

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第340號

原告 宋靜如
訴訟代理人 彭成翔律師
複代理人 蘇辰安律師
訴訟代理人 蔡宛珊律師
被告 里仁事業股份有限公司

法定代理人 李妙玲
訴訟代理人 林宜樺律師
被告 葉麗華

鄭欣語
曾詩綺

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告里仁事業股份有限公司應給付原告新臺幣170,775元，及自民國114年10月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告里仁事業股份有限公司應開立載有原告之姓名、出生年月日、身分證字號、到職日期，且記載離職日期為民國114年9月4日、離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告里仁事業股份有限公司負擔34%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告里仁事業股份有限公司如以新臺幣170,775元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告起訴時僅對被告里仁事業股份有限公司（下稱被告里仁公司）而為請求，嗣於訴訟繫屬中追加葉麗華、鄭欣語及曾詩綺為被告，並為訴之追加、變更，最終訴訟標的、訴之聲明詳如下開主張欄所示（見勞訴卷第299-300頁），核其追加前後訴之基礎事實同一，相關事實證據均可相互流用，依民事訴訟法第255條第1項但書第2款規定，應准許追加、變更。

二、按民事訴訟法對於證據能力並未設有規定，關於涉及侵害隱私權所取得之證據是否具有證據能力，應綜合考量誠信原則、憲法上基本權之保障、發現真實與促進訴訟之必要性等因素，衡量當事人取得證據之目的與手段、所欲保護之法益與所侵害法益之輕重，如認符合比例原則，則所取得之證據具有證據能力，此有最高法院109年度台上字第1326號民事判決意旨可參。查原告與被告里仁公司人資人員陳伊慧間對話之錄音及譯文（見勞訴卷第123-138頁），內容是原告申訴職場霸凌之經過，並不涉及陳伊慧之個人隱私事務，衡酌原告錄音目的在於保存證據以備訴訟之需，其手段並非惡質，且對於陳伊慧之隱私並無侵害可言，應認有證據能力。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國102年10月1日起受僱於被告里仁事業股份有限公司，擔任門市人員，月薪新臺幣（下同）33,000元，任職於南京伊通店，嗣於111年4月7日至同年9月30日間留職停薪，於同年10月1日復職後調任至中壢中美店。

(二)然而，原告在中壢中美店長期遭到下列勞工職場霸凌：

1.被告葉麗華負責準備值班同仁的午餐、晚餐，但於113年11月中旬至114年2月間，嚴格限制原告用餐順序及份量，還公開向同事表示：我是關心原告的體重，怕原告吃了後面就沒了吃云云，原告迫於無奈自行外出購買午餐、晚餐，被告葉

01 麗華又藉機刁難，且串聯同事孤立原告，不協助原告工作，
02 亦不理會原告提問。

03 2.被告鄭欣語於112年10月1日至114年6月5日間，時常嘲諷原
04 告，批評原告能力差勁、反應太慢，工作能力比退休老奶奶
05 還不如，且又玻璃心云云。

06 3.被告曾詩綺無視被告里仁公司之作業規範，要求他人配合其
07 自訂流程，原告稍有不從，即責罵：出門上班都不帶腦子跟
08 耳朵云云，連原告掃地的姿勢都多方挑剔。

09 上述職場霸凌行為，已侵害原告之人格權及健康權，導致原
10 告罹患混合焦慮及憂鬱情緒之適應障礙症，精神上痛苦不
11 已。

12 (三)被告里仁公司並未依照職業安全衛生法第6條第2項等規定，
13 採取暴力預防措施，以預防勞工遭受身體或精神上不法侵
14 害，經桃園市政府勞動檢查處查明無訛。且原告多次申訴上
15 述職場霸凌問題，被告里仁公司均置之不理，原告乃於114
16 年8月22日、同年9月3日依勞動基準法第14條第1項第6款規
17 定，終止勞動契約。

18 (四)爰依勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第1
19 2條第1項規定，請求被告里仁公司給付資遣費196,259元本
20 息；依勞動基準法第19條規定，請求被告里仁公司開立非自
21 願離職證明；另依民法第184條第1項前段、第2項、第195條
22 第1項前段、第188條第1項本文規定，請求被告里仁公司分
23 別與被告葉麗華、鄭欣語及曾詩綺連帶給付慰撫金100,000
24 元本息。並聲明：

25 1.被告里仁公司應給付原告196,259元，及自起訴狀繕本送達
26 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

27 2.被告里仁公司應開立載有原告之姓名、出生年月日、身分證
28 字號、到職日期，且記載離職日期為114年8月22日、離職原
29 因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原
30 告。

31 3.被告葉麗華、里仁公司應連帶給付原告100,000元，及自民

01 事追加被告暨訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
02 年利率5%計算之利息。

03 4.被告鄭欣語、里仁公司應連帶給付原告100,000元，及自民
04 事追加被告暨訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
05 年利率5%計算之利息。

06 5.被告曾詩綺、里仁公司應連帶給付原告100,000元，及自民
07 事追加被告暨訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息。

09 6.願供擔保，請准宣告假執行。

10 二、被告則以：原告所述被告葉麗華、鄭欣語及曾詩綺之職場霸
11 凌情事，均非事實，業經被告里仁公司調查完竣。又原告於
12 114年6月5日申訴遭職場霸凌後，被告里仁公司隨即依其意
13 願，准許其於同年6月6日至8月22日留職停薪，原告於同年8
14 月23日復職後，被告里仁公司又顧慮其身心狀況，允許原告
15 每週出勤2小時，以逐步適應職場。詎原告於同年9月11日、
16 18日、23日均曠職，被告里仁公司已依勞動基準法第12條第
17 1項第6款規定，於同年9月23日終止勞動契約。故被告里仁
18 公司實已依法處理原告之申訴，並未違反法令，原告終止勞
19 動契約並不合法，其請求給付資遣費、開立非自願離職證明
20 及賠償慰撫金，均無理由等語。並聲明：(一)原告之訴及其假
21 執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告
22 免為假執行。

23 三、本院之判斷：

24 (一)查原告自102年10月1日起受僱於被告里仁公司，擔任門市人
25 員，月薪33,000元，任職於南京伊通店，嗣於111年4月7日
26 至同年9月30日間留職停薪，於同年10月1日復職後調任至中
27 壠中美店，為原告及被告里仁公司所不爭執（見勞訴卷第30
28 1-302頁），可先認定。

29 (二)資遣費、非自願離職證明部分：

30 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第14條第1

01 項第6款定有明文。上述規定，只須雇主違約、違法致有損
02 害勞工權益之虞，即已該當，不以勞工實際受有損害為必
03 要。又上述規定，係將民法第489條第1項所指重大事由予以
04 具體化之規定。是雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
05 勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工得據以終止勞動契
06 約，此有最高法院110年度台上字第22號、110年度台上字第
07 53號民事判決意旨可參。又上述規定，與勞動基準法第12條
08 第1項第4款規定，須勞工違反勞動契約或工作規則，達於情
09 節重大程度，雇主始得終止勞動契約者殊異，顯係立法者基
10 於保障勞工權益、和諧勞資關係及促進經濟發展之目的，有
11 意作不同區別，此係立法形成自由，並非漏洞，自無從類推
12 適用或比附援引，此有最高法院114年度台上字第1373號民
13 事判決意旨可參。

14 2.按雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之
15 預防，並建立申訴、調查及處理程序，應妥為規劃及採取必
16 要之安全衛生措施；雇主應依其事業單位之規模、性質，設
17 置安全衛生組織、人員，現行職業安全衛生法第6條第2項第
18 3款、第23條第1項定有明文。又雇主為預防勞工於執行職
19 務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取暴力
20 預防措施，作成執行紀錄並留存3年，職業安全衛生設施規
21 則第324條之3第1項載有明文。而事業之雇主應依其規模，
22 置職業安全衛生業務主管及管理人員，其僱用勞工未滿30人
23 者，應置丙種職業安全衛生業務主管，職業安全衛生管理辦
24 法第3條第1項亦有明定。查桃園市政府勞動檢查處於114
25 年8月7日辦理勞動檢查，查獲被告里仁公司中壢中美分公司
26 有下列2項違失：①未有辦理因他人行為致勞工遭受身體或
27 精神上不法侵害之暴力預防措施，作成執行紀錄並留存3
28 年，②所僱勞工8人，未置丙種職業安全衛生業務主管1人，
29 遂命被告里仁公司中壢中美分公司於文到後3個月內改善，
30 並公告7日以上，有桃園市政府勞動檢查處114年8月18日桃
31 檢綜字第1140012126號函及所附勞動檢查結果通知書、一般

01 安全衛生檢查會談紀錄在卷足憑（見勞訴卷第54-62頁）。

02 被告里仁公司已違反上述勞工法令，且其未依法設置暴力預防
03 防措施、設置職業安全衛生業務主管，無法徹底防止身體或
04 精神不法侵害等職業災害之危險，原告雖未實際受有損害，
05 其權益仍有遭受損害之虞。

- 06 3.按勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之
07 虞者，應於知悉其情形之日起；倘因不知法令，或無法判斷
08 雇主違約或違法行為之預告對其權益之影響，亦得於知悉損
09 害結果之日起，30日內行使終止勞動契約之形成權。此觀勞
10 動基準法第14條第1項第6款、第2項規定即明。核其立法意
11 旨在明確勞工權益受損之知悉除斥期間，以保障勞工權益，
12 並維持勞雇關係之穩定性。而在雇主持續或反覆實施違反勞
13 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之行為時，於雇
14 主停止該行為前，勞工均有依法終止契約之形成權，此有最
15 高法院114年度台上字第1283號民事判決意旨可參。桃園市
16 政府勞動檢查處於115年8月15日回復原告，告知上述勞動檢
17 查結果，有網頁截圖、陳情案件紙本簽核表在卷足憑（見勞
18 訴卷第23、53頁），應認原告係於同日始確切知悉被告上述
19 違反勞工法令之情形，則其於同年9月3日發函依勞動基準法
20 第14條第1項第6款規定，為終止勞動契約之意思表示（見勞
21 訴卷第27頁），於翌（4）日送達被告里仁公司，為被告里
22 仁公司所不爭執（見勞訴卷第301頁），則原告終止勞動契
23 約，自未逾越除斥期間，應認為合法有據。又被告里仁公司
24 嗣後雖依桃園市政府勞動檢查處之函文意旨改善，並以114
25 年11月12日（114）福里仁字第1141112001號函陳報結果
26 （見勞訴卷第141、151-181頁），然被告里仁公司依法改善
27 之前，其違法狀態仍在持續中，原告自得終止勞動契約。
- 28 4.被告里仁公司在原告申訴職場霸凌後，雖曾詢問被告葉麗
29 華、鄭欣語及曾詩綺，其他被申訴人鄭芯宇、黃麗娟、黃桂
30 菊及證人徐國恩、王黃采婕及廖春慧，有疑似職場不法侵害
31 事件通報表在卷可憑（見勞訴卷第79-84頁），且被告里仁

01 公司曾允許原告於114年6月6日至同年8月22日留職停薪，為
02 兩造所不爭執（見勞訴卷第301頁），足認被告里仁公司就
03 原告之申訴有相當之調查及處理。但被告里仁公司欠缺上述
04 暴力預防措施等，與其接獲原告申訴後如何處理，尚屬二
05 事。原告有終止權之結論，並不受影響。

06 5.原告雖另主張其於114年8月22日已為終止勞動契約之意思表
07 示，但並未提出事證以資證明，佐以原告於114年8月22日提
08 出復職申請表，記載：其申請留職停薪期間，未能獲得非自
09 願離職證明及6個月資遣費，故先復職並依法繼續爭取等語
10 （見勞訴卷第324頁），應認原告於114年8月22日並未為終
11 止勞動契約之意思表示。

12 6.是以，原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定，為終止勞
13 動契約之意思表示，於同年9月4日送達被告里仁公司，發生
14 終止效力，已可認定。

15 7.資遣費之計算：

16 (1)按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後
17 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，
18 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均
19 工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資
20 為限，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。所謂「以比
21 例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數
22 分月、日換算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子/
23 分母）表示，其公式為：新制資遣基數= $[年+(月+日\div 30)\div 1$
24 $2]\times 1/2$ ，此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）101
25 年9月12日勞動4字第1010132304號令意旨可參。

26 (2)新制資遣費基數計算：

27 ①查原告自102年10月1日起受僱於被告里仁公司，擔任門市人
28 員，月薪33,000元，任職於南京伊通店，嗣於111年4月7日
29 至同年9月30日間留職停薪，於同年10月1日復職後調任至中
30 壠中美店，嗣原告於114年6月6日至同年8月22日再度留職停
31 薪，自同年8月23日起繼續提供勞務，為原告及被告里仁公

01 司所不爭執（見勞訴卷第301-302頁），其後，原告依勞動
02 基準法第14條第1項第6款規定，為終止勞動契約之意思表示
03 （見勞訴卷第27頁），於同年9月4日送達被告里仁公司，發
04 生終止效力。

05 ②按勞工因故留職停薪期間之年資，基於衡平原則，除勞資雙
06 方另有約定外，得予扣除；但其留職停薪前後之工作年資應
07 合併計算，此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）
08 （85）台勞動三字第116217號函、（92）台勞動二字第0920
09 002588號函意旨可參。原告在職年資原為11年11月3日，扣
10 除留職停薪期間5月23日、2月16日，餘11年2月24日，其新
11 制資遣基數為5又37/60（計算式： $[11+(2+24\div30)\div12]\times1/2=$
12 $5+37/60$ ）。

13 ③平均工資計算：

14 ①按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
15 除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款定
16 有明文，此實為日平均工資。而在計算資遣費、舊制退休金
17 時，須以月份計算平均工資，此時1個月之平均工資（下稱
18 月平均工資），應以勞工退休日前6個月所得工資總額除以
19 該期間之總日數，再按每月以30日計算，有最高法院109年
20 度台上字第2714號、110年度台上字第675號民事判決意旨
21 可參。惟因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工
22 業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該
23 段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，此有內政部
24 （74）台內勞字第357224號函意旨可參。再者，計算平均
25 工資遇有「破月」情事，其破月期間之工資究應如何採計，
26 應依勞資雙方約定方式辦理，勞工係屬按月計酬者，其工資
27 究為多少，本應依約核計，有行政院勞工委員會台勞動2字
28 第0960004833號書函意旨可參。

29 ②查原告上述第二次留職停薪期間114年6月6日至同年8月22
30 日，既不予計算，原告平均工資之計算期間6個月應回溯至1
31 13年12月19日起算，至114年9月4日止，共182日。原告於第

01 二次留職停薪前，在113年12月19日至114年6月5日共5月17
02 日間，為按月計酬，其月薪為33,000元，就破月之畸零日
03 數，每日受領工資應以1,100元核計（計算式： $33,000 \div 30 =$
04 $1,100$ ），此期間原告受領之工資共183,700元（計算式： 3
05 $3,000 \times (5 + 17/30) = 183,700$ ）。原告在第二次留職停薪後，
06 自114年8月23日復職時起，改為按時計酬，時薪為190元，
07 有兩造間新簽之聘用契約書在卷可憑（見勞訴卷第326-328
08 頁），而被告此後僅工作2日共4小時，有出勤資料在卷足憑
09 （見勞訴卷第85頁），所得工資共760元（計算式： $190 \times 4 = 7$
10 60 ）。是以，原告在上述計算期間內所得工資共184,460
11 元，其月平均工資為30,405元（計算式： $184,460 \div 182 \times 30 =$
12 $30,405.494$ ，四捨五入至整數，下同）。

13 (4)是以，原告之資遣費應為170,775元（計算式： $30,405 \times (5 + 3$
14 $7/60) = 170,774.75$ ）。

15 (5)依照勞工退休金條例第12條第2項規定，被告里仁公司本應
16 於勞動契約終止後30日內，即114年10月4日前發給上開資遣
17 費，其未按期給付，已陷於給付遲延。原告請求自起訴狀繕
18 本送達翌日起即同年10月8日起（見勞訴卷第49頁），按週
19 年利率5%計付遲延利息，核與民法第229條第1項、第233條
20 第1項本文、第203條規定相符，應予准許。

21 8.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。原告依勞動
23 基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬非自願離
24 職之事由，其請求被告里仁公司開立非自願離職證明，確屬
25 有據。又本院認定之契約終止時點與原告主張不同，然此細
26 節之出入，尚未逾越原告聲請請求之範圍，爰逕予更正其離
27 職日期後，准許其請求。

28 (三)慰撫金部分：

29 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
30 任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
31 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱

01 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
02 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；受僱人因執
03 行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負
04 損害賠償責任，民法第184條第1項前段、第2項、第195條第
05 1項前段、第188條第1項定有明文。惟當事人主張有利於己
06 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
07 段亦有明定，故原告主張被告有侵權行為，自應舉證證明
08 之。

09 2.所謂職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位
10 人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，
11 持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或
12 行為，致其身心健康遭受危害，但情節重大者，不以持續發
13 生為必要。又行為是否逾越業務上必要且合理範圍，應依社
14 會通念，視該行為與工作是否具關連與合理性，綜合評估該
15 行為樣態、次數、頻率、受侵害之權利、行為人動機目的
16 等，是否已逾越社會通念所容許之範疇，妥為認定，此參11
17 4年12月19日增訂公布之職業安全衛生法第22條之1第1項及
18 立法理由即明。當次修正增訂之條文涉及調查程序等事項，
19 須制定相關子法以為因應，故其施行日期尚待行政院另行定
20 之，但上述關於職場霸凌之定義及判斷標準，是參酌向來裁
21 判先例、行政規則及外國立法例，予以明定，合乎事物本質
22 及公平原則，為價值判斷上本然或應然之理。本件原因事實
23 雖於上開規定施行前發生，仍應依民法第1條規定，將上開
24 規定作為法理，適用於本件。

25 3.觀諸被告里仁公司之疑似職場不法侵害事件處置表，可見在
26 被告里仁公司之調查程序中，被告葉麗華自陳：其曾提醒原
27 告多吃即占到別人份量，要顧及公平等語（見勞訴卷第81
28 頁），然此係因被告葉麗華負責準備員工伙食，為確保食物
29 分配之公平，故有所提醒，顯未逾越業務上必要且合理範
30 圍。至於原告主張被告葉麗華、鄭欣語及曾詩綺之其他職場
31 霸凌情事（如原告主張欄(二)所示），原告雖提出汐止國泰綜

01 合醫院診斷證明書、和沛身心醫學診所之病歷為證（見勞訴
02 卷第17-22、223-231頁），然此僅能證明原告患有混合焦慮
03 及憂鬱情緒之適應障礙症，病歷中記載：店長到處跟其他同
04 事說個案是瘋子、和同事吵架、原告很怕上班、同事霸凌原
05 告等語，核屬原告之主訴（見勞訴卷第17-19、223-231
06 頁），而原告雖曾向被告里仁公司人資人員陳伊慧申訴遭職
07 場霸凌等情，有錄音及譯文在卷足憑（見勞訴卷第123-138
08 頁），此亦為原告個人之供述而已。上開原告於訴訟外之供
09 述，只是重複原告之主張，並不足以證明原告主張之職場霸
10 凌情事屬實。原告既未能舉證證明被告葉麗華、鄭欣語及曾
11 詩綺有何職場霸凌之行為，自難遽信。而被告里仁公司縱有
12 上述未依法設置暴力預防措施、設置職業安全衛生業務主管
13 之違法情事，然原告既未證明自己確曾遭受職場霸凌，即難
14 認被告里仁公司之違法情事已實際侵害原告之人格權。是
15 以，原告據以請求被告連帶賠償慰撫金，均屬無據。

16 (四)被告里仁公司於言詞辯論終結後提出之書狀及證據，均逾時
17 提出，無從審酌。又本件事證已明，被告里仁公司聲請再開
18 辯論，亦無必要，不應准許。

19 四、綜上所述，原告勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工退
20 休金條例第12條第1項規定，請求被告里仁公司給付170,775
21 元，及自114年10月8日起至清償日止，按週年利率5%計算
22 之利息，另依勞動基準法第19條規定，請求被告里仁公司開
23 立非自願離職證明，均有理由，應予准許。逾此範圍之請
24 求，均無理由，應予駁回。

25 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
26 宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提
27 存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明
28 文。惟參諸民事訴訟法第390條第1項規定，上述勞工之給付
29 請求，應以關於財產權之訴訟為限，始得宣告假執行。本件
30 係勞動事件，就原告之金錢給付請求，為被告里仁公司敗訴
31 判決之部分，應宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告被

01 告里仁公司得供擔保而免為假執行。惟原告請求開立非自願
02 離職證明部分，屬於非財產權之訴訟，性質上不適於假執
03 行，原告就此聲請假執行，應予駁回。至於原告其餘敗訴部
04 分，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
06 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
07 駁，併此敘明。

08 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞
09 動事件法第15條後段、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第
10 79條，判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
12 勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
17 書 記 官 葉 愷 茹