

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第318號

原告 陳天為

訴訟代理人 蘇衍維律師

被告 尚美商旅有限公司

法定代理人 陳錫川

訴訟代理人 陳柏舟律師

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30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭契約法律關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟壹佰貳拾肆元。

被告應自民國一百零七年九月一日起至同意原告繼續提供勞務之日止，按月於次月十日給付原告新臺幣肆萬零肆佰壹拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以新臺幣肆仟零肆拾壹元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣壹萬貳仟壹佰貳拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項各期清償期屆至後，原告以每期新臺幣壹萬叁仟肆佰柒拾壹元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以每期新臺幣肆萬零肆佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。本件原告起訴時，於聲明第2項請求被告應自民國107年8月23日起至被告同意原告繼續提供勞務之日止，按月給付原告新臺幣（下同）41,761元（見本院卷第7頁）；嗣於本院108年1月30日審理時，減縮該項聲明為被告應給付原告12,528元，及自107年9月1日起至被告同意原告繼續提供勞務之日止，按月於次月10日給付原告41,

761元（見本院卷第231頁），合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告於104年7月2日起受僱於訴外人新站商旅有限公司（下稱新站公司），擔任夜間櫃檯人員，每月薪資為4萬元；於106年4月1日轉任被告公司，原告年資延續，薪資條件及工作內容均與新站公司相同。原告擔任夜班櫃檯（B班），工作時間自晚上8時至翌日上午8時或7時，或自晚上9時至翌日上午8時，每日工時至少11小時以上，以原告於107年1月至5月之薪資計算，原告每月平均工資為41,761元。詎被告為使員工隨時配合改班制，要求員工簽署書面勞動契約，惟該書面勞動契約第4條規定：「…乙方應接受甲方之合理性內部輪調以及新部門之職位、職務及薪資結構…乙方不得拒絕。若乙方不同意調動，應自請離職。」，原告認為若簽署該勞動契約，屆時可能遭任意調動、調降薪資或須自願離職之疑慮，另第7條第2項所規定之輪班制，亦缺少夜班B班於晚上8時至翌日上午8時之時段，乃暫未簽署，然被告於107年7月29日以人事命令公告107年6月起懲戒標準後，進而於107年8月23日分別以尚美懲字第1070823001號、0000000000號、00000000000號懲戒通知單通知原告未於107年8月22日前補簽勞動契約、未於107年8月22日前簽收懲戒通知單、未繳交體檢報告等為由，各記大過1支及各罰1千元，被告並於同日開立開除通知單，以前開事由依勞動基準法（下稱勞基法）第12條1項第4款規定解僱原告，然依107年7月29日人事命令公告，記大過者罰1,000元，則記3大過亦僅應罰3,000元，並非予以解僱，被告記原告3大過予以解僱，違反上開公告之懲戒內容，且原告有權審閱思考是否補簽書面勞動契約，此並無違反工作規則或勞動契約之情事，更違反解僱最後手段性原則，是被告之解僱無效，兩造間勞動契約仍繼續存在。又被告終止兩造間僱傭關係而預示拒絕受領原告提供勞務，自應負受領勞務遲延之責任，仍應給付薪資予原告，原告自得請求被告給付107年8月23日至同年月31日之薪資12,528元（41,761元÷30日×9日=12,528元，元以下均四捨

五入），被告並應自107年9月1日起至同意原告繼續提供勞務之日止，按月於次月10日給付原告薪資41,761元。並聲明：(1)確認原告與被告間僱傭契約法律關係存在。(2)被告應給付原告12,528元。(3)被告應自107年9月1日起至同意原告繼續提供勞務之日止，按月於次月10日給付原告41,761元。(3)請准原告供擔保宣告假執行。

三、被告答辯略以：

(一)原告於106年4月1日任職於被告公司，擔任夜間櫃檯人員，年資自104年7月2日起算至107年8月23日，然原告自107年7月30日起對於被告之監督、管理完全消極抗拒，不但公然於櫃檯抽煙，更對客人態度不佳，影響公司形象，經被告公告懲戒1小過、1申誡，原告卻拒收被告之人事命令公告及懲戒通知單，其如對被告人事命令公告、懲戒處分有異議，得依公司內部機制提出申訴或表示意見，原告卻完全拒收，而抗拒公司對其之監督、管理。107年8月1日，因公司管理邁向制度化，以人事命令公告要求員工補簽勞動契約，公告第3項亦載有「如有異議，請於3日內以書面提出申訴」，亦遭原告拒收，完全拒絕與被告互動、溝通；107年8月11日，被告發佈人事命令公告及懲戒通知單，對原告為懲戒之處分，並再次要求原告補簽勞動契約，然仍遭原告拒絕簽收，亦無提出任何申訴或意見，至此，被告除懲戒外實已別無他法，惟同年8月16日之人事命令公告及懲戒通知單、8月23日之懲戒通知單，原告亦同樣拒絕簽收。況觀之原告所稱有疑慮之勞動契約第4條全文，被告不但負有訓練之義務，輪調更以不違反調動合理原則為前提，原告卻斷章取義為被告可以任意調動，另契約第7條第2款所規定之工作時段，更優於原告主張之上班時段，亦無要求原告應隨時配合改班制，原告未於任職期間提出其主張究竟為何，只是一味拒絕簽收任何人事命令公告。再者，依臺北市營業衛生管理自治條例第3條第1款、第8條之規定，被告所從事之旅館業僅能雇用健康檢查合格之人員，被告於107年8月17日以人事命令公告要求原

告繳交體檢報告，並明列上開法源依據，原告仍拒絕簽收，亦不依法進行體檢，拒絕繳交體檢報告，被告予以記大過懲戒，原告亦拒絕簽收懲戒通知單，被告只能再為懲戒，但原告仍拒絕簽收。是被告只能僱用健康檢查合格之人員，加之原告已經遭記3大過，被告一再給予改善之機會，原告仍置之不理，其主觀上已無履行勞動契約之意願，客觀上也拒絕提供健康檢查報告，違反其忠實履行勞務給付之勞動契約義務，違反法令及勞動契約，情節重大，被告只能依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約；退步言，縱認被告就原告消極抗拒之行為不能終止契約，然由被告上開行為，顯然不能勝任工作，則被告主張依勞基法第11條第5款規定，終止勞動契約，並以107年12月17日民事答辯暨聲請調查證據狀之送達為終止勞動契約之意思表示。又依原告薪資明細，其中107年2月之特休未休工資6,733元，不應計入，各月份之全勤獎金、伙食津貼及小費，亦應予扣除，故原告之平均工資應為36,853元。再者，如認原告得請求復職前之薪資，應扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益，縱原告未轉向他處服勞務，亦應認係故意怠於取得利益，被告亦得主張扣除；至於原告所減省應納之綜合所得稅，亦應依過往繳納之金額，按每月比例扣除之。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)原告自106年4月1日起受僱於被告，擔任夜間櫃檯人員，被告於107年8月23日以原告有1.經公司提醒，仍無附正當理由逾期未補簽勞動契約；2.經公司提醒，仍無附正當理由逾期未簽收懲戒通知單；3.經公司提醒，仍無附正當理由逾期未繳交體檢報告之事由，依勞基法第12條第4款，終止兩造間之勞動契約，薪資給付至同年8月22日等情，業據原告提出開除通知單、存證信函等件影本附卷可稽（見本院卷一第71、73頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。原告主張被

告違法解雇原告，不生勞動契約終止之效力，兩造間僱傭關係仍存在，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。

(二)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解雇之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立；所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受雇人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費而言，此必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主所為之懲戒性解雇與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院104年度台上字第1227號、99年度台上字第2348號裁判要旨參照）。次按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就就有關考勤、請假、獎懲等事項等事項，及受雇人之差勤、受雇、解雇、資遣、離職及退休等工作條件，訂立工作規則，俾受雇人一體遵循，該工作規則除違反法律強制禁止規定或公序良俗外，應成為勞動契約內容之一部，此觀勞動基準法第70條第6款、第7款規定可明。是工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院103年度台上字第

341號、98年度台上字第1088號判決參照)。本件被告訂有工作規則(見本院卷第205至227頁),如其內容未違反強制或禁止規定,依前開說明,上開工作規則當然成為勞動契約內容之一部,兩造均應同受拘束。

(三)經查,被告於107年7月30日以原告於107年6月30日在櫃檯抽煙及對客人態度不佳、影響公司形象,各記小過、申誡1支,原告拒絕簽收107年7月30日之懲戒通知單及拒絕於人事命令公告已閱覽簽名處簽名;被告於107年8月1日發佈人事命令公告,要求員工於同年8月10日前補簽書面勞動契約,無正當理由逾期未補簽者,將記一申誡,原告拒絕於上開人事命令公告已閱覽簽名處簽名;被告於107年8月11日以原告未於107年8月10日前補簽勞動契約,記申誡1支,並限期於107年8月15日前補簽勞動契約,無正當理由逾期未補簽者,將記一小過,原告拒絕簽收107年8月11日之懲戒通知單及拒絕於107年8月11日人事命令公告已閱覽簽名處簽名;被告於107年8月16日以原告未於107年8月15日前補簽勞動契約,記小過1支,並限期於107年8月22日前補簽勞動契約,無正當理由逾期未補簽者,將記一大過,原告仍拒絕簽收107年8月16日之懲戒通知單及拒絕於107年8月16日人事命令公告已閱覽簽名處簽名;被告於107年8月23日以原告未於107年8月22日前補簽勞動契約,記大過1支。被告於107年8月17日以人事命令公告原告應依臺北市營業衛生管理自治條例第8條、職業安全衛生法第20條、第46條規定,於107年8月22日繳交體檢報告,無正當理由逾期未繳交將記一大過,原告拒絕於該人事命令公告已閱覽簽名處簽名,被告於107年8月23日以原告未於107年8月22日前繳交體檢報告,並以原告有1.經公司提醒,仍無附正當理由逾期未補簽勞動契約;2.經公司提醒,仍無附正當理由逾期未簽收懲戒通知單;3.經公司提醒,仍無附正當理由逾期未繳交體檢報告,依勞基法第12條第4款,終止兩造間之勞動契約,此有上開懲戒通知單、人事命令公告、開除通知單存卷可稽(見本院卷第113至129頁、第

137至143頁、第71頁）。而依工作規則第74條規定：「有下列情事之一，經查證確有具體事證者，應予記小過之懲戒：3.無正當理由拒絕簽收懲戒通知單者。」；第75條規定：「有下列情事之一經查證確實或有具體事證者，應予記大過懲戒：2.經勸告懲戒仍二次違反得記以小過事項。3.未依規定繳交體檢報告者。」；第79條規定：「員工有下列情事之一經查證確鑿或有事證情節重大者，本公司得不經預告而終止勞動契約（解僱）：…六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。以下違反勞動契約或工作規則，情節重大者，並應依個案事實認定：…10.於連續12個月內經功過相抵後仍滿三大過且符合法定解僱事由者。」（見本院卷第219、221頁）。又被告為旅館業，為臺北市營業衛生管理自治條例第3條所規範之營業種類，其營業場所負責人僱用之從業人員，應經健康檢查合格後始得從業，並應每年定期接受健康檢查，其健康檢查項目，由衛生局公告之；雇主對在職勞工應施行經中央主管機關指定為特定對象及特定項目之健康檢查，勞工對於該項之檢查，有接受之義務，臺北市營業衛生管理自治條例第8條第1項第1款、第2項及職業安全衛生法第20條第1項第3款、第6項定有明文。本件原告未依規定繳交體檢報告，有如前述，則被告依工作規則第75條第3款予以記大過處分，即無不合。又原告屢次無正當理由拒絕簽收懲戒通知單，固如前述，然依工作規則第74條第3款規定，僅得記小過處分，雖依工作規則第75條第2款，被告得以經勸告懲戒仍二次違反得記以小過事項者，予以記大過懲戒，然依前揭懲戒通知單及人事命令公告，被告並未依上開規定予以原告記大過處分。另原告受僱時兩造間之勞動契約即已成立，而依民法僱傭契約、勞基法或其他勞動法令之規定，勞資雙方並不以簽立書面勞動契約為必要，勞工自無於勞動契約成立後補簽書面勞動契約之義務，況工作規則亦未規定員工如未補簽書面勞動契約得予記大過處分（縱有此規定亦屬違反法律強制禁止規定而屬無效），被告以原告未補簽書面勞動

01 契約為由，予以記申誡、小過及大過各1支之處分，並無依
02 據，且無理由。則依工作規則第79條第6項第10款既明訂員
03 工於連續12個月內經功過相抵後仍滿三大過且符合法定解僱
04 事由者，被告始得不經預告而終止勞動契約，被告自應受其
05 工作規則之拘束。則依被告所列之3項解僱事由，原告僅受1
06 大過（未依規定繳交體檢報告）、1小過（無正當理由拒絕
07 簽收懲戒通知單）之處分，尚不構成三大過且情節重大之解
08 僱事由，被告逕予終止勞動契約，核與工作規則之規定不合
09 ，其解僱自難認合法。

10 (四)按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
11 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
12 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之
13 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
14 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
15 （最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。被告復
16 抗辯原告對被告人事命令公告或懲戒處分如有異議，得依公
17 司內部機制提出申訴或表示意見，卻完全拒收被告之人事命
18 令公告及懲戒通知單，而抗拒公司對其之監督、管理，足見
19 其主觀上已無履行勞動契約之意願，客觀上也拒絕提供健康
20 檢查報告，違反其忠實履行勞務給付之勞動契約義務，顯然
21 不能勝任工作，爰依勞基法第11條第5款規定，終止勞動契
22 約，並以107年12月17日民事答辯暨聲請調查證據狀之送達
23 為終止勞動契約之意思表示等語。本件被告於107年8月23日
24 解僱原告時，並未以勞基法第11條第5款之解僱事由向原告
25 為終止勞動契約之意思表示，自不得於訴訟中以原告之情形
26 亦符合勞基法第11條第5款之規定，而增列其他解僱事由。

27 (五)綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，
28 並非合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，原告請求確認兩造
29 間之僱傭關係存在，自屬有據。

30 (六)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
31 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行給付者，不生提

01 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
02 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
03 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
04 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
05 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意
06 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領
07 遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務
08 之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判
09 決參照）。查被告於107年8月23日終止兩造間之勞動契約既
10 不生終止效力，兩造間僱傭關係仍然存在，而原告在被告違
11 法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提
12 供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但
13 為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，應負受領遲延之責，並
14 應依上開規定，給付自107年8月23日起至復職之日止之工資
15 。原告主張其每月平均工資為41,761元，並提出其107年1月
16 至5月之薪資袋為證（見本院卷第31、33頁）；被告則辯稱
17 107年2月之特休未休工資6,733元，不應計入，各月份之全
18 勤獎金、伙食津貼及小費，亦應予扣除，故原告之平均工資
19 應為36,853元。按工資依勞基法第2條第3款規定，係指勞工
20 因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計
21 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
22 名義之經常性給與均屬之。於認定何項給付內容屬於工資，
23 係以是否具有「勞務之對價」及「經常性之給與」之性質而
24 定，而於判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與
25 」，應依一般交易觀念決之，至於其給付名稱如何，在非所
26 問。又所謂經常性之給付，僅須在一般情況下經常可領取之
27 給付，即屬經常性給付。倘係按期支領，從無間斷，且每個
28 勞工每個時期、或每期均能拿到獎金（津貼），則此等獎金
29 （津貼）實質上即屬於勞工之勞力所得，為其勞動對價而給
30 付之經常性給與甚明。以防止雇主對勞工因工作而獲得之經
31 常性報酬，巧立名目而改用其他名義，規避該給付計入平均

工資內。查依原告薪資袋所載，原告每月均固定領取全勤獎金2,000元、伙食津貼1,400元及312元或70元之小費，可見上開獎金、津貼、小費等，係於一般情況下經常可領取之給付，自屬經常性給與，即應列入工資計算。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項固有明文。然特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資，上開規定乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，且每年年度終結時未休畢之特別休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，自難認為勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與（最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659號判決要旨參照）。況勞工於每一年度終結或終止勞動契約時，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。則以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，與勞動基準法所規定得列入平均工資計算基礎之工資意義不同，自非屬工資性質。是原告107年1月至5月之平均工資於扣除特休未休代償金6,733元後，應為40,414元【 $(40,330 + 47,133 + 40,470 + 40,400 + 40,470 - 6,733) \div 5 = 40,414$ 】。從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付107年8月23日起至8月31日止之薪資12,124元（ $40,414 \times 9/30 = 12,124$ ，元以下四捨五入），及自107年9月1日起至復職之日止，按月於發薪日即次月10日給付原告40,414元，即無不合，逾此範圍之請求，

01 即非有理。

02 (七)末按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
03 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他
04 處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬
05 額內扣除之，民法第487條定有明文。而所謂故意怠於取得
06 之利益，係指有服勞務之機會，而故意不服，致未能取得報
07 酬。被告辯稱如認原告得請求復職前之薪資，應扣除原告轉
08 向他處服勞務所取得之利益，縱原告未轉向他處服勞務，亦
09 應認係故意怠於取得利益，被告亦得主張扣除，另原告所減
10 省應納之綜合所得稅，亦應依過往繳納之金額，按每月比例
11 扣除之等語。查原告遭被告非法解僱辦理退保後，迄未由其
12 他雇主為其加保勞工保險及就業保險，此有本院透過電子開
13 門調取原告之勞保與就保紀錄可按（見本院卷第155、157頁
14 ），被告亦未舉證原告有轉向他處服勞務而有所得之事實，
15 且近年來失業人口增加，無法覓得合適且穩定工作者，比比
16 皆是，原告遭被告非法解僱後，無法在短期內謀得適合且穩
17 定之工作，非不合常情，尚難認原告有何故意怠於取得利益
18 之情形；又原告係於107年8月23日遭被告非法解僱，而107
19 年度綜合所得稅尚未開始申報，尚無從計算原告所減省應納
20 之綜合所得稅為何，況本件被告因解僱不合法而仍應支付工
21 資，原告是否會有減省應納之綜合所得稅，亦非無疑，被告
22 未舉證原告所減省應納之綜合所得稅為何，其抗辯應依原告
23 過往繳納之金額，按每月比例扣除云云，亦非可採。

24 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條及兩造間勞動契約關
25 係，請求確認兩造間僱傭契約法律關係存在；被告應給付原
26 告12,124元，及自108年9月1日起至同意原告繼續提供勞務
27 之日止，按月於次月10日給付原告40,414元，為有理由，應
28 予准許，逾上開範圍之請求，即屬無據，應予駁回。又兩造
29 陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告第
30 2、3項之請求，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額
31 宣告之；另原告請求確認僱傭契約法律關係存在，並無強制

執行之必要，亦與得宣告假執行之要件不符，原告就上開部分假執行之聲請應予駁回。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 2 月 27 日

勞工法庭 法官 鍾淑慧

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 2 月 27 日

書記官 石勝尹