

臺灣臺北地方法院民事判決

106年度勞訴字第420號

原告 張維新

訴訟代理人 鄭丹逢律師

宋易達律師

被告 時報文化出版企業股份有限公司

法定代理人 趙政岷

訴訟代理人 吳志勇律師

蔡佳蓁律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。經查：原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一或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款、第3款定有明文。本
件原告原依兩造間勞動契約之約定及民法第227條之1準用同
法第195條之規定提起本件訴訟，並聲明：（一）確認原告
與被告間僱傭關係存在；（二）被告應給付原告新臺幣（下
同）434,160元，並自民國106年10月1日起至原告復職之日
止，按月於次月5日給付原告96,480元；（三）被告應給付
原告1,000,000元，暨自起訴狀送達翌日起至清償日止，按
週年利率息5%計算之利息；（四）被告應將附件所載之道歉
啟事，以長25公分、寬19公分之篇幅登載於中國時報、聯合
報、自由時報及蘋果日報第1版下半頁1日（見本院106年度
北司勞調字第175號卷【下稱北司勞調卷】第3頁）。嗣於
106年12月26日提出民事變更訴之聲明狀，將其聲明變更為
：（一）被告應給付原告434,160元，暨自起訴狀送達翌日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應給
付原告1,000,000元暨自起訴狀送達翌日起至清償日止，按
週年利率5%計算之利息；（三）被告應將附件所載之道歉啟
事，以長25公分、寬19公分之篇幅登載於中國時報、聯合報
、自由時報及蘋果日報第一版下半頁1日（見本院卷第17至
18頁）。核原告所為聲明之變更，合於前開規定，應予准許
。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自94年4月起任職被告公司，後期職位係
擔任業務部特販組協理，任職期間盡心盡力，特販組業績表
現優異大幅上揚，詎被告公司法定代理人趙政岷（以下逕稱
其名）竟於106年3月16日當面告知伊：「我要解僱你！」等
語，然並未說明原因，同時亦對伊表示以後不用來上班，嗣
伊本期被告公司人事部門對此解釋、說明，惟於同年5月15
日，被告公司發給伊非自願離職證明書，其上載明資遣原因
為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款，然被告公司於
106年3月20日即另行新派任業務部特販組經理即訴外人黃志
堅（以下逕稱其名），同時持續增員特販組，顯然特販組之

業務性質並無變更，亦無減少勞工之必要，更遑論有何無適當工作可供安置之情事，顯見被告公司所稱之解僱事由係子虛烏有，自屬非法解僱，兩造間僱傭關係既仍存在，伊自得依兩造間勞動契約約定，請求被告公司給付於起訴前已屆清償期即106年5月16日至106年9月30日之薪資總計434,160元（計算式：96,480元×4.5月=434,160元）。又伊於被告公司已奉獻心力長達12年，對公司及同仁有深厚革命情感，被告公司前揭違反勞基法之非法解僱行徑，使伊在被告公司承受莫大委屈，造成極大人格權侮辱及精神上傷害，致伊精神壓力過大，產生恐慌焦慮、失眠及心悸等症狀而就醫診治，被告公司違法解僱伊之手段惡劣粗糙，爰依民法第227條之1準用同法第195條規定，請求被告公司給付非財產上損害1,000,000元，並於中國時報、聯合報、自由時報及蘋果日報等4大報刊登如附件所示之道歉啟事，以回復伊名譽等語，並聲明：如前揭變更後聲明所示。

二、被告抗辯略以：

（一）伊公司於106年3月16日依勞基法第11條第4款規定，預告資遣原告，兩造間勞動契約已於106年5月15日終止：

- 1、伊公司特販組近年業績不佳，為因應出版業不景氣，傳統業務方法面臨挑戰，希望加強網路行銷業務而進行組織整併、裁撤，包含整併業務部特販組及數位營運中心之電商組，成立直效行銷組，前揭2部門合併後僅餘1主管職位，考量傳統業務困境，整併後希望加強網路行銷部分，原電商組主管對電子商務業務較為熟悉，始由黃志堅擔任整併後之部門主管，並資遣原告；又因原告職等係協理，公司內部並無其他與原告職務、薪資相當之職位，伊公司實無適當職位可安排，始採取資遣原告之方式，原訂於106年4月中下旬資遣，然因原告表示已報名員工國外旅遊，希望能延至員工旅遊後再離職，經趙政岷與原告討論後，將終止勞動契約日延至106年5月15日，依實務見解，伊公司因組織調整合併部門，且當時並無其他與原告職務及薪資等

01 工作條件相當之職位可供安置，始資遣原告，並無違反勞
02 基法第11條第4款之雇主安置義務。

03 2、伊公司於106年3月起進行組織調整後，亦開始就整併後之
04 部門業務進行規劃，由106年4月13日經營會議紀錄可知，
05 當時直效行銷組名稱雖仍係特販組，實已將原特販組及電
06 商組業務整併於同一部門中，就業務範圍進行整體規劃及
07 分類，分為特販、電商及俱樂部3大類，並規劃網路俱樂
08 部之案型，加重網路行銷部分，希望藉此推動伊公司業務
09 發展；原告雖主張其係於106年3月16日遭解僱，伊公司在
10 其後之106年4、5月間進行組織調整，惟衡諸常情，企業
11 進行組織調整時，基於尊重員工與人事行政作業，在組織
12 調整前先行處理員工調動或資遣，始正式調整組織及公告
13 ，故伊公司於106年3月16日告知原告後進行組織調整及公
14 告乙節，應屬合理。

15 (二)縱認伊公司資遣原告不符勞基法第11條第4款規定，然趙
16 政岷於106年3月16日告知原告資遣乙事及其緣由，因原告
17 表示已報名員工旅遊，經雙方協商同意於106年5月15日終
18 止勞動契約，故原告之離職日期係經兩造協商而定，非由
19 伊公司單方決定；自106年3月16日至同年5月15日長達2月
20 期間，原告於106年3月21日曾主動向證人即伊公司負責人
21 事之游月雲（以下逕稱其名）詢問交接事宜，游月雲至原
22 告辦公室討論交接事宜時，原告告知因私人物品很多需整
23 理相當時間，並詢問辦公室是否有急用，游月雲旋於同年
24 3月23日以電子郵件回覆，尊重原告安排之交接時程；且
25 游月雲於106年4月28日以電子郵件告知原告特別休假、補
26 休未休日數及折算現金等事宜，提及「當時協商同意離職
27 日期設定為106年5月15日」乙事，原告就此亦未表示反對
28 或表達繼續工作之意，甚至將職務及相關事務進行交接，
29 並於106年5月16日親至伊公司辦理離職手續，繳回伊公司
30 識別證，倘原告未與伊公司合意終止勞動契約，豈可能主
31 動詢問游月雲交接事宜及時程？或對游月雲稱「協商同意

離職」乙事未表示反對？或進行後續交接事宜，且未曾表示反對資遣之意思？且員工離職經辦事項表已明確記載「員工離職」，原告不可能不知其意義，仍簽名確認之，均足證原告當時已與伊公司合意終止勞動契約；再原告於106年6月1日寄發律師函予伊公司時，並無提及恢復工作或應給付至其復職日之薪資等事項，其於106年6月2日申請勞資爭議調解時，並未請求恢復僱傭關係；於106年6月15日勞資爭議第2次調解時，原告除主張預告期間工資、補休假及年休假工資給付外，亦主張伊公司應給付未休假（含謀職假）工資93,264元，仍未請求恢復僱傭關係，依實務見解，由原告之行為觀之，原告實已同意離職，僅事後對預告期間工資、年休假工資、謀職假工資等事項有不滿，則原告既已同意終止勞動契約，兩造間勞動契約於106年5月15日即已終止。

（三）退步言之，縱兩造並未於106年5月15日合意終止勞動契約，然關於勞工提起確認僱傭關係存在之訴，所審視者除雇主終止勞動契約是否合法外，亦包含勞工是否無繼續工作之意思、是否已終止勞動契約，勞工雖未以言語表示終止勞動契約之意思，惟如其嗣後申請勞資爭議調解時，稱雇主終止勞動契約不合法，而請求者係以勞動契約終止為前提給付之工資，且於申請勞資爭議調解時完全未提及回復原職等，應認該勞工已無與雇主繼續僱傭關係之意思，其真意係依勞基法第14條第1項第6款規定終止雙方間勞動契約。本件原告自伊公司預告資遣即106年3月16日時至兩造約定之離職日即106年5月15日間，皆未表示繼續工作之意願，更主動詢問交接事宜、時程，並於106年5月16日至伊公司辦理離職手續，隔日即未再至伊公司工作，原告前揭行為皆可說明其並無繼續履行雙方間勞動契約之意思，足以推知原告於106年5月16日辦理離職手續時，其真意係終止與伊公司間勞動契約，故兩造間勞動契約即應於106年5月16日終止。

01 (四) 再退步言之，縱認106年5月16日原告至伊公司辦理離職手
02 續之行為並無終止兩造間勞動契約之意，然由原告一連串
03 舉止觀之，其並無繼續於伊公司工作之意，其於106年6月
04 1日委請律師寄發律師函予伊公司時，稱遭伊公司非法解
05 僱、伊公司應出面協商處理等情，並未提及恢復工作乙事
06 ，而其於106年6月2日申請勞資爭議調解時，主張「無故
07 遭資遣，並無預告工資，補休假及年休假工資給付不足」
08 ，請求調解事項為「預告工資」、「休假」，並非請求恢
09 復僱傭關係，且於106年6月15日第2次調解時，仍未請求
10 恢復僱傭關係，可推知原告於申請勞資爭議調解時，真意
11 應係以伊公司終止勞動契約無理由而據以行使終止權，故
12 兩造間勞動契約至遲於106年6月8日伊公司收受勞資爭議
13 調解通知時即已終止。

14 (五) 就原告請求伊公司給付非財產上損害及登報道歉部分：
15 依最高法院77年台上字第2414號、98年度台上字第1173號
16 判決意旨，侵權行為損害賠償之請求，除須有實際損害之
17 發生及責任原因之事實外，尚須其間有因果關係存在，且
18 僱用人終止僱傭契約因不合法而不生效時，原有僱傭契約
19 即繼續存在，受僱人除能證明僱用人有故意或過失行為致
20 侵害其名譽權或工作權外，不能僅因終止僱傭契約不合法
21 而令僱用人負侵權行為損害賠償責任。故無論僱傭契約是
22 否繼續存在，原告主張侵權行為損害賠償，須舉證證明伊
23 公司有故意或過失行為侵害原告之名譽權或工作權，而原
24 告亦因此受到損害，然如前所述，伊公司依勞基法第11條
25 第4款規定資遣原告應屬合法，並無侵害原告工作權或名
26 譽權之情事；縱伊公司依該條款規定終止勞動契約不合法
27 ，因該條款事由與勞工是否具可歸責性無關，而係公司組
28 織變動不得不為之作法，對原告之品格、工作能力等事項
29 皆無負面、貶抑之敘述，對原告之名譽應無侵害；且伊公
30 司資遣原告乙事係內部事務，至多僅公司內部與原告業務
31 相關員工及部分人事人員知悉，原告主張伊公司應於報紙

第1版刊登半版道歉啟事乙節，已逾必要程度，而係出於羞辱伊公司之目的，其主張應無理由。

(六) 並聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第92頁正反面）：

(一) 原告自94年4月25日起任職被告公司，後期職位擔任業務部特販組協理，每月工資96,480元。

(二) 趙政岷於106年3月16日對原告為終止勞動契約之意思表示。

(三) 106年3月20日，被告公司有發佈原證3公告（下稱系爭公告）。

(四) 被告公司於106年5月15日發給原告非自願離職證明書，載明資遣原因為勞基法第11條第4款，最後任職日為106年5月15日。

(五) 被告公司於106年5月27日匯款資遣費596,970元、特休未休工資15,580元至原告帳戶。如本院認兩造間僱傭關係存在，資遣費596,970元原告同意扣抵。

(六) 如本院認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告106年5月16日起至同年9月30日止工資金額為434,160元。

四、本件爭點（見本院卷第92頁反面，並依判決論述方式略作修正）：

(一) 原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付106年5月16日起至同年9月30日止工資是否有理由？金額若干？

(二) 原告依民法第227條之1準用第195條規定請求被告公司給付非財產上損害並刊登道歉啟事是否有理由？非財產上損害金額若干？

五、得心證之理由：

(一) 原告依兩造間勞動契約約定請求被告給付106年5月16日起至同年9月30日止工資是否有理由？金額若干？

1、按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可

供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。又上開規定所謂「業務性質變更」，係指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而言，雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動固屬之，如有涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列、經營事業之技術、方式、手段有變更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之改變，均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字第652號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）被告公司105年4月30日認證之組織圖顯示，被告公司斯時業務部下轄特販組、店銷組、海外組、總代理組、大陸事務中心組，與業務部平行之數位營運中心下轄電商組、資訊組、美術製作組；106年4月30日認證之組織圖顯示：被告公司斯時業務部下轄特販組、店銷組、海外組、總代理組，數位營運中心則下轄網路社群組及數位出版組，有104年、105年年報組織圖在卷（見本院卷第87至88頁）；再參酌特販組之稅後損益狀況分別為102年度-399,076元，103年度-1,198,639元，104年度83,316元，105年度-742,648元等情，有被告公司提出之100至105年度業務部特販組財務整理表在卷（見本院卷第81頁），又依被告公司106年4月13日經營會議紀錄提及：「特販業務將拆分以下各類（1）特販…（2）電商：…（3）俱樂部：…」等語（見本院卷第150至151頁），核與趙政岷以當事人訊問結證證稱：「（法官問：被告公司於106年間是否有組織改造之情形？如有，請說明業務部特販組組織改造之經過。）有的，出版業景氣下跌，傳統業務方法面臨挑戰，儘管我們大量增加

01 出版品項，但總業績還是衰退。傳統作法例如接標案或
02 特殊管道的銷售，業務量仍萎縮，故我們強化網路書店
03 的銷售模式，還有靠團購社群如團購媽媽號召銷售，所
04 以決定把特販組跟網路行銷組合併整合為直效行銷組，
05 變以網路及社群生意為主。在整併之前，特販組係從事
06 圖書館標案、書展、個別特殊通路如兩廳院販賣部、個
07 別客戶為主；而網路行銷組是負責網路商店，例如
08 PChome、蝦皮等等共10個網店。106年4、5月整併成直
09 效行銷組，直效行銷組的業務範圍就包括我剛才所述，
10 包含整併前2個組別的業務內容，但已變為網路通路為
11 主。」等語無違（見本院卷第135頁反面），足見被告
12 公司業務部之特販組與數位營運中心之電商組確有因傳
13 統實體通路業績不佳而於106年4、5月間合併為業務部
14 下轄之特販組。而被告公司因應圖書業實體通路銷售量
15 縮小之環境變化與網路通路之競爭，以整併業務部特販
16 組與數位營運中心電商組成立直效行銷組之方式加強網
17 路通路行銷業務，因前揭2組合併後，原有包括原告在
18 內之2名主管僅餘1名主管之需求，則趙政岷於106年3月
19 16日對原告為終止勞動契約之意思表示，被告公司復於
20 同年3月20日發佈系爭公告，內容略以：「一、黃志堅
21 轉調業務部特販組經理。二、原數位營運中心何美慧、
22 劉思愉一併轉調業務部特販組。三、以上自106年3月20
23 日起生效。」等語（見北司勞調卷第75頁），並於同年
24 5月15日發給原告非自願離職證明書，載明資遣原因為
25 勞基法第11條第4款（見前述不爭執事項（二）、（四
26 ）），依前揭說明，即屬業務性質變更，而有減少勞工
27 之需要，堪認被告公司依勞基法第11條第4款規定終止
28 勞動契約合法。

29 （2）原告雖主張：被告公司未主動為伊安排新職，且仍有伊
30 得勝任之職缺可供安置，依系爭公告，特販組於106年3
31 月20日持續增員，故被告公司依勞基法第11條第4款規

01 定終止勞動契約違反解僱最後手段性原則云云，惟按勞
02 基法第11條第4款所定要件包括「無適當工作可供安置
03 」，固明定雇主資遣勞工前必先盡「安置義務」，亦即
04 雇主必無處可供安置勞工時，最後不得已才可資遣，學
05 說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主並無適當職務可供
06 安置，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平
07 衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。又所謂「
08 適當工作」，當指與勞工資遣當時之工作條件相當，且
09 屬勞工之能力可勝任者而言，故雇主雖有其他工作職缺
10 ，惟該職缺之工作條件（包括薪資、職級等）顯不相當
11 ，或非屬勞工所得勝任者，相對於勞工而言，自不得謂
12 係「適當工作」，而責令雇主負安置義務（最高法院
13 103年度台上字第680號判決意旨參照）。查：系爭公告
14 係被告公司將黃志堅轉調業務部特販組經理，將原任職
15 數位營運中心之何美慧、劉思愉轉調特販組，然業務部
16 特販組與數位營運中心電商組合併為直效行銷組，已如
17 前述，則何美慧、劉思愉轉調至特販組僅係因前揭合併
18 而為之職務調動，並未因此增加人力，又因2組合併為1
19 組，原有包括原告在內之2名主管僅有1名之需求，被告
20 公司抗辯：伊公司審酌黃志堅之經歷對日後擬加強之電
21 子商務較為熟悉，故由其擔任特販組主管等語，並提出
22 黃志堅經歷表1份為憑（見本院卷第90頁），衡情亦屬
23 合理，且趙政岷陳稱：「（被告訴訟代理人問：在106
24 年3月16日決定資遣原告當下，被告公司是否有其他適
25 合其薪資及職務相當的職位可以安排？）業務部門人員
26 一直在縮減，行政部門也從未增加，甚至主管也縮減，
27 目前僅有增加一些編輯部門的人，我有考量過怎麼安排
28 比較好，但原告未做過編輯部工作，他已是協理，我把
29 他不論放到哪個部門都很奇怪，…」等語（見本院卷第
30 136頁反面），依前所述，難認被告公司於資遣原告時
31 有薪資、職級相當之工作職缺可供安置原告，原告此部

分主張無從採信。

(3) 原告另主張：伊係於106年3月16日遭被告公司解僱，然被告公司於其後之同年4、5月間始進行組織調整云云，惟趙政岷於105年10月13日經營會議時業已提及：「…特販目前尚未能滿足業績之目標，關鍵仍在需有結構性的改變。…」等語（見本院卷第145頁反面），且衡諸社會常情，企業於組織調整正式實施前，先行進行人事安排（例如員工調動或資遣）並非無法想像，故被告公司於106年3月16日資遣原告後始正式公告組織調整乙節，亦與常情無違。

(4) 綜上，被告公司於106年3月16日依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約合法，原告最後任職日為106年5月15日（見不爭執事項（四）），兩造間僱傭關係已於106年5月15日終止，則原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付106年5月16日起至同年9月30日止工資，即屬無據。

(二) 原告依民法第227條之1準用第195條規定請求被告給付非財產上損害並刊登道歉啟事是否有理由？非財產上損害金額若干？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段定有明文。又以侵權行為為原因，請求回復原狀或賠償損害者，應就其權利被侵害之事實負立證之責（最高法院19年上字第38號判例參照）。本件原告主張被告公司故意不法侵害其工作權及名譽權，應負侵權行為損害賠償責任云云，為被告公司所否認，自應由原告就被告公司之行為符合前述侵權行為之成立要件負舉證責任。

2、經查：

01 就原告主張被告公司侵害工作權部分，被告公司依勞基法
02 第11條第4款規定終止勞動契約合法，已如前認定，且依
03 原告於本院107年11月7日言詞辯論時陳述：「（原告訴訟
04 代理人問：你後來離開被告公司，原因為何？）106年3月
05 16日被告公司董事長即證人趙政岷親自到我辦公室，他關
06 起門坐下來，說了5個字『我要解僱你』，後面說『明天
07 就不用來上班』，當時我聽到心裡很震驚，但我故作鎮定
08 ，董事長並未說明理由，我也沒有多說什麼，因趙政岷是
09 董事長兼總經理，他說了就算，我跟董事長談了多久時間
10 我不記得，也許董事長心情有些轉折，他講完那2句話就
11 坐下來了，我也沈默，我想知道是什麼理由，他說『我曾
12 經也想過要怎樣安排...算了吧...就這樣吧。』董事長就
13 說幫我算到106年4月30日，沒有提到年休假或資遣假這些
14 東西，當時我說我已經報名5月的員工旅遊，還包括我大
15 哥、大姐也要去，董事長就說那就算到5月份，我們當時
16 有討論到員工旅遊的時間。」等語（見本院卷第137頁）
17 ，亦難認趙政岷對其有何不法侵害，則原告主張被告公司
18 故意不法侵害其工作權云云，即難採信；就原告主張被告
19 公司侵害其名譽權部分，被告公司終止勞動契約既屬合法
20 ，而勞基法第11條第4款事由係業務性質變更，有減少勞
21 工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得終止勞動契
22 約，此事由並未對原告之品格、工作能力等予以評價，難
23 認有何侵害原告之名譽權。則原告依民法第227條之1準用
24 第195條規定請求被告給付非財產上損害並刊登道歉啟事
25 ，亦乏所據。

26 六、綜上所述，被告公司依勞基法第11條第4款規定合法終止勞
27 動契約，兩造間僱傭關係已不存在，故原告依兩造間勞動契
28 約約定，請求被告公司給付自106年5月16日起至同年9月30
29 日止工資，及依民法第227條之1準用第195條規定請求被告
30 給付非財產上損害、刊登道歉啟事暨前揭金額之法定遲延利
31 息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行

之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 30 日
勞工法庭 法官 方祥鴻

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 108 年 1 月 30 日
書記官 黃文誼