臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第5號

原　　告　吳秀月
訴訟代理人　林哲健律師
被　　告　新光三越百貨股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳東興
訴訟代理人　陳信宏律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用新臺幣4,080元由原告負擔。

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，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應補給付108年度業務獎金、及補給付資遣費和退休金，並於事實理由中載明請求之業務獎金為新臺幣（下同）55,764元、資遣費差額為27,882元、退休金差額為102,234元，核共計185,880元。嗣於民國109年2月19日以民事追加訴之聲明暨準備一狀就業務獎金追加為111,528元、資遣費差額追加為55,764元、退休金差額追加為211,628元，及追加請求法定利息，並變更聲明為：被告應給付原告378,950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（見本院卷第85頁）。末於109年2月24日本院言詞辯論期日提出民事更正狀，更正聲明為：被告應給付原告378,920元，及自民事追加訴之聲明暨準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，

按年息5%計算之利息（見本院卷第155頁、第163頁）。核原告上開訴之追加、更正，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

㈠原告自83年8月9日開始受僱於訴外人中國力霸股份有限公司（下稱力霸公司）所屬之衣蝶百貨，擔任財務人員，被告於97年6月1日受讓衣蝶百貨經營權利，三方並簽立員工安置計畫協議書，約定薪資為每月37,176元，並有業務獎金發放暫行辦法依營業年度固定給予業務獎金。被告嗣於108年11月29日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款事由，通知原告定於109年1月1日終止勞動契約，但被告未給付原告108年度業務獎金，且資遣費及退休金亦有不足：

1.依被告之工作規則第37條及業務獎金發放暫行辦法第3條、第4條規定，公司於營業年度終了應發給年終獎金，包含春節基本獎金（固定薪1.5個月），及績效獎金（視當年度營業績效），屬對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃被告在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，均係在制度上勞工提供勞務可經常性取得之對價（報酬），具工資之性質，非被告可依其喜好，自行決定是否發給之恩惠性給與。原告於108年度已全勤給付勞務，對被告當然有合理期待於109年1月22日春節前發放108年度業務獎金之權利，被告以「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」為理由，於109年1月1日終止勞動契約，至今卻仍在應徵可安置原告工作之職務，並把是否發放年終獎金作為武器，違反誠信原則，故意使發放年終獎金條件不成就，有民法第100條規定之情，被告應依民法第213條1項規定回復原狀，將該獎金給付予原告。又，被告之108年度春節基本獎金及績效獎金各1.5個月，則被告應給付原告108年度業務獎金為111,528元（37,176元×3）。

2.依勞基法第2條、勞動事件法第37條、最高法院105年度台上

字第2274號、104年度台上字第613號、100年台上字第801號判決意旨，業務獎金是固定以營業年度為周期發給且與勞務有對價關係，其性質屬「其他任何名義之經常性給與」，計算平均工資時應將業務獎金總額平均至12個月計算，則6個月所得工資為55,764元（111,528÷12×6）。又，原告離職前6個月領得之月薪及加班費共計228,426元，是離職前6個月內之月平均工資應為47,365元（【55,764元＋228,426元】÷6）。則：

⑴舊制年資退休金部分：

①原告於83年8月9到職，服務之事業單位為百貨公司，依行政院勞工委員會86年9月1日（86）勞動一字第037287號公告，自87年3月1日起適用勞動基準法，原告並於94年7月1日起選用新制退休金，則依勞基法施行細則第5條、勞基法第84之2條、第55條第1項及第2項規定、被告之工作規則第七章第58條，及「員工安置計畫協議書」第4條後段約定，原告之87年3月1日起至94年6月30日年資應適用舊制退休金，而83年8月9日起至87年2月28日年資應適用被告之工作規則，惟依被告之工作規則及員工安置計畫協議書，仍是以勞基法規定為標準。故原告舊制年資於勞基法適用前後，應合併計算，並依勞基法第55條定退休金之給與標準。

②原告舊制年資自83年8月9日起至94年6月30日止，共計10年10月22日，每滿1年給與2個基數，滿半年者以1年計，故應計11年共22個基數。原告離職前1個月平均工資為47,365元，則原告舊制退休金總額應為1,042,030元（47,365元x22），扣除被告已給付830,402元，尚有不足之差額211,628元（1,042,030元－830,402元），爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第2項規定請求被告給付之。

⑵新制年資資遣費部分：

依行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨，原告新制年資自94年7月1日起至108年12月31日止，共計14年6月，資遣費基數本應為：1/2x｛14年＋〔6月

÷12〕｝＝7.25個基數，最高發給6個月平均工資，故基數上限為6個。原告離職前1個月平均工資為47,365元，則原告新制資遣費總額應為284,190元（47,365元×6），扣除被告已給付228,426元，尚有不足之差額55,764元（284,190元－228,426元），爰依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付之。

㈢聲明：1.被告應給付原告378,920元，及自民事追加訴之聲明暨準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告因近幾年來引進改由專櫃廠商派駐人員操作收銀機台，財務單位組織調整縮編，包括收銀人員及基層幹部的班、組長人力需求皆須減少，而依勞基法第11條第2款、第4款等事由終止兩造間勞動契約。

㈡關於業務獎金111,528元部分：

依被告之業務獎金發放暫行辦法第3條規定，業務獎金分春節基本獎金及績效獎金兩種；獎金數額係參酌第3條「視營業績效有無超標」、第6條「留職停薪、中途到職之實際工作月數比例」、第8條「曾受獎懲而須加減春節基本獎金」及第9條「病事假過久、曠職、遲到等加減春節基本獎金」等各項因素，綜合考量後為最終確認，非於訂立勞動契約或工作規則前已評量之勞動成本。以原告任職之南西店為例，歷年來發放的獎金「基數」分別為：105年為2.5個月、106年為2個月、107及108年則為3個月，可知該獎金的給付基準及最終金額並非固定不變，亦絕非一體適用，或不論發放當時是否在職等資格條件。再依業務獎金發放暫行辦法第5條規定，業務獎金於農曆春節前發放，顯見獎金發放時間本非固定，且係因考量過年員工資金需求、勉勵員工而額外給予，屬於恩惠性質之給予。被告發放獎金規定已記載明確，原告既未符合發放條件，當無請求給付之權利，復與被告因人力需求減少而須終止勞動契約考量無關。

㈢關於退休金差額211,628元及資遣費差額55,764元部分：

1.被告於87年3月1日納入勞基法適用前，訂有「員工退休資遣暫行辦法」，該辦法第16條明訂：「本辦法所稱基數係指員工離職之當日前3個月之平均固定薪資而言。」，與勞基法所謂「平均工資」顯不相同，且依勞基法第84條之2規定，當以尊重事業單位規定或勞雇雙方協商的內容明確時為準。而本案原告固定薪為37,176元，是計算適用勞基法前之年資基數，應以固定薪計算。原告雖援引「員工安置計畫協議書」第4條約定，主張包括87年3月1日以前之舊制年資均應適用勞基法規定，但該段文字係約定：「乙方若於民國94年7月1日以前到職者，於任職甲方期間已改適用勞工退休金條例之退休制度(即新制)，若尚有舊制年資…」等語，以該段文字提及的時間點為94年7月1日新制前後，並未明訂還可追溯到87年3月1日的勞基法適用期日前，協議三方是否均同意以優於勞基法的規定計算？被告是否拋棄勞基法明文給予的利益？實有爭議。且該段文字中亦僅表示「為確保乙方權益」而非「為增進或提供更優惠條件予乙方」等用語，則將原告等留用員工與原本受僱於被告之員工一視同仁，適用相同規定而給予相同的權利，更有其正當及公平性。

2.依最高法院103年台上字第682號、 102年台上字第1817號判決意旨，年終獎金不應計入平均工資。又被告於農曆年前給付員工獎金時，均僅以「春節獎金」為給付名目，該等獎金既是新曆年後的農曆年前才予發放，當非每年12月31日前所產生之給付，何來須納入計算該離職日前6個月的平均工資之情。至於原告所舉最高法院105年度台上字第2274號、104年度台上字第613號、100年台上字第801號判決意旨，該案件事實與本案不同，難以比附援引外，且該等判決見解，與被告主張相彷，不得作為有利原告之依憑。

㈣被告提供優退方案供包括原告等所有員工選擇，由各個員工依其自身情形（如：是否另覓新職、年齡及扶養親屬是否未成年而得加成領取失業補助、參加職訓領取補助等等)衡量

最佳方案，且該方案優於勞基法退休金給付規範（計算說明，詳被證2）。原告為領取失業給付，不選擇優退方案，而獲得9個月之失業給付，共計206,280元，再加上新制的薪資6個月資遣費228,426元，合計434,706元，遠較其倘選擇優退時所得領取之304,886元(即：退職金193,358元+相當於3個月業務獎金〔或稱薪資單上所載之「春節獎金」111,528元〕)多出10餘萬元，原告依該方式可以獲得比選擇優退人員更多之金額，惟原告卻要求更多，既消極不表示而任公司依資遣方案處理，再要求被告給付採優退方案才有的業務獎金，甚至無理要求將此追溯加計至平均薪資之內，再墊高退休金、資遣費計算基準等，其等用心，昭昭明顯。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准免假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第156至157頁、159至160、196頁）：

㈠原告於83年8月9日起任職於力霸公司所屬之前衣蝶百貨，被告於97年6月1日受讓衣蝶百貨營業權利。

㈡原告離職前之每月固定薪資為37,176元。

㈢被告所經營之百貨業自87年3月1日起適用勞基法。

㈣被告訂有「業務獎金發放暫時辦法」。

㈤被告已給付原告舊制年資退休金830,402元。

㈥被告已給付原告新制年資資遣費228,426元。

㈦原告於107年12月31日離職前6個月，未領取任何業務獎金。

四、本院判斷：

原告主張上情，業據提出員工安置計畫協議書、力霸公司百貨部離職證明書、員工勞動契約書、服務證明書、通知書、工作規則、業務獎金發放暫行辦法、1111人力銀行職缺網頁及104人力銀行職缺網頁資料、給付舊制勞工退休金及資遣費支票影本等為證（見本院卷第99-105、107、111-135、137-139、141-147、149、205-210頁）。被告以前詞置辯，並提出被告之業務獎金發放暫行辦法、資遣或優退給付計算一

覽表、被告之108年12月25日新越人字第209號函、個人給付明細、員工退休資遣暫行辦法、聲明書等為據（見本院卷第47-51、53、181-183、185-189、191頁）。是本件爭點為：㈠原告依民法第100條、第213條第1項規定請求給付業務獎金111,528元，是否有理?㈡原告依據勞退條例第11條第1項、第2項規定請求被告給付舊制年資之退休金差額211,628元，是否有理?㈢原告依據勞退條例第12條第1項規定請求被告給付新制年資資遣費差額55,764元，是否有理?茲分論如下：

㈠原告依民法第100條、第213條第1項規定請求給付業務獎金111,528元，是否有理?

1.按附條件之法律行為當事人，於條件成否未定前，若有損害相對人因條件成就所應得利益之行為者，負賠償損害之責任，民法第100條固定有明文。該條乃規範附條件之法律行為當事人於條件成否未定前，有損害相對人因條件成就可取得之權利或利益，相對人得於條件成就後向附條件法律行為當事人請求賠償該權利、利益或以金錢賠償損害。本件原告固主張被告於109年1月1日資遣原告，已侵害原告可領取108年度業務獎金之權利云云。惟查：

⑴依據兩造訂定之員工勞動契約書第4條第1項約定：「...若乙方（即原告）得適用甲方（即被告）各項獎金辦法時，依其規定辦理。」；另被告之工作規則第37條規定：「公司於營業年度終止了，依公司規定發給年終獎金，其發放辦法另依『業務獎金發放辦法』訂之。」，有原告提出之員工勞動契約書、工作規則可參（見本院卷103、125頁）。而被告所訂之業務獎金發放暫時辦法第3條規定：「業務獎金分為春節基本獎金及績效獎金二種：1.春節基本獎金：固定薪一.五個月。2.績效獎金：視當年度營業績效核發，績效損益以財務初步結算數字為計算基礎。⑴當期績效預算目標為正績效者：①提撥總公司分攤額後，達成當期績效預算目標者，發放績效獎金○.五個月。②超過當期績效預算目標者（正

績效）依照下表基準：...。③總公司：達成全公司當期績效預算目標者，加發○.五個月；超過當期績效預算目標者，加發績效獎金基數由董事長核定。⑵當期績效預算目標為負數者：①當期績效預算目標為負數者依照下表基準：...。②當期績效預算目標為負數者，提撥總公司分攤額後，若實際達成達成績效為正績效者，依據正績效獎金基數發放基準。」；第4條規定：「業務獎金以當年度十二月份之固定薪為計算基準。」；第5條規定：「業務獎金於農曆春節前發放。」；第6條規定：「從業人員在年度內有下列情形之一者，業務獎金按其該年度內實際工作月數之比例計算，計算月數基礎係指年度之完整在職月數。1.准予特別假者。2.留職停薪者。3.中途到職者。」；第7條規定：「從業人員於當年度業務獎金發放前離職、退休、資遣或受留職停薪處分中者，不予發放。」；第8條規定：「從業人員在當年度曾受獎懲者，年終時依下列標準加減其春節基本獎金...。」；第9條規定：「從業人員在當年度有下列情事者，年終時依下列標準加減其春節基本獎金。1.病假全年累計四十小時以上，每八小時扣減○.五日薪之獎金。2.事假全年累計四十小時以上，每八小時扣減○.五日薪之獎金。3.每曠職八小時，扣減二日薪；曠職四小時，減一日薪之獎金。4.遲到、早退...。5.忘卡次數...6.年度全勤者，加發二日薪...。」，亦有原告提出之業務獎金發放暫時辦法可考（見本院卷第137-139頁）。綜此可知，原告領取年度業務獎金條件：除績效獎金，須視該年度有無達到當期績效預算目標，以及春節基本獎金，須視勞工請事、病假、曠職、遲到、早退、刷卡紀錄、是否全勤等各項因素外，尚應具備隔年農曆春節前業務獎金發放時未離職、退休、資遣或受留職停薪處分中之條件，即須仍在職為限。

⑵被告以該公司因近幾年來引進改由專櫃廠商派駐人員操作收銀機台，致調整縮編財務單位組織，而有減少收銀人員及基層幹部的班、組長人力之需求，乃於108年11月29日向原告

預告依勞基法第11條第4款規定，於109年1月1日終止契約等情，有通知書在卷可稽（見本院卷第107頁）。又，被告抗辯於預告終止勞動契前，曾主動提出包括：①給予優退，即除舊制年資退休金依法給付外，另給予原告退職金193,358元+相當於3個月業務獎金111,528元（合計304,886元），或②由被告資遣，即除給付舊制年資退休金外，並按規定給予原告6個月資遣費228,426元，及開立非自願職證明書讓原告可另依就業保險法第16條規定領取按月投保薪資（38,200元）6成計算之9個月失業補助206,280元（合計434,706元）等2種選項供原告選擇，嗣因原告未選擇優退方案，被告方依勞基法第11條第4款規定予以預告資遣等情，原告亦無爭執（見本院卷第159頁）。茲原告復未爭執被告於上揭時間，以上揭事由，依上開規定終止兩造間之勞動契約有何不合法之情（見本院卷第196頁），則兩造間之契約已於109年1月1日經被告合法終止，自不符合前揭業務獎金發放暫時辦法第7條所定於發放時仍在職之要件，原告自無領取108年度業務獎金之權利。換言之，原告不能領取108年度年業務獎金乃因其遭被告於109年1月1日合法資遣，兩造間契約關係終止，致其因而不具備於隔年農曆春節發放時仍在職之領取業務獎金之條件，難認被告有何侵害原告領取108年度業務獎金債權之行為，自與民法第100條所規定之附條件之法律行為當事人之損害賠償責任，需以附條件之法律行為當事人損害相對人因條件成就所應得利益之要件不符。

㈢從而，原告依民法第100條、第213條第1項規定請求被告賠償108年度業務獎金111,528元，即無可取。

㈡原告依據勞退條例第11條第1項、第2項規定請求被告給付舊制年資之退休金差額211,628元，是否有理?

1.按勞退條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，雇主

應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，勞退條例第11條第1項、第2項定有明文。又按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第84條之2亦有明文。

2.原告係於83年8月9日開始受僱於力霸公司所屬之衣蝶百貨，嗣因被告受讓衣蝶百貨之經營權利，而繼續留用原告。依據兩造與力霸公司簽訂之「員工安置計畫協議書」第2條約定，被告承認原告於力霸公司依職期間之年資，有協議書在卷可稽（見本院卷第99頁）。是原告之舊制年資應自83年8月9日起算。又，被告所經營之百貨業自87年3月1日始適用勞基法，則原告之87年3月1日至94年6月30日期間共7年4月年資應依勞基法相關規定計算退休金；至於勞基法適用前即83年8月9日至87年2月28日期間共3年6月又22天之年資，依勞基法第84條之2規定，應適用事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。茲被告抗辯該公司定有「新光三越百貨公司員工退休資遣暫行辦法」，應依該暫時辦法辦理等情，業據提出暫行辦法為證（見本院卷第185-189頁），原告嗣亦已同意按此規定計算（見本院卷第196頁），則就原告之適用勞基法前之工作年資，應適用被告公司之上揭辦法計算之。基上原則，原告得請求之退休金如下：

⑴適用勞基法前之年資（即83年8月9日起至87年2月28日止，共3年6月又22天）部分：

依據新光三越百貨公司員工退休資遣暫行辦法第7條規定：「一、按其工作年資每滿一年給予兩個基數，但超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高以四十五個基數為限。二、未滿半年者以半年計，滿半年者以一年計。」、第16條規定：「本辦法所稱基數係指員工離職之當日前三個

月之平均固定薪資而言。」（見本院卷第185、187頁）。是上段年資應給予之退休金基數為8（4x2）；又，原告於離職前每月固定薪資均為37,176元，亦為兩造所不爭執（見本院卷第156頁），是原告之離職前3個月之平均固定薪資為37,176元。基此計算，此段年資應領之退休金為297,408元（37,176元x8）。

⑵適用勞基法後之年資（即87年3月1日起至94年6月30日止，共7年4月）部分：

①按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。...前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。」，勞基法第55條第1項第1款、第2項定有明文。是此段年資應給予之退休金基數為14，兩造就此亦無爭執（見本院卷第157頁）。

②按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。兩造就平均工資額若干仍存有爭執，而查：

①承前揭被告公司之工作規則第37條，及業務獎金發放暫時辦法之各條規定可知，業務獎金之發放條件，其中績效獎金除受被告當期績效預算目標是否達成，以及其達成之結果等因素之影響外，尚以員工是否仍在職、有無受獎懲等因素定其是否具有領取資格，以及得領取之金額；另春節基本獎金，更受員工請事、病假、曠職、遲到、早退或是否全勤等情況而不同，足認其應否發給，及如應發給，應發給之金額等均不確定，亦不固定，益徵業務獎金非屬經年或經常性發放之工資，與工資為勞工因工作而獲得之報酬不同，亦與勞動基準法施行細則第10條第2款所謂「經常性給與」之獎金性質不同，無從認定具有工資之性質，是原告主張業務獎金性質上為工資等語，並非可取。

②業務獎金既非工資，自不在勞基法第2條第4款得計入平均工

資之範疇。退步言之，縱業務獎金係屬工資，依前揭辦法第5條、第7條規定，其領取之時間係在隔年之農曆春節前，並須於隔年農曆春節前業務獎金發放時仍在職為限。而承前述，被告已於109年1月1日依勞基法第11條第4款規定合法終止兩造間之勞動契約，原告根本無可能在契約終止前領得任何業務獎金，自亦無從計入平均工資中。是原告主張其離職前之平均工資應加計108年度業務獎金云云，自無可取。又，原告離職前之月平均工資，如不計入108年度業務獎金，其平均工資金額為38,071元，亦為兩造所是認（見本院卷第160頁）。是原告離職前6個月之月平均工資應為38,071元。

③基此計算，此段年資應領之退休金為532,994元（38,071元×14）。

⑶綜上，原告得領取之舊制年資退休金總額為830,402元（297,408元+ 532,994元）。被告已給付原告舊制年資退休金830,402元，原告並無爭執（見本院卷第157頁），核被告並無短付，則原告請求被告再給付舊制年資退休金211,628元，為無理由。

㈢原告依據勞退條例第12條第1項規定請求被告給新制年資資遣費差額55,764元，是否有理?

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。

2.兩造不爭執原告得領取之新制年資資遣費基數為6（見本院卷第157頁）。而承前述，原告離職前之月平均工資為38,071元。基此計算，原告得領取之資遣費為228,426元（38,071元x6）。被告已給付原告資遣費228,426元，亦據原告承認在卷（見本院卷第157頁），被告亦無短付，則原告請求被

告再給付資遣費55,764元，亦無理由。

五、綜上所述，本件原告依據民法第100條、第213條第1項規定請求被告給付108年度業務獎金111,528元本息；依據勞退條例第11條第1項、第2項規定請求被告給付舊制年資退休金211,628元本息；依據勞退條例第12條第1項規定請求被告給付新制年資資遣費55,764元本息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條；並依職權以附表之訴訟費用計算書確定本件訴訟費用額如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

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日之不變期間內，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　　109　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　郭書妤

附表：訴訟費用計算書

項　　目	金　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	4,080 元	
合　　計	4,080 元	