臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第51號

原　　告　吳燿杰
　　魏榮裕
上　一　人
訴訟代理人　蔡其龍律師（財團法人法律扶助基金會）
複　代理人　許舒凱律師
被　　告　盟達實業股份有限公司
法定代理人　廖德州
訴訟代理人　廖宇駿
　　王雅瑜

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年6 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告吳燿杰新臺幣壹拾玖萬零玖佰捌拾叁元，及自民國一百零八年二月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告魏榮裕新臺幣壹拾陸萬肆仟柒佰捌拾貳元，及自民國一百零八年二月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用負擔如附表所示。

本判決第一項原告吳燿杰勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬零玖佰捌拾叁元為原告吳燿杰預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項原告魏榮裕勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾陸萬肆仟柒佰捌拾貳元為原告魏榮裕預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：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。原告起訴時，訴之聲明㈠、㈡原請求：㈠被告應給付原告吳燿杰新臺幣（下同）199,682元，及自民國107年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈡被告應給付原告魏榮裕173,187元，及自107年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。嗣於本院108年6月19日言詞辯論期日，原告吳燿杰就訴之聲明㈠部分，當庭變更利息起算時點如下述（見本院卷第198頁），原告魏榮裕就訴之聲明㈡部分，以民事訴之聲明追加狀變更聲明如下述（見本院卷第217頁），核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告起訴主張：

一、原告吳燿杰自105年11月21日起受僱於被告擔任業務人員，平均工資為58,000元至60,000元；原告魏榮裕亦於105年11月21日起受僱於被告擔任產品經理，平均工資為50,000元。詎被告突於107年7月4日，以不實之事由未經預告將原告解職，應屬違法。然因被告有未於原告實際到職當日申報加保勞保，及未嚴實申報原告投保薪資而高薪低報，且未依規定提繳原告之勞工退休金等違法情節，經原告於107年8月20日勞資爭議調解時，以被告有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款等情事，不經預告終止勞動契約，兩造僱傭契約自斯時起始合法終止。

二、爰依民法第482條、第486條前段、第487條本文、勞基法第22條第2項前段及勞工退休金條例第12條第1項、類推適用勞基法第16條第1項、第3項、勞工保險條例第72條第3項等規定，請求被告給付下列費用：

㈠原告吳燿杰部分：

1.積欠工資：原告吳燿杰107年6月份工資應為58,298元，被告僅給付44,402元，差額13,896元仍未給付（計算式：58,298－44,402＝13,896）。又兩造勞動契約係於

107年8月20日始終止，故被告仍應給付原告吳燿杰107年7月份至同年8月20日之工資共95,910元【計算式：月薪58,298＋（58,298×20/31）＝95,910，元以下四捨五入】，合計109,806元（計算式：13,896＋95,910＝109,806）。

2.資遣費：原告吳燿杰自105年11月21日起受僱被告，至107年8月20日勞動契約終止日止，工作年資為1年9月，以原告吳燿杰於勞動契約終止前6個月平均工資58,298元計算（原告吳燿杰107年2月至107年7月薪資均為58,298），得請求被告給付資遣費51,011元【計算式：（58,298×1×1/2）＋（58,298×9/12×1/2）＝51,011】。

3.預告期間工資：原告吳燿杰於被告公司繼續工作1年以上，得請求20日之預告期間工資38,865元（計算式：58,298×20/30＝38,865）。

4.以上合計：199,682元。

㈡原告魏榮裕部分：

1.積欠工資：原告魏榮裕107年6月份工資應為50,000元，被告僅給付36,154元，差額13,846元仍未給付（計算式：50,000－36,154＝13,846）。又兩造勞動契約係於107年8月20日始終止，故被告仍應給付原告魏榮裕107年7月份至同年8月20日之工資共82,258元【計算式：50,000＋（50,000×20/31）＝82,258）】，合計96,104元（計算式：13,846＋82,258＝96,104）。

2.資遣費：原告魏榮裕自105年11月21日起受僱被告，至107年8月20日勞動契約終止日止，工作年資為1年9個月。以原告魏榮裕於勞動契約終止前6個月平均工資50,000元計算（原告魏榮裕107年2月至107年7月薪資均為50,000元），原告魏榮裕得請求被告給付資遣費43,750元【計算式：（50,000×1×1/2）＋（50,000×9/12×1/2）＝43,750】。

3.預告期間工資：原告魏榮裕於被告公司繼續工作1 年以上，得請求20日之預告期間工資33,333元（計算式：5,0000× 20/30 ＝33,333）。

4.喪葬補助款：原告魏榮裕之母親於107 年4 月17日過世，依法原告魏榮裕本得向勞保局申請喪葬補助，其計算之基礎係以投保薪資為準（原告工均工資為50,000元，投保金額應為45,800元），故原告本得請求金額為137,400 元（計算式：45,800× 3 ＝137,400 ）。然因被告就原告魏榮裕薪資低報之緣故，僅能先以原告之兄長名義申請喪葬補助，而原告兄長投保之勞保金額為21,670元，故僅能領取65,010元。原告魏榮裕自得向被告請求差額72,390元之損害（計算式：137,400 －65,010＝72,390）。

5.以上合計：245,577元。

三、兩造勞動契約既經原告依勞基法第14條規定終止，自已符合就業保險法第11條第3 項所載非自願離職情形，爰依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職證明書。

四、並聲明：㈠被告應給付原告吳燿杰199,682 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈡被告應給付原告魏榮裕245,577 元，及其中173,187元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；其餘72,390元部分（即請求喪葬補助部分）自民事訴之聲明追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告吳燿杰、魏榮裕。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告則答辯以：

一、原告為被告公司之業務員，係受被告公司委任處理事務之人。原告吳燿杰任職期間，經被告配給筆記型電腦1 臺及信箱帳號1 組，供其聯繫廠商報價等事宜。詎被告實際負責人廖宇駿自前開電腦中，取得原告與上游供應商訴外人宸揚事業有限公司（下稱宸揚公司）之實際負責人吳龍衛間往來信件

，始發現原告吳燿杰將其業務上所知悉及持有之工商秘密，即被告旗下之客戶購貨訂單，多次洩漏給吳龍衛，並轉由宸揚公司接單，從中獲取回扣，致生損害於被告。原告魏榮裕則與原告吳燿杰有犯意聯絡、行為分擔，共謀不法之利益，造成被告公司財產、商譽受有損害。經調閱被告公司107 年6 月份監視器畫面後，復發現原告曠職之情形。被告即於107 年7 月4 日，以原告違反勞動契約或工作規則情節重大，及無正當理由曠職達6 日以上，依勞基法第12條第1 項第4 款、第6 款規定解僱原告，兩造間之勞動契約應於該日即為終止。被告並無給付資遣費、預告工資及發給原告非自願離職證明書之義務。

二、兩造勞動契約既於107 年7 月4 日終止，原告請求107 年7 月4 日至108 年8 月20日之工資，均無理由。至原告107 年6 月1 日至107 年7 月3 日之薪資，經扣除原告曠職時數之時薪、勞、健保自負額、預支之車輛費用，再加計原告得請求之油資、遠通電收金額後，均已全額給付原告（詳見本院卷第139頁表格），並無積欠。

三、綜上，原告請求為無理由。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。

參、本院得心證之理由：

一、被告於107 年7 月4 日終止兩造間勞動契約之適法性：

㈠被告依勞基法第12條第1 項第4 款終止兩造勞動契約，為無理由：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條前段定有明文。查被告主張原告吳燿杰多次將其業務上所知悉之工商秘密即被告公司訂單洩漏與吳龍衛，而轉由宸揚公司接單，並從中收取回扣，而原告魏榮裕與其有犯意聯絡、行為分擔，共謀不法利益乙節，為原告所否認，辯稱僅是將廠商報價內容回傳公司等語置辯（見本院卷第199 頁）。揆諸前開法條規定，自應由被告就此部分有利於己之事實，負舉

證責任。

2.而查被告就此部分，係以電子郵件列印資料為證（見本院卷第93頁至第123 頁）。惟觀被告提出之106 年3 月8 日電子郵件內容，原告吳燿杰所稱：「5 %即可！退我這邊即可！」、「報價預留5 %給你們」（見本院卷第95頁至第96頁），真意為何，實屬不明，其所稱「我這邊」究係指其個人或被告公司，亦屬有疑，尚難僅以此隻字數語，即遽認係向廠商索取回扣之意。再原告吳燿杰106 年8 月11日與吳龍衛之電子郵件中，載明：「我這邊跟公司內部討論，回覆如下：……有勞貴司採購好好跟宸揚談談！所以不透過我司報價了！……日後維修請你直接對他！購買新品部分我司處理！……」等語（見本院卷第99頁），亦係表明與被告公司內部討論後之結論，並稱維修部分由吳龍衛直接處理，購買新品仍透過被告公司等意旨，亦難認有何被告所指轉由他人接單之情節。又被告其餘提出之宸揚公司報價單，僅屬單純報價內容，於無其他事證佐證之情形下，亦難僅以報價單之傳遞，遽認原告吳燿杰有何為自己或宸揚公司不法所有之意圖。至原告吳燿杰、魏榮裕間之電子郵件內容，亦僅為傳遞宸揚公司報價單或客戶資料，難認有何侵占公司利益之情形。

3.再者，被告前就原告吳燿杰涉犯詐欺等事件，提起告訴，亦經臺灣臺中地方檢察署檢察官以108 年度偵字第558 號、559 號為不起訴處分，經駁回再議確定，亦經兩造陳述在卷（見本院卷第194 頁）。

4.綜上，被告憑藉前開電子郵件內容，主張原告吳燿杰、魏榮裕洩漏被告公司訂單與宸揚公司，並從中收取回扣等語，尚非可採。此外，被告即未能提出其他證據，佐證其所述為真。則被告以原告構成勞基法第12條第1 項第4 款違反勞動契約或工作規則，情節重大，並以此為由終止與原告之勞動契約，即於法不符。

㈡被告依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，亦為無理由：

1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之。民事訴訟法第279條第1項前段、第3項分別定有明文。查被告於107年7月4日向原告表示終止勞動契約時，業已敘明終止事由包含部分工作日未進公司，此於原告起訴狀即已敘明（見本院卷第15頁），而被告當日確有依勞基法第12條第1項第6款為由終止契約，亦為原告當庭表示不爭執（見本院卷第160頁），顯已就此部分自認被告主張之事實。則原告魏榮裕嗣於108年6月10日，具狀爭執被告於107年7月4日未曾以原告有曠職情形為終止勞動契約之主張云云，然未提出任何佐證，自不得撤銷其自認，先予敘明。

2.按雇主資遣勞工，必以其無從繼續雇用勞工，符合解雇最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院106年度台上字第2648號裁判意旨參照）。查依被告提出之LINE訊息對話紀錄（見本院卷第175頁），可見原告確有數次於上午9點前，主動告知將晚點進公司等意旨。核與證人即被告公司業務人員陳仕穎到庭證稱：早上9點要進公司，6點下班，上、下班不用打卡，但如果上班時間沒有進公司，或是下班時間沒有回來，都要跟公司報備，就是打電話或口頭跟主管或會計講一聲，或是用LINE通知，只是報備讓他們知道去哪裡，不需要經過主管或會計同意等語相符（見本院卷第195頁至第196頁）。惟依前開LINE紀錄及證人陳仕穎所述，顯見被告公司業務人員若未按時於上、下班至公司到職，僅需口頭或以訊息告知即可，並無一定之請假手

續或文書資料，亦無留存請假紀錄。

3.再者，被告主張原告於107年6月間，曠職日數達6日以上等情，係以被告依公司內部錄影畫面整理之出勤表格1份為據（見本院卷第125頁至第127頁）。而依被告訴訟代理人於本院言詞辯論時陳稱：被告公司是發現原告有違反公司規定重大情節之後，調閱107年6月公司進出安全防護的攝影機畫面，才發現原告有曠職的情形，所以併以此原因解僱原告，在此之前沒有知會原告要按時到職，也沒有發現原告有曠職的情形等語（見本院卷第163頁），顯見縱被告上開所舉原告未依規定報備請假等節為屬實，然被告於資遣原告之前，並未予以勸導，亦未施以記過或其他懲戒方式等較輕處分。且審諸被告於107年6月間，實未曾察覺原告有何曠職情形，更證被告主張原告未為請假報備之疏失行為，尚非重大，亦難認有何致被告受有嚴重不利益之情形。

4.據上，足見被告逕採解僱之手段，實難認與原告之違規行為在程度上相當，被告逕行資遣原告，並未盡迴避解僱之能事，核與最後手段性原則有違，揆諸首揭最高法院判決意旨，應認被告以原告構成勞基法第12第1項第6款為由終止與原告之勞動契約，於法亦有不符。

二、從而，被告於107年7月4日終止兩造間勞動契約，於法不合，不生合法終止兩造間勞動契約之效力。而原告主張其嗣於107年8月20日，以勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，向被告主張終止兩造間勞動契約，應屬合法，既為被告所不爭執（見本院卷第161頁），兩造間勞動契約應自斯時起終止。

三、茲就原告請求之金額，分敘如下：

㈠積欠工資：

1.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條本文定有明文。是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務

遲延。勞工無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事判決亦同此旨）。查被告終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，已如前述，然被告不法解僱原告，足見被告已拒絕原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告拒絕受領原告供勞務，自應負受領遲延之責。

2.從而，原告請求被告給付107 年6 月1 日至兩造勞動契約合法終止前1 日即107 年8 月19日之薪資，共計2 個月又19日，應有理由。而查：

①原告吳燿杰主張其薪資應以58,298元計算，未超過被告自認之6 萬元（見本院卷第161 頁），自屬可採。以此計算，被告應給付原告吳燿杰薪資為152,327 元【計算式：（月薪58,298x2個月）＋58,298×(19/31)＝152,327 ，元以下四捨五入】。而被告業已給付原告吳燿杰44,402元，為兩造所不爭執（見本院卷第21頁原告書狀、第84頁被告答辯狀），於扣除後，尚餘107,925 元未給付（計算式：152,327 －44,402＝107,925 ）。

②原告魏榮裕主張其薪資為5 萬元，為被告所不爭執（見本院卷第161 頁），自屬可採。以此計算，被告應給付原告魏榮裕薪資為130,645 元【計算式：（月薪50,000x2）＋50,000×(19/31)＝130,645 ，元以下四捨五入】。而被告業已給付原告吳燿杰36,154元，為兩造所不爭執（見本院卷第23頁原告書狀、第87頁被告答辯狀），於扣除後，尚餘94,491元未給付（計算式：130,645 －36,154＝94,491）。

3.被告抗辯曠職扣薪部分：

①被告雖抗辯原告107 年6 月份薪資應扣除其等曠職時數之時薪，計算方式等同請扣薪事假等語（見本院卷

第163頁），然為原告所否認，辯稱其等自到職開始均為彈性上、下班，被告從未扣薪等語（見本院卷第162頁）。而查被告並無一定之請假手續或文書資料，亦無留存請假紀錄，且於107年6月間，均未曾察覺原告有何曠職情形，業如前述。此外，被告亦未能舉證證明兩造曾約定如未依規定報備請假，需予以扣薪等節為真。則被告嗣以原告曠職為由，逕予計算並扣除原告薪資，自非有據。

②至證人陳仕穎證稱：公司有口頭告知如果上、下班時間未到，也沒有跟公司報備，就算曠職，下個月薪水會扣當天未到的薪水等語（見本院卷第195頁至第196頁），至多僅能證明證人陳仕穎自身曾經被告公司人員告知未請假報備將予扣薪，尚不能佐證被告公司確有此明文規定。且查證人陳仕穎原明確證稱係於到職時即簽立勞動契約（見本院卷第197頁），然經被告公司訴訟代理人當庭表示：被告解僱原告之後，發現簽立紙本契約之重要性，始於107年7月與證人陳仕穎簽立書面勞動契約等語（見本院卷第197頁至第198頁），證人陳仕穎聞後即改稱應是7月間簽立契約等情（見本院卷第198頁），堪認被告因與原告間所生爭端，就勞動契約之形式及內容已有變更，而證人陳仕穎對於此部分確切時點既有混淆，即不能排除其所稱之曠職扣薪等相關規定，亦係於原告離職後始成立之具體規定，此部分尚無從為對被告有利之認定。

③據上，被告抗辯原告薪資應扣除曠職時薪乙節，尚非可採。

4.至被告抗辯原告所領薪資，應扣除被告原為其等支付之勞、健保自負額、車輛相關金額（即強制責任險、任意險、牌照稅）等（見本院卷第173頁），則為原告所不爭執（見本院卷第163頁、第194頁）。茲就原告得請

求金額計算如下：

①原告吳燿杰部分：101,107 元（計算式：應領薪資107,925 元－勞健保自負額1,867 元－車輛相關費用4,951 ＝101,107 ）。

②原告魏榮裕部分：87,699元（計算式：應領薪資94,491元－勞健保自負額1,527 元－車輛相關費用5,265 ＝87,699）。

5.綜上，原告吳燿杰請求被告給付薪資101,107 元、原告魏榮裕請求被告給付薪資87,699元，均為有理由。逾此部分請求，則無理由，應予駁回。

㈡資遣費：原告吳燿杰、魏榮裕依勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費各51,011元、43,750元，為被告所不爭執（見本院卷第161 頁），應予准許。

㈢預告期間工資：原告吳燿杰、魏榮裕主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付預告期間工資各38,865元、33,333元，為被告所不爭執（見本院卷第161 頁），應予准許。

㈣原告魏榮裕請求喪葬補助款部分：

1.按被保險人之父母死亡時，按其平均月投保薪資，發給3 個月喪葬津貼。投保單位違反本條例規定，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，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第62條第1 款、第72條第3 項固有明文。

2.然依原告魏榮裕之主張（原告魏榮裕就此部分並未舉證，僅以書狀敘明），其母親過世後，係由其兄長申請喪葬津貼，非由原告魏榮裕自身請領。而父母過世後，僅能由子女間1 人請領家屬死亡津貼，然子女間約定由何人請領，或因投保金額高低、或因個人經濟狀況、或因何方生前負責照顧父母等，理由多端，莫衷一是。原告

魏榮裕既未舉證證明係因投保金額高低，而約定由其兄長先行請領家屬死亡津貼，亦未證明其等間就該筆死亡津貼有何約定由原告魏榮裕取得之情形。則原告魏榮裕主張其受有損失，而依前開法律規定向被告請求賠償，尚非有據，礙難准許。

㈤綜上，原告吳燿杰得請求被告給付金額共計190,983 元（計算式：薪資101,107 元＋資遣費51,011元＋預告期間工資38,865元＝190,983 元）；原告魏榮裕得請求被告給付金額共計164,782 元（計算式：薪資87,699元＋資遣費43,750元＋預告期間工資33,333元＝164,782 元）。

㈥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；又遲延之債務，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；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。本件經原告以起訴狀繕本催告後，併請求給付自起訴狀繕本送達後（見本院卷第69頁送達證書）翌日即108 年2 月2 日起至清償日止，按年息5 %計算之法定遲延利息，於法尚無不合，應予准許。至原告魏榮裕請求喪葬補助款72,390元部分，既無理由，其請求該部分金額自訴之聲明追加狀繕本送達翌日起計算之法定遲延利息，亦無理由，應併予駁回。

四、非自願離職證明書部分：

㈠按就業保險法所稱非自願離職，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條規定各款情形之一離職；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，就業保險法第11條第3 項及勞基法第19條分別定有明文。

㈡原告係依據勞基法第14條終止兩造間之勞動契約，業如前

述，核與上開條文所定非自願離職之要件相符，則原告請求被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

肆、綜上所述，原告吳燿杰、魏榮裕依前揭勞基法、就業保險法等相關規定，請求被告各給付190,983 元、164,782 元，及均自108 年2 月2 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，並發給非自願離職證明書，均為有理由，應予准許。逾此部分請求，則無理由，應予駁回。

伍、本判決第1 項、第2 項部分，所命被告給付原告之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款之規定依職權宣告假執行。是原告就其勝訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，尚無必要。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已隨訴之駁回而失所依附，應併駁回之。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之。另判決主文第3 項命被告發給非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130 條第1 項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行，原告此部分假執行之聲請於法不合，應予駁回。

陸、兩造其餘攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　22　　日

民事勞工法庭　法　官　段奇琬

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　　108　　年　　7　　月　　22　　日

書記官　劉燕媚

附表：訴訟費用之負擔

編號	原告起訴部分	訴訟費用負擔比例
1	原告吳燿杰	被告負擔百分之九十五，餘由原告吳燿杰負擔。
2	原告魏榮裕	被告負擔百分之六十七，餘由原告魏榮裕負擔。