

臺灣新竹地方法院民事小額判決

108年度竹北勞小字第12號

原告 張讓華
訴訟代理人 盛枝芬律師（法扶律師）
被告 瑞耘科技股份有限公司
法定代理人 呂學恒
訴訟代理人 彭義誠律師
李其陸律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國104年4月27日起任職，為被告公司助理工程師，從事CNC車床機械加工、打樣及產品程式設計，每月薪資為新臺幣（下同）3萬9,700元，於工作過程中，原告需與同事共同將數十公斤原料抬上CNC機檯，每日數次，原告曾建議被告應該裝設天車吊掛但未蒙採用，於107年10月22日下午原告與同事共同從事前述工作時，原告突然感覺腰背劇痛不適，翌（23）日前往信華中醫診所，由徐必成醫師診治，23至26日病假4日，27至28日週休2日，29日週一上班時，原告向主管答稱仍可繼續從事原工作，並表達不願調往現場工作之意向，但因原告接連於29、30、31日從事前述內容工作，到了10月31日實在腰痛難耐，當日下午請病假前往劉坤達中醫診所，經醫囑宜休養2週及避免搬重物，原告打算請11月1至2兩日週四與週五之病假再接週休2日，但被告不同意原告申請11月2日週五之病假，所以原告是用自己之補休處理，次（5）日週一上班時，原告持徐醫師與劉醫師之中醫診斷證明書，想要請2週公傷假，被告非但不允，只願核給11月5至13日共7日普通傷病假（不含11月10日週六、11日週日），甚至未經原告同意逕將原告

01 調往樓下現場從事技術員工作，每月薪資減至2萬7,358元
02 ，11月14日週三原告持原有之中醫診斷證明書，想要以已預
03 約掛號11月15日而請11月14日（週三）至16日（週五）共3
04 日病假，連同之前之請假休養兩週，但主管表示原告須取得
05 公立醫院診斷證明書並建議原告就近前往國立臺灣大學醫學院
06 附設醫院新竹分院（下簡稱：台大醫院新竹分院），11月
07 14至16日假別為事假，嗣原告於11月19日週一上班時，立即
08 交付醫院開立之診斷書作為被告認為可以補正之14至16日病
09 假證明。又，原告改調至現場工作後，遭到主管或同仁諷嘲
10 譏笑，鑑於被告未經原告同意，僅因原告身體不適屢請病假
11 即逕將原告由助理工程師調為現場技術員並調降原告薪資約
12 萬餘元，且原告任職2年多以來從無任意連續多次請假紀錄
13 ，本次受傷之107年10至11月請假休養及就醫期間，也未達
14 病假30日之上限，被告逕為片面調職降薪確有違反勞動契約
15 之情事，原告於107年12月接獲被告核發前1月（11月）之
16 薪資單，發現被告將原告11月14至16日之因病請假仍以事假
17 扣薪且整個11月份之薪水也有短少，有不依勞動契約給付工
18 作報酬之情形。爰此原告於107年12月11日以竹北中山郵局
19 第264號存證信函引用勞動基準法第14條第1項第5款及第
20 6款之規定，通知被告於107年12月14日終止雙方勞動契約
21 暨請求發給資遣費，此後原告未再到被告公司，被告則以10
22 7年12月19日湖口鳳凰郵局第87號存證信函引用勞動基準法
23 第12條第1項第6款，以原告曠職3日以上為由，終止雙方
24 勞動契約，經原告於108年2月26日申請勞資爭議調解，由
25 新竹縣政府指派調解人，於108年3月14日進行勞資爭議調
26 解不成立。為此原告提起本件訴訟，依勞工退休金條例第12
27 條所定之標準求為給付資遣費7萬2,502元，及請求107年
28 11月份短少薪資4,816元，暨原告任職期間因被告需求而加
29 班，被告卻強制所有員工只能換相同時數補休，而非依勞動
30 基準法第24條規定給付加乘計算之延時工資加班費，故原告
31 一併請求104年11月25日起至107年9月10日止此期間內發

生之延時工資差額1萬6,390元，以上共為9萬3,708元等語，聲明求為被告應給付原告9萬3,708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，願供擔保請准宣告假執行，訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：原告於107年10月22日與訴外人即同事謝承偉、郭家靜3人共同搬運76公斤之鋁合金件，當時原告未表示任何異狀，訴外人謝承偉、郭家靜2人於被告事後107年11月8日面談時，也稱原告當下沒有反應身體不適，原告卻於107年10月29日向訴外人即被告公司環安人員蔡榮冠稱其因22日搬運重物而有工傷並提出職業傷病給付之申請，但案經送請經勞動部勞工保險局審查認定結果，原告罹患腰部扭拉傷、肌腱炎、腰部脊椎韌帶扭傷及拉傷、下背痛疑背肌拉傷、疑腰椎椎間盤凸出合併腰神經根病變，係退化性病變而屬普通傷病，有該局108年2月21日保職簡字第107021213649號函1件可稽，茲依被告公司經主管機關備查並已揭示之工作規則其第39條規定，員工若欲請25小時以上之病假，應於3個工作天內檢附醫院診斷證明，否則一律以事假計，原告雖持不符合規定之中醫診所出具之證明書，被告仍從寬給與107年10月23日至107年11月1日期間之病假5.5日，被告甚至體諒原告，特別送請被告公司總經理簽核給與107年11月5日至107年11月13日期間7日即1週之病假，因此原告申請11月14至16日共3日之請假，於再無其他證明文件情形下，以事假之假別來處理，合於規定，且原告已於11月份出勤明細表上，由其本人簽名確認該月已按被告公司之出勤作業管理辦法提出相關申請，有出勤明細表1件可稽，被告並無原告指摘給假刁難或不當扣薪云云之情事。又，依被告公司104年1月22日出勤管理辦法第3之1條「各級主管如因業務需要，得請其屬員配合在正常工作時間、時數之外延長工時，延長之工時即為加班時數，可上EasyFlow電子簽核系統填『加班計劃申請』，以申報加班費或補休時數。同仁因業務需要或其他指派事務，預期有加班之必要時，應事先取得

主管之同意方得進行，否則主管得否決其加班費、補休之申請。」暨被告經新竹縣政府核備之工作規則第30條之1第1項「員工於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數1：1換取補休時數。」，本件原告歷來之加班業依其意願申報補休時數，而未補休完畢之時數，被告亦於107年12月份發給延時工資，原告指摘被告強迫員工只能申請補休云云，與事實不符，且原告補休之比例為1：1，這也符合勞動基準法第32條之1之規定，故被告並無雇主不依勞動契約給付工作報酬云云之情事，可見原告於107年12月間一反原先之態度，已函終止雙方勞動契約，洵屬無據。至於職務調整，係原告原先工作內容為CNC車床加工，於生產過程中需與同事共同搬運50至80公斤之加工料件進行加工，依據原告提供給被告之診斷證明，其上既已建議原告避免搬重物，可信原告客觀上已顯難勝任原工作職務，被告考量原告無法負重，是於107年11月1日起將原告自原先需要負重之技術部技轉組助理工程師職務，轉調至不需要久站且現場提供座椅、避免抬重物之製造部RR組技術員，工作內容僅去膠、維護、生產日報表填寫，去膠產品之重量僅1至3公斤，較其原工作之工作負荷大為減輕，原告於職務調動後之107年11月5日（週一），訴外人即被告公司人資林郁潔曾於會客室告知原告調動事宜，未據原告表達反對，兩週後之週一即11月19日起，原告於銷假後同意調整後之職務內容並依此提供勞務，被告曾於107年12月10日與原告進行訪談，原告也表示：「（RETAINER RING加工目前除了去膠及貼膠帶外，你還能勝任甚麼工作？）腰傷未痊癒，沒辦法勝任」等語明確，證明原告也認為其本人已無法勝任原工作，僅能從事調整後之去膠及貼膠帶，故被告所為之職務調整具有合理性，再因調整後之工作內容大為減輕，原告本薪雖因職務內容而有所調整，然被告仍盡可能地維持原告之總薪資不變，於是在原告本薪減少2,500元（31,300－28,800。並非原告所稱之萬餘元）之同時，被告另增加全勤獎金及工

01 作獎金項目予原告，以維持薪資總額於3萬9,700元不變，
02 有被告公司總經理核決、000年00月0日生效之人事異動申
03 請表，其上關於異動前、後之部門、職稱、底薪、技術津貼
04 、伙食、全勤、工作獎金各欄對照情形足明，當僱用人基於
05 企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等
06 內容加以調整，因工作內容調整而產生之基本薪資與職務津
07 貼之變動，應認尚在合理範圍，難認係屬雇主對勞工薪資及
08 勞動條件作不利之改變，被告對原告為職務調整係因考量原
09 告之身體狀況，而將原告調往其所能勝認之工作，此符合調
10 動五原則及勞動基準法第10條之1規定，且因原告因擔任不
11 同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職務內容有所調整
12 ，亦難謂有不合理之處，本件原告整個107年11月份之薪資
13 ，被告並無短付，被告否認有原告指摘之雇主不依勞動契約
14 給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益
15 之虞云云情事，且若勞工引用勞動基準法第14條第1項第6
16 款終止雙方勞動契約，依同條第2項規定，應自知悉其情形
17 之日起30日內為之，訴外人林郁潔既於107年11月5日在會
18 客室告知原告職務調整乙事，則原告遲於次（12）月11日以
19 函終止雙方勞動契約，明顯逾期等語，資為抗辯，答辯聲明
20 求為駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
21 假執行，訴訟費用由原告負擔。

22 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第181～182頁筆錄）

23 （一）兩造於104年4月27日起成立僱傭關係，兩造對於兩造間
24 之僱傭關係已為終止之事實，並不爭執（但是爭執係勞工
25 即原告發動終止權而為終止，亦或雇主即被告發動終止權
26 而為終止）。

27 （二）兩造對於他造提出的證物，包括原告提出的原證1至8及
28 被告提出的被證1至20，形式之真正均不爭執。

29 四、本件經兩造協議簡化後之爭點：（同上頁筆錄）

30 （一）兩造間之僱傭關係，係因原證4函達（107年12月12日函
31 達）而於107年12月14日（經原告更正上開日期，見本院

卷第164頁第5行)終止,亦或係因被證13函達(107年12月20日函達,見本院卷第162頁)而為終止?

(二)原告起訴請求資遣費7萬2,502元,及107年11月短少薪資4,816元(計算式見起訴狀第6頁,本院卷第10頁第三(一)點),暨192小時加班費加乘計算的差額(指4÷3或5÷3。但原告已以1比1比例換休190小時補休完畢)1萬6,390元,以上共9萬3,708元及其遲延利息,有無理由?

五、本院判斷如下:

(一)按,僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約,勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係,其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務,亦存在於契約間,故不應只有契約自由原則之適用,其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又,工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律,單方制定之定型化規則,雇主公開揭示時,係欲使其成為僱傭契約之附合契約,而得拘束勞雇雙方之意思表示,勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務,應認係默示承諾該工作規則內容,而使該規則發生附合契約之效力,在現代勞務關係中,因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者,雇主為提高人事行政管理之效率,節省成本有效從事市場競爭,就工作場所、內容、方式等應注意事項,及受雇人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件,通常訂有共通適用之規範,俾受雇人一體遵循,此規範即工作規則,除非有違反強制規定,否則勞工與雇主間之勞動條件應依工作規則之內容而定,而具有拘束勞工與雇主雙方之效力。

(二)查,原證4竹北中山郵局第264號存證信函係原告以其107年11月14日至16日之假別經被告強制由病假改為事假,及經原告檢視12月之發薪條(指107年11月薪資),發覺被告逕自降薪,以此兩端並引用勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定,終止雙方勞動契約並請求給付資

01 遣費（原證4，見本院卷第29頁），經被告否認有雇主不
02 依勞動契約給付工作報酬，及否認有雇主違反勞動契約或
03 勞工法令，致有損害勞工權益之虞情事，並以前開情詞而
04 為抗辯。茲經本院綜合兩造陳詞及調查審理全部卷證結果
05 ，原告107年11月14、15、16日此3日係申請每日8小時
06 之請假（每日均為08：00起～17：00止，共24小時，被證
07 7，見本院卷第111頁），惟原告於11月14日（週三）係
08 持原有已使過之中醫診斷證明書，欲繼續申請14至16日之
09 病假（見本院卷第7頁，起訴狀第3頁），依前開說明，
10 可知被證7之工作規則（見本院卷第89頁，經新竹縣政府
11 審核，被證5該府107年4月19日府勞資字第1070051288
12 號函）除非有違反強制規定，否則應具有拘束勞工與雇主
13 雙方之效力，而該工作規則第七章請假（條次為第31條起
14 至第41條止），已揭示假期已滿未請續假而不到勤者，除
15 因臨時發生特殊事故或急病者，事後經確實證明並補為請
16 假，此外均須事前檢附證明文件提出申請，否則以曠職論
17 、請假4小時以上連續24小時以內須檢附就診收據影本或
18 藥袋（該工作規則第31條、第39條，見本院卷第97～98頁
19 ），原告於107年11月14日申請當（14）日至16日共24小
20 時病假時，係沿用11月13日以前病假之證明文件，即107
21 年10月23日接受徐必成中醫師及10月31日、11月1日接受
22 劉坤達中醫診所診療，因此申請107年10月26日8小時、
23 10月31日4小時、11月1日8小時、11月5日1小時加6
24 小時、11月6日至9日及11月12日至13日每日均8小時，
25 以上75小時之病假證明文件（見本院卷23～24頁、第111
26 頁，原證3之1、3之2、被證7，暨起訴狀第3頁第11
27 行與本院卷第177頁筆錄第19行），原告於提出本次3日
28 共24小時（8小時/日×3日）請假之申請前，固曾於10
29 7年11月7日前往台大醫院新竹分院就醫，並於該日復健
30 部主訴右下背疼痛約2星期，否認外力事實（Rihgt low
31 back pain、Denied trauma history），並由醫師開立

01 8 日份量之止痛藥物（見本院卷第26頁，電子病歷），一
02 度同意以事假處理，又想起自己曾經於11月7日前往台大
03 醫院，還可以向台大醫院聲請診斷證明書（見本院卷第16
04 4頁陳報狀第2頁與本院卷第177頁筆錄第19行），可知
05 原告本次請假，不符合前述工作規則所定檢附就診收據影
06 本或藥袋之證明文件其申請條件，復非屬於臨時發生特殊
07 事故或急病者，故被告於該3日（107年11月14～16日）
08 准以事假處理，並無錯誤，原告既經被告核准3日事假，
09 再以醫院出具之診斷書，要求更改假別（見本院卷第169
10 頁，原證8 LINE：…請把事假改為病假），暨要求發給事
11 假計算與病假計算之工資差額（見本院卷第10頁，起訴狀
12 第6頁），因與該工作規則請假規定不符合，皆屬無據。
13 又原證4存證信函所指自11月份降薪乙事，係被告調整原
14 告職務所致，經本院提示調查附於本院卷第119頁被證11
15 之107年12月10日製造部員工面談紀錄表，據原告訴訟代
16 理人稱：上面改善期限、面談記錄手寫文字都是原告的字
17 等語明確在卷（見本院卷第180頁筆錄第12行），原告既
18 向被告領班自述前因工作過重，上下料腰部拉傷，導致無
19 法久站，於RR加工目前除了去膠及貼膠帶以外，因腰傷未
20 痊癒，沒辦法還能勝任什麼工作等語（見本院卷第119頁
21 ，被證11），則被告基於對勞工之照護義務，將原告調整
22 擔任至合適之工作，即將原告由原先需與同事共同搬移重
23 物之助理工程師工作，移往製造部現場從事去膠、貼膠，
24 體力負荷程度明顯較低之工作，且於調整前、後之總體薪
25 資，大抵上未為變更，亦即於107年11月1日異動生效以
26 前，原告薪資結構為底薪3萬1,300元、技術6,000元、
27 伙食2,400元、全勤0元、工作獎金0元，合計3萬9,70
28 0元，於107年11月1日異動生效以後，原告薪資結構為
29 底薪2萬8,800元、技術津貼6,000元、伙食2,400元、
30 全勤1,000元、工作獎金1,500元（浮動），合計3萬9,
31 700元（見本院卷第121頁，被證12，107年11月1日申

請、同日生效之人事異動申請表其上對照各欄記載），再
比對原告提出原告107年9月薪資明細（見本院卷第18頁
，原證1）與被告提出原告107年11月薪資明細（見本院
卷第133頁，被證15），其上記載之薪資結構確實與被證
12記載之異動對照相合（但107年11月實際發給款項未有
全勤與工作獎金，詳後述），綜合上情，尚難認被告對原
告所為之職務調整，有勞動條件不利益之變更，而有雇主
不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令
，致有損害勞工權益之虞，從而，兩造間之僱傭關係，不
因原證4函達而於107年12月14日終止，又原告自承其之
後即未到公司（見本院卷第8頁，起訴狀第4頁第20～21
行），則被告以被證13即湖口鳳凰郵局第87號存證信函，
引用勞動基準法第12條第1項第6款勞工無正當理由繼續
曠工3日為由，並於107年12月20日函達原告，是為有據
，並於函達同日發生終止兩造僱傭關係之效力，應堪認定
。

（三）承上，兩造間之僱傭關係，非因原證4函達而為終止，係
因被證13函達而為終止，則原告起訴請求資遣費7萬2,50
2元本、息，失其附麗，不能准許，應予駁回。原告起訴
同時請求所謂107年11月短少薪資4,816元本、息，所列
計算式如起訴狀第三（一）點：「原告107年11月份之薪
資應為39,700元，扣除共請了11天又7小時之病假應扣半
薪7,858元（ $(39,700 \text{元} \div 30 \text{日} \times 11 \text{又} 7/8) \div 2$ ），被
告應給付原告11月份薪資為31,842元（ $39,700 - 7,858$ ）
，扣除勞、健保自付額1,692元、842元後，尚應給付29
308元，惟被告僅給付24,492元，短少4,816元」（見本
院卷第10頁第4～9行），惟上開所列，其中3萬9,700
元固為107年11月1日異動生效後之薪資結構總額（被證
12，見本院卷第121頁），然原告該月經准病假75小時（
被證7、被證15，見本院卷第111、133頁），故不能領
取全勤獎金1,000元，且被告參酌原告當月工作表現與績

01 效，未發給1,500元之工作獎金，難謂不正當，又被告於
02 11月14～16日該3日准以事假處理，並無錯誤，原告事後
03 想起其曾於11月7日前往台大醫院新竹分院就醫領藥而要
04 求更改原已同意並經核准之假別，暨要求發給事假計算與
05 病假計算之工資差額，因與該工作規則請假規定不符合，
06 皆屬無據，已認定如前，本件並無證據顯示整個11月份薪
07 資，被告有短付數額之情形，則原告起訴請求所謂107年
08 11月短少薪資4,816元本、息，亦無理由，不能准許，應
09 予駁回。至於原告起訴一併請求192小時加班費加乘計算
10 的差額1萬6,390元本、息，依107年1月31日公布、10
11 7年3月1日施行之增訂勞動基準法第32條之1規定，固
12 應依勞工意願選擇補休，否則應按勞動基準法第24條所定
13 標準，發給延時工資，惟於勞動基準法第32條之1增訂之
14 前，即107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休
15 ，仍依勞雇雙方之約定辦理（見本院卷第145～146頁，
16 被證17，中華民國勞動部全球資訊網—加班補休規定，Q4
17 ：107年2月28日以前如果有加班補休的時數，是否適用
18 本次修法的規定呢？Q & A），則縱使假設原告起訴狀附
19 表一所列104年11月25日起至107年9月10日止有加班19
20 2小時乙情，設若為真，則依被告公司工作規則第六章加
21 班（條次為第27條起至第34條之4止），已揭示加班人員
22 於業務需求或主管要求而需加班時，應事先填具加班計畫
23 申請，並依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數1
24 ：1換取補休時數（該工作規則第28條、第30條之1，見
25 本院卷第96頁），則該192小時其中發生於000年0月00
26 日（含當日）以前之159.5小時（起訴狀附表一，見本院
27 卷第14頁），既經原告依前述工作規定規定，操作其助理
28 工程師之電腦帳號辦理補休，未據異議，今復提出反對意
29 見如上，非屬誠信，不足為取；而該192小時其中發生於
30 000年0月0日（含當日）以後之32.5小時（起訴狀附表
31 一，見本院卷第14頁最後2欄～次頁第1至7欄），據原

告訴訟代理人於最後言詞辯論期日所陳，業已全部補休完畢（見本院卷第178頁筆錄），復有被告提出電腦資料下載列印之原告加班紀錄1件，工號CT00722、張讓華、加工課、技術員、107年5月17日、24日、30日（非3日，原告起訴狀附表一次頁第1欄應係誤載）、6月1日、14日、8月6日、16日、9月6至、10日，原告依序申請加班2.5、4、4、4、4、3、3、4、4小時，共32.5小時，「是否計畫補休」欄位均經原告選擇「已選取」，「調休使用週期」欄位均經原告選擇「特休截止日期」（被證18，見本院卷第151頁），該32.5小時除發生於最後1日即107年9月10日（週一）之該日加班4小時其中3小時，連同之後107年9月20日（週四）之該日加班3小時（被證18，同上卷頁最後2行），以上6小時因兩造僱傭關係終止而未能於特休截止日期補休完畢，爰經被告以 $155 \times 5 \div 3 \times 6$ 之算式（見本院卷第71頁答辯狀第15頁，與本院卷第178頁筆錄第30～31行被告訴訟代理人陳述），已發給1,550元（併參原告提出原證1最後1頁，附於本院卷第21頁，107年12月的薪資明細單，「其他加項（免稅）1550」），可見此32.5小時其中29.5小時業經原告依增訂勞動基準法第32之1規定，自行選擇補休完畢，其中3小時業經被告依勞動基準法第24條第1項第2款之標準，發給延時工資，故原告請求所謂192小時延時工資（ $159.5 + 32.5$ ），皆於法無據，不能准許，應予駁回，原告聲請命被告提出原告與訴外人林正峰、唐微孝於104～107年間加班是否領過加班費或換補休（民事陳報暨調查證據聲請狀第6頁，見本院卷第168頁），因原告本項請求皆於法無據，故無此項調查之必要。

六、綜上，兩造間之僱傭關係，非因原證4函達終止，係因被證13函達而為終止，本件原告起訴請求資遣費7萬2,502元，及同時請求107年11月短少薪資4,816元，暨一併請求所謂192小時加班費加乘計算的差額1萬6,390元，以上共9萬

3,708 元及其遲延利息，俱無理由，均應駁回，其訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，併予駁回，爰判決如主文第 1 項所示。

七、本件判決基礎俱已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料或調查證據聲請，經本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論、駁或調查之必要，併此敘明。

八、訴訟費用之負擔：本件第一審起訴裁判費 1,000 元，應定由敗訴之原告負擔（經原告預繳 500 元，餘額 500 元依勞資爭議處理法第 57 條規定，暫免繳納），爰定如主文第 2 項所示。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第 436 條之 23、第 436 條第 2 項、第 78 條、第 436 條之 19 第 1 項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 11 月 20 日
竹北簡易庭 法 官 周美玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以判決違背法令為理由，不得為之。且須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由，同時一併繳納上訴審裁判費新臺幣 1,500 元，暨添具繕本 1 件。

中 華 民 國 108 年 11 月 20 日
書記官 吳月華