

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第147號

原告 張永昇

訴訟代理人 詹傑翔律師(法扶律師)

被告 永逢企業股份有限公司

法定代理人 陳若璇

訴訟代理人 侯俊安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1萬7,262元及自民國112年9月8日起算至清償日止，按週年利率5%計算利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分，於原告以新臺幣5,800元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣1萬7,262元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘之假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張被告解僱

01 不合法，兩造間僱傭關係存在，然為被告所否認，則兩造間
02 僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地
03 位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，
04 依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本
05 件確認之訴，合先敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 （一）被告於民國109年3月2日起聘僱原告擔任「業務主任」，
09 面試時原告方才知悉被告過往商務模式皆為BtoB，故向被告
10 額外提出「廣告合作商業機會」，後續由原告為被告投放
11 廣告開拓BtoC商務線，雙方談妥於「次月支付前期廣告
12 費」，每月薪資為新臺幣（下同）4萬5,000元。是雙方除
13 僱傭關係外，更存在商業合作關係。怎料，被告突然於11
14 1年10月4日告知原告工作績效未達標、無法勝任等情，依
15 勞基法第11條第5款事由資遣原告，要求原告於111年10月
16 15日為最後一天班日。

17 （二）經查，原告並無所擔任之工作確不能勝任之事，被告率以
18 原告不適任終止兩造勞動契約，逕自以勞基法第11條第5
19 款加以解僱，其解僱自不生效力。退步言，縱認原告工作
20 表現非如預期，然此情顯未達非予以解職不足以維護工作
21 場所之紀律、防止類似事件再度發生之地步，被告亦無證
22 明已採其他較輕微之替代手段懲處原告而未據改善，逕將
23 原告予以解職，違反「解僱最後手段性原則」之要求，自
24 非適法。次查，被告解僱固不生終止契約之效力，然於11
25 2年3月1日為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，依民法
26 第487條前段之規定，原告並無補服勞務之義務，仍得請
27 求自111年10月16日起按月於每月5日給付前一個月薪資，
28 並應依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定按
29 原告每月薪資4萬5,000元，每月提撥退休金2,718元至原
30 告開立於勞保局之退休金專戶。另被告尚積欠合作廣告費
31 用共計1萬7,262元，爰依民法第546第1項併同請求。縱認

兩造間無委任之法律關係，原告為執行被告公司職務，而支出臉書廣告相關費用，被告公司無法律上原因受有利亦，爰依第179條規定請求被告返還。

(三) 被告固提出多項事由，指摘原告有不能勝任工作之情形云云，惟被告於111年10月4日通知原告之資遣事由僅有「出勤狀況不佳」，嗣於112年2月24日函告改稱「出缺勤狀況異常、對主管態度不佳」，足徵除出勤異常外，其餘事由皆為臨訟增列，顯違背資遣需具備明確性與不可變更性，於法未合。再者，被告公司所指摘系爭終止事由，核非事實，僅一一駁斥如次：

1. 關於原告與被告公司人資主管蔡雅琪發生爭執一事。

① 查細觀被證4號監視器畫面，聲音過小，且未拍到對話者身影，對話內容無法辨識，難執為不利原告之認定。又依被證5可知，原告長期遭到蔡雅琪自109年起即不斷時刻追蹤原告行蹤，放大檢視原告打卡紀錄，無端質疑、故意曲解原告言行等針對性之不當對待，原告於111年6月29日有大聲說話乙節，係因蔡雅琪刻意以言語批評、激怒所致，且為單一偶發事件，被告公司亦未就該事件對原告為任何懲處，自難認屬原告主、客觀上不能勝任工作之情事。

2. 關於原告主管賴錦文交辦工作事項一事。

① 查被告公司前稱國內活動規劃與執行專案計畫、顧客銷售分析及通路規劃，綜合型錄產品排版統籌規劃，新產品引進企劃、官網維護等，並非原告工作範圍，嗣竟指摘主管賴錦文交辦原告提出國內活動規劃與執行專案計畫、顧客銷售分析及通路規劃方案及執行、綜合型錄產品排版統籌規劃、新產品引進企劃，原告並未執行，其所述前後矛盾。被告公司既自承系爭工作事項非原告工作範圍，卻以原告未執行系爭工作事項，而屬不能勝任，要無足採。

3. 關於原告出勤狀況一事。

① 查被告人資主管蔡雅琪於原告到職首日，即表示只給補休申請，促使原告拋棄加班費請求權，已違背勞基法第24條

01 及第39條規定，併查，原告於111月1月至10月之打卡紀錄
02 表中「遲到」及「早退」欄位，均無記載原告之缺曠，卻
03 有記載補休時數，且原告於109年4月至111年10月之薪資
04 明細單，亦未因遲到早退扣款，足徵原告遲到早退之情係
05 經被告同意。

06 ②被告主張經蔡雅琪確認原告屢發生代打卡狀況云云。查，
07 被告工作規則第4章第2條第3項明定上下班不得由其他人員
08 代理打卡，然被告容許員工間「幫打卡」之行為，蔡雅琪
09 亦曾要求他人幫其打卡，卻刁難查閱原告打卡紀錄。被告
10 無具體證據足以佐實原告「屢有代打卡」之情形存在，
11 主張無從採信。再者，原告工作表現獲得被告肯定，方逐年
12 調漲原告薪資至4萬5,100元，甚於109年4月至111年0月
13 間均予原告全勤獎金，現今卻主張原告遲到、早退、代打
14 卡，已違反工作規則，達實施資遣之程度云云，實屬弔詭。
15

16 ③被告稱原告自111年9月12日起曠職云云。經查，原告業於
17 111年9月14日向直屬主管賴錦文說明確診新冠肺炎，病癒
18 後即遭被告通知資遣，致無法及時完成請假手續，而賴錦
19 文遲至111年10月28日方要求原告攜確診通知書請假。次
20 查，被告於111年9月薪資單並未因原告缺勤扣款，111年1
21 0月薪資單註明原告111年9月請「事假」14日又6小時，足
22 認被告公司已承認原告完成請假程序。末查，縱認原告以
23 通訊軟件向被告告假，事後未依規定補辦請假手續，有違
24 被告工作規則，惟此行為尚不致直接影響被告僱用原告之
25 經濟目的，與原告能否勝任工作之判斷無涉。

26 4.關於原告於111年10月1日進入被告辦公室一事。

27 查原告乃行銷主任，於非上班日進入公司本無需報備，且
28 得使用被告位於新北市○○區○○路000號7樓展示間（下
29 稱系爭展示間）之鑰匙。111年10月1日原告為提升品牌知
30 名度，遂帶友人參觀體驗系爭展示間，復因工作需求，攜
31 走筆記型電腦，無侵入系爭展示間之故意。

01 5.關於原告使用被告電力一事。

02 查雙方不爭執原告最終工作日為111年10月15日，然被告
03 公司卻於111年10月19日主張原告上班時間挖礦，盜用被
04 告電力不合理。另被告以111年度與110年度做同期電費比
05 較，將電費暴增歸責於原告，認定原告有盜用被告電力云
06 云，惟110年乃疫情期間，有實施居家辦公、分流上班之
07 政策，後疫情於111年趨緩，必然造成111年度電費高於11
08 0年度，且被告僅以空言爭執，自無可採。

09 6.關於原告與被告間廣告合作衍生問題一事。

10 經查，原告以過往相同流程遞交廣告費用申請，卻遭蔡雅
11 琪未述明理由，堅持原告必須檢附「關鍵字報告數據」之
12 文件，並認原告不配合異常查核，足徵蔡雅琪對原告有針
13 對性之惡意。嗣被告以款項異常為由，命原告將廣告帳戶
14 權限分享予訴外人游鎮隆，怎料，游鎮隆自行引用錯誤數
15 據，並謊稱原告申請之廣告費用與實際數據金額有數萬元
16 之差，致原告僅得關閉部分人員查看廣告帳戶之權限。基
17 此，被告編造原告請求不合理廣告費用，而不能勝任工作
18 之假象，實無可採。

19 (四) 被告公司截取被證7號中原告之一句對話，即認原告有自
20 請離職之意云云。惟綜觀兩造間111年9月30日對話，堪認
21 被告給付「至111年9月30日為止之B2C成交訂單1%之業務
22 分紅」予原告，屬原告合意資遣必要之點，惟遭被告否認
23 兩造間有商業合作關係，則雙方未就合意資遣之條件磋商
24 完成，被告要不能以原告曾同意以資遣方式終止系爭勞動
25 契約，遽謂兩造已意思表示合致，達成以資遣方式終止系
26 爭勞動契約之合意。詎料，被告卻於111年10月15日以資
27 遣為由逕行終止兩造間勞動契約，並已將原告勞保退保、
28 不讓原告離開要脅，強迫原告於資遣通知書「員工簽名」
29 一欄簽名，顯非適法。基此，兩造間並未合意資遣，被告
30 公司依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約不合法。

31 (五) 聲明：

- 01 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 02 2.被告應自111年10月16日起至復職日止，按月於每月5日前
03 給付原告4萬5,100元，及自各期應給付日之次日起至清償
04 日止，按年息5%計算之利息。
- 05 3.被告應自111年10月16日起至原告復職日止，按月為原告
06 提繳2,748元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金帳
07 戶。
- 08 4.被告應給付原告1萬7,262元及自起訴狀繕本送達之翌日起
09 算至清償日止，按週年利率5%計算利息。
- 10 5.上開第二項及第四項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執
11 行。

12 二、被告抗辯：

13 (一)自109年3月2日起原告受雇於被告擔任行銷主任，工作內
14 容為負責公司網路行銷、設計佳節活動文宣美編、漢諾木
15 地板事業處部門工作、主管交辦事務等。其他國內活動規
16 劃與執行專案計畫、顧客銷售分析及通路規劃，綜合型錄
17 產品排版統籌規劃，新產品引進企劃、管網維護等，並非
18 原告工作範圍。原告所提出之原證5作品集，或由被告公
19 司部門內同仁偕同完成、或由被告尋找外包廠商修改、軟
20 硬體設計更新、或由原告及被告同仁與外包廠商共同進行
21 軟硬體設計更新、亦或原告之提案然未經被告公司採用

22 (二)被告於111年10月4日以原告對於所擔任之工作確不能勝
23 任，依勞動基準法第11條第5款通知原告資遣，兩造勞動
24 契約終止之時間為111年10月15日。而終止之具體事由如
25 下：

- 26 1.111年6月29日原告在職期間對被告人資主管蔡雅琪咆哮、
27 辱罵，造成辦公室同仁心生恐懼。原告固稱長期受到蔡雅
28 琪針對性之不當對待，上開爭執乃單一偶發事件。惟按蔡
29 雅琪為人資主管，負責員工出缺勤考核及請假事宜，因原
30 告屢生遲到、早退、代打卡、未依規定請假之行為，經糾
31 正、勸導無果，且原告與同事間意見相左時，常會情緒失

01 控，並非單一偶發事件。

02 2.在職期間原告主管賴錦文，交辦原告提出國內活動規劃與
03 執行專案計畫、顧客銷售分析及通路規劃方案及執行、綜
04 合型錄產品排版統籌規劃、新產品引進企劃，原告並未執
05 行。原告固稱工作表現獲得被告公司之肯定，方逐年調漲
06 原告薪資至4萬5,100元，甚於109年4月至111年9月均予原
07 告全勤獎金。惟按原告逐年調漲薪資，係因物價波動，全
08 體員工皆予以調薪。而原告全勤獎金係因原告選擇補休、
09 補班方式，才發給全勤獎金，而111年9月則是原告未於11
10 1年9月發薪日前，交付相關資料，故按正常模式先發給原
11 告。

12 3.原告經常遲到、早退、出勤卡由同事代打、未依被告規定
13 請假，經通知改善無果。嗣於111年9月14日自稱二次新冠
14 肺炎確診，然未提證明文件，違反工作規則應提出醫療機
15 構證明書之規定，曠職超過3日，經被告自9月19日至9月2
16 9日詢問能否上班，均未獲回應，甚於111年9月30日向被
17 告表示「不幹了」，被告以勞動基準法第11條第5款終止
18 勞動契約，亦經原告簽署資遣通知書、申請謀職假，並於
19 111年12月1日新北市政府勞資爭議調解紀錄表示：「非自
20 願離職書未在30日給，造成無法申請失業給付2個月」。
21 原告固稱遲到早退係經被告同意為之；於111年9月14日向
22 被告公司說明確診，癒後即遭通知資遣，致無法及時完成
23 請假手續；被告給付「至111年9月30日為止之B2C成交訂
24 單1%之業務分紅」予原告，屬原告合意資遣必要之點，
25 惟遭被告否認兩造間有商業合作關係，兩造間並未合意資
26 遣，惟查：

27 ①依被告工作規則4-6-1，加班費之申請須填寫加班報支單
28 並經主管簽核同意，被告並未片面要求勞工補休之情事。
29 依被告工作規則5-4-1，員工請假，應事先填寫請假卡敘
30 明理由並檢附相關證明文件。縱認原告有加班可選擇補休
31 之情事，仍應依請假手續辦理，非得任意遲到早退。

01 ②依被告工作規則4-2，員工出勤不得代打卡。按「幫打
02 卡」與「代打卡」二者不同，幫打卡係員工已經到公司上
03 班，同事打卡時幫忙打卡，然代打卡係原告未到公司，請
04 同事代理打卡。110年2月3日原告尚在便利商店買咖啡，
05 未到公司，是請同事代打卡，已違反工作規則。

06 ③原告於111年9月14日以快篩陽性圖片向被告說明確診，惟
07 自111年9月14日至21日未提出證明文件，自9月22日至10
08 月4日曠職超過3日，被告好意就原告曠職以事假處理，卻
09 遭原告曲解。縱被告自9月12日起以事假處理，原告亦因
10 未辦理請假申請程序，違反工作規則5-4-1、5-4-3規定視
11 為曠職論處。

12 4.原告於111年10月1日（假日）未經主管同意，偕同他人侵
13 入被告公司辦公室，並帶走被告一台筆記型電腦。原告固
14 稱無故侵入辦公室係帶友人參觀展示間，帶走被告筆記型
15 電腦是心繫工作，顯係臨訟杜撰。

16 5.原告在職期間於上班時間、辦公場所挖礦（虛擬貨幣），
17 盜用被告的電力。

18 6.原告於在職期間經常漠視公司費用申請作業流程，於111
19 年7月未就廣告費用暴增提出具體說明及資料佐證且關閉
20 主管帳號登入權限。

21 （三）原告主張兩造間有合作廣告費之約定，被告否認。查，原
22 告向被告建議關於「Goole AD廣告費」部分綁定原告個人
23 信用卡，再由原告提供相關Google及信用卡帳單，向被告
24 請款。以上支付廣告費之形式並無僱傭關係以外的商業合
25 作關係。

26 （四）聲明：

27 1.原告之訴駁回。

28 2.如受不利判決，請准被告供擔保宣告免為假執行。

29 三、得心證之理由：

30 （一）按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
31 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意

旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第2717號判決意旨參照）。勞基法第11條第5款所稱勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，應依勞工於受僱期間之全程表現判斷，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內（最高法院112年度台上字第578號判決意旨參照）。亦即，解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則。

（二）查原告主張被告以勞動基準法第11條第5款終止勞動契約不生效力，經被告以上情辯稱，而觀諸原告所提出之被告工作規則，其中「第四章工作時間、加班」中規定「4-2員工除早差外，應依規定之上下班時間親自打卡，不得代理打卡；如有代打卡、遲到、早退或曠工等情事者，分別以下列規定處理之」、「4-2-5-3病假需附醫師證明正本或醫療收據影本...」、「第五章休假及請假」中規定「5-4-1員工因故請假，應事先填寫請假卡敘明請假理由與日數，並檢附相關證明文件，依核決權限經核准後方可准假」、「5-4-2如遇有急病或緊急事故，應於當日以電話向該主管報告並委託他人代辦請假手續，且應於恢復上班二日內將請假手續辦妥」等語（見本院112年度勞訴字第147號「下稱勞訴字」卷一第135頁至第137），而被告就原

01 告有遲到、早退及代打卡部分，業經被告提出人資蔡雅琪
02 與同事林育慧之對話紀錄中提及：「蔡雅琪：永昇的卡是
03 你幫他打的？林育慧：嗯 對」等語（見勞訴字卷二第55
04 頁），並有蔡雅琪於109年5月7日告知原告應依公司規
05 定，以及111年10月4日主管賴錦文與原告提及「公司沒有
06 這樣的工作模式在7月份你承諾要打卡」等語之對話紀錄
07 附卷可稽（見勞訴字卷二第63頁、第75頁），堪認原告確
08 有未依規定時間上下班及代打卡情事；又原告於111年9月
09 14日向賴錦文表示其新冠肺炎確診，然於賴錦文於111年9
10 月19日、21日詢問時均未有任何回應，直至111年9月30日
11 原告方因與被告費用問題再與賴錦文聯絡，亦有對話紀錄
12 在卷可考（見勞訴字卷二第65頁至第67頁），亦堪認原告
13 確未依工作規則提出醫師證明正本或醫療收據影本。再佐
14 以證人賴錦文於本院言詞辯論時證稱：「疫情期間有一段
15 時間是居家辦公，我們都沒有在公司上班，解封之後我們
16 回到辦公室，原告出勤不是那麼正常，我們在111年7月份
17 跟他說上下班必須打卡，他本人是同意改善，他在7月之
18 後打卡狀況還是不正常」、「（問：原告稱111年9月患有
19 新冠肺炎，有向公司請假，為何還要以曠職論？）我這邊
20 收到的資料是原告用LINE傳了一個試劑有兩條線，我自己
21 覺得他就是新冠確診，若原告要完成請假手續，他必須要
22 有政府通報，必須去就醫取得證明，才能申請防疫假可是
23 我們到目前為止都沒有拿到正式書面證明」、「（問：有
24 無給原告一定時間內提供？）我們一直跟他要，從9月中
25 到9月底，我們有給他兩週的時間，沒有任何書面資料，
26 所以公司以此要把他以曠職開除，我覺得大家好聚好散」
27 等語（見勞訴字卷二第227頁、第232頁），是原告確有被
28 告所稱出缺勤異常情事，且曾經被告人員告知原告後仍未
29 改善，主觀上能為而不為，已影響公司管理，自堪認被告
30 以原告出缺勤異常，且經告知後無法改善，已符解僱最後
31 手段性原則，而依勞動基準法第11條第5款終止勞動契

約，當屬適法。至原告就出缺勤異常陳稱係經被告同意，並係以加班後補休或事假辦理，然縱使係補休或事假，亦應依上開請假之工作規則辦理，惟原告就經被告同意一事及辦理請假手續並未提出任何證據，自難認原告此部分主張可採。另被告認原告尚有情緒失控與主管發生爭執、非上班日進入辦公室、使用被告電力挖礦等情事，然如前所述，原告既已有上開出缺勤異常等事由，茲不再贅述其他，附此敘明。

(三) 又原告請求被告給付積欠之110年5月至8月廣告費用共計1萬7,262元，並提出費用及支票申請單、收據為證（見勞訴字卷一第79頁、第159頁至第165頁），然經被告否認，而按受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息，此為民法第546條第1項所明文，而觀諸原告所提出之收據均有記載「HARO漢諾德國精品木地板」等語（見勞訴字卷一第159頁至第165頁），而上開HARO漢諾德國精品木地板之臺灣總代理確為被告，亦有網頁列印在卷可考（見勞訴字卷一第157頁），再佐以原告陳報之過往請款資料，均與上開收據形式相同，且確有收到被告所支付之費用（見勞訴字卷二第239頁至第241頁），堪認原告確有另為被告處理廣告事務，且收據形式及記載內容確與過往相同，足認原告請求被告給付如附表所示款項共計1萬7,626元（依原告過往請款資料，確有包括國外交易手續費1.5%，而原告請求之國外手續費255元即為其他加總金額之1.5%），為有理由，應予准許，且依民法第546條第1項規定，被告應支付自支出時起之利息，再依民法第229條第1項、第233條第1項、第203條，原告僅請求自起訴狀繕本送達之翌日即112年9月8日（因本院送達回證漏未記載有無送達起訴書，惟被告民事答辯狀已明確記載起訴意旨略以等語，堪認被告至遲於該時前一日已收受起訴書，故以該時點前一日起算，附此敘明，見勞訴字卷二第11頁）起算之清償日止，

01 按週年利率5%計算利息，亦有理由，應予准許。

02 (四) 綜上，原告認被告以勞動基準法第11條第5款終止勞動契
03 約無效，惟如前述，並無理由，則原告依民事訴訟法第24
04 7條、兩造勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項規定，
05 請求確認原告與被告間僱傭關係存在；被告應自111年10
06 月16日起至復職日止，按月於每月5日前給付原告4萬5,10
07 0元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%
08 計算之利息；被告應自111年10月16日起至原告復職日
09 止，按月為原告提繳2,748元至原告在勞工保險局設立之
10 勞工退休金帳戶，均無理由，應予駁回。惟原告依民法第
11 546條第1項規定，請求被告應給付原告1萬7,262元及自起
12 訴狀繕本送達之翌日即112年9月8日起算至清償日止，按
13 週年利率5%計算利息，為有理由，應予准許。再兩造均陳
14 明願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴
15 部分，所命給付金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389
16 條第1項第5款職權宣告假執行，被告聲請宣告免為假執
17 行，核無不合，爰依同法第392條第2項規定，酌定相當之
18 擔保金額准許之。至原告敗訴部分之訴既經駁回，其假執
19 行之聲請失所依據，併予駁回。

20 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
21 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘
22 明。

23 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日
25 民事第五庭 法 官 陳園辰

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 27 日
30 書記官 董怡彤

31 附表：

編號	日期	項目	金額（新臺幣）
1	110年4月3日	110年3月8日至4月3日之廣告費用	3,500元
2	110年4月9日	110年3月8日至4月7日之廣告費用	522元
3	110年5月4日	110年4月8日至5月4日之廣告費用	3,500元
4	110年5月9日	110年5月4日至5月7日之廣告費用	394元
5	110年6月3日	110年5月8日至6月3日之廣告費用	3,500元
6	110年6月17日	110年6月3日至6月15日之廣告費用	1,560元
7	110年8月6日	110年6月16日至7月17日之廣告費用	4,031元
8		國外交易手續費	255元
		合計	17,262元