臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞簡上字第3號

上　訴　人　安聯保全股份有限公司
法定代理人　孫佩蘭
訴訟代理人　林俊逸
　　吳明益律師
複代理人　闕言霖律師
訴訟代理人　孫裕傑律師
被上訴人　楊家榮

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年1月21日本院花蓮簡易庭第一審判決（108年度花勞簡字第21號）提起上訴，本院於109年11月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

被上訴人楊家榮經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人聲請由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分

一、被上訴人於原審起訴主張：被上訴人原受僱於上訴人公司，於民國100年5月12日派駐在花蓮遠東百貨公司（下稱花蓮遠東百貨)擔任保全，詎上訴人於108年8月29日告知其與花蓮遠東百貨間契約將於108年9月1日終止，並於108年9月1日通知被上訴人於接獲函文後3日內至桃園總公司報到，安排轉任桃園遠東百貨任職，因被上訴人未前往報到，上訴人寄發存證信函要求3日內報到，逾期未報到將終止勞動契約。上訴人未經被上訴人同意，即逕將被上訴人調派至遠在200公里外之桃園地區工作，顯未考量勞工及其家庭之生活利益，有違調動五原則。且上訴人於花蓮地區尚有單位設有保全職缺，被上訴人不同意自願離職，上訴人以被上訴人未按時前

往新職報到已達曠工條件為由，終止勞動契約以規避應給付預告期間工資及資遣費之責任。兩造雖於101年4月間簽立勞資協議書（下稱系爭協議書），然系爭協議書乃定型化契約，對被上訴人有顯失公平之情事而無效。且被上訴人於上訴人令文通知調職後翌日即申請勞資爭議調解，上訴人於該調解期間所為之調動及終止勞動契約行為，均違反勞資爭議處理法第8條而無效。上訴人因與花蓮遠東百貨於108年9月1日終止契約，以致在花蓮地區之業務緊縮，而有減少勞工之必要，但上訴人於花蓮地區又無適當工作可供安置被上訴人，則上訴人公司自應依勞基法第11條第2、4款，向被上訴人預告於108年9月1日終止勞動契約，給付預告期間工資27,706元，同時發給被上訴人資遣費127,882元，始為合法。另上訴人未按勞工退休條例，以每月工資總額提繳6%至勞退金專戶致被上訴人少領勞退金損害22,428元，以上共計178,016元。此外，上訴人既依勞基法第11條終止勞動契約，上訴人應發給非自願離職證明書等語。

二、上訴人則以：上訴人與花蓮遠東百貨之駐衛保全服務合約於108年8月31日終止，基於維護被上訴人工作權益及勤務需求調派被上訴人至桃園遠東百貨任職，其薪資福利相同，且上訴人亦提供員工宿舍協助，至是否影響被上訴人之家庭生活利益，並無預期且未發生，故無違反勞基法。上訴人於108年9月9日寄發存證信函請被上訴人至總公司協商續工作延續或終止勞動契約之意願，被上訴人不理會，曠職事實已構成，上訴人依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約。被上訴人刻意誤導工作地點爭議，企圖否定勞資協議書之合法性，難謂有理由。上訴人於花蓮地區之案場108年9月間無人員出缺，被上訴人於同年10月24日獲知有人員出缺，卻未及時應徵，自行錯失工作機會。依勞基法第18條第1款之規定無庸給付原告預告期間工資、資遣費及開立非自願離職證明，請求駁回等語置辯。

三、原審判命上訴人給付被上訴人150,310元（資遣費127,882元

、勞工退休準備金22,428元）及其法定遲延利息，並准予假執行，上訴人應發給被上訴人非自願離職證明書，被上訴人其餘請求駁回（預告期間工資部分，非本件審理範圍）。

㈠上訴人提起本件上訴，聲明求為：原判決（應指不利部分）廢棄。被上訴人在第一審之訴駁回。如受不利判決，願供擔保免為假執行。並補充：上訴人專營保全業務，服務地點橫跨臺灣北部、東部等縣市，承接花蓮遠東百貨之駐衛保全服務業務後，基於地理位置便利性，僱用花蓮本地員工擔任駐衛保全需要，因此聘請計近12位員工，輪班擔任花蓮遠東百貨駐衛保全工作，並包括被上訴人。上訴人與花蓮遠東百貨間駐衛保全服務業務，係採取一年一簽之服務態樣，上訴人無法永久獲得花蓮遠東百貨之駐衛保全業務。若案場之業務停止，被上訴人之工作亦將終止，兩造簽立有勞資協議書「六、離職規定：（四）本人並同意派駐案場解約（不再續約）時，未派駐他案場視同意解職」。又上訴人與花蓮遠東百貨間之駐衛保全服務業務，業於108年8月31日終止合約，依系爭勞資協議之約定，因被上訴人後續未前往其他案場服務，兩造間勞動契約關係應視同終止。被上訴人以兩造勞動關係終止後，上訴人違反勞資爭議處理法等情為由，認上訴人應給付資遣費、預告工資等，均無理由。花蓮案場之合作終止後，上訴人於108年9月1日發函邀集被上訴人至桃園案場接受實習訓練，以利後續於桃園任職保全員，並提供員工宿舍等福利，惟被上訴人均未置理，上訴人遂於108年9月9日再次發函與被上訴人，並於函中表示：「請被上訴人於3日內至公司辦理相關手續，以瞭解被上訴人就勞動關係是為延續或終止之意願，否則將依勞基法之規定辦理」等語；108年9月16日被上訴人仍對上訴人之請求與邀約無任何回應且持續未到職，是上訴人即依勞基法曠職相關規定，將被上訴人之勞工保險辦理退保。上訴人對於被上訴人於108年9月2日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，並未獲得任何通知，直至108年9月17日收悉調解通知書時始知情，並未刻意違反相

關規定。被上訴人忽視上訴人所提出之協商，且刻意未告知上訴人其已申請勞資爭議調解之事實，令上訴人將其解職後，始藉機主張上訴人違反勞資爭議處理法之行為，實為明知其於花蓮案場結束後將喪失工作，藉此訛詐上訴人資遣費，實屬權利濫用而違反誠實信用原則等語。

㈡被上訴人聲明請求駁回上訴，並補充：上訴人辯稱兩造勞動契約已於108年8月31日視同終止，並非事實，被上訴人受僱上訴人擔任保全員工作時，並未約定工作期限，縱使雙方於101年起簽立「勞資協議書」，但協議內容也未明確約定勞動契約期限，且被上訴人已在上訴人公司任職超過8年，顯然非屬臨時性、短期性、季節性及特定性之工作，兩造之勞動契約是屬於有繼續性之工作，應為不定期契約。又勞資協議書六、離職規定：（四）之內容為：「本人並同意派駐案場解約（不再續約）時，未派駐他案場視同解職」。然而，上訴人於108年8月29日口頭告知被上訴人其於同年9月1日與花蓮遠東百貨終止合約時，即向被上訴人表示要將被上訴人調派至桃園任職，且上訴人於同年9月1日也寄發調職令，要求被上訴人於文到3日內至桃園總公司報到，既然上訴人與花蓮遠東百貨終止合約時，有將上訴人另行派駐他案場，自無前開協議書所稱「未派駐他案場視同解職之適用，上訴人稱兩造系爭勞動契約已於108年8月31日視同終止，顯無可採。上訴人在花蓮地區除花蓮遠東百貨外，尚有多個案場，包含國軍花蓮總醫院、力麗哲園飯店、花蓮榮譽國民之家及花蓮啟智學校等處，是以兩造勞資協議書「九、附帶事項（一）」約定，上訴人得視業務需要，調動被上訴人之工作場所，以應付各案場若有臨時發生人力短缺之情況下（如人員離職、請假等），可知兩造勞動契約並非僅限於花蓮遠東百貨一處。上訴人辯稱被上訴人明知其與花蓮遠東百貨間之駐衛保全合約並非永久，若上訴人與花蓮遠東百貨終止合約，兩造之勞動契約亦視同終止，與事實不符。被上訴人在108年9月1日收到上訴人之調派命令後，旋於翌日向花蓮縣政府申

請勞資爭議調解，花蓮縣政府於同年9月27日進行調解，在此調解期間，不得終止勞動契約或為其他不利於被上訴人之行為，縱上訴人於同年9月9日再寄發存證信函命被上訴人於文到3日內應至桃園地區報到，並以曠職為由對被上訴人終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定而屬無效。且被上訴人於調解時，亦當場向上訴人表示無意願至桃園上班，請求上訴人資遣，可見被上訴人已依勞基法第14條第1項第6款之規定向上訴人為終止勞動契約，兩造勞動契約已於108年9月27日終止，給付資遣費等語。

四、本院判斷如下：

㈠當事人主張有利之事實者，就其事實有舉證責任。但法律別有規定，或依其他情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院108年度台上字第129號、105年度台上字第2317號判決意旨）。原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院99年度台上字第483號判決意旨）。依兩造前述主張，本件爭執厥於在於：被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求依勞退條例第12條規定給付資遣費；依勞工退休金條例第14條第1項、第16條第1項本文之規定，請求上訴人提繳勞工退休準備金；依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，請求上訴人發給非自願離職證明書等情，有無理由？

㈡兩造間之系爭勞動契約為不定期契約

按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非

繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約；本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第6條規定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具有持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束（最高法院109年台上字第1156號判決意旨）。查被上訴人受僱於上訴人並派駐花蓮遠東百貨擔任保全，到職日100年5月12日之事實，為兩造所不爭執，且兩造於101年4月30日簽立系爭勞資協議書（原審卷31至39頁），依其內容觀之，被上訴人服務期間非在6個月或9個月以內，不屬臨時性或短期性工作，亦非季節性及特定性等非繼續性工作，依前揭說明，足認系爭勞動契約為不定期契約，先堪認定。

㈡被上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，得請求依勞退條例第12條規定給付資遣費

1.上訴人主張系爭勞動契約已於108年8月31日視同終止，並不可採。按當事人行使契約終止權，須有法定終止原因或約定之終止事由始得為之。上訴人主張其與花蓮遠東百貨間之駐衛保全服務業務，業於108年8月31日終止合約，依系爭勞資協議第六條約定，被上訴人後續未前往其他案場服務，系爭勞動契約已於108年8月31日視同終止，為被上訴人所否認，

並以前詞置辯。查系爭勞資協議第六條、離職規定：(四)載明：「本人並同意派駐案場解約（不再續約）時，未派駐他案場視同解職」，而系爭勞動契約為不定期契約，已如前述，上開勞資協議第六條可認為兩造關於系爭勞動契約終止事由之約定。惟姑且不論上開終止權之約定是否符合勞基法關於雇主終止勞動契約之強行或禁止規定，參酌系爭勞資協議或勞動契約並未限定被上訴人工作地點為花蓮遠東百貨，且依其中第九條、附帶事項(一)所載：「本人同意公司基於業務需要，得依公司規章與工作規則之規定，長期、短期或臨時調動本人職務、工作場所及排定、調整，延長本人工作時間，如未違反勞基法之規定，本人絕不藉故推諉。」(見原審卷31、37頁），可知上訴人於未違反勞基法規定之情形下，有調動被上訴人職務、工作場所之權利。而兩造均不爭執上訴人於108年8月29日告知被上訴人其與花蓮遠東百貨之契約將於108年9月1日終止，並於108年9月1日命令「因公司勤務需求，請保全員（即被上訴人）於接獲函文後三日內至桃園總公司報到，安排轉任桃園遠東百貨，自108年9月7日9時至現場實習，108年9月8日正式任職」等事實，足認上訴人雖與花蓮遠東百貨不再續約，但已依系爭勞資協議第九條之規定，於108年9月1日主動將被上訴人派駐其他工作地點，並無系爭勞資協議第六條(四)所稱未派駐他案場之情形，上訴人自不能因被上訴人嗣後未依108年9月1日之命令於3日內至桃園總公司報到，再主張依勞資協議書第六條(四)之約定，系爭勞動契約已回溯於108年8月31日終止。是以上訴人主張系爭勞動契約視同終止一節，與系爭勞資協議第六條(四)之約定不合，難認可採。

2.上訴人主張系爭勞動契約已於108年9月16日依勞基法第12條第1項第6款規定終止契約，亦不可採。按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，勞基法第12條第1項第6款定有明文。上訴人主張於108年9月1日命令被上訴人於

接獲函文後3日內至桃園總公司報到，被上訴人並未前往報到，嗣上訴人於108年9月9日寄發存證信函要求被上訴人於3日內前往公司辦理相關手續，如逾期未到，將依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，因被上訴人均未前往報到，故於108年9月16日依勞基法關於曠職之規定，辦理勞保退保並終止系爭勞動契約等情，就此被上訴人並不爭執未前往桃園總公司報到之事實，此部分事實堪認為真實，是應審酌者，上訴人得否依上開規定於108年9月16日終止系爭勞動契約。按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，勞資爭議處理法第8條定有明文。所謂調解期間，係指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止，有行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函可參。查上訴人以令文通知被上訴人調職後，被上訴人於108年9月2日日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，經該府於同年月27日召開調解會議，為兩造所不爭執，並有花蓮縣政府爭議調解紀錄可佐（原審卷47頁），依勞資爭議處理法第8條規定，在調解期間（即從108年9月2日接到被上訴人完備調解申請書之日起算，至同年月27日止），無論上訴人是否已經確實知悉被上訴人已申請勞資爭議調解，上訴人依法均不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為。上訴人主張在108年9月16日對被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，核與前述勞資爭議處理法第8條之規定不合，其108年9月16日終止系爭勞動契約之意思表示自屬無效，不生終止契約之效力。

3.被上訴人得依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約

⑴按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動

機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法第10條之1定有明文。其立法意旨並以：雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範等語。查兩造間或所簽立之系爭勞資協議並未約定被上訴人派駐之工作地點，參酌系爭勞資協議書第九條、附帶事項(一)約定：「本人同意公司基於業務需要，得依公司規章與工作規則之規定，長期、短期或臨時調動本人職務、工作場所及排定、調整，延長本人工作時間，如未違反勞基法之規定，本人絕不藉故推諉。」(原審卷31、37頁）及勞基法第10條之1之規定，上訴人將被上訴人調派至桃園地區工作，自應符合上訴人公司業務需要及勞基法第10條之1調動原則之規定，方能認為適法。

⑵被上訴人主張上訴人未經被上訴人同意，即逕將被上訴人調派至遠在200公里外之桃園地區工作，顯未考量勞工及其家庭之生活利益，且上訴人於花蓮地區尚有單位設有保全職缺，被上訴人不同意自願離職，其調動違反系爭勞動契約及勞基法第10條之1「調動五原則」而屬無效等語。上訴人則以：已告知提供員工宿舍之協助、無法預期且未發生影響被上訴人家庭生活利益之情事、108年9月間上訴人花蓮地區之案場無人員出缺等語置辯。查被上訴人設籍居住於花蓮縣境內，有被上訴人戶籍謄本在卷可按(原審卷51頁），參酌上訴人所稱：其專營保全業務，服務地點橫跨臺灣北部、東部等縣市，上訴人承接花蓮遠東百貨公司之駐衛保全服務業務後，基於地理位置之便利性，有僱用花蓮縣本地員工擔任駐衛保全之需要，因此聘請計近12位員工，包括被上訴人，輪班擔任花蓮遠東百貨公司駐衛保全工作等語，足認被上訴人確因居住於花蓮地區之地緣關係因而受僱於上訴人在花蓮工作，且被上訴人於100年間在上訴人花蓮遠東百貨案場工作，

迄至108年9月1日突遭上訴人調至桃園，且須於3日內前往報到，依一般社會通念，時間上甚屬急迫，難以合理安排自己及家人相關生活事宜，衡情足認已使被上訴人承受不合理之不利益，被上訴人主張上訴人未考量勞工及其家庭之生活利益，逕將被上訴人調至桃園地區工作等語，合於情理，堪認有據。況被上訴人主張上訴人在花蓮地區尚有國軍花蓮總醫院、力麗哲園飯店、花蓮榮譽國民之家及花蓮啟智學校等單位之保全職缺，於108年10月24日仍招募花蓮地區飯店之保全職缺，並無不能將被上訴人安置在花蓮地區之正當理由等語，對此上訴人亦不否認在花蓮地區尚有上開國軍花蓮總醫院等保全業務，則上訴人就其將被上訴人調動至桃園地區是如何符合業務需要、如何已考量被上訴人及其家庭之生活利益而為合理之調動等有利於己之抗辯，自應提出相當之證據以實其說。而上訴人除於調動令文中表示將提供被上訴人員工宿舍之協助外，僅空言為前揭抗辯，未能舉證以實其說，自難信實。則被上訴人主張上訴人逕將被上訴人調至桃園工作已違反勞基法第10條之1規定應考量勞工及其家庭之生活利益之調動原則等情，應認可採。

⑶按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，勞基法第14條第1項第6款規定。本件被上訴人主張上訴人有前述違法調動被上訴人至桃園工作之事實，已經本院認定如前，被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於108年9月27日調解當日向上訴人表示終止兩造間系爭勞動契約，核屬有據，堪認系爭勞動契約已於108年9月27日終止。

4.被上訴人得請求上訴人給付資遣費

⑴按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之；又雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩

餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條第1項分別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有規定。本件被上訴人已於108年9月27日依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，被上訴人自得依勞退條例第12條第1項之規定請求上訴人給付資遣費。

㈡兩造對於被上訴人受僱期間及被上訴人主張之平均工資數額及計算方式並不爭執，則被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費127,882元，應予准許。

㈣被上訴人得請求給付勞工退休準備金22,428元

按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止；依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；雇主依本條例第14條第1項規定每月負擔之勞工退休金提繳率，除向勞保局申報以不同提繳率為個別勞工提繳外，應依相同之提繳率按月提繳；未申報提繳率或申報未達百分之6者，依本條例第14條第1項規定之最低提繳率百分之六計算。勞工退休金條例第14條第1項、第16條第1項本文、勞工退休金條例施行細則第15條第1項及第16條分別定有明文。查被上訴人主張上訴人未按前開規定以其每月工資足額提繳6%之退休金，致短少金額22,428元，業據提出被上訴人個人勞退金專戶明細影本及上訴人短繳勞退金計算明細為據（原審卷95至116頁），復為上訴人所不爭執，堪信為真實。則被上訴人請求如數給付充為其損害，自屬有據，應

予准許。

㈤被上訴人得依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項請求上訴人發給非自願離職證明書

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法第11條第3項復規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，而按該法第25條第3項規定，該項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。查系爭勞動契約係因勞基法第14條第1項第6款之規定而終止，已如前述，被上訴人離職即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，被上訴人自得依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人發給非自願離職之證明書。

五、從而，原審為被上訴人勝訴部分之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

六、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　26　　日

民事庭　　審判長法　官　范坤棠

法　官　沈培錚

法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　26　　日

書記官　徐大鴻