

臺灣雲林地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 楊鳳珍 住嘉義縣○○市○○○路○段00號00樓之0

訴訟代理人 賴忠明律師

被告 頂健行有限公司

法定代理人 張文馨

訴訟代理人 林憲同律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，本院於民國111年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按管轄權之有無，應依原告主張之事實，按諸法律關於管轄之規定而為認定，與其請求之是否成立無涉（最高法院101年度台抗字第529號裁定意旨參照）。經查，原告為我國人民，被告為設立於我國之公司法人，有原告戶籍謄本及被告公司變更登記表附卷可稽，且原告係起訴主張其受僱被告而於民國110年2月21日終止兩造間僱傭契約，依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定，請求被告給付薪資、資遣費等節，則依原告主張之事實，本件並非涉外民事事件，被告抗辯本件係涉外民事事件，本院無管轄權等語，容有誤會，尚難憑採。

二、原告主張：

（一）原告自105年9月15日起受僱於被告擔任財務副理職務，並派遣至越南上班，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）68,000元，嗣於109年1月調薪為71,000元。惟原告於110年2月間發現被告竟未如實申報其投保薪資，而為高薪低報，且未依規定提繳原告之勞工退休金，甚在未告知、同意下，擅自將原

告退保，另以其關係企業為投保單位，加以被告過往有未依法給付加班費之情形，原告乃先於110年2月21日向被告傳送電子郵件，表示依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約之意思，復向雲林縣政府提出勞資爭議調解申請，然調解不成立，惟被告對原告工作期間為自105年9月15日起至110年2月28日止，每月工資為71,000元並不爭執，此有調解紀錄中所載不爭執事項可參。

(二)被告有前述未如實申報原告之投保薪資、未依規定提繳原告之勞工退休金、未給付加班費等情事，兩造間之勞動契約並經原告依勞基法第14條第1項第6款為終止，則原告依法自得請求被告給付下列金額：

- 1.依勞基法第24條、第36條規定，請求自105年9月起至110年2月止之加班費，共計977,509元。
- 2.依勞基法第38條第4項規定，請求自105年9月起至110年2月止之特休未休工資，共計110,200元(計算式：106年為6800元+107年為5,867元+108年為22,667元+109年為31,733元+110年為33,133元=110,200元)。
- 3.依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第17條規定，原告係依勞基法第14條第1項第6款規定向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，兩造間之勞動契約已為終止，則依上開規定，原告自得向被告請求給付資遣費。原告於105年9月15日到職，任職期間至110年2月28日止，工作年資為4年5個月又14日，且原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為71,000元，故原告得請求被告給付資遣費為158,172元。(計算式：71,000×{4+(5+14/30)/12}×1/2=158,172元，元以下四捨五入)
- 4.依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，及最高法院101年度台上字第1602號判決意旨，兩造約定薪資原為每月68,000元，自109年1月起調整為71,000元，則被告為原告提撥之級距於105年9月至108年12月應為69,800元、109年1月至110年2月則為72,800元，此有勞工退休金月

01 提繳工資分級表可憑，是被告於105年9月至108年12月期
02 間，每月應提撥4,188元（計算式：69,800元×6%=4188）；
03 於109年1月至110年2月期間，每月應提撥4,368元（計算
04 式：72,800元×6%=4,368），惟因被告高薪低報，被告缺漏
05 提撥差額數額合計98,046元，自應補提繳入至原告於勞動部
06 勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶等
07 語。並聲明：

08 (1)被告應給付原告1,245,881元，及自起訴狀繕本送達之翌日
09 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 (2)被告應提繳98,046元至原告在勞保局設立之勞工退休金個人
11 專戶。

12 (3)願供擔保，請准宣告假執行。

13 (三)就被告答辯所為陳述：

14 1.被告所稱「華利集團」實際上即係「宏福實業集團」，因在
15 中國上市之需求而成立華利集團，實則仍由包含被告法定代
16 理人張文馨在內之一家人掌握近100%股權，且在我國其實就
17 是指被告，此有被告在對外招聘資訊中均記載「宏福實業集
18 團-頂捷行有限公司」足證，原告即係由被告當時之協理即
19 訴外人林明昇進行面試，過程中並經告知係長期外派至越南
20 工作，任職後亦以被告為勞保投保單位，入職後之工作報告
21 對象除直接上級主管（職稱：執行協理）外，尚包括被告法
22 定代理人張文馨（乃係華利集團副總兼財務部財務總長），
23 此亦有被告法定代理人張文馨多次於通訊軟體微信上通知、
24 發起會議、交辦事務之對話紀錄可憑。

25 2.關於薪資、勞健保等相關事宜，均由任職於被告處之訴外人
26 朱春滿處理，此可參酌朱春滿以其郵件帳號「tenny.chu」
27 傳送關於薪資、扣繳憑單、福利金、勞保自願提繳等事項予
28 原告之電子郵件可證，足見原告之薪資事宜確實始終受被告
29 管控無訛，另佐以訴外人中國信託商業銀行股份有限公司
30 （下稱中信銀行）函覆鈞院之文件，顯示客戶名稱為「香港
31 商偉得國際有限公司台灣分公司」，該公司之法定代理人為

01 訴外人張聰淵，其為被告法定代理人張文馨之父親，惟無論
02 係由被告或香港商偉得國際有限公司台灣分公司為支付，香
03 港商偉得國際有限公司台灣分公司既同屬華利集團，此應僅
04 係其集團內部帳務處理、財務運用之考量，不影響履行給付
05 薪資義務之人為被告，復參原告所提出之中信銀行存款交易
06 明細可知，被告並曾撥付紅利予原告，被告焉有可能僅係為
07 國外鞋類產業提供面試場地、設備？

08 三、被告則以：

09 (一)被告否認兩造在我國曾締結勞動契約關係之存在。訴外人越
10 南永正鞋業有限公司(下稱越南永正鞋業公司)係依越南法制
11 成立的公司法人，為香港上市公司華利集團之子公司。原告
12 係於105年9月5日報到任職越南永正鞋業公司，原告係與該
13 公司成立勞動契約關係。被告為原告另在我國向勞動部勞工
14 保險局辦理勞工保險，本項勞保係屬台籍派外勞工的一種勞
15 工福利。本項勞工保險不能構成原告對被告主張勞動契約關
16 係之證據。原告起訴主張被告派遣原告到越南上班云云，被
17 告予以否認，原告在我國對被告起訴，暨依勞基法請求各項
18 勞工薪資給付、資遣給付或勞工保險給付，被告均以欠缺法
19 律上原因關係而予以拒絕。

20 (二)原告係於105年8月在台灣應徵工作，主要之工作地點為越
21 南，被告在應聘時已有告知，其資方為越南永正鞋業公司，
22 因為匯兌問題，所以行政作業上以被告支付其部分薪資。被
23 告僅係為越南永正鞋業公司提供面試場地、設備，實際上仍
24 係越南永正鞋業公司在徵求員工，該公司也有為原告加保，
25 原告本身係越南永正鞋業公司之財務副理，應很清楚薪資結
26 構，且若有勞資爭議問題，應向越南永正鞋業公司提出才
27 是。原告並非被告之員工，其所提出「中信銀行薪資入帳證
28 明」係台籍海外勞工為在我國領取薪資以供在台家屬生活開
29 支使用，遂由海外公司委由中信銀行轉帳支付，本項轉帳代
30 付薪資行為並不能改變原告與海外公司（例如：越南永正鞋
31 業公司）間之勞資關係。

01 (三)原告於106年1月到107年12月係由被告辦理勞保，108年2月
02 到109年7月改由訴外人耀豐貿易有限公司辦理勞保。事實
03 上，原告與被告或耀豐貿易有限公司在台灣均無勞資關係存
04 在，由於「海外勞工的『國內脫法勞保』」已經變質成為一
05 種勞資雙方妥協下的福利措施，即因此故，海外勞工固不能
06 在台灣對台商依據單純的勞保給付，而進一步主張對台灣公
07 司構成勞工契約的薪資請求權或資遣費請求權。

08 (四)依宏福鞋業集團台籍員工檔案，及原告105年9月15日通知
09 書、承諾書、宏福集團發給楊鳳珍到職通知書所載，可知原
10 告任職公司為越南永正鞋業公司，台灣勞保係屬福利待遇而
11 不構成雙方勞雇契約關係，原告自始係應徵前往越南任職宏
12 美鞋業永正鞋廠工作，原告在台灣與被告則無簽立僱傭契約
13 關係之存在，且原告曾於108年1月1日與訴外人越南宏美鞋
14 業有限公司及香港偉天實業有限公司分別簽立勞動契約，依
15 前開越南勞動合同第5條或香港人員聘僱合同第8條約定，勞
16 動爭議處理應於越南或香港所屬法院提起訴訟，原告在台灣
17 不能提起本件給付資遣費事件之訴，鈞院並無管轄權等語，
18 資為抗辯。並聲明：

19 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

20 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 四、茲論述如下：

22 (一)按當事人意思表示相合致者，契約即屬成立，雙方均應受其
23 拘束，此觀民法第153條第1項規定之意旨自明。勞基法所規
24 定之僱傭契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係
25 下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其
26 內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬
27 性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受
28 懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟
29 上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
30 人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方
31 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初

01 與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立
02 之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決
03 意旨參照）。準此，僱傭契約之當事人之僱傭關係存在於何
04 者，自應以當事人意思表示是否已達於合致，且以雇主對於
05 勞工是否具有人格、經濟上、組織上之從屬性為判斷依據。

06 (二)經查，原告主張其自105年9月15日起受僱於被告擔任財務副
07 理職務，並派遣至越南上班等語，然為被告所否認，且綜觀
08 原告並不否認其有收受被證(二)之電子郵件，及被證(一)、(三)、
09 (四)之文件，其上原告簽名為真正之情，復稽之卷附原告入出
10 境查詢結果所示，原告有於105年9月15日出境一事，暨被告
11 111年4月26日民事呈報狀所檢送證(一)、(二)電腦拍攝畫面內
12 容、原告所提出附件與原證2、原證3、原證18、19、20、22
13 -27之電子郵件、原證8其中第二份之電子郵所示內容、原證
14 10之海外幹部休假單、原證11之台籍人員派外特別休假作業
15 細則、原證13之宏福集團越南宏美廠福利金申請表、原證16
16 之楊鳳珍小姐商務邀請函及越南公安部入出境管理處同意
17 書、中國信託商業銀行股份有限公司110年12月7日中信銀字
18 第110224839328465號函檢送客戶資料等情，可認原告於105
19 年8月17日收受電子郵件通知其係經越南永正鞋業公司任
20 用，而擔任該公司財政部副理職務，並負責規劃及檢討公司
21 會計作業流程等工作內容，及享有一年9+1次返臺來回機
22 票、臺灣勞保、健保、勞工退休金提撥、海外商業保險(意
23 外險、意外住院及門診、疾病住院、重大疾病)等福利待遇
24 遇，而請原告於105年9月5日至該公司報到。嗣原告於105年
25 9月15日持越南永正鞋業公司商務邀請函所辦理工務簽證，
26 至該公司就職時，即於同日填寫宏福鞋業集團台籍人員職工
27 檔案，並簽署通知書及宏福集團永正廠管理幹部承諾書，後
28 於同年11月25日另簽署外部網站和社交媒體平台通訊使用規
29 定，越南永正鞋業公司並自105年9月份起為原告向越南安定
30 社保局投保醫療保險、社保病痛，及原告之勞工保險投保單
31 位自105年9月15日至108年2月1日為被告、108年2月2日至10

01 9年8月25日為耀豐貿易有限公司、109年8月26日至110年3月
02 18日為香港商偉得國際有限公司台灣分公司，該公司亦給付
03 原告於返臺期間機票、幹部紅利等費用，而原告於上開任職
04 期間所任職務、出勤、差假、休假等均係向越南永正鞋業公
05 司之主管人員李則寬、吳皓帆等人為之。又原告曾於107年9
06 月間以其任職越南宏美鞋業有限公司二廠擔任財務副理期間
07 住院為由，而向該公司申請給付住院福利金，越南宏美鞋業
08 有限公司二廠乃於107年9月13日通知原告有關其住院福利金
09 6,000元及9月份薪資約於同年10月12日左右匯至原告台灣帳
10 戶內，原告與越南宏美鞋業公司並於108年1月1日簽訂勞動
11 合同。最終原告於110年2月21日以其於任職越南宏美鞋業公
12 司財務期間，原告勞動權益嚴重受損為由，而向財務吳執協
13 及宏美財務李經理通知依勞基法第14條第1項第6款規定預告
14 於110年2月28日對公司提出資遣之權益主張。再原告於上開
15 任職期間(105年9月15日至110年2月28日)，僅於107年10月9
16 日被告電匯14萬元予原告而已，其餘均無被告給付原告款項
17 之紀錄，且原告所受領註記為網銀、薪資入之款項均係由香
18 港商偉得國際有限公司台灣分公司撥入原告所有中信銀行帳
19 戶內等各情。則綜合上開各情節以觀，堪認被告辯稱原告自
20 105年9月15日至110年2月28日並非受僱於被告，而係受僱於
21 越南永正鞋業公司、越南宏美鞋業有限公司等公司等情，尚
22 屬有據，堪予採信。

23 (三)原告雖主張其昔日是由被告協理林明昇面試，並告知係長期
24 外派至越南工作，任職後亦以被告為勞保投保單位，入職後
25 之工作報告對象除執行協理外，尚包括被告法定代理人張文
26 馨，且薪資、勞健保等相關事宜，均由被告財務朱春滿處
27 理，且受被告法定代理人張文馨或所屬人員之指揮監督，是
28 原告確係受僱於被告無訛等語，業據其提出原證1、2、8、1
29 5、17-27之電子郵件、附件、原證5之新聞報導、原證6之招
30 募公告、原證7之微信對話截圖、原證9之經濟部商工登記公
31 示資料查詢服務、原證12之頂捷行106年度薪資扣繳申報名

單、原證14之勞工退休金等為證，然原告於105年8月17日收受電子郵件通知其係經越南永正鞋業公司任用，而擔任該公司財政部副理職務，並享有臺灣勞保、健保、勞工退休金提撥等福利待遇，原告於105年9月15日持該公司之商務邀請函所辦理工務簽證，至該公司就職，於簽署宏福集團永正廠管理幹部承諾書等文件，越南永正鞋業公司並自105年9月份起為原告向越南安定社保局投保醫療保險、社保病痛，及給付原告於返臺期間機票、幹部紅利等費用，而原告於任職期間所任職務、出勤、差假、休假等均係向越南永正鞋業公司之主管人員李則寬等人為之。嗣原告任職在越南宏美鞋業公司期間，因住院而向該公司申請給付住院福利金，該公司亦依其申請而予以給付，且原告最終亦以其勞動權益嚴重受損為由，而向該公司通知依法提出資遣權益之主張等情，已如上述，是原告自始係受僱於越南永正鞋業公司、宏美鞋業有限公司，而為該等公司提供勞務，並非受僱於被告，則縱使被告為原告投保勞工保險及全民健康保險之投保單位，並為原告薪資扣繳憑單之扣繳單位、提撥勞工退休金之事業單位，然原告所享有臺灣勞保、健保、勞工退休金提撥之福利，係其與越南永正鞋業公司、越南宏美鞋業有限公司所約定原告權利之一部分，且按凡公、教、軍、警、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，為薪資所得，應併計個人之綜合所得總額，課徵綜合所得稅；又薪資所得之計算，以在職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額，所得稅法第14條第1項第3類第1款定有明文。而上開所得稅法所稱「薪資」，不以「雇主」按期給付之固定酬勞為限（參照最高行政法院90年度判字第2521號判決意旨）。是所得稅法所謂之「薪資所得」係包括個人在職務上或工作上所取得之各種酬勞，與勞動基準法所謂之「工資」，兩者涵蓋的範圍本不相同，自難僅以被告有依所得稅法第14條規定為原告申報薪資所得，即遽謂原告係以僱傭契約之勞工身分受領工資，原告受領報酬之契約性質，仍應審究兩造間契約約定及權利義務遂行內容

予以判斷，自不足據此認定原告與被告間屬僱傭契約法律關係。再是否加入勞保、健保、提撥勞工退休金、薪資扣繳憑單之發給，本與原告是否與被告達成僱傭契約之意思表示合致，無必然關聯性。況觀之勞工保險條例第6條及第8條同時規定有強制加保與自願加保之情形，及全民健康保險法第15條第1項第1款投保單位並非限於雇主而包括「所屬團體」即知。衡諸我國勞工保險、全民健康保險均具有社會保險之福利性質，即便由被告為原告加保，至多僅是原告與越南永正鞋業公司、越南宏美鞋業有限公司其間約定原告之福利事項而已，亦不因此影響僱傭契約主體間勞務提供與給付報酬等主給付義務之對價判斷。又原告固主張其工作係受被告協理、財務林明昇、朱春滿及被告法定代理人張文馨之指揮監督，是其與被告具有僱傭關係等語，然林明昇、朱春滿屬宏福集團中山志捷公司人員之一，而張文馨除係被告之法定代理人外，亦兼為宏福集團總管理處財務部副總經理等職務，而觀之被告與林明昇、朱春滿、張文馨等往來郵件、微信等內容，其等係以宏福集團成員身分與之為原告業務接觸，而非以被告成員身分予以指揮監督原告，則縱原告有參與張文馨之微信視訊會議、宏福集團107年年中盤點，及其需得張文馨同意後，始可不參與107年度越南區財務會議，惟此亦係張文馨以宏福集團總管理處財務部副總經理身分，對越南區財務組成員包括原告等人在內，所為集團業務經營所需之業務接觸、指揮監督，而非以被告之法定代理人身分所為對原告為業務接觸、指揮監督，自難認原告係為被告提供勞務。綜上，原告尚難憑此認其與被告間曾有僱傭關係，是原告上開主張，尚乏所據，要難憑採。

(四)原告又主張被告之法定代理人張文馨於被證5之離職申請書上簽名，且被告前於函覆勞保局時亦自稱原告於到職時約定薪資4萬元，並以轉帳方式發薪至107年12月等情，足證兩造間之僱傭關係存在等語，然被告否認其法定代理人張文馨有於其上簽名之情，則張文馨有無於該離職申請書上簽名，即

有疑問，且縱如原告所稱被告之法定代理人張文馨有於被證5之離職申請書上簽名一事為真，惟觀之該離職申請書上所載公司名稱為宏美鞋業有限公司，而就原告所指被告之法定代理人張文馨於該申請書上簽名，其旁所鄰接之文字乃係記載：回家休假後未回廠，多次宣導回廠無理會之文字，別無否准該廠人事呈簽曠職開除原告之意見，且其上董事長／副董欄亦空白，復參酌依原告所提原證24之函文所示，張文馨除係被告之法定代理人外，其亦擔任宏福集團總管理處財務部總經理之職務，則張文馨於該離職書上所簽署上開文字究係以被告之法定代理人為之，抑或係以宏福集團總管理處財務部總經理為之，即不無探求之餘地，而由張文馨於該申請書上所簽署之處並非在董事長／副董欄處簽署，且就該廠人事呈簽曠職開除原告之意見並無否准，其僅在該申請書上簽署上開意見，同日並有總人資人員在總人資欄上簽名，總經理／副總欄上亦有訴外人劉淑齡之簽名，僅餘董事長／副董欄為空白等情以觀，可認張文馨係以擔任宏福集團總管理處財務部總經理之職務，而於該離職書上簽署上開意見，並非以被告之法定代理人之身分簽署上開意見，否則其焉未於董事長／副董欄上簽署意見，並就是否以曠職為由開除原告一事為準否。又被告固於110年5月17日以華人字第2021003號函檢送原告自105年9月至108年2月頂捷行有限公司薪資明細，並函覆勞保局稱依據入職約定每月發放薪資4萬元之情，惟被告就勞保局嗣向其函詢係以現金或轉帳發薪等情，復於110年6月7日以華人字第2021004號函檢送附件，並函覆稱被告為轉帳發薪，轉帳金額與頂捷行薪資明細不同，係為協助香港BVI公司VITAL POWERHOUSE LIMITED 代發薪資，勞保局為釐清被告此部分函覆之事項，乃又發函詢問被告何以協助上開香港公司代發原告薪資等情，被告乃於110年7月1日以華人字第2021005號函檢送扣繳憑單、中信銀行匯入匯款水單，並函覆稱該香港公司為被告之關係企業，故被告協助上開香港公司發薪，雖然因應作業需求，將兩家公司薪資

01 合併為一筆入帳，但依被告開立之扣繳憑單，原告係知悉此
02 事，勞保局為求慎重再發函被告請其提出代發上開香港公司
03 薪資佐證等資料，被告再於110年7月22日函覆稱上開香港公
04 司確實為其關係企業，雖兩公司間並未簽訂代發薪資之合
05 約，惟代發薪資行為仍透過兩公司之間固定匯款頻率正常進
06 行等情，有勞保局111年5月31日保納行一字第11113020600
07 號函檢送上開函文等相關資料附卷可考，可見被告自始並未
08 自承其與原告間僱傭關係存在，而被告之所以會轉帳發薪予
09 原告，乃係代香港BVI公司VITAL POWERHOUSE LIMITED 發給
10 原告薪資，且該香港公司於其代發原告薪資後，即會再匯款
11 至被告帳戶內等情，核與被告所檢送予勞保局之頂捷行有限
12 公司薪資明細、代付薪資薪轉入帳薪資、中信銀行匯入匯款
13 水單相符，自堪認被告辯稱其係代發薪資予原告之情尚屬有
14 據。則承上所述，自難認兩造間曾有僱傭關係存在，故原告
15 上開所辯亦乏所據，要難憑採。

16 (五)此外，原告迄至本件言詞辯論終結前，猶無法舉證證明兩造
17 間為僱傭關係之情為真實，是原告主張兩造間係僱傭關係等
18 語，尚乏所據，洵難採信。而原告既無法舉證證明兩造間係
19 僱傭關係一事為真實，則其主張依勞基法第14條第1項第6款
20 規定終止兩造勞動契約，並請求被告給付加班費、未休完日
21 數之特別休假工資、資遣費共計1,245,881元，及自起訴狀
22 繕本送達翌日即110年11月20日起至清償日止，按週年利率
23 5%計算之利息，暨被告應提繳勞工退休金差額98,046元至原
24 告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，即乏所據，要難准
25 許。

26 五、從而，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞
27 動契約，並請求被告給付加班費、未休完日數之特別休假工
28 資、資遣費共計1,245,881元，及自110年11月20日起至清償
29 日止，按週年利率5%計算之利息，暨被告應提繳勞工退休金
30 差額98,046元至原告於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，
31 均為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲

請，即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判斷不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 6 月 27 日
勞工法庭 法 官 陳秋如

以上正本係照原本作成。

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(需附繕本)。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 6 月 27 日
書記官 廖錦棟