

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第20號

原告 柯才華
被告 台灣雷蛇有限公司

法定代理人 陳民亮
訴訟代理人 許修豪律師
康書懷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
 - 二、被告應自民國一〇九年十二月五日起至同意原告復職之前一日止，按月於每月二十八日給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟肆佰伍拾元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
 - 三、被告應自民國一〇九年十二月五日起至同意原告復職之前一日止，按年於每年一月一日給付原告新臺幣貳拾捌萬捌仟玖佰元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
 - 四、被告應自民國一〇九年十二月五日起至同意原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣捌仟捌佰柒拾肆元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。
 - 五、本判決第二項至第四項均得為假執行；但被告如每期分別以新臺幣壹拾肆萬肆仟肆佰伍拾元、新臺幣貳拾捌萬捌仟玖佰元、新臺幣捌仟捌佰柒拾肆元為原告預供擔保，各得免為假執行。
 - 六、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
 - 七、訴訟費用由被告負擔。
- 事實及理由
- 壹、程序方面：

01 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
02 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限
03 ，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。本
04 件原告起訴時，依民法第71條第1項、勞工退休金條例（下
05 稱勞退條例）第6條第1項、第14條、第31條第1項及兩造間
06 僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告
07 應自109年12月5日起至復職前一日止按月給付其新臺幣（下
08 同）14萬4450元及法定遲延利息，及自同日起至復職前一日
09 止按月提繳8874元至原告之勞工退休金個人專戶，並返還西
10 元2016年股權獎勵計畫（下稱系爭股權獎勵計畫）限制性股
11 票3萬417單位；嗣於110年8月24日以民事陳報狀，不變更訴
12 訟標的，追加請求被告應自109年12月5日起至復職前一日止
13 按年給付其28萬8900元之農曆年節獎金及法定遲延利息（見
14 本院卷一第177頁），核原告追加訴之聲明，其請求之基礎
15 事實同一，揆諸前揭規定，應予准許。

16 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
17 益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存
18 否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即
19 受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，
20 原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種
21 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年
22 台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於109
23 年12月4日非基於自由意志簽署合意終止協議書（下稱系爭
24 協議書）而自願離職，因系爭協議書依民法第71條規定為無
25 效，兩造間僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱
26 傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及
27 權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以
28 除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴
29 ，即有受確認判決之法律上利益。

30 貳、實體方面：

31 一、原告起訴主張經審理後略以：

01 (一)原告於105年7月20日起受僱於被告，擔任資深軟體應用工程
02 師，月薪為14萬4450元。被告之臺灣區總經理蕭國豐於109
03 年12月4日約上午10點30分許，濫用優勢地位以原告涉及性
04 騷擾為名，提出極不合理之當日離職方案即自行簽署系爭協
05 議書或由被告強迫其離職，要求原告於當日前做出選擇，未
06 清楚說明理由及引用法條；然原告並無被告所指性騷擾情形
07 ，經原告要求被告出示性騷擾附理由之決議，蕭國豐拒絕提
08 出，原告再次請求進行性騷擾申復，亦遭蕭國豐拒絕，僅向
09 原告表示若有意見當向臺北市政府勞動局申訴，蕭國豐並告
10 以原告若為申訴則親友將會知曉其性騷擾乙事，且如遭被告
11 解僱將影響其請領退職金之權利並導致日後求職困難，原告
12 當下深覺不公，並表示無法在極短時間內就上開不合理之當
13 日離職方案做出決定，然蕭國豐仍強行要求，限制原告應於
14 當日中午12點前做出決定，嗣因其無法回答原告倘離職是否
15 會給予非自願離職證明書之疑問，乃結束該場會議。於當日
16 約中午12點30分許，蕭國豐及另名與會者即人力資源部行政
17 專員楊筑婷將原告叫入會議室，告以若簽署合意離職書將不
18 會給予非自願離職證明書，但會給付2.5個月之月薪，蕭國
19 豐並稱要求原告離職乃新加坡總公司之決定，並持續向原告
20 勸說選擇自願離職才是最好選擇，見原告仍不接受，復結束
21 該場會議。嗣於當日約下午2點30分許，楊筑婷請原告前往
22 會議室，並出示系爭協議書要求原告簽署，除重申蕭國豐前
23 揭所述名譽受損、退職金之損失及未來求職困難等語外，並
24 對原告強調蕭國豐要求原告一定要簽署系爭協議書方能離開
25 會議室，就算不簽系爭協議書以後被告也不會讓原告好過，
26 原告於身心均感受到極大壓力恐慌之情狀下，不得已簽署系
27 爭協議書。事後原告於同年月10日以存證信函撤銷合意終止
28 之意思表示，並至被告辦公室服勞務為被告所拒，嗣向中華
29 民國勞資關係協進會申請勞資爭議調解，因兩造無法達成共
30 識而調解不成立。被告就所指原告涉及性騷擾之行為未為附
31 理由之決議且拒絕原告之申復，在此狀態下誤導原告被迫選

擇被告所提出之離職方案之一，被告藉由簽署系爭協議書之方式，實質上並無選擇不離職之空間，使原告未處於締約自由之情境，並藉以達令原告去職之目的，即屬以間接之方法違反或迂迴方式規避勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條等規定，不符合解僱最後手段性原則，故系爭協議書不生效力，兩造間僱傭關係仍存在，爰依民法第71條第1項、勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項及兩造間僱傭契約之法律關係提起本件訴訟等語。

(二)聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自109年12月5日起至准許原告復職之前一日止，按月於每月28日給付原告14萬4450元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；3.被告應自109年12月5日起至准許原告復職之前一日止，於每年1月1日給付原告28萬8900元之農曆年節獎金，年度服務未滿1年以1年度在職天數比例計算，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；4.被告應自109年12月5日起至准許原告復職之前一日止，按月提繳8874元至原告之勞工退休金個人專戶；5.被告應返還原告系爭股權獎勵計畫限制性股票3萬417單位；6.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於109年10月6日接獲員工申訴原告有性騷擾之行為（下稱系爭性騷擾事件），旋即組成調查團隊，成員包含被告新加坡總公司副總、全球人力資源長、資深人力資源經理及法律顧問，均為新加坡公民，且為求公正，刻意排除台灣員工。經調查團隊於同年月8日、12日、14日、22日與申訴人及證人進行訪談；於同年11月19日與原告進行訪談，原告並於同年月25日提出補充資訊供參。調查團隊經調查完成後呈報高層，被告全球管理階層考量事態之嚴重性，並參酌倫理及專業行為準則中第2.11條已明白申明對於歧視及騷擾之行為絕不容忍，是於同年12月2日就系爭性騷擾事件開會，會中作成決議，力求和平解決，併採雙軌進行，倘原告願接受較高之給付則雙方合意終止僱傭契約；若原告不願

01 意合意終止則依法解僱，並定於同年月4日執行完畢。蕭國
02 豐銜命於109年12月4日與原告進行離職協商，過程堪稱平和
03 ，自始至終均無強暴脅迫之情，蕭國豐於會中所述言論均屬
04 事實告知，要無不法，原告本於自由意志簽署系爭協議書，
05 嗣後竟主張受有脅迫而撤銷，自不可採。又系爭股權獎勵計
06 畫限制性股票乃被告之恩惠性給付，原告無權請求，且其已
07 簽署系爭協議書自願捨棄，當無權再行爭執等語置辯，並聲
08 明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如獲不利判決
09 ，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告於105年7月20日起任職於被告，擔任資深軟體應用工程
12 師，並有簽有僱傭契約（下稱系爭僱傭契約，見本院卷第
13 207頁至第217頁），離職前最後之薪資為月薪14萬4450元。

14 (二)被告於109年12月4日與原告在被告會議室進行離職協商。被
15 告總經理David Hsiao即蕭國豐於109年12月4日上午與原告
16 在被告會議室面談，被告人力資源部行政專員Joyce Yang即
17 楊筑婷亦在場協助。蕭國豐於會議中提供原告兩個選擇：自
18 願離職或由被告單方依法解僱原告，蕭國豐於會議中並表示
19 若原告自願離職，被告會提供額外金錢給付，惟原告表示其
20 無法於上午會議立刻下決定，故會議當下結束，在場之人各
21 自返回工作崗位。

22 (三)於同日下午，蕭國豐原告再進行一次會議，楊筑婷亦在場。
23 於會議中原告表示同意其自願離職，嗣後原告簽署系爭協議
24 書（見本院卷第149頁至第155頁），並於其後領取被告提供
25 之額外金錢給付75萬7024元。

26 四、本院之判斷：

27 (一)系爭協議書不生合意終止兩造僱傭關係之效力，兩造間僱傭
28 關係仍然存在：

29 1.按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者
30 ，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，
31 不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規

01 定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇
02 主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段
03 ，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選
04 擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容
05 ，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之
06 方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形
07 ，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為
08 無效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規
09 定而制定之本旨（勞基法第1條參照）。

10 2.經查：

11 (1)系爭協議書簽訂之緣由為原告遭申訴有性騷擾之行為，經被
12 告新加坡總公司調查後，就兩造間僱傭關係採取由兩造合意
13 終止或由被告單方解僱原告之方式處理，並訂於109年12月4
14 日執行，而被告總經理蕭國豐乃於當日上午約談原告討論是
15 否合意終止兩造間僱傭關係，有原告所提之會議錄音光碟及
16 譯文為證（見本院卷一第189頁至第199頁），且為被告所不
17 爭執，足見被告係以原告涉及系爭性騷擾事件，而認原告有
18 違反工作規則且情節重大乙情應堪認定。

19 (2)然所謂勞工違反工作規則「情節重大」，不得僅就雇主所訂
20 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，亦
21 不得僅以雇主表明違反某項工作規則，將從嚴懲處即得逕認
22 該項工作規則為重大事項，必須勞工違反工作規則之具體事
23 由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用
24 解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止
25 勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱
26 後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違
27 規行為在程度上相當，始足當之。蓋懲戒性解僱涉及剝奪勞
28 工之既有工作權，屬憲法第15條規定工作權保障之核心範圍
29 ，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上
30 須屬相當，方得為之。

31 (3)依被告所制定之性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法第11條第3

01 項、第13條第1項分別載明：「申訴處理委員會之調查結果
02 應作成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。
03 該調查決議應以書面通知當事人及本公司，並註明對申訴案
04 之決議有異議者，依下列法令得提出之救濟途徑。(一)性別工
05 作平等法之申復機制：於調查決議送達當事人之次日起20日
06 內向原申訴處理委員會提出申復。…。」、「性騷擾行為經
07 調查屬實者，本公司得視情節輕重，對受僱之行為人依工作
08 規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。…
09 。」(見本院卷一第419頁、第421頁)，可知被告就系爭性騷
10 擾事件進行調查後，認原告確有性騷擾行為時，雖未排除可
11 為解僱之處分，但就系爭性騷擾事件之調查結果被告應做成
12 附理由之決議交予原告供其申訴，惟被告並未就系爭性騷擾
13 事件做成任何附理由之決議一節，為被告所自承，並據證人
14 楊筑婷、蕭國豐於本院審理時證述明確(見本院卷一第375
15 頁、第383頁)，復觀諸被告所提出關於系爭性騷擾事件之
16 相關電子郵件內容(見本院卷一第287頁至第301頁)，原告
17 是否有因系爭性騷擾事件而違反工作規則且情節重大尚非無
18 疑，已難認原告確有被告所指違反工作規則且情節重大，而
19 有應逕予解僱之必要。

20 (4)再者，證人楊筑婷於本院審理時證稱：於109年12月4日上午
21 蕭國豐把原告叫進會議室，跟原告說被告要以性騷擾名義請
22 原告離職，原告當時拒絕；當天是因為被告新加坡總公司於
23 當日上午發電子郵件予蕭國豐及伊，要求伊等與原告開會，
24 要求渠等執行讓原告當天離職；蕭國豐說總公司就是決議要
25 以性騷擾叫原告當天離職，而且蕭國豐也是這樣決定，伊只
26 是個職員，所以沒有幫原告向新加坡總公司轉達需要時間考
27 慮合意離職一事等語(見本院卷一第368頁、第375頁)，證
28 人蕭國豐於本院審理亦結證稱：當天渠與楊筑婷收到新加坡
29 總公司正式電子郵件通知，要跟原告終止聘僱合約，有二個
30 選項，一是合意離職，一是被告單方終止僱傭契約，後來渠
31 跟楊筑婷找原告開會；新加坡總公司的法務人員及營運長在

01 幾天前就有打電話告知渠說要與原告終止聘僱契約，但原告
02 是109年12月4日才知道，事前沒有透露給原告知悉；新加坡
03 總公司要求當天原告就要決定離職一事；當天會議中原告有
04 表示需要一些時間考慮，所以才會在當天下午又繼續開會；
05 因為總公司之指令就是不管是合意終止，或是單方終止，當
06 天原告都要有一個決定等語（見本院卷一第377頁、第382頁
07 至第383頁），再參以原告所提出109年12月4日上午會議內
08 容之譯文（見本院卷一第189頁至第197頁），可知於該次會
09 議中蕭國豐不斷重申原告所為觸犯性騷擾法令，被告可逕行
10 解僱，但倘原告自請離職，則被告願支付些補償予原告，性
11 騷擾一事也不會有其他人知悉，亦不會影響原告將來求職，
12 並要求原告於當日12點前決定等語，是綜合上開事證可認被
13 告於109年12月4日約談原告討論離職一事，明顯未給予原告
14 充分之思考時間，即要求原告於當日自被告所提供之離職選
15 項做出選擇無誤。復衡以性騷擾罪名一般人均認屬非名譽之
16 罪，原告亦非熟諳法律之人，在當下地位及資訊嚴重不對等
17 之狀況下，實難認原告得以於109年12月4日當天短短幾小時
18 之上班時間內，即能取得充分資訊以判斷簽署系爭協議書之
19 利弊得失及其法律效果，相對於被告已於接獲性騷擾申訴後
20 2個月內進行訪談，並討論決定如何懲處原告，於決定解僱
21 原告後，撰擬系爭協議書之條款內容，被告顯經濟上具優勢
22 地位甚明；況被告強行要求原告於當日須決定是否簽署系爭
23 協議書而自願離職，若未簽署即要單方解僱原告，堪認已影
24 響原告決定及選擇之可能，原告實未處於「締約完全自由」
25 之情境而為締約。

26 (5)從而，被告濫用其經濟上之優勢地位，藉由簽署系爭協議書
27 而合意終止兩造間僱傭關係之手段，使原告未處於「締約完
28 全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，以規避勞基法
29 第12條規定之適用，並藉此達令原告去職之目的，故原告主
30 張系爭協議書應為無效等語尚非無據，應予採信。

31 3.既系爭協議書為無效，不生合意終止兩造僱傭關係之效力，

01 則原告主張兩造間僱傭關係仍然存在等語，當有理由。又系
02 爭協議書既為無效，則倘系爭協議書有效，原告得否以受被
03 告脅迫而簽署為由，撤銷其意思表示乙節，既不影響上開判
04 斷，自無審究之必要，併此敘明。

05 (二)原告請求部分：

06 1.每月工資部分：兩造間僱傭關係仍然存在，已如前述，則原
07 告以欲服勞務為被告所拒，請求被告自109年12月5日起至同
08 意原告復職之前一日止，按月給付工資14萬4450元，即屬有
09 據。

10 2.每年農曆年節獎金部分：

11 (1)按雇主之給與是否屬於工資，應依一般社會通常之觀念，視
12 該給與是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給
13 付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年
14 終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言
15 。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工
16 提供之勞務，約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定
17 金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不
18 失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意
19 旨參照）。

20 (2)兩造前於系爭僱傭契約第3條約定原告得領取之酬勞除每月
21 月薪外，尚包括農曆年節獎金乙節，有系爭僱傭契約存卷可
22 考，參以證人楊筑婷於本院審理時證述：所以員工都是保證
23 14個月薪資等語（見本院卷一第370頁），可知兩造所約定
24 之農曆年節獎金實已內化為工資之一部分，只要年底在職者
25 均可領取，且數額為2個月月薪無訛，故原告主張被告自109
26 年12月5日起至同意原告復職之前一日止，按年給付農曆年
27 節獎金28萬8900元，亦屬有據。

28 3.每月提撥勞工退休金部分：

29 (1)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
30 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
31 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條

例第6條第1項及第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

(2)被告先前每月以8874元為原告提繳勞工退休金一情，有原告之勞工退休金個人專戶資料在卷足憑（見本院卷一第77頁），兩造間僱傭關係既然存在，則被告當有繼續為原告提繳勞工退休金之義務，是原告請求被告自109年12月5日起至同意原告復職前一日止，按月提繳8874元至原告之勞工退休金個人專戶，應予准許。

4.返還系爭股權獎勵計畫限制性股票部分：

(1)按勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1項第3款即明。至於雇主於勞工應領工資之外，本於恩惠性之給付，既非勞工提供勞務之對價，核應屬贈與之性質，自非勞工本於勞動契約可得請求，其理至明。

(2)原告雖主張被告亦應返還其系爭股權獎勵計畫限制性股票3萬417單位等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。查被告依系爭股權獎勵計畫於106年決定授予原告4次的限制性股票，共3萬3612單位，被告分別定於107年1月1日、108年1月1日、109年1月1日、110年1月1日各發放8403單位；109年亦決定授予原告4次的限制性股票，共2萬9352單位，被告分別決定於109年7月1日、110年4月1日、111年4月1日、112年4月1日各發放7338單位，因原告於109年12月4日簽署系爭協議書，故被告尚未發放110年1月1日8403單位及110年4月1日、111年4月1日、112年4月1日各7338單位，共3萬417單位等節，為兩造所不爭執（見本院卷一第271頁、第282頁至第283頁），並有系爭股權獎勵計畫限制性股票發放明細附卷可稽（見本院卷一第311頁），惟觀諸被告所提出之系爭股

01 權獎勵計畫限制性股票通知函（見本院卷一第265頁至第266
02 頁、第335頁），足認被告依系爭股權獎勵計畫所提供之限
03 制性股票，被告可隨時暫停、修改、取消或終止，且不需對
04 原告為任何補償，亦不屬於給予原告之薪資或報酬，純為獎
05 勵性質，原告亦可選擇接受或不接受，顯然無勞務對價性及
06 經常性，是被告辯稱系爭股權獎勵計畫限制性股票為恩惠性
07 給付等語尚非無據，應予採信，故原告依兩造間僱傭關係請
08 求被告給付此部分限制性股票，自不應准許。

09 五、綜上所述，原告依民法第71條第1項、勞退條例第6條第1項
10 、第14條、第31條第1項及兩造間僱傭契約之法律關係，請
11 求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自109年12月5日起至同
12 意原告復職之前一日止，按月於每月28日給付原告14萬4450
13 元及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計
14 算之利息；被告應自109年12月5日起至同意原告復職之前一
15 日止，按年於每年1月1日給付原告28萬8900元，及自各期應
16 給付日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被
17 告應自109年12月5日起至同意原告復職之前一日止，按月提
18 繳8874元至原告之勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准
19 許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

20 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
21 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
22 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
23 第2項亦有明文。本判決主文第2項至第4項既屬就勞工之給
24 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、
25 第2項規定就本判決主文第2項至第4項應依職權宣告假執行
26 ，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣
27 告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部
28 分既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併與駁回。

29 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
30 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

31 八、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 111 年 3 月 16 日
02 勞動法庭 法 官 翁偉玲
03 以上正本係照原本作成。
04 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
05 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 111 年 3 月 16 日
07 書記官 陳信宏