

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第117號

原告 蔡佩純
訴訟代理人 戴一帆律師
劉正穆律師
被告 高柏科技股份有限公司

法定代理人 蕭韶獻
訴訟代理人 蔡岳龍律師
黃立心律師
郭桓甫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月17日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十五，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國109年7月1日起受僱於被告，擔任製造處資深經理，每月正常工時工資為新臺幣（下同）56,350元（包括：本薪28,850元、伙食津貼3,000元、學歷津貼1,000元、專業加給3,825元、管理津貼8,000元、職等津貼4,500元、職務津貼4,900元、久任津貼1,275元、激勵獎金1,000元）。原告於113年12月7日星期六至公司加班，因工作時發現自身電腦鍵盤異常，遂與同仁即訴外人呂育華、邱潔如於午餐後辦公室散步時，發現公司內部空閒座位（即照片編號座位3，下稱編號3座位，見勞專調卷第167頁）之電腦鍵盤（下稱系爭鍵盤）無人使用，而取走自行使用以利工作之續行，並未攜帶回家且仍留置於辦公室，故原告並無不法所有之意圖，顯非竊取。況且，當天為星期六，並非一般工作日，原告係

01 為完成職場上所交辦之業務而拿取使用，且電腦鍵盤為公司
02 內部均會發派給員工使用之通常物品，未具特殊性，被告陳
03 稱：原告有偷竊公司同仁財產之情形，洵屬無據。退步言
04 之，縱使被告認為原告逕自拿取系爭鍵盤使用之行為不妥，
05 理應先施以口頭申誡等其他較輕微之懲戒方式，要求原告日
06 後改進。詎料，被告全然未考量原告僅為輕度疏失，且為初
07 犯，對被告並未造成危險或損失，竟直接認定原告偷竊公司
08 同仁財物，而違反被告之工作規則第11條第2項第15款，屬
09 違反工作規則且情節重大，而以勞動基準法（下稱勞基法）
10 第12條第1項第4款規定，於113年12月17日終止兩造間勞動
11 契約（見本院114年度勞專調字第4號卷〈下稱勞專調卷〉第5
12 7、71頁）。然原告違反工作規則之行為，並不符合情節重
13 大之要件，不符合解僱最後手段性原則，於法無據。

14 (二)另原告職務為資深經理，每季在正常情形下，可額外領取1
15 個月固定正常工資56,350元作為季度獎金；另外，被告營收
16 穩定，並無虧損，倘原告未被解僱，被告理應發放年終獎金
17 給原告，故原告參考112年度年終獎金之發放金額133,564
18 元，作為請求季獎金、年終獎金獎金之標準。則被告除應於
19 原告復職日前給付原告工資及提撥勞工退休金外，仍應給付
20 原告季獎金、年終獎金，合計189,914元（計算式：56350元+
21 133564元=189914元）。

22 (三)又原告於113年12月17日即向桃園市政府勞動局聲請調解
23 時，並主張被告解僱違法無效，要求恢復僱傭關係，惟兩造
24 於113年12月30日調解不成立。為此，爰依兩造間之勞動契
25 約、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
26 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認
27 僱傭關係存在，並給付其後工資、獎金及提繳勞退金，並聲
28 明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自113年12月18
29 日起至原告復職之日止，按月於次月5日前給付被告56,350
30 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
31 5%計算之利息。3.被告應自113年12月18日起至原告復職之

01 日止，按月提撥3,828元至原告勞工退休金個人專戶。4.被
02 告應給付原告189,914元，及自勞動調解補充書狀繕本送達
03 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 二、被告則以：

05 (一)原告任職於被告製造處主管兼生管部資深經理，竟於113年1
06 2月7日加班，於中午12時36分許至訴外人即被告研發暨科專
07 產學處之新員工A O 1之座位見有新鍵盤一組，然未經其同
08 意，即逕自取走該系爭鍵盤，且未留下任何資訊。嗣經A O
09 1於隔週上班發現系爭鍵盤組不見而向主管報告，後經調取
10 監視錄像後，發現乃原告所為，且其使用完畢後，亦未即時
11 歸還，顯然非屬臨時借用，原告有不法所有之意圖。又原告
12 所取走之物乃被告研發部門所新購買，供A O 1使用，由A
13 O 1自行管領，原告並無管理權限而逕自取走納入自己管
14 領，且未申報其損害之鍵盤，致使被告無從得知該組鍵盤已
15 由原告所支配使用，業已侵害所有權人與有管理使用權限之
16 人對於該鍵盤組之持有支配關係，符合被告依其工作規則第
17 11條第2項明定：「本公司員工有下列情形之一，且有具體
18 事證者，得視個案具體情形判斷是否違反勞動契約或工作規
19 則：(15)偷竊同仁財物或工廠原料、設備、產品耗材等等本公
20 司財產，經查證屬實者。」之規定及勞基法第12條第1項第4
21 款規定，被告乃查證屬實後，於113年12月17日，不經預告
22 終止與原告間之勞動契約。

23 (二)又原告前於111年10月亦曾發生被告其他員工物品不翼而飛
24 之情事，經調取監視攝影後發現原告未經同意任意翻找該同
25 仁座位之情節，僅因該次未能確實證明有竊取之情形，且該
26 位同仁另造成原告私人物品損壞，方僅以各兩支警告為懲
27 處，此有當時申請調查事件紀錄及當時會議記錄可稽（見勞
28 專調卷第201至205頁）。故原告未經同意任意翻找被告其他
29 員工座位之行為並非初犯，當時已由被告對原告之行為做出
30 懲處，俟至再發生本次事件，顯見原告屢犯相同，甚至較前
31 次更為嚴重之過錯，已嚴重影響被告內部秩序之管理造成重

01 大障礙而破壞員工間之信任，並肇致被告內部管理秩序之損
02 害，自不可謂情節非重大；且原告所犯內容，縱將其調離至
03 其他職務，均仍可能持續發生，被告已難有適當之工作得為
04 安置，則被告依工作規則第11條第2項第15款、勞基法第12
05 條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，自難
06 謂違反最後手段性原則。

07 (三)是兩造間之勞動契約關係，既已於113年12月17日不經預告
08 而終止，被告解僱原告並無違法，則原告請求回復僱傭關
09 係、給付薪資、提撥勞工退休金及應於113年12月20日發放
10 季獎金與年終獎金等情，難認有理等語，資為抗辯。並聲
11 明：1.請求駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利之
12 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造所不爭執之事項：

14 (一)原告於109年7月1日起受僱於被告，擔任製造處資深經理一
15 職，最後工作日為113年12月17日，（見勞專調卷第11頁、5
16 7至58頁）。

17 (二)原告於113年11月之薪資（不含加班費）包括：本薪28,850
18 元、伙食津貼3,000元、學歷津貼1,000元、專業加給3,825
19 元、管理津貼8,000元、職等津貼4,500元、職務津貼4,900
20 元、久任津貼1,275元、激勵獎金1,000元合計為56,350元
21 （見勞專調卷第60頁、第99頁）。

22 (三)依據被告提出113年12月16日之會議記錄表所示略以：原告
23 承認於113年12月7日星期六至被告處加班時，發現其所使用
24 之鍵盤故障，乃於工程部編號3座位之辦公桌（見勞專調卷
25 第167頁），發現系爭鍵盤，認為這個位置很久都沒有人
26 坐，認為是沒有人用的東西，隨即取走系爭鍵盤，供自己在
27 辦公室使用，且經被告調查後，才歸還系爭鍵盤（見勞專調
28 卷第141至142頁）。

29 (四)原告於111年10月間因與同仁即訴外人吳芳儀發生疑似不法
30 侵害情事，經吳芳儀申請調查後，被告於111年10月11日就
31 原告與吳芳儀之辦公室疑似不法侵害事件作成調查懲處會議

01 記錄，即雙方各懲處兩支警告（見勞專調卷第201至205
02 頁）。

03 四、得心證之理由：

04 原告主張：被告依其員工工作規則第11條第2項第15款、勞
05 基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間之勞動契
06 約為無理由，兩造間僱傭關係仍存在，被告應給付其恢復職
07 務前之每月工資及其法定遲延利息、按月提繳勞退金，及支
08 付計獎金及年終獎金及其遲延利息等情，為被告所否認，並
09 以前揭情詞置辯，經查：

10 (一)原告依其員工工作規則第11條第2項第15款、勞基法第12條
11 第1項第4款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，有無理
12 由？

13 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
14 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文，所謂
15 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
16 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞
17 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
18 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
19 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重
20 大」；而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，即該行為有損害
22 事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維
23 護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
24 判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院
25 109年度台上字第859號判決意旨參照）。

26 2.經查，原告對於114年12月7日星期六至被告處加班時，於中
27 午12時36分間發現編號3座位（見勞專調卷第167頁）有新鍵
28 盤一組，隨即取走系爭鍵，供自己在辦公室使用，且經被告
29 調閱監視器調查後發現乃原告取走，經詢問後方歸還使用人
30 一節，固不爭執，然否認有竊盜之故意，並陳稱略以：因其
31 自身電腦鍵盤異常，經發現並認為堆滿雜物之編號3號座位

01 為無人使用之座位，而取走桌上系爭鍵盤等語。本院審酌證
02 人A O 1於114年6月26日本院勞動調解期日到院證稱略以：
03 「（法官問：你的辦公室所與聲請人即原告是否相同？）在
04 同一層樓同一辦公室。」、「（法官問：你上班時設備是否
05 已全部備齊？）沒有，陸續到貨，桌上已經有設備，當時有
06 筆電、大螢幕，我的座位有兩個連續辦公室，一個做文書
07 （照片編號2），一個做小型實驗室（照片編號3）。筆電、
08 大螢幕是文書處理用，另外有兩個香菸盒的電腦是實驗室使
09 用、路由器、有線的滑鼠及有線鍵盤，實驗室的設備在我到
10 職一周後就已經有這些設備，實驗室並開始正式運作。」、
11 「（法官問：你在去年的12月間是否發現你座位的鍵盤不見
12 了？發現後怎麼處理？）在114年12月9日星期一上班時發現
13 我實驗室的鍵盤不見了。我跟我的同事朱怡靜經理、主管顧
14 問魏樹銘反應，也有向三位外籍工程師反應，他們三位工程
15 師在大實驗室裡。」、「（法官問：你的鍵盤是否裝在紙盒
16 裡？）我有打開點收確認是否有鍵盤，打開後我有再裝回去
17 紙盒，因為我還沒有要使用，…。」、「（法官問：你無線
18 鍵盤是何時拿到的？）在去年的12月6日或是之前拿到一套
19 無線的滑鼠及鍵盤一起裝在紙盒裡，我檢查完就在放回紙盒
20 裡，放在桌上。」、「（法官問：你的實驗室的座位像是有人
21 坐的座位嗎？）當然，理由是有上開的相關設備在座位
22 上。」、「（相對人代理人問：聲請人在同一個大辦公室
23 裡，她的座位看的到你的座位嗎？）可以，她應該可以看的
24 到我在座位上工作，但看不到我的工作內容。」、「（聲請
25 人代理人問：請求勘驗上次的錄影光碟，確認你的座位在哪
26 裡？）框起來2是文書處理，3是小型實驗室。」、「（聲請
27 人代理人問：你的座位上有貼名牌嗎？）文書處理2號座位
28 有名牌，小型實驗3號座位沒有名牌。」、「（聲請人代理
29 人問：你有幾個名牌貼在2號座位上）有三個，正面跟兩
30 側，公司每個座位都是這樣子。」等語（見勞專調卷第155
31 至159頁）。復參酌原告與其同仁呂育華（LINE名稱：呂小

01 華)、邱潔如(LINE名稱:潔如)、LINE名稱:Eden、LINE
02 名稱:秋萍等人組成之LINE群組於113年12月17日上午之對
03 話截圖略以:「原告:人資要開除我;因為我們拿的那個鍵
04 盤。」、「呂小華:當初你真的也有說到時有人的再還他
05 用。」、「潔如:真的不知道那裡有人坐。而且那個人也沒
06 有坐在自己的位子上;他是昨天才開始坐在自己位子上。」
07 (見勞專調卷第175至178頁)。基上,編號3座位固為證人
08 A 0 1作為小型實驗室使用,惟其座位上並無像其他有人使
09 用之座位有放置名牌,且一般上班常態,每人均會僅使用一
10 個辦公位置,故從外觀上多會判斷該座位並非處於有人使用
11 狀態;再依上開LINE群組對話可得知,除原告外,其他同仁
12 與原告經過該照片編號3座位時,也無從辨識是有人使用之
13 座位。是以,原告自行取用仍放置在紙盒包裝內之系爭鍵
14 盤,供自己辦公之用而非攜帶回家,是否即有意圖不法所有
15 而該當竊盜行為,並非無疑。再則,被告對所指摘之竊盜行
16 為,並未向警察局或檢察機關提起相關之刑事告訴,亦即,
17 在未經刑事調查,並經檢察官提起公訴或法院判決有罪之情
18 形下,已無勞基法第12條第1項第3款:「勞工有左列情形之
19 一者,雇主得不經預告終止契約:受有期徒刑以上刑之宣告
20 確定,而未諭知緩刑或未准易科罰金者。」之適用。從而,
21 被告援引同法同條項第4款規定,認為原告之行為違反勞動
22 契約或工作規則而情節重大者乙節,即有處置失衡之不當。

23 3.次查,縱認為原告之行為已符合被告工作規則第11條第1項
24 第15款規定,然依勞基法第14條第1項第4款規定,亦須勞工
25 違反勞動契約或工作規則而「情節重大」,被告方得以不經
26 預告終止兩造間之勞動契約。惟原告陳稱:其取走之系爭鍵
27 盤乃係借用以取代自己使用故障之鍵盤等語,經觀諸原告所
28 取走之系爭鍵盤仍作為辦公使用,客觀上並無藏匿之舉,則
29 原告所述乃是因自己鍵盤故障而為提升文書處理之效率等
30 語,尚非虛言;又系爭鍵盤為被告所購置,縱屬交由A 0 1
31 保管使用,但仍屬被告辦公室之耗財,而為其整體財產之一

01 部份，並非證人A O 1私人所有之物。又被告基於員工工作
02 需要，本會編列預算，作為更新辦公室耗財之用，是原告將
03 系爭鍵盤作為自己辦公使用，實際上並無減低被告之整體財
04 產範疇，對被告而言，並無明顯而具體之財物損失，雖有影
05 響被告內部秩序之管理，亦難謂原告之行為違反工作規則而
06 達「情節重大」之程度。

07 4.至被告辯稱：原告並非初犯，其曾於111年10月間發生疑似
08 在同仁座位東翻西找，經同仁提出疑似不法侵害之申訴，經
09 調查後，對原告記警告2次（見勞專調卷第201至205頁），
10 顯見原告所犯偷竊事實情節重大等語。惟細繹被告提出之11
11 1年10月7日之申請調查事件記錄及同年月11日之會議記錄，
12 乃係員工吳芳儀發現計算機遺失，經調監視器看到原告在其
13 座位上東翻西找，懷疑是借走使用，隔日上班詢問，皆未尋
14 獲，向主管反映而遭原告謾罵與肢體暴力而提起申訴，起因
15 固乃原告先在吳芳儀座位上找東西而延伸雙方語言、肢體暴
16 力衝突，而遭計警告兩次，然上開情事並無認定或懷疑原告
17 之行為與竊盜有任何關聯性，尚難以原告於111年10月間在
18 同仁座位上東翻西找之過程，即解為原告偷竊行為已非初犯
19 而屬違反工作規則而情節重大云云。本院考量原告之行為違
20 反被告之工作規則，尚非情節重大，已如前述，且被告亦未
21 對原告處以記警告、申誡或記過等符合比例原則之懲戒處
22 分，即終止兩造間之勞動契約，其違反工作規則之行為與懲
23 處結果間難謂已達平衡，顯不符解僱之最後手段性。是原告
24 主張：被告依工作規則第11條第2項第15款、勞基法第14條
25 第1項第4款之規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，於法
26 不合，兩造間之僱傭關係存在等語，應屬有據。

27 (二)原告請求被告應自113年12月18日起至原告復職時止，按月
28 於次月5日前給付原告56,350元及其遲延利息；暨請求被告
29 應自113年12月18日起至原告復職時止，按月提繳3,828元至
30 原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

31 1.按報酬應依約定之期限給付之；僱用人受領勞務遲延者，受

01 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本
02 旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受
03 領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
04 付之事情，通知債權人，以代提出；債權人對於已提出之給
05 付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民
06 法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有
07 明文。次按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，
08 儲存於勞工保險局設立之勞退休金個人專戶；雇主每月提繳
09 金額不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定
10 按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向
11 僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
12 第31條第1項分別定有明文。再按「查被上訴人（即雇主）
13 於106年12月15日以兩造間契約為定期契約，工作期至同年1
14 2月31日屆滿，終止兩造間勞動契約，並不合法，兩造間勞
15 動契約於上訴人（即勞工）依勞基法第14條第1項規定終止
16 兩造間契約之意思表示於107年1月15日達到被上訴人時而發
17 生終止效力，兩造間僱傭關係於107年1月1日起至同年1月15
18 日止期間存在，業經本院認定於前。上訴人雖不爭執其自10
19 7年1月1日起即未提出繼續供勤之表示，惟上訴人於收到被
20 上訴人106年12月15日之存證信函時，即以存證信函通知被
21 上訴人其終止不合法，並於107年1月2日申請勞資爭議調
22 解，請求確認僱傭關係存在，被上訴人則仍稱契約到期，其
23 終止勞動契約並無不法，有調解紀錄可稽（見原審卷第41
24 頁）。足認被上訴人預示拒絕受領上訴人提供勞務之意思表
25 示，上訴人調解時有將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通
26 知上訴人，然為被上訴人所拒。揆諸前揭規定，被上訴人應
27 負受領遲延之責任，上訴人無補服勞務之義務，被上訴人於
28 受領遲延後，亦未再為受領勞務之意或為受領給付作必要之
29 協力，依前說明，上訴人仍得請求被上訴人給付107年1月1
30 日起至同年1月15日薪資報酬。」（臺灣高等法院110年度勞
31 上字第19號判決意旨參照）。準此，雇主終止勞動契約僅為

01 其「預示拒絕受領勞務之意思」，勞工仍須提出存證信函或
02 勞動調解筆錄，以佐其不贊同雇主終止勞動契約之舉，且仍
03 願向雇主提供勞務，而經雇主拒絕之，雇主方負受領遲延之
04 責。

05 2.經查，被告於113年12月17日終止兩造間之勞動契約，僅為
06 其「預示拒絕受領勞務之意思」。而原告隨即於同日向桃園
07 市政府提起勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於113
08 年12月30日經調解不成立後，原告復隨即於114年1月2日向
09 本院聲請本件勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，及請求自
10 113年12月8日起至復職日止之每月工資（見勞專調卷第9至1
11 2頁）；復佐以原告於113年12月17日遭終止勞動契約之當
12 日，即以LINE告知被告之執行長，謂：「原告：求你幫幫
13 我，我真的需要這份工作。」，亦於次日再度以LINE告知：
14 「原告：執行長您好：…我真的非常努力也非常喜歡公司，
15 拜託執行長給我機會。」等語（見勞專調卷第62、63頁），
16 本院審酌原告上開調解及LINE對話意思表示之真意，其僅係
17 「請求被告恢復僱傭關係」而已，並無「將準備給付之事情
18 通知被告，惟為被告所拒絕」之情形，揆諸前揭說明，尚難
19 認為被告已應負勞務受領遲延之責。故被告於原告提出勞務
20 給付前，自無給付原告薪資及提撥勞工退休金之對待給付義
21 務。是以，原告依前揭規定，請求被告自113年12月18日起
22 至復職前一日止，按月於次月5日前給付56,350元及其遲延
23 利息，暨請求自113年12月18日起至復職之日止，按月提繳
24 勞工退休金3,828元至原告之勞工退休金個人專戶，均難認
25 有據。

26 (三)原告請求被告給付原告113年12月20日之季獎金56,350元及
27 該年度年終獎金133,564元，合計189,914元及其遲延利息，
28 是否有理由？

29 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
30 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
31 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給

01 與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
02 「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一
03 般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第8
04 01號判決意旨參照）。

05 2.經查，依被告工作規則第20條：「津貼及獎金：本公司得視
06 經營狀況，按勞基法第70條規定，提供非經常性的恩惠性給
07 與之福利：…(7)各項節金：於春節、端午節、中秋節等節
08 日，由人資單位造冊呈執行長視本公司營運獲利、財務狀況
09 與正式員工貢獻與獎懲記錄決之。」規定。可知，被告所發
10 放之季獎金、年終獎金須視公司經營有無獲利及其財務狀況
11 為前提，並考量個別員工之貢獻度及評比考核、獎懲狀況而
12 定。上開獎金顯非僅發放固定數額，亦非以員工完成勞務為
13 已足，故與勞工出勤、工時狀況及職務內容等單純勞力之提
14 供無直接對價性，應屬成果的獎賞，而為被告激勵員工士
15 氣、鼓勵工作績效所加給的獎勵性給與；又原告因擅取非屬
16 自己保管使用之公司財物，致生紛擾，不免影響公司內部秩
17 序與員工士氣，則其考評是否足以領取其所述之季獎金、年
18 終獎金，並非無疑。則原告主張此部分為工資之一部，尚難
19 憑取。是原告請求被告給付之季獎金56,350元及年終獎金13
20 3,564元，非屬工資，於被告考評原告拿鍵盤之工作表現而
21 拒絕給付，自屬有據。

22 五、綜上，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予
23 准許。然原告逾此範圍之請求，即無理由，應予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊、防禦方法及所提證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、勞動事件法第15
28 條規定。

29 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

30 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

31 以上正本係照原本作成

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 1 日

04 書記官 李孟珣