

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第92號

原告 羅子涵

兼訴訟代理

人 林佳玟

被告 香港商藤倉國際股份有限公司台灣分公司

法定代理人 石黑毅 (Ishikuro, Takeshi)

訴訟代理人 許雅婷律師

朱瑞陽律師

上一人之

複代理人 劉庭瑋律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國113年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告羅子涵新臺幣185,821元，及自民國112年7月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應給付原告林佳玟新臺幣201,418元，及自民國112年7月21日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣185,821元、201,418元為分別原告羅子涵、林佳玟預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

01 事實及理由

02 一、原告主張：

03 (一)原告羅子涵自民國99年8月16日起受僱於被告，擔任業務助
04 理一職，約定工資為每月新臺幣（以下未標明幣別者均同）
05 48,585元，最後工作日為111年12月15日。被告嗣於111年11
06 月15日預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款於111
07 年12月15日終止勞動契約，未支付年終獎金。茲依兩造之勞
08 動契約約定請求被告給付年終獎金194,340元（計算式：48,
09 585元×4個月=194,340元）。

10 (二)原告林佳玟自99年6月21日起受僱於被告，擔任業務主任一
11 職，約定工資為月薪52,663元，最後工作日為111年12月15
12 日。被告嗣於111年11月15日預告依勞基法第11條第4款於11
13 1年12月15日終止勞動契約，規避支付年終獎金。茲依兩造
14 之勞動契約約定請求給付年終獎金210,652元（計算式：52,
15 663元×4個月=210,652元）。

16 (三)原告皆於入職時經由面試直屬主管「業務副理」告知每年發
17 放兩次獎金，6月發放年中獎金約1.5個月及12月發放年終獎
18 金約2.5個月，此約定之年終獎金即為「工資」，符合勞基
19 法第2條第3款規定的「經常性給與」，無論公司當年度是否
20 有盈餘都應依約定發放給員工，且年終獎金經證明勞工本於
21 勞動關係自雇主所受領之給付，依勞動事件法第37條推定為
22 勞工因工作而獲得之報酬，既為原告工作某一段時間之對
23 價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質。

24 (四)被告主張原告二人處理業務不當，導致公司損失100,000元
25 及新加坡幣6,300元，有重大過失。詢問主管重大過失經過
26 及事由，主管回應不知情，且任職期間被告法定代理人並無
27 發出任何懲處通知於原告，也無提供具體重大過失之證明，
28 此說法並不屬實。又除了原告二人，被告對所有員工皆發放
29 年終獎金，表示公司已有盈餘，此事實已造成不合理的差別
30 待遇。

31 (五)並聲明：1.被告應給付原告羅子涵194,340元，及自起訴狀

01 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

02 2.被告應給付原告林佳玟210,652元，及自起訴狀繕本送達
03 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.原告願
04 供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)年終獎金依勞基法施行細則第10條第2款，並非工資。屬於
07 勉勵、嘉獎之性質，即出於被告單方目的所為的任意性、恩
08 惠性的給付，並非員工工作而獲得的對價。被告「並無於面
09 試之初暨嗣後工作規則保證年薪、年終獎金數額」業經原告
10 羅子涵自認及證人吳幸如證詞即可證之。被告發放年終獎金
11 屬於勉勵、獎勵之性質，即出於被告單方目的所為的任意
12 性、恩惠性的給予，並非員工工作而獲得的對價，縱使提及
13 年終獎金約為4個月薪資之數額，亦僅是陳述歷史數據，無
14 法逕自論證為保證年薪或4個月薪資之年終獎金數額。

15 (二)工作規則第23條規定，被告於營業年度終了結算，如有盈
16 餘，對於全年工作無重大過失之勞工，「得」依照年度營餘
17 狀況及員工表現，發放年終獎金。然原告二人之上級主管Pa
18 m Wong，就原告二人未遵循被告公司PLC流程而有相同錯誤
19 持續發生之情形，於110年12月28日即以符合貿易條件之運
20 送及請款程序，再次要求原告二人立即修正過去錯誤的操作
21 方式，並依照上級主管指示，根據貨物抵達香港邦泰公司的
22 日期，依照合理之運送時間，盡速再運送至客戶富士康於中
23 國各地廠區，如此始能進行後續開立發票及請款流程，否則
24 將使被告之發票日期開立之時間嚴重往後遞延。例如：如貨
25 運是要運送至富士康鄭州，到達香港邦泰公司後3日內即應
26 送達，而發票亦應依據此時間同時開立。惟遲至111年1月5
27 日，Pam Wong仍發現原告二人未依前揭指示，竟仍有被告泰
28 國工廠出貨至香港邦泰後，未依合理之運送時間運送貨物及
29 開立發票之情形，即依要求發票原應開立之日期為110年12
30 月份，原告二人卻遲延將發票錯誤開立在111年1月份，故Pa
31 m Wong再次亟力要求更正，惟原告林佳玟卻仍「將香港邦泰

01 公司作為倉庫，依據客戶富士康來下達運輸指示」，甚至依
02 照客戶富士康的「指示」來開立發票日期，完全不符合被告
03 所制訂的GSS相關作業流程及上級主管工作指示。甚之，原
04 告林佳玟更辯稱係出於客戶富士康「要求延後交貨」，完全
05 不顧被告與客戶富士康所簽訂的採購單，任意接受客戶延後
06 交貨要求，致使被告陷於無法免除貨物交付之法律風險及延
07 遲收款。至000年0月0日下午，原告二人仍未竭誠接受、服
08 從並確實執行Pam Wong合法且合理指派之工作，藉故以客戶
09 方因素理由拖延、拒絕或敷衍，被告僅能委由其他同事緊急
10 處理之。前揭作業流程之指示明確，並未涉及須專業裁量之
11 領域，以一般人的注意程度即可完成之，縱發票非由原告二
12 人開立，惟原告林佳玟係屬業務部門後勤單位主管，扮演供
13 應商（工廠）及客戶端的溝通橋梁，原告羅子涵代理其職務
14 時亦同，原告二人卻任意接受客戶延後交貨要求，致使被告
15 陷於無法免除貨物交付之法律風險及延遲收款。原告卻在有
16 預見可能性、期待可能性之下，仍未盡其合理服從義務，顯
17 可為卻不為，應足該當有執職務重大過失之情事，自不符合
18 系爭工作規則第23條被告發予原告二人年終獎金之要件。

19 (三)被告發放111年度年終獎金時，依工作規則第5條第6款、第2
20 3條定，本得依照年度營餘狀況及員工表現情況，決定發放
21 對象與目的。又隨著全球COVID-19疫情興起，被告集團於10
22 8年、109年因巨大損失而致每股盈餘均為負值，為確保永續
23 照顧員工之社會責任，被告全球集團在2021年針對獎金的發
24 放標準進行調整，縱使被告集團於2021年轉虧為盈，卻仍有
25 巨大數額的貸款待清償，在獎金的發放上需謹慎評估。且被
26 告於111年另亦面臨人力成本上升之問題，然為激勵優秀員
27 工保持優良表現、追求卓越及留任人才等目的，被告發放獎
28 金給特定優秀員工而非原告二人，此手段與目的均仍在被告
29 之營業自由範圍，當具有合理性。

30 (四)原告林佳玟未依被告公司之PLC執行業務，負責被告內勤事
31 務之香港總公司Pam已有相當清楚之指示及說明遵循作業流

01 程之重要性，並已多次要求應予改正，原告林佳玟卻力抗應
02 循之程序，仍然故我。原告林佳玟卻在有預見可能性、期待
03 可能性之下，仍未盡其合理服從義務，顯可為卻不為，屢犯
04 相同違失且造成相當程度之具體損失及潛在風險，應足該當
05 有執行職務重大過失之情事，自不符合系爭工作規則第23條
06 被告發予年終獎金之要件。原告羅子涵於110年1月至9月擔
07 任林佳玟之職務代理人期間，實質上負有主管之監督、管理
08 責任，對發現於110年12月20日之邦泰事件中所涉交易認列
09 期間為110年4月1日至9月30日亦負業務主任之結果責任；對
10 發見於111年4月之Tech-Com事件所涉交易認列期間為111年3
11 月當負業務助理之結果責任。

12 (五)自109年起，被告年終獎金發放標準由香港總公司決策與公
13 告，最終由被告法定代理人石黑毅決定發放數額，被告不予
14 發放年終獎金符合工作規則第23條規定。被告於111年雖轉
15 虧為盈，然被告年終獎金發放政策已於110年進行修訂，除
16 以盈餘為發放考量指標之一外，尚須考量員工之表現於農曆
17 年假前發放，被告法定代理人石黑毅於年終獎金發放時，
18 係依據不同職級之績效目標（Performance Goals），從14個
19 績效因子（Performance Factors）進行5個等級評定，並參酌
20 員工未來發展計畫及受勉勵、嘉獎需要性，綜合決定員工該
21 年度所得獎金之倍數，非如原告所稱為固定數額。基於原告
22 二人具有重大過失，依工作規則第23條規定，不符合被告發
23 予年終獎金要件。

24 (六)原告未依規定作業流程執行業務，所生後續處理費用共844,
25 184元，分敘如下：1. 被告為避免內部控制失靈，為此額外
26 支出新加坡幣6,300元之內部稽核費用（計算式：額外增加1
27 0.5天x600元/天），匯率以1比23計算，約144,900元；2. 被
28 告為確保通過年度稽核，額外支出100,000元之外部稽核費
29 用，確認110年12月24日至111年1月7日之所有客戶共250交
30 易紀錄的發票正確性。3. 香港總公司為避免被告業務後勤單
31 位持續未依作業流程之執行業務手段，自111年3月底重組台

01 灣分公司業務後勤單位，自111年5月改由香港總公司另立部
02 門執行該業務，香港總公司為此支付港幣16,500元給招募機
03 構，執行該業務成員於111年度的人事成本為港幣13萬3,321
04 元，共計為港幣14萬9,821元，匯率以1比4計算，約599,284
05 元。縱原告二人請求111年度年終獎金有理由（僅為假設
06 語），則被告提出原告未依作業流程之執行業務手段所生之
07 後續處理費用，與原告之請求為抵銷抗辯等語，資為抗辯。

08 (七)並聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判
09 決，願供擔保請准免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項（參見本院卷一第13至15頁、第175至176
11 頁、第301頁整理如下）：

12 (一)原告羅子涵自99年8月16日起受僱於被告，擔任業務助理，
13 約定工資最後為每月48,585元，最後工作日為111年12月15
14 日。

15 (二)原告林佳玟自99年6月21日起受僱於被告，擔任業務人員，
16 自103年起擔任業務主任，約定工資最後為每月52,663元，
17 最後工作日為111年12月15日。

18 (三)被告於111年11月15日依據勞基法第11條第4款為由，預告於
19 111年12月15日終止被告與原告二人個別之勞動契約。

20 (四)被告於工作規則第23條規定「公司於年度終了，對於全年無
21 重大過失之員工，得依照年度營餘狀況及員工表現，於農曆
22 新年假期前，發放年終獎金。」

23 (五)被告與客戶富士康係採以中國為目的地之國際貿易條件(del
24 ivered at place China，下稱「DAP China」)，被告之貨
25 物自泰國出貨後會先送至香港邦泰公司之倉庫，但被告依貿
26 易條件應將貨物運輸至客戶富士康於中國各地廠區。

27 四、本院之判斷：

28 (一)原告依兩造間之勞動契約請求被告給付111年度年終獎金，
29 有無理由？金額若干？

30 1.按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強
31 勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1條之規定自

01 明。勞基法第29條既規定：「事業單位於營業年度終了結
02 算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金
03 外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅
04 利」，是事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如
05 勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並
06 無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，
07 事業單位非可任意不予發給；勞工如於分配獎金或紅利之年
08 度，全年工作並無過失，雇主即應依法給付之（最高法院10
09 3年度台上字第588號、104年度台上字第728號判決意旨參
10 照）。次按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而
11 定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律
12 強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞
13 工與雇主應受拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決意
14 旨參照）。查原告於入職時，被告並未定有工作規則，由面
15 試主管告知每年於6月、12月發放2次獎金，合計約4個月，
16 嗣原告服務期間，被告迄至110年間均有發放獎金，此有薪
17 資明細在卷為憑（本院卷一第17至25頁、第415頁、第521至
18 525頁）。且被告自陳110年以前雖公司有虧損，然108、109
19 年度仍有發放年終獎金（見本院卷一第197至198頁），可見
20 年終獎金並不以公司盈餘為必要。且該項給付於原告等任職
21 期間並未曾中斷，是該項給付顯非偶然發生之恩惠性、勉勵
22 性之給與，而係工作之對價甚明，尚不因其給付名稱為「年
23 終獎金」而影響其「給付經常性」及「勞務對價性」之實質
24 內涵。則原告於110年間雖修訂工作規則，亦不得片面將工
25 資給付變更為劣於原約定勞動條件。

26 2.又於110年間，被告訂定工作規則，於同年3月交由原告羅子
27 涵簽署，同年12月交由原告林佳玟簽署，有工作規則在卷可
28 據（見本院卷一第27至75頁），按工作規則第29條規定：
29 「公司於年度終了，對於全年度無重大過失之員工，得依照
30 年度盈餘狀況及員工表現，於農曆新年假期前，發放年終獎
31 金。」（見本院卷一第45頁），是原告得否請求111年度年

01 終獎金，雖應按工作規則第29條規定以為判斷，然不得遽以
02 其「年終獎金」為名，即認非屬工資性質。縱上開工作規則
03 約定依年度盈餘狀況核發年終獎金，惟兩造對於111年度被
04 告發放年終獎金予除原告以外之員工並不爭執，並有簡訊紀
05 錄（本院卷一第83頁）、發放獎金憑證及名單（本院卷二第
06 65至67頁）可佐。被告亦自陳111年營運由虧轉正（見本院
07 卷一第198頁），且有日本藤倉集團財報可參（同上卷第274
08 至275頁），足認當年度盈餘狀況已達工作規則所考量發放
09 年終獎金之要件。

10 3.被告辯稱原告等違反合理服從義務行為，具有重大過失，渠
11 等之表現不符年終獎金發放標準，無非係以原告林佳玟擔任
12 業務主任，為團隊領導角色，原告羅子涵則於110年1月11日
13 至9月7日間代理原告林佳玟，對於業務執行成果負有責任。
14 被告經會計師事務所出具稽核報告顯示，110年4月1日至9月
15 30日期間，自泰國工廠出貨，透過香港邦泰公司運輸至客戶
16 富士康於中國各地廠區之交易流程，因所採國際貿易條件與
17 實際運送及開立發票時間未相符，將增將被告承擔貨物運送
18 風險及延遲開立發票之疏失云云。惟查：(1)被告所指原告有
19 疏失期間係於110年間，而被告已於110年間經考核後，認原
20 告二人並無疏失，並發放該年度之年終獎金，即不得再藉詞
21 將110年度發生之事件列入111年度之考核內容，遽認原告等
22 於111年有重大過失行為。(2)被告雖以原告林佳玟於111年1
23 月5日寄發郵件予香港主管Pam，抗辯其未依N+Days規則之理
24 由。惟其僅為單方之說明，並未指示其他員工需依此辦理，
25 被告亦未曾舉證證明原告林佳玟確有何指揮監督業務助理之
26 權限，或因原告林佳玟之指示行為而導致上開交易流程錯
27 誤。(3)至原告羅子涵則否認其代理林佳玟業務期間，曾有業
28 務主任之指揮監督或任何決定權，況證人即曾任被告業務助
29 理之吳幸如證稱：原告羅子涵任職被告期間之職位與伊差不
30 多，工作上有問題要請示黃耀賢。工作上有問題會問原告林
31 佳玟，如果她無法決定會去問上面的再轉告伊。被告公司有

01 決定權、管理權的人是業務經理黃耀賢及老闆石黑毅。業務
02 主任也需做業務助理工作，會把業務助理的問題與上級主管
03 溝通。...伊都是依業務經理的工作指示，無法自己做決
04 定。...林佳玟產假時客人分給其他業務助理做，沒有請羅
05 子涵代理業務主任，林佳玟請假期間，有問題就直接問上級
06 黃耀賢或石黑毅等語（參見本院卷一第392至396頁），足認
07 原告羅子涵亦從未有何業務上指揮監督權，亦無決定交易流
08 程或交易模式之權限。被告之法定代理人雖稱原告等有管理
09 責任，但亦未具體說明究竟有何權限。被告既未證明原告林
10 佳玟、羅子涵就國際貿易條件或業務處理有何決定權，自不
11 應責令渠等就邦泰工廠送達富士康之運輸、發票開立問題負
12 責。(4)被告另以000年0月間，稽核人員發現同年3月客戶Tec
13 h-COM公司採DAP貿易條件，貨物滯留於ALPS公司，認原告林
14 佳玟未盡管理、監督責任，原告羅子涵為Tech-COM公司負責
15 業務助理，亦同有疏失。然被告之香港主管Pam雖曾於111年
16 1月5日寄發電子郵件予原告及其他員工，但其內容僅針對邦
17 泰及富士康事件進行討論，並未提及其他客戶。原告林佳玟
18 亦稱：和碩和緯創都沒有變，也是等客人收到或才開發票，
19 真正被討論的就是邦泰（本院卷二第9至10頁），被告既未
20 舉證香港主管及臺灣主管曾全面性對所有員工佈達正確之交
21 易流程、運輸、開立發票指示，難認原告林佳玟、羅子涵已
22 知悉Tech-COM公司交易流程亦必須變更。縱此事件不符被告
23 於111年間新修改之作業流程，亦難僅因此發生於000年度單
24 一事件，遽認屬原告等之重大過失。(5)況被告以作業流程錯
25 誤，導致客戶請款日程有遲延之虞，然被告亦未證明客戶富
26 士康或Tech-COM公司之請款有何遲延，或造成被告何種具體
27 損失，難認原告等於111年間執行業務之行為已構成重大過
28 失。(6)被告另以原告等未經111年度年終考核，且原告等於
29 核發年終獎金時並未在職云云置辯，然工作規則第23條並未
30 規定以年度考核及在職時為發放條件，原告等係任職至111
31 年12月15日，且111年度並無重大過失，被告亦未曾對原告

01 等為工作表現不佳之考核，即應於農曆新年假期前發放年終
02 獎金。

03 4.再被告辯稱其與原告等並無約定保證給付，年終獎金屬恩惠
04 性給與，原告等不得請求云云。然揆諸勞基法第29條規定及
05 前開判決意旨，被告於年終結算有盈餘，且原告等符合全年
06 工作、無重大過失，即具領取年終獎金之要件，被告不可藉
07 詞不予發給年終獎金。兩造雖無保證給付數額約定，然原告
08 入職時曾經主管告知年度之年終獎金約4個月，於6月及12月
09 發放，且歷年來均如此，並未曾低於4個月薪資，此有原告
10 等之薪資明細可佐（本院卷一第415頁、第521至525頁）。
11 被告既不能證明原告等111年度工作有重大過失，僅因片面
12 於當年度12月15日資遣原告等即藉詞拒發年終獎金，自屬無
13 據。從而原告等請求被告給付111年度按其等薪資4個月計算
14 之年終獎金，應屬有據。被告之工作規則第23條雖將獎金給
15 付時間變更為農曆新年假期前發放，然亦應依照兩造間勞動
16 契約約定核發以4個月薪資為基礎，按原告當年度任職天數
17 比例計算之獎金。

18 5.從而，原告羅子涵請求被告給付獎金185,821元（計算式：4
19 8,585 \square 4 \square 349/365=185,821，元以下四捨五入），原告林
20 佳玟請求被告給付獎金201,418元（計算式：52,663 \square 4 \square 34
21 9/365=201,418，元以下四捨五入），及各自起訴狀繕本送
22 達翌日即112年7月21日起至清償日止，按年息5%計算之遲延
23 利息，應屬有據，逾此範圍則無理由。

24 (二)被告可否以原告二人未依作業流程之執行業務手段所生之後
25 續處理費用844,184元主張抵銷？

26 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
27 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
28 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334
29 條第1項定有明文。另按，雇主不得預扣勞工工資作為違
30 約金或賠償費用，勞動基準法第26條亦有明文。依勞動基準
31 法第26條雖僅規定雇主就勞工工資不得「預扣」，以作為違

01 約金或賠償費用，而未明定雇主得否於勞工發生違約或應賠
02 償之事實後，以對於勞工之損害賠償債權事後主張抵銷。惟
03 雇主雖初無抵銷之舉但對於應給付之工資，屆期不付，而於
04 勞工向雇主請求補發或經主管機關命令限期給付工資後再行
05 主張抵銷者，其與預扣工資作為賠償費用，實無所異（最高
06 行政法院86年度判字第1412號判決參照）。又勞工之工資，
07 係其與家屬生活必須之最低需求，為使勞工得以確實受領工
08 資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關重要，而勞動基
09 準法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定
10 者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。是以，雇主
11 對於勞工所負給付薪資債務應認係屬民法第334條第1項所定
12 依債之性質不能抵銷之債務，不得與勞工對於雇主之損害賠
13 償債務主張抵銷（臺灣高等法院97年度勞上字第49號判決）
14 。經查，被告主張原告等在職期間未依作業流程執行業務手
15 段，衍生後續處理費用，致被告受有844,184元（含內部稽
16 核費用、外部稽核費用、業務重組費用）之損害云云，為原
17 告等所否認。而原告作業流程並未構成重大過失，且被告未
18 舉證對其造成直接損害。縱被告曾支出內外部稽核費用、業
19 務重整費用，亦難認與原告等之行為有直接之因果關係，則
20 被告對原告等是否確有損害賠償債權存在、該損害賠償債權
21 是否已屆清償期，被告得否依上開規定主張抵銷，已非無
22 疑。況本件被告對原告等即便有所稱之844,184元之債權
23 存在，揆諸前揭說明，亦不得以其應給付予原告等之薪資互
24 為抵銷，被告所為前開抵銷抗辯，自難認有據，不應准許。

25 五、從而，原告請求：被告各應給付原告羅子涵185,821元、原
26 告林佳玟201,418元，及各自112年7月21日起至清償日止，
27 按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。至於原
28 告逾此准許範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

29 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
30 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
31 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至

01 於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，本院茲一併
02 予以駁回，附此敘明。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
04 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
05 併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 113 年 4 月 12 日

08 勞動法庭 法官 薛嘉珩

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 4 月 15 日

13 書記官 吳珊華