

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第105號

原告 陳美智

訴訟代理人 廖儀婷律師（法扶律師）

被告 悠活水產股份有限公司

特別代理人 王政凱律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬陸仟貳佰玖拾柒元，及自民國一百一十四年四月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬壹仟捌佰柒拾捌元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行；但被告如分別以新臺幣壹拾壹萬陸仟貳佰玖拾柒元、新臺幣壹萬壹仟捌佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按對於無訴訟能力人為訴訟行為，因其無法定代理人，或其法定代理人不能行代理權，恐致久延而受損害者，得聲請受訴法院之審判長，選任特別代理人；上開規定於法人之代表人準用之，此觀民事訴訟法第51條第1項、第52條規定自明。本件係於民國114年3月19日起訴繫屬本院，被告公司之代表人嚴立煌於起訴前之113年12月30日業已過世，而嚴立

01 煌係登記資料所示被告公司唯一董事，此有公司登記資料在  
02 卷可參（見限閱卷），無代表人可為被告公司行使法定代理  
03 權。爰本院依原告之聲請，於114年4月11日以裁定選任王政  
04 凱律師為被告公司之特別代理人，合先敘明。

05 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張  
06 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第25  
07 5條第1項第3款定有明文。查本件原告起訴時原聲明為：「  
08 （一）被告應給付原告新臺幣（下同）12萬0623元，及自支付  
09 命令聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之  
10 利息。（二）被告應提繳6376元至原告在勞動部勞工保險局  
11 （下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶  
12 ）。（三）被告應開立自願離職證明書予原告。（四）第一、二  
13 項聲明，請准依職權宣告假執行」（見本院卷第9頁）；嗣  
14 於民國114年6月13日以民事準備狀變更聲明如後述一、（三）  
15 所示（見本院卷第65頁），核屬擴張應受判決事項聲明之情  
16 形，揆諸首開規定，並無不合，自應准許。

17 貳、實體部分：

18 一、原告主張：

19 （一）被告係從事販售海鮮、水果及農產品等生鮮食品之電子商務  
20 公司。而原告自113年5月2日起任職於被告，擔任網站企劃  
21 工程師，約定月薪5萬元（佳節獎金、生日禮金等獎金另  
22 計），當月薪資於次月5日給付。詎被告法定代理人嚴立煌  
23 （下稱被告法代）於113年12月30日驟然過世，且無其他董  
24 事或代理人為相關緊急應變措施，致被告公司後續無法正常  
25 營運，亦無法正常發薪，故因其業經欠薪且對被告未來得否  
26 持續營運不得而知，原告遂於114年1月23日以臺北西松郵局  
27 存證號碼00000000號存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法  
28 ）第14條第1項第5、6款規定向被告預告勞動契約將於114年  
29 2月3日終止。契約合法終止後，被告迄今未依法核算應給付  
30 予原告之工資及資遣費、未依法提繳勞工退休金（下稱勞退  
31 金），且未開立非自願離職證明書，經原告向臺北市政府勞

01 動局（下稱勞動局）申請勞資爭議調解不成立，爰依勞基法  
02 第22條第2項、第19條、民法第486條、勞工退休金條例（下  
03 稱勞退條例）第12條第1、2項、第31條、就業保險法第11條  
04 第3項，以及兩造間人事聘僱契約，訴請被告為相關給付。

05 (二)請求之金額：

06 1.積欠工資10萬1805元：

07 原告113年12月工資5萬1000元（月薪5萬元+生日禮金1000元  
08 ），扣除事假及遲到部分薪資2264元，且未代扣勞健保費用，應實領4萬8736元；114年1月工資5萬元，扣除事假及遲  
09 到部分薪資1702元，未代扣勞健保費用，應實領4萬8298元  
10 ；114年2月工資5000元（114年2月1日至同年月3日），扣除  
11 遲到部分薪資229元，未代扣勞健保費用，應實領4771元，  
12 總計被告積欠原告薪資10萬1805元（計算式：4萬8736元+4  
13 萬8298元+4771元=10萬1805元）迄未核發。

15 2.資遣費1萬8287元：

16 原告任職期間（113年5月2日至114年2月3日）之工作年資為  
17 9個月2日，新制資遣基數為272/720（計算式： $[0 + \langle 9 + 2/30 \rangle \div 12] \times 1/2 = 272/720$ ），離職日前6個月平均工資為4萬84  
18 06元，依此計算原告得請求之資遣費為1萬8287元（計算  
19 式：4萬8406元 $\times$ 272/720=1萬8287元，元以下四捨五入，下  
20 同）。

22 3.勞退金提繳差額損失1萬2448元：

23 原告任職期間之約定月薪均為5萬元，按中央主管機關勞動  
24 部所制定之勞工退休金月提繳工資分級表對應之級距為5萬0  
25 600元，被告依法應每月為原告提繳3036元，惟被告自113年  
26 10月至114年2月均未提繳，致原告受有勞工退休金短少1萬2  
27 448元（計算式：3036元 $\times$ 4月+ $[3036元 \times 3/30]$ =1萬2448元  
28 ），之損害，被告應提繳勞退金差額1萬2448元至原告之勞退  
29 專戶。

30 4.非自願離職證明書：

31 本件係因被告違反勞動契約約定及違反勞工法令拖欠工資、

01 未提繳勞工退休金，由原告依勞基法第14條第1項第5、6款  
02 規定向被告預告終止勞動契約，足認雙方之勞動契約業於11  
03 4年2月3日合法終止，核屬就業保險法第11條第3項規定所稱  
04 之非自願離職，原告自得請求被告開立非自願離職證明書。

05 (三)對被告抗辯之陳述：

06 1.被告法代與被告係各自獨立之法人格，嚴立煌死亡不等同被  
07 告法人格隨之消滅，也不等同被告停工，原告斯時仍有打卡  
08 上班、依約提供勞務處理被告事務，且被告經勞動局認定之  
09 歇業日期係自114年2月21日起，足證原告於114年12月30日  
10 至114年2月3日間提供勞務時，被告尚未歇業，被告給付工  
11 資之義務，不應因嚴立煌死亡而受影響，被告未給付工資顯  
12 具有可歸責事由。

13 2.依兩造間之人事聘僱契約、原告113年6至12月、114年1、2  
14 月之薪資明細所載，可知兩造約定原告每月工資為5萬元，  
15 細目為本薪4萬7200元、伙食津貼1800元、全勤獎金1000  
16 元，其中全勤獎金部分，原告每月均有領取，不因是否有請  
17 事假或遲到早退而有異，全勤獎金僅為被告核發薪資之名  
18 目。

19 (四)並聲明：1.被告應給付原告12萬0092元，及自起訴狀繕本送  
20 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應提  
21 繳1萬2448元至原告之勞退專戶。3.被告應開立非自願離職  
22 證明書予原告。4.第1、2項聲明，請准依職權宣告假執行  
23 。

24 二、被告則以：

25 (一)原告自承被告法代即唯一董事嚴立煌已於113年12月30日死  
26 亡，使得被告公司自該日後無法繼續正常營運，是原告已無  
27 法對被告公司為任何之勞務付出，無任何勞務對價性可言，  
28 自無從向被告主張給付薪資。且按行政院勞工委員會(83)  
29 台勞動二字第35290號函釋意旨，停工原因不可歸責於勞雇  
30 任何一方者，勞工不必補服勞務，雇主亦不必發給工資。被  
31 告公司因已不存在任何負責人，致使被告公司無法繼續正常

01 營運，實質上與停工無異，前揭勞工委員會之函釋，應可比  
02 附援引。被告負責人之死亡顯屬因不可歸責於雙方之事由，  
03 被告自無支付工資予原告之義務。

04 (二)對金額之抗辯：

05 1.工資部分：

06 (1)113年12月：原告每月薪資為4萬9000元，加計全勤獎金10  
07 00元，月薪始為5萬元。惟該月原告已請事假，故被告不  
08 應再給付全勤獎金。又被告法代於113年12月30日死亡後  
09 公司即陷於無法繼續正常營運，是原告自113年12月31日  
10 起即已無法依照勞動契約向被告給付勞務，另扣除1天事  
11 假1633元（計算式：4萬9000元 $\times$ 1/30=1633元）、扣除遲  
12 到597元及已代扣之勞健保費用各1100元、748元，故113  
13 年12月薪資部分應為4萬4289元（計算式：4萬9000元-163  
14 3元 $\times$ 2日-597元-1100元-748元+1000元〔生日禮金〕=4萬4  
15 289元）。

16 (2)114年1、2月：被告法代於113年12月30日死亡後，公司即  
17 陷於無法繼續正常營運狀態，是原告自113年12月31日起  
18 即已無法依照勞動契約向被告給付勞務，被告自無給付薪  
19 資之義務。縱認原告請求有據，114年1月已請事假，自不  
20 得領全勤獎金，故其114年1月薪資應為4萬4804元（計算  
21 式：4萬9000元-1633元〔事假1日〕-715元〔遲到〕-1000  
22 元〔勞保代扣〕-748元〔健保代扣〕=4萬4804元），114  
23 年2月薪資應為4655元（計算式：4萬9000元 $\times$ 3/30-245元  
24 〔遲到〕=4655元）。

25 (3)綜上，原告113年12月、114年1月及114年2月薪資應各為4  
26 萬4289元、4萬4804元、4655元，僅得請求共9萬3748元。

27 2.資遣費及非自願離職證明書部分：

28 被告法代死亡係不可歸責於被告，其情形應與勞基法第14條  
29 第1項第5、6款雇主係出於故意或可歸責之情形有別，是原  
30 告自始即未取得任何不經預告終止勞動契約之權利，其於11  
31 4年1月23日所寄發之存證信函，性質上實為原告因勞基法第

01 15條之自願辭職，而對被告公司所為之預告，自無從依勞退  
02 條例第12條之規定請求被告公司支付資遣費，亦無從要求被  
03 告公司開立非自願離職證明書。縱認原告請求有據，原告以  
04 離職日前6個月平均工資每月5萬元，作為資遣費計算之平均  
05 工資認定亦有誤。原告月薪應為4萬9000元，加計全勤獎金1  
06 000元始為5萬元，而全勤獎金屬恩惠性給予，不應列入平均  
07 工資計算，況依原告所提薪資明細表，原告實領薪資均因事  
08 假、遲到致其未能領取足額4萬9000元之薪資，原告之平均  
09 工資應低於4萬9000元。

10 3. 勞退金提繳差額損失部分：

11 倘原告113年12月31日至114年2月3日未給付勞務，被告自無  
12 須為原告提繳此期間勞退金。

13 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准  
14 宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項（見本院卷第60頁，並依判決格式調整文字  
16 及順序）：

17 (一)原告自113年5月2日任職於被告公司，擔任網站企劃工程師  
18 ，約定月薪為5萬元（含伙食津貼、全勤獎金），當月薪資  
19 於次月5日匯入原告帳戶。

20 (二)原告於114年1月23日以台北西松郵局存證號碼000524號存證  
21 信函，依勞基法第14條第1項第5、6款向被告預告將於114年  
22 2月3日終止勞動契約。

23 (三)被告法代於113年12月30日過世，嗣被告公司於114年2月21  
24 日經勞動局認定已歇業。

25 四、得心證之理由：

26 原告主張被告自113年12月起即未給付工資，其已依勞基法  
27 第14條第1項第5、6款之規定合法終止勞動契約，被告即應  
28 給付積欠工資、資遣費、勞退金提繳差額及非自願離職證明  
29 書等語，則為被告所否認，並執上詞置辯。茲就本院之判斷  
30 論述如下：

31 (一)兩造間勞動關係終止前，原告均有提供勞務，被告自應依約

01 給付工資：

02 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經  
03 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。第按勞  
04 工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出  
05 上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤  
06 具有管理之權，且依勞基法第30條第5項、第6項規定，應置  
07 備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞  
08 工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇  
09 主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利  
10 及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強  
11 之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定  
12 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇  
13 主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工  
14 係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列  
15 入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管  
16 理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工  
17 所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，勞動  
18 事件法第38條立法理由可資參照。

19 2.經查，被告法代嚴立煌業於113年12月30日死亡，為兩造所  
20 不爭執，被告固據此抗辯被告法代過世將使公司無法繼續正  
21 常營運，原告並無任何勞務付出可言云云，惟被告公司係於  
22 114年2月21日始經勞動局認定歇業（參不爭執事項(三)），  
23 被告復未提出何以被告法代過世，公司即無法營運之證據以  
24 實其說，應認此要屬二事，於被告歇業前均仍應視原告服勞  
25 務之情形以定其是否履行契約。原告業已提供其於113年12  
26 月、114年1、2月在被告工作之打卡單及請假單（見本院卷  
27 第85至91頁），被告復未提出其上所載不應列入工作時間計  
28 算之反證，則參諸首揭法條及說明，原告主張其有於113年1  
29 2月至114年2月勞動關係終止（如何終止詳後述）前提供勞  
30 務之事實，堪以採憑，被告依約自應給付其工資。

31 (二)兩造勞動契約業經原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定

01           ，於114年2月3日終止勞動契約：

02           1.按有下列情事之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇  
03           主不依勞動契約給付工作報酬…六、雇主違反勞動契約或勞  
04           工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第  
05           5、6款定有明文。

06           2.查原告主張被告積欠其113年12月至2月份工資、以及自113  
07           年10月起即未再為其提繳勞退金等情，業據提出原告薪資轉  
08           帳帳戶紀錄、勞退專戶明細資料附卷可稽（見本院卷第83、  
09           94頁），而被告抗辯之113年12月30日被告法代死亡後，原  
10           告即無法依約給付勞務云云，業經本院認不可採如前，則參  
11           酌上情，本件自應論被告有違反勞動契約未給付薪酬、並損  
12           害原告權益之舉，是原告依首開規定終止兩造間勞動契約，  
13           洵屬有理。兩造復不爭執原告業以存證信函通知被告依勞基  
14           法第14條第1項第5、6款，預告於114年2月3日終止契約（參  
15           不爭執事項(二)），從而原告終止契約之主張，要屬合法。

16           (三)原告得請求給付項目及數額：

17           1.積欠工資部分：

18           (1)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方  
19           另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。  
20           而被告並未支付113年12月起至114年2月終止契約止工資  
21           之情已如前載，依前揭規定即應給付，至數額為何詳後述  
22           。

23           (2)113年12月工資數額：

24           審諸兩造間就此工資數額主要爭執者有二，一是全勤獎金  
25           是否為經常性給付、二是勞健保費員工負擔部分雇主是否  
26           代為繳付。查前者既名為「全勤獎金」，而原告於本月份  
27           確有請事假及遲到情形，亦據其自陳在卷及薪資明細可佐  
28           （見本院卷第11、25頁），實無須別事探求，反捨應全勤  
29           始得領取獎金之文義更為曲解，是此部分原告不得領取。  
30           至此月份被告確有代付原告健保自付部分785元，勞保費  
31           部分則未繳納等節，有勞保局114年7月31日保費欠字第11

01 460192070號函及電子化政府平臺衛生福利部中央健康保  
02 險署（下稱健保署）資訊中介服務保費計費明細查詢在卷  
03 足憑（見本院卷第141頁、限閱卷），是被告於113年12月  
04 份積欠原告之工資數額應為4萬6951元（計算式：本薪、  
05 伙食津貼4萬9000元+生日禮金〔經常性給付〕1000元-事  
06 假1667元-遲到597元-健保費自付785元=4萬6951元）。

07 (3)114年1月工資數額：

08 查原告於此月份亦有請事假及遲到之情，業經原告自陳及  
09 薪資明細可參（見本院卷第12、25頁），不得領取全勤獎  
10 金；復被告代付原告本月健保自付部分785元（勞保費則  
11 未繳納），已有健保署、勞保局前開計費明細及函文足  
12 考，是被告於114年1月份積欠原告之工資數額應為4萬651  
13 3元（計算式：本薪、伙食津貼4萬9000元-事假1042元-遲  
14 到660元-健保費自付785元=4萬6513元）。

15 (4)114年2月工資數額：

16 原告於此月份曾遲到之情，業據原告自陳及薪資明細足憑  
17 （見本院卷第12、25頁），自不得領取全勤獎金；被告本  
18 月則未代繳原告之勞健保自付部分（有健保署、勞保局前  
19 開計費明細及函文為證），被告抗辯應予扣減委無可採；  
20 又被告未爭執原告主張114年2月1日至3日工資數額為5000  
21 元乙節，是被告於114年2月份積欠原告工資數額應為4771  
22 元（計算式：5000元-遲到229元=4771元）。

23 2.資遣費部分：

24 (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  
25 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條  
26 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
27 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1  
28 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6  
29 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條  
30 例第12條第1項定有明文。查原告於113年5月2日受僱於被  
31 告，並如前(二)所述已於114年2月3日依勞基法第14條第1

01 項第5、6款規定終止勞動契約，則其依上開規定請求被告  
02 給付資遣費，即屬有理。

03 (2)再查被告爭執者係113年12月至114年2月工資應扣減全勤  
04 獎金等項目，而未爭執原告提出之平均工資計算方式（見  
05 本院卷第52、69頁）。則本院依原告主張其經資遣前6個  
06 月即113年8月至114年1月之工資總額除以6計算1個月平均  
07 工資，分別為4萬7982元、4萬9926元、4萬7697元、4萬77  
08 98元（前4個月見本院卷第79至82頁之薪資入帳明細）、4  
09 萬6951元、4萬6513元（後2個月如前1.所認定）工資加總  
10 除以6後，月平均工資即為4萬7811元（計算式：〔4萬798  
11 2元+4萬9926元+4萬7697元+4萬7798元+4萬6951元+4萬651  
12 3元〕÷6=4萬7811元），又其自113年5月2日開始任職於被  
13 告公司（參不爭執事項(一)）至事由發生日即114年2月3  
14 日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為9個  
15 月又2天，新制資遣基數為272/720，原告得請求被告給付  
16 之資遣費即為1萬8062元（計算式：4萬7811元×272/720=1  
17 萬8062元）。

18 3.綜上，經本院加總後，被告應給付原告數額為11萬6297元  
19 （計算式：4萬6951元+4萬6513元+4771元+1萬8062元=11萬6  
20 297元），原告逾此範圍之請求，則難憑取。並依民法第229  
21 條、第233條第1項前段、第203條規定，原告主張之請求自  
22 起訴狀繕本送達（於114年4月18日送達被告特別代理人，見  
23 本院卷第47頁之送達證書）翌日即114年4月19日起至清償日  
24 止，按法定利率即週年利率5%計算之利息，應予准許。

25 4.勞退金提繳差額部分：

26 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
27 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不  
28 得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳  
29 或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求  
30 損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1  
31 項定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，

01 僅於符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不  
02 得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞  
03 退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之權益受  
04 有損害，當得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於  
05 勞工尚不得請領退休金之情形，亦可請求雇主將未提繳或未  
06 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法  
07 院101年度台上字第1602號裁判意旨參照）。查原告在職期  
08 間之113年10月起，被告均未依法為原告提繳勞退金等情，  
09 有其勞退專戶明細資料附卷可參（見本院卷第94頁），而依  
10 本院前所認定工資數額，原告於該段期間應適用月提繳級距  
11 為4萬8200元，再依被告每月應負擔之勞退金提繳率6%計算  
12 後，被告未提繳原告之勞退金應共為1萬1878元（計算式：  
13 [4萬8200元×6%]×4+4萬8200元×6%×3/28），逾此部分即  
14 屬無據。

15 5. 開立非自願離職證明書部分：

16 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
17 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；另依就業保險法  
18 第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人因  
19 勞基法第14條規定各款情事離職。查原告係因勞基法第14條  
20 第1項第5、6款終止兩造間之勞動契約，已如前述，核與上  
21 開條文所定之非自願離職要件相符，是原告據此請求被告開  
22 立非自願離職之服務證明書，依法有據，應予允准。

23 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第19條、勞退條例  
24 第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第11條第3項、人  
25 事聘僱契約，請求被告應給付原告11萬6297元暨自114年4月  
26 19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及請求被  
27 告提繳1萬1878元至原告勞退專戶，以及請求被告應開立非  
28 自願離職證明書予原告，皆有理由，應予准許；逾此部分之  
29 請求，即無理由，應予駁回。

30 六、本件為勞動事件，就本判決主文第1項、第2項命給付金錢部  
31 分，係法院就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，應依勞動

01 事件法第44條第1項之規定，由本院依職權宣告假執行；同  
02 時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當  
03 之金額。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均  
05 與本件判決結果無影響，爰不予逐一審酌，附此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
07 條。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日  
09 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 9 月 16 日  
14 書 記 官 馮 姿 蓉