臺灣桃園地方法院民事判決

106年度重勞訴字第25號

原　　告
即反訴被告　沈基盟
訴訟代理人　范振中律師
　　張琍威律師
被　　告
即反訴原告　鴻騏新技股份有限公司
法定代理人　黃小燕
訴訟代理人　陳鵬光律師
　　陳一銘律師
　　郭曉丰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國108 年5 月21日辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

本訴訴訟費用由原告負擔。

反訴被告應給付反訴原告新臺幣壹仟參佰柒拾萬陸仟壹佰肆拾陸元，及自民國一百零八年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

反訴訴訟費用由反訴被告負擔。

本判決第三項於反訴原告以新臺幣肆佰伍拾陸萬捌仟柒佰壹拾伍元為反訴被告供擔保，得為假執行；惟如反訴被告以新臺幣壹仟參佰柒拾萬陸仟壹佰肆拾陸元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

壹、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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款、第7 款定有明文。經查，原告起訴時聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自民國106 年2 月10日起至回復工作之日止，按

月給付原告薪資本息，暨提撥退休金至原告於勞工保險局之退休金帳戶內。嗣於106 年10月24日以民事準備（六）狀將其原聲明改列為先位聲明，並追加備位聲明：被告應給付原告自106 年2 月10日起被告合法終止兩造間委任關係止，給付原告薪資本息（見本院卷三第7 、8 頁），核其所為變更、追加，其請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟終結，合於首揭規定，應予准許。

貳、按「被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。」、「反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起」，民事訴訟法第259 條及第260 條第1 項定有明文。可知反訴標的如與本訴標的或其防禦方法相牽連者，被告得於言詞辯論終結以前提起反訴。而所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係。本件原告主張被告解任其總經理職務不合法，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付工資本息及提繳退休金至退休金專戶，被告否認上情，抗辯兩造為委任契約關係，因被告未善盡善良管理人注意義務，逾越委任權限投資他公司、簽核並發放獎金予己，致使原告受有損害，已合法終止兩造間委任契約關係等語，並依民法第179 條、第227 條、第544 條、公司法第23條等規定提起反訴，請求原告給付所受損害之投資款及溢領獎金合計新臺幣（下同）1,370 萬6,146 元，核本反訴兩造所主張之權利，均本於兩造間契約之法律關係所生，揆諸前揭說明，應認兩造彼此間之請求有重大關連，

且其提起反訴乃循上揭法律規定所為，自為適法，併予敘明。

乙、實體方面：

壹、本訴部分：

一、原告起訴主張：

伊自85年12月5 日起，受僱於被告擔任客戶服務部之助理工程師、於87年1 月間升任為工程師、於88年12月間升任為工程師課長、於97年4 月間任應用工程師課長、於100 年1 月間升任總經理室之副總工程師。被告法定代理人黃小燕與前任總經理即訴外人費耀祖因經營理念不合，遂於101 年8 月1 日以公告解除費耀祖總經理一職，並選任伊為總經理。詎被告竟於106 年2 月10日委任律師以簡訊向伊表示因伊於任職被告總經理期間，涉有非法挪用被告資金、違反委任義務等情解任其總經理職務，並不得進入被告營業處所，以及接觸被告之人員等內容。伊雖於101 年8 月1 日，以公告方式任命接任總經理，惟未依被告章程第17條、公司法第29條之規定，以董事會屭通決議之方式，選任總經理，亦未依公司之登記及認許辦法第9 條之規定，向主管機關就相關事項為登記。既非依公司法第29條之規定，而選任之經理人，伊與被告間之僱傭關係，自未因前開公告而有任何改變，既未經董事會決議且未辦理變更登記，自不生公司法上之效力，故伊與被告間之僱傭關係，自未因前開公告而有任何改變，其人格上、經濟上及組織上均從屬於被告，為被告之勞工。且伊接任被告總經理後，請假仍須依被告內部系統提出請假申請、核准，倘未休畢特別休假，亦依勞動基準法施行細則第24條之1 規定，發給伊工資；伊從事營業勞動均係為被告而為，非為以自身利益而為，且受領固定月薪，係提供職業上勞動力而獲致工資報酬。且每年仍須經被告考核，於被告所為之所有事務，均須向黃小燕報告、請示，並由其為最後之決定，黃小燕均以口頭、手機簡訊、電子郵件、通訊軟體Line等方式，指示伊及他人辦理被告事務。可知伊於人格上

、經濟上及組織上顯從屬於被告，與勞工無異。況伊自85年12月5日受僱於被告時起，被告即依法為伊提繳勞工退休金，益徵兩造間為僱傭關係。

兩造間既有僱傭關係，被告未舉證即泛指摘伊涉犯違法等情事，且未給予伊說明澄清之機會，不合勞動基準法（下稱勞基法）第12條之規定。縱伊有勞基法第11條第5款情形，被告未就伊客觀上及主觀上，有任何不能勝任或違反忠誠履行勞務等情舉證說明，顯與解雇最後手段性原則不合，其解任伊總經理一職，違反勞基法第11條及第12條之規定，亦與解僱最後手段性原則不合，故告終止勞動契約之行為，不生效力。被告違法終止勞動契約，伊自得請求被告給付自違法終止勞動契約之日起之每月薪資15萬1,930元，以及應為伊提繳每月9,000元之勞工退休金。

爰依兩造間勞動契約法律關係及民法第487條、第235條、第234條、勞工退休金條例第6條、第14條、第31條，提起本件訴訟，並為先位聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應自106年2月10日起至原告回復工作之日止，按月於每月5日給付原告15萬1,930元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。3.被告應自106年2月10日起至原告回復工作之日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：被告應給付原告自106年2月10日起至被告合法終止兩造間之委任關係止，以每月15萬9,130計算之金額，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。

二、被告則辯以：

伊歷來均係聘任主要股東擔任總經理，前總經費耀祖因故於101年7月間辭職，遂於101年8月1日向全體員工公告自即日起由原告接任總經理一職直至106年2月11日終止委任關係為止。又原告持有伊10.36％股票，為伊之第二大股東，且長年擔任伊董事，不僅是經營者，更兼具所有者身分，

以董事兼總經理之身分參與公司之經營決策，並在授權範圍內有獨立權限可自行核決重要之業務、財務及人事等事務，有相當獨立性，其地位僅次於董事會、董事長，是原告不僅位高，更屬權重，核與一般之受僱員工不同。

伊係由黃小燕之先夫費耀祺所創辦，於費耀祺過世前，費耀祺為鴻騏公司董事長兼總經理，伊以往即是採取以總經理費耀祺為核決權限之頂端，並反應於伊之組織總圖與台灣地區簽核權限表（下稱簽核權限表），且此套管理制度在費耀祺於101年4月25日過世、黃小燕接任董事長一職後，仍繼續延用，迄至原告遭發現違背其委任任務，而經伊調整決策流程為止。故嗣後接任總經理之費耀祖及原告，不論在制度上或事實上，均與費耀祺一樣，確為簽核權限表中之頂端核決者。依伊之簽核權限表所示，原告對伊之重要之銷售及收款、請購、採購及付款、人事、行政經營、對外融資等等有獨立及最終之自行決定權限，眾多且重大之伊事務，總經理全部居於最高核決層級，可見原告作為總經理，在相當廣泛之範圍內擁有極大及獨立之裁量權及自主性，在伊組織內絕非單純依伊指示處理工作，故原告與一般在人格上從屬於雇主之受雇勞工自不可等而視之，上開情形，亦經原告自認在案及證人即原告之特助鄭惠娥證述可稽。

原告擔任伊總經理期間，乃伊之最高階主管，其工作採責任制，每日上班及下班均不必打卡記錄其出勤時間，不像其他受雇於伊之員工可支領加班費。此外，原告之主要報酬係經伊董事會於100年1月14日決議所通過，按公司每年稅後淨利2%計算之分紅獎金方案，即依其經營管理之績效所決定，並非單純以原告提供勞務量與考績為主要決定依據，其與伊間之任用關係自非一般員工，而屬經濟上具獨立性之經理人。

㈡原告對伊所屬員工而言，係立於組織頂端，處於指揮監督勞工之地位，乃係經營領導階層，為指揮監督者而非被指揮監督者，此與一般納入伊組織體系之員工，而需與同僚居於分

工合作狀態之受僱員工，迥然不同。原告擔任伊之總經理期間，安排休假，向來均係由原告自己決定，在程序上無庸獲得任何人之核准，不須考量與其他同僚間之業務分工，無庸事先獲得伊組織內其他任何人之核准。原告於擔任伊總經理期間，位列組織頂端而指揮監督受雇員工，並未納入組織體系與其他同僚分工合作，應不具組織上從屬性。兩造間確為委任關係，故伊得隨時終止兩造間之委任關係，兩造間委任契約經伊合法終止，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並請求伊給付薪資本息並提撥退休金，均無理由等語，資為抗辯。

ē 並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.原告訴之聲明第2 項、第3 項如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張伊自85年12月5 日起受僱於被告，被告並於101 年8 月1 日以公告方式任命原告接任總經理一職，薪資每月15萬1,930 元。嗣被告於106 年2 月10日委任律師以簡訊方式解任原告總經理一職，又原告持有被告12.6%股票，並擔任被告董事至106 年6 月22日止等事實，此有被告101 年8 月1 日公告、被告委任律師傳送予原告之簡訊翻拍照片、原告105 年9 月至106 年1 月薪資條及被告股份有限公司變更登記表等件為證（見本院卷一第11、12、16至18、64至68頁），亦為兩造所不爭執，堪信為真。

四、得心證之理由：

兩造間為僱傭契約關係抑或委任契約關係？

1.按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民

事裁判要旨參照）。又按依公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞動基準法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號民事裁判意旨參照）。又僱傭（勞動）契約之本質，係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供勞務，以獲取他方給付之報酬。而其主要內涵則在於對雇主之從屬性，亦即受僱人對雇主通常具有人格上從屬性（即接受雇主之人事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（即為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性（即納入雇方生產組織體系之一環而非獨立作業）之特徵，此與委任關係，係單純受委託處理一定之事務，且通常就該事務之執行，具有獨立之裁量權不同，亦即受任人與委任人間之從屬性關係，在人格、經濟及組織上均明顯較低於僱傭關係。而究為僱傭（勞動）關係或委任關係，則應就上開人格、經濟及組織上之從屬性高低加以判斷。若在人格、經濟及組織上完全或高度從屬於雇主，並受雇主之人事監督管理及指示而提供勞務，且原則上不具完全之獨立裁量權者，應屬僱傭契約（從屬性較高）；而若係受託完成一定事務之處理，且不受雇主之人事監督管理，原則上得自行裁量決定處理事務之方法者，則屬委任契約（從屬性較低）。據此，公司與員工間之契約關係，固不得僅以員工職務名稱逕予認定，亦非以其管轄員工人數而

定，應以其職務名稱與契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，如契約目的，僅要求員工單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，則為僱傭關係；如要求員工以運用指揮性、計畫性或創作性，達成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。

2.觀諸原告簽名核准之簽核權限表（見本院卷一第69至73頁，下稱簽核權限表），被告之總經理對被告之銷售及收款、請購、採購及付款、人事、行政、融資等各類別事項下諸多作業項目，均有最終之決定權限，足見原告作為總經理，在被告眾多事務相當廣泛之範圍內擁有獨立之裁量權及自主性。復觀諸原告自承：「（當時經理工作內容為何？）延續我之前總經理的工作內容。銷售業務的督導、工程業務的管理、公司的內部控制、財務處置，透過相關部門主管去運作」。「我有看過權限簽核表，是我的行政主管拿給我看的，我只看了一眼，我有問過行政部門是否所有的東西都必須要我簽核還是RUBY簽核就可以，行政部門說，如果我覺得可以就可以」、「（是否都將他交給RUBY簽核？）是，RUBY會視事情重要性跟我報告，再回去做是否簽核的動作，RUBY是我的秘書，一般例行性的事務RUBY會直接幫我簽核掉」等語（見本院卷二第59頁正、反面）。參以證人即原告之特別助理鄭惠娥於本院證稱：「（就你所知，原告擔任總經理期間，他所負責的業務範圍有哪些？）管理公司、跟原廠對應、跟客戶對應」、「（原告有無負責財務業務、人事、研發等事項？）都有負責」、「（是否全公司業務都是由原告負責？）以前我們前一任總經理過世後，交接給第二任總經理，再交給原告是第三任，我們沒有所有文件都要簽到董事長，故一切決策都只到總經理」、「（原告是否可以指揮監督全公司的人？）是」、「（提示簽核權限表，請問你有無看過這份文件？）因為簽核權限表有很多版本，我也不確定。但我們一直到原告被請出去公司前，我們最高簽核權限就到總經理而

已」、「因權限會設在我們系統內，系統會照權限設定，所以沒有特別記，因為送出去系統就會自動跑流程。我們系統是叫做EZflow、ERP 」、「（在原告擔任總經理期間，被告是使用EzFlow電子簽核系統，但董事長不在簽核流程裡，那請問你們是否要將EzFlow系統的公文另外印出上簽給董事長？）我們沒有特別印出來給董事長，因在我們認知內是只簽到總經理，不用簽到董事長」、（你在原告擔任總經理期間是否曾經將EzFlow系統的公文另外上簽給董事長？）沒有」等語（見本院卷二第184 頁反面、第185 頁正反面、第186 頁），足證原告就被告簽核權限表所列之銷售及收款、請購、採購及付款、人事、行政、融資各類別事務，確實均有最終之決定權限，非反覆操作一定模式而完全聽從被告指示。復參酌被告人員安排休假，均應依請假日數多寡，分由單位主管、地區主管及總經理核決，有簽核權限表1 份在卷可證（見本院卷一第71頁反面），併參酌原告於105 年1 月5 日請假時確實由原告自己簽核請假單一情（見本院卷一第75頁），顯示原告可自行決定休假日數。況且原告自陳：「（請假時由核人簽核你的假單？）請RUBY幫我填假單，有時候我會自己簽核假單，有時候是請RUBY幫我點假單」等語（見本院卷二第60頁正反面）；及證人鄭惠娥證稱：「（原告擔任總經理期間，原告請假的流程為何？）總經理會告訴我，請我幫他填假單」、「（據你所知，假單有經過黃小燕董事長簽核？）應該不會有，因為系統最高權限只有設到總經理」、「（提示本院卷第75頁請假單，為何會由原告本人簽核自己的假單？）這個應該是RUDDER簽核的。因為流程就只設到總經理，所以最後一關就是他，不會有上面的人」等語（見本院卷二第186 頁）相符，足徵原告於擔任總經理期間之出勤排班，均由其自行決定，無庸考量與其他同僚間之業務分工，更無庸事先獲得被告組織內其他任何人之核准。從而，原告在被告組織內非單純依照被告指示處理工作，與一般受雇主指示在人格上從屬於雇主之受僱勞工有異。再者，原告

既然負責管理督導包含被告所有財務及業務等大小事項，且居組織頂端位置，並透過指揮監督各部門主管，將其經營決策落實，顯難認定其屬納入被告組織體系、必須與其他同僚分工合作之受僱員工。本院審酌上情，認原告擔任被告之高階主管，對於被告各項事務具有最終決定，請假亦由其自主決定，不受公司工作規則之限制，具有高度自我決定之裁量空間，不受他人指揮或監督，於人格及組織上均具有相當獨立性。

3.原告於擔任被告總經理一職期間，亦為被告之董事及股東等情，為兩造所不爭執，並有被告股份有限公司變更登記表可稽（見本院卷一第64至68頁），則就形式上觀之，原告既為被告之董事，依照公司法第8 條第1 項之規定，亦為公司之負責人，與被告間本存有委任關係。又被告董事會於100 年1 月14日決議，總經理年終獎金按被告每年稅後淨利2 %計算之分紅獎金方案（見本院卷一第74頁），原告亦已簽核自己年終獎金辦法按稅後淨利百分之2 計算及發放（見本院卷一第208 頁），且證人鄭惠娥證稱：「我們有分一般員工的獎金、地區主管獎金、副總獎金、總經理獎金。一般員工有70%、30%，70%部分由我以公式計算出來，30%是由各區域或部門主管自行分配，最後回來時總經理還可以做調整。地區主管按照業績達成率，有百分比可以計算。副總獎金和地區主管相同。總經理獎金也是按2 %去計算。即當年度的淨利2 %。」、「（問：（提示總經理年終獎金辦法，請問你剛剛所稱總經理年終獎金的制度，是否是依據這份總經理年終獎金辦法？）對」、「（你如何得知這份總經理年終獎金辦法？）原告拿給我的」、「（請問原告擔任總經理期間，是否都是依總經理年終獎金辦法領取年終獎金？）大部分是」等語（見本院卷二第188 頁），足證原告年終獎金係依其經營管理被告之績效所決定，並非提供勞務之多寡與考績為主要決定依據，顯見原告並非單純僅為他人之營業而提供勞務、領取薪資，而係以自己之營業利益而任職於被告，是

被告抗辯兩造之間並不具有僱傭關係下經濟上從屬性之內涵等語，應可採信。

4.至原告主張，被告於100 年1 月14日董事會決議之年終獎金方案僅係針對適用於當時之總經理費耀祺，而其乃係適用100 年1 月5 日公告之memo聯絡單，且其接受被告考核並以考核結果決定年終獎金之數額云云。惟原告前開主張已與伊所簽核總經理年終辦法不符（見本院卷一第208 頁），且所舉memo聯絡單（見本院卷一第111 頁），公告日期為100 年1 月5 日，原告於101 年8 月1 日起擔任總經理另行簽核前開總經理年終辦法，原告主張其仍適用100 年1 月5 日公告之memo聯絡單，難認有據。又證人鄭惠娥亦證稱：「（鴻騏公司的人事考績是否在Ezflow上繕打？）是」、「（董事長是否能夠在Ezflow上面幫總經理打考績？）沒有」、「（Ezflow上面是否有總經理的考績欄位？）沒有」、「（總經理考績分數如何而來？），我問總經理說考績要打幾分，他說隨便用一個分數下去計算」、「（那分數如何而來？）我隨便用一個分數請人事填進去」、「（其他一般員工考績都在EZFLOW系統上作業嗎？）是」、「（只有原告要特別手動填進去？）對」等語（見本院卷二第187 頁正反面、第190 頁反面、第191 頁），足知被告內部簽核Ezflow系統，並無總經理考績欄位設置，而原告更曾指示證人鄭惠娥為自己評打考績之情形，是原告主張接受被告考核並以考核結果決定年終獎金之數額云云，應不足採。

5.另原告雖主張，其任職總經理未經公司董事會決議，不符公司法第29條第1 項第3 款選任經理人之規定，自非公司之經理人云云。惟姑不論原告是否經合法選任為公司法上經理人，尚與兩造間是否成立委任關係無涉，原告以此為辯，不足為採。又原告以被告前總經理費耀祖離職後與被告成立勞資爭議調解主張與被告間亦為勞資爭議云云，惟勞資爭議調解程序為訴訟外之紛爭解決機制，被告與費耀祖雖循勞資爭議調解程序解決期間紛爭，尚難以此即認其間之紛爭屬勞資爭

議，而判斷兩造間之法律關係為委任或僱傭，應自兩造間契約之實質關係，審酌是否具有人格上、經濟上及組織上從屬性以為斷，已如前述，要與原告之前手費耀祖曾否申請勞資爭議調解無涉，原告以此為辯，亦無可採。

6.原告另主張伊於被告所為之所有事務，均須向黃小燕報告、請示，並由其為最後之決定，黃小燕對被告事務干涉程度甚大，如員工制服穿著、門禁等，均以口頭、手機簡訊、電子郵件、通訊軟體Line等方式，指示伊及他人辦理被告事務云云。惟依上開之論述，原告有依簽核權限表對於被告重要事務有決定權限，此亦經證人鄭惠娥證述：「我們一直到原告被請出去公司前，我們最高簽核權限就到總經理而已」等語明確（見本院卷二第185 頁），此外證人即被告MIS 管理資訊系統專員呂吉祥亦在本院證稱：「（請問你知道Ezflow是什麼嗎？）公司的表單電子化的流程，主要是將書面作成電子化的系統」、「（請說明Ezflow是什麼？功能為何？如何操作？）請假單、加班單可以網頁形式讓員工填寫，可送出表單的流程，自動傳遞給組織上的人簽核」、「所有設定都是我做的，我是依據組織定義、權限表的定義來做流程的設定」、「（是否是依被告之台灣地區簽核權限表及組織圖？）是」、「（請問被告何時開始使用Ezflow系統？）2006年開始」、「（自被告開始使用Ezflow至今，簽核流程的設定依據及方式是否都相同？）是」、「（提示簽核權限表，請問此份台灣地區簽核權限表中，簽核層級最高為總經理，沒有董事長黃小燕，此是否表示當時Ezflow的簽核權限最高層級只到總經理？）是」、「就系統面來講，黃小燕沒有辦法做最後決定」等語（見本院卷二第53頁反面、第54頁正反面），已可見在原告卸任總經理職務前，被告人員將其經辦業務呈請上級簽核時，從未將黃小燕列為最終核決者，原告前開黃小燕為最終決定者之主張，已難認可採，縱原告曾向被告之董事長黃小燕報告被告之財務事項，或將被告來年之年度預算寄給黃小燕閱覽，按諸受任人依民法第535 條規定，

本即負有報告義務，原告前開所為充其量僅屬委任關係中受任人之報告義務，其履行委任關係之法定義務，或僅為與黃小燕間為公司利益而協調之結果，仍無礙於原告於被告內部之指揮監督地位，此種狀態究與勞工服從雇主，在人格上、經濟上及組織上高度從屬於雇主之情形，迥然相異，從而，原告前開所辯，亦無可採。

7.又原告雖以被告為其投保勞工保險並提撥退休金至其勞工保險局專戶，證明其與被告間存有僱傭關係云云。惟按勞工保險契約乃係由中央主管機關設立之勞工保險局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生保險事故時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之勞工生活，促進社會安全，並減輕雇主經濟負擔之制度。得參與勞工保險之人，固依勞工保險條例具有一定之資格，不具資格者參加勞工保險，僅係勞工保險契約是否有效之問題，投保單位與被保險人間之契約關係究應定性為僱傭關係或委任關係，仍應以契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，要不得以投保單位為其員工參加勞工保險，即得率爾推論兩者間存在僱傭關係。又勞工退休金條例第7條第2項規定：「本國籍人員、前項第二款及第三款規定之人員具下列身分之一，得自願依本條例規定提繳及請領退休金：…三、受委任工作者」，益見投保單位為被保險人投保勞工保險及提繳退休金，其與被保險人間非必然存有僱傭關係。故縱被告為原告投保勞工保險，或為原告提撥退休金，兩造間契約關係之定性，仍應以契約實質目的、職務內容綜合判斷，要非徒以投保、提撥退休金之行政手續，即可論斷兩造間為僱傭關係，原告此部分主張，即非可採。

8.從而，本院依原告之職務內容，認其可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，在人格上、組織上、經濟上非完全從屬於被告，兩造間應屬委任契約，原告請求確認其與被告間僱傭關係存在，難認有理由。

原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給

付薪資、提撥退休金至退休金專戶，有無理由？

1.按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549 條第1 項定有明文。又終止契約不失為當事人之權利，雖非不得由當事人就終止權之行使另行特約，然委任契約，係以當事人之信賴關係為基礎所成立之契約，如其信賴關係已動搖，而使委任人仍受限於特約，無異違背委任契約成立之基本宗旨。是委任契約不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止（最高法院98年度台上字第218 號判決參照）。

2.依前所述，兩造間為委任契約之關係，是兩造均得隨時終止之。而被告於106 年2 月10日向原告為終止契約之意思表示，亦為為兩造所不爭執，原告雖主張未經董事會決議其終止並不合法云云。惟依公司法第208 條第3 項前段規定及依同條第5 項準用同法第57條規定，股份有限公司之董事長關於公司營業上一切事務本得單獨對外代表公司，為選任或解任經理人之意思表示，並於其所為選任或解任經理人之意思表示到達相對人時，即發生選任或解任之效力。至被告向原告為終止委任契約意思表示前，固有未依被告章程第17條及公司法第29條規定，先由董事會作成解任總經理職務決議之情形，惟黃小燕對外本得代表原告，其未經董事會決議即對被告所為終止委任契約之意思表示，應屬黃小燕處理委任事務逾越權限，事後是否對被告內部發生效力之問題，而就兩造間已經終止之委任關係，被告已於107 年4 月11日依被告章程第17條及公司法第29條規定之程序，以董事會決議予以追認，有被告107 年4 月11日董事會簽到簿及會議記錄可稽（見本院卷二第101 至104 頁），堪認黃小燕代理被告於106 年2 月10日對原告所為終止契約之意思表示，對被告已生效力。

3.從而，黃小燕代理被告所為終止契約之意思表示，業經被告董事會追認而對其發生效力，被告終止委任契約即為合法。兩造之委任關係既經被告合法終止，被告即無再給付原告報酬之義務。因此，原告先位依據勞動契約關係，民法第487

條、第235 條、第234 條、勞工退休金條例第6 條、第14條、第31條，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自106 年2 月10日起至其復職之日止，按月於每月5 日給付15萬1,930 元及遲延利息，暨按月提繳9,000 元至原告勞工保險局設立之勞工保險金個人專戶，均難認有據。

原告備位請求被告給付自106 年2 月10日至合法終止兩造間委任關係之日止之薪資及遲延利息，有無理由？

如前所述，兩造間成立委任契約關係，且業經被告於106 年2 月10日向原告為終止契約之意思表示而合法終止，被告即無再給付原告報酬之義務，原告備位請求被告給付自106 年2 月10日起至其合法終止兩造委任契約關係止之薪資本息，亦非有理。

五、綜上所述，原告兩造間勞動契約法律關係及民法第487 條、第235 條、第234 條、勞工退休金條例第6 條、第14條、第31條，提起本件訴訟，先位請求請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付薪資15萬1,930 元本息、提撥退休金9,000 元至其個人退休金專戶；備位請求被告給付自106 年2 月10日起至合法終止兩造間委任契約關係止，按月給付薪資15萬1,930 元，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應一併予以駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：

反訴被告自101 年8 月1 日起至106 年2 月10日止，受伊委任擔任總經理乙職，在授權範圍內，負責執行包括業務、財務、人事、研發等業務，其依約應忠實執行業務，並盡善良管理人之注意義務。惟依伊之簽核權限表所示，伊並未授權予反訴被告從事投資業務，且伊亦非以投資為業，故反訴被告自不得擅自挪用伊資金對外投資，伊明知上情，猶未經伊董事會同意，即遽以自己名義代表伊與建威應用科技股份有限公司（下稱建威公司）簽署投資協議書，並撥款1,000 萬元予建威公司，且任命自己擔任伊於建威公司之法人代表，

致使受有1,000 萬元之損害。

反訴被告於擔任伊總經理期間，本應忠實執行業務，並盡善良管理人之注意義務。竟不顧伊董事會已於100 年1 月14日決議通過總經理分紅方案，為圖謀己利，未經董事會同意，於105 年年初先後分別發給自己806,146 元之年終獎金及40萬元【計算式：2,402,450 元－2,002,450 元（董事會通過之總經理分紅方案）＝400,000 元】之年終獎金，以及106年年初發給自己高達250 萬元之年終獎金，致伊受有共計370 萬6,146 元之損害（計算式：806,146 元＋400,000 元＋2,500,000 元＝3,706,146 元）。

爰依民法第544 條、第227 條第2 項、第179 條及公司法第23條第1 項規定，提起本件反訴，並聲明：1.反訴被告應給付反訴原告1,370 萬6,146 元，及自反訴狀繕本送達反訴被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告辯以：

反訴原告之實質最高核決者，為其法定代理人黃小燕，而非伊，黃小燕多以口頭、手機簡訊、通訊軟體LINE等方式，指示伊辦理反訴原告事務。反訴原告投資建威公司前，伊多次與反訴原告公司員工即劉名洋、陳元政、陳毅均等人一同討論建威公司投資案，甚有向黃小燕口頭報告建威公投資案，並請示其同意，反訴原告及其法定代理人黃小燕更於建威公司法人代表指派書用印，況除建威公司投資案外，伊尚經手大陸蘇州展其盟電子有限公司投資案、安淺科技有限公司投資案，並均以電子郵件向法定代理人黃小燕報告，請示其同意。且自證人劉名洋證述可知，倘伊欲為反訴原告公司投資建威公司，顯然會向反訴原告法定代理人黃小燕報告並請示其意思。僅因建威公司投資案，伊是以口頭向黃小燕報告、請示其同意，而逕認伊擅自投資建威公司並核決1,000 萬元投資款，伊實感無奈。則伊撥款1,000 萬元予建威公司，是有經正當評估程序，並經黃小燕之同意，故反訴原告公司請

求伊給付1,000 萬元，並無理由。

反訴原告董事會於100 年1 月14日決議通過按反訴原告公司每年稅後淨利2 %計算之分紅獎金方案。惟前開年終獎金方案，乃針對時任反訴原告公司之總經理費耀祺所為，並非針對自100 年起任反訴原告公司總經理所為，故伊並未適用前開年終獎金方案。反訴原告於100 年1 月5 日公告MEMO聯絡單說明前一年度（即99年度）年終獎金發放作業及方式，爾後，反訴原告員工包含理級以上主管均依此方式領取年終獎金，僅是就百分比部分有所調整。由此可知，伊領取年終獎金之多寡，是取決於「單位業績」及「個人考績」，非如反訴原告公司所述，是按伊每年稅後淨利2 %計算。況反訴原告亦未提出伊於105 年，僅得領取104 年度年終獎金200 萬2,450 元之計算基礎為何，反逕認伊溢領80萬6,146 元、40萬元，惟倘以反訴原告104 年度稅後損益分攤1 億1,769 萬6,602 元計算，伊於該年度之年終獎金應為235 萬3,932 元，而非反訴原告所稱200 萬2,450 元。反訴原告所提獎金之計算基礎顯有不明之情，則伊是否有溢領反訴原告公司獎金，尚有疑義。發放年終獎金、年中獎金時，伊均會口頭報告，或以通訊軟體、電子郵件等方式，報告予黃小燕，其絕非不知而未同意年終獎金、年中獎金發放之情形，在均得黃小燕同意之情形下，反訴原告公司請求伊給付溢領之370 萬6,146 元獎金，並無理由。況反訴原告並未提出伊年終獎金、內部股東分紅等計算基礎，則伊是否有溢領370 萬6,146 元獎金，非無疑義。

並聲明：1.反訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、反訴原告主張反訴被告擔任反訴原告總經理期間與建威公司簽署投資協議書，並撥款1,000 萬元予建威公司，且任命自己擔任反訴原告於建威公司之法人代表，又反訴被告自102 年起至106 年間，為自己核決年終獎金38萬元、15萬5,409 元、44萬5,968 元、80萬6,146 元及250 萬元。並從103 年

起至106 年間，另為自己核決年終獎金30萬9,091 元、44萬4, 186元、240 萬2,450 元及221 萬9,940 元等情，提出反訴被告獎金工資條、反訴原告年終獎金簽呈、投資協議書、反訴被告投資案簽呈及建威公司資料查詢為證（見本院卷一第76至80、209 至212 、83至86頁），並為反訴被告所不爭執，此部分事實堪信屬實。

四、得心證之理由：

投資建威公司之部分：

9 按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責，此觀民法第528 條、第544 條規定即明。委任契約所規範者，係委任人與受任人間內部關係，與受任人因受委任人授與代理權而與第三人間之法律關係屬外部關係有別，受任人處理委任事務逾越權限，性質上為不完全給付，應推定其有過失，如因而致委任人受有損害，即應依民法第544 條規定對委任人負損害賠償責任，至受任人逾越其代理權範圍與第三人為法律行為，核屬越權代理或無權代理，固得因委任人事後之承認而對委任人發生效力，惟委任人所為承認，僅使受任人越權代理或無權代理行為對委任人本人生效而已，倘委任人未對受任人為免除債務之意思表示，受任人就逾越權限之行為所致委任人損害之賠償責任，並不因委任人承認外部關係行為而免除（最高法院99年度台上字第2145號判決）。按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償。民法第227 條訂有明文。按公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。公司法第23條第1 項定有明文。

8 反訴被告擔任反訴原告之總經理職務期間，兩造間係成立委任關係，且反訴原告授權反訴被告處理簽核權限表上銷售及

收款、請購、採購及付款、人事、行政、融資等各類別項目之簽核權各節，均業經認定如前。觀諸該簽核權限表上確實並無投資相關之授權（見本院卷一第69至73頁），且依證人鄭惠娥證述：「（簽合約時你有參與，那參與內容為何？）RUDD ER 沈基盟和FRANK 劉名洋有把這家公司大概的情況跟我還有財務長說，有大概介紹公司背景、做什麼的、設備等」、「（所以在你參與的過程中只有上述四人參與？）對」、「（黃小燕是否曾經參與建威投資案的會議？）沒有」、「（討論建威投資案的決策過程中，你們四位都一致同意嗎？）一開始沒有」、「這件案子是FRANK 跟RUDDER參與較多，他們是同意；我跟財務長一開始不同意，因為那家財務報表是虧損的，我跟財務長兩人一開始不同意，但後來總經理跟我們說明後，財務長說那希望再去評估那家公司，所以財務長有過去該公司做評估。評估後財務長跟總經理說還是不建議，但若總經理認為該家公司可以彌補我們公司研發技術不足的話，那還是以總經理說的算」、「（為什麼後來你們都同意了？）因為總經理若有評估過，我對技術這方面比較不懂，所以一切還是以總經理決定為主」、「（你有問過董事長同意此投資案嗎？）沒有」等語（見本院卷二第191 至192 頁），可知反訴被告核定建威公司之投資案，黃小燕確實事前並不知悉，且未參與該投資會議。反訴被告既未經反訴原告授權處理投資事宜，亦未曾徵詢反訴原告董事長、董事會意見，足認反訴原告主張反訴被告核決投資建威公司之行為為違反委任事務，應堪認定。又參酌建威公司已於108年2 月11日廢止登記，有經濟部商工登記公示資料查詢服務1 紙在卷可證（見本院卷四第126 頁），是反訴原告已無從填補該等損失，故反訴被告自應負該部分之損害賠償責任。反訴原告主張，應有理由。雖反訴被告抗辯，投資建威公司之過程黃小燕均知悉云云；惟觀諸反訴被告提出建威公司開會通知之原證19電子郵件列印（見本院卷一第119 頁），其上並無將黃小燕之信箱列為寄送處，難據此證明黃小燕知悉

建威公司投資過程；至反訴被告提供法人代表指派至建威公司之文件（見本院卷一第120 頁），反訴原告對該文件之印章有爭執，縱使黃小燕確實有在該文件用印，亦僅屬代表反訴原告對第三人外部承認反訴被告之逾越權限行為對反訴原告發生效力，未能以此免除兩造間依民法第544 條之損害賠償責任，是反訴被告此抗辯，應不足採信。反訴原告關於反訴被告應負擔給付1,000 萬元部分，係於同一訴訟程序主張依民法第227 條第2 項、第544 條及公司法第23條規定，以單一聲明，請求法院為同一之判決，經核反訴原告其上開請求權均為達成前揭聲明勝訴之法律依據，足見其並無審理先後次序之區別，核其性質應屬重疊合併之主張，即法院如認反訴原告其中一請求權達到目的，其餘請求權即無庸審究，併予敘明。

溢領獎金之部分：

9 按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責，此觀民法第528 條、第544 條規定即明。按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179 條定有明文。本件反訴原告主張其經理人年終獎金之規定，係依100 年第1 次董事會決議為按稅後淨利2 %淨利計算發給等語，有反訴原告100 年第1 次董事會議事錄、總經理年終辦法影本各1 份在卷可證（見本院卷一第74、208 頁），且證人鄭惠娥證稱：「我們有分一般員工的獎金、地區主管獎金、副總獎金、總經理獎金。一般員工有70%、30%，70%部分由我以公式計算出來，30%是由各區域或部門主管自行分配，最後回來時總經理還可以做調整。地區主管按照業績達成率，有百分比可以計算。副總獎金和地區主管相同。總經理獎金也是按2%去計算。即當年度的淨利2 %。」、「（問：（提示總經理年終獎金辦法，請問你剛剛所稱總經理年終獎金的制度，

是否是依據這份總經理年終獎金辦法？）對」、「（你如何得知這份總經理年終獎金辦法？）原告拿給我的」、「（請問原告擔任總經理期間，是否都是依總經理年終獎金辦法領取年終獎金？）大部分是。」等語（見本院卷二第188 頁），顯示反訴原告總經理之獎金制度與一般員工之領取獎金制度不同。況且，參諸證人鄭惠娥亦證稱：「（為何當時你在計算原告102 年及103 年的年終獎金時，你會將原告依一般員工標準所計算之年終獎金，從原告依上開總經理年終獎金辦法所計算被告淨利2 %之金額中扣除？）因為他只能領2 %，一般員工標準計算出來的獎金是多的，我會再扣回來。」、「（請問你計算102 年及103 年年終獎金時，將原告依一般員工標準所計算之年終獎金扣除，原告是否有表示不同意？）沒有。」，足證反訴被告對於102 年及103 年之年終獎金依反訴原告淨利2 %計算亦無意見是反訴被告總經理職務年終獎金之規定，為稅後淨利之2 %，並經董事長核准後及發給之事實，應堪認定。故反訴原告主張經理人年終獎金之規定，為依100 年第1 次董事會決議為按稅後淨利2 %淨利計算發給等語，應屬可信。

8 至反訴被告雖抗辯其乃係適用100 年1 月5 日公告之memo聯絡單，其為該聯絡單上所指之「各區域主管」云云；惟按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年第1118號判例意旨參照）。故該聯絡單上所指之「各區域主管」所指為何，自文字用語觀之，記載為：「經總公司總管理處2011/1/4會議討論，對於2010年年終獎金的發放，將採取三段式作業，並開放給各區域主管參與獎金發放。三段式包括：（一）財務中心依據單位業績和個人考績以常態分配方式分配獎金額度的60%，（二）區域主管依據日常評量分配獎金額度的40%（包括區域主管自己），（三）總經理室針對各區域主管、產品經理或其他特定人員，額外增發特別獎金。」，

有MEMO聯絡單影本1份在卷可證（見本院卷一第111頁），是記載之發放對象主體文字用語為「各區域主管」；又自該聯絡單上發放階段觀之，均未論及總經理、經理之職位，於階段（二）區域主管之評量時，有特別註記包括區域主管自己，惟階段（三）論及總經理室時，並未註記包括總經理、經理；復自公司簽核權限表（見本院卷一第69頁至第71頁）探知，反訴原告於設定公司內部執掌分層負責權限時，區分之人員職稱種類為「經辦」、「單位主管/部門主管」、「地區主管」、「PL」、「PL主管」、「副總經理」、「總經理」，顯示「區域主管」與簽核權限表上之「地區主管」較為相近；再從反訴原告之組織圖（見本院卷一第198頁）觀之，反訴原告總公司、反訴被告下有研發部、總經理室、管理部等，又其下有營運處下區分為桃園區、台中區、高雄區、華南區、華東區、華北區，區域主管應與該等區域主管相近，反訴被告之地位係於組織圖之最高處，與區域主管之位置有異；綜上，應解釋上開聯絡單「各區域主管」未包括總經理，故反訴被告此抗辯，應不可採。基此，反訴被告依上開聯絡單之分派獎金階段（三）：「總經理室針對各區域主管、產品經理或其他特定人員，額外增發特別獎金。」分派獎金時，其授權範圍即未包括自己，反訴被告以自己亦為區域主管而分派額外之獎金，自屬逾越權限之行為，自應依民法第544條對反訴原告負損害賠償責任。

7 復觀諸反訴原告主張反訴被告於104年、105年分別實際領取如附表「合計」欄所示之獎金，該等獎金並依法繳納所得稅、健保補充保費後，反訴被告實際領取如附表「實際發放金額」欄所示之金額等語，雖反訴被告不爭執領取如附表編號6之233萬8,710元，惟否認如附表編號1至5之金額已全部領取，其僅領取其中之205萬8,283元，且反訴原告未提出105年年終獎金為200萬2,450元之計算標準，且該等獎金領取均得黃小燕之同意云云。經查，反訴原告轉帳與反訴被告如附表「實際發放金額」欄所示之金額及代扣繳所得

稅、健保補充保費等情，有反訴原告轉帳傳票、反訴原告玉山銀行帳戶交易明細影本、簽呈在卷可證（見本院卷一第211頁、第212頁、卷四第128頁至第146頁），足證反訴被告確實有領取如附表「合計」欄所示金額，反訴被告抗辯未完全領取云云，應不可採。又參諸反訴原告104年稅後分擔損益為1億12萬2,478元，有損益總表影本1份在卷可證（見本院卷二第265頁），故該年度反訴被告所得領取之年終獎金為200萬2,450元（計算式：100,122,478 × 0.02＝2,002,450，元以下四捨五入）；反訴原告105年稅後分擔損益為7,943萬2,274元，有損益總表影本1份在卷可證（見本院卷一第246頁），故該年度反訴被告所得領取之年終獎金為158萬8,645元（計算式：79,432,274× 0.02＝1,588,645，元以下四捨五入），故反訴被告於104年、105年得領取之年終獎金合計為358萬9,095元（計算式：2,002,450 ＋1,588,645 ＝3,589,095），故反訴被告逾越權限分派與自己而溢領之年終獎金為433萬9,442元（計算式：7,928,537 －3,589,095 ＝4,339,442），故反訴原告請求反訴被告給付370萬6,146元，應有理由。反訴原告關於反訴被告應負擔給付370萬6,146元部分，係於同一訴訟程序主張依民法第179條、第227條第2項、第544條及公司法第23條規定，以單一聲明，請求法院為同一之判決，經核反訴原告其上開請求權均為達成前揭聲明勝訴之法律依據，足見其並無審理先後次序之區別，核其性質應屬重疊合併之主張，即法院如認反訴原告其中一請求權達到目的，其餘請求權即無庸審究，併予敘明。

末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。

又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5％，亦為同法第203條所明定。本件反訴原告請求反訴被告給付損害賠償，為無確定期限之債務，是反訴原告自得依上開規定請求反訴被告自反訴起訴狀繕本送達翌起至清償日止，按週年利率5％計算之遲延利息。經查，反訴原告之反訴起訴狀係於108年3月6日送至本院，有民事反訴起訴狀1份在卷可證（見本院卷三第156頁），且反訴原告於108年3月12日開庭時亦表達欲提起反訴之意思，且反訴被告亦未表示未收到民事反訴起訴狀，是反訴被告至遲於108年3月12日應已收到民事反訴起訴狀繕本，是反訴原告自依上開規定請求自108年3月13日起至清償日止，按週年利率5％計算之遲延利息，應有理由。

五、綜上所述，反訴原告依民法第179條、第227條第2項、第544條及公司法第23條第1項規定，請求反訴被告給付1,370萬6,146元及自108年3月13日起至清償日止，按週年利率5％計算之遲延利息，為有理由，應予准許。兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

參、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述酌，併此敘明。

肆、據上論結，本件本訴原告之訴為無理由，反訴原告之反訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　14　　日

民事勞工法庭　　法　官　謝伊婷

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日之不變期間內，向本院提出上訴狀。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　　108　　年　　6　　月　　14　　日

書記官　李韋樺