

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第126號

原告 張倚僑
訴訟代理人 邱揚勝律師
(法扶律師)

被告 督洋生技股份有限公司
法定代理人 粘振雄
訴訟代理人 黃繼岳律師

上列當事人間給付資遣費等事件，，本院於民國108年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍仟壹佰參拾壹元，及自民國一〇七年七月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣壹仟元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣伍仟壹佰參拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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。本件原告起訴時係聲明(一)被告給付原告新臺幣(下同)4萬1912元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息、(二)被告應提撥8194元至原告勞工退休金專戶、(三)被告應發給原告非自願離職證明書、(四)願供擔保請准宣告假執行。嗣於本院審理中，擴張及減縮其聲明為(一)被告應給付原告2萬7595元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)被告應提撥1萬60元至原告勞工退休金專戶、(三)被告應發給原告非自願離職證明書(見本院卷第156頁、第146頁)，核屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告民國98年至101年間曾受雇於被告公司，嗣

於104年11月1日回任，並派往被告設於新光三越百貨高雄三多店之專櫃擔任銷售人員，負責銷售健身器材、按摩椅等商品，月薪約3萬元。因被告屢次要求原告加班或取消已排定之休假日，經原告向高雄市政府勞工局檢舉，被告竟於106年5月15日以勞動基準法第12條第4款終止兩造間勞動契約。惟被告曾以原告有侵占被告商品、贈品，且有損失被告利益而提出刑事告訴，業經臺灣高雄地方檢察署檢察官偵查後，認原告犯罪嫌疑不足，以107年度偵字第13079號為不起訴處分在案，原告並無違反勞動契約或工作規則，被告上開終止無效，兩造間勞動契約仍存在。至於原告雖於106年5月17日簽署員工離職申請單，但當時係因單位主管陳文慶向原告表示若原告不填離職單，即不發予106年5月之工資，被告始會填寫該員工離職申請單。又被告於原告任職期間高薪低報，以2萬6400元為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金，亦未依法給付原告加班費，且常要求原告取消已排定之休假，並無正當理由即解雇原告，所為已違反相關勞動法令，致生損害於原告之權益，原告已於106年6月9日在高雄市政府勞工局進行勞資調解時，依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約。依原告105年12月至106年5月之平均工資2萬7248元、年資104年11月1日至106年6月9日計算，被告應給付原告資遣費2萬2464元，並應開立非自願離職證明書予原告。另原告任職期間被告並未完全給付加班費，扣除兩造進行勞資爭議調解所同意給付原告之106年5月份加班費後，被告仍有加班費之差額5131元，尚未給付。再者，被告於原告任職期間高薪低報，以2萬6400元為原告投保勞工保險、提撥勞工退休金，應補提勞工退休金差額1萬60元至原告勞工退休金專戶等語，爰依勞工退休金條例第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、勞動基準法第19條、第24條之規定，聲明：(一)被告應給付原告2萬7595元（22464+5131=27595），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)被告應提撥1萬60元至

01 原告勞工退休金專戶；(三)被告應發給原告非自願離職證明書
02 。

03 三、被告則以：原告分別於98年4月15日至101年1月31日、104年
04 11月1日至106年5月18日受僱於被告，並派任至被告在南紡
05 夢時代、台南文賢特力屋、台糖嘉年華、大魯閣、義大城、
06 新光三越三多店等設櫃地點上班，負責銷售健身器材、按摩
07 椅等商品，適用勞動基準法第30條之1之變形工時規定，被
08 告所給付之薪資已包括加班費，且原告前於106年5月5日以
09 「加班費給付不足（請公司提供卡片）」為由，向高雄市政
10 府勞工局申請勞資調解，經兩造於106年6月9日成立勞資爭
11 議調解「確認5月份加班費為4720元」、「雙方對於資遣認
12 知差異甚遠，建議另循其他途徑解決」等語，可見當時兩造
13 已確認除106年5月份外之4720元外，被告並無另再給付加班
14 費之義務。又原告每月之經常性薪資為2萬5800元，被告以
15 勞工保險投保級距2萬6400元為其投保，並無高薪低報，且
16 兩造於106年6月9日成立勞資爭議調解亦已確認：「勞工每
17 月平均薪資為26000元左右，公司投保薪資為26400元，無以
18 多報少之情況」等語。再者，原告先於106年5月15日口頭請
19 辭後，再於106年5月17日填寫員工離職申請單，於106年5月
20 18日自請離職，而終止兩造勞動關係，原告請求被告給付資
21 遣費、開立非自願離職證明書，誠屬無據。另原告於106年4
22 月29日至106年5月間，在新光三越三多店，自行將顧客購買
23 商品所交付之新光三越禮券據為己有，改以自己信用卡刷卡
24 分期給付之方式付款，造成被告需多支付手續費予百貨公司
25 ，且將百貨公司消費滿額贈送之積分累積在自己卡片上，並
26 以向顧客收現金、入帳付禮券之方式，予以套現，致被告受
27 有未能即收受貨款，且需另行支付信用卡分期手續費之損失
28 ，或向顧客佯稱：現金價給折扣不再送贈品等語，再將該等
29 贈品據為己有，並另行套現，致被告及顧客受有損害，被告
30 已就此情對原告提起刑事告訴等語，並聲明：(一)原告之訴駁
31 回；(二)如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷第144頁背面）：

02 (一)原告分別於98年4月15日至101年1月31日、104年11月1日至
03 106年5月18日受僱於被告，並派任至被告在南紡夢時代、台
04 南文賢特力屋、台糖嘉年華、大魯閣、義大城、新光三越三
05 多店等設櫃地點上班，負責銷售健身器材、按摩椅等商品。
06 （105年5月18日至106年6月9日，兩造間是否僱傭關係存在
07 ，兩造有爭執）。

08 (二)兩造於106年6月9日，在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調
09 解後，成立「雙方確認，勞工（即原告）每月平均薪資為2
10 萬6000元左右公司（即被告）投保薪資為2萬6400元，無以
11 多報少之情況。勞工（即原告）5月份之加班費為4720元，
12 經雙方確認無誤。」、「上開金額新台幣4720元，5月份加
13 班費，資方（即被告）於106年6月20日，匯入勞方（即原告
14 ）薪資轉帳戶…資方如未給付，勞方得向法院申請強制裁定
15 執行。」之調解條件。

16 (三)原告於106年5月17日簽署「預計離職日期106年5月18日」之
17 員工離職申請單、離職人員面談紀錄表。

18 (四)如原告並無於106年5月18日自願離職，則原告於106年6月9
19 日，在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解，於請求被告給
20 付資遣費同時已為終止兩造勞動關係之意思表示。

21 (五)被告以投保薪資2萬6400元為原告投保勞工保險，並據以每
22 月提繳勞工退休金1584元至原告退休金專戶。

23 五、本件之爭點（見本院卷第145頁、第161頁正背面）：

24 (一)原告是否於106年5月18日自願離職終止兩造勞動契約？

25 (二)如(一)為否，原告於106年6月9日依勞動基準法第14條第1項第
26 5、6款規定向被告終止勞動契約，有無理由？如有理由，被
27 告應給付原告資遣費多少？是否應開立非自願離職證明書予
28 原告？

29 (三)兩造106年6月9日成立勞資爭議調解後，原告是否仍可向被
30 告請求加班費及補提勞工退休金？如可，原告請求被告給付
31 加班費5131元、補提勞工退休金差額1萬60元至原告勞工退

01 休金專戶，有無理由？

02 六、本院得心證之理由

03 (一)原告是否於106年5月18日自願離職終止兩造勞動契約？

04 1.按「特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得
05 終止契約。但應於三十日前預告雇主。不定期契約，勞工終
06 止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」勞
07 動基準法第15條，定有明文。此勞工預告終止契約為單方之
08 意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生終止
09 之效力，至於預告期間遵守與否，則僅涉及雇主是否因此受
10 損害而得對勞工主張賠償而已，對於勞工終止之意思一達到
11 雇主即生勞動契約終止之效力，並無影響。經查，原告分別
12 於98年4月15日至101年1月31日、104年11月1日至106年5月
13 18日受僱於被告，並派任至被告在南紡夢時代、台南文賢特
14 力屋、台糖嘉年華、大魯閣、義大城、新光三越三多店等設
15 櫃地點上班，負責銷售健身器材、按摩椅等商品等情，為兩
16 造所不爭執（見本院卷第144頁背面），足以認定，堪認兩
17 造間之勞動契約為不定期契約。而原告於106年5月17日簽署
18 「預計離職日期106年5月18日」之員工離職申請單、離職人
19 員面談紀錄表之事實，為兩造所不爭執（見本院卷第144頁
20 背面），並有被告所提出之員工離職申請單、離職人員面談
21 紀錄表影本各1份（本院卷第25頁、第26頁）可證，且原告
22 106年5月17日簽署「預計離職日期106年5月18日」之員工離
23 職申請單，業經其當時之單位主管陳文慶署名並簽寫日期「
24 5/18」於該員工離職申請單上，並依被告公司之規定於離職
25 人員面談紀錄表上簽名，可見原告以上開員工離職申請單所
26 為之終止兩造勞動契約之意思表示，業於106年5月18日達到
27 被告，而生終止兩造勞動契約之效力，即原告已於106年5月
28 18日自願離職終止兩造勞動契約。

29 2.原告雖主張其於106年5月17日簽署員工離職申請單，係因當
30 時之單位主管陳文慶向原告表示若原告不填離職單，即不發
31 予106年5月之工資，被告始會填寫該員工離職申請單云云。

01 惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
02 ，民事訴訟法第277條前段有明文規定。民事訴訟如係由原
03 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證
04 ，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令
05 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（
06 最高法院17年上字第917號判例可資參照）；當事人主張其
07 意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅
08 迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第2012號判例
09 意旨參照）。經查，原告就其簽署員工離職申請單，並非基
10 於自由意志之情節，並未舉證以實其說。且原告於106年5月
11 17日簽署員工離職申請單之「106年5月5日」即以「1、公司
12 開除我，我不接受，請求資遣費和預告工資及非自願性離職
13 證明書。2、加班費給付不足（請公司提供卡片）。3、勞保
14 以多報少。請求金額：26720及非自願性離職證明書。」為
15 由，向高雄市勞工局申請勞資爭議調解等情，有原告所提出
16 之高雄市勞工局勞資調解紀錄（見本院卷第8頁正背面）、
17 被告所提出之高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書（見本
18 院卷第56頁正背面）可證，堪認原告於106年5月17日「前」
19 即對於自己身為勞工之權利甚為了解，應無可能僅因「單位
20 主管陳文慶向原告表示若原告不填離職單，即不發予106年5
21 月之工資」即被迫填寫該員工離職申請單，原告在「106年5
22 月5日」申請勞資爭議調解後，始於10餘日後之「106年5月
23 17日」填寫該員工離職申請單，其當時應已有考量過終止兩
24 造勞動契約之種種方式，始會於「106年5月17日」填寫「預
25 計離職日期106年5月18日」之員工離職申請單，而於106年5
26 月18日自願離職終止兩造勞動契約。

- 27 3.原告雖提出被告員工韓佩容之LINE群組對話截圖有「今天張
28 苡喬是被經理直接開除的…」等語主張其係遭被告資遣云云
29 。惟查，原告所提出之被告員工韓佩容之LINE群組之對話係
30 該員工個人之私下發言，並不能代表被告公司，且原告所提
31 出之該發言內容並無前後文，亦非韓佩容發文之全文，是其

發言內容是否正確，消息來源為何，均不得而知，自難僅憑此為原告有利之認定。況且，依原告所提出之該發言片斷內容係「韓佩容」「5/15（一）」「今天張苡喬是被經理直接開除的，請大家不要在私下說，她賣很低的價格是因為她價格沒有問過我，直接賣低價，所以我覺得她不尊重我，才找她麻煩的，她被開除是因為她個人行為，在櫃上怒罵瑞芬，未收款公司送貨收回的商品禮卷她遲遲不入，經理去查她也交待不清，還把公司產品藏在隔壁櫃吉雅社，還有很多她違規的個人行為，並不是我找她麻煩，…」等語（見本院卷第37頁），堪認韓佩容發文之主要目的，僅係撇清其與原告離職有關而已，至於其所述「今天（即106年5月15日）張苡喬是被經理直接開除的…」等語，與原告係遲至「106年5月17日」始填寫「預計離職日期106年5月18日」之員工離職申請書，二者日期不符，且依其上開發言所述內容，非無可能僅是韓佩容依其見聞添加被告公司內部傳言，臆測「今天（即106年5月15日）張苡喬是被經理直接開除的…」而已。

(二)如(一)為否，原告於106年6月9日依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定向被告終止勞動契約，有無理由？如有理由，被告應給付原告資遣費多少？是否應開立非自願離職證明書予原告？

1.兩造之勞動契約關係經原告於106年5月18日自願離職終止等情，業如前述，原告自不能再於106年6月9日向被告終止已不存在的勞動契約。

2.按勞工依據勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條第1項請求給付資遣費，係以雇主終止契約或勞工依勞動基準法第14條之規定不經預告終止契約為前提，倘勞工係非勞動基準法第14條情形之片面終止契約，或由勞工與雇主合意終止契約，則除勞工另有與雇主有達成支付資遣費之協議外，勞工並無請求資遣費之權利，雇主亦無給付資遣費之義務。次按「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。」勞動基準法第19條，固有明文，惟「

01 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、
02 休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第
03 十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。
04 」就業保險法第11條第3項，亦有規定，是勞工請求雇主發
05 生「非自願」離職證明書，自應符合上開「非自願離職」之
06 要件。經查，兩造之勞動契約係經原告於106年5月18日自願
07 離職終止等情，業如前述，依上開規定及說明，被告請求原
08 告給付資遣費2萬2464元、開立非自願離職證明書，均無理
09 由。

10 (二)兩造106年6月9日成立勞資爭議調解後，原告是否仍可向被
11 告請求加班費及補提勞工退休金？如可，原告請求被告給付
12 加班費5131元、補提勞工退休金差額1萬60元至原告勞工退
13 休金專戶，有無理由？

14 1.原告請求被告給付加班費5131元部分：

15 (1)按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
16 列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
17 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
18 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、
19 依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時
20 工資額加倍發給之。」、「雇主延長勞工工作時間者，其延
21 長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在
22 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二
23 、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加
24 給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作
25 時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三
26 十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資
27 按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小
28 時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分
29 之二以上。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十
30 七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇
31 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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」105年12月21日修正前、後之勞動基準法第24條、第39條，分別定有明文。經查，依被告所提出之104年11月至106年4月之勞工出勤卡（見本院卷第58頁至第133頁）逐筆核計，原告所得向被告請求之104年到106年任職期間之加班費，尚有差額為5131元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第161頁背面），足以認定，是原告依上開規定請求被告給付加班費5131元，非無理由。

- (2) 被告雖辯稱：原告前於106年5月5日以「加班費給付不足（請公司提供卡片）」為由，向高雄市政府勞工局申請勞資調解，經兩造於106年6月9日成立勞資爭議調解「確認5月份加班費為4720元」可見當時兩造已確認除106年5月份外之4720元外，被告並無另再給付加班費之義務云云。惟查，原告於106年5月5日以「…2、加班費給付不足（請公司提供卡片）…」為由，向高雄市勞工局申請勞資爭議調解，嗣兩造於106年6月9日成立「…勞工（即原告）5月份之加班費為4720元，經雙方確認無誤。」之調解條件等情，為兩造所不爭執（見本院卷第144頁背面），並有原告所提出之高雄市勞工局勞資調解紀錄、被告所提出之高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書（見本院卷第8頁正背面、第56頁正背面）可證。而被告係遲至107年10月22日於本院審理時，始提出104年11月至106年4月之勞工出勤卡供原告核算等情，亦有被告民事答辯二狀之收文日期章可憑（見本院卷第57頁）。依原告於申請調解之時，即表示要求被告「請公司提供卡片」供其核算加班費給付不足之金額，而被告遲至調解成立「後」之107年10月22日始提出104年11月至106年4月之勞工出勤卡供原告核算，且兩造於107年6月9日所成立之調解條件亦「特

定」並標示月份載明「勞工『5月份』之加班費為4720元」等語觀之，兩造所成立調解加班費差額之範圍，應僅有「106年5月份」之4720元，而不及於被告任職之其他月份，是被告執上開調解拒絕給付前述5131元之加班費差額，應屬無據。

2. 原告請求補提勞工退休金差額1萬60元至原告勞工退休金專戶部分：

- (1) 按「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約」依勞資爭議處理法第23條前段，定有明文。而「和解有使當事人拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所定明權利之效力」民法第737條亦有規定。次按和解，如當事人係以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係而成立者，為屬於創設性之和解；若僅以原來明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定性之和解。倘係前者，債務人如不履行和解契約，債權人應依和解所創設之新法律關係請求履行，不得再依原有之法律關係請求給付。如為後者，既係以原來明確之法律關係為基礎而成立之和解，僅有認定之效力，債權人自非不得依原來之法律關係訴請債務人給付，祇法院不得為與和解結果相反之認定而已（最高法院98年度台上第315號、88年度台上第143號判決意旨參照）。經查，兩造於106年6月9日，在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解後，成立「雙方確認，勞工（即原告）每月平均薪資為2萬6000元左右公司（即被告）投保薪資為2萬6400元，無以多報少之情況。…」之調解條件等情，為兩造所不爭執（見本院卷第144頁背面），並有原告所提出之高雄市勞工局勞資調解紀錄影本1份（見本院卷第8頁正背）可證，堪認兩造業於106年6月9日在高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解時以「認定性之和解」確認「勞工（即原告）每月平均薪資為2萬6000元左右公司（即被告）投保薪資為2萬6400元，無以多報少之情況」之法律關係。而被告以投保薪資2萬6400元為原告投保勞工保險，並據以每月提繳勞工退

01 休金1584元至原告退休金專戶等情，為兩造所不爭執（見本
02 院卷第144頁背面），並有已繳納勞工個人專戶明細資料影
03 本1紙（本院卷第9頁正背面）可證，足以認定。則被告每月
04 為原告所提繳之勞工，既與上開兩造已確認之「勞工（即原
05 告）每月平均薪資為2萬6000元左右公司（即被告）投保薪
06 資為2萬6400元」相符，依上開規定及說明，本院自不得為
07 與此認定性和解結果相違之認定，是原告請求被告補提勞工
08 退休金差額1萬60元至原告勞工退休金專戶，應無理由。

- 09 (2)原告雖主張其申請及成立之上開調解僅有就「勞保」投保金
10 額部分確認「勞工（即原告）每月平均薪資為2萬6000元左
11 右公司（即被告）投保薪資為2萬6400元」云云。惟查，原
12 告106年5月5日雖以「勞保以多報少」申請調解，但兩造既
13 於106年6月9日確認「勞工（即原告）每月平均薪資為2萬
14 6000元左右公司（即被告）投保薪資為2萬6400元」之法律
15 關係，自應及於原告之勞保、勞退金之級距之金額認定，否
16 則勞保投保金額與勞退金提撥金額級距不一致，豈非矛盾，
17 況且，除非有勞保之保險事故發生之特殊情況，否則勞退金
18 提撥級距才會直接影響原告權益，勞保級距反而比較間接，
19 依照兩造勞資關係已緊張到至勞工局調解之情況，兩造當時
20 所確認者，自應是包含勞退金提撥級距之提撥薪資2萬6400
21 元，始符常情。是原告主張兩造上開調解僅就「勞保」投保
22 金額部分確認投保薪資為2萬6400元云云，尚無理由。

23 七、綜上所述，原告基於勞動關係，請求被告給付加班費5131元
24 ，及自起訴狀繕本送達翌日即107年7月26日起至清償日止，
25 按週年利率5%計算之利息，即屬正當，應予准許，逾此範圍
26 之請求，為無理由，應予駁回。

27 八、本件原告勝訴部分，所命給付之金額或價額未逾50萬元，依
28 同法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，又
29 被告業聲明願供擔保請准免為假執行，於法並無不合，爰依
30 同法第392條第2項規定，酌定擔保金如主文所示。

31 九、本件事證業臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用或

調查之證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

一○、本件兩造各為一部勝訴、一部敗訴，因原告確有提起本件訴訟必要，且起訴後應徵之裁判費至少為1000元（民事訴訟法第77條之13規定參照），是本院認應依民事訴訟法第79條規定，酌量情形由兩造負擔訴訟費用如主文第3項所示。

一一、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、第87條第1項、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 3 月 6 日
勞 工 法 庭 法 官 施 盈 志

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 3 月 6 日
書 記 官 林 豐 富