臺灣高等法院民事判決

九十二年度勞上易字第三０號

上　訴　人
即被上訴人　丁○○
訴訟代理人　吳西源律師
被 上訴 人
即 上訴 人　世易水泥股份有限公司
法定代理人　丙○○
被 上訴 人　幸福水泥股份有限公司
法定代理人　乙○○
上二人共同
訴訟代理人　甲○○
　　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　蘇文生律師

上當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國九十一年十二月三十一日臺灣臺北地方法院九十一年度勞訴字第八二號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主　　文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用各自負擔。

事　　實

甲、上訴人即被上訴人丁○○方面：

一、聲明

（一）上訴聲明：

㈠原判決關於駁回上訴人在第一審對幸福水泥股份有限公司（下稱幸福公司）新台幣（下同）七十六萬八千九百七十八元、法定利息及該部分假執行之聲請均廢棄。

㈡原審判決關於駁回上訴人在第一審對世易水泥股份有限公司（下稱世易公司）三十五萬一千七百五十八元、法定利息及

假執行之聲請均廢棄。

㈢右第一、二項廢棄部份，被上訴人幸福公司應給付上訴人七十六萬八千九百七十八元，世易公司應再給付上訴人三十五萬一千七百五十八元，均自民國（下同）九十一年四月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計付利息。

（二）答辯聲明：被上訴人世易公司之上訴駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者，茲引用之外，補稱：

㈠兩造僱傭契約約定每月固定給付上訴人海外津貼七萬零四百元，至八十八年九月七日合約期滿後，被上訴人仍繼續僱用上訴人，則兩造間已成立不定期勞動契約。而上訴人仍為被上訴人派遣海外三個月以上之長期服務人員，依原審原證一、四、十一之管理辦法，被上訴人仍應每月支付海外津貼七萬零四百元。但被上訴人擅自以駐外期間之日數發放每日五十五美元之「差旅費」，代替原來每月七萬零四百元台幣之海外津貼，顯有不當。

㈡上訴人於九十年十月十七日台北市勞工局所召開之勞資爭議案件協調會中，請求被上訴人給付資遣費之意思表示，顯已表明終止勞動契約之意思。甲○○同時代理幸福公司及世易公司出席該協調會，當然有受領勞方之意思表示及代資方為意思表示之權限。

㈢兩造之合約在幸福公司設於台北市○○路○○○號十五樓之人力資源部簽約；上訴人本擬於90.9.3申請休假，但幸福公司乙○○表示不同意休假；幸福公司於89.8.7. 幸泥總管字第０八００一號通知（證二）上訴人為幸福水泥菲律賓公司之專業土木主任工程師；上訴人在幸福公司之「員工編號」為５００２，此有幸福公司九十年八月之員工薪資明細表可稽（證十二），以上事實足證上訴人與幸福公司有事實上之僱傭關係。

㈣上訴人海外之請假只要菲律賓廠最高行政主管簽字同意即可，此由ＴＡ單（原證十三）之設計，並無由台北管理處核准之欄位，連台北管理處備查之欄位也沒有，益證只要經菲

廠最高行政主管同意即可，至於幸福公司其內部如何將ＴＡ單傳真至台北管理處備查乃為公司內部之事。

乙、被上訴人即上訴人世易公司、幸福公司方面：

一、聲明：

（一）上訴聲明：

㈠原判決不利於被上訴人之部分廢棄。

㈡右廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。

（二）答辯聲明：上訴及擴張之訴均駁回。

二、陳述：除與原判決記載相同者，茲引用之外，補稱：

㈠台北市勞工局所召開之勞資爭議案件協調會中，上訴人係以被上訴人世易公司改依業務緊縮予以資遣之意，而非依勞基法第十四條所為終止勞動契約之意思表示，上訴人從未表示終止勞動契約之意思表示。退萬步言，縱認上訴人已為終止勞動契約之意，惟被上訴人之出席人員甲○○並無受領上訴人所為終止勞動契約之意思表示之權限，故上訴人所為終止勞動契約之意思表示亦不生效力。

㈡依被上訴人世易公司派遣海外服務人員管理辦法，派遣海外服務人員無論係申請返國休假、返國述職或「事假」，程序上，均需先經派遣地主管初步審核，轉經台北公司總管理處覆核，再由台北總管理處人力資源部通知請假人員，始准休假或述職，此請假流程業經證人楊淑君證明可稽。

㈢上訴人於八十七年二月一日簽訂世易公司派遣海外服務人員合約（原審原證一）可知僱用人為被上訴人世易公司。丁○○與被上訴人幸福公司間並無僱傭關係存在，上訴人自不得向幸福公司請求給付資遣費。

㈣上訴人遭解雇前六個月所領取之差旅費並非工資，依法無庸列入資遣費平均工資計算：

⑴世易公司派遣海外人員服務合約業已於八十八年九月六日期滿終止，丁○○自不得本於該已失效之合約作為其主張之依據。

⑵原證一服務合約期滿後，海外津貼已取消不再核給，而改

支差旅費，即按實際出差派駐日數，每日核給美金五十五元，是僅當有出差派駐國外時始核給差旅費。故丁○○主張每月海外津貼固定為七萬四百元，並非事實。

⑶上訴人在菲律賓期間「均未滿三個月」，不符合上證一員工國外出差管理辦法第4.2.規定，則被上訴人世易公司依上證一附件規定支付差旅費並無不當。況上訴人業已如數領取差旅費從未表示異議。

⑷海外津貼本質上並非工資，此從我國勞基法之立法者有意將工資及津貼列為不同而又平行之二個概念，即可得知。

⑸勞動基準法施行細則第十條第一項第九款業已規定差旅費非經常性給與，自不需列入平均工資計算資遣費。

㈤勞動基準法上並無任何明文規定勞工依勞基法第十四條規定終止勞動契約後得向雇主請求預告工資，依明示其一排斥其他之法理，此顯非法律漏洞，自無類推適用之餘地。

理　　由

一、本件上訴人即被上訴人丁○○起訴主張：渠於八十五年八月至幸福公司總部任職，幸福公司承辦人表示世易公司為幸福公司之子公司，雖受僱於世易公司，幸福公司亦為實際上之僱傭人，由幸福公司管理及支薪，八十七年二月一日上訴人即被上訴人與世易公司簽立服務合約，約定自八十五年八月二十六日起享有公司之服務年資，八十九年八月七日幸福公司董事長乙○○發布渠為幸福水泥菲律賓公司專案部土木主任工程師，九十年七月九日世易公司丙○○發布渠為建廠工程專案部土木主任工程師。上訴人即被上訴人於九十年八月三十日擬休公假六天，但幸福公司董事長乙○○於九十年九月三日簽示不准休假，上訴人遵守公司決定，但因要趕往紐西蘭參加兒子畢業典禮，遂改請事假，請假理由為處理私人事務，依管理辦法4.8.1、4.8.2規定，海外請假由部門人事經理及主管專案部經理簽認即可，渠依規定完成請事假程序，至於幸福公司其內部如何將ＴＡ單傳真至台北管理處備查乃為公司內部之事。惟渠返國後於九月二十日至公司總部

銷假上班時，始被告知因連續曠職三日已遭解職，不得已於十月五日向台北市勞工局申訴，十月十七日召開協調會，要求給付資遣費，已屬對於被上訴人即上訴人為勞動基準法第一項第六款終止勞動契約之意思表示，並合於該條第二項三十日除斥期間之規定。兩造僱傭契約約定每月固定給付上訴人即被上訴人海外津貼七萬零四百元，應列入平均工資計算。爰依同條第四項之規定準用第十七條規定及類推適用第十六條第三項之規定，請求幸福公司或世易公司給付資遣費及一個月預告期間之工資，共九十六萬三千六百元等語（原審判決世易公司應給付丁○○四十一萬七千二百二十元，駁回丁○○其餘請求。丁○○對原審駁回其對幸福公司之請求原先對三十五萬一千七百五十八元部分上訴，嗣部分追加附帶上訴合計七十六萬八千九百七十八元範圍上訴，對原審駁回其對世易公司請求在三十五萬一千七百五十八元部分上訴，並請求二公司應分別為該金額之給付；世易公司則對敗訴部分上訴）。

二、被上訴人即上訴人世易公司及被上訴人幸福公司則以：丁○○係受僱於世易公司，並非受僱於幸福公司，世易公司並未核准丁○○之事假，丁○○之請假程序未依管理辦法4.8.4及4.8.5規定辦理，陳俊仁、劉中文並無核決休假權限，故丁○○之ＴＡ單縱經渠等批准屬實，請假亦不生效力，故無正當理由連續曠職三日以上，違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定，可未經預告終止勞動契約。且於十月十七日召開協調會時，丁○○係以兩造僱庸關係仍存在，非依勞基法第十四條為終止勞動契約之意思表示，縱認丁○○已為終止勞動契約之意，惟公司之出席人員甲○○並無受領丁○○所為終止勞動契約之意思表示之權限，況丁○○嗣後再為此意思表示已逾同條第二項之除斥期間，故請求依同條第四項準用第十七條給付資遣費為無理由；縱認被上訴人即上訴人九十年九月二十日解僱丁○○不合法，然海外津貼已取消改支差旅費，按

實際出差派駐日數每日核給美金五十五元，丁○○稱其海外津貼每月固定為七萬四百元非屬事實，且其所支領之差旅費係勞動基準法施行細則第十條第一項第九款之情形，不得列入平均工資計算資遣費，丁○○之平均工資依勞動基準法規定計算應為八萬二千零七十六元，又退步言之，若差旅費得列入平均工資計算資遣費，丁○○之平均工資為八萬二千零七十六元，差旅費為美金一千二百九十一元。勞動基準法並無任何明文規定勞工依勞基法第十四條規定終止勞動契約後得向雇主請求預告工資，丁○○不得類適用同法第十六條第三項規定請求預告工資等語，資為抗辯。

三、程序部分：

㈠主觀選擇合併：按於同一訴訟程序提起之訴訟，其被告有二人以上，請求法院對多數被告中擇一而為勝訴之判決，如法院已就多數被告中之一為原告勝訴之判決者，其餘被告部分即無庸判決，如認原告對各被告主張之訴均無理由者，則仍應為全部駁回之判決，為主觀選擇合併。學說對於是否承認主觀選擇合併，如同主觀預備合併，有肯否二說，實務方面則未見最高法院對此表示意見，惟基於防止裁判矛盾、發現真實、促進訴訟等機能，及擴大訴訟制度解決紛爭之功能，在不因准許提起主觀選擇合併致特別有害於被告之利益及防禦權之範圍內，應容許採用此類合併型態。本件丁○○於原審之聲明為「幸福公司或世易公司應給付丁○○九十六萬三千六百元及遲延利息」，經原審部分判決敗訴駁回後，於本院則聲明「幸福公司應給付七十六萬八千九百七十八元，世易公司應再給付三十五萬一千七百五十八元及法定利息」，屬上述主觀選擇合併之型態。本件幸福、世易公司屬集團企業，丁○○主張其當初係向幸福公司應徵，卻派至世易公司任職，世易公司並對其行使勞務指揮權，故認僱傭關係存在於世易及幸福公司間，應認為丁○○為此種型態訴之合併有其必要性。且參酌最高法院八十二年度台上字第二九六一號判決對於主觀預備合併所表示之見解：「與變更或追加之訴

同，須待當事人提出抗辯，法院始得加以斟酌，如當事人不提出抗辯，・・為求訴訟經濟，法院似無依職權加以斟酌，並駁回當事人後位之訴之必要。」本件幸福、世易公司對於丁○○為此主觀選擇合併未提出抗辯而逕為本案之言詞辯論，應認為允許丁○○提起此種合併，並無害於幸福、世易公司之利益及防禦權之行使，為求訴訟經濟，於本件訴訟中應准許丁○○提起此種主觀選擇合併，合先序明。

㈡追加附帶上訴部分：按民事訴訟法第四百六十條規定「被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴。附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之。第二百六十一條之規定，於附帶上訴準用之。」本件丁○○對原審駁回其對幸福公司之請求原先對三十五萬一千七百五十八元部分上訴，嗣追加附帶上訴四十一萬七千二百二十元，兩部分合計在七十六萬八千九百七十八元範圍上訴，其附帶上訴幸福公司雖誤認為擴張之訴並表明不同意，因其上訴與附帶上訴請求之事實與原審主張請求之基礎事實相同，且在原審請求金額範圍內，應予准許。

四、丁○○主張於八十七年二月一日與世易公司簽立服務合約，世易公司承認丁○○自八十五年八月二十六日起之年資，八十九年八月七日由幸福公司董事長乙○○發布丁○○為幸福水泥菲律賓公司專案部土木主任工程師，九十年七月九日由世易公司董事長丙○○發布丁○○為建廠工程專案部土木主任工程師，丁○○月薪為八萬八千元，九十年九月十九日世易公司丙○○以丁○○連續曠職三日解雇丁○○，同年十月十七日於台北市勞工局召開協調會丁○○向公司要求給付資遣費，惟協調不成立之事實，業據其提出世易公司派遣海外人員服務合約、八十九年八月七日幸福公司公告、九十年七月九日世易公司公告、九十年九月二十日交付之九月十九日解雇通知、勞工局協調不成立會議紀錄等件為證，且世易、幸福公司對此亦不爭執，應堪信為真實。

五、勞動契約係存在於丁○○與世易公司之間：

㈠丁○○主張幸福公司亦為實際上之僱用人，並主張於八十五月八月間應聘幸福公司土木部工程師，係至幸福水泥集團之總管理處台北市○○路○○○號十五樓面談，由幸福公司工務部土木組主管莊昭憲（已離職），及工務部總工程師呂福仁（已離職）面談，並面見幸福水泥集團董事長乙○○後，為幸福水泥集團聘用，合約上有幸福公司人力資源部之簽章，不論是越南廠或菲律賓廠，實際均由幸福公司董事長乙○○帶領整個幸福水泥集團運作，世易公司本身並無實際之人力、技術，僅係幸福公司海外投資之運用工具，從公司內部電話一覽表中可知世易公司僅係幸福公司中之一小部門，世易、幸福公司若真係分屬兩不相干之公司，為何由世易公司董事長丙○○所發予丁○○之解僱通知，係由幸福公司人力資源部之副理甲○○交予丁○○，實則不論是幸福公司員工，抑或世易公司員工，其人事管理皆由幸福公司所屬之人力資源部統籌管理，且丁○○本擬於九十年九月三日申請休假，幸福公司乙○○卻表示暫不同意休假，世易公司管理辦法由丙○○審核後，由乙○○核准，且與幸福公司於八十八年七月十五日製訂之管理辦法編號M-12-007相同，制訂日期相同，內容亦大部份相同，而世易公司董事長丙○○，為乙○○女兒，幸福公司八十九年八月七日以幸泥總管字第０八００一號通知丁○○為幸福水泥菲律賓公司之專業土木主任工程師，丁○○之員工證為幸福公司總管理處所發，薪資皆由幸福公司總管理部財會單位轉入丁○○合庫帳戶，皆足見丁○○與幸福公司存有事實上僱傭關係。

㈡按現代企業，或為尋求更大之利潤、或為減免稅捐負或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，或投資設立關係企業，為適應此種企業型態之變更，且為求最大勞動力之利用，企業常有將其員工由總公司調往分公司或由分公司調往總公司，由母公司調往子公司或由子公司調往母公司，或調往關係企業之其他公司，此種人事異動之種類基本上可分為企業內部

之人事異動（即同一法人格內部之人事異動），及企業外部之人事異動（即不同法人格間之人事異動）。大抵，企業間人事之異動，有兩種不同型態，其一為將勞工終局地調往其他公司服務，無調派期間之約定，或於調派期間合意終止調派回任原公司，調派之後由新雇主發放勞工之薪資並行使對勞工之勞動指揮權。其二為雇主將勞工於某一段時期內暫時借調至他公司服務，而約定於借調期滿或一定條件下，再行回任。於前者之情形，應認勞工已與新雇主成立一新僱傭繼續，其與原雇主間之僱傭契約，於勞工調派至他公司服務時，即已終止。在後者之情形，則係原雇主經勞工同意後，將其對勞工之勞務指揮權於借調權期間移轉予新雇主，由新雇主於借調期間依其與勞工之勞動契約行使勞務指揮權，原雇主與勞工之僱傭契約則處於中止之狀態，俟此項借調因借調期滿或其他原因終止後，雇主與勞工之僱傭契約始行回復。

㈢又按勞動契約乃是約定勞工為雇主從事工作，獲致工資之契約，其本質係僱傭契約之一種特殊類型，於勞資雙方就勞工為雇主服勞務且獲得工資二個必要之點有所合意，契約即行成立。又依據勞動基準法第九條規定，勞動契約分為定期契約及不定期契約；臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約；定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，視為不定期契約。經查，丁○○於八十七年二月一日與世易公司簽立服務合約，於該合約中約定丁○○之薪資為每月八萬八千元，海外津貼為七萬零四百元，工作內容為派遣丁○○至世易公司於海外投資之公司工作，合約期間自八十七年二月一日起至八十八年九月六日止，可知僱用人為世易公司，而僱傭契約存在何公司間，應就實際上之權利義務關係主體為審酌，與簽約地點在何公司住址無涉，丁○○稱契約在幸福公司簽立，幸福公司亦為僱用人，並非可採。八十九年八月七日幸福公司董事長乙○○雖發布丁○○為幸福水泥菲律賓公司專

案部土木主任工程師，九十年七月九日世易公司丙○○則發布丁○○為建廠工程專案部土木主任工程師之事實，為兩造所不爭執，但世易公司於上開服務合約期滿終止後，丁○○仍繼續為世易公司工作，月薪仍為八萬八千元。又由丁○○所提出之扣繳憑單由世易公司出具、丁○○之服務證明書載明服務單位為世易公司、丁○○之銀行帳戶薪資縱有由幸福公司撥入，係營利公司為作帳減稅之脫法行為，丁○○勞工保險卡及原審函詢勞工保險局丁○○投保資料，顯示自八十五年八月二十六日起至九十年九月二十日止投保單位皆為世易公司，足資佐證丁○○與世易公司間存有一不定期勞動契約應堪認定，而國內各公司之管理辦法常有互相參酌使用之情，丁○○稱兩家公司「管理辦法」相同，故同時受僱兩家公司，更屬無稽。

㈣又查，幸福公司與世易公司，依公司變更登記表應屬不同法人格之公司，雖丁○○主張不論是越南廠或菲律賓廠，實際均由幸福公司董事長乙○○帶領整個幸福水泥集團運作，世易公司在菲律賓及越南等國建廠，其建廠事宜、人事管理、行政等業務均由幸福公司統籌處理及管理，且丁○○提出之員工證上亦載明幸福水泥公司暨關係企業等語，縱然世易公司非屬公司法關係企業章中所定義下之關係企業，仍無礙於前述理論之適用，應認為丁○○於受僱世易公司卻調派至越南福山水泥公司及幸福水泥菲律賓公司服務之情況，屬於上述所稱之企業外部人事異動之第二種情形，故幸福公司董事長乙○○始得對於丁○○行使其勞務指揮權，而於八十九年七月八日發布丁○○為幸福水泥菲律賓公司專業土木主任工程師，對丁○○之休假為不准之表示，從而並不能以此即認定幸福公司與丁○○間存有僱傭關係，丁○○主張幸福公司亦為實際上之僱用人，兩造間存有僱傭關係，顯然使契約主體不明確混淆相關之權利義務，為無理由。

六、世易公司依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定解雇丁○○不合法：

㈠對於世易公司依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定解雇丁○○是否合法乙節，首須審究者為丁○○是否已依世易公司所訂定之管理辦法完成請假程序。對此丁○○主張因乙○○不准其請休假，遂改請事假，因事假之性質與婚、喪、分娩假之性質較近，依世易公司管理辦法4.8.1、4.8.2規定，於海外請假一般由部門人事經理及主管專案部經理簽認即可，丁○○之請假單已經管理部經理劉中文及廠長陳俊仁簽認，已完成請假手續等語。世易、幸福公司則辯稱丁○○根本未請假，縱使如丁○○所稱已經陳俊仁、劉中文簽認請事假，惟渠二人並無准假權限，仍須適用或類推適用管理辦法4.8.4及4.8.5規定，經台北總管理處為覆核及核決，核准後由人力資源部通知申請當事人始得休假云云。

㈡本件首應審酌者請事假應如世易、幸福公司主張適用或類推適用管理辦法4.8.4.及4.8.5.規定或如丁○○主張應適用管理辦法第4.8.1.及第4.8.2.之規定？查管理辦法4.8.1.及4.8.2.係規定「派遣人員如有婚、喪、分娩時，得依國內『勞工請假規則』申請返國」「派遣人員之出勤時間、事病假、例假日、國定假日及返國假均依派遣地公司之行事曆規定辦理」，係關於請婚、喪、分娩假及事假之規定，而4.8.4.及4.8.5.係規定：「派遣人員返國休假・・」、「派遣人員返回公司處理公務・・」，為關於派遣人員返國休假及返國處理公務之規定，足見該管理辦法中對於事假之請假程序並無明文規定，世易、幸福公司主張應適用或準用管理辦法第4.8.4.及4.8.5.之規定，尚有誤會，故世易公司提出丁○○前次申請返國休假及述職所使用之出差申請單及丁○○於本件九十年七月二十三日所提出「TRAVEL AUTHORIZATION（出差申請單）」，雖曾送台北公司總管理處覆核，但均係請休假或返國處理公務，始需經總公司核可，與本件請事假並不相同，本院認為請事假因原規定不明確且未告知員工，應適用勞動基準法第四十三條規定：「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假」，及勞工請假規則第七條規定：「勞工因

有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。事假期間不給工資。」第十條規定：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。」揆諸勞動基準法第三十四條之立法目的，應在於使勞工於因婚、喪、疾病或其他正當事由之情況，有向雇主請假之權利；再參酌勞工請假規則第七條之規定，除婚、喪、疾病等事由本即須勞工親自處理者，對於「其他正當事由」的認定亦限於屬勞工必須親自處理之事由。就此丁○○主張其請事假係為參加兒子於紐西蘭之畢業典禮，並提出畢業證書影本為證，應認基於人倫親情，父親辛苦工作栽培子女長大成人，並培育其完成高等教育，於子女大學畢業典禮上分享子女所獲得之榮耀，對於身為人父者，於此種時刻之參與具有不可替代性，對於子女而言，更有著莫大之意義，應認為符合上述必須親自處理之要件。

㈢丁○○對於其已經陳俊仁及劉中文簽認完成請事假手續，提出丁○○與陳俊仁通話之錄音帶及譯文為證，世易、幸福公司對此雖以該錄音帶通話人是否為陳俊仁本人未經證實；縱該錄音帶為真實，通話內容亦均為丁○○主動積極之陳述談話，對本件爭執要點丁○○是否有請事假乙點，陳俊仁僅被動消極的片斷回應，語焉不詳，未表示其有權限核決丁○○請假云云。然查，該錄音帶係丁○○多次致電菲律賓給陳俊仁及同事多人幫忙向劉中文請求給予丁○○請假單影本未果，無法獲取當時獲簽認之假單影本，始轉而致電陳俊仁確認此事。經原審當庭播放該錄音帶，世易、幸福公司訴訟代理人僅表示：「無法確認對話之人是陳俊仁，且是否是自由意志，也沒有說明批准假」，並未明確否認該相對人絕非陳俊仁，亦未否認該錄音帶內容與譯文不符，而依照經驗法則該錄音帶內容既屬電話通話，非當面對話，當無違背其自由意志而陳述之情況，關於該錄音帶內容是否足以認定陳俊仁

有簽認丁○○事假乙節，綜觀該錄音帶譯文陳俊仁談話內容：「（丁○○：・・因為我事實上是真的有請事假・・）對啊！對啊！」、「（丁○○：這個事情我有跟你confirm過，確實你也是有簽過字嘛）對啊！」、「（丁○○：・・我不曉得你有沒有直接問一下劉中文？他怎麼說？）我知道，他現在講，你知道就好，人事處那邊任何文件都不可以給他」、「那天人事的打電話給我，我也跟他說簽過了」等語，及丁○○原審提出之原證二十二TA申請休假單，縱如世易、幸福公司所辯陳俊仁及劉中文均無核准丁○○請假之權，然對於該文件除否認丁○○於上所增加之文字，對於原證二十二之真正並不爭執，足認對於丁○○之請假，須經菲律賓公司當地主管批准始可層層上報，考其原因不外駐外公司的人事調度及工程進度，當地主管相較於台灣總公司必更能於准否員工請假乙事作通盤的考量，從而九十年八月三十日陳俊仁及劉中文身為當地主管，於考量因丁○○請假期間當地人員調度如職務代理人等及工程進度均無問題之情況下，核准該丁○○請假，應認為於丁○○請休假遭乙○○九十年九月三日以備忘錄通知不准後，丁○○認為親自參加兒子畢業典禮有其必要性之情況下，選擇於接獲上開備忘錄之當日即提出申請雇主不須支付工資之事假TA單，衡情陳俊仁及劉中文既於上述之考量下批准丁○○九十年八月三十日之休假TA單，與其相隔僅三日之事假TA單，於考量上述之人員調度、工程進度及丁○○請假事由之合理性，陳俊仁及劉中文當不致於短短數日即為相異之認定；加以丁○○雖聲請傳訊陳俊仁就本件關鍵事實即丁○○有無請假及其曾否核准丁○○之事假TA單乙節到庭作證，經原審二次傳訊，均拒不到場，於本院審理中亦不到場，僅分別出具聲明書，對於丁○○上開主張予以否認，惟衡諸該聲明書之內容非法院審理時之陳述，陳俊仁目前仍任職世易、幸福公司，難免因遭受公司壓力而為有利於公司之陳述，若果真如其所言，依據經驗法則公司當極力准其休假到庭，就上開丁○○所提出之不利

於公司之錄音帶內容為有利於公司之陳述，故陳俊仁聲明書之內容尚難作為對於丁○○不利之證據。綜上所述，於此種勞資爭議，居於無力對抗龐大企業權力及證據接近劣勢之丁○○，對於其事假TA單確實經陳俊仁及劉中文核准乙節，縱世易、幸福公司否認有此事實，然相對於各種證據資料之蒐集及權力之運用均顯著優越於丁○○之世易、幸福公司，衡諸民事訴訟法第二百八十二條之一規定：「當事人因妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用者，法院得審酌情形認他造關於該證據之主張或依該證據應證之事實為真實。」之法理，應認為於此情況下丁○○主張其提出之事假單已經陳俊仁及劉中文簽名已經善盡其舉證之責，就此部分之主張為可採。

㈣世易、幸福公司雖又辯稱勞工請假規則第七條規定乃有關普通事假之規定，普通事假既非法律所規定之例假或休假，亦非社會觀念或風俗習慣上所認為當然應給與之假期，因而判斷勞工請普通事假是否合法時，除應考慮勞工是否確實有應親自處理之事故外，並應斟酌勞工業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情為綜合之考量云云。惟雇主於行使准否勞工請事假之權利時，仍須謹守民法第一百四十八條所揭示之權利濫用之禁止及誠信原則，依照世易、幸福公司所辯考量本件丁○○係爭請事假是否合法乙節，對於丁○○參加兒子畢業典禮確實為丁○○應親自處理之事已如前述，再審酌丁○○業務之種類、事務之繁重與否、有無適當人選代理及是否影響雇主一般性工作之運作等情，應認為對於此等事由之審酌，菲律賓公司主管陳俊仁及劉中文之判斷當較世易、幸福公司更為客觀及透徹，渠等既已於丁○○之事假TA單予以簽認，自屬於衡量上述各點後之決定，亦如前所述。復參勞工請假規則第十條之規定，遇有急病或緊急事故尚得委託他人代辦請假手續，係考量請事假有時有其緊急性及突發性，且勞工請假規則之效力為一般實務所接受，並認為其所訂定之標準乃最低

之標準，故世易、幸福公司辯稱請事假亦須類推適用管理辦法4.8.4 及4.8.5.規定，經派遣地主管核准後，送總管理處覆核，核准後影本送人力資源部存查並由人力資源部通知派遣人員後始得休假，派遣人員休假前應先完成工作交接始能離開派駐地等程序，並於本院審理中舉證人楊淑君到場為證，然楊淑君現仍服務於幸福公司相關企業，證詞難免偏頗，更與上開勞工請假規則相悖，且程序之嚴苛，就請事假之程序言，已形同藉此禁止勞工依法得予請事假之權限，其證詞不足採信。再者，世易、幸福公司公司管理辦法4.8.1.規定，派遣人員如有婚、喪、分娩時，得依國內勞工請假規則申請返國，對照勞動基準法第四十三條規定用語，應認為事假之性質與婚、喪、分娩假較相近，縱使就請事假之程序認為應類推適用世易、幸福公司公司管理辦法，亦應類推適用管理辦法4.8.1.，而非4.8.4.及4.8.5.之規定，亦證世易、幸福公司所辯不足採。故丁○○主張於海外請事假一般由部門人事經理及主管專案部經理簽認即可應堪採信。又丁○○海外之請假只要菲廠最高行政主管簽字同意即可，此由TA單（見原證十三）之設計，並無由台北管理處核准之欄位，連台北管理處備查之欄位亦無，益證只要經菲廠最高行政主管同意即可，至於該請假文件表單左上頭有「To：Amber 」收，係世易公司其內部如何將TA單傳真至台北管理處備查，乃為公司內部如何傳真備查之事，非請假必需由總公司准假，否則應該有准假之欄位，非只是傳真欄。此外對於世易、幸福公司辯稱請事假應用LEAVE RECORD，並提出陳俊仁○○年○○月間之LEAVE RECORD事假單為證，惟丁○○主張LEAVE RECORD乃適用於管制菲籍人員之用，台籍幹部請假均填TA單，且丁○○請假時為○○年○月間，故世易、幸福公司提出陳俊仁○○年○○月間之LEAVE RECORD，並不足已推認丁○○請事假時已改用LEAVE RECORD。

㈤丁○○提出八十九年八月七日幸福公司公告、九十年七月九日世易公司公告、幸福水泥菲律賓公司人員職稱執掌規定文

件，證明陳俊仁及劉中文於人事請假方面均屬菲律賓公司一級主管，有核准事假之權。查上開公告及文件，世易、幸福公司雖辯稱八十九年八月七日之公告內容及附件已經九十年七月九日公告廢除失效，依據○○年○月○○日生效之「幸福水泥菲律賓公司組織圖」，陳俊仁及劉中文與丁○○隸屬不同部門，無任何從屬及指揮監督關係，核決出差派駐海外人員返國休假、述職或申請事假之核准休假之權均在總經理云云。惟查，參諸丁○○提出之原證十三為丁○○以往之休假TA單，須經當地主管核准之理由已如前述，該休假單於G. DIRECTOR欄簽名者為李向東，即菲律賓公司之總經理，然李向東於丁○○九十年八月三十日及九月三日請假時已離職，依上開菲律賓公司人員職稱執掌規定文件，廠長之工作職掌第五點為：「協助總經理處理建廠期工程及行政事務」，雖世易、幸福公司辯稱依組織圖廠長、管理部、業務部、建廠工程專案部皆為平行單位，然細究其他部門主管職掌，均無類於「協助總經理處理建廠期工程及行政事務」之職掌，足認菲律賓公司於李向東離職後廠長陳俊仁有代理總經理於TA單之G.DIRECTOR欄簽認之權，且原證十三中之FI NANCE DEPT.欄簽名者為劉中文，與原證二十二相同，亦證陳俊仁及劉中文若非有權本於世易、幸福菲律賓公司人事管理事務主管之地位而予簽認者，世易、幸福公司豈會不就渠等之越權行為予以糾正甚或懲處，世易公司辯稱請假需經過總經理丙○○核准，不僅未見前揭管理辦法或組織圖規定，更有背於執掌分派分級負責之精神，並不可採。

㈥世易公司又主張丁○○請假中九月十一日為路程假，但請事假本無路程假之適用，九月十五日為工作日，九月二十日返國述職假未經台北總管理處核准，無正當理由連續曠職三日，世易公司依法解雇並無不當云云。丁○○則主張於九月二十日上午8:30至松江路15樓人資部公司總部銷假簽到時，幸福公司人資部副理甲○○表示其已連續曠職三天，已被解職，即日生效不必再辦移交，並交付解僱通知等語。經查丁

○○九月十一日及九月十五日係請事假，而觀諸世易公司解僱通知，所載發通知日期為九十年九月十九日，有通知附卷可稽（見原審調解卷第二四頁），顯然世易公司於九月十九日即解僱丁○○，所解僱理由與丁○○九月二十日未上班無涉，世易公司事後辯稱丁○○連同九月二十日已連續三日曠職再解僱之辯詞，並無理由。

㈦綜上所述，丁○○請假經陳俊仁及劉中文簽認後已合法完成請事假程序，丁○○既未曠職，亦無違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，從而世易公司依勞動基準法第十二條第一項第四款及第六款規定解雇丁○○於法無據，其所為終止勞動契約之意思表示自不生效力，故丁○○與世易公司之僱傭關係仍然存續。

七、丁○○於九十年十月十七日協調會中請求公司給付資遣費屬於依勞動基準法第十四條第一項規定向公司為終止勞動契約之意思表示：

㈠按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第十四條第一項第六款定有明文，其旨乃因勞動契約為繼續性契約，相較於一次性給付契約而言，更重視雙方間之信任，倘任何一方片面破壞契約而使信任關係發生破綻達一定程度，法律即賦予另一方有終止契約之權限。本件世易公司於丁○○已合法請事假之情況下，未予預告逕行解雇，世易公司縱於管理辦法規定不明確之情況下，認為丁○○請假程序未完備，而予解雇之最嚴厲懲戒，亦與比例原則有違，且於丁○○事前未獲任何警告之情形下，於返國後不待其申辯，即逕予解職，應認為世易公司已片面破壞兩造間之勞動契約，使彼此間之信任關係發生破綻達一定程度，該當勞動基準法第十四條第一項第六款規定之構成要件，丁○○自得依此不經預告終止與世易公司之勞動契約。

㈡丁○○主張於九十年十月十七日台北市勞工局召開協調會時，丁○○表示公司違法，要求給付資遣費，已屬對於公司

為勞動基準法第一項第六款終止勞動契約之意思表示，並合於該條第二項三十日除斥期間之規定。按「解釋意思表示應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句。」民法第九十八條定有明文。又按「解釋意思表示原屬事實審法院之職權。」「意思表示不明確，使之明確，屬意思表示之解釋；意思表示不完備，使之完備，屬意思表示之補充。前者可減少爭議，後者可使意思表示之無效減至最低程度... 解釋意思表示端在探求表意人為意思表示之目的性及法律行為之和諧性... 關於法律行為之解釋方法，應以當事人所欲達到之目的、習慣、任意法規及誠信原則為標準，合理解釋之，其中應將目的列為最先，習慣次之，任意法規又次之，誠信原則始終介於其間以修正或補足之。」，最高法院分別著有六十四年台再字第一四0號判例要旨及八十八年度台上字第一六七一號判決要旨足資參照。查丁○○前於九十年九月廿四日曾向台北市政府勞工局提出申訴，其勞資爭議申訴書所載請求事項明揭：「（一）請求撤銷『解僱』通知，並予復職，且追補薪資。（二）『或』要求依勞基法規定改以資遣方式解決。」（見原審卷第二五七頁），可見復職或資遣均為其訴求。再查依據九十年十月十七日協調會議紀錄所載勞方意見為：「一、要求公司給付資遣費。.... 三、本人因家中有重要之事項，於90.8.30提出（9.12～9.19）休假，惟遭公司不准休假（菲律賓），另於90.9.3.再提出事假6天（9.12～9.19）並經當地主管陳俊仁先生准予事假後離開工地，惟處理完事務後，即遭公司以勞基法第十二條規定通知本人解僱，請求恢復此階段之勞動薪資之給付及勞基法第十一條之資遣費用」等語，丁○○已經明白表示非法解僱不對，並要求依法給付資遣費，於紀錄表載明請求給付資遣費之意思表示，顯已有表明終止勞動契約之意思，蓋若不終止勞動契約，又何來有資遣費之請求？且依據上開最高法院揭示之意思表示解釋原則，依丁○○所欲達到之目的即請求世易、幸福公司給付資遣費，應認為法律非丁○○專業，自不

能要求其精確的表示依勞動基準法第一項第六款終止勞動契約，再依同條第四項準用第十七條規定請求公司給付資遣費，且丁○○於該協調會議紀錄所主張之勞基法第十一條，綜觀其前後文意應為勞動基準法第十七條之誤。至於協調中丁○○所表示請求撤銷解僱繼續僱用，僅係因認景氣不佳求職困難為能繼續工作之表示，但公司表明無轉圜餘地時，自只得請求資遣一途。

㈢世易公司復辯稱丁○○曾起訴請求確認僱傭關係存在，顯無終止僱傭之意思云云。但查丁○○本於前述，仍希望公司同意繼續工作，但亦表示若無法繼續工作非法解僱應給付資遣費，故於第一次起訴時，才請求「確認僱傭關係存在等」，於理由載明：「被告（即世易公司）依勞基法第十二條第一項第六款逕行終止契約，顯於法無據，被告『若』因經濟不景氣需緊縮營業，亦應依勞基法第十一條、第十六條、第十七條規定預告並給付資遣費，原告在受僱五年期間工作努力卻為被告以此『解雇』對原告產生非常大之傷害，爰依法請求鈞院確認兩造僱傭關係存在，被告並應給付片面終止契約後至恢復原告原職期間之薪資，『若』被告因營業緊縮等理由須資遣原告（即丁○○）亦應依法給付原告至本案判決確定時之薪資及依勞基法第十七條計算之資遣費」等語（見原案卷第一三０頁）。嗣該案因程序上被駁回而終結，但對於丁○○於勞資協調時已依法主張依法終止契約請求給付資遣費之權利無礙，不影響曾表示請求給付資遣費之事實。故丁○○提起本件訴訟，雖本件九十一年四月十一日起訴狀理由載為：「被告（即世易公司）依勞動基法第十二條第一項第六款逕行終止契約，顯於法無據，被告若因經濟不景氣需緊縮營業，亦應依勞基法第十一、第十六、第十七條規定預告並給付資遣費，原告（即丁○○）在受僱五年期間工作努力卻為被告以此『解僱』對原告產生非常大之損害，依勞基法第十一條之規定雇主若因虧損或業務緊縮時，或縱勞工對於所擔任之工作確不能勝任時等原因，雇主須預告始得終止勞

務契約，依同法第十六條規定『繼續工作三年以上者，應於三十日前告之』、『雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資』，但於起訴狀亦載明「被告於90.09.20非法終止勞動契約，依法請求資遣費」，雖未明白表明為終止之意思，並於第一次開庭時，陳述其請求權之法律依據，顯然丁○○一直認為其請假合法，世易公司不應該將其解僱，但同時表明若無法轉圜，亦應給付資遣費，世易公司抗辯顯無理由。

㈣世易、幸福公司復辯稱丁○○主張「請求恢復此階段之勞動薪資給付」證明丁○○主張勞動契約繼續存在，蓋若非勞動契約繼續存在，丁○○豈會主張恢復勞動薪資給付云云。惟細究上開協調會議紀錄第三點，丁○○請求恢復此階段之勞動薪資給付之真意，應為主張世易公司之解雇不合法，依民法第四百八十七條規定，雙方之僱傭契約於其請求資遣費終止勞動契約前，世易公司仍應給付自非法解雇日即九月二十日至十月十七日之薪資，故世易、幸福公司以此辯稱丁○○主張勞動契約繼續存在云云，不足採信。世易公司又辯稱丁○○逕要求給付資遣費，不能類推解釋有終止勞動契約之意思表示，有最高法院四十九年台上字第三０七號判例可資參照；勞動基準法第十四條第一項各款乃係勞工終止契約之形成權，而形成權之行使，應以明確意思表示為之，以免當事人間之法律關係，陷於不安定狀態云云。然查該最高法院四十九年台上字第三０七號判例內容並非就要求給付資遣費所為之判決，而係就與資遣費之請求毫無關係之押租金債權聲明參與分配認為不能類推解釋其就租賃契約對出租人亦有終止之意思表示所為之判決，此判例中就押租金債權聲明參與分配之意思表示對象為法院，當然不能類推解釋為已向出租人有終止租賃契約之意思表示，世易公司就此見解作為本件之依據，顯然與一般法律解釋有甚大之落差；又對於世易、幸福公司稱勞動基準法第十四條第一項各款乃係勞工終止契約之形成權，而形成權之行使，應以明確意思表示為之，就

此丁○○於協調會當日所為請求給付資遣費之表示，如上所述，解釋其真意，已屬勞動基準法第一項第六款終止勞動契約之明確意思表示，故所辯亦不足採。

㈤世易公司又辯稱：該協調會資方之出席人員甲○○，僅係就該勞資爭議事件代理資方參加協調會議，並無受領被上訴人所為終止勞動契約之意思表示之權限云云。惟查：甲○○係幸福水泥股份有限公司之副理，同時代理幸福及世易公司出席「勞資爭議協調會」，由協調會會議紀錄所示，甲○○代表「資方」，其所代表資方所要處理之勞資協調，當然含受領勞方之意思表示及代資方為意思表示，勞資爭議牽涉勞基法之權利義務，甲○○當然有權代資方受領勞方依勞基法規定之權利義務所為之意思表示，亦即甲○○當然有代資方受領上訴人所為終止勞動契約依法請求資遣費之意思表示，否則其代資方出席目的何在？且勞方並無限制甲○○之代理權限，世易公司所辯為事後卸責之詞，不足取信。

八、丁○○又主張任職公司三年以上，類推適用勞動基準法第十六條第三項之規定，世易或幸福公司終止契約未經預告終止契約，尚須給付一個月預告期間之工資等語。按法律漏洞之填補，於法律明文規定之情形為準用，於法律就某事項無明文規定，亦無準用規定時，爰引相同事件為相同處理之平等原則法理，應類推適用相類規定以為規範。經查，勞動基準法第十六條第三項規定，雇主未依第十一條規定經預告始終止勞動契約，應給付預告期間之工資，其規範目的乃在於避免雇主若未依第十一條規定預告勞工，使勞工對於雇主之解雇有所準備，將遭受突然失業頓失經濟來源之窘境，故雇主若未依該條規定辦理，為達第十一條上述之立意，於第十六條第三項規定雇主應為預告期間工資，即以金錢補償來達到第十一條保障勞工權益之目的；而於雇主非法終止勞動契約之情形，如上所述，該勞動契約之終止既屬違法而無效，該勞動契約自始即未經終止，勞工仍得依民法第四百八十七條第一項之規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞

務之義務，仍得請求報酬。」，請求雇主給付報酬；從而，於此種情形並無法律漏洞，自不須以類推適用勞動基準法第十六條第三項規定加以填補。丁○○主張依勞基法第十四條終止勞動契約並應類推適用第十六條第三項規定，雇主應給付預告工資云云，顯屬無據。況勞基法上亦無任何明文規定勞工依勞基法第十四條規定終止勞動契約後得向雇主請求預告工資，則依明示其一排斥其他之法理，此顯非法律漏洞，自無丁○○所稱得予以類推適用之餘地，此部分之主張，於法無據，為無理由。

九、丁○○主張世易與幸福公司與丁○○之僱傭契約，原以「海外津貼」之名，每月固定給付丁○○七萬零四百元，其自八十八年九月七日起已成立另一不定期勞動契約，如無其他特別規定，自應依據定期契約法律關係請領海外津貼，但世易、幸福公司為規避勞動基準法之規定，於兩造僱傭契約關係存續中擅自變更名目為差旅費，顯有不當等語。世易公司就此則以服務合約已於八十八年九月六日期滿終止，合約期滿後月薪仍為八萬八千元，海外津貼取消，改支差旅費，按實際出差派駐日數，每日核給美金五十五元，即有出差派駐國外始核給差旅費，無出差派駐國外不核給差旅費，丁○○稱其海外津貼每月固定為七萬四百元非事實等語置辯。經查，按丁○○與世易公司派遣海外人員服務合約業已於八十八年九月六日期滿終止，丁○○自不得本於該已失效之合約作為其主張之依據。況上揭已失效之合約乃丁○○被派遣於越南工作期間始有適用，惟系爭事件乃發生於丁○○被派遣於菲律賓負責建廠土木工程之期間，如何能援用右揭於越南期間工作始得領取海外津貼之合約約定？嗣服務合約期滿後，丁○○每月全薪雖仍為八萬八千元，惟海外津貼已取消不再核給，而改支差旅費，即按實際出差派駐日數，每日核給美金五十五元，是僅當有出差派駐國外之事實始核給差旅費，如無出差派駐國外則不核給差旅費，故丁○○主張每月海外津貼固定為七萬零四百元整，實非事實，此對照丁○○

提出之銀行帳戶明細，並非每月均為十五萬餘元，大多數之月份僅支領八萬餘元可知。況依丁○○之主張幸福公司之「派遣海外服務人員管理辦法」雖規定「人員派遣海外工作期間，按月支領海外津貼」，但由幸福公司「員工國外出差管理辦法」明白規定：「長期（三個月以上）派駐國外人員，在駐外期間之待遇福利，另依本公司『派遣海外服務人員管理辦法』規定辦理。」，顯然需長期派駐國外「三個月以上」之人員始得領取海外津貼，惟細觀丁○○所提出出入境統計表所載，丁○○在菲律賓期間「均未滿三個月」，不符合上開規定，則世易公司支付差旅費，不支付海外津貼，並無不當。從而因丁○○不定期支領之「差旅費」，有出差才能領取，不屬勞動基準法第二條及施行細則第十條第一項第九款規定之經常性給與，無庸列入平均工資計算資遣費。故丁○○主張此項海外津貼屬得列入平均工資計算之經常性給予，並無理由。

十、綜上所述，丁○○主張勞動基準法第十六條第四項準用第十七條規定，請給付資遣費，兩造對於每月薪資為八萬八千元，均不爭執（見原審卷第二六○頁世易公司原審言詞辯論意旨狀所附附表二及本院卷第一一六頁丁○○言詞辯論意旨狀），上訴人請事假為90.9.11至90.9.19，扣除9.11至9.19之事假不領薪資，九月份尚有十天，十天之固定薪資為88,000元÷30天×10 =29,333元，90.03.20.至90.03.31.為12天，為34,065元，合計離職前六個月固定薪資自90.03.20至90.09.19領固定薪資為503,398元，依勞動基準法第二條第四款計算，丁○○之平均工資應為八萬二千零七十六元（503,398÷184×30 =82,075.7小數點以下四捨五入），丁○○稱月平均工資為八萬三千九百元，計算尚有錯誤。兩造復對於丁○○之年資為八十五年八月二十六日至九十年九月十九日不爭執，依勞動基準法第十六條第四項準用第十七條規定，應認為丁○○之年資為五年一個月，丁○○主張世易公司應給付資遣費四十一萬七千二百二十元（82,076 x 5 + 82,076 x

1/12 =417,219.66，小數點以下四捨五入）及自起訴狀繕本送達翌日即九十年四月二十六日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息，於法有據，為有理由，應予准許，其餘請求為無理由，應予駁回。原審判命世易公司給付，經核並無違誤。丁○○就其敗訴部分上訴，世易公司則就敗訴部分上訴，各指摘原判決不當，求予廢棄改判，均為無理由，均應駁回其上訴。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及其他立證，核與判決結果不生影響，爰不予以一一審酌，併此敘明。

十二、據上論結，本件兩造之上訴，均無理由，依民事訴訟法第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　92　　年　　8　　月　　19　　日

臺灣高等法院勞工法庭

審判長法　官　尤　豐　彥

法　官　翁　昭　蓉

法　官　黃　嘉　烈

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　92　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　倪　淑　芳