

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第307號

原告 張偉德

訴訟代理人 楊俊雄律師

複代理人 樊君泰律師

被告 陸益企業有限公司

法定代理人 高國民

訴訟代理人 葉恕宏律師

李奇哲律師

複代理人 李孟翰律師

何怡萱律師

訴訟代理人 劉曼萍

劉玉雅

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109年4月9日  
言詞辯論終結，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、程序方面

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、擴張或減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，原告起訴時原係依僱傭關係法律關係，聲明請求：一、確認原告與被告間之僱傭關係存在；二、被告應自民國107年7月4日起至原告復職日止，按月給付薪資新臺幣（下同）

01 4萬5000元（含底薪4萬2000元及全勤獎金3000元）；三、被  
02 告應給付加班費1200元、6月扣薪3000元、7月扣薪300元及  
03 預告工資1000元，合計5500元。嗣迭經追加請求提繳勞工退  
04 休金、變更請求之金額，最終於109年4月1日以民事綜合辯  
05 論意旨狀變更聲明為如後所示。核原告所為訴之變更追加，  
06 係為請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付薪資  
07 並提繳勞工退休金等費用，與原訴間具有共同性，而就原請  
08 求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具  
09 有一體性，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

## 10 貳、實體方面

11 一、原告主張：原告自107年2月22日起任職於被告擔任國外業務  
12 人員，兩造約定工作前3個月為試用期間、薪資4萬2000元  
13 （下稱系爭勞動契約），試用期滿後則調薪為4萬5000元。  
14 被告之員工規章（下稱系爭員工規章）明定試用期間為3個  
15 月，並無延長試用期間之規定，就試用合格之考核標準亦未  
16 訂有明確規範，詎被告於107年5月21日試用期滿後（下稱原  
17 試用期間），僅依主管好惡對原告進行考核，且未另與原告  
18 達成合意即片面告知延長試用期間，對原告不生拘束效力，  
19 原告之試用期間並未延長，被告於原試用期間期滿後未終止  
20 系爭勞動契約，原告即因此取得正式任用之資格，應受勞動  
21 基準法（下稱勞基法）之保障，被告不得任意終止系爭勞動  
22 契約。詎被告於107年7月4日以其已轉移矽膠、塑膠類產品  
23 之業務，業務性質變更為由，依勞基法第11條第1項第4款終  
24 止系爭勞動契約，然旋於同年9月5日及17日刊登徵才廣告，  
25 招聘以原告之資歷亦得勝任之新進人員，被告顯仍有適當工  
26 作可安置原告，其於107年7月4日終止系爭勞動契約並不合  
27 法，兩造間之勞動契約仍繼續存在，被告自107年7月4日起  
28 仍應按月給付薪資4萬5000元予原告；又原告既經正式任  
29 用，107年6月起之薪資即應為4萬5000元，被告107年6月之  
30 薪資短少給付3000元，加計107年7月之薪資4萬5000元，共  
31 應給付原告4萬8000元，扣除被告107年7月20日已給付之資

01 遣費、預告期間工資及107年7月前4日之工資2萬8924元，被  
02 告尚應給付原告1萬9066元之薪資差額，及自107年8月起至  
03 原告復職日止之薪資，並應自107年7月4日起至復職日止，  
04 按月以薪資4萬5000元為原告提撥勞工退休金2700元至原告  
05 之勞工退休金專戶。又被告於107年7月4日係依勞基法第11  
06 條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，不得臨訟始以原告試  
07 用期間表現不佳為其解雇事由。為此，爰依兩造間之勞動契  
08 約及勞工退休條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第  
09 1項規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並訴請被告如  
10 數給付等語。並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存  
11 在；(二)被告應給付原告1萬9066元，及自起訴狀繕本送達翌  
12 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自10  
13 7年8月5日起至同意原告付職之日止，按月於次月5日給付原  
14 告4萬5000元，並自各該應給付日之翌日起至清償日止，按  
15 週年利率5%計算之利息；(四)被告應自107年7月4日起至復職  
16 日止，按月提繳2700元至原告於勞工保險局設立之勞工退休  
17 金專戶；(五)願供擔保，請准宣告假執行。

18 二、被告則以：原告自107年2月22日起任職於被告公司擔任國外  
19 業務人員，且其到職時即領有系爭員工規章、員工出勤管理  
20 辦法（下稱系爭出勤管理規章）等文件，系爭員工規章第2  
21 條明定新進員工均須經3個月試用期，經試用考核後始具正  
22 式任用資格，被告之部門主管即訴外人劉曼萍於面試時亦曾  
23 告知原告試用期間之規定、試用期間之薪資為4萬2000元及  
24 正式任用後始適用每月3000元之全勤獎金制度。原告於107  
25 年5月22日原試用期間期滿後，經被告公司主管、經理及人  
26 事人員以「新進員工適任考核表」（下稱系爭考核表）對其  
27 於原試用期間之工作表現進行考核，認原告雖有諸多工作面  
28 向尚待加強，然願給予原告再次評價之機會，故未於原試用  
29 期間期滿即終止系爭勞動契約，並作成「延長試用3個月」  
30 之考核結果（下稱系爭考核結果），使原告不致失去工作而  
31 頓失收入來源，對原告並無不利益之情。被告作成系爭考核

01 結果後，由劉曼萍及被告公司人事部門職員即訴外人劉玉雅  
02 當面告知原告，原告明確知悉被告延長試用期間3個月之考  
03 核結果，嗣仍於被告公司繼續任職，顯同意並與被告達成延  
04 長試用期間之合意，故107年5月22日後仍為試用期間，被告  
05 仍有依其對原告試用期間之評價決定是否留用原告之裁量  
06 權，且無須具備勞基法所定法定終止事由即得終止系爭勞動  
07 契約，故被告於107年7月4日之延長試用期間內，認原告不  
08 適任被告公司之職務終止系爭勞動契約，並無不合法之情。  
09 況被告招募原告係為開發熟矽膠、塑膠產品之出口業務，被  
10 告之工作能力未能獨立作業，且對上開業務之國貿相關作業  
11 並不熟悉，其任職期間就上開業務之開發事宜亦無進展，被  
12 告遂決定將上開業務轉由被告位於印尼之公司部門負責處  
13 理，是被告確已無相類業務之工作職位可供安排，且已依勞  
14 基法之規定給付資遣費、預告期間工資及107年7月份共4日  
15 之薪資計2萬8934元予原告，益見被告於107年7月4日終止契  
16 約並無不合法，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請  
17 求被告給付系爭勞動契約終止後之薪資，另請求被告於系爭  
18 勞動契約終止後提繳勞工退休金，均無理由。又107年6月仍  
19 為延長試用期間，原告尚不具正式任用之資格，自不得適用  
20 全勤獎金制度領取每月3000元之全勤獎金；遑論原告107年6  
21 月確有遲到之情，不符系爭出勤管理辦法所定得領取全勤獎  
22 金之要件，是原告請求被告給付107年6月份薪資差額3000  
23 元，亦無理由等語為辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受  
24 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 25 三、不爭執事項：

- 26 (一)原告於107年2月22日起任職於被告公司擔任國外業務人員，  
27 兩造約定工作前3個月為試用期間，薪資為4萬2000元。
- 28 (二)被告公司於107年5月21日試用期間期滿後，於同年月22日經  
29 該公司為新進員工適任考核，將試用期間延長3個月（詳被  
30 證11，本院卷第233至235頁）。嗣於107年7月4日以勞基法  
31 第11條第4款為由，終止與原告間之系爭勞動契約（詳被證

01 12，本院卷第237頁）。

02 (三)被告公司於系爭勞動契約終止時，於107年7月20日給付原告  
03 共2萬8934元（詳被證12、13）。原告收受前開金額無誤。

04 四、本院之判斷：

05 原告主張兩造僅約定試用期間為3個月，被告於107年5月21  
06 日原試用期間期滿後，未與原告合意延長試用期間，亦未終  
07 止系爭勞動契約，原告即為被告之正式員工，107年6月起之  
08 薪資應調整為每月4萬5000元，且被告不得任意終止系爭勞  
09 動契約；又被告於107年7月4日依勞基法第11條第1項第4款  
10 事由解僱原告，嗣旋招募業務性質相同之人員，顯仍有適當  
11 工作可安置原告，其解僱不合法，兩造間之系爭勞動契約仍  
12 然存在，被告應按月給付薪資予原告，並應按月提繳勞工退  
13 休金至原告之勞退帳戶等情，為被告所否認，並以前揭情詞  
14 置辯。是本件之爭點闕為：(一)兩造是否合意延長試用期間？  
15 (二)被告於107年7月4日終止系爭勞動契約，是否合法？(三)原  
16 告各項請求有無理由？本院審酌如下：

17 (一)兩造是否合意延長試用期間？

18 1.按關於試用之約定，我國勞基法並未就試用期間或試用契約  
19 制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員  
20 工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是  
21 否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用  
22 期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是  
23 否願與之締結正式勞動契約之考量，而勞工於試用期間內，  
24 亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該  
25 企業，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之  
26 合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，  
27 自應承認試用期間之約定為合法有效。另約定試用期間之目  
28 的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在  
29 試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而  
30 定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試  
31 驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契

01 約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，且亦無資遣  
02 費相關規定之適用。準此，除非雇主有權利濫用之情事，否  
03 則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所  
04 試用之勞工不適格為由而行使其所保留之終止權（臺灣高等  
05 法院92年度勞上字第20號判決、105年度重勞上第1號判決、  
06 105年度勞上字第117號判決意旨參照）。次按，所謂默示同  
07 意，除表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之  
08 效果意思者外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人間  
09 之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示  
10 者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院100年度台上  
11 字第2103號民事判決參照意旨）。

12 2.原告主張兩造約定試用期間為3個月，被告未於系爭員工規  
13 章約定得延長試用期限，亦未經原告事後同意，即片面延長  
14 試用期限，對原告不生效力云云，並以系爭員工規章為證  
15 （本院卷第317至321頁）。經查：

16 (1)觀諸系爭員工規章第2條規定：「凡新進員工均應經三個月  
17 之試用期並經考核後，具正式任用資格」（本院卷第317  
18 頁），足徵兩造係約定原告須於試用期滿經被告考核通過  
19 後，被告與原告間始為正式勞動契約。又被告於107年5月21  
20 日試用期滿後，依上開規定於107年5月22日對原告原試用期  
21 間之職務適任程度進行考核，有系爭考核表附卷可佐（本院  
22 卷第233至235頁）。參以系爭考核表之記載，被告之業務主  
23 管、人事部門及總經理係以原告之「工作效能」及「態度表  
24 現」二大項及羅列其下之各考核要項對原告進行評分，並分  
25 別於評語欄記載「積極度尚待加強」、「團隊精神需尚待加  
26 強；具有專業能力，對產品能有效分析與開發」、「沒有開  
27 發新產品的概念；團隊精神尚待加強」等語（本院卷第235  
28 頁），顯見原告於原試用期間之工作表現及態度，經被告考  
29 核後，確不符被告之期待。又參諸系爭考核表之「任用評  
30 論」欄勾選並填載「延長試用3個月」（本院卷第235頁）；  
31 證人劉曼萍及劉玉雅亦分別於108年12月18日、109年3月16

01 日到庭具結後證述：「（法官問）：當時考核之後是決定解  
02 僱？（證人劉曼萍答）：並沒有解僱，當時考核之後是決定  
03 再試用3個月」；「（證人劉玉雅）：107年2月22日到同年5  
04 月中旬，被告公司董事長就請我們評估原告是否有試用考核  
05 通過的可能性，但經過主管的考核後，該考核表出來的結果  
06 為決議延長試用3個月，我也有參與該考核會議，在會議討  
07 論期間，雖然原告考核成績沒有符合期待，但我們覺得還是  
08 給原告一個機會，所以延長試用3個月」等語（本院卷本院  
09 卷第467頁、第640至641頁），足徵被告雖認原告於原試用  
10 期間之表現尚有須加強之處，然仍願再次給予評估是否正式  
11 僱用之機會，始作成延長試用期間3個月之系爭考核結果。  
12 而系爭考核延長適用期間3月一節與原告主張之系爭員工規  
13 章並無延長適用期間之規定，亦即試用期滿，如未考核通過  
14 適用即可終止系爭勞動契約之規定相較而言，顯對原告較為  
15 有利，且亦無違反強制規定或公序良俗之情，是被告延長試  
16 用期間3個月之決定並無權利濫用之情，應屬適法。

17 (2)被告作成系爭考核結果後，旋由劉曼萍及劉玉雅於107年5月  
18 25日當面告知原告延長試用期間3個月之情事，經其二人於1  
19 09年3月16日到庭具結後證述：「（證人劉曼萍）：系爭主  
20 管會議結束後，我與人事負責之員工劉玉雅於107年5月25日  
21 當日會議結束後即召集原告及另一位員工李亦文到被告公司  
22 小會議室當場告知原告延長三個月試用，當場該二人沒有表  
23 示同不同意。」；「（法官問）：延長試用期間3個月一  
24 事，人事部門有無告知原告？（證人劉玉雅答）：有，是於  
25 會議後當日告知原告，我們請李亦文與原告到會議室，在場  
26 除前開二人外還有我與劉曼萍二人一起告知他們試用期延長  
27 3個月。」等語（本院卷第639至641頁），衡諸劉曼萍及劉  
28 玉雅雖為被告之員工，然其等業經具結，應無甘冒偽證罪之  
29 風險為虛偽陳述之可能，其二人所為上開證言堪認屬實，是  
30 被告確已於107年5月25日將延長試用期間3個月之考核結果  
31 當面告知原告，應堪認定。原告於被告告知延長試用期間3

01 個月後，未為反對之意思表示，且嗣仍繼續受僱於被告，依  
02 前揭說明，已足推知被告有同意之意思，被告抗辯原告有同  
03 意延長試用期間，兩造已合意延長試用期間3個月，原告應  
04 受延長試用期之拘束等語，自屬有據；原告主張被告於107  
05 年5月21日試用期滿後未終止系爭勞動契約，其因此取得正  
06 式任用之資格云云，則無足採。

07 3.綜上，被告於107年5月21日試用期滿後，作成延長試用期間  
08 3個月之系爭考核結果，並將系爭考核結果告知原告，原告  
09 知悉後未為異議且繼續受僱於原告，係默示同意延長試用期  
10 間，兩造合意延長試用期間3個月乙節，洵堪認定。

11 (二)被告於107年7月4日終止系爭勞動契約，是否合法？

12 1.承上所述，兩造既合意延長試用期間3個月，則原告之試用  
13 期間應至107年7月21日始屆滿，揆諸前揭說明，被告於該延  
14 長試用期間仍得評價原告之職務適格性與工作能力，以評估  
15 是否與原告締結正式勞動契約，除有權利濫用之情事外，得  
16 隨時終止系爭勞動契約，無須具備勞基法所規定之法定終止  
17 事由，亦無資遣費規定之適用。經查，被告於107年7月4日  
18 依勞基法第11條第1項第4款規定資遣原告，並給付原告資遣  
19 費、預告工資及107年7月份工資共2萬8934元，為兩造所不  
20 爭執，且有資遣通知書、資遣員工通報名冊及離職證明書在  
21 卷為憑（本院卷第163頁、第237至239頁），依上開說明，  
22 被告於試用期間既得隨時終止系爭勞動契約，其依勞基法第  
23 11條第1項第4款事由終止系爭勞動契約，並給付資遣費等費  
24 用予原告，於法自無不合。

25 2.次查，被告辯稱其聘僱原告係為開發熟矽膠、塑膠產品之出  
26 口業務，因原告工作績效既未達預期，遂變更其經營決策，  
27 將上開業務轉由位於被告之國外廠房進行開發及行銷，致業  
28 務性質變更，而無其他相類職務可安置原告，始終止系爭勞  
29 動契約等語，並提出107年1月、2月及108年12月之內部組織  
30 業務圖為證，觀諸原告107年2月之內部組織業務圖「產品推  
31 廣部」所屬業務本有「矽塑傢俱」業務，107年1月及108年1



01 2月則均無（本院卷第501至503頁），堪認被告公司於107年  
02 1月間尚無此業務，至原告到職即107年2月間始新增，且現  
03 已遭裁撤。另參諸劉曼萍於108年12月18日到庭具結後證  
04 稱：「（法官問）：關於面試當時，相關之細節是否記得？  
05 （證人劉曼萍答）：還記得，去年農曆過年前，公司因為要  
06 將印尼廠所生產的橡膠矽膠產品，推銷到其他歐美國家所以  
07 需要徵人。原告是當時面試者之一，我記得當時錄取原告之  
08 理由是因為原告告知他有業務方面的經驗，但我有告知原告  
09 我們的業務是要推銷矽膠、塑膠的相關業務，因為原告有國  
10 外業務經驗，所以才錄取。」、「（法官問）：再次試用期  
11 間，為何資遣原告？（證人劉曼萍答）：因為我們請原告來  
12 的目的是賣由印尼廠所生產的矽膠、塑膠產品，但試用原告  
13 5個月期間，原告並沒有實際成績出來，所以決定終止勞動  
14 契約。」、「在上開試用期間決定資遣原告的是被告公司法  
15 定代理人高國民，因為高國民認為原告並沒有做出任何成  
16 效，被告公司就決定還是由印尼廠自己去行銷及開發相關產  
17 品銷售。關於該國外行銷及開發部門，目前在被告公司並沒  
18 有這個單位的配置。當然在被告公司還是有業務部門的設  
19 置，但是並沒有開發及銷售橡膠、矽膠產品的業務，而是國  
20 外關於家具銷售的業務。」（本院卷第466至468頁），益徵  
21 被告確係因原告於延長試用期間仍未能達到開發新業務之目  
22 標，將原告原負責之業務轉由國外廠負責，始於延長試用期  
23 間終止系爭勞動契約，自無權利濫用之情，被告於107年7月  
24 4日終止系爭勞動契約，自屬合法。

25 3.原告雖主張被告尚有其他職務可安置原告，並提出被告之徵  
26 才廣告網頁截圖為證（本院卷第165頁），然被告於試用期  
27 間終止系爭勞動契約，且其終止並無權利濫用之情，業經本  
28 院認定如前，揆諸上開說明，法律上既容許雇主於試用期間  
29 內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由行使其所保留  
30 之終止權，則雇主於試用期間終止勞動契約，自毋庸與勞基  
31 法所定法定終止事由完全相符始屬合法，是原告該部分主張

01 縱然屬實，亦無礙於被告已合法終止系爭勞動契約之認定，  
02 附此敘明。

- 03 4.原告復主張被告不得臨訟始追加或變更以原告試用期間表現  
04 不佳為其解僱事由云云。惟查，試用期間屬締結正式勞動契  
05 約之前階段，原告除有權利濫用之情外，得於試用期間隨時  
06 終止勞動契約，不須具備勞基法所定法定終止事由，與正式  
07 勞動契約中雇主終止勞動契約須有法定終止事由且不得任意  
08 變更有別，依上開說明，雇主於試用期間實僅須為終止之意  
09 思表示，且其終止契約無權利濫用之情，即應認合法，不生  
10 是否臨訟改列解僱事由之問題，是原告上開主張亦無足採。
- 11 5.綜上，被告於延長試用期間得隨時終止系爭勞動契約，且其  
12 終止並無權利濫用之情，是系爭勞動契約已於107年7月4日  
13 經被告合法終止，應堪認定。

14 (三)原告之各項請求有無理由？

- 15 1.原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及自107年8月5日起按  
16 月給付薪資、107年7月4日起按月提繳勞退金部分：  
17 系爭勞動契約經被告於107年7月4日合法終止，業經本院認  
18 定如前，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及自107年8月  
19 5日起按月給付薪資4萬5000元及其法定遲延利息，暨自107  
20 年7月4日起按月提繳勞工退休金2700元至原告之勞工退休金  
21 專戶，均屬無據，不應准許。
- 22 2.薪資差額1萬9066元部分：  
23 原告主張其自107年5月21日試用期滿未經被告終止勞動契  
24 約，具正式任用資格，自107年6月起每月薪資應為4萬5000  
25 元，被告107年6月僅給付4萬2000元，應再給付3000元予原  
26 告，加計107年7月未付薪資4萬5000元，並扣除被告前已給  
27 付之資遣費等費用2萬8934元，被告尚應給付原告1萬9066  
28 元云云。惟查，原告試用期間之薪資為4萬2000元，為兩造  
29 所不爭執；又兩造合意延長試用期間3個月，是原告之試用  
30 期間應至107年7月21日，業如前述。則原告於107年6月至10  
31 7年7月4日被告終止系爭勞動契約前，均尚屬試用期間，每

01 月薪資為4萬2000元，被告並無短少給付107年6月薪資之  
02 情；又被告於107年7月4日終止系爭勞動契約時，已以月薪4  
03 萬2000元計算107年7月1日至同年月4日之薪資共5600元予原  
04 告，有資遣通知書及華南銀行存款憑條影本為證（本院卷第  
05 237頁、第241頁），被告亦無積欠107年7月份薪資之情，是  
06 原告該部分請求，亦屬無據，不應准許。

07 五、綜上所述，系爭勞動契約經被告於107年7月4日合法終止，  
08 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自107年8月  
09 5日起按月給付薪資4萬5000元及其法定遲延利息，暨自107  
10 年7月4日起按月提繳勞工退休金2700元至原告之勞工退休金  
11 專戶，均屬無據，不應准許。又兩造合意延長試用期間3個  
12 月至107年7月21日，原告107年6月至107年7月4日仍屬試用  
13 期間，每月薪資為4萬2000元，被告均已給付，原告請求被  
14 告給付薪資差額1萬9066元，亦屬無據。從而，原告聲明請  
15 求：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在；(二)被告應給付原  
16 告1萬9066元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
17 週年利率5%計算之利息；(三)被告應自107年8月5日起至同意  
18 原告復職之日止，按月於次月5日給付於告4萬5000元，並自  
19 各該應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
20 息；(四)被告應自107年7月4日起至復職日止，按月提繳2700  
21 元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，均無理由，  
22 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已無所附  
23 麗，依法併予駁回之。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，經本院  
25 斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不予以一論述，附此  
26 敘明。

27 七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，  
28 判決如主文。

29 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

30 勞 動 法 庭 法 官 洪 純 莉

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

04 書記官 范國豪