

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡字第59號

原告 張玉瑩

被告 黃政傑

華城電機股份有限公司

法定代理人 許邦福

訴訟代理人 陳慧真

共 同

訴訟代理人 何宗憲

陳裕雄

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年6月12日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告自民國111年11月7日起任職於被告華城電機股份有限公司(下稱華城公司)之執行長室企劃部，負責新事業體企劃開發、研究評估等業務。該部門之代理主管即被告黃政傑竟於112年7月29日凌晨2時46分許之週末非工作之時間，以LINE傳送有關業務及會議安排等不具急迫性情事之批評及評論予原告(原證1)，不當擾亂原告正常作息及心理狀態；於113年1月22日以電子郵件發送予部門同仁，針對並禁止原告以加班換補休(原證2)；於113年1月30日、2月1日以電子郵件針對原告所提出之報告，以「這種品質」、「你有想過我會有什

麼想法嗎」等言語刻意刁難及批評(原證3)，而對原告有不當言行，造成原告身體及精神上不法侵害。原告因不堪被告黃政傑上開不當言行造成伊身體及精神上不法侵害，於同年3月18日申請轉調其他單位，惟被告黃政傑仍於同年7月在未告知原告之情形下，令其下屬以電子郵件向資訊同仁申請移除原告CRM帳號權限(原證7)，使原告無法登入使用該系統。被告黃政傑上開行為，已構成職場霸凌，並造成原告身體及精神之不法侵害，應屬民法第184條第1項前段之侵權行為，原告得依民法第184條第1項前段、同法第195條第1項規定請求被告黃政傑賠償精神撫慰金20萬元，並得依同法第188條規定請求被告華城公司負連帶賠償之責。

(二)被告華城公司為被告黃政傑之雇主，本即應對其受雇人為一定監督管理之責，對於其職務上所為之不法行為，應積極預防或於發現時適當且及時介入，盡力遏止損害擴大。原告於113年2月28日遭被告未經溝通或告知，單方以電子郵件批評及評論原告之工作模式，逕為副本轉知人資單位，並要脅原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍，原告則於同年3月1日以電子郵件明確告知被告黃政傑其行為已涉及職場霸凌，被告黃政傑遂將本次事件往來信件分別上報予被告華城公司之人資單位同仁及兩人直屬主管，惟後僅執行長以電子郵件呼籲兩造冷靜溝通、關注團隊合作等，然直至原告離職前均未獲相關處理或啟動相應機制，足見被告華城公司並未能對被告黃政傑為有效監督及管理，被告華城公司未盡雇主監督義務，未依規定設置職場暴力及不法侵害預防措施，違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條等保護他人之法律，致原告因此受有損害，應屬民法第184條第2項之侵權行為。爰依民法第184條第1項前段、第2項、第195條第1項、第188條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告黃政傑、華城公司應連帶賠償原告新臺幣(下同)20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

01 二、被告辯解略以：

02 (一)原告固稱被告黃政傑於112年7月29日凌晨傳送LINE訊息給原
03 告，而有不當擾亂原告正常作息、禁止同仁加班換休等敘
04 述，然非事實；所稱被告黃政傑於信件中(原證3、被證2)所
05 述及移除原告該部門CRM系統帳號權限等行為，係合理管理
06 行為，非屬不法職場霸凌侵權行為：

07 1、原告曾主動多次於112年5月8日、6月12日、7月4日、10月26
08 日至27日、10月30日、11月13日等下班時間，以LINE對被告
09 黃政傑主動發起聊天或溝通公事，且於同年12月14日凌晨5
10 時27分許，傳送不具急迫性訊息予被告黃政傑，倘原告認定
11 被告於112年7月29日傳送不具急迫性之訊息為不當擾亂之正
12 常作息及心理狀態行為，何以原告未避免自身所為相同的行
13 為，是原告所指顯已自相矛盾(被證1)。兩造間僅以LINE進
14 行聯絡之溝通模式，且依被告黃政傑於原證1所描述之情
15 狀，僅係對原告工作態度與狀況善盡監督改善之責，並無見
16 有何針對原告人格有所貶抑或持續性傳送訊息騷擾之情。

17 2、被告黃政傑並無禁止同仁加班換休之情事，所發送如原證2
18 之信件，係因有其他同仁未實際加班卻提出加班申請，故以
19 此信件公告申請加班換休如有額外工時，同仁須提出於廠內
20 打卡紀錄或場外加班之佐證紀錄，非針對原告為申請加班換
21 補休之禁止。

22 3、被告黃政傑於信件中(原證3、被證2)所稱者，因原告所提供
23 之「卡丁車財務模型專案簡報」，存在諸多文字、排版上的
24 錯誤，以及諸多與事實有違誤之財務數據分析；被告黃政傑
25 本於專案經理之職責，針對有風險之部分向原告加以確認，
26 並無違反工作倫理或構成職場霸凌。且鑑於該簡報作為與外
27 商討論之用，需全英文產出，原告客觀上英文能力不足勝任
28 該專案，故當天已由被告黃政傑及訴外人林儀嘉接手調整簡
29 報內文及排版，被告黃政傑意在維護工作產出品質，且非針
30 對原告個人有所貶抑，並無冒犯原告之意圖。依郵件原文所
31 示：「連EVALUE的名字都打錯？這種品質？你要再修改一下

嗎?」，乃因原告製作之簡報內容含有多處公司名稱錯誤、未確認簡報內容正確性，基於對原告工作產出負有顧及品質之責，而提供原告再次修改的機會。且原告於113年2月2日以LINE訊息向被告黃政傑及訴外人林儀嘉表達助調整簡報之知悉及感謝(被證2)。

4、原告斯時已轉調他部門，而CRM系統為依各部門費用請購且係用於「業務紀錄&管理」(被證4)，系統本包含各部門機密資訊，故移除調離部門人員權限以符合公司資安之要求。原告於調離部門時未通知資訊中心移除自身權限，被告黃政傑基於資安要求，通知資訊中心移除原告之帳號，自屬合理管理行為，非職場霸凌。至原告所稱伊未受告知，然原告既轉調他部門，而無執行長室企劃部CRM系統帳號使用權限，非為部門同仁，亦非被告黃政傑工作上之回報對象本無告知義務。被告黃政傑並無不當言行或職場暴力，並未構成職場霸凌之要件。且原告固稱其受有人格權之損害，然而未提出任何相關損害之證明，僅徒憑其主觀指摘，原告所為空泛主張自難採信。

(二)被告華城公司於知悉原告反應相關情事，已有立即善盡妥善之處理，且公司內部依法亦有104年2月2日所制定之「執行職務遭受不法侵害預防計畫」(被證7)、「執行職務遭受不法侵害預防計畫作業規定及通報表」(被證8)，作為職場霸凌之預防措施。惟原告並無依上開標準書作業流程進行申訴，亦無填寫「疑似職場不法侵害通報及處置表」，被告華城公司在無申訴立案之情況之下，僅能由人資主管接獲告知有此事件後，進行安撫與關心原告工作狀況，並協助原告調離原職至「商場發展部」(被證9)，祈原告能繼續發揮所長，絕非原告所述未獲相關處理，故被告華城公司已盡相當之注意義務，應免除連帶賠償之責任。況且原告所稱於113年2月28日遭被告未經溝通或告知，單方以電子郵件批評及評論原告之工作模式，要脅原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍云云。然「立案→審查→裁決」之流程為公

01 司運行已久之模式，實務上多數民間企業亦採此一機制，以
02 作為企業合法授權之依據。原告執行業務方式多次繞過公司
03 審查機制，對部門管理造成負面影響，被告黃政傑乃於113
04 年2月28日寄予原告之信件中，要求原告於同年3月10日前，
05 針對未來提供其他部門或是呈核給執行長的檔案，須先提供
06 予直屬主管即被告黃政傑審核，若原告未能達成前述條件，
07 將調整其主辦項目。被告黃政傑基於執行長室企劃部主管職
08 責，告知原告若持續不遵循公司審核流程提交直屬主管，將
09 調整原告之主辦項目，乃必要措施，為主管應盡之權責，係
10 職務上之合理要求，難謂要屬不法職場霸凌之侵權行為。至
11 有關勞動檢舉之結果認定部分，勞檢處認定被告華城公司應
12 限期改善(原證9)之目的為命公司補正台北辦公室之相關書
13 面資料，以求完善，並非認定被告公司有任何職場不法侵害
14 之情狀發生，且依勞檢處就職場不法侵害部分之回覆「法未
15 授權本處對個案進行實質認定」，可知勞檢處對本案並無實
16 質調查權，亦未做出任何侵權事實之認定。原告逕以勞檢處
17 針對程序補正之回覆，輕率推論被告公司導致不法侵害發
18 生，不僅與勞檢處回覆之真意相悖，其主張更是空泛且自相
19 矛盾等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供
20 擔保請准宣告假執行。

21 三、得心證之理由：

22 (一)被告黃政傑對有無不法職場霸凌原告之侵權行為？

23 1、按人格權受侵害時，以法律有特別規定者為限，得請求損害
24 賠償或慰撫金；因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負
25 損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、
26 信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大
27 者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，
28 民法第18條第2項、第184條第1項前段、第195條第1項前段
29 分別定有明文。是侵權行為之成立，須行為人因故意過失不
30 法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不
31 法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損

01 害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責
02 任。再按，我國現行法就職場霸凌雖無法律明確定義(114年
03 12月19日修正之職業安全衛生法職場霸凌專章，於本件言詞
04 辯論終結時尚未生效施行，無從溯及適用)，然綜合國際觀
05 點、學術建議、校園霸凌防治準則，及實務見解，職場霸凌
06 應指勞工在勞動場所執行職務時，因其事業單位人員利用職
07 務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒
08 犯、威脅、冷落、孤立或侮辱或其他不當的言詞或行為，導
09 致其身心健康遭受危害之行為而言。又職場霸凌行為有時不
10 易與雇主或主管管理權限清楚區隔，雇主或主管行為是否逾
11 越業務上必要且合理範圍，應綜合評估行為之樣態、次數、
12 頻率、受侵害之權利、其動機、目的等，依社會通念，與工
13 作是否具關連或合理性，而為認定。復按侵權行為法上所稱
14 侵害他人之「名譽」，係指對他人就其品行、德行、名聲、
15 信用等的社會評價，名譽有無受損害，應以社會上對個人評
16 價是否貶損作為判斷之依據(最高法院90年台上字第646號判
17 決意旨參照)。且言論自由為人民之基本權利，有實現個人
18 自我、促進民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴等多重
19 功能，保障言論自由乃促進多元社會正常發展，實現民主社
20 會應有價值，不可或缺之手段。至於名譽權旨在維護個人主
21 體性及人格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者之重要
22 性固難分軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保障之平
23 衡。故侵害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行
24 為人意圖散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如
25 此始有使他人之名譽在社會之評價受到貶損之虞。在一對一
26 之談話中，應賦予個人較大之對話空間，倘行為人基於確信
27 之事實，申論其個人之意見，自不構成侵權行為，以免個人
28 之言論受到過度之箝制，動輒得咎，背離民主社會之本質
29 (最高法院99年度台上字第1664號判決意旨參照)。查本件原
30 告主張被告黃政傑於112年7月29日凌晨2時46分許之週末非
31 工作之時間，以LINE傳送有關業務及會議安排等不具急迫性

情事之批評及評論予原告;於113年1月22日以電子郵件發送予部門同仁，針對並禁止原告以加班換補休;於113年1月30日、2月1日以電子郵件針對原告所提出之報告，以「這種品質」、「你有想過我會有什麼想法嗎」等言語刻意刁難及批評;於原告申請轉調其他單位後，在未告知原告之情形下，令其下屬以電子郵件向資訊同仁申請移除原告CRM帳號權限及於113年2月28日單方以電子郵件批評及評論原告工作模式，以副本轉知人資單位並要脅原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍等不法霸凌侵權行為，侵害其身體、健康及名譽等人格法益，致其身心受創等節，俱為被告所否認，原告自應就其主張之侵權行為要件事實，負舉證之責，先予敘明。

2、關於被告黃政傑於112年7月29日凌晨以LINE傳送有關業務及會議安排等不具急迫性訊息;於113年1月30日、2月1日針對原告所提報告之回覆電郵部分:

查原告自111年11月7日起初任於被告華城公司執行長室企劃部，負責開發與評估業務，被告黃政傑為該部門代理主管，嗣於113年3月15日調整至商場發展部，迄114年4月12日離職乙節，為兩造所不爭執(見本院卷第61、62、110、111頁)，則被告黃政傑既身為企劃部代理主管，於原告任職該部門執行開發、評估業務時，自有權審閱原告各項業務執行狀況，提出糾正改進意見，指示業務執行相關流程、細節，並為評價指正，以負擔其身為該部門主管之指揮、監督之責，首堪認定。次查，依被告黃政傑於112年7月29日傳送之訊息內容，乃被告黃政傑本於部分主管職責，就原告未經告知主管即自行決定不參加已安排之研討會及自行決定參與之雙週會等與原告說明等語，綜覽全文未見有何侮辱、貶抑原告言詞，此有該LINE對話截圖(見北簡卷第25頁)在卷可參;另依被告黃政傑於113年1月30日之電郵所載:「主旨:卡丁車B P...你的財務模型有幾點跟你確認一下及麻煩您調整:1. 第0年的籌備期應該會有3500萬元建置費用，如果你的攤提是70

01 0萬攤5年;2. 公裝補助費是第1年給還是第0年給，還是要給
02 兩次?...風險跟對策的寫法請參考，你寫的太簡略了:風險
03 險...」，經原告於同年月31日回覆，並以附件英文版卡丁車
04 營運規劃，被告黃政傑於同年2月1日回覆:「你的英文簡報
05 確定是要給我審核的簡報嗎?連EVALUE的名字都打錯?『這種
06 品質』?你要再修改一下嗎?我已經改了三頁，但你很多東西
07 都群組，我真的很難調...只能麻煩您自行調整，不要直接中
08 翻英，要想一下主要是要介紹什麼，再麻煩您調整，感
09 謝。」，原告於同日回覆:「EVALUE是專有名詞，...可能是
10 我在處理的過程中忽略了，...我作業上或許真的有遺漏未詳
11 盡之處，這個我會再仔細檢查...」，被告黃政傑同日回覆:
12 「你的簡報裡還有中文字，財務模型也沒改英文，你有發現
13 嗎?...當你提供這份簡報要我審核的時候，『你有想過我
14 會有什麼想法嗎』?」等語(見北簡卷第29至35頁)，是被告黃
15 政傑所辯:上開郵件乃因原告所提供之卡丁車財務模型專案
16 簡報，存在諸多文字、排版上錯誤及與事實有違之財務數據
17 分析，其本於該專案經理職責向原告加以確認，且因該簡報
18 作為與外商討論使用，需全英文產出，原告客觀上英文能力
19 不足勝任，而由被告黃政傑及另名員工接手調整簡報內文及
20 排版等語，核與上開郵件內容相符，堪信為真，則被告黃政
21 傑本於部門主管之職責，對原告提出之簡報進行確認相關資
22 料、附件完整性及格式及評估內容正確性等節，自屬合理且
23 必要。

24 再者，倘原告果認被告於112年7月29日傳送不具急迫性之訊
25 息屬不法侵權之舉，何以原告任職期間亦曾於112年5月8
26 日、6月12日、7月4日、10月26日至27日、10月30日、11月1
27 3日、12月14日等下班時間，多次以LINE對被告黃政傑主動
28 發起聊天或溝通公事，甚於同年12月14日凌晨5時27分許，
29 傳送不具急迫性訊息予被告黃政傑，此有被告提出對話截圖
30 符件在卷可稽(見本院卷第71至75頁)，益徵，被告黃政傑所
31 辯兩造係以LINE進行聯絡溝通之方式，其並無針對原告人格

01 貶抑或持續性傳送訊息騷擾之不法行為等語，應非虛妄。基
02 上，本件被告黃政傑係基於主管、專案經理之職責，本於客
03 觀事實對原告之工作為評價與督導，未逾業務上必要且合理
04 範圍，依上規定及說明，非屬職場霸凌，自難僅憑原告個人
05 主觀感受，既認其有不法霸凌侵權行為。

06 3、關於禁止原告加班換休：

07 原告固主張被告黃政傑禁止原告加班換休，構成不法職場霸
08 凌侵權行為云云，為被告黃政傑所否認。查被告黃政傑於11
09 3年1月22日發送予部門同仁之電子郵件所示：「Hi all, 加班
10 換補休係為執行長體恤執行長室團隊多為新加入華城的成
11 員，故提供願意額外投入額外工作的同事以加班換休…需有
12 額外的工時(打卡紀錄、外縣市出差車票)再申請…」等語
13 (見本院卷第131頁)，可證，被告所辯係因其他同仁有未實
14 際加班卻提出加班申請，而以此信件公告申請加班換休如有
15 額外工時，同仁須提出於廠內打卡紀錄或場外加班之佐證紀
16 錄，非針對原告為申請加班換補休之禁止等語為真實，被告
17 黃政傑公告重申公司加班換休規定，自屬適法管理行為。

18 4、關於被告黃政傑移除原告CRM帳號權限：

19 原告主張於113年7月，未告知原告既令其下屬向資訊同仁申
20 請移除原告CRM帳號權限，使原告無法登入使用該系統，構
21 成不法職場霸凌侵權行為云云。然原告於113年3月間調至商
22 場發展部而離開原部門乙節，為兩造所不爭執，已如上述。
23 又被告所辯：該CRM系統為各部門請購用於「業務紀錄&管
24 理」，系統包含各部門機密資訊，基於公司資安要求須移除
25 調離部門人員之權限，而原告於調離原部門時未通知資訊中
26 心移除自身權限等情，此依被告所提系統分機表(見本院卷
27 第125頁)，可見被告公司各部門轄下人員確分別依附配置該
28 部門轄下為系統分機使用。則被告所辯原告斯時既已轉調他
29 部門，無執行長室企劃部CRM系統帳號使用權限，復未於調
30 離時通知資訊中心移除自身權限，被告黃政傑基於資安要
31 求，通知資訊中心移除原告之帳號，屬合理管理行為等語，

亦屬有據，是以原告主張被告黃政傑上開所為係不法職場霸凌侵權行為云云，洵無理由。至原告請求本院命被告提出企劃部於113年7、8月間之部門帳號權限清冊及異動紀錄之log，以證明原告之CRM帳號權限遭移除，係原告所發動之刁難行為，然被告黃政傑未否認原告之帳號權限為其通知資訊同仁移除，且針對已調離部門人員，未自行申請移除權限者，主管基於資安要求通知移除，屬合理管理行為等情，均已說明如上，並無調查必要，附此敘明。

- 5、另原告主張被告黃政傑於113年2月28日單方以電子郵件批評及評論原告工作模式，以副本轉知人資單位並要脅原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍等語，亦構成職場不法侵權行為云云，為被告所否認，並辯以：上開郵件乃因原告執行業務多次繞過公司運行已久之「立案→審查→裁決」審查流程模式，已對其部門管理造成負面影響，其乃於該郵件中要求原告針對未來提供其他部門或是呈核給執行長的檔案，須先提供予直屬主管審核，若原告未能達成前述條件，將調整其主辦項目等語。經查，依原告所提出之相關往來電子郵件所示（見北簡卷第39至51頁），原告先於113年2月27日將博物館財務模型預估試算寄予執行長並副知被告黃政傑，被告黃政傑於同年月28日以主旨：請調整工作模式之郵件通知原告：「早先已委婉向您提醒，對部門以外與須上呈的資料請先與我討論與確認，再提供其他部門審核或是呈核給執行長。案例…以上事項，請盡速改善，並確保3月不再發生。你已從無法與部分同部門同事與跨部門同事合作，進一步到不向我回報與討論工作內容與進度，已對企劃團隊的管理與運行造成影響，請您3月務必改善。若您3月10日仍未能明顯改善，我將針對您目前主辦之工作項目進行調整。…希望您一直強調以及拿來批評其他同事的職場倫理，您也可以做到，麻煩您，感謝」等語觀之，被告黃政傑上開所辯，即非全屬虛妄。參以被告黃政傑為原告直屬主管，於原告業務之執行，本有審閱、糾正及評價之權，已如前述。原告刻意

01 繞過被告黃政傑審查，對其管理權限造成負面影響，被告黃
02 政傑本於監督之責，以郵件請原告改善流程及通知若未改善
03 將進行工作調整，此屬職務上合理要求。原告主張被告黃政
04 傑上開所為，係屬職場不法侵權行為云云，尚無理由。

05 6、從而，被告黃政傑對並無不法職場霸凌原告之侵權行為，原
06 告依侵權行為法律關係，請求被告黃政傑給付精神慰撫金20
07 萬元，為無理由，不應准許。

08 (二)原告依侵權行為法律關係請求被告華城公司連帶賠償20萬
09 元，有無理由？

10 1、原告主張被告華城公司為被告黃政傑之雇主，應對其受雇人
11 為一定監督管理之責，對於其職務上所為之不法行為，應積
12 極預防，或於發現時適當且及時介入，遏止損害擴大，原告
13 於113年2月28日遭被告未經溝通或告知，單方以電子郵件批
14 評及評論原告之工作模式，逕為副本轉知人資單位，並要脅
15 原告限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍，經原告於
16 同年3月1日以電子郵件告知被告黃政傑行為已涉及職場霸
17 凌，然迄原告離職前均未獲被告華城公司為相關處理或啟動
18 相應機制，因認被告華城公司未盡雇主監督義務及未依規定
19 設置職場暴力及不法侵害預防措施，違反職業安全衛生法第
20 6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條等保護
21 他人之法律，致原告因此受有損害云云，為被告所否認，並
22 置辯如上。經查，被告黃政傑於113年2月28日以電子郵件批
23 評及評論原告工作模式，以副本轉知人資單位，並要求原告
24 限期調整，否則將更動原告負責之業務範圍等語，非屬職場
25 不法侵權行為，被告黃政傑並無不法職場霸凌原告之侵權行
26 為等節，已如上所述，則原告循此逕依民法第188條規定請
27 求被告華城公司負連帶賠償之責，即屬無據。至原告所稱伊
28 於114年5月離職後向臺北市勞檢處檢舉，結果認被告華城公
29 司有未依規定設置職場暴力預防措施，違反職業安全衛生設
30 施規則第324之3條規定等情，雖據原告提出原證9申訴處理
31 回覆為證，然縱認被告華城公司違反職業安全衛生設施規則

第324之3條規定，而經主管機關要求限期改善，然被告黃政傑既無職場不法侵權行為，其所為均非職場不法侵權行為，已如上述，而原告復未舉證證明伊究因被告華城公司受有何損害，則原告徒以該公司違反職業安全衛生法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324之3條等保護他人之法律，應就他人職場不法侵害行為負賠償責任云云，亦屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依侵權行為法律關係，請求被告連帶賠償精神慰撫金20萬元本息，為無理由，不應准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 24 日

勞動法庭 法 官 蒲心智

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 115 年 7 月 24 日

書記官 呂承祐