臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第126號

原　　告　徐獻慶
被　　告　上好小客車租賃有限公司
法定代理人　范錦增
訴訟代理人　徐玉春

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰零貳萬肆仟柒佰捌拾貳元及自民國一百零九年十一月十四日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書給原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹佰零貳萬肆仟柒佰捌拾貳元為原告預供擔保得免為假執行。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

一、本件被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）132萬9,329元，及自民國109年9月30日起至清償日止，按週年利率百分之六計算之利息。嗣於110年1月20日言詞辯論期日當庭追加開立非自願離職證明書之請求，並變更聲明為：1.被告應給付原告112萬5,642元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告（本院卷第144頁），核其追加

開立非自願離職證明書之請求及聲明與原請求之基礎事實同一，變更請求金額之聲明屬應受判決事項之減縮，與法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、原告自100年10月20日受僱於被告公司擔任技師人員，月薪4萬5,000元，被告公司竟於105 年1月開始任意扣薪及嚴重拖欠薪資，原告亦於109 年9 月10日因無法忍受拖欠薪資而依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定預告被告，其工作至同年月30日止，同年10月1 日起終止勞動契約。

㈡、迄今被告仍積欠原告：

1.無故扣薪：原告原薪資為4 萬5,000 元，被告卻於105 年間未經同意擅將其薪資片面降為4 萬元，至108 年11月經原告抗議多時，被告始同意改回4 萬5,000 元，105 年1 月至108 年10月合計共扣23萬元。

2.餐費：被告公司原約定有給付餐費，卻又於發薪時扣除，應補發105 年起至109 年止計9 萬860 元。

3.加班費：原告於週六經常性加班，如週六未上班還會遭被告扣薪，請求106 年起至109 年止加班費（分別為48日、48日、30日、18日），共計28萬8,575 元。

4.勞工退休金：被告雖自105年3月起有為原告以「力霸通運有限公司」之名義提繳6 %勞工退休金，卻將雇主應負擔部分由原告薪資中扣除，顯非適法，應給付原告自105年至109年不當扣除之薪資共計6萬7,494元。

5.特休未休工資：原告任職期間，被告從未給予特別休假，故請求101年起至108年止之特休未休之工資，共計14萬7, 400元。

6.積欠薪資：被告仍未給付原告109年8月、9月薪資合計9萬元，及109 年2月至7月份均少給付5,000元，合計3萬元，扣除109年10月有付2萬元，尚積欠共10萬元。

7.資遣費：20萬1,313元。

8.被告亦未開立非自願離職證明書予原告。

㈢、為此，爰依系爭勞動契約、勞基法第24條第2項、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條、勞基法第38條第4項、第14條第1項第5、6款、第4項、第17條、勞退條例第12條、就業保險法第11條、勞基法第19條之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告112萬5,642元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告辯稱：

原告所主張被告每月扣薪5,000元部分非固定薪資，係視員工表現額外加給；餐費部分被告有買便當給原告吃，原告如果有吃就有請款，不同意給付原告餐費；加班費部分有與原告協議過，每月補貼停車費、油費1,000元，如有臨時假日須外出修車還補貼每台500元；提繳勞工退休金部分中間有幾年從原告薪資扣，但非每個月提繳1,200元；就特休未休工資部分，每月給付之薪資即包括特休未休工資；就原告109年8月、9月薪資共7萬3,372元，被告有給付2萬元，確仍積欠5萬3,372元，而109年2月至同年7月之5,000元非固定給付，被告無給付之義務；資遣費部分係因原告自己不來上班，無所謂資遣，被告亦有再請原告來上班，但原告都不肯進公司等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由：

原告主張其自100年10月20日受僱於被告公司擔任技師人員，被告長期不當扣薪、拖欠薪資、不給予特別休假，屢經抗議而置之不理，而依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定預告被告於同年10月1日起終止勞動契約。被告對於未全額給付原告109年8月、9月薪資，僅於109年10月間給付2萬元等情，為被告不爭執，但對於是否未給付足額薪資、未給付足額加班費、是否給予特休未休之工資、是否從薪資

中扣除雇主應負擔之勞退金、是否須給付資遣費等，則以前詞置辯。是本件爭點為兩造對於約定月薪為若干？被告是否仍應給付餐費？被告有無給付原告週六工作之加班費，如無應給付若干？被告是否應給付自薪資扣除之雇主應負擔部分勞工退休金，金額為若干？被告是否應給付原告特休未休工資？被告是否應給付原告資遣費？被告是否應給付原告非自願離職證明書等有存爭執，本院論述如下：

㈠、原告得請求於105 年1 月至108 年10月、109 年2 月至7 月每月不當扣薪5,000 元，合計26萬元：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2 項定有明文。復按所謂工資，依勞基法第2 條第3 款規定，指「勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，是工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與，須具備「勞務對價性」及「給付經常性」。按勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」。

2.查原告主張兩造自100 年10月20日受僱時原約定月薪為4 萬5, 000元，被告自105 年起無故扣薪5,000 元，僅按月給付4 萬元薪資，經原告持續抗議被告方自108 年11月改回給付4 萬5,000 元，但於109 年2 月至7 月被告又少給付該5,000 元。被告辯稱該5,000 元為視員工表現之額外加給，非雙方約定之固定薪資云云。經查，原告提出102 年至104 年薪資條（本院卷第80至82、122 至132 頁），「綜合薪資」欄位均記載4 萬5,000 元，而105 年後之薪資條「綜合薪資」先後改為記載3 萬6,000 元、2 萬3,000 元，並增加「全勤」、「保險津貼」、「加給」之項目金額（見本院卷第28至46、60至78頁）。是原告原與被告公司約定之月薪為4 萬5,000 元，應堪認定，被告就其自105 年起單方面調整原告之

月薪資為4萬元，未提出任何契約或法律上依據，其另稱該5,000元是看每月表現而定，核與102年至104年間之薪資條不符，難認其片面薪資調整為適法，原告稱其未同意減薪，一再抗議，故於108年11月有調整回4萬5,000元等，是原告依兩造間勞動契約關係，請求被告給付105年1月至108年10月、109年2月至7月，共52個月之薪資差額26萬元（計算式：5,000×52＝260,000），為有理由。

㈡、原告不得請求105年起至109年止餐費9萬860元：

原告主張被告有補助餐費，但自105年起由伊自己支出餐費，被告再給付，等於餐費由伊自己支出，實際上未有餐費補助，故請求被告給付等語。被告抗辯有買便當給原告吃，原告如有吃就有請款，不同意給付原告餐費等語。原告主張依兩造間勞動契約被告應給付原告薪資條上遭扣除之餐費，此為被告所爭執，自應由原告負舉證之責。惟查，原告提出之102年至104年薪資條（本院卷第80至82、122至132頁），如有「補貼餐費」之給付項目，後方「代收－代付餐費」項目亦會有相對之扣除金額，與105年後薪資條如有「伙食費」之給付項目，後方「代收－代付餐費」項目亦有相對之扣除金額，其內涵並無不同，難認兩造間原即有每月另行給付該月餐費之約定，原告依兩造間勞動契約請求被告給付105年至109年扣除之餐費9萬860元，即屬無據。

㈢、原告得請求106年起至109年止之週六加班費28萬8,575元：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文，勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等地位，勞工得依雇主提出之勞動條件決定是否成立契約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定工資給付方式，所約定工資又未低於基本工資，雙方應受其拘束。兩造如就加班費另有約定其計算方式，未低於勞基法之計算方式，則雙方應受其拘束。被告雖辯稱與原告間有協議過以每月補貼原告1,000元（含停車費、油費）之

方式給付週六工作之加班費等語，並提出107年4月3日之會議紀錄（本院卷第186頁），但原告否認同意此會議紀錄之事項，且停車補貼根本與週六加班費毫無關聯云云。觀諸該會議記錄僅提到停車費1,000元，原因係因為被告要原告將公司車開回去方便假日緊急報修使用，但因此增加停車費，是原告要求被告必須補貼停車費，與週六之加班費給付無關連，是被告並未提出加班費之計算另有約定或有給付之證據，原告主張被告從未給付加班費，請求被告依照勞基法給付加班費堪認有據。

2.關於工時部分，原告主張雖非每週六皆須加班，但未上班即會遭被告扣薪，前揭107年4月3日會議紀錄亦有記載「㈠二月份請假要扣薪資，星期六要上班，平日晚上到5：30分下班。未遵守上班規定到班，均扣除薪資。㈡星期六要上班，按規定14天休2天，因不知情，2月份扣款3,643元將補發，但3月份均按規定，否則未到班扣薪。」，亦有被告106年4月28日公告記載「本工廠於106年5月1日起取消每日18:00-19:30的加班換為每星期六上班，並由每日上班08:30~12:00，午休時間為1小時30分。下午上班13:30~18:00止。」（本院卷第186、168頁），堪認原告主張每週六工作為可信。被告對原告主張之週六加班日數：106年48日、107年48日、108年30日、109年18日亦未予爭執，是原告所主張之週六延長工作時間應屬無誤。

3.復按105年12月21日修正106年1月1日施行之勞基法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上」。107年1月31日修正107年3月1日施行之同條第2項規定「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上」。同法第39條規定「第三十六條所定之例假、休息日、第三十

七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」原告係以時薪為167元為計算基礎，（計算式：40,000÷ 30÷ 8＝167，四捨五入至整數，下均同），106年之週六加班費為10萬1,642元（計算式：48× 2× 167× 1.33＝21,322，48× 6× 167× 1.67＝80,320，合計為101,642）；107年之週六加班費為10萬1,642元（計算式：48× 2× 167× 1.33＝21,322，48× 6× 167× 1.67＝80,320，合計為101,643）；108年之週六加班費為5萬3,307元（計算式：30× 2× 167× 1.33＝13,327，30× 6× 167× 1.33＝39,980，合計為53,307）；109年之週六加班費為3萬1,984元（計算式：18× 2× 167× 1.33＝7,996，18× 6× 167× 1.33＝23,988，合計為31,984）【因110年1月20日言詞辯論筆錄有誤繕，但應以原告主張之金額及計算式為準，參見第52頁及第145頁】，原告請求未逾上開標準，是原告分別請求被告給付106年10萬1,642元、107年10萬1,642元、108年5萬3,307元、109年3萬1,984元，共28萬8,575元之加班費，尚無不可，均為有理由。

㈣、原告得請求105 年至109 年自薪資扣除而為雇主應提繳勞工退休金6 萬7,494元：

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2 項定有明文。又雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6 。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別有明文。前揭勞退條例之規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6 ％的個人專戶退休金或年金保險費

，而非將前述提繳之數額「內含於勞雇雙方原本已議定之工資」，造成工資不完全給付勞工之情事。雇主如將提繳之退休金內含於原議定之工資中，已屬違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定（參照行政院勞工委員會94年6月23日勞動4字第0940034012號文）。準此，雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行按月為勞工提繳工資6％以上之個人專戶退休金，此為雇主應負之義務。除勞工依勞退條例第14條第3項規定自願另行提繳之情形外，雇主不得於勞工薪資中扣除6％之退休金提繳金額，而轉嫁由勞工自行負擔。

2.原告主張被告雖有以「力霸通運有限公司」之名義為原告提繳6％勞工退休金，卻自105年3月起至109年9月均將雇主應負擔部分自原告薪資扣除，並提出105年至108年之部分薪資條（本院卷第28至46、60至70頁）為據，被告固抗辯確實中間有幾年從原告薪資扣除，但並非每月扣1,200元云云。惟按勞基法第23條第2項規定：「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」，及勞動事件法第35條規定：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」，是被告就原告工資清冊有5年之保存義務，且該等文書亦屬民事訴訟法第344條為他造之利益而作且與本件訴訟相關，並依勞動事件法第35條規定，雇主有提出之義務，卻僅為口頭抗辯，經本院當庭命被告提出完整資料（本院卷第159頁），被告迄今未提出，且對原告主張之金額未能完全說明，難認其抗辯可採，堪可認原告前開主張為真實。是原告主張被告下列不當扣薪，應將該薪資給付給原告，合計6萬7,494元，洵屬有據：⑴105年3月至12月扣薪1萬2,000元；⑵106年1月至12月扣薪共1萬5,060元；⑶107年1月至12月扣薪共1萬5,840元；⑷108年1月至10月扣薪1萬2,120元；⑸109年1月至9月扣薪1萬2,474元（被告扣薪之月份及金額詳如本院卷第54頁，因110年1

月20日言詞辯論筆錄記載有誤繕，但應以原告之計算及金額為準，本院卷第54頁、第146 頁）。

㈤、原告得請求101 年至108 年特休未休工資13萬7,400元：

1.按105 年12月21日修正前勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」。105年12月21日修正於106 年1 月1 日施行之同條第1 項、第3項、第4 項、第5 項、第6 項為「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。..雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」

2.特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權，為法定之勞工基本權利。被告對於未給予原告特別休假等情並未爭執，僅抗辯原約定之薪資即包含特休未休工資，並提出109年1月之收據上有「以此款可抵充任何之項目不足款」（本院卷第182頁 ）字句為證。然原告否認被告有告知特別休假有包括在薪資內，該109年1月之5,000元收據係針對下班後、假日協助緊急修車或協助其他師傅排除故障之獎金，與特別休假無關，伊先前沒注意就簽名，後來才發現問題等語。是被告僅提出一張

109年1月之收據，泛稱包括任何一切不足款項，然針對年度特別休假未休幾日、金額若干、如何給付等均未有計算及說明，難認被告抗辯有理。

3.原告於100 年10月20日任職於被告，於第1年應有7日休假日（100年10月20日至101年10月19日），第2年應有7日休假日（101年10月20日至102年10月19日），第3 年應有10日休假日（102年10月20日至103年10月19日），第4 年應有10日休假日（103年10月20日至104年10月19日），第5 年應有14日休假日（104年10月20日至105年10月19日），第6 年適逢勞基法於105年12月21日修正，於106年1月1日施行，應有休假日15日（105年10月20日至106年10月19日），第7 年應有休假日15日（106年10月20日至107年10月19日），第8 年應有15日休假日（107年10月20日至108年10月19日），故原告得主張之休假日應為93日（計算式：7＋7＋10＋10＋14＋15＋15＋15＋15＝93），原告主張其任職時薪資為3萬6,000元，自102年起為4萬5,000元，是原告得請求之未休特別休假工資為13萬7,400元（計算式：36,000÷ 30× 7＋45,000÷ 30× 86＝137,400）。逾此部分數額，即為無理由。

㈥、原告得請求109年8月、9月積欠薪資7萬元：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段，分別定有明文。原告自得請求被告給付積欠之工資。原告主張109 年8 、9 月共9 萬元，被告則抗辯109 年8 、9 月薪資為共7 萬3,372 元，因原告未曾同意被告片面調降薪資，是原告主張其109 年8 月至9 月薪資共為9 萬元，應堪採信，被告僅給付2 萬元，是以被告尚須給付7萬元。

㈦、原告得請求資遣費20萬1,313元：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。；第17條規定於本條終止契約準用之。雇

主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計。復按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款、第4 項、第17條、勞退條例第12條分別定有明文。

2.原告自100年10月20日開始任職於被告公司，嗣因被告積欠薪資、不當扣薪等，於109 年9 月10日依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款規定向被告主張109 年10月1 日終止契約。被告就此僅抗辯係原告自行離職，無所謂資遣云云。然因被告積欠薪資，勞工依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款規定終止契約，雖為勞工方主動發動，惟適用勞基法第14條第4 項、第17條規定，原告自得依前揭規定請求被告給付資遣費。依司法院審判小工具計算，原告之月薪為4 萬5,000元，其自100 年10月20日開始任職於被告公司至109 年9 月30日離職日止，自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為8 年11個月又11天，新制資遣基數為4+341/720 （新制資遣基數計算公式：（（年+(月+ 日÷當月份天數 ）÷ 12)÷ 2 ），原告請求被告公司給付資遣費20萬1,313 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），自屬有據。

㈧、非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11

條第3項亦有明定。是原告既係依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。是原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，自屬可採。

四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清工資及特休未休工資給付勞工；勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條、第24之1條第2項第2款第2目準用同細則第9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。故原告就上開請求有理由之金錢給付部分，併請求自期限屆至後之起訴狀繕本送達翌日即109年11月14日（本院卷第90頁）起算之法定遲延利息，依法有據，亦應准許。

五、是原告請求被告給付積欠之102萬4,782元（計算式：260,000＋288,575＋67,494＋137,400＋70,000＋201,313＝1,024,782）及自起訴狀繕本送達翌日即109年11月14日起算，至清償日止按週年利率百分之五計算之利息；以及請求被告發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、本件原告勝訴部分，其中命被告開立非自願離職證明書，因非屬財產權之請求，故無民事訴訟法第390條第1項假執行宣告之適用；另金錢給付勝訴部分，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

九、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　18　　日

勞動法庭 法 官 絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 110 年 5 月 18 日

書記官 楊家玲