臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第30號

原　　告　翟毅龍
訴訟代理人　林慈政律師
被　　告　飛翔五金有限公司
法定代理人　陳明雄
訴訟代理人　林柏裕律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108 年9 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬玖仟伍佰零壹元，及其中新臺幣壹萬捌仟肆佰零伍元自民國一０八年一月十五日起、其中新臺幣柒萬玖仟捌佰元自民國一０八年六月二十日起、其中新臺幣伍萬壹仟貳佰玖拾陸元自民國一０七年十一月四日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬貳仟壹佰參拾貳元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告應開立載明原告姓名、身分證字號、出生年月日及離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九 ，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾肆萬玖仟伍佰零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬貳仟壹佰參拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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、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255 條第1 項第2 、3 款定有明文。查，原告起訴時之訴之聲明第二項原請求被告給付新臺幣（下同）1 萬1526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（見本院卷一第9 頁）；嗣於本院審理中

將上開聲明第二項變更為如下述二、聲明第二項所示（見本院卷一第112 頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，並追加下述二、聲明第七項之請求（見本院卷三第29頁），核係基於同一基礎事實，揆諸首揭規定，自應准許。

二、原告主張：原告自民國105 年9 月1 日起至被告公司任職擔任技術員，月薪為3 萬元至8 萬元不等，工作地點位在新北市○○區○○路○○○ 號，而原告於107 年6 月29日，為因應當日上午6 時之到班時間，在同日4 時50分上班途中發生車禍，受有多處骨折等嚴重傷害，接受醫囑休養2 個月，於同年9 月初恢復上班。惟原告於休養期間申請勞保傷病給付時，始得知被告違法僅以2 萬餘元為其投保，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第2 款規定，請求被告給付原告職災補償4439元；且被告自105 年9 月起至107 年9 月止，未依法為原告足額提繳勞工退休金，致原告受有損害，爰依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳5 萬2132元至原告之勞工退休金個人專戶；又被告非但短少提繳原告之退休金，更將其中屬於雇主應提繳之半數即3 % ，自原告薪資剋扣，爰依兩造間勞動契約，請求被告給付自105 年9 月起至107 年9 月止違法剋扣工資1 萬3966元。嗣原告康復返回職場後，遭遇被告刁難，拒絕原告補足勞保傷病給付差額之請求，且擅自變更原告之工作內容，要求原告改從事清潔工作，刻意孤立原告等，欲逼原告自行離職，原告僅得於107 年10月4 日兩造進行勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1 項第6 款規定，終止雙方間勞動契約，爰分別依勞工退休金條例第12條第1 項及第2 項、類推適用勞基法第16條第1 項第2 款規定，請求被告按原告終止兩造間勞動契約前6 個月之平均薪資4萬8983元，給付資遣費5萬1296元、預告工資2萬3000元，並依就業保險法第11條、勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告；又被告將原告投保薪資以多報少，致原告所得領取之就業給付因此短少，爰依就業服務法第38條規定，請求被告賠償失業給付差額7萬9800元。至

被告抗辯原告終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項之除斥期間云云，因被告違反勞動契約或勞工法令之行為乃繼續且反覆發生，且被告於107年10月4日兩造調解當日表示解雇原告，違反勞基法第12條規定而無效，斯時原告始知悉被告違反勞基法第12條情形，遂於同日依法終止兩造間勞動契約，自無逾除斥期間之可言等語。並聲明：㈠被告應給付原告4439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；㈡被告應給付原告7萬9800元及自108年5月30日民事擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被告應提繳5萬2132元及自起訴狀繕本送達翌日起至提繳日止，按年息5%計算之利息，至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶；㈣被告應給付原告1萬3966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；㈤被告應給付原告5萬1296元及自107年11月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈥被告應開立非自願離職證明書予原告；㈦被告應給付原告2萬3000元及自民事追加訴之聲明暨補充理由三狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：原告車禍當時，被告公司上班時間僅有3時、7時，員工並無6時上班之記錄，且原告主張車禍發生時間距上班時間逾2小時，發生地點亦偏離從日常居住所往返就業場所之應經途中，自非屬職災，無請求職災補償之餘地；原告未證明其已依勞工退休金條例請求退休金，則其就勞工個人退休金專戶內之款項，原不得有任何主張，其損害尚未發生，其請求退休金提撥差額之損害，即屬無據。而原告106年9月有多數遲到之事實，影響被告排班調度，造成被告損失，情節重大，且原告車禍受傷後之病假期滿時，經被告通知其返回公司上班，其並未提供診斷證明以為後續請假之依據，顯未依勞工請假規則第10條規定辦理請假手續，縱認其確有請假之正當理由，亦應認其於107年10月1日後未出勤，至同年月3日無正當理由連續曠職，被告乃於同年月4日

依勞基法第12條第1項第4款規定，合法終止兩造間勞動契約，原告嗣後再終止業已消滅之勞動契約，應屬無效，原告自無從請求資遣費、預告工資。又原告係因曠職情事而遭被告終止勞動契約，不符合非自願離職之要件，自不得請求失業給付差額、開立非自願離職證明書。此外，原告主張之平均工資，應扣除屬於獎勵、恩惠性質之獎勵津貼。原告自105年9月起即受雇於被告，每年報稅時均可知悉被告為其申報之薪資與其實際受領支薪資是否相符，原告就此自無不知之理，然其均未異議，已逾勞基法第14條第2項之除斥期間。另原告於任職期間即知悉被告有未按實際工資為其投保之事實，然未為反應，有權利濫用之情事等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證理由：

㈠、關於職災補償部分：

1、原告主張：其於107年6月29日之到班時間為6時，其於同日4時50分上班途中發生車禍，受有多處骨折、鈍傷、擦傷、皮膚缺損等傷害，屬職業災害，而接受醫囑休養2個月，被告就此傷病期間，自應對其負職災補償責任，惟被告尚欠4439元之薪資未予補償等語。然為被告否認，並辯稱：被告係於7時上班，系爭事故發生係於4時50分，預計到達公司時間為5時30分，應非上班之適當時間，故得推論其出發在途之目的並非到就業場所上班或為從事其他私人目的等行為，而非屬職業災害，被告自無補償之義務云云。

2、按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償；但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。勞基法第59條第2款本文規定甚明。查依原告交通事故發生之地點○ ○○區○○○路2K+200），參照原告提出之google原告住所至被告就勞處所之導航地圖(本院卷一第50、176頁)，可知交通事故

發生地係於原告赴公司上班之交通路線之路途中。且依原告提出被告不爭執為真正之勞工保險被保險人上下班途中發生事故而致傷害證明書，其上關於發生事故當日被保險人應工作之起迄時間記載為自6時起至15時止，被告復於投保單位印章位置用印(本院卷一第175頁)。足見當時原告應到班時間為6時。準此，足認原告係於赴公司上班途中發生交通事故，依前開規定之說明，應屬職業災害。被告自應對原告負職業災害之補償責任，而被告對於尚餘4439元之薪資未補償一事不爭執（見本院卷二第10頁）。則原告請求此部分之金額自屬有據。被告前開所辯，即無足採。

㈡、關於溢扣勞工退休金提繳金額3 %部分：

原告主張被告於其任職期間，被告實際所提繳勞工退休金6%之金額，其中3 %之金額，係由原告薪資中扣除而未給付原告此部分之薪資，合計13966元等情，為被告所不爭執，並同意給付（本院卷二第90頁)。則原告依兩造之勞動契約關係請求被告給付此部分之薪資，亦屬有據。

㈢、關於提繳勞工退休金不足部分：

1、原告主張被告未依勞工退休金條例之規定以原告每月實際領取之薪資，足額提繳退休金至其退休金帳戶，尚不足5 萬2132元等語。被告則辯稱：被告給付之薪資單區分為正工、伙食津貼、生產獎金（加班），全勤獎金、獎勵津貼等，而獎勵津貼非屬工資，自不得作為計算提繳退休金之基準云云。

2、按所謂工資，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之，勞基法第2條第3 款有明文。次按前述所稱之其他任何名義之經常性給與是指下列各款以外之給與：二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，該法施行細則第10條第2 款亦有明定。所謂「因工作而獲得之報酬」者，是指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，是指在一般情

形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。查兩造就所謂之「獎勵津貼」之性質、發放之方式各執一詞，原告稱：所謂「獎勵津貼」，原名目為「加班津貼」，係指大夜津貼，上班到大夜時段就會給付等語，而被告則稱：獎勵津貼係被告依當月業績所為之發放，與勤務之內容並實質關聯，純為獎勵性質，視整體公司業務績效是否達成被告評估之標準，於預算內，酌予發給員工等語。惟查，依原告提出被告不爭執為真正之薪資單(本院卷一第183頁)，對照被告嗣後製作之薪資明細(本院卷一第46至49頁)，原薪資單上之「加班」，經被告變更名目為「生產獎金」，原「加班津貼」，則經被告變更名目為「獎勵津貼」。是本院審酌被告刻將原意義清楚之薪資名目變更，顯在於規避或隱匿原薪資名目所意含之給付內容，且被告僅空言主張獎勵津貼發放方式，並無法提出其他客觀證據資料為佐。故應以原告所述較為可採。是該獎勵津貼即加班津貼，既係因員工加班至大夜時段而發給，自應屬勞工之勞動對價，符合對價性與經常性，而為工資。

3、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇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，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。查被告對原告

就如將前開獎勵津貼計入工資後，原告任職期間，被告應提繳之金額與實際提繳之金額，尚有合計5萬2132元差額未提繳一事，不爭執(本院卷二第89頁)。是原告薪資名目之獎勵津貼即加班津貼，應計入工資，已如前述，而依原告於被告任職期間，被告尚有5萬2132元之退休金未為原告提繳。則原告依前開規定，請求被告提繳5萬2132元至原告之退休金帳戶，即屬有據。

㈣、關於資遣費部分：

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；勞工依前項第1 款、第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇主有前項第6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1 項第6 款、第2 項定有明文。查，被告確有未依原告實際之工資，為原告投保勞工保險、就業保險及提繳退休金情形，此觀勞動部勞工保險局函文記載原告之平均日投保薪資為744.4 元，及被告就如將獎勵津貼計入工資，對原告主張未提繳之退休金金額及所受失業給付差額損害之金額不爭執(本院卷一第55、56頁，卷二第88、89頁)一事自明。是被告既未依勞工保險條例、就業保險法、勞工退休金條例之規定，足額為原告投保或提繳，自已違反前開法規，則原告依勞基法第14條第6 款規定，於107 年10月4 日終止兩造間勞動契約，自屬有據。復按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，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給，最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項分別定有明文。據此，原告自得請求被告給付資遣費，且被告應於兩造間勞動契約終止後30日即107 年11月3 日以前發給之，而被告就原告主張資遣費之計算為5 萬1296元不爭

執（本院卷一第89頁），則原告此部分之請求，即有所據。

2、被告雖辯稱：其已於107年10月4日兩造進行勞資爭議調解時，以原告自同年月1日至3日曠職，復於同年9月工作期間經常遲到為由，依勞基法第12條第1項第4、6款規定，終止兩造間勞動契約，故勞動契約既已終止，原告自無從於同日再終止勞動契約，並依此請求給付資遣費；又被告於投保勞工保險等，將原告之薪資以較低金額投保一事，原告早已知悉，其以此終止勞動契約，已逾30日除斥期間云云。查，被告主張原告於107年10月1日至同年月3日曠職一事，為原告否認，被告自應就此負舉證責任。本院審酌，被告於兩造終止勞動關係後，曾發給原告同年月1日至同年月3日之薪資（本院卷二第13頁），復並未提出原告曠職之相關證據為證明。是被告主張原告於同年月1日至3日連續曠職3日一事，即難憑採。則其依此事實，而終止兩造間勞動契約，亦無所據。另被告主張原告於9月間經常性遲到，被告員工操作機台，必須準時進行，是原告怠慢程度，已構成情節重大之情形云云。然為原告否認，並稱：公司就遲到有寬限15分時間，並非一到上班時間即算遲到，且於9月間被告均不讓其操作機台，而要其處理掃地、掃廁所等雜事等語。惟查被告自承工作規則並未規定遲到之處罰，惟只要有遲到，就扣全勤獎金等語（本院卷三第88頁）。復參酌經本院提示原告於107年6月間之打卡資料（本院卷二第66、67頁），被告確認該月原告有遲到之事實（本院卷三第89頁），對照被告交付予原告之同年月之薪資單（本院卷一第48頁），被告卻有給付原告全勤獎金。又參酌兩造各自提出之被告工作規則，就遲到部分之規定，有無寬限時間與有寬限時間等二種版面，而被告自承工作規則在107年8月間一直修改，一開始是容許5分鐘，最後是沒有寬限遲到時間等語（本院卷三第89頁）。是以前開事證相互參照，原告主張有遲到之寬限時間，並非顯然無據。故被告於同年9月間是否逾規定之上班時間，均屬遲到，即有疑義。再者，被告自承：原告係

受僱被告操作CNC車床工作，然公司車床之產品重量甚大，須操作天車作業，因原告無天車操作執照，故在9月間縱原告未遲到，亦不能操作CNC車床工作，只能做打掃等雜事等語（本院卷三第91頁）。是原告於9月間，縱有遲到之事實，惟斯時其已不得操作CNC車床，只能處理打掃等雜事，則其遲到當不致使被告主要之業務運作產生影響，被告仍得員工遲到一事制定其他懲罰性之工作規則，以維持工廠秩序，是難認原告107年9月上班多次遲到一事，屬違反勞動契約或工作規則情節重大。是以，被告於107年10月4日以勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，終止勞動契約，於法不合，而不生終止之效力。另被告迄107年9月止，仍有未依原告實際之工資，而為原告投保勞工保險、就業保險及提繳退休金等違反勞工法規之情形，縱原告知悉同年8月以前被告未依法為其足額投保及提繳等事，而未主張終止兩造間勞動契約，惟其就被告同年9月猶未依法為其足額投保及提繳退休金之新發生事實，仍得依法主張終止勞動契約，是原告於同年10月4日終止勞動契約，並未逾同法第14條第2項之30日除斥期間。被告雖另辯稱：原告自於被告任職時起，即知悉被告有未按實際工資為其投保之事實，然未為反應，迄於107年10月4日方以此為由終止勞動契約，有權利濫用之情事云云。惟原告係受僱於被告，受被告之監督指揮，為求勞資關係之和協，確保工作之繼續，於任職期間實難期待員工得不顧無法預期之結果，而執意向資方反應，並要求應按實際工資投保勞工保險、失業保險及提繳勞工退休金。故尚難認原告斯時未向被告反應，嗣依法終止勞動契約，屬於權利濫用之情形。

㈤、關於失業保險給付差額部分：

按就業保險失業給付之請領條件：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。

本法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4 倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第11條第1 項第1 款、第3 項、第38條第3 項分別定有明文。查，被告未依原告實際之工資，而為原告投保就業保險，業經本院認定如前，且被告就原告主張所受失業給付差額損害計算之金額不爭執（見本院卷二第88頁），是原告依就業保險法第38條第3 項規定，請求被告給付失業保險給付差額7 萬9800元，即屬有據。

㈥、關於開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條分別定有明文。查，兩造間勞動契約係經原告依勞基法第14條第6 款規定終止，業經本院認定如前，則依上開規定及前揭就業服務法第11條第1 項第1 款、第3 項規定，原告請求被告發給記載離職原因為非自願離職之服務證明書，核屬有據。

㈦、關於預告工資部分：

按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，對於繼續工作3 個月以上1 年未滿之勞工，於10日前預告之，而雇主未依前揭規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1 項第1 款、第3 項定有明文。故須雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，且未依同法第16條第1 項各款所定期間預告終止者，勞工始得向雇主請求發給預告期間工資。又若勞工主動對雇主表示終止契約者，則其如何另謀他職及其另謀他職所需之時日，應早有預估，法律既無亦應給予預告期間之規定，

自無許其比照第16條第3項規定主張權利之餘地（司法院第十四期司法業務研究會期研究意見參照）。準此，勞工依同法第14條或第15條規定而終止勞動契約者，自難向雇主請求給付預告期間工資。查，原告既主張其係因被告違反勞動契約及勞工法令而終止勞動契約，揆諸上開說明，即不得請求預告工資，其主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付預告工資2萬3000元，即無理由。

㈧、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5％；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第203條、第233條第1項前段分別定有明文。查，原告請求被告給付職災補償4439元、違法剋扣工資1萬3966元、失業給付差額7萬9800元，被告自受原告書狀繕本送達後，仍未向原告清償，其應自受催告時起負遲延責任，且被告亦未於兩造間勞動契約終止30日以內給付資遣費5萬1296元予原告；則原告請求被告就上開給付其中1萬8405元（計算式：4439+13,966=18,405）自起訴狀繕本送達翌日即108年1月15日（見本院卷一第73至74頁）起、其中7萬9800元自108年5月30日民事擴張訴之聲明狀繕本送達翌日即108年6月20日（見本院卷三第94至95頁）起、其中5萬1296元自107年11月4日（即兩造間勞動契約終止後30日之翌日）起，均至清償日止，按週年利率5％計算之利息，自屬有據。至原告請求被告提繳退休金5萬2132元至其退休金專戶，核屬一定行為之請求，非以支付金錢為標的，自不得依該規定請求遲延利息；且雇主提撥勞工退休金，係基於勞工退休金條例所定之公法義務，如雇主未依限提繳，勞保局僅得限期繳納、加徵滯納金，並依法移送強制執行，並無追繳遲延利息之規定，此觀勞工退休金條

例第19條第3項、第53條第1、2項規定自明，勞工依同條例第31條第1項請求雇主損害賠償之範圍，當限於雇主依法該盡之公法義務而已，尚不得請求雇主提繳勞工退休金以外之金錢，是原告就提繳退休金部分，請求被告依法定利率計付遲延利息，即難憑採。

㈨、綜上所述，原告依勞基法第59條第2款、兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項及第2項、就業服務法第38條規定，請求被告給付職災補償4439元、違法剋扣工資1萬3966元、資遣費5萬1296元、失業給付差額7萬9800元，合計14萬9501元（計算式：4,439+13,966+51,296+79,800=149,501），及其中1萬8405元自108年1月15日起、其中7萬9800元自108年6月20日起、其中新臺幣5萬1296元自107年11月4日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；提繳5萬2132元至原告之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職服務證明書予原告，均為有理由，應予准許。逾此部分之請求為無理由，應予駁回。

五、本件原告就金錢給付勝訴部分，所命給付金額因均未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。惟被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額宣告免為假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　4　　日

勞工法庭　法　官　劉逸成

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　9　　日

書記官　施威凱