

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第213號

原告 周才強

訴訟代理人 謝昆峯律師

林泓毅律師

胡慕真律師

被告 正歲精密工業股份有限公司

法定代理人 郭台強

訴訟代理人 吳欣芳

訴訟代理人 王怡惠律師

複代理人 江帝範律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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。本件原告於起訴後，將聲明第一項「被告應給付原告新台幣（下同）1,219,554元，及自支付命令送達送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」，減縮為「被告應給付原告1,134,554元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」（見本院卷第127頁），合於前述規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

（一）原告前為被告公司員工，自民國（下同）93年4月21日起至102年2月7日止服務於被告公司，在職期間全權配合被告公司職務安排，而分別任職於被告公司及訊強通訊科技股份有限公司（下稱訊強公司）。原告任職時績效良好、工作成果

01 備受肯定，更於102年1月獲得優良服務年資獎之殊榮。豈料
02 被告公司於102年年初，竟無預警地委請人資主管周文鈺
03 親自至原告辦公室口頭告知「董事長認為雙方之合作關係到
04 此為止」，並請原告配合辦理離職相關事宜。被告公司雖未
05 進一步詳細解釋原因，但顯然認為無適當工作可供安置原告
06 且原告無繼續任職於被告公司之必要、並認原告無法勝任
07 當時之工作內容，應認以勞基法第11條第4、5款之事由終止
08 勞動契約。

09 (二)原告先於93年4月21日至95年5月1日期間擔任訊強公司總經
10 理一職，嗣後因訊強公司之業務發展蒸蒸日上，基於被告公
11 司整體運作之考量，被告公司之負責人親自批示「希訊強同
12 仁自5月1日起併入正崙管理運作」，故原告於95年5月1日至
13 101年2月29日擔任被告公司技術長及訊強公司總經理，業務
14 內容仍係負責產品之研發、市場行銷及製造；後又因被告公
15 司業務上安排，原告依被告公司負責人指示於101年3月1日
16 後專職回到訊強公司服務，職稱亦為總經理。故原告雖於勞
17 保投保資料表上分別受雇於訊強公司及被告公司，惟實際上
18 均係依被告公司負責人安排，且不論是任職於訊強公司或被
19 告公司，原告的辦公地點均未有改變，顯見原告實際上確實
20 係受雇於同一雇主，且年資應予合併計算。被告公司依法應
21 結算並給付原告離職後應得之報酬及補償，惟迄今仍未給付
22 資遣費，為此依勞基法第17條規定，請求被告公司給付
23 1,134,554元。

24 (三)併聲明：1.被告應給付原告1,219,554元，及自支付命令送
25 達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.原
26 告願供擔保，請准宣告假執行

27 二、被告抗辯：

28 (一)兩造間屬於委任關係，且已於101年2月29日終結：

29 原告原本在友訊集團旗下旺訊科技公司擔任總經理，93年4
30 月21日至95年5月1日任職任職於訊強公司擔任董事，95年5
31 月1日任職被告公司擔任副總經理，因原告具有國內無線網路

01 通訊專業能力，被告公司關於○○區○○路（WLAN）事項，
02 均委託原告處理，而原告在被告公司之授權限範圍內，有自
03 行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，故原
04 告任職於被告公司擔任專業經理人，且為訊強公司之董事，
05 是被告公司與原告間屬於委託關係，並非僱傭關係。之後原
06 告於101年2月29日由被告公司離職，於101年3月1日至102年
07 2月7日止任職於訊強公司擔任總經理，故被告公司與原告間
08 之委任關係已在101年2月29日終結。又被告公司、訊強公司
09 為各自獨立的兩家公司，具有不同法人人格，也無法人實體
10 同一性存在，更無可能合併計算年資。

11 (二)原告請求已罹於時效：

12 資遣費及預告工資均具有工資補償之性質，與民法第126條
13 所例示之退職金及勞基法第58條規定退休金金額類似，則請
14 求權應以民法第126條規定5年為適當；故兩造委任關係於
15 102年2月7日為終止已如前述，則以102年2月7日計算，原告
16 於107年12月24日始發函向被告公司請求資遣費已罹於五年
17 時效甚明。

18 (三)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保免假
19 執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)依勞保資料所載，原告於93年4月21日至95年5月1日任職任
22 職於訊強公司，95年5月1日至101年2月29日改任職於被告公
23 司，101年3月1日至102年2月7日再改任職於訊強公司。

24 (二)原告曾於107年12月24日發函向被告公司請求給付資遣費。

25 四、本件爭執點：

26 (一)原告請求資遣費的對象是被告公司或訊強公司？被告公司與
27 訊強公司是否具有法人實體同一性關係？

28 (二)原告與被告公司間是屬於勞動契約或委任契約？

29 (三)原告依勞基法規定請求給付資遣費，有無理由？該項請求權
30 是否罹於時效？

31 以下分別說明

01 五、本院判斷如下：

02 (一)被告公司與訊強公司具有法人實體同一性關係，原告請求的
03 對象為被告公司：

04 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著
05 經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化
06 ，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
07 經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態
08 規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇
09 主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體
10 ，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，
11 俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參
12 酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實
13 質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：即
14 「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，
15 名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資
16 金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原
17 雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自
18 主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」（最高
19 法院98年度台上字第652號判決要旨參照）。

20 2.又按法人格獨立原則及股東有限責任原則，固為現代公司
21 法制發展之基石。惟公司股東倘濫用公司獨立人格，利用
22 公司型態迴避法律上或契約上之義務，造成顯不公平情形
23 時，公司法人格獨立及股東有限責任原則即有加以調整之
24 必要。英美法系、德國法就此分別發展出揭穿公司面紗原
25 則、法人格否認理論、直索理論等，俾能在特殊情形得以
26 否認公司法人格，排除股東有限責任原則，使股東就公司
27 債務負責或追究股東責任，以達衡平救濟之目的。而上開
28 法理並非全盤否定公司法人格獨立，僅在個案上，如控制
29 股東有詐欺、過度控制、不遵守公司形式、掏空公司、或
30 藉公司型態逃避法令規範、契約義務、侵權責任等濫用公
31 司法人格之不正行為，致損害公司債權人時，為維誠信及

01 衡平救濟，例外地否認公司法人格予以救濟，與法人格獨
02 立及股東有限責任原則不生扞格，亦無礙我國經濟之發展
03 （最高法院107年度台上字第267號判決要旨參照）。是母
04 公司如有過度控制子公司、不遵守公司形式或藉公司型態
05 逃避法令規範等濫用公司法人格之不正行為，致損害子公
06 司債權人者，應認母公司與子公司具有「實體同一性」。

07 3.就被告公司與訊強公司關係而言：

08 (1)被告公司與訊強公司董事長同為郭台強，有公司登記資
09 料可稽（見本院卷第238、263、319頁），且訊強公司
10 所在地址新北市○○區○○路0段00號即為正崙集團頂
11 埔科技大樓，也有被告公司網站公司地址頁面可稽（見
12 本院卷第259、265頁），另外依被告提出之重大訊息觀
13 測站查詢資料及新聞資料，均記載原告前為「正崙集團
14 訊強通訊總經理」（見本院卷第323-325頁），又據證
15 人陳玉鳳（前訊強公司人事主管）證稱：「（提示原證
16 10正崙集團頂埔科技大樓相片）這棟大樓就是正崙集團
17 的頂埔大樓，裡面有正崙公司、訊強公司還有其他不同
18 的事業群。訊強公司是單獨的一個公司，有些事業群並
19 沒有設公司。正崙公司底下有不同的事業群。正崙集團
20 的總部是在另外一棟，走路五分鐘。正崙集團就是包括
21 正崙公司、訊強公司還有其他的一些公司。」等語（見
22 本院卷第247頁），足見訊強公司應屬於被告公司集團
23 之一。

24 (2)被告公司於雖於答辯狀辯稱：「原告93年4月21日至95
25 年5月1日任職於訊強公司擔任董事，95年5月1日任職被告
26 公司擔任副總經理，負○○○區○○路（WLAN）事項，
27 101年2月29日由被告公司離職，又於101年3月1日至102
28 年2月7日止任職於訊強公司擔任總經理」等情（見本院
29 卷第88頁），但依原告提出的人事派令可知，被告公司
30 於96年11月8日指派原告擔任被告公司「技術長」一職
31 （見本院卷第31頁），但同一時間，原告也擔任「訊強

通訊事業處、系統事業群總經理」一職，此有原告提出之名片可稽（見本院卷第33頁），且被告於答辯續狀也改稱：「原告雖於95年5月至101年2月29日進入被告正歲公司擔任技術長及系統事業群訊強事業處總經理一職」（見本院卷第170頁），再參照證人陳玉鳳證稱：「我是2010年（99年）3月或4月間左右報到，離職2013年（102年）3月左右。原告是2012年（101年）年底（舊曆年）離職，跟原告同事的期間，就是從我報到到原告離開公司，我上班地點在正歲集團的頂埔大樓。原告的職位是訊強公司的總經理，也是正歲公司的技術長。工作內容是集團的RD就是研發，還有訊強公司的研發，集團是指正歲公司集團。正歲集團內有事業群的組織，產品不同，都有不同的總經理，這就叫事業群，每個總經理都有不同的事業群。」、「（原告（101年）勞保移轉到訊強公司後）座位沒有改變，辦公室也沒有改變，在正歲集團的頂埔大樓六樓。」等語（見本院卷第244-247頁），顯見原告於95年5月至101年2月29日任職被告公司期間，的確同時擔任被告公司技術長及所屬事業群訊強公司總經理職位，在此期間前後則僅擔任訊強公司總經理一職。

(3) 再者，就被告公司與訊強公司的實際關係，

①原告於93年4月21日到訊強公司擔任總經理後，95年間，被告公司基於事業上之考量，希望將訊強公司加以整合，且以技術股換股之方式，將訊強公司員工轉入被告公司體系中，當時同時擔任兩家公司董事長郭台強也親自批示「希訊強同仁自5月1日起併入正歲管理運作」，於該簽呈中更清楚載明將訊強公司之員工轉入被告公司體系，併入前訊強公司員工之權益依換股比率發給，同時承認訊強公司員工之工作資歷，訊強公司之員工與正歲公司各事業處一同享有正歲公司之盈餘分配，此有95年4月17日訊強公司內部簽呈可

01 稽（見本院卷第85頁）。而被告也於答辯續狀自陳：
02 「原告周才強基於上開情形在95年4月提案以『訊強
03 公司核心研發資源與正歲公司生產、製造、行銷資源
04 進行相互整合之合作計畫』，希望訊強公司同仁併入
05 正歲公司運作，但被告正歲公司僅接受『技術股換股
06 』作為鼓勵訊強公司員工轉入被告正歲公司任職，但
07 訊強公司仍獨立運作，此為原證7簽呈之背景事實」
08 等語（見本院卷第170頁），足見於95年間，被告公
09 司確有接受「技術股換股」作為鼓勵訊強公司員工轉
10 入被告公司任職之事實。

11 ②就訊強公司營業事項，證人陳玉鳳也證稱：「（正歲
12 集團內的公司，可以獨立運作，還是要透過事業群來
13 整合及協調？）如果有案子進來可以接，但是每個禮
14 拜都要告訴總部工作內容，至於總部要如何安排工作
15 到哪個事業群或者是由訊強公司來做，這部分我就不
16 清楚了。」、「（依照你的敘述，有可能會訊強公司
17 的案子，交給其他的公司或事業群來承辦？）我認為
18 是，因為總部有決定權。」等語（見本院卷第246頁
19 ）。

20 ③就原告報酬部分，由訊強公司93年1月為處理發放原
21 告薪水之「聯絡單」以觀，其上記載請被告公司財務
22 處「煩請代發訊強周才強總經理薪資」事宜之文字（
23 見本院卷第267頁），另就原告自101年2月1日起擔任
24 訊強公司總經理之薪資報酬，證人陳玉鳳也證稱：「
25 （提示被證5-8號有關薪酬約定書、補充協議以及簽
26 呈，請問這些文件是否有看過？）我看過。」、「（
27 這是你草擬的嗎？）不是。」、「（你有針對過這些
28 文件寫過簽呈嗎？）我想不起來。」、「（這些文件
29 有提報過訊強公司的董事會嗎？）我的認知沒有。」
30 等語（見本院卷第247頁）。

31 ④就原告離職情形，證人陳玉鳳也證稱：「我記得有一

01 天，總部的人事主管周文鈺，就走進了原告的辦公室
02 ，當時是關門，我就坐在辦公室門口，但是我聽不到
03 ，他們談完好一陣子，原告就走出來跟我說，總部通
04 知他離開公司。」、「（證人身為訊強公司人事主管
05 ，證人有無進行原告離職原因的評估？）因為總部的
06 權限很大，所以總部說什麼就是什麼，感覺上沒有商
07 量，我也不知道怎麼評估，就是總部下令。」、「（
08 證人有無進行任何原告離職的簽呈？）沒有。」、「
09 （證人有無經手或見過任何原告離職書或任何原告所
10 發出的離職通知？）沒有。」、「（原告於離職時，
11 有無經過訊強公司董事會開會？）我的認知沒有，董
12 事會我也碰不到，我沒有參予董事會，也沒有列席。
13 」、「（就原告離職的事情，你也沒有準備文件給訊
14 強公司董事會過？）沒有。」等語（見本院卷第248
15 -249頁）；

16 ⑤就訊強公司事業經營，證人陳玉鳳也證稱：「（在原
17 告離職後，訊強公司有無辦理員工資遣或大量解僱的
18 情形？）有，因為那時候我是人事主管，我們收到總
19 部通知說公司要收掉，既有員工必須要遣散，有按照
20 法定流程，通報及給付資遣費，人數大概一次十幾人
21 ，一次二十幾人。我印象中，當時訊強公司員工大概
22 有一百多人。後來訊強公司有無到完全解散我不清楚
23 ，但是幾乎就是紙上公司，有無清算解散我不清楚，
24 在我離職的時候，只剩下個位數的員工。」等語（見
25 本院卷第249頁）

26 4.由上可知，被告公司與訊強公司，縱在法律上之型態，名
27 義上之法人主體形式未盡相同，但訊強公司之財務管理、
28 資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，顯然已
29 為被告公司所操控，訊強公司並未召開董事會以決定相關
30 事項，其人格已「形骸化」而無自主權，一切都須聽命於
31 被告公司之指揮命令，依照前述最高法院見解，足證被告

01 公司、訊強公司兩法人間之構成關係顯具有「實體同一性
02 」無疑。從而，原告提起本訴，自得以被告公司為請求之
03 對象。

04 (二)原告與被告公司間是屬於委任契約關係：

05 1.按「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」
06 ，勞基法第2條第6款定有明文。故勞動基準法所規定之勞
07 動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供
08 職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而「稱委任
09 者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處
10 理之契約」，民法第482條及第528條分別定有明文。

11 2.由上述規定可知，勞動契約乃當事人以勞務之給付為目的
12 ，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
13 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之
14 關係。而委任關係之當事人則以委託處理事務為目的，受
15 委任人主要目的係處理受託事務，勞務之給付僅為完成事
16 務之手段，並無繼續性與從屬性可言，二者性質並不相同
17 。而基於私法自治原則，當事人有契約形式及內容之選擇
18 自由，但其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍應就個案
19 事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債
20 務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之（司法院
21 大法官釋字第740號意旨參照）。

22 3.又所謂勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性
23 ：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由
24 支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而
25 是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受
26 懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自
27 己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，
28 受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事
29 工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主
30 之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作
31 狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判

決意旨參照)。

4.本件中，

(1)原告為國內無線網路通訊專家，取得美國知名學府加州大學洛杉磯分校(UCLA)電機工程博士，自陳其任職經過為：93年4月21日至95年5月1日擔任訊強公司總經理，負責業務內容包含藍芽耳機、藍芽音響、智慧型手機配件及無線遊戲控制器等產品之研發、市場行銷及製造；95年5月1日至101年2月29日同時擔任被告公司技術長及訊強公司總經理，除仍負責產品之研發、市場行銷及製造外，也參與被告公司之諸多金額巨大之專案，例如：①於中國大陸設廠以與國際大廠Jawborn、Nokia及Samsung於藍芽耳機及藍芽音響等產品合作、②與高通(Qualomm)合作並設立名稱為高強光電股份有限公司之工廠(新聞資料見本院卷第299頁)；101年3月1日至102年2月7日依被告公司負責人指示，專職回到訊強公司擔任總經理，負責產品之研發、市場行銷及製造(見本院卷第68頁)。

(2)原告另於審理時陳稱：「我到訊強的時候是91年11月，經過兩年93年間才到正崴集團，我接了老訊強的技術總經理、系統事業群的技術總經理、還有通訊系統技術總經理、也是整個集團臺灣正崴的技術長，中國大陸富港的技術長，整個正崴集團只有我一個人曾經做到這樣的地位，我也幫正崴集團成立的高強公司，和美商高通公司合作。我後來也幫正崴集團也做了新的訊強公司，新訊強公司和普誠公司合作，後來郭董要我將這些事業分別移轉到其他的事業群，要求我專心在新訊強把他做好，這是101年的事情，要讓新訊強可以在重整雄風，當時新訊強的董事長還是郭董。郭董把我的很多專案項目還有人員都轉到其他事業群，我無法經營，我也得到很多暗示，人資主管周文鈺到我辦公室通知我，要我離開公司。我最高做到八家公司的技術長，我是唯一的一個

人，我只對郭董負責。」等情（見本院卷第297頁）。

- (3) 由上述過程可知，原告為國內無線網路通訊專家，先後長達9年擔任訊強公司總經理一職，並長達6年同時擔任被告公司技術長一職，最高做到八家公司的技術長，負責多項金額巨大的專案，也只對正崙集團總裁郭台強一人負責，顯見原告是受被告公司、訊強公司委託處理事務為目的，以其專業技術，負責包含藍芽耳機、藍芽音響、智慧型手機配件及無線遊戲控制器等無線網路通訊產品之研發、市場行銷及製造。且依證人陳玉鳳證詞，原告至少管理一百多名訊強公司員工，不會進入訊強公司廠區操作生產，會對公司其他員工指示工作內容（見本院卷第249-250頁）。另外，101年起原告同意專職擔任訊強公司總經理一職後，依原告不爭執真正的「薪酬約定書」所載（見本院卷第175頁），其曾於101年2月3日與訊強公司約定：「一、依經營管理績效原則，甲方（訊強公司）依乙方（原告）經營損益提供薪酬核給條件」、「二、合約期間：自2012年2月1日起至2012年7月31日止，為期六個月」、「三、聘僱職稱：總經理，每月薪資417,240元」、「四、依經營職責，即日起執行事項：1.對公司盈虧擔負全部經營責任。2.擬定市場策略，定期向董事會報告核准。3.重大人事、組織、章程、預算及投資計畫向董事會申報核准。4.每月針對產品開發及客戶經營實績做檢討報告。」顯然原告是受委任經營訊強公司，於所約定半年期間內對該公司盈虧擔負全部經營者責任，且於被告公司授權限範圍內，有自行裁量決定處理公司相關事務之方法，以獲取公司最大利益，其並非單純受雇主指示繼續性提供一定的勞務，足見與被告公司間不具有人格上從屬性至明。
- (4) 再者，上述薪酬約定書另約定「五、所管理的訊強公司於2012年2月1日至2012年7月31日止，分配盈餘之50%為團隊績效獎金，該獎金之20%為乙方（原告）績效獎金

」，顯然原告除每月薪資外，另外可從自己經營公司的績效盈餘中獲取20%的個人績效獎金。原告之後於101年8月6日又與訊強公司簽訂「薪酬約定書-補充協議」（見本院卷第177頁），除延長期限至101年9月30日外，也約定「四.自8月1日起至9月30日止，每月營業目標至少達成新台幣壹億元，如為達成營業目標，約並當月薪資依差額比率扣減」；「五.如至約定期限9月30日止，如仍未能達成上述設定目標，則終止此補充協議之工作約定」。而原告確實於101年9月11日因訊強公司8月份之營業收入未達到壹億元目標而上簽減薪，此有原告同意扣減8月份薪資8.104754%之簽呈可證（見本院卷第179頁），又於101年11月營運績效未達預期，同意扣減薪資20%，此有原告101年12月6日之簽呈可證（見本院卷第181頁），顯見原告確實曾因訊強公司業績表現不佳自願減薪。因此，原告既然是為自己之營業而勞動，且能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，顯然與被告公司間也不具有經濟上的從屬性至明。

5.由上可知，原告於被告公司授權限範圍內，有自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任事務之目的，其與被告公司間既然不具有人格上從屬性、經濟上從屬性，顯見兩造間從屬性程度甚低，依照前述司法院大法官釋字第740號意旨，本件自應認定兩造間關係為委任契約，並非勞動契約。

(三)原告依勞基法規定請求被告公司給付資遣費，顯無理由：如前所述，兩造間關係既然為委任契約，並非勞動契約，自無適用勞基法之餘地。另外，證人陳玉鳳也證稱訊強公司對於高階經理人並無相關退休金或離職金的規定一語（見本院卷第251頁），故原告依勞基法第17條規定，請求被告公司給付離職後之資遣費1,134,554元，即無理由。又原告既無資遣費請求權，自無需再審酌該請求權是否已經罹於時效而

消滅之問題。

六、綜上所述，原告依勞基法第17條規定，請求被告給付1,134,554元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 13 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 5 月 13 日
書 記 官 蔡 忠 衛