

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第123號

原告

即反訴被告 陳建志 住○○市○○區○○街000巷00號

訴訟代理人 范成瑞律師

複代理人 柯毓榮律師

被告

即反訴原告 金盛元興業股份有限公司

法定代理人 李建豪

訴訟代理人 林傳智律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年10月8日起至復職日止，按月於每月10日前給付原告新臺幣60,000元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應給付原告新臺幣70,000元及自民國114年4月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、本判決第二項各期清償期屆至後，得假執行；但被告如分別以每期新臺幣60,000元為原告預供擔保，得就該部分免為假執行。
- 五、本判決第三項得假執行；但被告如以新臺幣70,000元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、訴訟費用由被告負擔。
- 七、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 八、反訴費用由反訴原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張

01 1.原告於民國108年4月9日起曾任職被告擔任高級工程師，然
02 被告於110年4月17日資遣，已取得資遣費及預告工資新臺幣
03 (下同) 70,145元(下稱系爭資遣費)。其後，原告另於11
04 0年12月15日回任被告，亦擔任高級工程師，離職前六個月
05 平均薪資6萬元，每月10日給薪。(1)然被告竟未經原告同
06 意，無故於111年1月至7月間，每月自原告薪資中扣除1萬
07 元，不當剋扣原告薪資，原告自得請求返還。(2)此外，被告
08 竟於113年10月8日訛以原告媒介外勞假日打工，致外勞不配
09 被告加班，違反工作規則為由，依據勞動基準法(下稱勞基
10 法)第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，業已違反解僱之
11 最後手段性原則，所為終止並非合法，兩造勞動契約應繼續
12 存在，且被告應按月繼續給付原告薪資。

13 2.兩造前經勞資爭議調解未成立。為此，爰依民法第482、179
14 條、勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項前段規定，請
15 求鈞院擇一判決被告應返還原告7萬元，及確認兩造僱傭關
16 係存在，且被告應繼續按月給付原告薪資等語。並聲明：(1)
17 確認兩造僱傭關係存在。(2)被告應自113年10月8日起至復職
18 日止，按月於每月10日前給付原告6萬元，及自各期應給付
19 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(3)被
20 告應給付原告7萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
21 止，按週年利率百分之5計算之利息。

22 二、被告則以

23 (一)113年10月2日颱風來襲，被告於同年10月4日協調安排外籍
24 勞工例假日出勤事宜均遭拒，經同年10月7日調查後，方查
25 悉原告有媒介外籍勞工為他人工作之行為，不僅違反就服法
26 第45條、第64條規定，亦違反兩造工作規則第11條第1項第6
27 款第6點、9點、17點、19點、21點約定，影響被告對移工之
28 管理、造成人力調配困難、生產延誤、亦無法準時交貨、業
29 已妨害被告之生產秩序，被告因此於113年10月8日依據勞基
30 法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約，原告亦於同
31 日收悉，則兩造勞動契約業已合法終止。

01 (二)原告於110年12月回任被告時，被告經原告同意於同年月10
02 日與原告簽立協議書（下稱系爭協議書），原告同意被告將
03 系爭資遣費與每月應給付原告之薪資債務互為抵銷方式，於
04 回任後自111年1至7月逐月自受領之薪資中扣除攤還，則兩
05 造自應受系爭協議書拘束，被告並無違反勞基法第22條第2
06 項規定，原告再向被告請求返還系爭資遣費並非有理。

07 (三)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 願供擔保，請准宣告假執行。

08 三、兩造爭執與不爭執事項

09 (一)兩造不爭執之事項

- 10 1. 原告於112年8月1日起調薪為55,000元，每月10日給薪，離
11 職前六月平均薪資60,000元（本院卷一第202、207頁）。
- 12 2. 110年4月17日原告自被告離職，且經被告給付資遣費70,145
13 元，其後，原告於110年12月15日回任被告，並與被告協議
14 於薪資中逐月扣除（本院卷一第119、203頁）。
- 15 3. 被告於113年10月8日由陳清祈以當面口頭告知原告，依據勞
16 基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約。
- 17 4. 陳清祈於113年10月8日收回門禁卡，資訊部門詹明志於113
18 年10月11日終止原告EMAIL帳號使用權，並收回電腦（本院卷
19 一第175、291頁）。
- 20 5. 系爭協議書、人事資料卡、勞動契約、服務契約書（下稱系
21 爭服務契約）均為原告親簽，系爭服務契約、工作規則為兩
22 造勞動契約之一部（本院卷一第119至134頁）。

23 (二)兩造爭執之事項

- 24 1. 原告請求確認兩造僱傭關係存在及按月給付工資，是否有理
25 由？
- 26 (1) 原告於113年10月5日、6日有無兩造工作規則第11.6.6條所
27 載「煽動不合法怠工，影響本公司業務情節重大者」、第
28 1.6.17條所載「兼職從事與本公司利益衝突工作，影響勞
29 動契約之履行，情節重大者」、第11.6.19條所載「煽動非

01 法怠工」、第11.6.21條所載「妨害生產秩序的進行」之行
02 為？其中兩造工作規則第11.6.21條所載是否以「聚眾要
03 挾」為前提？

04 (2)被告於113年10月8日依照勞基法第12條第1項第4款終止勞
05 動契約是否合法？是否有違反最後手段性？

06 2.系爭協議書第2條兩造約定按月扣還資遣費之約定，是否因
07 違反勞基法第22條第2項、民法第71條而無效？被告所為是
08 否構成剋扣工資？原告請求被告返還是否有理由？

09 四、本院之判斷：

10 (一)被告以勞基法第12條第1項4款終止兩造勞動契約是否適法？
11 原告請求確認兩造僱傭關係存在、及自解僱日起按月給付工
12 資及利息是否有理由？

13 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、
14 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞基法第12條第1
15 項第4款定有明文。次按，勞基法第12條第1項第4款明定
16 「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大」為雇主之法定
17 解僱事由，為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變
18 動，基於誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事
19 由，不得隨意改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟
20 上變更其內容加以主張（最高法院113年度台上字第888號判
21 決要旨參照）。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞
22 動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是
23 否重大，屬不確定之法律概念，併應斟酌雇主因此所受損害
24 之情形，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重
25 大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，
26 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
27 關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
28 當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違
29 規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事
30 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
31 間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度

01 之衡量標準（最高法院104年度台上字第167號民事判決、97
02 年度台上字第2624號民事裁定要旨參照）。

03 2. 經查，「研發部同仁陳建志因違反就業服務法第45條、第73
04 條第1、2款規定（下稱系爭就服法規定），有影響公司營運
05 與管理之情事，經管理決議，謹於113年10月8日，依據勞基
06 法第12條第1項第4款規定，違反勞動契約或工作規則情節重
07 大予以解僱…」有被告公告、電子郵件通知附卷可查（本院
08 卷一一第181至185頁），堪認被告係以原告違反系爭就服法
09 系爭規定為解僱理由，揆諸上開說明，被告於訴訟中即不得
10 就該次解僱再增列解僱理由；從而，被告於訴訟中雖抗辯：
11 原告違反兩造約定之工作規則第11條第1項第6款第6點、9
12 點、17點、19點、21點等規定故予解僱等語。然查，「凡本
13 公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：
14 六為反勞動契約或有下列情形之一，經查屬實且情節重大者
15 （依其個案事實認定之）：(六)造謠滋事，煽動不合法怠工，
16 影響本公司業務情節重大者、(九)無正當理由拒絕本公司合法
17 調度指派者、(七)在職期間兼職從事與本公司利益衝突之工
18 作，影響勞動契約之履行，情節重大者、(五)煽動非法怠工、
19 (三)聚眾要挾，妨害生產秩序的進行者」工作規則第11條第1
20 項第6款第6點、9點、17點、19點、21點固有約定（本院卷
21 一第142頁），然前開工作規則第11條第1項第6款第6點、9
22 點、17點、21點所載已溢脫系爭就服法規定，即難認業經被
23 告於解僱時明確告知原告，則依據前開說明，自不容被告事
24 後據為前開解僱理由之補充；從而，被告抗辯：原告違反兩
25 造工作規則第11條第1項第6款第6點、9點、17點、21點等規
26 定，故予解僱，即難認適法。

27 3. 次查，被告於113年10月8日依據勞基法第12條第1項第4款終
28 止兩造勞動契約，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)
29 3.），另兩造工作規則第11條第1項第6款第19點亦以煽動非
30 法怠工為不經預告終止契約之約定（本院卷一第142頁），
31 然被告雖舉廠長聲明書及移工阮氏深以及丁氏面之錄音譯文

01 並抗辯：原告有仲介移工於廠外兼職之情形等語，則為原告
02 所否認。按「任何人不得媒介外國人非法為他人工作。」、
03 「雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許
04 可：一、為申請許可以外之雇主工作。二、非依雇主指派即
05 自行從事許可以外之工作。」就服法第45條、第73條第1、2
06 款分別定有明文。被告抗辯：原告業已違反系爭就服法規
07 定，故予解僱等語，為原告所否認，自應由被告就原告確實
08 有違反系爭就服法規定且情節重大等情，為舉證之責。經
09 查，移工阮氏深於113年10月7日陳稱：公司裡沒有人介紹我
10 出去外面工作，我也是聽大家說，具體我也不太確定，以前
11 聽說是叫A Zhi（阿志）的幫大家找，但很久沒聽說他再幫
12 人找工作了…之前知道是介紹「阿喬」出去打工等語，另移
13 工丁氏面於同日陳稱：以前確實有人介紹，阿志去年有幫忙
14 介紹，但現在都沒有了等語，有錄音譯文附卷可查（本院卷
15 一一第161至172頁），則依據阮氏深及丁氏面前開陳述內
16 容，其等僅聽聞名為「阿志」之人曾有媒介移工於廠外兼職
17 之情形，至於阿志媒介移工之姓名及時間、移工於廠外提供
18 服務之對象時間及地點等情，均尚屬未明，不僅無從認定原
19 告有被告抗辯之於113年10月2日颱風來襲前後仲介移工於廠
20 外兼職之行為並致被告受有損失外，就原告確否有仲介移工
21 於廠外兼職之行為，亦屬不明；至廠長聲明書內容亦僅引用
22 阮氏深及丁氏面陳述內容，另有聲明書附卷可查（本院卷一
23 第159頁），亦無從據為原告確有媒介外國人為他人工作之
24 佐證。此外，被告並未再舉其他事證以為其佐，準此，實難
25 認原告有該當系爭就服法規定而違反兩造工作規則之情形，
26 從而，依據被告所舉原告違規行為之態樣即上開阮氏深及丁
27 氏面陳述內容、並無其他累次行為、尚無從認定原告有否故
28 意或過失、亦無對被告及所營事業所生危險或損失之證明、
29 再綜合兩造間勞雇間關係之緊密程度、原告任職期間等情，
30 實難認原告之行為業已達到情節重大，有客觀上並無難以期
31 待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之勞動契約之

01 情形，是被告終止兩造勞動契約即不符合比例原則，亦有違
02 解僱最後手段性原則。是原告主張：被告解僱原告並非合
03 法，請求確認兩造僱傭關係存在等語，即屬可採。

04 4. 次按雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負
05 受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領
06 之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞
07 務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人
08 並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號民事
09 裁定要旨、87年度台上字第2559號判決要旨參照）。經查，
10 證人陳清祈於本院審理時證稱：我負責於113年10月8日上午
11 通知原告解僱事宜，有拿離職申請書讓原告簽署遭拒，原告
12 對於公司處分表示很不服氣，當日後原告有回來公司兩次，
13 拿他的私人物品及協談股份返還事宜，原告有向我表達不滿
14 被告公司違法解僱的事等語（本院卷一第342至344頁）。準
15 此，被告公司非法解僱原告職務乙節，業經本院認定如前，
16 足認被告公司拒絕受領原告之勞務給付，揆諸上開說明，應
17 負受領遲延責任，原告於被告公司催告再給付勞務前，無須
18 補服勞務，仍得請求報酬。次查，原告每月薪資為60,000
19 元，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)1.），則原告請求
20 被告應自113年10月8日違法解僱之日起至復職日止，按月於
21 每月10日前給付原告6萬元，及自各期應給付翌日起至清償
22 日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬可採。

23 (二)系爭協議書第2條兩造約定按月扣還資遣費之約定，是否因
24 違反勞基法第22條第2項、民法第71條而無效？被告所為是
25 否構成剋扣工資？原告請求被告返還是否有理由？

26 1. 原告主張：工資應全額給付勞工，資遣費依據勞基法第17條
27 規定依法應給予勞工之費用，且被告並未併計原告先後兩次
28 任職之年資，不得再約定自薪資中扣還已給付之資遣費，系
29 爭協議書約定違反勞基法第17條強行規定，依據民法第71條
30 應屬無效等語，為被告所否認，抗辯：系爭協議經兩造合
31 意，被告按月於原告薪資中扣除如附表所示款項，合於勞基

01 法第22條第2項後段規定，並無剋扣工資之情形等語。

02 2. 按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並
03 不以之為無效者，不在此限。民法第71條定有明文。次按勞
04 基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制訂之法律，
05 其所定勞動條件為最低標準，此觀勞基法第1條立法目的自
06 明；而「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未
07 滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年
08 資，應合併計算」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依下
09 列規定發給勞工資遣費」勞基法第10條、第17條前段分別定
10 有明文。再按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定
11 或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」勞基法第22條第2項
12 定有明文。是以工資給付、資遣費給與自應依前開勞基法規
13 定辦理，並不得低於前開勞基法規定之給付標準。經查，(1)
14 原告主張被告於111年1至7月剋扣原告工資共70,145元，為
15 被告所否認，抗辯：被告係依據兩造簽立協議書逐月扣款，
16 未有剋扣工資之行為等語。經查，原告前於110年4月17日自
17 被告離職，且經被告給付資遣費70,145元，其後，再於110
18 年12月15日回任被告，為兩造所不爭執（見爭執與不爭執事
19 項三(-)2.）；(2)此外，證人陳清祈於本院審理時證稱：原告
20 特休未休年資自回任第一天起算等語（本院卷一第第345
21 頁），則依據勞基法第10條及證人前開證述，原告任職被告
22 之前後年資並無併計，先予敘明。(3)次查，「乙方前資遣費
23 70145元，願返還予甲方並自民國111年1月份起至7月份止共
24 分7期，第1-6期按月1萬元，第7期10145元逐月於受領薪資
25 時扣除攤還」系爭協議書第2點固有明文（本院卷一第119
26 頁），然既然原告先後任職被告期間年資不予併計，則原告
27 取得之資遣費70145元乃110年4月17日自被告離職時依法取
28 得，被告自無從要求原告返還，(4)佐以被告於本院審理時陳
29 稱：系爭協議書真意乃：原告回來工作時，之前拿的資遣費
30 要返還，且要提供保證人，沒有其他意思等語（本院卷一第
31 268頁），堪認兩造關於該資遣費之返還並未有約定有其他

01 性質，(5)準此，資遣費之給與既屬法定強制規定，兩造自無
02 從以契約為相反之約定，則兩造就系爭協議第2項之約定依
03 據民法第71條規定，應屬無效，(6)從而，本件即無從認定兩
04 造就工資不全額給付之情，已另有約定，是被告依據系爭協
05 議第2條規定於111年1至7月逐月於原告薪資中扣款，即非有
06 理。(7)綜上，原告主張：被告不當剋扣原告薪資70,145元，
07 即屬可取。

08 (2)按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
09 益。民法第179條前段定有明文。經查，被告以系爭協議不
10 當剋扣原告薪資，業如前述，則原告依據民法第179條規定
11 請求被告返還前遭剋扣薪資70,000元，未逾前開範圍，即屬
12 有據，而屬可採。

13 (三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
14 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
15 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
16 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
17 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
18 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
19 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
20 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
21 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1
22 項、第203條亦分別有明文。本件原告請求被告返還剋扣薪
23 資之不當得利，核屬有確定期限支給付，被告本應於各期應
24 給付日給付之，然原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日起按
25 年息5%計算之利息，並無逾前開範圍，而本件起訴狀繕本
26 業於114年4月10日送達被告，有本院送達證書在卷可參（本
27 院卷一第85至87頁），從而原告請求被告給付自起訴狀繕本
28 送達翌日即114年4月11日起至清償日止，按年息5%計算之法
29 定遲延利息，即屬有據。

30 五、綜上，原告依據兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前段及
31 民法第179條規定，請求(一)確認兩造僱傭關係存在，(二)被告

01 應自113年10月8日起至復職日止，按月於每月10日前給付原
02 告6萬元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率
03 百分之5計算之利息，(三)被告應給付原告7萬元及自114年4月
04 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有
05 理由，應予准許。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
07 不生影響，爰不逐一論述。

08 七、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
09 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
10 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
11 項、第2項定有明文。本件如主文第2、3項所示，既屬就勞
12 工之給付請求，所為被告公司敗訴之判決，依勞動事件法第
13 44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告
14 被告公司分別提供相當擔保金額後，各得免為假執行。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 貳、反訴部分

17 一、反訴原告主張：

18 (一)兩造於112年9月26日簽立系爭服務契約，原告並同意久任條
19 款，服務年限自112年10月1日至114年3月31日，已由被告分
20 配公司股票3000股予原告為合理補償，然兩造勞動契約經反
21 訴原告於113年10月8日依據勞基法第12條第1項第4款終止，
22 則反訴被告尚有6個月服務年限未履行，依據系爭服務契約
23 第7條規定，反訴被告應按服務年限比例，返還持股予反訴
24 原告指定之股東李聖祺。然前經反訴原告於114年1月13日以
25 存證信函通知反訴被告應返還被告之股票共1000股，則經反
26 訴被告拒絕。其後，反訴原告就反訴被告持股之1000股另於
27 114年7月3日發放現金股利6,350元、114年7月29日發放股票
28 股利60股予反訴被告，依據系爭服務契約第7條約定，亦得
29 請求反訴被告返還。

30 (二)為此，爰依系爭服務契約，聲明請求1.反訴被告應將持有反
31 訴原告股份之1060股移轉登記予反訴原告指定之李聖祺，2.

01 反訴被告應給付反訴原告6,350元及自反訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。3.聲明二
03 部分願供擔保請准宣告假執行。

04 二、反訴被告則以

05 否認反訴原告有於114年7月3日發放股利6,350元及於114年0
06 7月29日發放股票股利60股予反訴被告；且反訴被告並無違
07 反系爭服務契約第7條規定，則反訴原告依前開規定請求返
08 還股票及不當得利並非有據。並聲明：反訴原告之訴駁回等
09 語。

10 三、不爭執事項

11 1.反訴原告於112年9月26日給付原告3000股之公司股票為反訴
12 原告系爭服務契約久任條款之合理補償，兩造訂立之最低服
13 務年限條款，期間自112年10月1日至114年3月31日(本院卷
14 一第133頁)。

15 2.若反訴原告請求有理由，反訴被告應返還反訴原告公司股票
16 1000股、股利6350元、股票股利60股，就請求金額及計算式
17 如反訴準備(一)狀所載(本院卷二第17頁)。

18 四、本院之判斷

19 (一)反訴原告主張兩造勞動契約為反訴原告合法終止，反訴被告
20 依據系爭服務契約應按任職期間比例返還已給付之合理補償
21 含反訴原告公司股票1000股、股利6,350元、股票股利60股
22 等語，為反訴被告所否認，抗辯：反訴原告終止勞動契約不
23 合法等語。經查，「乙方獲配股份3000股」、「乙方獲配股
24 票作為合理補償後願保證最低服務年限期間自民國112年10
25 月1日起至民國114年3月31日止共計1年6月」，「乙方倘於
26 約定期間內離職(含自願離職、留職停薪超過一年、資遣及
27 解僱)時，乙方應將獲配之股份以保證最低服務年限依比例
28 (詳如附件：股票返還換算比例如附表所示)返還予甲方指
29 定之現有股東名下(不含期間獲配之股利股息)…」系爭服
30 務契約第4、5、7條前段固分別約有明文，然反訴原告於113
31 年10月8日解僱兩造勞動契約不合法，業如前述，則反訴原

01 告以解僱為由依據前開約定請求反訴被告返還股票及股利，
02 即難認有據。

03 五、綜上，反訴原告依據系爭服務契約，請求反訴被告將持有反
04 訴原告股票1060股移轉登記予李聖祺，及給付反訴原告6,35
05 0元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
06 分之5計算之利息為無理由，應予駁回。

07 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

09 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

10 正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 15 日

14 書 記 官 陳 俐 蓁