陳稱原告在現場說話態度並非十
24 分良好；如主管造成下屬或平行單位有強烈反感，在
25 組織內如此領導、協調，在伊從事之行業，十分難以
26 做事，此亦是考評「團隊協調劣」之原因。考評「工
27 作品質劣」，係指自原告錄用第1日至原告被解僱，
28 廚房之情形均未解決；原告離職後，由另一同事接
29 手，被告僅係聘僱該同事擔任工程師，兩週後即定
30 案，即將案件向前推進。以目前現在業主之使用狀況
31 觀之，原先之設計，並無問題，案件目前業已完工。

原告實際上交予設計部之資料，在網路上1日即可查到，並無非公開資訊，此係對於原告專業能力之考評。原告之專業能力，尚未達考評「劣」之程度，惟自事後觀之，設計並無問題，雖然原告抱怨，其並非設計，為何需要處理如此事務，惟作為日本公司，設計部在日本，日本並非完全瞭解臺灣之法規，伊等需要處理者，係提供相關資訊予設計單位判斷；原告於蒐集、彙整及提供資訊方面，非常不理想，不然亦不會拖延3個月均無進展等語（參見本院卷第198頁至第200頁）。且觀諸被告提出之電子郵件，可知被告之其他勞工於112年12月27日，曾央請原告確認內容後，再提出質疑請求單（Request for Information，簡稱RIF），並告以如不知如何書寫質疑請求單，請參考先前之質疑請求單或詢問其他同事（參見本院卷第89頁）；被告之其他勞工於112年12月28日曾經告以廚房設備質疑請求單之內容須讓不瞭解問題之人得以理解（參見本院卷第87頁）；被告之其他勞工於113年1月25日，曾發函質疑原告是否未能瞭解其質疑之內容，並質疑17日詢問原告之事項，原告於23日始詢問廠商，時間間隔過久（參見本院第93頁）。足見被告抗辯：原告任職後，其專業能力、工作狀況及工作態度，未能符合被告之預期等語，應堪信為真正。

②證人A 0 1於本院言詞辯論時證稱：廚房廠商係提供設備，油煙排氣之問題懸而未決，整個廚房影響空調及電氣設備，涉及另一承包商，如廚房欲增加設備，例如排風機規格放大，即會影響電氣系統及空調系統，如欲變更設計有時效性，因此，一直懸而未決，電氣系統及空調系統會一直詢問何時可以採購，如欲變更設計，要求儘快通知，前期整合及後續追加，均有費用之差異。另當下有許多甚至非伊所屬部門之同事，均向伊反應，原告在現場無法達到人和之狀態等

語（參見本院卷第201頁至第202頁）。且觀諸被告提出之電子郵件，可知曾有被告之其他勞工於113年1月26日以電子郵件向被告之另一勞工陳維松反應，原告之概念與公司之概念有差距，原告之工作狀態，已變為設備部之障礙，認為原告不適合於該工作（參見本院卷第91頁）；另證人A O 1亦曾於113年2月1日寄送電子郵件予被告之另一勞工陳維松，會再觀察兩周，如狀態依然如此，會將原告辭退（參見本院卷第91頁）。足見被告抗辯：原告對同事間工作之進行及職場氛圍造成負面影響等語，亦堪信為真實。

③觀諸被告就原告於試用期間之表現制作之新入社員試用期滿考核表，可知被告之設備部主管A O 1就原告於試用期間之考評如下：專業能力可一部分專業尚有不足，專業工作無判斷能力；工作品質劣一交辦任務無法完成目標，未能達成目的無回報；團隊協調劣一同事橫向溝通不良，無法有效管理包商；勤務態度可一出勤正常，下班準時；外語、PC電腦使用能力尚可。總合評價為交辦任務無回報結果，交辦時程到達時無法完成又理由一堆。同事間溝通（應係通之誤載）不良，以自我意見為主」等語；考核結果欄經人勾選「試用不合，終止任用」等語，此有新入社員試用期滿考核表影本1份在卷可按（參見本院卷第109頁）。足見被告抗辯其評定原告試用期間之工作表現為不合格，亦堪信為實在。

④從而，原告於試用期間，既有任職後，其專業能力、工作狀況及工作態度，未能符合被告之預期，且對同事間工作之進行及職場氛圍造成負面影響之情事，復經被告評定原告試用期間之工作表現為不合格。足認被告於試用期間，業已認定原告不具備其要求其所僱用之勞工應具備之勝任工作能力，亦即對於被告而言，為不適格之勞工，則被告於113年3月15日行使附

01 保留之終止權，終止系爭契約，自無權利濫用之情形
02 而具正當性。

03 ⑤原告雖主張：被告於113年3月15日，在原告並無勞基
04 法所定雇主得以終止勞動契約之情形下，向原告為終
05 止系爭契約之意思表示；且被告終止系爭契約不符合
06 解僱最後手段性原則，並有權利濫用之情形，被告終
07 止系爭契約，並不合法等語。惟查：

08 (甲)按雇主於試用期間，並非限於有勞基法所定之終止
09 事由，始得終止勞動契約，已如前述，原告以被告
10 於113年3月15日，在原告並無勞基法所定雇主得以
11 終止勞動契約之情形下，向原告為終止系爭契約之
12 意思表示為由，主張被告終止系爭契約，並不合法
13 等語，自不足採。至系爭函釋雖記載：「該法施行
14 細則修正後，有關『試用期間』之規定已刪除，勞
15 資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自
16 由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用
17 期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞基
18 法第11、12、16及17條等相關規定辦理」等語，惟
19 系爭函釋僅係前勞委會依其職掌所為之函釋，本院
20 並不受系爭函釋之拘束，已如前述。

21 (乙)次按，勞基法並無關於雇主終止勞動契約，應符合
22 解僱最後手段性原則之規定；雖最高法院一再闡釋
23 在解釋勞基法第11條第1款至第5款規定時，應參酌
24 或符合解僱最後手段性原則（最高法院109年度台
25 上字第1518號、111年度台上字第8號、112年度台
26 上字第244號判決意旨，可資參照），惟最高法院
27 從未闡釋雇主於試用期間終止勞動契約時，亦應符
28 合解僱最後手段性原則；何況，勞、雇雙方約定試
29 用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備雇主
30 要求其所僱用之勞工所應具備之勝任工作能力；且
31 勞工就其於試用期間之表現，未能符合雇主要求其

01 所僱用之勞工所應具備之勝任工作能力時，雇主有
02 終止勞動契約之可能一事已有預見；雇主終止勞動
03 契約時，自不以符合解僱最後手段性原則為必要；
04 否則，試用期間之約定，將失其意義。又被告於11
05 3年3月15日行使附保留之終止權，終止系爭契約，
06 並無權利濫用之情形而具正當性，已如前述。是
07 以，原告主張：被告終止系爭契約不符合解僱最後
08 手段性原則，並有權利濫用之情形，被告終止系爭
09 契約，並不合法等語，亦無足取。

10 (3)綜上所陳，兩造間訂立之系爭契約，既有合理試用期間
11 之約定，揆之前揭說明，被告於試用期間或期滿後終止
12 勞動契約，在未濫用權利之情形下，終止勞動契約即具
13 正當性。其次，被告於試用期間，業已認定原告不具備
14 其要求其所僱用之勞工應具備之勝任工作能力，亦即對
15 於被告而言，為不適格之勞工；被告於113年3月15日行
16 使附保留之終止權，終止系爭契約，並無權利濫用之情
17 形而具正當性，已如前述，則被告於113年3月15日，自
18 已合法終止系爭契約。

19 (二)原告訴請確認兩造間自113年3月15日至114年7月31日止，僱
20 傭關係存在，及請求被告給付150萬元，有無理由？

- 21 1. 查，原告訴請確認兩造間於113年3月15日僱傭關係存在，
22 並無即受確認判決之法律上利益，不得提起確認之訴，已
23 如前述。準此，原告訴請確認兩造間於113年3月15日僱傭
24 關係存在，自屬無據。
- 25 2. 次查，被告於113年3月15日，業已合法終止系爭契約，已
26 如前述，則兩造間自113年3月16日起至114年7月31日止，
27 自無僱傭關係存在。從而，原告訴請確認兩造間自113年3
28 月16日至114年7月31日止，僱傭關係存在，亦屬無據。
- 29 3. 再查，被告於113年3月15日，業已合法終止系爭契約，有
30 如前述，被告自無給付113年3月16日起至114年8月15日止
31 之工資予被告之義務，是原告請求被告給付113年3月16日

01 起至114年8月15日止之工資中之150萬元，亦屬無據。

02 六、綜上所述，原告訴請確認兩造間自113年3月15日至114年7月
03 31日止，僱傭關係存在，及依系爭契約之約定，請求被告給
04 付113年3月16日起至114年8月15日止之工資中之150萬元，
05 均為無理由，不應准許。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌與本院
07 前揭判斷不生影響，均毋庸再予審酌，附此敘明。

08 八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
09 如主文。

10 中 華 民 國 115 年 1 月 15 日
11 勞動法庭 法 官 伍逸康

12 以上正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
14 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
15 10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 15 日
17 書記官 張仕蕙