臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第74號

上　訴　人　劉鳳玲

訴訟代理人　涂予彣律師（法扶律師）

被　上訴人　廷生國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　牛羽溱（原名牛妍妍）

000000000000000000

訴訟代理人　吳永發律師

複　代理人　林新傑律師

上列當事人間請求給付職業災害補償金等事件，上訴人對於中華民國109年3月26日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第30號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於111年7月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審為訴之變更追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者、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446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。查上訴人於原審起訴主張其自民國107年4月24日起受僱於被上訴人，而於被上訴人所經營之「天沐岩盤浴信義市府會館」（下稱天沐會館）擔任指壓師之工作。惟被上訴人未依兩造間之勞動契約給付薪資、加班費及手技費等，且上訴人亦因連續加班而受有左手拇指肌腱炎與關節炎之職業傷害，爰依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付手技費新臺幣（下同）14萬4,500元、加班費9,501元、薪資8,300元（伙食津貼3,500元+全勤獎金4,000元+扣薪800元）；另依勞動基準法（下稱勞基法）第59條、民法第184

條第1項前段、第193條、第195條規定，請求被上訴人給付職業災害工資補償40萬元（下稱職災工資補償）、失能補償36萬6,480元（下稱職災失能補償）、勞動能力減損20萬2,409元、慰撫金20萬元（其中職災失能補償及勞動能力減損部分擇一為有利之請求），以上共計114萬0,380元（雖上開各項金額合計非同此金額，但上訴人仍為此金額之請求）。上訴人原就其原審敗訴部分提起上訴，並為訴之追加，請求被上訴人應另給付4萬0,901元本息（見本院卷第70頁），嗣於111年4月14日以民事準備五狀減縮部分上訴聲明（上訴部分僅請求應給付54萬6,251元本息），另再追加請求被上訴人應再給付不能工作損失51萬2,000元、慰撫金280萬元、業績獎金15萬5,000元（下稱系爭業績獎金）、薪資5萬2,570元，總計351萬9,570元（見本院卷第485至497頁），核其前開減縮及追加，均係基於兩造間勞動契約及上訴人主張之職業災害所生賠償，基礎事實同一，且擴張慰撫金請求金額，亦為擴張應受判決事項之聲明，認與上開規定皆無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

上訴人從事指壓師之工作已逾30年，並具有中醫師考試資格，且曾對外教授脈絡指壓並舉辦現場體驗等。於107年4月間經友人即訴外人吳晏華（原名吳麗霞）介紹至被上訴人經營天沐會館擔任指壓師，兩造約定上訴人於107年4月24日到職，每週工作4天，每天工時為8小時，底薪為1萬6,000元、加班費每小時140元與常態性獎金（含銷售獎金、全勤獎金及餐飲費等），並依上訴人服務每位顧客之消費金額，被上訴人照該金額5成之手技費，另應依給付當月全店業績10%之業績獎金予上訴人，又約定於每月5日給付前1個月底薪、每月20日給付前1個月之手技費及常態性獎金。詎上訴人於工作後，始知被上訴人底薪有短付情形（底薪僅以1萬3,200元計算，其餘全勤獎金、餐費均為內扣），且手技費、加班

費及銷售獎金等亦未按期給付，上訴人多次向吳晏華、店長與被上訴人反應，被上訴人均置之不理。被上訴人甚要求上訴人一天排6個以上之顧客，並連續加班近20天，致上訴人手指疼痛難以工作，最終不得不向被上訴人終止勞動契約，而於107年7月31日離職。嗣上訴人之手指疼痛日漸嚴重，至國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）檢查後，經診斷受有左手拇指肌腱炎與關節炎之傷害，應屬職業災害。就此，爰依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付手技費14萬4,500元、加班費9,501元、薪資8,300元（伙食津貼3,500元+全勤獎金4,000元+扣薪800元）、系爭業績獎金15萬5,000元、改以全薪3萬2,000元計算之薪資5萬2,570元；另依勞基法第59條、民法第184條第1項前段、第193條、第195條規定，請求被上訴人給付不能工作損失51萬2,000元、職災失能補償24萬4,320元、慰撫金300萬元（上訴人各項請求詳附表）。

二、被上訴人則以：

依被上訴人公司規定，手技費之計算會視顧客消費時是否使用優惠券而有不同，上訴人之手技費應為5萬4,900元，扣除已給付之部分後，被上訴人僅需如原審判命再給付4萬2,569元即可。而系爭業績獎金部分，兩造從未有類此約定，上訴人無從請求。又上訴人至被上訴人公司任職前，已從事指壓工作超過30年，上訴人於任職期間，仍有自己開設工作室，另同時在喬麗女子三溫暖兼職擔任指壓師，兼職時間為晚上10點至翌日上午8點，每月兼職高達25天，顯見上訴人並非僅在被上訴人公司工作，且兼職時間明顯較上訴人於被上訴人公司工作之時間長，可認上訴人主張之職業災害與被上訴人公司之工作無相當因果關係，上訴人依此請求職災失能補償、不能工作損失、慰撫金等，皆無理由等語。

三、原審為一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人應給付上訴人5萬7,570元（即加班費9,501元＋伙食津貼2,700元＋扣薪800元＋全勤獎金2,000元＋手技費獎金42,569元-已支

付8,231元-4,100元=5萬7,570元），及自108年3月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並為准、免假執行之宣告，另駁回上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起一部上訴，並為減縮及訴之追加，其上訴及追加聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人54萬6,251元，其中44萬,4320元自民事上訴理由狀繕本送達翌日起，10萬1,931元自民事準備五狀繕本送達翌日起，皆至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被上訴人應給付上訴人351萬9,570元，其中15萬5,000元自民事上訴理由狀繕本送達翌日起，336萬4,570元自民事準備五狀繕本送達翌日起，皆至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣上開第㈡、㈢聲明，願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行【上訴人就其原審其餘敗訴部分（即部分薪資請求、部分失能補償及勞動能力減損等）、被上訴人就原審敗訴部分均未提起上訴或附帶上訴，皆已確定，非本院審理範圍】。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第284至285頁、第502頁至503頁）：

（一）上訴人自107年4月24日起至107年7月31日止間受僱於被上訴人，擔任美容師，約定每月工作16日(每週工作4日)、薪資1萬6,000元（含伙食津貼），加班費每小時140元。

（二）上訴人於107年9月21日至同年10月16日到臺大醫院骨科、職業醫學科門診就診4次，該院並於同年10月16日開具診斷證明書，記載: 「診斷病名：左手拇指肌腱炎與關節炎。醫師囑言：……可得上述診斷所致之勞動能力減損比例介於1%至3%。另依其目前病況，預計未來兩個月內仍難以勝任原工作，建議繼續休養至107年12月11日並於當日回診，以再次接受適任性評估。休養期間宜接受復健治療。」(見本院卷第45頁)。

（三）被上訴人已有支付手技費獎金107年5月份8,231元、107年

6月份4,100元。

（四）兩造有於107年8月31日至臺北市政府勞動局進行調解，但調解不成立。

（五）上訴人於被上訴人公司任職期間，另有於他處兼職，兼職之工作內容為每月工作25日，工作時間晚上10時至翌日早上8時。

五、得心證之理由：

上訴人主張其於上揭期間受僱於被上訴人擔任指壓師之工作，被上訴人未依兩造間勞動契約給付手技費、系爭績效獎金及薪資等，且要求上訴人一天排6個以上之顧客，並連續加班近20天，致上訴人受有左手拇指肌腱炎與關節炎之職業傷害。爰依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付手技費14萬4,500元、系爭業績獎金15萬5,000元、改以全薪3萬2,000元計算之薪資5萬2,570元；另依勞基法第59條、民法第184條第1項前段、第193條、第195條規定，請求被上訴人給付不能工作損失51萬2,000元、職災失能補償24萬4,320元、慰撫金300萬元等語。惟為被上訴人所否認，並為前開辯述。茲就本件爭點分論如下：

（一）查上訴人有自107年4月24日起至同年7月31日止間受僱於被上訴人，擔任美容師，約定每月工作16日(每週工作4日)、薪資1萬6,000元（含伙食津貼），加班費每小時140元。且上訴人受僱於被上訴人期間，其另有於他處（即喬麗女子三溫暖）兼職擔任指壓師之工作，兼職時間為晚上10時至翌日早上8時，每月工作25日等情，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠、㈤），並據上訴人於原審時自承在卷（見原審卷第139頁），則上開事實，堪信為真實。

（二）手技費14萬4,500元部分：

查兩造間除有約定前開薪資外，另有約定手技費等情，此為被上訴人所不爭（僅係爭執計算方式，見原審卷第87頁）；惟就兩造間所約定之手技費應如何計算乙節。經查：

1、上訴人主張兩造約定手技費計算方式係依據一般油指壓、美容師傅之市場行情慣例，即以客人消費額度之5成作為手技費云云（見原審卷第296頁、第437頁）；惟查，上訴人就其主張，並未提出相關證據以為證明，且依上訴人陳稱，其前往被上訴人處任職係經吳麗霞（即更名後之吳晏華）所介紹，而其有就手技費部分向吳晏華反應等語（見原審卷第13頁），可見兩造間如有約定上訴人所主張之上開手技費，吳晏華理應會有所知悉；然證人吳晏華於原審時證稱，其沒有聽過上訴人跟其提到有與被上訴人約定手技費5成的事情，且我雖有協調上訴人與彭荏間的獎金問題，但協調時手技費沒有用5成計算，沒有一個同仁用5成等語（見原審卷第377至379頁），此與證人即被上訴人門市營運督導彭荏於原審時證稱，吳晏華跟我沒有說到上訴人說的5成這些，這是上訴人事後告被上訴人才說的等語（見原審卷第278頁）亦互核相符，益徵並無上訴人所稱手技費係以客人消費額度之5成作為計算之情事。再者，依上訴人於本院準備程序時另陳，其兼職工作之薪資就是5成，沒有底薪等語（見本院卷第289頁），可見上訴人縱使在同一時間擔任美容師之工作，尚會因各勞動契約約定內容之差異，而有不同之薪資給付模式，自難單憑上訴人自身所認之市場行情慣例，即謂上訴人除受領底薪外，尚可另以客人消費額度之5成計算手技費云云。是上訴人前開主張，尚不足採。

2、惟承前所述，被上訴人並不爭執兩造間確有手技費給付之約定，且被上訴人亦有提出天沐岩盤浴SPA連鎖門市獎金金額級距表（下稱系爭獎金級距表）、上訴人課程服務紀錄表、出缺勤紀錄等為證（見原審卷第99至109頁、第171至263頁），經核系爭獎金級距表，其中美容師手技服績PV（療程技術服務），金額50,000元以下為9%；50,001元～79,999元10%；80,000元以上12%（見原審卷第101頁），是上訴人之手技費經認應以上開級距進行計算。

3、就此，互核上訴人任職期間之課程服務明細表（見原審卷第105至109頁），其中①107年5月份：使用優惠券累積之金額為2,210元（此項目屬「固定服獎」，各次金額僅約50元至180元，與下開「扣點數」之計算模式有別），非使用消費券未折扣前（即「扣點數」欄所載金額）金額為18萬2,397元，上開非使用消費券未折扣前金額已逾8萬元，原應依上開各段級距數額分開計算獎金，惟原審係以18萬2,397元X12%逕予得出此部分獎金為2萬1,888元（182,397元×12%=21,888，元以下四捨五入，下同），雖與上開級距計算方式有違，但此計算方式較有利於上訴人，且為被上訴人所不爭（見本院卷第77頁），故認上訴人該月應領手技費總額為2萬4,098元（21,888元+ 2,210元）。②107年6月份：使用優惠券累積之金額為1,680元，非使用消費券未折扣前之金額為11萬4,499元，亦逾80,000元，同依上開計算方式計算後，非使用消費券未折扣前獎金為1萬3,740元（114,499元×12%=13,740），並加計使用優惠券金額後，該月手技費總額為1萬5,420元（1,680元+ 13,740元）；③107年7月份：使用優惠券累積之金額為850元，非使用消費券未折扣前之金額為12萬1,099元，同依上開計算方式計算後，非使用消費券未折扣前獎金為1萬4,532元（121,099元×12%=14,532），故該月應領手技費總額為1萬5,382元（850元+ 14,532元）。

4、至上訴人雖主張被上訴人所提出之前開課程明細表係屬偽造，且不完整，不得作為計算之依據云云；惟查，就上開課程服務明細表究竟有何偽造情事，均未見上訴人提出相關證據予以指明，且參諸上開課程服務明細表，其內容係按各日、各服務內容、金額等詳加區分，並記錄完整，衡情被上訴人倘有刻意偽造以求規避自身給付責任，自難仍如同上開明細表般，按日詳加記載上訴人所從事之課程內容，且數量眾多之情事，是難僅憑上開課程服務明細表係被上訴人所提出，即謂係屬偽造，而不足採。又上訴人就

上開計算方式雖另有主張不同之計算數額，但核其計算數額係屬有誤，則其前開主張，均不足採。

5、綜此，上訴人得請求之手技費總額應為5萬4,900元（24,098元＋15,420元＋15,382元=54,900）。另被上訴人業已給付107年5月份手技費8,231元、同年6月份4,100元，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢），則扣抵上開已給付數額後，應認上訴人尚得請求被上訴人給付手技費4萬2,569元（54,900元－8,231元－4,100元=42,569）。

（三）系爭業績獎金15萬5,000元部分：

上訴人固主張兩造有口頭約定應依當月全店業績10%之業績獎金云云；惟為被上訴人所否認（見本院卷第71頁），且上訴人就此均未提出相關證據予以證明，是認其此部分主張，自不足採。

（四）改以全薪3萬2,000元計算之薪資5萬2,570元部分：

上訴人固主張兩造所簽訂之契約上有手寫「半薪」2字，故上訴人本意為每週工作4天，每天工作8小時，應給全薪3萬2,000元，故就上訴人所為薪資請求，應改以3萬2,000元作為計算基準，而請求107年4月份1週薪資8,000元＋107年5月至7月之尚欠差額薪資總計5萬2,570元云云；惟查，兩造間係約定每月工作16日(每週工作4日)、薪資1萬6,000元（含伙食津貼）等情，已如前述，而上訴人就其主張，僅泛稱其上有手寫「半薪」2字之契約嗣遭被上訴人取走故無法提出云云，但尚無其他證據可資證明確有上訴人所謂契約存在之情事。況且上訴人於起訴前之調解及起訴後始終主張每月薪資1萬6,000元等語，有勞資爭議調解紀錄、原審108年4月22日言詞辯論筆錄、原審民事辯論意旨狀、民事上訴理由狀、本院109年11月26日準備程序筆錄等在卷可佐（見原審卷第55頁、第82頁、第436頁、本院卷第25頁、第271頁），則上訴人嗣後再翻異主張，改稱薪資為3萬2,000元云云，當不足採。又上訴人雖主張被上訴人尚有積欠其107年4月份之1週薪資云云；惟上訴

人於原審時除已陳稱，其有領取4月份薪資等語（見原審卷第280頁），且上訴人嗣於本院111年7月5日言詞辯論期日亦稱，107年4月份我根本沒有求償等語（見本院卷532頁），可見上訴人就此部分已不再請求，則本院自毋庸就此再予論究。此外，兩造間經認並無上訴人所謂有以契約約定薪資為3萬2,000元之情事，則被上訴人縱未提出上訴人所稱之契約原本，亦無民事訴訟法第282條之1規定適用之問題，併予敘明。

（五）職業災害請求部分：

1、按不法侵害他人之身體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生活上之需要時，應負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第193條、第195條第1項定有明文。次按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應補償勞工必需之醫療費用、在醫療中不能工作之原領工資、經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償，勞基法第59條亦有明定。又勞基法第59條所稱因職業災害，參照勞工安全衛生法（下稱安衛法）第2條第4項規定，係指雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害所致殘廢而言。承此，職業災害之認定標準，須具備職務遂行性與職務起因性之要件。其所謂職務遂行性係指災害是在勞工執行職務過程中所發生之狀態；而職務起因性，則係指災害與職務間有因果關係而言（最高法院95年度台上字第1805號判決意旨參照）。

2、查上訴人手指受有肌腱炎與關節炎等傷害，雖有臺大醫院107年10月16日診斷證明書:「診斷病名：左手拇指肌腱炎與關節炎。醫師囑言：……可得上述診斷所致之勞動能力減損比例介於1%至3%。另依其目前病況，預計未來兩個月

內仍難以勝任原工作，建議繼續休養至107年12月11日並於當日回診，以再次接受適任性評估。休養期間宜接受復健治療。」等語可證（見不爭執事項㈡）。惟上訴人受有前開傷勢，其成因為何？本院有依上訴人之聲請，送請新北市立土城醫院進行鑑定，經該院以111年3月2日長庚院土字第1101250057號函覆以：「二、依病歷所載，病人劉君曾因左手受傷分別於110年（下同）2月3日、2月17日及3月3日至本院骨科門診就醫，主訴其左手第一指疼痛併抓握無力持續三年，無外傷病史，經檢查後診斷為左手拇指基部關節退化，並處方藥物及局部注射治療，同時建議病人應進行拇指基部關節周圍肌肉訓練之復健；臨床上左手拇指基部關節退化，為天生構造與長期施力等多重因素之結果，依文獻指出大多角骨（trapezium bone）之斜面會影響第一掌骨向外滑脫之減力（shear force），此為天生構造差異影響，而工作性質包含抓握等動作則使此關節長期暴露在向外滑脫之力矢量（force vector），容易加速其退化，至於因為退化之關節其周遭肌肉組織張力改變，使其容易因為出力超為出力超過其負荷而影響關節穩定性造成關節急性損傷及關節囊炎。三、另拇指基部關節退化為不可逆之現象，治療主要係疼痛控制及加強肌肉功能以延緩退化速度及急性疼痛機率，嚴重者可考慮手術治療，因此無法判斷所謂『傷勢恢復時間』為何，就醫學言，部分人經藥物與復健治療後，即使關節在影像學上仍然顯示退化，但在生活或工作中均無症狀影響，而部分人退化嚴重肌肉流失多或者工作性質特殊無法藉由藥物或復健改善症狀，則無法恢復到以往的工作要求。四、依病歷所載，病人劉君於111年1月6日至本院職業醫學科門診接受勞動力減損評估，經專科醫師依病人現況進行理學檢查、問診、軟組織超音波、神經電學檢查及病歷審閱，綜合各項評估結果顯示，病人主訴左手腕痛，左手麻、無力，神經電學檢查（111年1月19日）顯示為慢性多節頸神

經病變，此屬自發性疾病，軟組織超音波檢查（111年1月19日）顯示其左大拇指關節炎，殘存左大拇指關節活動受限，左手握力減退等症狀；根據美國醫學會障害指引評估，加以綜合病人賺錢能力、職業及年齡予以調整計算鑑定後（如附件），其勞動力減損10%。」等語（見本院卷第435至437頁）。

3、依上開鑑定函覆可知，上訴人所受傷勢為左手拇指基部關節退化。而臨床上左手拇指基部關節退化，為天生構造與長期施力等多重因素之結果，尚無法逕予推論其所受傷勢與上訴人任職期間之勞務提供行為有必然相關。復依上訴人自陳，其已擔任指壓師工作30年等語（見本院卷第289頁），且依前所述，上訴人任職於被上訴人公司之際，其尚另於喬麗女子三溫暖兼職擔任指壓師之工作（兼職時間為晚上10時至翌日早上8時，每月工作25日），而上訴人又稱該兼職工作有從事10年之久等語（見本院卷第288頁），可見上訴人30年來既均從事指壓師之工作，而有大量使用手指施力以進行指壓，且上訴人任職於被上訴人公司期間，亦因另於他處擔任指壓師，而均持續進行指壓工作之情事。再酌以上訴人在被上訴人公司任職期間為3個月又7日（即自107年4月24日至同年7月31日，共3個月又7日），此較其擔任指壓師之整體職涯而言，期間又屬甚短，則綜衡上開各情及前開鑑定函覆說明，尚難認上訴人所罹上揭傷勢與其在被上訴人任職期間之勞務提供行為間，具相當因果關係。從而揆諸上開判決意旨，上訴人手指固受有肌腱炎與關節炎等傷害，仍難認屬職業傷害。

4、基此，上訴人雖所受前開傷勢，但難認係因於被上訴人公司職務過程中之行為所致，則被上訴人自毋庸就上訴人所受前開傷害，負職業災害補償、侵權行為損害賠償責任。故上訴人依勞基法第59條、民法第184條第1項前段、第193條、第195條規定，請求被上訴人給付不能工作損失51萬2,000元、職災失能補償24萬4,320元、慰撫金300萬元，

應認屬無據，而予駁回。

（六）綜上，上訴人依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付尚欠之手技費4萬2,569元，為有理由，應予准許。逾此以外之其餘請求，則無理由，應予駁回。

六、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付尚欠之手技費4萬2,569元，及自起訴狀繕本送達翌日起即108年3月12日起（見原審卷第65頁送達證書）至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許。逾此以外之請求，則無理由，應予駁回。原審就逾上開准許金額以外之範圍，為上訴人敗訴之判決，自無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求不能工作損失51萬2,000元、慰撫金280萬元、系爭業績獎金15萬5,000元、薪資5萬2,570元，總計351萬9,570元（即附表編號8至11）部分，均無理由，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴及追加之訴，均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　趙伯雄

法　官　華奕超

附表（上訴人一、二審各項請求列表，單位：新臺幣）：

金額(元) 參考項目	原審請求金額	原審判准金額	二審上訴金額	二審追加額
1.手技費	144,500	42,569	101,931	
2.加班費	9,501	9,501	0	
3.薪資（含伙食津貼、全勤獎金、扣薪等）	8,300	5,500	未上訴	

4.職災工資補償	400,000	0	未上訴	
5.職災失能補償	366,480	0	244,320	
6.勞動能力減損	202,409（5.6擇一為有利請求）	0	未上訴	
7.慰撫金	200,000	0	200,000	
8.【二審追加】 不能工作損失				512,000
9.【二審追加】 系爭業績獎金				155,000
10.【二審追加】 薪資				52,570
11.【二審擴張】 慰撫金				2,800,000
合計	【1至7總計】 1,140,380	57,570	546,251	【8至11總計】 3,519,570

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　7　　月　　27　　日

書記官　簡素惠