

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第1號

原告 劉宏明  
被告 信義房屋股份有限公司

法定代理人 周耕宇  
訴訟代理人 郭亮好律師  
被告 蘇啟榮  
楊國昌  
陳麗心  
張宗題  
劉韋德  
江元麒

上7人共同

訴訟代理人 陳業鑫律師  
陳立強律師

上列當事人間職場霸凌損害賠償事件，本院於民國114年1月23日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時僅列被告庚○○、戊○○、丁○○、信義房屋股份有限公司（下稱信義房屋）。嗣民國113年11月21日具狀追加被告丙○○（見本院卷第101頁）；又於113年11月27日具狀追加被告己○○、甲○○（見本院卷第135頁），經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一)原告自104年9月1日起受僱於被告信義房屋於品牌發展處之  
03 不動產企研室，擔任專案執行經理，竟先後遭直屬主管、總  
04 經理之精神不法侵害，且被告信義房屋依法應預防勞工於執  
05 行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害時，為保  
06 護勞工身心健康事項有妥為規劃之義務而未規劃，亦未採取  
07 必要之安全衛生措施：原告遭受職場霸凌如下：

08 1.被告庚○○部分：

09 原告任職被告信義房屋期間，主管即被告庚○○濫用年度考  
10 績權力，給予原告任職期間的績效分數最佳僅為1.0或PL3  
11 （符合期待）。於108年、109年明知原告申請專利數佔比  
12 別高達93%、65%，卻故意往下砍成PL4（待改進），又原  
13 告於111年2月7日向被告信義房屋所設置之「周先生信箱」  
14 投訴被告庚○○的職場霸凌行為（多年前不知道什麼原因，  
15 被告庚○○曾明示要原告自動滾蛋，但原告並未理會之下，  
16 其竟然笑稱「我是不是因為找不到工作的關係？」）。被告  
17 信義房屋回覆卻完全漠視被告庚○○的職場霸凌之行為，並  
18 違反被告信義房屋自己制定「回覆後全文向全體員工公開」  
19 之周先生信箱處理原則，未向全體員工公開回覆原告上揭投  
20 訴全文。被告庚○○故意藉由權力濫用方式，對原告持續性  
21 冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱，使原告感到受挫、被威  
22 脅、羞辱、孤立即受傷，進而折損原告自信並帶來身心壓  
23 力，侵害原告身體、健康權。

24 2.被告戊○○部分：

25 原告主管即被告戊○○嫉妒原告薪資較高，濫用主管權力故  
26 意當眾指定原告去搬移重達100公斤的年鑑，在辦公室大聲  
27 斥責原告不服從其不合理指令。原告於113年4月11日向被告  
28 信義房屋所設置之「周先生信箱」投訴主管戊○○上揭職場  
29 霸凌之行為。被告信義房屋回覆完全漠視被告戊○○職場霸  
30 凌之行為，並違反被告信義房屋自己制定「回覆後全文向全  
31 體員工公開」之周先生信箱處理原則，未向全體員工公開回

覆原告上揭投訴全文。又被告戊○○未盡主管之責，未明確交代該如何執行上級（被告丁○○）之命令下，卻當眾以莫須有指責原告未執行其命令。被告戊○○於113年10月19日信函提到「請下週立即執行今年內即將到期之年費繳交作業」，命原告要馬上執行，卻未明確交代如何執行上級之命令；被告戊○○逾113年10月29日已駁回Q4簽呈，卻於同年11月15日信函中提及「已多次請你上Q4簽呈」，顯然前後矛盾，明顯藉謊言把可能導致公司的專利資產減損之責推給原告。且該信函內容可知被告戊○○明知預算沒通過還遭其駁回，卻強逼原告執行需要預算才能執行的工作，明知沒有作業預算下，卻稱已指示原告委外進行答辯；其公然說謊將責任推給原告，謊稱已指示原告委外進行舉發答辯。其藉由權力濫用方式，對原告造成持續性冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱，使原告感到挫折、被威脅、羞辱、孤立即受傷，侵害原告身體權、健康權。

### 3. 被告丁○○部分：

原告任職被告信義房屋期間，總經理即被告丁○○負責管理年營收超過百億的信義房屋，卻濫用權力，過度關注在每個月支出僅10萬元左右的原告所從事的專利管理工作。原告於113年9月16日向被告信義房屋所設置之「周先生信箱」投訴總經理丁○○上揭職場霸凌之行為。被告信義房屋回覆時完全忽略其職場霸凌行為，違反被告信義房屋自己制定「回覆後全文向全體員工公開」之周先生信箱處理原則，未向全體員工公開回覆原告上揭投訴全文。又被告丁○○於113年8月26日明知信義房屋未先制定專利審查制度，卻故意命原告立刻就要進行專利審查，致原告擔憂被告丁○○以原告未按照其命令進行專利審查而給予不利益處分。另被告丁○○違背信義員工守則夥同資訊主管偷刪原告所上之簽呈，被告丁○○為總經理，無人敢違抗其合法指令，其使承辦投訴案之人員未做出應有處分，反指稱全屬原告不實指控，對原告造成持續冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱。

01 4.被告丙○○部分：

02 其為被告信義房屋稽核室主管，於113年10月21日否決了原  
03 告所上之簽呈（關於Azure Databricks資料庫平台登入、操  
04 作權限），同日被告信義房屋之資訊主管張玄江表示會更新  
05 原告之使用權，事後得知張玄江在未通知原告做資料備份  
06 下，順手將被告信義房屋之專利資料全數刪除。被告戊○○  
07 指控原告應做好資料備份，然而原告基於信賴被告信義房屋  
08 所提供之資料庫系統且Azure Databricks之供應商微軟會負  
09 責做資料的備份，理論上原告並不需要擔心資料備份問題，  
10 而現在發生專利資料被刪除，實在非原告所能預見，亦不應  
11 歸責於原告。除被刪除前之專利資料仍有原始檔案以外，於  
12 開始啟用Azure Databricks之後約一年的使用期間，原告執  
13 行專利作業時，若有需要即會登入資料庫進行更新作業，且  
14 許多瑣碎的事務均已不可考無法重建，而被告丙○○命原告  
15 一星期之內重建已被刪除之專利資料，恐一整年仍無法重  
16 建。

17 5.被告己○○、甲○○部分：

18 被告戊○○要求原告於113年10月30日另外僅找被告戊○  
19 ○、甲○○、己○○另行再次招開所謂的討論會議。被告戊  
20 ○○明知113年10月30日的專利討論會中，與會主管己○  
21 ○、甲○○均未同意被告戊○○的見解，該會議並沒有形成  
22 任何結論，但被告戊○○明知沒有作業預算下，卻謊稱已經  
23 指示原告委外進行舉發答辯。原告所提供的答辯清單，僅僅  
24 只是依據被告戊○○的指示，且於113年11月1日被告戊○○  
25 很明確指示調整舉發答辯作業細節，卻變成是原告之建議。  
26 被告戊○○企圖利用其與甲○○、己○○之勾結行為，讓原  
27 告在無法舉證的情況下，指控原告未按照113年10月30日中  
28 已經做成之決議執行委外答辯作業，並意圖在原告未完成委  
29 外作業導致被告信義房屋專利資產受到減損時，便能據此處  
30 分原告。為了強化這一點，在原告於113年11月15日所發出  
31 之預算簽呈中，被告戊○○將責任推給原告，除了扯謊推給

原告以外，並在簽呈中率先表示「要求原告提出會議記錄支持」，並獲甲○○、己○○以完全相同的論點做出呼應，聯合實施職場霸凌。在原告起訴被告信義房屋之前，被告戊○○、己○○於原告所送出之預算簽呈均不表示任何意見，快速簽核，且原告與被告甲○○、己○○之間的關係尚稱融洽，被告戊○○、己○○卻出現前後不一致的行為，顯然與原告所提之訴訟有因果關係，而被告甲○○、己○○身為被告信義房屋之高階主管，只有被告信義房屋能夠唆使其對原告實施職場霸凌，以迫使原告做出有利於被告信義房屋之決定。

6.於113年11月15日被告戊○○信函提起「...在專利討論會指示下，都已依你專業建議提出...答辯...」，且很具體指出要委託哪些案子給哪個事務所，原告不敢不從，明知被告丁○○未核准預算下，只好先委託事務所辦理延展，等候被告丁○○預算核准後再通知事務所辦理。原告受僱於被告信義房屋執行維護其專利資產，但被告卻遲遲不肯核准預算，屢次命原告執行工作，迫使原告總是提心吊膽，處處提防。事務所承辦人得知情況下，擔心已產生費用可能收不到錢，要求原告提供被告信義房屋董事長乙○○與實際負責人周俊吉之email，讓他能發出自保信件，足見被告信義房屋不願核准專利預算，以維護自身專利資產，甚至相關主觀甘冒背信風險，持續拖延簽核專利預算，顯然又是被告信義房屋所使其主管的另一大陰謀。

(二)被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○分別所為，對原告造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱，使原告感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損原告自信並帶來沉重的身心壓力，侵害原告之身體權、健康權，應分別對原告負民法第184條第1項前段規定之損害賠償責任，原告得主張非財產上之損害，分別請求上開被告賠償相當之精神慰撫金。又被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○係被告信義房屋之受僱人，其等因

執行職務，分別不法侵害原告之身體權、健康權，依勞動基準法（下稱勞基法）第8條、職業安全衛生法第6條第2項第3款、第4款規定，被告信義房屋應預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，依法對為保護勞工身心健康之事項有妥為規劃之義務而未妥為規劃；對勞工執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害有採取必要之安全衛生措施之義務卻未採取，致原告執行職務分別因被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○之行為遭受精神不法侵害。復依民法第184條第1項前段、第188條第1項規定，應由僱用人即被告信義房屋分別與行為人即被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○連帶負損害賠償責任。

(三)並聲明：

- 1.被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○應共同給付原告10萬元，及自起訴狀繕本送達最後一位追加被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 2.被告信義房屋就前項命被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○部分，與被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○連帶給付之。
- 3.如受有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯以：

- (一)考績評核本為被告庚○○身為原告之主管之裁量權，經主管綜合觀察之評核，難謂有何以敵意、討厭、歧視為目的之攻擊行為，顯非職場霸凌。又被告庚○○從未對原告表示「自動滾蛋」、「是不是因為找不到工作的關係」，請原告先行舉證。綜上所述，被告庚○○作為原告之直屬主管，對於原告工作表現有評核之權限，且原告確實有工作表現未符公司期待、工作態度與細膩程度未達主管標準等情形，主管綜合考量後給予PL4之考績，並非基於敵視、討厭、歧視為目的為之，且亦非連續且積極之行為，未侵害人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，更未達到社會通念上認為超

01 過容許之範圍。是以，被告庚○○並未對原告為職場霸凌之  
02 行為。

03 (二)不動產年鑑係由被告信義房屋不動產企研室統籌編纂並進行  
04 保管，於113年4月間，總務同仁為進行年度整理清潔作業，  
05 通知總部各單位應將原放置於B4之庫存物品挪至他處，由於  
06 承辦該業務之同仁是時正育嬰留職停薪中，不動產企研室主  
07 管即被告戊○○即請職務代理人即原告帶領新進同仁周冠玟  
08 至現場處理，並未指定要由原告搬運，被告戊○○亦未堅持  
09 要求原告處理。是以，被告戊○○告誡原告，其既然身為不  
10 動產企研室成員，應協助分擔不動產企研室之共同工作，亦  
11 係基於部門主管為維護部門內士氣與風氣之告誡，並無不  
12 當，更無任何攻擊性、歧視性之行為，非屬職場霸凌，洵屬  
13 有據。又被告戊○○已明確告知原告應如何執行被告丁○○  
14 於113年9月25日之Q4預算簽呈意見，總經理丁○○已指示Q4  
15 預算應與相關單位討論後，將執行的內容或項目連同預算一  
16 併提出等，身為原告主管之被告戊○○依其職責，指示原告  
17 召集預算執行內容會議，說明第四季預算執行內容、預估申  
18 請、再審、領證與年費項目，以及Q4預計提出專利之內容  
19 等，惟原告於113年10月8日未提出相關資料，導致會議成效  
20 不彰，經多次提醒後方遲誤提交Q4預算內容等。另被告戊○  
21 ○請原告依先前會議討論，委請外部專利事務所提出答辯，  
22 而委請外部專利事務所提出答辯所衍生之費用，得待收受該  
23 專利事務所之請款單後，再行上簽呈申請，與「Q4預算案」  
24 實屬二事。再者，自簽呈單號SMPZ0000000000之簽呈中被告  
25 己○○與甲○○之意見可知，被告己○○與甲○○自始無  
26 「不同意被告戊○○之見解」，自不存在被告戊○○「明  
27 知」被告己○○、甲○○未同意被告戊○○見解之情事。被  
28 告戊○○僅係指示刪除部分答辯等，非如原告指摘之「被告  
29 戊○○有很明確的指示答辯作業細節」云云。足徵原告所言  
30 純屬其個人臆測，與事實顯不相符，更以Q4預算案尚未通過  
31 為由，遲誤其職務內容，遑論Q4預算案未通過之緣由，均係

01 可歸責於原告未如實依會議之決議進行專利項目及內容之說  
02 明。基此，被告戊○○之指令顯非以敵視、討厭、歧視為目  
03 的，而係基於公務指派之正當目的，未有任何侵害原告人格  
04 權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益之可能，更不可  
05 能達到社會通念上認為超過容許之範圍。

06 (三)原告係指被告丁○○於原告113年8月22日簽呈、113年9月16  
07 日簽呈分別註記「同意，但自下個月起，專利申請應依照程  
08 序進行討論並選出適合提案進行申請，非由個人或某人判  
09 斷」、「請依上次企研室召開的專利成效說明會議之決議，  
10 由企研室主管邀集相關單位討論後，將要執行的內容或項目  
11 連同預算一併提出」等語，屬過度關注原告工作內容云云，  
12 則該等文字係被告丁○○基於其總經理職責給予適當指示，  
13 且「專利申請應建立制度、多人討論而非一人決策」屬於合  
14 理之制度精神。又原告徒以其擔憂被告丁○○會以其未按照  
15 命令進行專利審查而給予不利益處分，實屬自行揣測，不足  
16 為採。原告稱其簽呈遭刪除屬職場霸凌云云，惟被告丁○○  
17 已請副總經理即訴外人蘇守仁告知原告其不同意該簽呈，並  
18 請其自行撤回，然原告拒絕撤回，被告丁○○亦已告知蘇守  
19 仁由資訊部門直接處理，此已經公司調查並告知原告。此  
20 外，被告丁○○基於總經理職責，綜合審酌原告關於解決遺  
21 失專利公文改善方案後否決，屬於正常商業決策程序。綜上  
22 所述，被告丁○○之行為均係基於身為被告信義房屋之總經  
23 理職責，對於未來專利事務布局進行瞭解、給予指導，非以  
24 敵視、討厭、歧視為目的，未侵害原告人格權、名譽權、或  
25 健康權等法律所保障之法益，非積極且連續之行為，更未達  
26 到社會通念上認為超過容許之範圍，顯非職場霸凌。

27 (四)原告於113年11月7日擅自刪除被告信義房屋資產之專利清單  
28 資料，且企圖誣陷被告信義房屋IT部門及被告戊○○，而原  
29 告刪除行為已遭公司調查查獲。是以，原告明知其擅自將專  
30 利清單資料刪除，且企圖誣陷被告信義房屋IT部門及被告戊  
31 ○○。基此，被告丙○○係基於其稽核職責，請原告提出專



01 利相關資料俾利檢核，並未有任何以敵視、討厭、歧視為目  
02 的、侵害原告人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法  
03 益且達到社會通念上認為超過容許範圍之連續且積極行為。

04 (五)被告甲○○、己○○於113年10月30日會議中並無表達任何  
05 見解，原告卻逕自臆測被告甲○○、己○○係採「不支持」  
06 之意見，故被告甲○○、己○○於簽呈之簽核意見中明確表  
07 示：「同企研室主管（即被告戊○○）意見，當天專利討論  
08 會議未表不支持」，此乃被告甲○○、己○○就當日會議之  
09 狀況填寫簽核意見，並無對原告有任何以敵視、討厭、歧視  
10 為目的之積極且連續之行為，亦難理解有任何侵害原告人格  
11 權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益之可能，更未達  
12 到社會通念上認為超過容許之範圍。

13 (六)如上所述，被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、江元  
14 麟、己○○等人並未對原告為任何職場霸凌行為，是原告請  
15 求被告信義房屋與渠等連帶負損害賠償責任，並無理由，以  
16 資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供  
17 擔保請准宣告免為假執行。

### 18 三、本院之判斷：

19 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
20 任，故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同，民  
21 法第184條第1項前段定有明文。又「職場霸凌」目前尚無明  
22 確之法律要件、定義，其中霸凌應係指以敵視、討厭、歧視  
23 為目的，藉由持續性且積極之行為，反覆侵害特定個人之人  
24 格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，使被霸凌者  
25 感到受挫、羞辱、被威脅、被孤立及受傷，進而折損其自  
26 信，帶來沉重的身心壓力之行為，達逾越社會通念上可容許  
27 之程度，方屬該當。職場霸凌尚不得逕依一方所述即予認  
28 定，仍需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻  
29 率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過  
30 社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情  
31 事。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之

01 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。另民事訴訟如係  
02 由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能  
03 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實  
04 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請  
05 求（參照最高法院104年度台上字第41號判決意旨）。原告  
06 主張其於被告信義房屋擔任專案執行經理期間，遭被告庚○  
07 ○、戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○職場霸凌，  
08 既為被告等所否認，即應由原告就此利己事實負舉證責任。

09 (二)經查，原告就所主張被告等霸凌之侵權行為，固提出原告投  
10 訴庚○○職場霸凌信件、原告投訴戊○○職場霸凌信件、原  
11 告與被告戊○○之間信件往返、原告投訴被告丁○○職場霸  
12 凌信件、被告丁○○之指令、專利審查制度討論之會議紀  
13 錄、投訴被告丁○○之事證、原告投訴戊○○職場霸凌信  
14 件、原告與丙○○之間信件往返、首度專利討論會議通知信  
15 函、Q4與舉發答辯預算之簽呈、再度專利討論會議記錄、Q3  
16 預算之簽呈等為憑（見本院卷第31至81頁、第111至121頁、  
17 第141至149頁）。然據上開原告所提之內容，僅原告指出  
18 「多年前不知道什麼原因，被告庚○○曾明示要原告自動滾  
19 蛋，但原告並未理會之下，其竟然笑稱『我是不是因為找不到工作的關係？』」部分恐涉及職場霸凌，惟原告未就上開  
20 說明負舉證責任，難認被告庚○○有職場霸凌之情事。又被  
21 告庚○○對原告考績評斷、被告戊○○命原告搬運年鑑及未  
22 明確交代該如何執行上級之命令、被告丁○○關注在每個月  
23 支出僅10萬元左右的原告所從事的專利管理工作，及未先制  
24 定專利審查制度而命原告立刻就要進行專利審查及背被告信  
25 義房屋員工守則，夥同資訊主管偷刪原告所上之簽呈，上開  
26 情事僅係被告庚○○、戊○○、丁○○身為主管對於職權之  
27 行使，未逾越其職權範圍，難認原告主張前述行為有以敵  
28 視、討厭、歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆  
29 侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之  
30 法益。另被告戊○○命原告提出Q4預算之資料、討論且完成  
31

01 簽呈，前開行為僅係命原告完成其職務內容，且自簽呈單號  
02 SMPZ0000000000之簽呈（見本院卷第143至145頁），被告己  
03 ○○、甲○○自始無「不同意被告戊○○之見解」，即不存在  
04 在被告戊○○「明知」被告己○○、甲○○未同意被告戊○  
05 ○見解之情事，難認有原告主張之前述行為以敵視、討厭、  
06 歧視為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆侵害特定個  
07 人之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，即非  
08 屬職場霸凌行為。再者，依原告簽署之信義企業集團資料保  
09 護與遵守個人資料保護法暨資訊系統網路使用承諾書（見本  
10 院卷第288頁）規定，原告不得以任何方式自行修改或刪除  
11 公司資訊系統內之資料庫，查原告於113年11月7日刪除屬於  
12 被告信義房屋資產之專利清單資料（見本院卷第227頁），  
13 被告丙○○係基於其稽核職責，請原告提出專利相關資料俾  
14 利檢核，亦難認原告主張之前述行為有以敵視、討厭、歧視  
15 為目的，並藉由持續性且積極之行為，反覆侵害特定個人之  
16 人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，而非屬職  
17 場霸凌行為。

18 (三)準此，被告庚○○、戊○○、丁○○、丙○○、江元麟、己  
19 ○○等人未對原告為職場霸凌行為，依勞基法第8條、職業  
20 安全衛生法第6條第2項第3款、第4款，被告信義房屋難認無  
21 建立適當之工作環境及福利設施且對於執行職務因他人行為  
22 遭受身體或精神不法侵害之預防；避難、急救、休息或其他  
23 為保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃及採取必要之安全  
24 衛生措施，亦未違反之，原告請求被告信義房屋連帶負損害  
25 賠償責任，即無理由。

26 四、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段請求被告庚○○、  
27 戊○○、丁○○、丙○○、己○○、甲○○負損害賠償責  
28 任，共同給付原告10萬元；且依上開被告等之行為，按勞基  
29 法第8條、職業安全衛生法第6條第2項第3款、第4款、民法  
30 第184條第1項前段、第188條第1項規定，請求被告信義房屋  
31 連帶給付之，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 13 日  
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 114 年 3 月 17 日  
書 記 官 吳珊華

訴訟費用計算書：

| 項目     | 金額     |
|--------|--------|
| 第一審裁判費 | 1,000元 |