

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第95號

原告 林秋微
訴訟代理人 許碧真 法扶律師
被告 誼銘實業有限公司
法定代理人 鄭嘉輝
訴訟代理人 洪維廷 律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國108年3月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾參萬陸仟柒佰壹拾捌元，及自民國107年2月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用被告負擔百分之九十三，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、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、3款定有明文。查本件原告起訴時原請求：「被告應給付原告新臺幣（下同）576,101元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」。嗣原告撤回有關民國103年1月加班費7,912元之請求，並於107年3月18日具狀變更訴之聲明為：「被告應給付原告568,189元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（院卷第121、161、195頁），其請求之原因事實及訴訟標的法律關係並無不同，核屬減縮應受判決事項之聲明，參照前揭法條規定，即無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國102年4月1日起受雇於被告公司，擔任派駐家樂福三重店服飾銷售員（103年3月15日起短暫離職，惟103年4月26日旋復職。復於106年5月31日再次離職，因雇主請求而

於106年6月29日復職），約定每月基本薪資為政府公告調整之基本薪資加上4,000元津貼（含全勤獎金1,000元、伙食補助2,000元、交通補助1,000元），於每月10日發放，另依業績量計算之業績獎金則於每月15日發放，每月工時225小時，103年4月26日復職後改為200小時，原告須配合各門市或專櫃開店及打烊時間，或依區域賣場、季節、節慶等因素輪流排早、晚班。早班從10時到晚上6時，晚班從下午2時至晚上10時，周末2天之假日，需輪一天全日班（早上10時至晚上10時），另一天輪早班或晚班。工作時間均需在專櫃或賣場不得離開，並無1小時休息時間，原告只能趁空檔時吃飯，若有客人來仍須停止用餐立刻提供服務，原告於106年7月16日離職。

(二)退休老年給付差額：原告於106年11月6日辦理退休，向勞保局申請一次性老年給付，勞保局依退職當月前3年之平均月投保薪資20,323元，核撥老年給付40.66月，計826,333元。惟原告實際月投保薪資應為33,842元，本得領取一次性老年給付1,376,016（計算式：33,842元×40.66個月，元以下四捨五入，詳起訴狀附表1、院卷第129至131頁），受有差額549,683元之損害，依勞工保險條例第72條第3項請求被告賠償。

(三)加班費：原告雖與被告約定每月工時時數，惟依105年1月1日修正施行前之勞動基準法（下簡稱勞基法）第30條規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時；105年1月1日修正施行後之勞基法第30條規定，勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過40小時。被告主張原告每月工時206小時為正常工時，顯與勞基法之規定不符。原告遂按勞基法第21條、第24條之規定，請求被告給付103年2月之加班費6,026元及104年5月之加班費1萬2,480元。

(四)為此，爰依勞工保險條例第72條第3項、勞動基準法第21條、第24條等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告

568,189元，暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)原告每月薪資範圍業經台北地方法院107年度店勞小字第7號判決明揭節金、盈餘分配等項目，依兩造約定不計入提撥退休金之計算範疇，因而該判決就「原告主張每月薪資非為33,000餘元」乙事，應受爭點效之拘束。又兩造於新北市政府勞資爭議調解記錄當時對於約定薪資並不爭執，故原告每月薪資應為27,000元。

(二)兩造簽署之勞動契約（下稱系爭契約）中，就被告可能發給原告金錢之名目僅有第7條第6款所揭之「交通補助、伙食補助、全勤獎金、節金、年終獎金、盈餘分配、紅利」等，並無任何有關「業績獎金」；又參系爭契約第7條第7款就「節金、盈餘分配」部分更明揭：「節金、盈餘分配係以該門市或專櫃營業額扣除成本及盤點虧損後而有盈餘時恩惠性給予。該福利給予如於盤點前有先行預發，且經季統算扣除成本後如有盤點虧損，須扣除盤點虧損．．．」可知上開給付非經常性給與，非原告工作給付之對價，而係被告具勉勵恩惠性質之給與。又無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入薪資範圍之內。

(三)原告任職時依105年1月1日修正施行前之勞動基準法第30條規定，每月法定工時為184小時，非原告主張每月法定工時為168小時；又系爭契約第5條第4款明揭：「4.休息時間：前項所述工作時間包含休息時間，因乙方（即原告林秋微）所擔任之工作有其連續性，乙方同意於早、晚班，同事互相調配休息時間，總休息時數一小時；全日班，同事互相調配休息時間，總休息時數二小時。」平日班每天8小時工時至少1小時休息，約定上班天數以每月22天，故原告每月平均工時為184小時（計算式：每2周84小時*2+8小時*2(2天)=184）。又原告至今未提出103年1月、103年2月及104年5月約定工時各為225時、225時、200時之憑據，亦未舉證本

件就上開月份之法定工時與約定工時存在差距。再者，原告主張應給付加班費之月份，實際領取之薪資總額皆超過原告起訴所主張金額，故就此部分被告自無再為給付之義務。

(四)依被告支付薪資明細表金額核算原告34個月實領工資共794,897元，加上原告於106年9月8日至106年11月6日任職政暘公司期間之勞保投保額2萬1,009元，36個月之平均薪資應為2萬3,248元。故原告之勞保老年給付總額應為94萬5,264元（23,248元乘上40.66月），扣除原告已受領之勞保老年給付82萬6,333元後，再按比例計算以0.944計算後為11萬2,323元（計算式：34/36=0.944）。

(五)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（院卷169、170頁）：

(一)原告於102年4月1日起受雇於被告公司，擔任派駐家樂福三重店服飾銷售員（103年3月15日起短暫離職，惟103年4月26日旋復職），被告於每月10發放政府公告調整之基本薪資加4,000元津貼（含全勤獎金1,000元、伙食補助2,000元、交通補助1,000元），於每月15日另有發放數千元至26,400元不等金額。被告於12月15日分兩筆發放19,313元、13,000元。原告於106年7月16日離職。

(二)兩造於103年4月30日簽署被證1勞動契約，契約期間自103年4月26日起，勞動契約第7條第6款約定：「…節金、年終獎金、盈餘分配、紅利等為甲方（即被告）發給各種恩惠性、勉勵性之福利項目，非屬勞基法之工資項目，並不計入提撥退休金」。

(三)原告國泰世華銀行帳戶自103年10月至106年7月間受領被告匯款金額如原告爭點整理狀附表第1、2、5欄所示。（院卷第129-131頁；另參原證2）

(四)原告於106年11月向勞保局申請一次性老年給付，勞保局依退職當月前3年之平均月投保薪資20,323元，核撥老年給付40.66月，計826,333元。

(五)原告前於106年12月間向本院新店簡易庭起訴，以其於102年

5月到106年7月適用新制勞工退休制度，每月薪資為33,000多元（從103年5月至106年5月31日），惟被告僅以27,000元計算每月提撥金額，請求被告給付勞保老年給付差額24,600元，經本院新店簡易庭審理後，以107年度店勞小字第7號判決原告敗訴確定。

四、本件爭點及本院得心證之理由：

(一)被告每月15日轉帳原告金額為「業績獎金」（原告主張），或為「預撥節金」（被告抗辯），是否計入原告每月薪資。又本件原告主張月薪金額，是否受前案確定判決之爭點效力所及？

1.按工資：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，勞動基準法第2條第3款定有明文。準此，勞動基準法所稱之工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，則雇主給付勞工之各項費用，是否係屬工資，自應以雇主給付之費用，與勞工所提供之勞務間，是否具有對價關係，及在制度上是否有經常性者，以資判斷，尚不因雇主形式上所用名稱為何而受影響。故勞工因工作所得之報酬，倘具有「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。

2.查，被告於每月10日發放基本工資加計津貼4,000元（含全勤獎金1,000元、伙食補助2,000元、交通補助1,000元），復於每月15日另發放金額不等匯款與原告，為兩造所不爭執，並有原告國泰世華銀行樹林分行薪資帳戶存摺明細可認（107年度店司勞調字第3號卷，下稱調字卷，第5頁），被告雖稱每月15日發放與原告「預撥節金」，屬恩惠性給與，並非工資之一部。惟依上開被告薪資帳戶存摺明細摘要欄記載，發放名目均為「薪資獎金」，且每月分2次固定發放，已具有「經常性」的特性。又依被告提出兩造勞動契約（院卷第87至92頁），第7條固有「節金」之薪資項，被告另有制定「節金發放管理辦法」，依該辦法第4條、第5條、第7點

之規定，係依公司盈餘率、年資、員工表現給予點數，以員工點數作為發放依據，專櫃部門並依當月業績金額賦給獎金係數，作為節金之計算基礎，並於春節（3月）、端午（6月）、中秋（9月）、年度終了（12月）當月20日發放，並不得預支，季後結算始給與之（院卷第93至94頁），惟原告每月15日（遇假日則提前或延後）均得受領上開金額，並非經被告按季結算後於各季末當月20日始行發給，則被告稱該筆金額為上開辦法所示「節金」發放，容有疑問，被告抗辯契約中已將「節金」定義為恩惠性、勉勵性之福利項目，逕行排除在工資之外，亦不計入提撥退休金（勞動契約第7條第6款），難認可採。

3. 縱被告係將當季節金分成3個月份「預撥」發放原告屬實，惟其節金之發給及管理方式既經制定辦法加以明文規範，原告等業務員工亦為金錢的發給對象，已然為被告制度化、常態性工作條件內容，且為原告等業務員工所確信，已徵具有制度上經常性。又依該辦法上開規定，是根據員工工作年資、當期業績表現作為節金之計算基礎，與兩造勞動契約第7條第7項：「前項所稱節金、盈餘分配係以該門市或專櫃營業額扣除成本及盤點虧損後而有盈餘時恩惠性給予。…」，同以門市或專櫃營業績效為本，亦即原告為其專櫃所創造之業績或營業額越高，所得領取「節金」數額愈多，此與原告所提供勞務之間洵具有對價性，自屬「工資」的一部分。另徵諸證人即曾任被告新店家樂福專櫃銷售人員賴芷瑩於審理中亦結證：員工試用期領底薪，試用期過了就可以抽成，薪資就是業績獎金加上基本底薪；薪資每月分二次匯款，10號是底薪，15號是抽成獎金，獎金是當月銷售的業績（院卷第179頁、第182頁反面），故證人同係擔任被告派駐在家樂福專櫃的人員，與被告簽立同樣格式之勞動契約（對照被證4、被證1），與原告受領勞動條件並無不同，其認知與原告主張相同，均以為此部分金額屬「業績獎金」，益徵此為原告工資之一部分，縱被告形式上以「預撥節金」名稱發放，

並於勞動契約條款約定排除在工資以外，揆諸首揭說明，其既具備「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，即不以其形式外觀或約款文義影響勞動基準法工資之認定。

4.再按學說上所謂之「爭點效」，係指法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷而言，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，除理由之判斷具備「於同一當事人間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷」等條件外，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證，一如訴訟標的極盡其攻擊、防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始應由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟負結果責任，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院96年度台上字第307號民事判決意旨參照）。

5.經查，原告前於106年12月11日係以勞工局為其核算每月薪資為33,000多元（自103年5月至106年5月31日），惟被告僅以每月薪資27,000元計算提撥6%勞退金額，爰依兩造勞動契約關係，請求被告給付給付差額24,600元，案經本院新店簡易庭以107年度店勞小字第7號事件（下稱前案）審理後，認原告之訴為無理由，於107年6月12日判決駁回其訴等情，業經本院調取107年度店勞小字第7號卷證核閱無誤。是以，前案民事事件當事人為兩造，符合「於同一當事人間」之要件，又原告於前案中固主張其每月薪資應為33,000多元，並提出102年4月至106年7月薪資帳戶存摺明細為證（參見前案卷第27頁至第35頁），為前案確定判決理由認為其主張無據，惟原告提起前案訴訟標的是依勞工退休金條例請求被告補提

繳勞工退休金之提繳差額，與本件訴訟是在依勞工保險條例第72條第3項請求被告給付勞保老年給付差額之損害賠償，另請求被告給付積欠之加班費，前後兩訴之訴訟標的顯有差異，其可獲取法律上利益亦有不同，在前案訴訟程序亦未經爭點整理程序，並將原告月薪之金額列為爭點，原告於本件則具體爭執「業績獎金」亦應計入工資範圍，並經列為爭點據以審理。據此，兩造於前案審理中均未就工資債權之細項、金額及是否均屬經常性給與之工資等細節再行主張、舉證，尚未盡其攻擊、防禦能事或進行完足辯論，被告於最後言詞辯論期日始行提出之原告薪資明細及勞動契約等文書，前案法院於確認契約為原告簽署後，即依文書內容之文義解釋而為判斷，相較於本件訴訟中，原告就薪資債權結構、項目加以主張舉證，並提出新訴訟資料以供調查，足以推翻前案確定判決就此部分所為之判斷，揆諸上開說明，本件應無受前案確定判決之拘束，尚無爭點效之適用。

(二)原告依勞工保險條例第72條第3項請求被告賠償勞保老年給付差額有無理由？如有理由，金額多少？

- 1.按年滿60歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：保險年資合計滿15年者，請領老年年金給付；以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。前項平均月投保薪資之計算方式如下：一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高60個月之月投保薪資予以平均計算；……但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；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，…勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第58條第1項第1款、第19條第2項、第3項第1款、第72條第3項分別定有明文。
- 2.查，原告向勞動部勞工保險局申請退保請領一次性老年給付，經審核符合勞工保險條例第58條資格規定，按其一次給付年資27年10月（自68年7月9日起至106年11月6日），及退職

01 當月起前3年平均月投保薪資20,323元，發給一次請領老年
02 給付40.66個月，金額計826,333元，已於106年11月20日核
03 付等情，有該局106年11月20日函及試算表在卷可認（調字
04 卷第10頁）。

05 3.惟勞工保險條例所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險
06 人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報
07 之薪資。又被告自103年10月至106年7月間向勞工保險局申
08 報為原告月投保薪資如附表該欄所示，此有原告勞工保險被
09 保險人投保資料表可資對照（調字卷第4頁），原則係以最
10 低基本工資額申報，惟原告任職期間從被告受領薪資包括政
11 府公告調整之基本工資加4,000元津貼（含全勤獎金1,000元
12 、伙食補助2,000元、交通補助1,000元），及於每月15日支
13 領之金額各如附表所示，再依上開期間分別所適用之勞工保
14 險投保薪資分級表規定，被告為原告按月應申報月投保薪資
15 應如附表同欄所示，則原告選擇一次請領老年給付者，按其
16 退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算，其平均月
17 投保薪資為33,131元，乘計40.66個月基數，應可受領給付
18 金額計1,347,106元（計算式： $33,131 \times 40.66 = 1,347,106.$
19 46，小數點以下四捨五入，下同），但勞工保險局依被告高
20 薪低報之核算每月投保薪資僅20,323元，並據此計算給付
21 826,333元，原告受有520,773元之損害，此即為原告得依勞
22 工保險條例第72條第3項規定請求被告賠償老年年金給付差
23 額。

24 4.是以被告僅以支付薪資明細「薪資金額欄」金額（院卷第
25 101頁），排除「預撥節金」金額，並非適法，已如上述。
26 另原告於106年5月31日自被告離職，於106年6月29日始復職
27 ，短暫離職之106年6月當月並無投保資料，另其於106年7月
28 16日自被告公司離職後，於106年9月8日至106年11月6日共
29 60天加保其他投保單位，該段期間申報月薪為21,009元等情
30 ，有原告勞工保險被保險人投保資料表可稽（調字卷第4頁
31 ），並據兩造於書狀中陳明在卷（調字卷第2頁反面、第13

頁；院卷第101頁），惟勞工保險局據以被保險人退保當月起前三年之實際月投保薪資為核付老年給付基準，並因被告上開33個月在職期間內以多報少拉低原告實際月投保薪資之平均數額，進而整體影響其最後領取之給付金額，故被告依原告退保前3年在被告公司任職時間比例（36分之34）酌減原告老年給付差額，亦無所據。

(三)原告依勞動基準法第21、24條，請求被告給付其於103年2月、104年5月加班費缺額各6,026元、12,480元，有無理由？又被告抗辯於103年2月、104年5月有溢付工資37,682元是否屬實？

- 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上...，勞動基準法第21條第1項、第24條第1項定有明文。故勞雇雙方基於契約自由原則議定之工資，如未低於基本工資，即無不許。因此，勞雇雙方議定之工資，如為約定工作時間之全數報酬，包含每日正常工作時間、延長工作時間之工資，且未低於基本工資加計延長工作時間工資之總額時，即無違上開規定，勞雇雙方均應受拘束。
- 2.又按105年1月1日修正施行前勞動基準法第30條第1項規定：勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。又同法施行細則第20條之1前段亦規定：本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每二週工作總時數超過84小時之部分。103年2月份、104年5月份之日曆天數分別為28日、31日，故原告當月工作總時數各不得超過168小時、192小時。
- 3.原告主張於103年2月間兩造約定每月工時為225小時，經調整工時後，於104年5月約定每月工時為200小時等節，此與證人賴芷瑩於審理中結證：「於101年8月到103年5月在被告公司新店家樂福賣場櫃位任職。原告於102年間有1個月到新

01 店家樂福支援銷售員工作，之後他回三重家樂福擔任銷售員
02 。」、「我們的工作時間是12小時，從早上10點到晚上10點
03 ，月休5天，2人排班制，公司規定排班時數為每人225小時
04 ，所有派駐到家樂福的員工都一樣，原告也是一樣。」、「
05 （排班方式）我們是二個人自己協調好就可以，基本上每個
06 月會超過225小時，月時數有調整過，但實際調整的時數不
07 記得。在103年5月離職時的排班總時數不記得，但是應該差
08 不多。假日會有一個全天班及中班。全天班是早上10點到晚
09 上10點，中班是下午2點到晚上10點。因為都是二個人配班
10 ，家樂福的營業時間都一樣」等語（院卷第177至180頁），
11 證述被告派駐家樂福專櫃銷售員排班時數每人每月225小時
12 ，嗣經調整，又配合家樂福的營業時間，銷售員排班制度均
13 相同，由銷售員自行協調排班，基本上每人每月逾225小時
14 等情，原告此部分主張堪信屬實。

15 4.又被告抗辯原告每日仍有休息時間1小時，惟衡諸原告業務
16 銷售員之工作內容，既包含在家樂福賣場駐點專櫃上招呼客
17 人、看顧店面等一切工作，復據證人賴芷瑩於審理中結證：
18 「（問：專櫃或賣場之員工是否有用餐等之休息時間？抑或
19 需在專櫃或賣場隨時待命？）有用餐時間但必須在櫃位上吃
20 ，有客人來的時候也是要去招呼。」、「因為離開櫃位太久
21 ，家樂福的主管會來開罰單。罰單是開給公司，我沒被開過
22 ，主管口頭告知我用餐時間都要在櫃上。」等語（院卷第
23 179、181頁），足認原告等銷售人員僅能趁空檔時間用餐，
24 若遇有客人來店仍須提供服務，並無完整休息或用餐時間，
25 被告復未證明原告得自行決定休息時間並能得完全休息之情
26 事，原告於此段期間仍負有看店及待命之職責，尚不得任意
27 離去，仍應認屬工作時間，而非休息時間。

28 5.是以，原告主張103年2月超時工作57小時（計算式：225－
29 168）、104年5月超時工時8小時（計算式：200－192），但
30 僅分別領取19,037元、10,211元之薪資（院卷第197頁），
31 又我國公告實施法定基本工資於103年2月間為每月19,047元

，於104年5月間為19,273元，被告所給付薪資低於基本工資加計延長工作時間工資之總額，則原告得請求被告再行給付103年2月延時工資為6,042元（計算式： $19,047 + [19,047 \div 30 \div 8] \times 57 \text{小時} \times 4/3 - 19,037 = 6,041.55$ ）、104年5月延時工資為9,919元（計算式： $19,273 + [19,273 \div 30 \div 8] \times 8 \text{小時} \times 4/3 - 10,211 = 9,918.58$ ），是原告請求上開加班費各在6,026元、9,919元，合計15,945元之範圍內，為有理由。

6.至被告固以其於103年2月12日、2月14日匯與原告共55,484元，原告於103年1月份已領取55,484元，加計上開月份各別匯款支付19,037元、9,560元之金額，實領84,081元，超過其所主張得領取之加班費金額，無再為給付之義務云云，惟被告於103年2月12日、14日間匯付與原告款項共計55,484元，係用以支付原告103年1月薪資，此乃原告當月提供勞務之對價，依兩造間薪資工作條件既為按月給付（勞動契約第7條第1項參照），自無以原告103年1月份領取薪資作為解免被告其他月份之薪資給付義務，被告此項抗辯，自不足採。

五、綜上，原告依兩造勞動契約法律關係及勞工保險條例第72條第3項、勞動基準法第21條、第24條等規定，於請求被告給付原告536,718元（勞保老年給付差額520,773元＋延時工資15,945元），及自起訴狀繕本送達翌日即107年2月6日（司調字卷第17頁送達回證參照）起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許。逾此部分，為無理由，應予駁回。

六、因本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌均與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 4 月 26 日

勞工法庭 法官 林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 108 年 4 月 26 日
03 書記官 江慧君