臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第39號

原　　告　林宗隆
訴訟代理人　郭家祺律師
被　　告　萬安國際保全股份有限公司
法定代理人　盧盛頓
訴訟代理人　吳青林

上列當事人間請求給付退休金等事件，經本院於民國109年2月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰貳拾伍萬柒仟玖佰捌拾玖元，及自民國一〇八年五月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬肆仟陸佰陸拾貳元，其中新臺幣壹萬參仟柒佰柒拾元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹佰貳拾伍萬柒仟玖佰捌拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將訴變更或追加他訴，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。經查，原告原起訴之訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）1,373,142元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於民國108年9月6日具狀變更聲明為：被告應給付原告1,339,543元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷第323頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自90年2月23日起受僱於被告，擔任保全人員，於107年12月31日因年滿65歲而退休。原告受僱於被告期間，工時制度為做4天休2天，1天連續工作12小時，每月工作至少240小時以上，被告卻未足額發給工資，國定假日未休假，被告未加倍發給工資，事後亦未補假，特別休假未休亦未折發工資，原告退休時被告亦未依法給付勞動基準法所定之退休金。原告乃聲請臺南市政府勞資爭議調解，然未成立。為此，依法提起本件訴訟，請求被告給付勞動基準法所定退休金、超時工資、國定假日出勤加班費、特休未休之工資。茲就各請求之項目、金額及計算方式分述如下：

1.退休金新臺幣（下同）925,683元：

⑴按勞工退休金條例於94年7月1日起開始施行，然被告未依勞工退休金條例第9條第1項規定以書面徵詢原告是否選擇新制，原告亦未選擇適用新制，依勞工退休金條例第8條第1項、第9條第1項、第2項規定，原告全部工作年資均應適用勞動基準法關於退休金之規定。原告之平均工資，自107年7月至12月共6個月之平均工資，應為28,051元。原告之工作年資，雖原告曾分別投保於被告及「萬安保全股份有限公司」，然被告與該公司具實體同一性，原告工作年資自應併予計算，依原告之員工離職申請書，自90年2月23日起至107年12月31日止，共計17年10月9天，依勞動基準法第55條第1項第1款規定，原告之退休金基數應為33【計算式：（15年x 2）＋3年＝33】，故原告得請求之退休金合計925,683元【計算式：28,051元x 33＝925,683元】。

⑵被告辯稱原告為保護自身農保利益，於96年11月19日選擇參加農保，放棄職災保險，所有利害得失均為原告選擇之結果，原告應自負其責云云，然原告係請求退休金之給付，並非請求勞保老年給付短少之損害，亦未請求勞工退休金條例所定勞工退休金之差額損失，被告似有誤會。又被告辯稱原告任職被告未久，即加入大台南公寓大廈管理服務職業工會，係為了以較高之投保薪資投保勞保，以便提高將來得請領之

老年給付金額等語。然原告之所以未於被告處投保勞保而投保於上開職業工會，係因被告拒絕為原告投保勞保，又投保薪資逐年拉高則係因該職業工會每年幫原告調整，原告當時對此並不瞭解。

2.短付之超時工資225,443元：

原告離職前5年內每月出勤、工作時數統計表，依被告提供之出勤簽到簿統計如附件一所示「林宗隆退休前五年每月出勤休假與工作時數統計表（按照被告公司提供之出勤簽到簿做統計）」（見本院卷第283-287頁）。原告離職前五年內，103年度至107年度各年度按基本工資基準及勞動部104年11月2日勞動條2字第1040132228號函所定計算方式，以保全人員每月正常工作時數240小時計算原告每月應得工資及被告應給付之工資差額，被告共短少給付之工資金額為225,443元（計算式詳見附件二「原告每月應得工資」，見本院卷第305頁；附件三「林宗隆應領工資差額計算表」所示，見本院卷第307-309頁）。

3.國定假日出勤加班費81,554元：

勞工於國定假日不需工作，雇主仍應給付工資，若雇主於國定假日要求勞工出勤，須加倍給付1日工資，縱係適用勞動基準法第84條之1所定行業，依保全業之保全人員工作時間審核參考指引，亦同此規定。再若國定假日當日工作超過8小時，超過之工作時間仍應依勞動基準法第24條第1款、第2款標準加計延長工作時間之工資。兩造間依勞動基準法第84條之1規定所簽訂之約定書第5條第2點已載明國定假日均應放假，如未休假則應加倍發給工資。原告於離職前5年之在職期間，國定假日日期、天數及未補休情形，如附件四「林宗隆國定假日未休情形」所示（本院108年度補字第270號卷第39-43頁）。則原告在離職前應休未休且未獲補休之國定假日，被告應給付之工資應為81,554元（計算式詳見附件五「原告林宗隆請求離職前最近五年國定假日應休未休應給付之假日加班費金額」，見本院卷第443頁）。

4.特休未休之工資106,863元：

原告在職期間曾向報告請求准予特別休假，被告從未准假，由被告提供之原告出勤簽到薄，亦顯示被告未曾給予原告特別休假，應可歸責於被告，被告自應發給特休未休之工資。原告離職前5年共有102天特別休假應休而未休，依勞動基準法第38條第4項、第39條規定，應休未休之特別休假，工資應加倍給付，則原告得請求被告發給特別休假應休未休之工資合計106,863元（計算式詳參附件六「林宗隆特別休假應休未休應發給工資之明細表」所示，見本院卷第445頁、上開補字卷第46-47頁）。

5.上列請求金額合計為1,339,543元【計算式：925,683元＋225,443元＋81,554元＋106,863元＝1,339,543元】。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告1,339,543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5計算之利息。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠就原告請求退休金之部分：原告受僱時，為將來能領取較高額之老年給付，自願選擇以大台南公寓大廈管理服務職業工會參加勞工保險，並於96年11月16日辦理退保，且已依勞工保險條例之規定申領老年給付完畢。依勞工保險條例第58條規定，請領老年給付要件有：1.達到一定年齡；2.參加保險滿一定年資；3.退職，是現行勞保制度既對於請領老年給付之退休勞工，自不得再行參加勞工保險，而生重複保障之情事；僅例外依行政院勞工委員會87年3月31日台87勞保3字第12789號函，凡已領取勞保老年給付，如再受僱於勞工保險之投保單位工作，投保單位「得」為其辦理參加職業災害保險，此非屬強制規定，雇主於上開情形應有自由選擇是否為勞工辦理投保職業災害保險之權利。次按97年11月27日以前，農保被保險人依規定不得參加勞保，參加勞保者，於參加勞保期間之農保資格將會取消，原告於91年3月4日即具有自

耕農身分，於被告處任職保全人員後自願加保於大台南公寓大廈管理服務職業工會，於96年11月16日申請老年給付後，旋於96年11月19日選擇參加農保，原告顯係為保護自身農保利益，而選擇放棄職災保險。原告當時選擇優渥之農保利益，事後再向被告請求損害賠償，顯非公平。況原告於96年11月16日曾申請退休，依勞保條例不得重複請求老年給付，原告主張老年給付差額，於法於理均為不合。

㈡就原告請求超時工資225,443元部分：被告不爭執，同意給付。

㈢就原告請求國定假日出勤加班費81,554元部分：兩造間已依勞動基準法第84條之1簽立約定書，則原告國定假日依約得以調移，原告工作之安排為每星期做4天休2天，每年休假日數共計為121天，而人事行政局公布每年之全年休假日平均為117天，原告調移假日後之國定休假日數遠多於法令規定，即不應再請求國定假日之加班費，方為公平。

㈣就原告請求特休未休之工資106,863元部分：原告工作安排為每做4日即有2日之休假，此規則業經兩造依勞動基準法第84條之1簽立約定書約明，且原告從未向被告提出特別休假之請求，依實務見解，特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，原告未舉證證明其未休完之特別休假日數係可歸責於被告，則其請求特休未休之工資，自無理由。況勞動基準法之相關條文修正係自107年3月1日實施，自斯時起始有特別休假未休結算工資之依據，是原告主張離職前5年共有102天特別休假應休而未休，應折算工資，亦無可採等語。

㈤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，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件依民事訴訟法第271條之1準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議兩造不爭執事項暨簡化爭點如下：

㈠兩造不爭執之事項：

1.原告於90年2月23日起受僱於被告公司，擔任保全人員，於107年12月31日因年滿65歲而退休，原告之工作年資：從90年2月23日起至107年12月31日止，共計17年10月9天。

2.兩造不爭執原告退休前5年每月出勤休假與工作時數統計表（附表五）（按照被告公司提供之出勤簽到薄做統計），詳見原告108年8月20日民事陳報狀附表五（本院卷第283-287頁）。

3.原告與被告於本件勞動關係有約定在職期間，採做四天休二天制，工時為每日12小時。依據兩造勞動契約之約定，固定每4日工作後排定2日之休息（含國定假日）。原告每年之休假日數有120日或121日。

4.原告退休時，被告未給付勞動基準法所規定的退休金。

5.兩造經臺南市政府勞資爭議調解不成立。

6.被告在94年7月1日勞工退休金條例實施時並未依勞工退休金條例第9條第1項規定以書面徵詢原告之選擇。

7.被告公司給付原告的薪資有不足額，應依法補發工資225,443元（詳見原告108年8月30日民事陳報狀的附表一之（二）），被告於108年9月6日本院審理時不爭執應給付此項短付工資金額225,443元（見本院卷第318頁該次言詞辯論筆錄）。

8.倘若本院認定被告應給付原告退休金、國定假日出勤加班費、特休未休之工資等項目，兩造同意該等項目之金額分別為925,683元（退休金）、81,554元（國定假日加班費）、106,863元（特休未休工資）。

⑴原告於107年7月至同年12月共6個月之平均工資為28,051元。倘若本件原告之退休金請求適用勞動基準法第55條之規定，其勞工退休金之基數為33【（15× 2）＋3＝33；即17年10月又9日工作年資之退休金基數】。

⑵原告於離職前最近五年之國定假日出勤日數如原告108年11月11日民事爭點整理狀的附表二之（四），即本院卷第443頁表格整理之日數。

㈢原告於任職期間，合計有102日之特休未休日數（本院卷第445頁）。

9.依勞動基準法第84條之1「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。」規定，兩造間之系爭勞動契約得延長工時及調移假日。

10.原告於90年2月23日加入大臺南公寓大廈管理服務職業工會，96年11月16日申請退保，並於96年11月間領取老年給付約100萬元。

㈡兩造之爭執事項：

1.被告是否應給付原告退休金925,683元（28,051元x 33＝925,683元）？

2.被告是否應給付原告國定假日出勤工作加班費81,554元（計算方式詳見原告108年11月11日民事爭點整理狀的附表二之（四））？

3.被告是否應給付原告特別休假應休未休之工資106,863元（共有102天特別休假應休而未休，工資共106,863元；計算方式詳見原告108/11/11民事爭點整理狀的附表三之（一））？

四、本院得心證之理由：

㈠經查，本件原告主張其自90年2月23日起受僱於被告公司，擔任保全人員，採做4天休2天制，即固定每4日工作後排定2日之休息（含國定假日），工時為每日12小時，原告於107年12月31日因年滿65歲而退休，工作年資共計17年10月9天；原告任職期間，被告有給付工資不足額之情形，94年7月1日勞工退休金條例實施時，被告未依勞工退休金條例第9條第1項規定以書面徵詢原告之選擇，原告退休後，被告亦未給付勞動基準法所定之退休金，兩造經臺南市政府勞資爭議調解不成立等情，被告於108年12月23日本院審理時不爭執

（本院卷第470、471頁），並有原告提出之臺南市政府勞資爭議調解申請書暨調解紀錄、離職申請書、被告公司變更登記表等件為證（108年度補字第270號卷第61-62頁、本院卷第183-189頁），及被告提出之約聘人員（履歷）應徵表、保全人員工作約定書在卷可憑（本院卷第523、529、535頁），經核與原告所述相符，堪信此部分主張為真實。

㈡茲就原告請求被告給付之1.退休金925,683元、2.工資短付之不足額225,443元、3.國定假日出勤加班費81,554元、4.特別休假未休之工資106,863元等部分，分述如下：

1.退休金925,683元：

⑴按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度；雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定，勞工退休金條例第8條第1項、第9條第1項分別定有明文。經查，本件原告主張其受僱於被告公司，擔任保全人員期間為90年2月23日至107年12月31日止，工作年資共計17年10月9天，於94年7月1日勞工退休金條例施行時，被告未依勞工退休金條例第9條第1項規定以書面徵詢原告之選擇等情，為被告所不爭執（見本院卷第470、471頁），則本件原告既未選擇適用勞工退休金條例之勞工退休金制度，故就退休金之請求權，自應依法適用勞動基準法之退休金規定。

⑵被告雖辯稱原告為保護自身農保利益，於96年11月19日選擇參加農保，放棄職災保險，今再提起訴訟請求勞保退休6%差額或老年給付，自無可採；又原告任職被告未久即加入大台南公寓大廈管理服務職業工會，以較高之投保薪資投保勞保，為求提高將來得請領之老年給付金額云云。然查原告本件係依勞動基準法關於退休金規定所請求之退休金給付，並

非請求老年給付，亦非依勞工退休金條例規定請求退休金差額或補償，被告此部分辯解，容有誤會。又原告另投勞保於大台南公寓大廈管理服務職業工會，以及申領老年給付，均係其依法得行使之權利，均無礙於原告向被告請求退休金給付之權利行使。是被告上開所辯，於法不合，自無可採。是原告依勞動基準法之退休金規定請求被告給付退休金，即屬有據。

⑶按勞工工作25年以上者，得申請退休。按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計，勞動基準法第53條第2款、第55條第1項第1款分別定有明文。查原告工作年資為17年10月9天一情，業為兩造不爭執，則原告依上開規定計算之退休年資共計為33個基數【計算式：（15年x 2）＋3＝33】。參以兩造對於原告退休前6個月平均工資為28,051元不爭執，故原告依勞動基準法之規定，請求被告給付退休金925,683元【計算式：28,051元x 33＝925,683元】，為有理由。

2.工資短付之不足額225,443元：

原告主張其於離職前5年內每月出勤、工作時數如附件一「林宗隆退休前五年每月出勤休假與工作時數統計表（按照被告公司提供之出勤簽到簿做統計）」所示，以保全人員每月正常工作時數240小時計算原告每月應得工資及被告應給付之工資差額，被告共短少給付之工資金額為225,443元（計算式詳見附件二「原告每月應得工資」、附件三「林宗隆應領工資差額計算表」）等情，為被告所不爭執並同意給付該工資不足額225,443元，是原告此部分請求，亦有理由。

3.國定假日出勤加班費81,554元：

⑴按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；又第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞動基準法第37條、第39條固分別定有明文。次按經中央主管機

關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；一、監督、管理人員或責任制專業人員；前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞動基準法第84條之1定有明文。而勞動基準法於85年12月27日新增第84條之1之規定，其立法理由謂「僱主與勞工或工會簽定合約或協定後，可針對特殊工作調整工作時間」，即旨在賦予特殊行業之勞雇雙方另議勞動條件之彈性。查原告任職於被告期間係為保全人員，兩造簽有依上開勞動基準法第84條之1工作時間之保全人員工作約定書，且該約定書業經臺南市政府勞工局同意核備在案一情，為原告不爭執，並有被告提出之保全人員工作約定書2份及臺南市政府勞工局函文2份在卷可佐（本院卷第525-535頁），觀之上開工作約定書內容乃係針對工作時間、例假休假日之移調與協商排定、工資及加班費計算等事項之約定，足認兩造所簽訂之系爭工作約定書，其目的無非係考量原告係擔任保全巡邏勤務及突發狀況處理之工作，因其工作特性有輪班之必要，而排除勞基法第30條（基本工時）及第32條（延長工時）、第36條（例假）及第37條（休假）之限制，俾與原告約定較長的正常工作期間及符合雙方需求的例休假日。

㈡查被告辯稱依勞動基準法第84條之1規定，兩造間勞動契約得延長工時、調移假日，及依兩造勞動契約之約定，原告固定每4日工作後得排定2日之休息（含國定假日）等情，為原告所不爭執，自堪信屬實。是以，依兩造所約定工作4天休息2天之原告工作時間，原告於任職期間實有可能適遇上開應放假日而休假或上班之情形，然原告並未明確說明及舉證其在任職期間於兩造已約定之放假日出勤之明確日期及日數，即概括請求被告給付其任職期間全部應放假日之加倍工資，洵屬無據。況輪班者，必須在假日上班，而其放假日則可能在週一至週五間，此係輪班制工作之性質使然，輪班者自

不得以其假日上班而主張加倍發給假日工作之薪資，卻忽略其於通常上班期日放假之事實。原告既已同意「做4日休2日」之輪值表及排定其例休假日而受僱，自應受前開契約約定之拘束。

⑶是以，原告依上開輪休制度排班，輪班範圍外部分始為原告之例、休假日，要非出勤後之翌日及六、日或國定假日均為固定之例休假日。故原告依輪值表於週末或國定假日值班，自非屬勞基法第39條所定之「假日加班」，被告自無庸加倍給付工資。從而，原告依勞動基準法第39條規定，請求被告給付例休假出勤應發給之加倍工資81,554元，為無理由。

4.特別休假未休之工資106,863元：

⑴原告主張其任職期間曾向報告請求准予特別休假，被告從未准假，由被告提供之原告出勤簽到薄，亦顯示被告未曾給予原告特別休假，應可歸責於被告，被告自應發給特別休假未休102日之工資等語。被告固辯稱依行政院勞工委員會79年9月15日79台勞動2字第21827號函釋、82年8月27日台82勞動2字第44064號函釋、89年9月14日台89勞動2字第0028787號函釋，特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資，且依兩造間勞動契約，原告工作每4日即有2日之休假，原告從未向被告提出特別休假之請求，再勞動基準法之相關條文修正係自107年3月1日實施，自斯時起始有特別休假未休結算工資之依據云云。然行政院勞工委員會（改制後為勞動部）於79年9月15日發布㈦台勞動2字第21827號函固載稱因可歸責於雇主之原因，致使勞工無法休完特別休假時，雇主始應發給未休日數之工資，惟勞動基準法嗣於105年12月21日公布修正第38條第4項本文規定為「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。」，勞動部復於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止上開79年9月15日、82年8月27日、89年9月14日函文，有106年1月18日勞動條3字第1060130075號令文可稽，足證上開79年9月15日函文已無

適用餘地。又按105年12月6日修正公布、106年1月1日施行勞動基準法第38條第6項亦規定「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，故被告如否認原告有請求特休未休工資之權利，自應就此負舉證責任。然被告既不爭執原告有102日之特休未休之事實，亦未舉證證明此特休日數未休係可歸責於原告，則被告所辯，自非可採。另兩造間約定之作4日休2日之工時制度，其中休假2日應與勞動基準法所定依年資累計之特別休假制度不同，且該特別休假制度屬強制規定，亦不容兩造合意排除適用，再按105年12月21日修正公布前之勞動基準法第39條前段，即已明定特別休假之工資應由雇主照給，從而被告上開所辯，均屬無據。

⑵查原告受僱於被告之90年2月23日起至107年12月31日之任職期間，原告之特別休假未休日數為102日，且原告於107年7月至同年12月共6個月之平均工資為28,051元一情，為兩造所不爭執，又被告對於原告針對特休未休工資之計算方式及金額亦不爭執，則原告依上開規定請求被告給付特別休假未休工資106,863元（計算式詳如附件六所示），於法有據，應予准許。

5.綜上，原告主張被告應給付原告之上開退休金925,683元、工資不足額225,443元、特別休假未休工資106,863元，合計1,257,989元【計算式：925,683元＋225,443元＋106,863元＝1,257,989元】，為有理由。

五、綜上所述，原告請求被告給付退休金925,683元、工資不足額225,443元、特別休假未休工資106,863元，合計為1,257,989元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即108年5月31日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。而逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院斟酌後認與本件判決結果均不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。本件訴訟費用爰依兩造之勝敗情形依職權酌定如主文第3項所示。

八、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，然本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　黃聖涵

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　　3　　月　　11　　日

書記官　謝明達