臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第49號

原　　告　何惠人
訴訟代理人　孫瀅晴律師
被　　告　中興大業巴士股份有限公司
法定代理人　呂奇龍
訴訟代理人　朱麗真律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國109年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳佰肆拾陸萬陸仟叁佰捌拾叁元，及其中新臺幣貳佰叁拾玖萬伍仟捌佰元自民國一百零八年十月三十一日起，其餘新臺幣柒萬零伍佰捌拾叁元自民國一百零九年五月十五日起，至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，其餘由原告負擔。

本判決第一項得執行，但被告如以新臺幣貳佰肆拾陸萬陸仟叁佰捌拾叁元或等值之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單供擔保後，得免為假執行。

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3款定有明文。查原告起訴時聲明第一項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）265萬4,467元，及其中239萬5,800元自民國108年10月31日起，其餘25萬8,667元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於109 年8 月26日當庭減縮為如下述貳、一、㈡、聲明所示（本院卷第233 頁），核屬應受判決事項之減縮，與法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、伊自75年4月12日至108年10月1日受僱於被告公司，擔任汐止站站長職務，未約定月薪，每月薪資平均約為5萬5,000元。伊於94年7月1日未選擇適用新制，而繼續使用舊制勞工退休制度。嗣於108年10月1日依勞動基準法（下簡稱勞基法）第53條第1款、第2款申請退休時年滿58歲，工作年資33.5年，被告應依同法第55條第1項第1款規定，以45個基數、平均工資5萬3,240元計算給付退休金239萬5,800元予伊，及依同法第55條第3項規定，給付自108年10月31日起至清償日之法定遲延利息。又伊自104至108年有應休未休特休假共109.5天，得依勞基法第38條、第39條請求特休假工資補償18萬6,384元，扣除已領之9萬8,550元，被告尚應給付8萬7,834元。另被告未經伊同意、或依工作規則第58條經職工福利委員會同意，即自104年4月至108年9月擅自其薪資中扣除互助金作為其他同事薪津，得依兩造間勞動契約及勞基法第22條，請求被告給付短付薪資共1萬4,650元。為此，爰依兩造間勞動契約及勞基法第53條第1款、第2款、第55條第1項第1款、第3項、第38條第4項、第39條、第22條之規定，提起本件訴訟。

㈡、聲明：

被告應給付原告249萬8,284元，及其中239萬5,800元自108年10月31日起，其餘10萬2,484元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告答辯：原告自被告受領之「差旅津貼」為原告外出洽公之交通等雜支費用補助，「特殊功績獎金」、「敬業獎金」及「目標獎金」，係被告每月依「調度人員薪資計算辦法」規定，對站務管理人員之當月工作表現進行考核、評分，依考核結果決定是否給予員工前揭獎金，屬被告對員工之恩惠性、獎勵性給與，不具經常性及勞務對價性，非勞基法定義之工資，不應納入平均工資及特別休假工資之計算基礎。經剔除上開項目金額後，原告108年4月至9月之月平均工資為3萬4,200元，乘以45個基數，原告應得領取153萬9,000元之

退休金，復被告於108年11月11日即以電話通知原告領取臺灣銀行108年11月8日開立之金額152萬100元退休金支票，然原告拒絕受領，原告不得就此部分請求遲延利息。本件原告係自請退休，其本可於退休前自行安排休完特別休假，其未休假非可歸責於被告，被告無需補償未休特休工資。復被告依106年1月1日施行之勞基法第38條第4項規定，方有給付特休未休工資之義務，原告不得請求104、105年度之特休未休工資。再被告以1日900元計算並給付原告特休未休工資已足額，原告計算補償金額時，未扣除前揭獎金項目。又因被告無給付104至105年度之特休未休工資義務，如106至108年度有未足額給付部分，得以屬不當得利之104至105年度溢給之3萬5,550元主張抵銷。被告與訴外人光華巴士股份有限公司（下簡稱光華巴士公司）屬關係企業，被告依適用於全體關係企業員工之光華巴士員工喪葬互助辦法，自原告薪資中代收轉贈奠儀予其他員工，受贈人並非被告，原告無從請求被告返還等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如為不利被告之判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷第164 頁、第167 頁、第180 頁至第181 頁、第219 頁）：

㈠、原告自75年4月12日受僱於被告，並於108年10月1日依勞基法第53條第1項規定工作15年以上年滿55歲自請退休獲准。

㈡、原告並未選擇適用新制勞工退休金，仍適用舊制。

㈢、原告退休金年資為33年半，有45個基數。

㈣、原告於108年9月至4月之薪資為5萬2,800元、5萬4,035元、5萬1,335元、5萬691元、5萬5,885元、5萬4,691元。

㈤、原告於104 年起至108 年各有特別休假12日、27.5日、23日、29.5日、17.5日未休，被告分別給付1 萬800 元、2 萬4,750 元、2 萬700 元、2 萬6,550 元、1 萬5,750 元。

㈥、104 年4 月起至108 年9 月原告薪資代扣互助金共1 萬4,650 元。

四、本院得心證之理由：

原告於75年4月12日受僱於被告公司，於94年7月1日未選擇適用新制勞工退休金，仍適用舊制，後於108年10月1日辦理退休，並於同日申請退休金，經依勞基法第55條計算退休金基數核計為45個基數，原告108年4月至同年9月止分別自被告公司受領：5萬4,691元、5萬5,885元、5萬691元、5萬1,335元、5萬4,035元、5萬2,800元，原告於104年起至108年分別有104年12日、105年27.5日、106年23日、107年29.5日、108年17.5日，共109.5日之特別休假未休，被告共已給付9萬8,550元，被告另自104年4月起至108年9月自原告薪資代扣互助金共1萬4,650元等情，為兩造所不爭執（如不爭執事項），應堪信為真正。惟原告主張被告公司應按1個月平均工資5萬3,240元之標準計算應給付之退休金、特休未休之工資未給付，並返還代扣互助金1萬4,650元等情，為被告公司所否認，並以前詞資為辯解。從而本院認定如下：

㈠、原告得請求之退休金為若干？於108年4月至同年9月間，自被告公司所受領金額中之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金、是否均為工資？

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。又上開經常性給與，係指下列以外之給與：一、紅利。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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。勞基法施行

細則第10條亦有明文。勞基法第55條第2項規定：「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資」；勞基法第2條第4款前段：平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。是所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係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，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號判決要旨參照）。原告主張其退休前6個月所受領之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均應列入平均工資計算並據以核算退休金，為被告公司否認，則該等名目之給付是否為工資，自應依上述標準予以審酌並說明如次：

⑴差旅津貼應屬工資：

被告公司固辯稱：差旅津貼並非所有非駕駛員主管職都可領取，而係因原告工作需要而外出洽公或至被告公司開會時，作為外出洽公之交通等雜支費用補助，每月為3,000 元，惟若原告當月任職日數未滿1 月時，則按原告實際任職日數發給每日100 元之差旅津貼，依勞基法施行細則第10條第9 款規定差旅津貼非屬工資云云。經查，原告申請退休前6 個月受領被告公司給付之金額項目中，均包含差旅津貼此項目給付，此為兩造所不爭執，此項目之給付金額均為3,000 元，有原告104年12月至108年9月薪資單在卷可稽（見本院卷第

23至67頁），再觀諸原告於該段期間之考勤紀錄，原告於該期間每月份實際工作天數不等，每月例假、休息日、請假日數均有不同，但每月差旅津貼均相同為3,000元，足見不論原告每月實際外出洽公之日數、原告實際工作天數如何，被告公司均固定給付原告每月差旅津貼3,000元，堪認該差旅津貼為制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）、而非單方之恩惠性或勉勵性給與，並具有制度上之經常性，自屬工資性質，而應列入平均工資計算。被告公司按月給付原告差旅津貼3,000元屬原告工資一部分，應屬可採。

⑵特殊功績獎金、目標獎金應屬工資：

被告公司發給原告之特殊功績獎金、目標獎金，係依照調度人員薪資計算辦法，而原告所屬之汐止站為一級站，站長之特殊功績獎金為7,000元，特殊功績獎金部分若月考核成績獎金優等（90分以上）發110%、考核甲等（80分至90分不含）發放90%、考核乙等（70分至80分不含）發放70%、考核丙等（60分至70分不含）發放50% 、考核丁等（60分（不含）以下）則不予發放。目標（營運）獎金部分則以各發車站之營收提撥0.2%至0.23% 計算目標獎金，未超過營收500 萬元，全站總獎金比例為0.002 ，分發比例為站主管50%，另50%由該站所有調度及站務人員均分；營收500 萬元至1,000萬元，全站總獎金0.0023，分發比例為站主管40%，另外為其他站務人員及調度人員均分等等，為被告所是認（見本院卷第135 頁）。是被告公司發給之特殊功績獎金係以各發車站站務管理成績為計算基準，考核項目參照被告提出之考核計算表（本院卷第137 頁）；而目標獎金則係以各站營收為計算基準。查，原告為被告公司汐止站站長，其職務內容係站務管理工作，對站內人員出勤、休假、出車情形（有無依照縣市政府交通局要求之班次數量、班次密度及發車時間）以及駕駛員是否遵照公司規定及行車安全事項等進行督導，負監督管理責任，原告若未善盡其督導之責，可能致特定路

線公車未依照縣市政府交通局要求之班次數量及密度，嚴重者將遭收回該路線之路權，或可能致被告公司遭受罰鍰、民事索賠等。原告所為之站務管理工作，係督促該發車站駕駛員出車率正常、提醒駕駛員行車安全、衛生及服務品質提高，使被告公司得以確保路線之路權、被告公司形象之維持以及減少罰單、罰鍰或民事賠償等費用，是以特殊功績獎金之考核項目即與原告工作內容息息相關，以特殊功績獎金等項目之考核，使原告等站務人員恪盡職守，顯然為勞務之對價，並非恩惠性、勉勵性給與。又目標獎金計算標準與營收有關，然而原告若能善盡前開職務，督促駕駛員出勤正常、發車率精確、並減少人員異動、提升車輛衛生及駕駛員之服務品質、分析離峰、尖峰時間狀況以調度派車等等，均與該調度站之營收當有助益，又被告並以營收做區隔，考量各調度站規模有異，營收較高者，足見該調度站之公車路線、發車車次較多，則每個調度站目標獎金標準均相同，與勞工提供之勞役不相當，是以目標獎金之設計，以營收金額量作為區隔。準此，前開項目雖稱為獎金，實際均與原告之工作性質和勞務內容有密切關連，被告公司以各項給付明細，藉此激化原告提供更高質、量之勞務，復對應勞工之勞務付出質量、對公司之貢獻度。薪資結構設計雖繁複，然係對應該行業之特性所致，故無論是按既定考核項目計算之特殊功績獎金，或是依照各發車站營收一定比例核發之目標獎金，均與原告提供勞務間具有對價關係，殆無疑義。又觀諸被告公司上開所定特殊考績獎金及目標獎金之給付與否，特殊考績獎金係以全月特定考核項目為標準，復明訂每項目之核算方式及計分；目標獎金則係明確以各發車站營收值為計算基準，業如前述，可悉被告公司核發特殊考績獎金、目標獎金之基準，繫諸於客觀明確之數據運算結果，在符合被告公司所定給付標準下即可獲取特殊考績獎金及目標獎金，自當屬制度上之經常性給付，況承前所述，原告任站長一職，負責調度站內之行政、人員管理工作，就其任職之發車站發車率、駕駛

行車安全及服務品質表現及營收值，自與原告勞務相關，具勞務對價性，被告公司辯稱為恩惠性給付云云，自難信為可採。綜上，原告主張特殊功績獎金和目標獎金為原告工資之一部分，應屬可採。

⑶敬業獎金應屬工資：

被告公司發給原告之敬業獎金，全月2,000 元，有違反規定者，應予減發，性質近似全勤獎金，原告如每月上班全勤並無請假之情形，被告公司即發給敬業獎金2,000 元，若原告並非全勤或有大量請假情事，則可能降低當月敬業獎金金額，或者不予發給，為被告公司所不否認，僅爭執為恩惠性給付。敬業獎金雖須勞工於當月份並無請事、病假等情形，始給與之，但關於請假、曠職與否，可由勞工自行決定，而非決定於雇主是否給與之恩給，衡以，雇主給予全勤獎金，其動機無非係勞工儘量避免申請事、病假，以免勞動人力短絀影響調度站之營運及服務品質等情，綜合以觀，敬業獎金為勞工每月全勤工作提供勞務，雇主對該勞務本身所給與之對價，屬雇主經常性給與，與勞工提供勞務顯有對價性，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，故敬業獎金亦屬於工資之一部。

2.原告自75年4月12日起任職被告公司，於94年7月1日未適用勞工退休金新制，於108年10月1日依勞基法第53條第1項自請退休，依勞基法第55條規定計算退休金基數為45個基數，此為兩造所不爭執，業如前述。被告在原告退休前6個月內發給原告之差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金均為工資，應列入平均工資計算。則本件按照原告提出為被告所不爭執之108年4月份至同年9月份之薪資單所列數額，原告退休前6個月工資，應分別為：5萬4,691元、5萬5,885元、5萬691元、5萬1,335元、5萬4,035元、5萬2,800元，平均工資為5 萬3,240 元，此計算式為被告所不爭執（本院卷第13頁、第119 頁），據此計算，被告公司應給付原告之退休金應為239 萬5,800 元（計算式：53,240× 45＝2,395,

800 ）。是原告依勞基法第55條第1 項第1 款規定，請求被告公司給付退休金239 萬5,800 元，洵屬有據，應予准許。

3.按民法第230 條規定：因不可歸責於債務人之事由，致未為給付者，債務人不負遲延責任；勞基法第55條第2 項、第3 項退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。準此，原告請求退休金應自108 年10月1 日退休起算30日後即同年月31日起算遲延利息。被告則抗辯於108 年11月11日即以電話通知原告領取臺灣銀行108 年11月8 日開立之金額152 萬100 元退休金支票，因原告拒絕受領，故該部分不得請求遲延利息云云。原告則稱其曾表示退休金額落差太大，請承辦人員詢問主管，但之後承辦人員稱就是這樣，其因擔心受領是否會喪失其他權利，故未受領等情。被告並未有足額給付退休金之意，其給付未依債之本旨，原告僅提出質問認為金額有誤，難認原告有拒絕受領之意，是被告遲延給付仍具有可歸責性，是原告請求被告就退休金239 萬5,800 元自108 年10月31日起算之遲延利息，即屬有據。

㈡、原告得否請求未休畢特別休假日之工資？未休之日數為若干？如原告得請求，其數額為多少？被告得否請求抵銷？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：1 年以上3 年未滿者7 日、3 年以上5 年未滿者10日、5 年以上10年未滿者14日；又特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105 年12月21日修正前勞基法第38條第1 款至第3 款、106 年6 月16日修正前勞基法施行細則第24條第2 、3 款分別定有明文。依修正前勞基法施行細則第24條第2 款規定，特別休假應由勞雇雙方協商排定之，以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業

單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，此亦有行政院勞工委員會79年9月15日（79）台勞動二字第21827號函可資參照。勞基法第38條雖於105年12月21日修正為勞工之特別休假因年度終結或契約而未休之日數，雇主應發工資，並於106年1月1日開始施行，並無溯及既往之規定，是原告請求104年、105年之特別休假未休之補償，自不適用修正後之勞基法第38條第4項規定，先予敘明。又觀諸原告曾申請特別休假，是並非無法申請特別休假，是其未舉證是可歸責於被告之事由致其無法申請之，是請求該104年、105年之特別休假工資補償，即屬無據。

2.兩造均不爭執原告於106年起至108年未休日數各為106年23日、107年29.5日、108年17.5日，共70日，以及被告已就106至108年特休未休工資各給付2萬700元、2萬6,550元、1萬5,750元。按勞基法施行細則第24條之1規定：本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。（三）勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。是以特別休假工資之計算是以平日正常工作之工資為基準，而兩造對於如差旅津貼、特殊功績獎金、目標獎金、敬業獎金等計入工資，均同意以原告準備（二）狀第2頁所列之特休未休工資之計算過程計算，已無爭執（本院卷第181頁、第219頁）。則原告得請求被告給付5萬5,933元，為有理

由（計算式：106 年：50,786÷ 30× 23＝38,936；107 年：51,007÷ 30× 29.5＝50,157；108 年：51,154÷ 30× 17.5＝29,840。38,936＋50,157＋29,840＝118,933 ，118,933 －20,700－26,550－15,750＝55,933，四捨五入至整數），洵屬有據，逾此範圍，即屬無據。

3.被告主張以104至105年給付特別休假未休工資3萬5,550元作為主動債權抵銷云云。

⑴按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同；給付，有左列情形之一者，不得請求返還：一、給付係履行道德上之義務者。二、債務人於未到期之債務因清償而為給付者。三、因清償債務而為給付，於給付時明知無給付之義務者。四、因不法之原因而為給付者。但不法之原因僅於受領人一方存在時，不在此限，民法第179 條、第180 條分別定有明文。

⑵依被告公司之105 年度春節獎金公告（本院卷第187 頁），為鼓勵及感謝全體員工辛勞之付出，特規定春節獎金發放辦法，其中依照職級、三大功以上、未滿三大功至大過、大過至未滿二大過、二大過以上等區分春節獎金，另外以及特休未休之人員每一日發給900 元。是以被告公司依照自己頒布之春節獎金辦法發放特休未休之工資一日900 元，係為感謝員工辛勞之付出以及貢獻。是在104 年、105 年度縱然認為非可歸責於被告之事由而致原告未休特別休假，但被告感謝員工之付出，制定獎金辦法給予獎勵金，原告受領特休未休工資一日900 元之補償係依被告公司之獎金發放辦法，性質為雇主恩惠性之給付，其受領具有法律上原因，不構成不當得利，且被告亦未證明法律上原因嗣後消滅，是被告主張有不當得利債權主張抵銷之，並無理由。

㈢、原告得否請求被告返還104年4月至108年9月之互助金（互助金之性質）？

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2 項定有明文。

2.被告雖稱係依照85年3 月份有光華巴士員工喪葬互助辦法：「凡員工之父母及配偶（不包括子女）死亡者，全體關係企業員工一律由公司代收傳贈奠儀新臺幣50元，本人死亡代收轉贈奠儀新臺幣100 元」代扣薪資作為奠儀，業已將收取之奠儀交給得受領之員工完畢云云。然查，被告雖稱有上開辦法，但未提出該辦法全文以及公布實施之相關紀錄，復觀諸被告公司工作規則亦無相關代扣互助金等規定，更何況有關奠儀等社交情誼，應由勞工個人依其親疏情感自主決定，不宜以公司自行制定之辦法或者工作規則強行規範之，原告否認曾經同意被告公司代扣互助金，被告未提出證據證明，是以被告每月扣減薪勞工薪資作為互助金，即無法律上依據，不論雇主扣取後是否交付給其他勞工，均不得作為其未給付足額薪資之理由。是原告依勞動契約請求被告給付104年4月至108年9月間扣短少給付之薪資即擅自扣減之互助金1萬4,650元，即屬有據。

五、原告依勞基法第53條、第55條請求被告給付退休金239 萬5,800 元及自108 年10月31日起；依勞基法第38條第4 項請求給付特別休假工資5 萬5,933 元、依勞動契約請求返還扣互助金1 萬4,650 元，合計7 萬583 元及自起訴狀繕本送達翌日（109年5月15日，本院卷第89頁）起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述，附此敘明。

七、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

八、依民事訴訟法第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　9　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

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，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　蘇俊憲