

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

107年度南勞簡字第29號

原告 徐皓

訴訟代理人 林志雄律師(法扶律師)

林怡伶律師(法扶律師)

被告 寬廷有限公司台南分公司

法定代理人 陳秀惠

訴訟代理人 林國維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬零參佰陸拾壹元，及自民國107年8月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提撥勞工退休金新臺幣玖萬參仟貳佰零肆元至原告勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟參佰壹拾陸元，其中新臺幣貳仟伍佰元由被告負擔，其餘新臺幣捌佰壹拾陸元由原告負擔。

本判決勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，此民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查本件原告起訴時聲明為：被告應給付原告新臺幣(下同)248,235元及其法定利息(見卷1第5頁)；嗣於本院審理時具狀變更訴之聲明為：被告應提撥勞工退休金93,204元至原告勞工保險局勞工退休金專戶；並給付原告139,201元及其法定利息(卷2第453、455頁)，此請求之基礎事實與原訴同一，揆諸上開規定，自應予准許。

貳、實體方面：

一、本件原告起訴主張：

(一)原告自民國100年11月1日起受僱於被告臺南分公司，址設於

臺南市○區○○路○段000號之宴會廳(下稱被告公司宴會廳)，擔任宴會廳服務生，並於105年3月起調任至被告公司宴會廳廚房擔任廚房助理，惟被告公司竟於107年5月20日未經預告將原告解雇，嚴重違反勞動契約，原告乃向臺南市政府申請勞資爭議調解，被告不同意給付原告預告工資、資遣費等而調解不成立。被告無預警將原告解雇，其解雇不合法，自屬違反勞動契約及勞工法令，致損害勞工權益，且未依法替勞工投保勞工保險及提撥退休金，亦同時違反勞動契約及勞工法令，從而，原告自得依勞基法第14條第1項第6款之規定不經預告，終止勞動契約，並提起本件訴訟。

(二)原告得請求之金額如下：

1、未提撥6%退休金之損害93,204元：

依勞工退休金條例第14條之規定，僱主每月負擔之勞工退休金提繳率不得低於勞工每月工資百分之6。惟被告公司自102年7月起於原告尚任職於被告公司期間，即將原告退保，故迄今未依法提撥，致原告受有相當於退休年資及金額之損害，原告自得請求被告將上開退休金提撥至原告退休帳戶內，而其金額計算如下：

(1)自被告將原告之勞健保退保之日即102年7月1日起至105年10月31日，原告每月薪資為26,000元，被告公司依法每月應提撥1,560元($26,000 \text{元} \times 0.06 = 1,560 \text{元}$ ，元以下四捨五入)，上開期間合計為39個月，故被告公司應賠償原告60,840元($1,560 \text{元} \times 39 = 60,840 \text{元}$)；

(2)原告於105年11月1日起至107年5月20日，每月薪資為29,000元，則依據勞工退休金月提繳工資分級表規定，每月應提繳1,740元($29,000 \text{元} \times 0.06 = 1,740 \text{元}$ ，元以下四捨五入)，則自105年11月1日起至107年5月20日共18.6個月，被告公司應賠償32,364元($1,740 \text{元} \times 18.6 = 32,364 \text{元}$)；

(3)綜上，原告得請求提撥退休金專戶之金額為93,204元($60,840 \text{元} + 32,364 \text{元} = 93,204 \text{元}$)。

2、被告應補發原告之薪資15,370元：

被告於107年5月20日要求原告自隔日起不須再至被告公司工作，而有明示解雇之意思，然被告身為雇主，未依法終止兩造勞動契約係屬違法行為，故當時兩造勞動契約仍存在，嗣至原告就本件申請台南市政府勞資爭議調解，並於107年6月5日勞資調解會議當日向被告公司為終止勞動契約之意思表示，是本件「合法」終止勞動契約日應為107年6月5日；既兩造終止勞動契約之日為107年6月5日，是原告得請求被告給付自107年5月21日起至107年6月5日止共計16日，即15,370元 $((16/30) \times 29,000 \text{元} = 15,370 \text{元}$ ，元以下四捨五入)。

3、資遣費94,991元：

原告自100年11月1日即受雇於被告公司，即自100年11月1日至107年6月5日工作年資為6年7個月，本件兩造間之勞動契約係因被告違法解雇，故依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告自得向被告請求資遣費金額為94,991元(以新制資遣基數【 $3+205/744$ 】為計算基準) $(29,000 \text{元} \times (3+205/744) = 94,991 \text{元})$ 。

4、預告工資28,840元：

原告實際工作年資超過3年，依勞動基準法第16條第1項第3款得請求30天之預告期間工資，即28,840元(日平均工資 $961.33 \text{元} \times 30 = 28,840 \text{元}$ ，元以下四捨五入)。

5、綜上，原告自100年11月1日至107年6月5日得請求被告公司給付金額合計為：139,201元 $(15,370 \text{元} + 94,991 \text{元} + 28,840 \text{元} = 139,201 \text{元})$ 。

(三)並聲明：請求判決：1、如主文第2項所示；2、被告應給付原告139,201元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月7日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告於102年7月1日將原告之勞工保險退保，係應原告之要求，因之前原告積欠債務且不願償還，恐遭行政執行署扣薪，為逃避罰鍰及扣薪，而提出之要求。另被告公司為節省人事成本，而於106年6月與原告合意終止僱傭關係，並於106

01 年7月起，改由訴外人萬包有限公司(下稱萬包公司)與原告
02 另行成立承攬契約，由萬包公司派遣原告至被告公司，是原
03 告仍在同樣地點工作、工作內容相同，惟薪資由萬包公司發
04 放。嗣於107年5月20日因被告公司業務減縮，不需要人力，
05 萬包公司即無派遣原告至被告公司工作，萬包公司已給付原
06 告107年5月份之薪資。另認萬包公司與原告間為承攬契約，
07 故對於原告所主張僱傭而生之資遣費、補發薪資、提撥勞退
08 基金等計算式均不表示意見。

09 (二)並聲明：請求駁回原告之訴。

10 三、得心證之理由：

11 原告主張因被告不法終止兩造間勞動契約，請求被告給付原
12 告損失之退休金、補發薪資、資遣費及預告期間工資等乙節
13 ，被告予以否認，並以上揭情詞置辯，致兩造互有爭議。是
14 本件主要爭點厥為：(一)原告於106年6月間僱傭契約存在與
15 何人間？(二)兩造間之勞動契約何時終止？(三)原告請求被
16 告公司給付之項目及數額，是否有理由？茲將爭點一一分述
17 如下：

18 (一)原告於106年6月間僱傭契約存在與何人間？

19 1、按稱僱傭者，謂當事人約定一方於一定或不定之期限內為他
20 方服勞務，他方給與報酬之契約，民法第482條定有明文。
21 是在傳統之勞動關係中，勞工乃直接由雇主指揮監督，並為
22 雇主提供職業上勞動力，雇主則負有給付勞工報酬之義務。
23 惟隨時代潮流之演進及產業間之競爭日趨激烈，「勞動派遣
24 」之非典型勞動型態，遂應運而生，所謂「勞動派遣」，係
25 指派遣機構與派遣勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維
26 持勞動契約關係之前提下，使其在要派機構之指揮監督下為
27 勞務給付；換言之，勞動派遣之法律關係，係一種三方之勞
28 動關係，其行為主體分為派遣機構、要派機構及派遣勞工；
29 而其契約關係分別存在於派遣機構與派遣勞工間之勞動契約
30 ，及派遣機構與要派公司間之商務人力支援契約，至派遣勞
31 工與要派機構間則無勞動關係存在。又關於勞動派遣制度之

01 合法性，雖因我國目前尚未制訂勞動派遣之相關法規，以致
02 欠缺明確具體之法令可資遵循，惟此一制度既已在國內外行
03 之多年，自不宜全盤否定其存在之必要及價值，然在實際運
04 用上，除需在形式上斟酌是否符合勞動派遣之外觀外，更須
05 謹慎區辨要派機構、派遣機構與派遣勞工間，是否確實存在
06 使用勞動派遣制度之真意，抑或僅係雇主欲假借「勞工派遣
07 」之名，而行「僱傭」之實，並藉此逃避雇主應負擔之相關
08 責任，以兼顧勞工之權益，並避免勞動派遣制度遭惡意濫用
09 。故派遣之基本流程原則，應為「要派機構」對「派遣機構
10 」提出人力需求，簽訂要派契約，「派遣機構」則依照「要
11 派機構」所需之人力條件來做人才招募，並篩選適合之求職
12 者，並與派遣勞工簽訂派遣契約，再派遣勞工至「要派機構
13 」上班任職。

14 2、又按當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴方法達成該強行
15 法規所禁止之相同效果之行為，乃學說上所稱之脫法行為，
16 倘其所迴避之強行法規，係禁止當事人企圖實現一定事實上
17 之效果者，而其行為實質達成該效果，違反法律規定之意旨
18 ，即非法之所許，自屬無效。又國家為改良勞工之生活，增
19 進其生產技能，應制定保護勞工之法律，實施保護勞工之政
20 策，憲法第153條第1項定有明文，勞動基準法即係國家為實
21 現此一基本國策所制定之法律。於保護勞工之內容與方式應
22 如何設計，立法者有一定之自由形成空間，惟其因此對於人
23 民基本權利構成限制時，則仍應符合憲法上比例原則之要求
24 。而勞動基準法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項
25 勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動
26 態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所
27 定之最低標準。並藉此減少勞工流動率，獎勵久任企業之勞
28 工，俾使其安心工作，提高生產效率，藉以降低經營成本，
29 增加企業利潤，穩定勞雇關係，以落實憲法規定國家應實施
30 保護勞工政策之意旨。故雇主如將大量長期需要之人員改以
31 委外派遣之方式，來規避勞動基準法之適用，應認為無效，

以貫徹「國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的。否則雇主得以將長期雇用之人員，由第三人依雇主之指示出面聘任後，由第三人名義指派員工前往提供勞務之方式，來更改實際僱傭關係之名義，使僱傭關係不存在實際僱用人，脫免勞基法所規定法律上應予勞工之保障，無異助長脫法行為，難以保護經濟上之弱者，自非法所許。

3、經查，原告主張其早自100年11月1日起，直至被告公司於107年5月20日違法終止兩造間勞動契約止，均受雇於被告公司，然為被告所否認。然查：依被告所提出之寬廷有限公司台南分公司人員名卡(卷2第259頁)，原告之到職年月日即載為100年11月1日，另被告於臺南市政府事業單位勞動條件檢查會談紀錄表之談話記錄自承原告於106年6月始加入與萬包公司(卷2第257頁)，顯見原告確係在尚無任何勞動派遣契約存在之前，即先受僱於被告，嗣後始在被告之要求下，與萬包公司簽署勞動契約書(卷2第311-321頁)，而轉為所謂派遣勞工，至為明確。另查，被告之訴訟代理人即萬包公司之法定代理人林國維，於本院言詞辯論期日亦到庭稱：「當時跟被告公司董事說如果你自己聘僱員工需要加保勞健保，所以我們人力派遣公司提供人力，勞健保或相關保險費用由萬包公司承擔，被告公司可以降低成本……。」、「在原來的地點工作；工作內容都是在餐廳內做事；薪水由萬包公司發放，但是跟被告原先給原告的報酬相同」等語(卷二第151頁)。可見，被告既係以自行招募方式於100年11月1日與原告成立僱傭契約，原告嗣後於106年6月間雖在被告單方面要求下，與萬包公司簽訂勞動契約，而在形式上改為由萬包公司派遣至被告公司提供勞務，然被告此種將已有僱傭關係存在之勞工，轉為派遣勞工，顯已違反勞動派遣制度中，雇主不得指定特定勞工，要求派遣機構僱用該名特定勞工後再予派遣之基本原則，自屬明確。本件被告將長期雇用之人員，由第三人即萬包公司依被告之指示出面聘任後，由萬包公司名義

指派原告前往提供勞務之方式，來更改實際僱傭關係之名義，使僱傭關係不存在實際僱用人。且依林國維所言，被告係意圖規避日後應給付所屬員工退休金、資遣費等勞動基準法及勞工退休金條例規定之雇主法定強制義務，恣意將原告由被告公司「正職員工」之身分，擅自遽行變更為「派遣勞工」，即已嚴重侵害原告之勞工權益，顯為脫法行為，應為無效。故此，被告與萬包公司上開行為為脫法行為，應屬無效，自應認原告僱傭契約於106年6月間仍存在於原告與被告間甚明。

(二)兩造間之勞動契約何時終止？

1、被告於107年5月20日終止兩造間之勞動契約，是否合法？

①按勞動基準法第11條第2款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。故雇主依勞動基準法第11條第2款所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之，此有最高法院100年度台上字第1057號判決意旨足參。

②本件被告抗辯因業務減縮於107年5月20日合法終止系爭勞動契約云云，此為原告所否認，而被告是否有「業務減縮」之情形屬有利於被告之事實，自應由被告負舉證責任。惟查，綜觀卷內資料，被告對於其營運是否已相當期間明顯減少，整體業務應予縮小等情，並無任何舉證，是認其未盡舉證，其以勞基法第11條第2款「業務緊縮」終止系爭勞動契約顯不合法。

01 2、兩造間勞動契約是否已經原告於107年6月5日終止？

02 次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
03 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
04 款亦有明文。而雇主依勞動契約有受領勞工勞務給付及給付
05 勞工薪資之義務。承前說明，被告於107年5月20日以「業務
06 緊縮」終止系爭勞動契約並不合法，而被告嗣後拒絕受領原
07 告勞務給付及給付原告薪資之行為，顯然已嚴重違反勞動契
08 約，自該當勞動基準法第14條第1項第6款「違反勞動契約致
09 損害勞工權益」之要件。又原告於107年5月28日向臺南市政
10 府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於107年6月5日在臺南市
11 政府勞工局調解時，原告主張被告違反勞基法，請求被告公
12 司依法給付資遣費、預告工資及107年5月未給付之薪資等，
13 有台南市政府勞資爭議調解紀錄附卷足憑(卷1第14頁)，推
14 究原告真意，原告應屬依勞基法第14條第1項第6款規定終止
15 系爭勞動契約之意思表示，堪認兩造間勞動契約已於107年6
16 月5日因原告向被告為終止之意思表示而合法終止。

17 (三)原告請求被告公司給付之項目及數額，是否有理由？

18 1、未提撥6%退休金之損害部分：

19 (1)被告雖辯稱原告於102年7月1日因本身積欠債務而主動要求
20 退出勞工相關保險，自不應再向被告請求提撥勞退基金云云
21 ，並提出原告所簽署之離職單、原告投保資料明細為證(卷2
22 第25、39頁)。

23 (2)惟按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
24 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外
25 ，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之
26 勞工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得
27 低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本條例之規定按月提
28 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
29 主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第
30 31條第1項分別定有明文。勞工退休金條例制定之目的在增
31 進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展

而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均屬最低之勞工退休生活條件之保障。又雇主應負擔之勞工退休金提繳比例，業已明文，為雇主之法定義務。若使雇主及勞工可以協議免除或變更雇主退休金提繳義務，無疑使勞工退休金條例形同虛設，故勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，雇主及勞工無論基於何種理由達成合意減免及降低該義務，均屬違反前揭強制規定而無效。是被告抗辯原告因本身債務之關係，主動提議免除被告勞健保及提撥退休金之義務，此違反上開強制規定，自屬無效，被告不得以此免責。

(3)故查原告主張其於102年7月1日至105年10月31日，每月薪資為26,000元，業據其提出104年12月至105年6月份之薪資明細表在卷可證(卷1第11-13頁)，自堪信為真實。被告公司依法每月應提撥1,560元【 $26,000\text{元} \times 6\% = 1,560\text{元}$ ，元以下四捨五入】，則自102年7月至105年10月共39個月共60,840元【 $1,560\text{元} \times 39 = 60,840\text{元}$ 】；而原告於105年11月起至107年5月20日，原告每月薪資為29,000元，則依據勞工退休金月提繳工資分級表，被告公司每月應提撥1,740元【 $29,000\text{元} \times 6\% = 1,740\text{元}$ 】，則自105年11月1日至107年5月20日共18.6個月合計為32,364元【 $1,740\text{元} \times 18.6 = 32,364\text{元}$ 】。合計被告公司自102年7月起至107年5月止應提撥93,204元【 $60,840\text{元} + 32,364\text{元} = 93,204\text{元}$ 】。綜上，本件原告現為33歲(卷1第14頁、卷2第37頁)，既未屆退休年齡，是以，原告請求被告公司將其應提繳原告之勞工退休金金額差額，提撥至其退休金準備專戶內，於法有據，應准許之。

2、補發薪資15,370元：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條定有明文。經查，如前所述，被告終止系爭勞動契約不合法，應不生終止之效力，兩造間之勞動契約仍繼續存在，系爭勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定於107年6月5日始生合法終止效力，已如前述。故此原告自107年5月20日起至107年6月5日止，仍

有繼續依約工作之權利及義務，被告亦有繼續依系爭勞動契約受領勞務給付及給付工資義務。惟查：如前所述，被告於107年5月20日違法解雇原告，拒絕受領原告勞務給付，依上開民法第487條之規定，原告除無補服勞務之義務外，仍得請求報酬，被告仍應給付工資予原告。是原告請求107年5月21日起至107年6月5日止16日之薪資即15,370元【計算式： $(16/30) \times 29,000\text{元} = 15,370\text{元}$ ，元以下四捨五入】給付，依民法第487條之規定，應為法所許，自應准許之。

3、資遣費94,991元：

(1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞動基準法第14條第1項第6款、第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。

(2)經查，系爭勞動契約經原告依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，於107年6月5日合法終止，已如前述，依上開規定，原告自得請求被告給付資遣費。而被告就原告得請求資遣費為94,991元，不表示意見(卷2第338頁)，復按民事訴訟法第280條第1項之規定，係指當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時，消極的不表示意見，法律擬制其為自認(最高法院95年度台上字第2093號判決參照)，則原告請求被告公司給付資遣費94,991元【計算式： $29,000\text{元} \times (3+250/744)$ 】

01 = 94,991元】，洵屬有據，應予准許。

02 4、預告工資部分：

03 按勞動基準法第16條係規範雇主依同法第11條或第13條但書
04 規定終止勞動契約時，應給予預告期間，俾便勞工有充裕時
05 間另謀工作，如未遵守預告期間，則應給付勞工預告期間之
06 工資以資補償，此觀各該法條規定即明。再按依勞動基準法
07 第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並無準用同法第16
08 條預告期間工資之明文，且原告以被告違反勞動契約或勞工
09 法令為由，得自行決定何時行使終止權，在其主張終止之前
10 ，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得請求被告繼續給
11 付工資，無以預告期間加以保障之必要，故本件原告依勞動
12 基準法第14條第1項第6款主張終止兩造勞動契約關係，應無
13 類推適用勞動基準法第16條之必要。況勞工依勞動基準法第
14 14條第1項各款規定，既得不經預告即主動終止勞動契約，
15 要無所謂「預告期間」之問題（臺灣高等法院臺南分院96年
16 度勞上字第3號判決、96年度勞上易字第6號亦同此旨）。查
17 本件兩造間勞動契約之終止，乃係經原告依勞基法第14條第
18 1項第6款規定，於107年6月5日合法終止，已如前述，況原
19 告業已主張被告於107年5月20日乃非法解雇原告，自非屬雇
20 主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情
21 形。是揆諸上開規定及說明，原告依勞動基準法第16條第1
22 項第3款規定，請求被告應給付預告工資28,840元，為無理
23 由，不應准許。

24 四、綜上所述，原告請求被告應提撥勞工退休金93,204元至原告
25 勞工保險局勞工退休金專戶；並給付110,361元（補發薪資15
26 ,370元+資遣費94,991元），及自107年8月7日起至清償日止
27 ，按年息百分之5計算之利息，為有理由。原告逾此範圍之
28 請求，為無理由，應予駁回。

29 五、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；又各
30 當事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情
31 形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其

01 支出之訴訟費用，民事訴訟法第87第1項、第79條分別定有
02 明文。本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，本案訴訟
03 費用3,316元【即第一審裁判費2,650元及證人旅費666元(卷
04 2第282頁)】，原告應負擔816元，被告應負擔2,500元。

05 六、假執行之宣告：本件係就民事訴訟法第427條第1項規定簡易
06 訴訟事件所為被告敗訴之判決，爰依同法第389條第1項第3
07 款之規定，應依職權宣告假執行。

08 七、本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

09 中 華 民 國 108 年 1 月 21 日
10 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

11 法 官 田玉芬

12 以上正本證明與原本無異。

13 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
14 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
15 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 108 年 1 月 21 日

18 書記官 林彥汝