

臺灣花蓮地方法院民事判決

112年度勞訴字第18號

原告 李金枝

訴訟代理人 陳清華律師(法扶律師)

被告 鄭執中即學友電繡服裝材料行

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

1. 被告應給付原告新臺幣(下同)95萬5,328元，及其中94萬9,167元部分，自民國(下同)112年10月28日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息；暨其中6,161元部分，自113年5月10日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。
2. 原告其餘之訴駁回。
3. 訴訟費用由被告負擔百分之92，餘由原告負擔。
4. 本判決第1項於原告以31萬8,000元為被告供擔保後，得假執行。被告以95萬5,328元為原告預供擔保後，得免為假執行。
5. 原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國98年1月1日起受僱於被告經營之「學友電繡服裝材料行」(下稱學友商行)，每日工作時間自中午12時至21時，共計9小時，每週六均固定上班，僅休週日，且無國定例假日及特休假。又被告未替原告辦理勞工保險，原告自105年5月18日起自行參加職業工會勞保，112年之投保薪資為新臺幣(下同)2萬6,400元。經原告向花蓮縣政府聲請勞資爭議調解未果後，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第1、5、6款規定終止勞動契約，並以本件起訴狀繕本送達再次作為終止勞動契約及請求給付資遣費之意思表示通知，請求被告給付下列費用：

01 1. 假日、國定假日工作部分：

02 原告107年度之薪資為2萬2,000元，未給假要求上班共60
03 日，此部分金額為8萬6,533元(計算式：22,000元÷30日
04 ×2×59日=86,533元)；108年度之薪資為2萬3,100元，
05 未給假要求上班共59日，此部分金額為8萬9,320元(計算
06 式：23,100元÷30日×2×58日=89,320元)；109年度之
07 薪資為2萬3,800元，未給假要求上班共60日，此部分金額
08 為9萬3,613元(計算式：23,800元÷30日×2×59日=93,6
09 13元)；110年度之薪資為2萬4,000元，未給假要求上班共
10 60日，此部分金額為9萬4,400元(計算式：24,000元÷30
11 日×2×59日=94,400元)；111年度之薪資為2萬5,250
12 元，未給假要求上班共58日，此部分金額為9萬5,950元
13 (計算式：25,250元÷30日×2×57日=95,950元)；112年
14 度之薪資為2萬6,400元，1月至6月間未給假要求上班共31
15 日，此部分金額為5萬3,680元(計算式：26,400元÷30日
16 ×2×30.5日=53,680元)

17 2. 每日延長工作1小時部分：

18 107年度超時1小時工作共計249日，應給付3萬357元(計算
19 式：22,000元÷30日÷8時×1.33×249日=30,357元)；1
20 08年度超時1小時工作共計249日，應給付3萬1,875元(計
21 算式：23,100元÷30日÷8時×1.33×249日=31,875
22 元)；109年度超時1小時工作共計250日，應給付3萬2,973
23 元(計算式：23,800元÷30日÷8時×1.33×250日=32,97
24 3元)；110年度超時1小時工作共計249日，應給付3萬3,11
25 7元(計算式：24,000元÷30日÷8時×1.33×249日=33,1
26 17元)；111年度超時1小時工作共計250日，應給付3萬4,9
27 82元(計算式：25,250元÷30日÷8時×1.33×250日=34,
28 982元)；112年度超時1小時工作共計120日，應給付1萬7,
29 556元(計算式：26,400元÷30日÷8時×1.33×120日=1
30 7,556元)。

31 3. 107年至111年未給予特別休假日之工資部分：

01 依勞基法第38條規定，107年至111年按年資給予之特休假
02 分別為15日、16日、17日、18日及19日，換算應核發之工
03 資分別為1萬1,000元(計算式： $22,000\text{元}/30\times 15=11,000$
04 元)、1萬2,320元(計算式： $23,100\text{元}/30\times 16=12,320$
05 元)、1萬3,487元(計算式： $23,800\text{元}/30\times 17=13,487$
06 元)、1萬4,400元(計算式： $24,000\text{元}/30\times 18=14,400$ 元)
07 及1萬5,992元(計算式： $25,250\text{元}/30\times 19=15,992$ 元)，
08 共計6萬7,199元。

09 4.資遣費部分：

10 依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，自98年1月1
11 日至112年8月15日以平均月薪2萬6,500元計算，原告得請
12 求資遣費為15萬9,000元(計算式： $26,500\text{元}\times 6\text{基數}=15$
13 $9,000$ 元)。

14 5.應提繳而未提繳退休金部分：

15 被告未曾替原告辦理勞工保險，遑論按月提繳退休金儲存
16 於勞保局設定之勞工退休金個人專戶，依勞工退休條例第
17 6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、第2項規定，原
18 告另可請求被告賠償自107年1月起至112年6月為止，以當
19 年度月薪提撥6%，應提繳而未提繳退休金共10萬4,076
20 元。

21 6.112年8月月薪部分：

22 被告尚未給付此部分薪資1萬3,250元。

23 (二)爰依兩造間僱傭關係及勞基法規定起訴等語。並聲明：1.被
24 告應給付原告103萬7,881元，及其中102萬4,631元，自起訴
25 狀繕本送達翌日起至清償日止；其餘追加請求112年8月月薪
26 1萬3,250元部分，自民事準備書(一)狀繕本送達翌日起至清償
27 日止，按週年利率5%計算之利息。

28 二、被告則以：

29 (一)被告經營之學友商行為服務業，除原告外尚有店長1名，上
30 班時間相互配合，時間彈性調配，週六雖沒休息，但每日原
31 告均未超過8小時之工作時數，實際每週工時數皆低於40小

01 時，實際換算每週工作天數為5日，換言之，每週皆有休息2
02 天，此為歷年來兩造協議之工作模式，以彈性工時來填補週
03 六應休的時數，故被告不須給付加班費，且未對原告減薪扣
04 款，其求償超過將近3年多的年薪並不合理。

05 (二)對原告請求之項目及金額爭執如下：

06 1.假日、國定假日工作部分：

07 原告於107至112年實際補足休假日應分別為49天、48天、
08 48天、49天、52天及20天，則原告請求之金額應分別於5
09 萬2,083元、5萬3,130元、5萬7,136元、5萬6,800元、5萬
10 3,901元及3萬3,440元之範圍外，應予駁回。

11 2.每日延長工作1小時部分：

12 因晚餐時間非為店內營運之高峰期，兩造歷年來均協調由
13 店長與原告輪流在外用餐及休息1小時，並無硬性規定須
14 返店食用晚餐，故每日實際工作時數應為8小時，若原告
15 不同意此方式即應於當下提出反對，而非歷年來皆無異
16 議，今始作不實指控，此應由原告對超時加班提出舉證。

17 3.資遣費部分：

18 原告向花蓮縣政府聲請勞資爭議調解後，被告已就原告提
19 出之問題進行改善，施行週休2日，並好言予以挽留，完
20 全無辭退之意，更無加重工作量或調往他地從事非原本工
21 作之情事，原告還繼續領隔月薪資，後原告不知何故不告
22 而別，再寄發存證信函告知自動離職，然被告並未同意，
23 原告違反勞基法第12條第1項第6款規定，因曠工可歸責於
24 原告，被告得不經預告單方面終止契約，實不須給付資遣
25 費。

26 4.應提繳而未提繳退休金部分：

27 勞保法令對於5人以下之行業無硬性規定加保，且因原告
28 積欠稅款而無法匯款薪資及加保勞保，被告協助原告加保
29 職業工會，以統包方式補貼勞保與勞工退休金提撥，依原
30 告每月基本薪資含全勤共計2萬3,000元，每月提撥6%金額
31 應為1,380元，然於原告薪資單之「責任津貼」欄位，每

01 月給付3,000元，遠已超過6%提撥之數額，是原告自不得
02 再向被告請求提撥勞工退休金。另被告每年皆有給付年終
03 獎勵金，107年至112年分別為2萬元、2萬2,000元、1萬5,
04 000元、1萬7,000元、1萬元及1萬元，原告提出請求實屬
05 無理且與事實不符。

06 5.112年8月月薪部分：

07 被告已於113年2月29日匯款112年8月份薪資7,067元予原
08 告。

09 (三)並為答辯聲明：原告之訴駁回。

10 三、本件不爭執事項(見卷第135-136、94-95頁)：

11 (一)原告在被告經營之學友商行任職，約定領月薪，上班時間為
12 週一至六中午12時至晚間9時(至於有無晚餐1個小時的休息
13 時間，兩造有爭執)。

14 (二)原告於107至111年間特休未休天數分別為15、16、17、18、
15 19天，兩造並同意每年天災假以2日計算，予以相抵。

16 (三)原告於112年7月4日向花蓮縣政府提出勞資爭議申請書。

17 (四)原告於112年8月11日寄發存證信函予被告，主張自同年月15
18 日終止勞動契約。

19 (五)被告於113年2月29日匯款112年8月份薪資7,067元予原告。

20 (六)兩造同意原告於離職前5年(即107至112年間)之每月薪資，
21 均以2萬6,000元計算(見卷第94-95頁)。

22 四、本件爭點(見卷第136頁)：

23 (一)本件兩造間勞動契約起迄期間為何？

24 1.原告何時開始受僱於被告？期間被告曾否離職後復職？

25 2.原告於112年8月11日寄發存證信函與被告，主張自同年月
26 15日終止勞動契約，是否合法？

27 3.被告以原告違反勞基法第12條第1項第6款規定，無正當理
28 由繼續曠工3日以上，不經預告單方面終止兩造僱傭契
29 約，有無理由？

30 (二)原告請求被告給付下列項目及其金額，有無理由？

31 1.每日延長工作1小時加班費。

- 01 2.假日、國定假日工資。
- 02 3.特休未休工資。
- 03 4.資遣費。
- 04 5.應提繳而未提繳退休金。
- 05 6.112年8月薪資1萬3,250元。

06 五、本院之判斷：

07 (一)本件兩造間之勞動契約起迄期間為98年1月1日至112年8月15
08 日，被告以原告曠工為由終止該契約為無理由。

- 09 1.經查，原告前因本件勞資糾紛，於112年7月4日向花蓮縣
10 政府申請勞資爭議調解，嗣兩造於112年7月4日前往花蓮
11 縣政府調解時，雙方同意原告之到職日期為98年1月1日
12 等情，有原告提出之勞資爭議調解申請書、花蓮縣政府爭
13 議調解紀錄附卷可證(見卷25-28頁)。雖本件被告執以因
14 原告一度離職又復職，且因時代久遠沒有印象，所以於調
15 解時只好寫上這一項云云，主張原告應為99年間到職，然
16 被告並未提出何證據以實其說，自難據此推翻上揭訴訟外
17 自認之效力，是原告到職日期為98年1月1日，已堪認定。
- 18 2.又原告於112年8月11日寄發存證信函予被告，主張被告有
19 原告主張欄所示違反勞動法令情事，而依勞動基準法第14
20 條第1項規定，自同年月15日終止勞動契約等情，已如前
21 揭三、(四)所述，並有存證信函附卷可證(見卷第29-31
22 頁)。按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權
23 益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條
24 第1項第6款定有明文。又本件被告確有原告所指未依勞動
25 相關法規為下列(二)所示之給付，是原告依勞動基準法第14
26 條第1項第6款規定，主張自同年月15日終止勞動契約，自
27 屬有據。
- 28 3.至被告以原告未經其同意，逕寄發存證信函離職，故屬無
29 正當理由曠工，被告自得依勞基法第12條第1項第6款規定
30 不經預告單方面終止兩造間勞動契約云云。惟查，原告上
31 揭終止勞動契約行為既屬有效，兩造間即無勞動契約關

01 係，原告即無繼續為被告服勞務之義務，自不生曠工問
02 題，被告此部分所辯自不可採。

03 4. 綜上，本件兩造間之勞動契約起迄期間為98年1月1日至11
04 2年8月15日，被告以原告曠工為由終止該契約為無理由。

05 (二) 茲審酌原告各項請求如下：

06 1. 兩造同意原告於離職前5年(即107至112年間)之每月薪資
07 均以2萬6,000元計算，已如前揭三、(六)所述。是原告於離
08 職前6個月平均「月薪」、「日薪」、「時薪」分別為2萬
09 6,000元、867元(計算式： $26,000 \text{元} \div 30 \text{天} = 867 \text{元}$ ，元以
10 下四捨五入，下同)、108元(計算式： $867 \text{元} \div 8 \text{小時} = 108$
11 元)，本院即以此為原告各項請求之計算基礎。

12 2. 「平日」延長工時加班費部分：

13 (1) 原告任職學友商行時，週一至週六每日上班時間為中午
14 12時至晚間9時乙節，已如前揭三、(一)所述。雖被告辯
15 稱每日均有給原告1個小時的晚餐休息時間，故扣除後
16 原告每日工時應為8小時云云。惟查，依被告陳稱：
17 「(法官：被告主張有提供原告1個小時的晚餐休息時
18 間，該時間有無固定?)沒有固定，因為只有兩個人在
19 店裡面，他們可以互相協調。」、「(法官：如果很忙
20 的話，那不就沒有協調空間?)我們吃飯時間客人也是
21 吃飯時間，不是高峰期，這家店一個人就可以負擔，但
22 要兩個人的原因是因為有人需要上廁所，兩個人可以互
23 相支應。」等語，堪認其所稱「晚餐休息時間」並未有
24 固定時段，而非屬被告所得全然支配之休息時間；再參
25 酌原告陳稱晚餐用餐是打電話訂便當後自己去拿，另店
26 長會自己帶便當，因客人隨時會來，所以需隨時待命等
27 語(見卷第76-77頁)，足認在實際操作下，於此時段店
28 長與被告仍需輪流在學友商行內用餐待命。故原告於
29 「晚餐休息時間」待命之1小時，自屬原告於每日8小時
30 正常工時外之延長工作時間，是原告請求此部分之延長
31 工時工資，即屬有據。

01 (2)原告得請求「平日」延長工時加班費17萬8,371元。

02 按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在二小時以
03 內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，勞基法
04 第24條第1項第1款定有明文。查依卷附107至112年政府
05 行政機關辦公日曆表(見卷第33-36頁，下稱機關辦公日
06 曆表)，原告於離職前5年內(即107年8月15日至112年8
07 月14日止)之「平日」(包含補行上班日)上班天數為96
08 天、246天、248天、248天、250天、151天，再扣除此
09 期間兩造合意之天災假10天(計算式： $2\text{天}\times 5\text{年}=10$
10 天，見揭三、(二)所述)，故此期間「平日」上班天數為
11 1,229天，以每天1小時之延長工時計算，共有1,229小
12 時的延長工時，是原告得請求離職前5年內「平日」延
13 長工時工資金額為17萬6,932元(計算式如下： $\text{時薪}108$
14 $\text{元}\times 1.333\times 1,229\text{小時}=176,932\text{元}$)。

15 3. 「休息日」工資部分：

16 (1)按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一
17 日為休息日，勞基法第36條第1項定有明文。又原告在
18 學友商行任職期間，每週上班時間為週一至六，足認原
19 告週日之「例假」並無短少，僅週六之「休息日」被告
20 有短給情事。本院據此依107至112年機關辦公日曆表，
21 認定原告於離職前5年內(即107年8月15日至112年8月14
22 日止，下同)之「休息日」天數分別為19天、49天、46
23 天、47天、51天、26天(補行上班日遇週六者，因所補
24 者為「平日」之工時，故不包括在內)，是原告於此期
25 間應休未休之「休息日」天數為238天。

26 (2)原告得請求「休息日」工資36萬8,186元。

27 ①按雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時
28 間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再
29 加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
30 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以
31 上，勞基法第24條第2項定有明文。

01 ②查原告離職前6個月之時薪為108元，且原告於「休息
02 日」之工時與平日相同，均為9小時，均如上所述。
03 是被告於每個「休息日」應給付原告之工資為1,547
04 元(計算式：【(108×1.333×2(前2小時工資)】+
05 【(108×1.666×7(後7小時工資)】=1,547元》)，
06 再乘以原告離職前5年應休未休之「休息日」天數為2
07 38天，是原告得請求被告給付「休息日」未休工資金
08 額為36萬8,186元(計算式：1,574元×238天=368,18
09 6元)。

10 4. 「國定假日」工資部分：

11 (1)按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
12 央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經徵得勞工
13 同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第37條
14 第1項、第39條中段分別定有明文。本院依原告自陳受
15 僱被告期間，除農曆春節(除夕至初五)依規定放假外，
16 另端午節及中秋節僅休半天，其餘國定假日均正常上班
17 等情(見卷第105頁)，據此認定原告於離職前5年內之國
18 定假日未休天數(包含補行上班日及調整放假日)為3
19 天、8天、9天、9天、8天、9天，合計為46天。

20 (2)又依原告每日工時9小時、時薪為108元為計算基礎，則
21 原告每個「國定假日」工資應為1,944元(計算式：108
22 元×9小時【因此處之工資以2倍計算，故第9小時之工
23 時不另以加班費計】×2倍=1,944元)，再乘以此部分
24 原告未休天數46天，原告此部分得請求之金額為8萬9,4
25 24元(計算式：1,944元×46天=89,424元)。

26 5. 特休未休工資部分：

27 (1)原告於離職前5年內之「特休未休」天數分別為15、1
28 6、17、18、19天，兩造並同意每年天災假以2日計算，
29 予以相抵等情，已如前揭三、(二)所述，是原告得請求特
30 休未休工資天數為75天(計算式：15天+16天+17天+1
31 8天+19天-《2天×5年》=75天)。

01 (2)按第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞
02 基法第37條前段定有明文。經以原告離職前不包含延長
03 工時1小時之每日工資867元(見上揭(二)、1.所述)，及其
04 所得請求特休未休工資天數為75天等情計算，是原告得
05 請求之金額為6萬5,025元(計算式：867元×75天=65,0
06 25元)。

07 6. 資遣費部分：

08 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
09 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
10 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
11 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
12 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比
13 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動
14 基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定
15 有明文。本件原告主張之勞動契約關係，係發生在94年
16 7月1日勞退新制施行後，自應適用上開規定計算資遣
17 費，合先敘明。

18 (2)原告得請求資遣費15萬6,000元。

19 查兩造間之勞動契約起迄期間為98年1月1日至112年8月
20 14日，已如前述，是原告之工作年資為13年8月。經以
21 原告於離職前6個月平均「月薪」為2萬6,000元為計算
22 基礎，復因94年7月1日勞退新制施行後之資遣費最高以
23 發給6個月平均工資為限(亦即超過12年之年資，對資遣
24 費計算已無實益)，故以最高6個月平均工資計算其資遣
25 費，原告得請求之金額為15萬6,000元(計算式：26,000
26 元×6月=156,000元)。

27 7. 應提繳而未提繳退休金部分：

28 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
29 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇
30 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
31 資百分之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提

01 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求
02 損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
03 項、第31條第1項分別定有明文。

04 (2)原告得請求應提繳而未提繳退休金9萬3,600元。

05 ①被告自陳未為原告投保勞保，亦未為原告提繳勞工退
06 休金，然其原與原告協議以按月給付責任津貼3,000
07 元之方式，統包補貼原告勞保投保與勞工退休金提
08 撥，此見原告薪資單之「責任津貼」欄位自明，此補
09 貼金額遠已超過6%提撥之數額，原告自不得再向被告
10 請求云云。惟按勞工本於勞動契約所得請求之工資，
11 乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀
12 勞基法第2條第1項第3款規定即明。查本件被告所指
13 原告薪資單中之「責任津貼」（見卷第67頁），係原告
14 併同底薪一併按月給付被告，另依其給付金額均為每
15 月3,000元，足認此係被告對在職員工按月為固定金
16 額之給付，核已具備「勞務對價性」及「經常性給
17 與」之要件，而屬工資甚明。被告復未能舉證其與原
18 告約定以責任津貼之發給取代對原告之勞工退休金提
19 撥義務，其主張自不可採。

20 ②經以兩造同意原告於離職前5年之每月薪資均以2萬6,
21 000元為計算基礎(前揭三、(六)所述)，是原告得請求
22 被告賠償其於離職前5年被告應提繳而未提繳之勞工
23 退休金9萬3,600元(計算式：26,000元×6%×12月×5
24 年=93,600元)

25 8.112年8月份薪資部分：

26 查原告於112年8月15日離職止，依112年機關辦公日曆表
27 可知該月「平日」、「休息日」之工作天數分別為10天、
28 2天(見卷第36頁)。是原告於此月可得領取之薪資為1萬3,
29 228元(計算式：《108元×8小時+108元×1.333×1小
30 時》×10天+1,574元(即上揭3.、(2)、②所述之「休息
31 日」工資)×2天=13,228元)。扣除被告於113年2月29日

01 已匯款之112年8月份薪資7,067元(見前揭三、(五)所述)
02 後，原告尚得請求112年8月份薪資為6,161元。

03 9.綜上，原告得請求之金額為95萬5,328元(計算式：176,93
04 2元+368,186元+89,424元+65,025元+156,000元+93,
05 600元+6,161元=955,328元)

06 10.上揭原告請求有理由部分，除退休金部分依勞基法第55條
07 第3項規定應於退休之日起30日內給付，及特休未休工資
08 通常於年度結算後給付外，其餘均應依兩造一般薪資給付
09 習慣，於各該債務發生後之當月或翌月，被告即負有給付
10 義務，並自斯時起負有給付遲延責任。是本件原告請求如
11 原告主張欄第(二)項所述方式起算之遲延利息，對被告既無
12 不利，自無不可。而本件民事起訴狀繕本、民事準備書(一)
13 狀繕本，分別於112年10月27日、113年5月9日送達被告
14 (見卷第61、127頁)。從而，原告請求94萬9,167元部分
15 (即扣除112年8月份薪資請求勝訴部分「以外」之勝訴金
16 額)，自112年10月28日起至清償之日止，按週年利率5%計
17 算之利息；暨6,161元部分(即112年8月份薪資請求勝訴部
18 分)，自113年5月10日起至清償之日止，按週年利率5%計
19 算之利息，自屬有據。

20 六、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付如主
21 文欄第1項所示，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之
22 請求，即屬無據，應予駁回。

23 七、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，經核無不合，爰酌定
24 相當擔保金額准許之。並依同法第392條第2項規定，職權宣
25 告被告預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執
26 行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，不應准許，併予駁回。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
28 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

29 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日
31 民事第二庭 法官 李立青

01 上列正本係照原本作成。
02 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應
03 表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前
04 提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
05 造當事人之人數附繕本）。
06 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日
08 書記官 林政良