

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第2號

上訴人 鄭新添

被上訴人 好市多股份有限公司

法定代理人 趙建華

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

郭銘濬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年11月29日臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第21號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴暨假執行聲請均駁回。

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：

一、按第一審之訴訟程序有重大之瑕疵者，第二審法院得廢棄原判決，而將該事件發回原法院。但以因維持審級制度認為必要時為限，民事訴訟法第451條第1項定有明文。所謂訴訟程序有重大之瑕疵，係指第一審違背訴訟程序之規定，其違背與判決內容有因果關係，或因訴訟程序違背規定，不適於為第二審辯論及判決之基礎者而言（最高法院110年度台上字第3233號判決意旨參照）。次按須當事人之聲明或陳述有不明瞭或不完足，或依原告之聲明及事實上之陳述，得主張數項法律關係，而其主張有不明瞭或不完足者，審判長始有依民事訴訟法第199條第2項及第199條之1第1項規定闡明之義務，觀該條文之規定即明。經查，本件原審參與言詞辯論之法官原為林大為，其後變更為張新楣，並經張新楣法官於民國111年11月7日諭知更新審理，有該次言詞辯論筆錄可稽

01 (見原審卷(三)第385頁)，核符民事訴訟法第211條規定，且
02 兩造於原審之聲明及事實上與法律上之陳述並無不完足或不
03 明瞭情事，原審審判長自無闡明令上訴人主張其他攻擊方法
04 及提出所憑證據資料之義務，亦無命被上訴人提出證物之義
05 務，難認訴訟程序有重大瑕疵。故上訴人主張：原審未進行
06 更新審理程序，且未命被上訴人提出證物，復未行使闡明
07 權，第一審之訴訟程序有重大瑕疵，所為判決違法，先位聲
08 明請求廢棄原判決，而將本件發回原法院審理云云，為無理
09 由，先予敘明。

10 二、次按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之；但
11 請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1
12 項、第255條第1項第2款分別定有明文。查，上訴人於本院
13 追加請求如附表二編號1至15所示之訴(見本院卷(三)第395至
14 397頁)，核與上訴人於原審所提之原訴，均係本於上訴人
15 主張兩造間僱傭關係存在所由生之同一基礎事實，於社會生
16 活上可認為具有關連性，證據資料之利用亦有一體性，揆諸
17 前揭說明，及基於訴訟經濟與紛爭解決一次性原則，其所為
18 訴之追加，應予准許。

19 三、再按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
20 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。
21 查，上訴人就附表一編號3、4、6之聲明部分，於原審請
22 求：「被上訴人應自109年4月28日起至復職日前一日止，按
23 月於各該月次月5日前給付上訴人新臺幣(下同)12萬7089
24 元及差額(首期未滿1個月者)，按日數比例折算，且每月
25 薪資之計算標準，應以每年9月18日調薪3%後，且應加計月
26 薪主管於110年3月非例行性調薪之薪資，及當年度總薪資再
27 加計10萬元為計算基礎，下同)，及自各期應給付日之翌日
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」、「被上訴人應
29 給付上訴人2萬1180元及差額，及應自給付日之翌日起至清
30 償日止，按週年利率5%計算之利息」、「被上訴人應自109
31 年4月28日起至復職日前1日止，按年於6月3日前給付上訴人

01 未休完特別休假薪資及差額，及每年6月自各期應給付日之
02 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見原審卷
03 (三)第293至294頁、卷(四)第10頁）。嗣上訴人於本院審理中，
04 就上開聲明更正如附表一編號3、4、6「聲明內容」欄所載
05 (見本院卷(三)第394至395頁)，核屬更正事實上及法律上之
06 陳述，非為訴之變更或追加，先予敘明。

07 貳、實體方面：

08 一、上訴人主張：伊自88年5月3日起受僱於被上訴人，先後擔任
09 試用收銀員、汐止店肉品部經理、會員服務部經理，每月薪
10 資經陸續調整後為12萬7089元，且每年固定調薪3%及月薪主
11 管之非例行調薪，並按年於1月15日前給付第13個月薪資及
12 調薪差額（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於109年4月27日
13 以伊向主管機關提出檢舉、曠職2日、未依規定配戴口罩，
14 違反COSTCO員工手冊（下稱員工手冊）之終止雇用條款相關
15 規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動
16 契約（下稱解僱處分），然伊並無上開違規情事；縱有違
17 規，被上訴人已於109年4月6日對伊施以停職停薪處分，被
18 上訴人再以同一事由為解僱處分，違背誠信、權利濫用禁
19 止、一事不二罰等原則，依民法第71條至第73條規定，應為
20 無效。又伊違規情節亦非重大，被上訴人逕終止系爭勞動契
21 約，違反最後手段性，並非合法。被上訴人於109年3月2日
22 與伊溝通上開違規行為，然遲至109年4月27日始終止系爭勞
23 動契約，已逾30日之除斥期間，自不生效力。兩造間之僱傭
24 關係既未合法終止，且伊之勞工舊制退休金年資於109年4月
25 27日後仍存在，被上訴人自應給付伊如附表一編號3、5至
26 8、10、附表二編號1至11、13、15所示之薪資、調薪差額、
27 加班費及福利（下合稱系爭薪資及福利）。其次，被上訴人
28 於109年4月6日口頭告知伊違反公司規定，處以5日停職停薪
29 之懲戒處分（下稱停職停薪處分），惟被上訴人未事先召開
30 正式之賞罰評審委員會，亦未給予伊陳述意見之機會，逕對
31 伊處以停職停薪處分，該處分應為無效。另被上訴人先後以

01 伊未依規定請病假、未戴口罩、濫發與工作無關之電子郵件
02 件、指控伊侵犯員工隱私為由，依序於109年4月20日、27日
03 對伊施以約談之懲戒處分（下合稱系爭約談處分），惟伊並
04 無未依規定請病假之曠工情事，且伊係因被上訴人有多項違
05 反勞動基準法（下稱勞基法）之事項，藉由電子郵件表達意
06 見，並未違反系爭勞動契約或被上訴人工作規則，被上訴人
07 復未因伊未戴口罩而受有損害，該約談處分亦為無效。被上
08 訴人之停職停薪處分既為無效，則被上訴人應給付伊如附表
09 一編號4所示該5日薪資2萬1601元。又伊自106年11月14日
10 起，每日工作均延長工作時間30分鐘，則被上訴人應按月給
11 付伊如附表一編號9所示之加班費薪資及差額。再者，兩造
12 約定被上訴人每年應為伊調薪3%，惟被上訴人評定伊108年
13 度之調薪僅為1%，自屬無效，被上訴人應自108年9月18日起
14 至109年4月27日止，按月給付伊如附表二編號14所示調薪2%
15 之薪資差額2517元等情。爰依附表一、二「請求權基礎」欄
16 所示之規定，請求如附表一、二「聲明內容」欄所示。

17 二、被上訴人則以：伊於108年1月14日召開勞資會議，經勞資雙
18 方代表無異議通過108年版員工手冊，並依法報請主管機關
19 核備及公開揭示，上訴人於同年3月20日簽收該員工手冊，
20 自應遵守員工手冊規定。伊為因應新冠肺炎而於109年1月31
21 日公告汐止店賣場員工每日上班需配戴口罩，上訴人雖每日
22 領取伊提供之全新口罩，然自109年1月31日起至同年4月2日
23 止，多次無故未配戴口罩，屢經主管勸告，並於同年4月2日
24 發送電子郵件提醒，仍未改正。其次，上訴人於109年1月11
25 日、13日、15日、17日、18日、20日、2月14日、15日、22
26 日、23日、3月1日、4日、25日、28日、29日、30日、4月2
27 日、3日，多次發送與工作無關之電子郵件予伊公司員工，
28 使收信同事感到不適，先後經上訴人主張各於109年2月14
29 日、3月2日勸誡勿未分職責廣發電子郵件，上訴人仍未改
30 正。再者，上訴人於109年4月3日未經訴外人即伊公司員工
31 林○○（姓名詳卷，下稱林員）之同意，且非基於職務上之

01 需要，擅自以電子郵件發送林員受傷之照片予汐止店員工，
02 使林員感到困擾及痛苦。上訴人上開行為已違反員工手冊第
03 11.3節第3、4、5、8、10、12、13、19、21、26條、第11.7
04 節、第11.8節第A、C條等規定，伊於109年4月6日依員工手
05 冊第11.2節規定，對上訴人施以停職停薪處分至109年4月15
06 日止，並告知上訴人應於翌日（即同年月16日）復職，上訴
07 人知悉且無異議，該停職停薪處分應屬適法，伊無需給付上
08 訴人該停職之5日薪資。上訴人雖向伊申請於109年4月15、1
09 7日請病假2日，惟未依員工手冊第6.4條第C項規定提供醫生
10 證明文件，且未依伊通知予以補正，即屬曠職2日，而違反
11 勞工請假規則第10條、員工手冊第11.3節第6條、第11.4節
12 第12條、第6.4節第C條規定，且情節重大。伊於109年4月27
13 日與上訴人進行約談，本期上訴人能反省並得其願意改正之
14 承諾，惟上訴人堅拒認錯，無法保證未來不再有類似行為，
15 伊始確信上訴人違反員工手冊規定且情節重大，伊已無法採
16 解僱外之懲戒手段而繼續維持勞動關係，伊依勞基法第12條
17 第1項第4款規定終止系爭勞動契約，並未違反解僱最後手段
18 性原則，且未逾30日除斥期間，要屬合法，則上訴人請求伊
19 繼續給付系爭薪資及福利，為無理由。又上訴人並未舉證證
20 明其自106年11月14日起，每日工作均延長工作時間30分
21 鐘，且兩造就加班達成合意之事實，且兩造復未約定被上訴
22 人應按年為上訴人調薪3%，則上訴人請求伊給付如附表一編
23 號9所示之加班費薪資及差額、附表二編號14所示之調薪及
24 差額，均無理由等語，資為抗辯。

25 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之追
26 加，其上訴及追加之訴聲明為：(一)上訴聲明：1.原判決關於
27 駁回附表一編號1至10「聲明內容」欄所示之訴，及該部分
28 假執行之聲請，均廢棄。2.如附表一編號1至10「聲明內
29 容」欄所載。(二)追加之訴聲明：如附表二編號1至15「聲明
30 內容」欄所載。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答
31 辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願預

01 供擔保請准宣告免為假執行。

02 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷(一)第602
03 至603頁，並依判決格式增刪修改文句)：

04 (一)上訴人自88年5月3日起受僱於被上訴人，先後擔任試用收銀
05 員、汐止店肉品部經理、會員服務部經理，每月薪資經陸續
06 調整後為12萬7089元，有卷附上訴人薪資明細可稽(見原審
07 卷(二)第71至136頁)。

08 (二)被上訴人於109年4月27日交付上訴人解雇申請表，通知上訴
09 人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，有
10 卷附解雇申請表、解僱檢查表可稽(見原審卷(一)第217至218
11 頁)。

12 五、茲就兩造爭點，分別說明本院判斷如下：

13 (一)被上訴人已於109年4月27日合法終止系爭勞動契約：

14 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
15 經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，
16 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。
17 所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具
18 體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
19 續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度
20 上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
21 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
22 密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否
23 達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，
24 嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業
25 造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重
26 大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲
27 戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件(最高法院111年度
28 台上字第697號判決意旨參照)。該所稱「知悉其情形」，
29 係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信
30 者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期
31 間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確

01 信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號判
02 決意旨參照）。

03 2.經查，被上訴人為規範員工之權益、職務、工資、福利、住
04 院病假、請假、行為準則及懲戒辦法等事項，制訂員工手
05 冊，並經被上訴人汐止分公司於108年1月14日第3屆第9次勞
06 資會議通過等乙節，有卷附員工手冊、勞資會議紀錄可稽
07 （見原審卷(一)第179至216頁、第497至498頁），是該員工手
08 冊核屬被上訴人之工作規則，而為系爭勞動契約之一部。依
09 員工手冊第11.3節終止雇用條款規定：「……若發生以下情
10 節重大之行為並經查證屬實，且符合法定解僱事由，將於自
11 知悉日起30日內予以解僱，事前無須作任何警告：……10.從
12 事任何公司所定義的嚴重不當行為，包含但不限定於：……
13 (2)未能遵守公司工作之標準作業流程。……21.於公司中自張
14 貼、散佈，移動或變動任何資料。……26.嚴重違反公司的政
15 策規定及程序，包括但不限於：(1)使用電子郵件及網路的規
16 範。……(4)衛生程序與法規……」（見原審卷(一)第205至207
17 頁），乃將勞基法第12條第1項第4款規定：「勞工有左列情
18 形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契
19 約或工作規則，情節重大者」之具體事由予以明文化。上訴
20 人自88年5月3日起受僱於被上訴人（見兩造不爭執事項
21 (一)），且於108年3月20日領取108年版員工手冊，有卷附Cos
22 tco員工手冊領取證明書可稽（見原審卷(一)第283頁），當知
23 悉並遵守員工手冊上開規定。

24 3.上訴人自109年1月31日起至同年4月2日上午某時止，工作時
25 未依規定配戴口罩，違反員工手冊第11.3節第10條第(2)項、
26 第26條第(4)項規定：

27 (1)勞動部職業安全衛生署為防止嚴重特殊傳染性肺炎（武漢肺
28 炎，下稱新冠肺炎）於職場擴散，於109年1月30日以勞職衛
29 2字第1091004580號函訂定「因應嚴重特殊傳染性肺炎（武
30 漢肺炎）職場安全衛生防護措施指引」（下稱系爭指引）；
31 系爭指引第貳條第一項第(一)款規定：「事業單位為建立職場

01 之危害風險管控機制，確保勞工安全健康，除配合衛生福利
02 部疾病管制署之防疫措施外，應於疫情流行期間，因應疫情
03 發展及勞工防護需求，採取必要之管理措施：(一)置備適當及
04 足夠之口罩，不得禁止勞工戴用；尤其第一線工作人員如有
05 感染之虞時，雇主應提供個人專用口罩並使其確實戴用」、
06 第二項第(二)款規定：「對於交通站場、運輸工具、商場、百
07 貨公司等第一線服務人員，會接觸不特定多數人而有感染危
08 害之虞者，雇主除應為第一線工作勞工落實必要防護措施及
09 提供適當之呼吸防護具(如醫用口罩)及採取職業安全衛生
10 措施外，並應加強工作環境消毒並宣導勞工做好個人防疫措施，亦不能禁止勞工工作時配戴口罩」，有卷附系爭指引可稽(見原審卷(一)第221至222頁)。其次，被上訴人從事零售業，持續提供Costco會員以最合理的價格，取得最高品質的商品及服務，此據員工手冊第1.0節記載明確(見原審卷(一)第179頁、第182頁)，則被上訴人依系爭指引規定，於109年1月31日以電子郵件通知員工/主管上班必須配戴口罩(見原審卷(一)第229頁，下稱系爭口罩規定)，乃係因應及防止新冠肺炎疫情擴散，依系爭指引所為之必要防護措施，自屬被上訴人工作之標準作業流程及衛生程序與法規。上訴人職司會員服務部經理(見兩造不爭執事項(一))，工作內容負責大門區域會員(即顧客)服務、入出口商品核對及證件核對、電梯手扶梯安全等事項，工作時會接觸被上訴人公司許多會員，此據證人即被上訴人汐止店店長陳雅鈺證述明確(見原審卷(二)第288至289頁)，則上訴人屬系爭指引所稱之商場第一線服務人員，當應依系爭口罩規定，於工作時配戴口罩，始符遵守被上訴人工作之標準作業流程及衛生程序與法規。故上訴人主張：系爭口罩規定並非被上訴人工作之標準作業流程及衛生程序與法規云云，即為無理。

29 (2)次查，細繹被上訴人提出之監視器畫面，上訴人於109年2月
30 8日10時45分52秒、9日10時30分42秒、10日10時16分30秒、
31 12日10時48分15秒、14日10時20分17秒、15日10時43分50

01 秒、19日13時00分22秒、22日13時05分06秒、23日13時00分
02 16秒、24日10時40分27秒、26日11時05分30秒、29日10時59
03 分58秒、3月1日11時01分05秒、2日11時01分53秒、4日11時
04 19分48秒、6日11時04分14秒、7日11時00分38秒、8日11時0
05 4分36秒、9日16時16分35秒、11日13時23分53秒、13日13時
06 00分29秒、14日13時00分53秒、15日14時03分02秒、18日13
07 時01分29秒、21日13時08分28秒、23日12時44分50秒、27日
08 13時02分40秒、28日13時06分00秒、29日13時05分27秒、30
09 日10時10分40秒、4月2日11時01分08秒，於被上訴人賣場顧
10 客出入之手扶梯處，並未配戴口罩（見原審卷(一)第269至274
11 頁），上訴人復不爭執其自109年1月31日起至同年4月2日上
12 午某時止，工作時未配戴口罩乙事（見原審卷(一)第602
13 頁），可見上訴人自被上訴人於109年1月31日發布系爭口罩
14 規定起，即未依該規定於工作時配戴口罩。

15 (3)再查，證人陳雅鈺證稱：自109年間新冠肺炎疫情開始後，
16 新北市政府跟勞工安全衛生主管都有建議被上訴人公司要加
17 強防疫，要提供防護的措施給員工，為了公共安全及為了員
18 工之健康，被上訴人每日均有無償提供口罩給所有員工上班
19 領取，並要求員工上班時均要配戴口罩，上訴人每天上班都
20 有領，也有登記，也知道這件事情，可是上班都不戴口罩；
21 伊看到了會請上訴人主管去跟上訴人講，但上訴人還是不
22 戴，後來因為會員也在反應，主管、員工也都在反應，所以
23 伊就親自去跟他講，上訴人當時回應伊，說他很健康，他不
24 需要戴，且所有人都戴他不戴反而也是安全的，上訴人還跟
25 伊說蘇貞昌說不用戴，伊跟上訴人說公司有規定要戴，但上
26 訴人不相信，還是不願意戴；上訴人的工作是要每天會接觸
27 非常多的會員，在疫情嚴重時，上訴人個人的行為是會影響
28 到被上訴人形象等語（見原審卷(二)第288頁）。依上可知，
29 上訴人自109年1月31日起，未依系爭口罩規定於工作時配戴
30 口罩，且迭經其主管、店長陳雅鈺之勸導，仍置之不理，顯
31 已違反系爭口罩規定，未遵守被上訴人工作之標準作業流程

01 及衛生程序與法規，而違反員工手冊第11.3節第10條第(2)
02 項、第26條第(4)項之規定，堪以認定。

03 4.上訴人於109年1月11日、13日、15日、17日、18日、20日、
04 2月14日、15日、22日、23日、3月1日、4日、25日、28日、
05 29日、30日、4月2日、3日發送與工作無關電子郵件予汐止
06 店內之時薪員工，違反員工手冊第11.3節第26條第(1)項之規
07 定：

08 (1)經查，被上訴人為營造溝通順暢的工作環境及相互的支持，
09 並減少衝突、解決問題、建立一致性的忠誠度及良好意識，
10 且歡迎員工提供始營運更好的想法，訂定開放政策，規定：
11 「當您（指員工）在工作上有意見分歧之處，所有員工都應
12 盡最大的努力將工作上所產生的問題及時解決，首先可先尋
13 求直屬主管的協助。但是Costco的開放政策讓您可選擇任何
14 一位主任或經理來幫助您解決問題。我們鼓勵您提出並與直
15 屬主管討論，讓問題能夠盡快解決……建議您遵照下列順序
16 進行：1.請先查詢員工手冊。2.直屬主管：我們鼓勵您先與
17 您的直屬主管溝通，您將會得到適時的回覆。3.賣場店長
18 （主任→經理→副店長）若您覺得您的主管並未能解決您的
19 問題，或您有其他顧慮不方便向您的主管反應，或您不認同
20 主管的回覆，請以口頭或書面方式向您的賣場店長反應。當
21 然，您將會得到適時的回覆。4.副總經理：若您覺得您的賣
22 場店長並未能解決您的問題，或是您有其他顧慮不方便向您的
23 賣場店長反應，請口頭或書面方式向您的副總經理反應。
24 當然，您將會得到適時的回覆。5.人力資源部門：人力資源
25 部門為另一個員工反應問題的管道，若您感覺不方便向副總
26 經理反應，可直接以口頭或書面方式報告給總公司的人力資
27 源部，將會得到適時的回覆」，並經上訴人於108年6月3日
28 簽名確認（見原審卷(一)第281頁），此亦據員工手冊第2.1節
29 規定明確（見原審卷(一)第185頁）。上訴人擔任會員服務部
30 經理（見兩造不爭執事項(一)），參以開放政策第3條規定，
31 可知上訴人倘需以電子郵件方式反應意見，當就其工作職務

01 所產生的問題，依序向其直屬主管或副店長、店長、副總經理
02 理、人力資源部門反應辦理，始符合被上訴人關於電子郵件
03 之規範。

- 04 (2)其次，陳雅鈺於109年3月2日與上訴人進行約談，溝通事項
05 略謂：「一、請遵守公司的開放政策向上反應流程：1.請先
06 查詢員工手冊。2.直屬主管。3.賣場店長。4.副總經理。5.
07 人力資源部門。二、應僅基於工作之目的使用公司Email，
08 在使用Email時請注意收件人與事件的關聯性。每位使用者
09 都有其公司所賦與之職責及權限，在發信前請確認窗口是否
10 正確，以提升工作效率。我於（109年）2/14已告知你，有
11 多位員工/主管向我反應，不想再收到你的Email，但你仍於
12 2/15、2/23、3/1持續發送與工作無關信件給店內所有有Ema
13 il的對象，今天再次請次通知你，請依開放政策，不要再發
14 信件給其他人員」，上訴人拒絕於該次重要事情溝通表簽名
15 乙節，有卷附重要事情溝通表可稽（見原審卷(-)第284
16 頁）。其次，陳雅鈺於109年4月27日與上訴人約談，略謂：
17 「……你於（西元）2020/1/11、1/13、1/15、1/17、1/1
18 8、1/20、……、2/14、2/15、2/22、2/23、3/1、3/4、3/2
19 5、3/28、3/29、3/30、4/2、4/3發送與工作無關的電子郵
20 件給汐止店內沒有管理權之時薪員工……」，有卷附員工約
21 談通知書可稽（見原審卷(-)第277頁），佐以證人陳雅鈺證
22 述及被上訴人所屬員工分別於109年4月9日、10日訪談時所
23 陳內容（詳如後述），自可推認上訴人於109年1月11日、13
24 日、15日、17日、18日、20日、2月14日、15日、22日、23
25 日、3月1日、4日、25日、28日、29日、30日、4月2日、3日
26 發送與工作無關電子郵件予汐止店內之時薪員工（下合稱10
27 9年1至4月電子郵件）乙事，自己違反開放政策之規定。
- 28 (3)再者，證人陳雅鈺證稱：上訴人常常發電子郵件給主管及員
29 工，有些內容是不實指控，有些是與員工無關的事；有主管
30 跟員工跟伊反應不想要收到這些電子郵件，因為已嚴重影響
31 員工情緒及工作士氣，伊有跟上訴人說有人跟伊講這件事，

01 伊希望上訴人發電子郵件時不要發給全汐止店員工，應該就
02 開放政策向上直接跟直屬主管反應；溝通後上訴人不承認錯
03 誤，也拒絕，不把人家覺得不舒服的事情，上訴人不認為有
04 這樣的事情或造成人家不舒服，所以還是持續發送跟工作無
05 關之信件給全汐止店有電子信箱之員工及主管等語（見原審
06 卷(二)第287頁）。依上可知，上訴人發送109年1至4月電子郵
07 件，其內容與工作無關，且發送予汐止店內之時薪員工，已
08 超逾開放政策規定之反應事項及對象，且經陳雅鈺勸導仍置
09 之不理，違反員工手冊第11.3節第26條第(1)項所定使用電子
10 郵件違反被上訴人政策規定及程序之規定。

11 5.上訴人於109年4月3日發送標題為「職業災害」之電子郵件
12 予被上訴人汐止店店長及其他員工，且未經林員同意而擅自
13 於該電子郵件張貼及散布其受傷患部之照片，違反員工手冊
14 第11.3節第21條、第26條第(1)項之規定：

15 (1)經查，上訴人經陳雅鈺於109年3月2日約談時，即已知悉其
16 發送電子郵件之內容應與工作有關，且發送對象應為其直屬
17 主管、店長、副總經理、人力資源部門，業如前述。其次，
18 上訴人於109年4月3日透過被上訴人電子郵件系統，發送標
19 題為「職業災害」之電子郵件予被上訴人汐止店店長及其他
20 員工，內容略謂：「Hi：店長好。關於烤雞部門有一位員工
21 （即林員）在工作中遭受到強鹼傷及皮膚，造成二度灼傷
22 （如附件一及二），今天我有遇到該員工並主動關心他，聊
23 到以後若有遇到類似職業傷害情形，建議應主動尋求同事或
24 是主管協助，再者，本人關於此事件有幾項建議，身為主管
25 雖然很不願意員工發生職業災害事件，職業災害報告也寫給
26 店長了，但我們卻忽略一件事，就是主動關心員工並全力協
27 助……既然是工作上之職業災害，員工因此而受傷，身為主
28 管可以做的事如下：1.員工若因為此職業災害事件而需要看
29 醫生，公司應給予公傷假，而不是利用利假日或是休息日，
30 甚至是自己的年假等有薪假去看醫生，這個員工下星期是利
31 用自己休息日去看醫生，顯然我們沒有做到好市多職業道德

01 規範之照顧員工之意旨。2.在此事件上，似乎有主管疑似違
02 背有關食品安全之員工健康的限制與排除之負責人之職責相
03 關規定，此職業災害事件發生後，雖然該員工經醫生診斷無
04 礙於其工作能力，但我們卻忽略了好市多最重視之食品安
05 全，從該員工手臂上二度灼傷復原之情形（參附件一及
06 二），可能造成食品污染之疾病，基於上述食品安全規定，
07 該員工實必要被限制並排除不能工作，並給予公傷假直到食
08 品安全疑慮解除，再者，給予員工公傷假對於員工之傷勢復
09 原絕對有好處，因為我發現該員工因工作流汗或是工作上要
10 接觸到水，都不利於傷勢之復原，而且還造成傷口持續發
11 炎，甚至在沒有任何傷口包紮下進行工作，這些都是食品安
12 全所不允許的，以上」，並於該電子郵件附件一及二附上林
13 員受傷患部之照片2紙，有卷附電子郵件可稽（下稱4月3日
14 電子郵件，見原審卷(一)第289至290頁），且為上訴人所不爭
15 執（見原審卷(一)第602頁）。上訴人將4月3日電子郵件發送
16 予全汐止店有電子信箱之員工（詳如後述），顯已無視陳雅
17 鈺於109年3月2日所為電子郵件應發送予開放政策所規定之
18 對象之告誡事項。

19 (2)次查，林員於109年4月4日與被上訴人訪談稱：「我聽有人
20 說主管強迫我上班，但非事實，還有沒經過我同意發送我的
21 傷口的照片……我覺得發生這件事是我自己不小心，但是這
22 事被用e-mail發給其他主管及員工，我感到不舒服……昨天
23 鄭經理(即上訴人)在辦公室看到我就問我是不是有受傷，我
24 說是，……他又叫我把傷口給他看，他就直接拍照，……這
25 樣發mail給大家，我覺得很不對也很不舒服。我對這件事沒
26 有希望其他結果，只希望他不要再把我的事發e-mail給大
27 家……」（見原審卷(一)第291頁）。證人陳雅鈺證稱：被上訴
28 人有位員工（即林員）職災，公司也都依照勞基法給員工放
29 假、理賠、工作上班前醫生評估，公司所有的照顧都有給員
30 工，上訴人在該員工不知情情況下拍攝手受傷照片，員工以
31 為上訴人要作為公務使用，結果上訴人把照片發給全汐止店

01 有電子信箱之員工，造成該員工覺得個資被利用，隱私權被
02 侵犯，也很難過，員工很感謝主管跟公司為他做這麼多，但
03 在他不知情的情形下，被上訴人利用來攻擊主管、公司，所
04 以覺得很難過，且傷口的照片不是很好看，因為這樣被發給
05 員工，很多員工會不停的去問他，對他造成很大的困擾等語
06 (見原審卷(二)第287、288頁)。依上可知，上訴人未經林員同
07 意，逕將其受傷患部照片以電子郵件發送予汐止店有電子信
08 箱之員工，已逾開放政策規定提出建議之對象範圍，顯係擅
09 自張貼及散佈林員受傷患部照片之資料，而違反員工手冊第
10 11.3節第21條第(1)項所定於公司中擅自張貼、散佈任何資料
11 之規定。

12 (3)再者，細繹上訴人發送4月3日電子郵件之內容，乃係就林員
13 受傷乙事向被上訴人反應並提出建言，則上訴人當應依政策
14 規範規定，依序向其直屬主管或副店長、店長、副總經理、
15 人力資源部門反應辦理。又參以開放政策第3條規定，被上
16 訴人汐止店店長並非上訴人之直屬主管，此亦據證人陳雅鈺
17 證述明確(見原審卷(二)第287頁)。然上訴人逕將該電子郵
18 件發送予非其直屬主管之陳雅鈺，復發送予汐止店之其他員
19 工，違反開放政策規定之建議對象，違反員工手冊第11.3節
20 第26條第(1)項之規定，至為明確。

21 (4)至上訴人主張：伊係因被上訴人違反勞基法規定而藉由發送
22 109年1至4月電子郵件、4月3日電子郵件表達意見，並未違
23 反系爭勞動契約或被上訴人工作規則云云。惟被上訴人就員
24 工以電子郵件表達意見之內容及對象，制訂開放政策予以規
25 範，上訴人既已簽收該開放政策，並經陳雅鈺勸誡告知，當
26 應遵守，遑論上訴人發送上開電子郵件，已造成收受員工之
27 心理負擔及壓力(詳如後述)。上訴人發送上開電子郵件既
28 不符開放政策規定，業如前述，自有違反被上訴人工作規
29 則，則上訴人上開主張，自不足取。

30 6.上訴人違反員工手冊第11.3節第10條第(2)項、第21條、第26
31 條第(1)項、第(4)項規定之工作規則，情節重大，被上訴人依

01 勞基法第12條第1項第4款規定，於109年4月27日終止系爭勞
02 動契約，符合解僱最後手段性原則，核無不當：

03 (1)經查，上訴人受僱擔任被上訴人之會員服務部經理，該職務
04 性質係屬主管職，此據證人陳雅鈺證述在卷（見原審卷(二)第
05 288頁），本應遵守被上訴人制訂之系爭口罩規定及開放政
06 策規定，並聽從上級主管合理指揮，以促進工作環境之和
07 諧，此亦係受僱之員工履行職務所應恪遵之義務。惟上訴人
08 於新冠肺炎疫情開始後，自109年1月31日起至同年4月2日
09 止，未依被上訴人發布之系爭口罩規定，於工作時配戴口
10 罩，且自109年1月11日起至同年4月3日止，未依開放政策規
11 定，任意發送與工作無關，及張貼散布林員受傷照片之電子
12 郵件予非屬開放政策規範之對象，屢經主管陳雅鈺合理指揮
13 並施以告誡勸導，仍未改善，顯係經被上訴人疏導無效。

14 (2)次查，被上訴人所屬謝姓員工於109年4月10日訪談時稱：
15 「我看到他（指上訴人）發4/2、4/3我們提早在3月份領薪
16 水，又在後面4/4、4/5再傳一次，我就覺得事情不是怎麼
17 樣，也配合行政經理調整了，他這麼寫我覺得很奇怪。收到
18 這封信後，大家花了很多時間討論，明明照著公司規定做
19 事，卻被懷疑，也有同仁問我這樣子做對不對……他不是稽
20 核人員，不要這樣去發信給不相關的人或員工」；李姓員工
21 於109年4月9日訪談時稱：「因為添哥（指上訴人）發的ma
22 il一直指我們違反公司規定，可是我們明明是照公司規定
23 做。不知道為什麼連員工都知道這件事……公司有說不能用
24 Line來影響員工休息，他卻一直用mail重覆發他的要求……
25 希望他的信件只要發給能處理的人，而不是到處發」；蔡姓
26 員工於109年4月9日訪談時稱：「在工作上按照公司的規
27 定，取得應有的薪資，但他（指上訴人）卻不斷的發信騷
28 擾，說我們（指生鮮部門）已補4/2、4/3的薪資，又於4/
29 4、4/5領雙倍薪資……這些詢問對我來說，就是質疑我的誠
30 信問題，讓我非常難過……在部門工作量最大時，又要分心
31 去解釋，心理的壓力真的很大……因為鄭經理聯續的行為

01 (發mail指控不實事件)，讓我無法自在的工作……」；張
02 姓員工於109年4月9日訪談時稱：「這陣子以來……包括4/
03 4、4/5的補薪問題……，但他(指上訴人)仍持續發mail，
04 讓我有被騷擾的感覺，每天上班打開信箱就看到他發的信
05 件，讓人覺得不舒服，情緒受到影響……」；邱姓員工於10
06 9年4月10日訪談時稱：「……在收到(上訴人發送的)信
07 後，我沒法上班……每次收到他的mail，要花時間看，但真
08 的看不懂，只感受到他為了爭取自己的利益而反覆糾結……
09 大家都要戴口罩，他為什麼可以不用戴，他又是大門第一
10 線，後來他戴了又不戴好，拿大家安全開玩笑」；陳姓員工
11 於109年4月10日訪談時稱：「……(上訴人)一直為了自己
12 的事情，把信件發給員工，造成別人工作壓力及增加工
13 作……公司已經發口罩，也請上班的人戴口罩很久了，但他
14 都不戴……萬一媒體拍到大門員工不戴口罩，對公司形象不
15 好」；朱姓員工於109年4月9日訪談時稱：「從之前鄭經理
16 (即上訴人)一直不停的發mail，我已經很困擾了……每次
17 看到他的信，我就會躁鬱，影響我的工作……而且員工也都
18 在問為什麼大門經理不戴口罩，他身為經理，不以身作則，
19 把安全當玩笑……他的行為已經破壞了團隊間的信任」，有
20 卷附訪談紀錄可稽(見原審卷(-)第516頁、第519頁、第522
21 至523頁、第526頁、第530頁、第534至535頁、第538頁)。
22 依上可知，上訴人於工作時未規定配戴口罩，復又發送與工
23 作無關事項及張貼散佈林員受傷等電子郵件予被上訴人員工
24 等情事，造成被上訴人員工心理負擔及壓力，並影響其等工
25 作之情緒，實已影響並破壞被上訴人內部對員工之管理及紀
26 律。

27 (3)再查，被上訴人於109年4月27日針對上訴人於工作時未規定
28 配戴口罩、發送109年1至4月電子郵件及4月3日電子郵件予
29 被上訴人員工等違規情事(下合稱系爭違規行為)，與上訴
30 人進行約談乙節，有員工約談通知單可稽(見原審卷(-)第27
31 7至279頁)。觀諸上訴人於約談通知單上書寫：「……顯然

01 處長一直在說謊……」、「……處長在與勞工約談過程當
02 中，一直受到處長莫名的指控及惡意摘出尤……」等語，未
03 見上訴人就其未配戴口罩及發送電子郵件違反規定等節有反
04 省之意，反指摘承辦之被上訴人處長有說謊或栽贓情事，並
05 稱要保留法律追溯權等語（見原審卷(一)第277至279頁），難
06 認上訴人主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，致兩造
07 之勞雇關係緊密程度受有影響，且上訴人違反員工手冊第1
08 1.3節第10條第(2)項、第21條、第26條第(1)項、第(4)項規定
09 之態樣，已嚴重破壞兩造間之信賴關係及雇主紀律、秩序之
10 維持，被上訴人無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改
11 善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱以外
12 之懲處手段，繼續維持兩造間僱傭關係。是被上訴人以上訴
13 人為系爭違規行為，違反工作規則，情節重大為由，依勞基
14 法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約關係，符合解僱
15 最後手段性原則，核無不當。上訴人主張：系爭違規行為之
16 情節並非重大，被上訴人終止系爭勞動契約，違反最後手段
17 性原則云云，即無可取。

18 (4)上訴人雖主張：被上訴人未因伊工作時未配戴口罩而實際受
19 有損害，伊違反系爭口罩規定之情節並非重大云云。惟被上
20 訴人從事零售業，平日至汐止店消費的會員人數大概約4000
21 人，假日約有6000至7000人乙節，業據證人陳雅鈺證述明確
22 （見原審卷(二)第289頁）；上訴人之工作內容係在大門區域
23 服務會員，業如前述，衡以配戴口罩乃係因應新冠肺炎疫情
24 之重要防護措施，此據系爭指引記載明確（見原審卷(一)第22
25 1頁），而上訴人於工作時未配戴口罩，有使其或與其接觸
26 之人受有感染新冠肺炎之危險，自有違反系爭口罩規定之情
27 事且情節重大。故上訴人以前揭情詞，主張其工作時未配戴
28 口罩，並未對被上訴人造成損害云云，即無可採。

29 (5)上訴人復主張：被上訴人已就系爭違規行為對伊施以停職停
30 薪處分，被上訴人再以同一事由為解僱處分，違背誠信、權
31 利濫用禁止、一事不二罰等原則，依民法第71條至第73條規

01 定，應為無效云云。惟查，員工手冊第11.2節關於停職處分
02 規定：「當你涉嫌違反11.3節“終止雇用條款”中任一項主
03 要條款時，公司有權要求員工立即停職以利調查的進行。停
04 職的時間如下：……月薪員工：5個工作天需停職。停職期
05 間不用執行公司的任何工作。若調查結果發現你違反了公司
06 政策但沒終止雇用關係時，員工約談通知書將永久存檔於的
07 員工人事檔案內。若調查結果發現你並未違反公司政策，你
08 將恢復原來的薪資」（見原審卷(一)第205頁）。又依員工手
09 冊第11.3節規定：「……並經查證屬實，且符合法定解僱事
10 由，將於自知悉日起30日內予以解僱」（見原審卷(一)第205
11 頁），可見停職處分僅係被上訴人調查員工是否有第11.3節
12 「終止雇用條款」規定之情事，是員工經調查結果如有第1
13 1.3節「終止雇用條款」規定之情事，亦不妨礙被上訴人依
14 該節規定終止勞動契約關係。再者，被上訴人汐止店店長陳
15 雅鈺、副店長洪禮健於109年4月6日下午，以上訴人違反被
16 上訴人公司規定為由，應停職5日進行調查乙節，為兩造所
17 不爭執（見原審卷(一)第602頁）。而上訴人經調查結果，確
18 有系爭違規行為並違反員工手冊第11.3節第10條第(2)項、第
19 21條、第26條第(1)項、第(4)項之規定，業如前述。則被上訴
20 人本於企業管理及雇主之懲戒權，依勞基法第12條第1項第4
21 款規定終止系爭勞動契約，自無違背誠信、權利濫用禁止、
22 一事不二罰等原則，亦無民法第71條至第73條規定應為無效
23 之情事。上訴人上開主張，亦無可取。

24 (6)上訴人又主張：被上訴人於109年3月2日即已知悉伊有系爭
25 違規行為，然遲至109年4月27日始終止系爭勞動契約，已逾
26 30日之除斥期間云云。惟查，陳雅鈺於109年3月2日與上訴
27 人約談告誡發送電子郵件應符合開放政策規定上訴人經告知
28 後，仍未依開放政策規定發送電子郵件，亦未依系爭口罩規
29 定，於工作時配戴口罩等節，業如前述，可見上訴人自109
30 年3月2日起，仍持續為系爭違規行為，直至109年4月3日
31 止。又上訴人於109年4月27日與被上訴人約談時，仍否認其

01 有系爭違規行為，有卷附員工約談通知單可稽（見原審卷(一)
02 第277至279頁）。則被上訴人抗辯：伊於109年4月27日與上
03 訴人約談後，就上訴人系爭違規行為違反工作規則且屬情節
04 重大，獲得相當之確信，伊於同日依勞基法第12條第1項第4
05 款規定終止系爭勞動契約，未逾30日除斥期間等語，應為可
06 取。準此，上訴人主張被上訴人終止系爭勞動契約已逾30日
07 除斥期間云云，自不足取。

08 7.準此，被上訴人於109年4月27日以上訴人之系爭違規行為，
09 違反員工手冊第11.3節第10條第(2)項、第21條、第26條第(1)
10 項、第(4)項規定等工作規則且情節重大為由，終止系爭勞動
11 契約，符合勞基法第12條第1項第4款規定，核屬有據。另被
12 上訴人以上訴人之系爭違規行為，依勞基法第12條第1項第4
13 款規定終止系爭勞動契約既有理由，則被上訴人抗辯上訴人
14 請休普通病假，惟未依規定補正證明文件，有勞基法第12條
15 第1項第4款規定之終止勞動契約事由（見原審卷(一)第157至1
16 58頁）部分，即無審究之必要，併此敘明。

17 (二)上訴人請求確認如附表一編號1、附表二編號12所示事項，
18 並請求被上訴人給付如附表一編號3、5至8、10、附表二編
19 號1至11、13、15所示之薪資、福利及一定行為或不行為，
20 均無理由：

21 1.被上訴人於109年4月27日合法終止系爭勞動契約，上訴人請
22 求確認如附表一編號1、附表二編號12所示事項，為無理
23 由：

24 承上所述，被上訴人於109年4月27日終止系爭勞動契約，既
25 屬有據，自無為上訴人投保勞工保險及提繳勞工退休金之義
26 務。故上訴人請求確認被上訴人於109年4月27日所為之解僱
27 處分無效、兩造間僱傭關係存在、上訴人之勞工舊制退休金
28 年資於109年4月27日後存在，且解僱期間上訴人未給付及已
29 給付之年資應併入勞工舊制退休金請求權之計算基礎部分
30 （即附表一編號1、附表二編號12部分），為無理由。

31 2.上訴人請求被上訴人給付如附表一編號3、5至8、10、附表

01 二編號1至11、13、15所示之薪資、福利及一定之行為或不
02 行為，均無理由：

03 查，被上訴人於109年4月27日合法終止系爭勞動契約；上訴
04 人復未舉證證明系爭勞動契約約定被上訴人應按年給付國泰
05 世華銀行提供信用卡刷卡1%回饋多利金，則被上訴人自109
06 年4月28日起，未給付上訴人系爭薪資及福利、加班費及未
07 為附表二編號13所示之一定行為或不行為（附表二編號10係
08 自108年9月1日起），並無構成債務不履行或侵權行為。故
09 上訴人依附表一、二「請求權基礎」欄所示之法律關係，請
10 求被上訴人給付如附表一編號3、5至8、10、附表二編號1至
11 11、13、15所示之薪資、福利及一定行為或不行為，均無理
12 由。

13 (三)上訴人請求確認如附表一編號2所示停職停薪處分及系爭約
14 談處分無效，並請求被上訴人給付如附表一編號4所示5天停
15 職停薪處分之薪資及差額，為無理由：

16 1.經查，依員工手冊第11.2節關於停職處分之規定，乃係被上
17 訴人為調查員工是否有第11.3節「終止雇用條款」規定之情
18 事，業如前述。又遍觀員工手冊全文，並未規定被上訴人依
19 第11.2節規定施以停職處分前，應事先召開正式之賞罰評審
20 委員會及給予員工陳述意見之機會，則被上訴人於109年4月
21 6日對上訴人施以停職停薪處分，自無違反員工手冊規定而
22 為無效。又上訴人經調查結果，確有系爭違規行為及違反員
23 工手冊第11.3節第10條第(2)項、第21條、第26條第(1)項、
24 第(4)項規定之情事，業如前述，則上訴人主張：被上訴人未
25 事先召開正式之賞罰評審委員會及給予伊陳述意見之機會，
26 該停職停薪處分應為無效，被上訴人應給付伊如附表一編號
27 4所示之該5天薪資及差額云云，即為無理。

28 2.次查，被上訴人先後以上訴人未依規定請病假、未戴口罩、
29 濫發與工作無關之電子郵件、侵犯員工隱私為由，依序於10
30 9年4月20日、27日與上訴人進行約談乙節，為兩造所不爭執
31 （見原審卷(一)第603頁），且有卷附約談通知書可稽（見原

01 審卷(一)第219至220頁、第277至279頁)。細繹員工手冊第1
02 1.2節規定：「……若調查結果發現你違反了公司政策但沒
03 終止雇用關係時，員工約談通知書將永久存檔於的員上人事
04 檔案內」(見原審卷(一)第205頁)，可見被上訴人於109年4
05 月20日、27日對上訴人進行約談，僅係確認上訴人是否有違
06 反工作規則所為之企業管理之作為，非屬對上訴人所為之懲
07 戒處分，自非無效。上訴人空言主張被上訴人所為之系爭約
08 談處分無效云云，亦無理由。

09 (四)上訴人請求被上訴人給付如附表一編號9、附表二編號14所
10 示之加班費、薪資及差額，為無理由：

11 1.經查，上訴人主張其自106年11月14日起，每工作日均有延
12 長工作時間30分鐘，請求被上訴人給付如附表一編號9所示
13 之加班費云云，此據被上訴人否認，而上訴人並未舉證證明
14 其自106年11月14日起至109年4月27日止，每工作日均有延
15 長工作時間30分鐘之事實，遑論被上訴人已於109年4月27日
16 合法終止系爭勞動契約，則上訴人依附表一「請求權基礎」
17 欄所示之法律關係，請求被上訴人自106年11月14日起給付
18 如附表一編號9所示之加班費，為無理由。

19 2.次查，上訴人復未舉證證明系爭勞動契約約定被上訴人應按
20 年調薪3%，則上訴人執此請求確認被上訴人於108年所為調
21 薪1%之處分無效，並依附表二「請求權基礎」欄所示之法律
22 關係，請求被上訴人自108年9月18日起至109年4月27日止，
23 按月給付如附表二編號14所示之調薪差額2517元云云，亦無
24 理由。

25 六、綜上所述，上訴人依附表一「請求權基礎」欄所示之法律關
26 係，請求如附表一「聲明內容」欄所示事項，為無理由，不
27 應准許。原審就該部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上
28 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
29 其上訴。又上訴人依附表二「請求權基礎」欄所示之法律關
30 係，追加請求如附表二「聲明內容」欄所示事項，為無理
31 由，應予駁回。上訴人追加之訴既經駁回，其假執行之聲請

01 亦失所附麗，應併予駁回。

02 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
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
04 逐一論列，附此敘明。

05 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由。爰依民事訴訟法
06 第449條第1項、第78條，判決如主文。

07 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 郭顏毓
10 法 官 楊雅清
11 法 官 陳心婷

12 正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 （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
16 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
17 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
18 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
19 者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
21 書記官 江珮菱