臺灣桃園地方法院民事判決

109年度訴字第171號

原　　告　長榮航空股份有限公司
法定代理人　林寶水
訴訟代理人　李凱如
被　　告　蘇彥儒（兼蘇來旺之承受訴訟人）
　　薛貴文（蘇來旺之承受訴訟人）
　　蘇德芳（蘇來旺之承受訴訟人）
　　蘇彥霖（蘇來旺之承受訴訟人）
共　　同
訴訟代理人　張家賓律師

上列當事人間給付違約金事件，本院於民國109 年8 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告蘇彥儒應給付原告新臺幣3,685,440 元，及自民國109 年1 月7 日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。

二、被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖就前項被告蘇彥儒應給付之金額新臺幣3,188,337 元，於繼承蘇來旺遺產範圍內，對原告負連帶給付之責。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告蘇彥儒負擔13%，被告連帶負擔86%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項於原告以新臺幣123 萬元為被告蘇彥儒供擔保後，得假執行；但被告蘇彥儒如以新臺幣3,685,440 元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項於原告以新臺幣106 萬元為被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖供擔保後，得假執行；但被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖如以新臺幣3,188,337 元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、蘇來旺於本院審理中之民國109 年2 月16日死亡，原告具狀為蘇來旺之全體繼承人即被告薛貴文、蘇彥儒、蘇德芳、蘇彥霖聲明承受訴訟，業據提出除戶謄本及戶籍謄本為證（訴字卷第44至48頁），並由本院送達書狀繕本上開承受訴訟人，合於民事訴訟法第168 條、第175 條及176 條之規定，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、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 項第3 款、第7 款定有明文。原告聲請支付命令時係聲明：被告應連帶給付原告新臺幣（下同）3,685,440 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息。嗣於本院審理中經數次之變更，最後聲明如後開原告訴之聲明所示（訴字卷第42、43、78、79、135 、396 頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，及本院審理之初即追加依不當得利規定請求被告蘇彥儒返還溢領之薪資20,636元，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，合於上開規定，應予准許。

三、被告均經合法通知，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。

貳、實體方面：

一、原告主張：

被告蘇彥儒前邀同蘇來旺為連帶保證人，於96年11月19日與原告簽訂訓練及服務合約書，由原告提供被告蘇彥儒飛航訓練課程，依約被告蘇彥儒自取得機型檢定證且完成航路檢定，正式受僱成為原告之飛航員後，應服務至少15年，如未達服務年限之半數，依訓練及服務合約書第7 條約定，應賠償730 萬元違約金總額；超過服務年限之半數，則依剩餘年限之比例乘以賠償總額。

被告蘇彥儒另於103 年12月24日與原告簽訂晉升訓練同意書，同意接受晉升機長訓練，並承諾於完成訓練後之首次

任務日起，擔任原告之飛機駕駛員6年，未達6年者，願依原告所訂之「飛航人員管理辦法」暨先前簽訂之訓練及服務合約書之規定，償付原告提供晉升訓練之成本。

被告蘇彥儒自99年11月27日起正式擔任原告之飛航員，嗣於104年4月12日晉升為機長執行首趟飛航任務。詎被告蘇彥儒於108年4月3日自請離職，最後工作日為108年5月9日，未達最低服務年限15年，惟超過半數，依訓練及服務合約書第7條約定，被告蘇彥儒應賠償違約金3,188,337元（違約金總額730萬元x 2393天/5479天）。被告蘇彥儒亦未達晉升機長後之最低服務年限6年，依晉升訓練同意書之約定，被告蘇彥儒應賠償原告497,103元（訓練成本155萬元x 703天/2192天），二者合計3,685,440元。

ŋ 蘇來旺為連帶保證人，應與被告蘇彥儒負連帶賠償之責任，蘇來旺於109年2月16日死亡，全體繼承人為被告薛貴文、蘇彥儒、蘇德芳、蘇彥霖，故被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖應於繼承蘇來旺遺產範圍內，與被告蘇彥儒連帶給付原告上開違約金。

ē 又被告於108年5月3日至6日、8日共申請5日之事假，應扣除5日薪資37,097元，另原告尚未給付被告績效津貼14,194元及未休假代償金2,267元，原告於被告離職時未及結算，經結算後，被告尚應返還原告溢領薪資20,636元。

爰依訓練及服務合約書第7條約定、晉升訓練同意書之約定、連帶保證、繼承及不當得利之法律關係，提起本件訴訟，並聲明：1.被告蘇彥儒應給付原告3,706,076元，及其中3,685,440元自支付命令送達翌日起，其餘20,636元自109年5月1日起，均至清償日止，按年息5％計算之利息。2.被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖就前項被告蘇彥儒應給付之金額3,685,440元及利息，於繼承蘇來旺遺產範圍內，對原告負連帶給付之責。3.願供擔保請准宣告假執

行

二、被告則以：

訓練及服務合約書及晉升訓練同意書中關於最低服務年限之約定，違反勞動基準法第15條勞工之任意終止權，限制被告蘇彥儒工作選擇權，對被告顯失公平，依民法第247條之1規定為無效。縱認該條款有效，被告蘇彥儒已履約達最低服務年限15年之3分之2，應酌減違約金。

再者，原告就其支出之訓練成本，未檢附每一個項目之單據，且未說明必要性及合理性，被告否認原告有上開支出。原告有提出單據之部分，原告未證明是為了被告蘇彥儒1人支出，縱認有據，金額相加亦未達730萬元，由此可知原告請求之違約金過高，應予酌減。

蘇來旺所負之保證責任為人事保證，非連帶保證，依民法第756條之3規定，人事保證未定期限者，自成立之日起有效期間為3年，故蘇來旺於96年11月19日簽約後起算3年至99年11月18日止為有效期間，嗣蘇彥儒於108年間離職，蘇來旺之繼承人自無庸負連帶賠償責任。

ŋ關於溢領薪資部分，被告蘇彥儒於108年4月3日自請離職，最後工作日為108年5月9日，原告有充足時間計算薪資，應認已結算完畢，被告蘇彥儒並未溢領。

ē並聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查：原告主張　被告蘇彥儒自99年11月27日起正式擔任原告之飛航員，於104年4月12日晉升為機長執行首趟飛航任務，嗣於108年4月3日自請離職，最後工作日為108年5月9日。　依訓練及服務合約書第7條約定，被告蘇彥儒任職未達最低服務年限15年，惟超過半數，依剩餘年限（自108年5月10日起至114年11月26日，共2393日）之比例乘以賠償總額計算之違約金為3,188,337元（違約金總額730萬元x 2393天/5479天）。　依晉升訓練同意書約定，被告蘇彥儒未達晉升機長之最低服務年限6年，惟超過半數，依剩

餘年限（自108年5月10日起至110年4月11日，共703日）之比例乘以賠償總額計算之違約金為497,103元（違約金總額美元5萬元乘以離職日即108年5月9日臺灣銀行即期賣出匯率新臺幣對美元1:31為新臺幣155萬元x 703天/2192天）。㈡被告蘇彥儒於108年5月有請5日事假等情，有訓練及服務合約書、晉升訓練同意書、飛航人員管理辦理、辭呈等件在卷可稽（司促字卷第5至10頁），且為被告所不爭執（訴字卷第131、397頁），自堪信為真實。

四、得心證之理由：

本件爭點為 訓練及服務合約書、晉升訓練同意書中關於最低服務年限條款之約定是否無效？ 原告請求之違約金是否應予酌減？ 蘇來旺所負之保證責任為人事保證或連帶保證？保證的範圍為何？㈡原告請求被告蘇彥儒返還溢領薪資有無理由？分述如下：

訓練及服務合約書、晉升訓練同意書中關於最低服務年限條款之約定有效。

1.依訓練及服務合約書第3條約定：「訓練及服務年限：訓練期間：自96年11月19日起至完成甲方（原告）所擁有機型之航路訓練止。服務年限：乙方（被告蘇彥儒）自取得機型檢定證且完成航路訓練，受僱成為甲方之飛航員後，至少應服務於甲方15年」。第7條第1項第3款、第2項分別約定：「若有左列情事之一時，乙方（被告蘇彥儒）須賠償甲方（原告）違約金： 乙方於訓練期間任意或自請離訓，或受僱成為甲方之飛航人員後，未履行規定應服務年限時」、「甲乙雙方同意違約賠償金額，共計730萬元整，其賠償方式為：若因前項情事所造成之『提前終止合約』發生於應服務年限之一半以前，乙方應賠償總額；若發生於應服務年限之一半以後（含一半），則依剩餘應服務年限之比例乘以總額賠償之」（司促字卷第5至7頁）。

2.依晉升訓練同意書約定：「本人蘇彥儒同意接受A321機

型晉升機長訓練，並願於完成該訓後之首次任務日起，擔任長榮航空或其指定公司所運航之飛機駕駛員6年，…。…若本人未依規定服務滿應服務年限時，願意依據『長榮航空飛航人員管理辦法』暨先前雙方所曾簽訂之『訓練及服務合約書』之規定償付長榮航空公司上述訓練之所有相關訓練成本」（司促字卷第7頁）。

3.被告雖辯稱上開契約中關於最低服務年限條款之約定，違反勞動基準法第15條勞工之任意終止權，限制被告蘇彥儒工作選擇權，對被告顯失公平，依民法第247條之1規定為無效云云。惟：

－依104年12月16日修正公布之勞動基準法第15條之1規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：　雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。　雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者；前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：　雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。　從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。　雇主提供勞工補償之額度及範圍。　其他影響最低服務年限合理性之事項；違反前二項規定者，其約定無效；勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」，在符合上開規定之情形下，雇主與勞工為最低服務年限之約定仍屬有效。

—查原告為國際航空公司，航線甚多，各航機之起降依法必須配置相當合格人員，如正、副機師及巡航機師等，復基於飛航安全之考慮，對於航機上機組人員必須在完成某一航程任務後，應給與足夠之休息時間，故須維持相當數量之機師以維持營運，且機師之養成費時甚久，所費不貲，如所僱用之機師不受限制任意離職，除使其為招訓新進人員必須支出許多人力、物

力、財力致增加營運成本、影響企業整體有效經營外，更將使其營運調度發生困難，影響飛航安全，故為維持各種運送業務營運之順暢及飛航安全，自有必要要求機師承諾至少在一定期間內為其提供勞務，否則應負賠償責任以資衡平之必要性。

- 被告蘇彥儒原無飛航經驗，經原告自96年11月19日起提供訓練3 年，自99年11月27日起正式擔任原告波音777 機隊之飛航員，嗣於103 年12月24日起再接受晉升訓練，並於104 年4 月12日晉升為機長執行首趟飛航任務。原告以自己之費用提供被告參加下列訓練：培訓航員階段（自96年11月19日起至98年12月6 日止）：第一階段基礎訓練地面課程，含授課人員鐘點費、教材費、生活雜支及機票簽證費等總計金額350,833 元。第二階段在美飛行訓練，含地面學科及飛行訓練費用、住宿費、餐費、醫療意外險及日支費等總計金額2,668,446 元。第三階段進階訓練，含學科訓練、生活雜支及模擬機訓練等總計金額1,590,291 元。機種轉換訓練受訓期間（自99年6 月3 日起至99年8 月29日）：含轉訓地面課程、波音777 機型模擬機訓練、本場訓練、勞健保費及訓練津貼等項目；加計IOE 初始航路經驗累積期間（自99年8 月19日起至99年11月23日），總計金額1,982,237 元。機種轉換及升等訓練受訓期間（自103 年12月24日起至104年2 月7 日）：含轉訓地面課程及空中巴士A321機型模擬機訓練等項目；加計IOE 初始航路經驗累積期間（自104 年2 月8 日起至104 年4 月10日），總計金額1,033,956 元。上開 至 總計金額7,625,763 元，業據原告提出各項訓練費用明細表、相關單據、收據等件附卷為憑（訴字卷第98至102 、346 至385 頁），足證明原告花費龐大訓練費用、3 年期間之訓練才使被告蘇彥儒取得波音777 機隊之飛航員資格，又

提供晉升訓練讓被告蘇彥儒晉升為空中巴士A321機型機長，成為原告航空運輸營運活動中不可替代之人員，更具有求職優勢。

j 依訓練及服務合約書、晉升訓練同意書之約定，僅於被告蘇彥儒提前終止聘僱契約時，基於其受免費培訓、原告之企業經營與管理，及飛航安全之需要，課負其應依約賠償訓練費用及違約金之責任而已，被告蘇彥儒若欲於最低服務年限屆滿前離職，得選擇給付約定之賠償金後為之，並不影響其任意終止權及選擇工作之自由。否則其於享受原告提供高額訓練費用及3年期間之飛航訓練以學得飛航專門技術並取得飛航機師資格後，反主張該約定條款因限制其工作自由權利而無效，違反約定提前自請離職，以原告付費供其學得專門職業技能，其卻轉投其他航空公司而無庸賠付任何金錢，置原告所付心血、財務不顧，當非事理之平。

LL依上所述，訓練及服務合約書、晉升訓練同意書中關於最低服務年限條款之約定，並未限制被告蘇彥儒工作選擇權，亦無對被告顯失公平之情形，且合於勞動基準法第15條之1 規定，應屬有效。

原告請求之違約金無庸酌減。

1.按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，為民法第252 條所明定，此規定乃係賦與法院得依兩造所提出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自

主決定，除非債務人主張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨（最高法院93年台上字第909 號判決參照）。次按，債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金，民法第251 條定有明文。

2.查訓練及服務合約書第7 條第2 項已約定於被告提前終止合約發生於應服務年限15年之一半以後（含一半），則依剩餘應服務年限之比例乘以總額賠償730 萬元（司促字卷第7 頁）；晉升訓練同意書亦已約定，若被告未服務滿應服務年限6 年時，願意依據『長榮航空飛航人員管理辦法』暨先前雙方所曾簽訂之『訓練及服務合約書』之規定償付訓練成本（司促字卷第7 頁）。而長榮航空飛航人員管理辦法11.2.2亦明定晉升為機長的訓練成本為美金5 萬元（司促字卷第9 頁），則被告簽約時已明知訓練成本之金額，自不能再爭執原告未提出全部單據或未說明每項費用之合理性及必要性，且要求原告一一舉證訓練成本亦與違約金約定之目的在減輕非違約方之舉證責任有違。本院審酌原告既已說明訓練成本之項目及金額高達7,625,763 元（詳本判決四、 、3. . 所示）、原告免費提供被告蘇彥儒訓練之期間長達3 年有餘，因被告蘇彥儒違約離職，原告重新培養飛航員、機長所需耗費之時間、此段期間原告受有缺少一名機長可供調度之不利益、原告以自己費用訓練被告蘇彥儒成為航空運輸業專業人才，被告蘇彥儒甫於108 年5 月9 日離職，翌日即任職於訴外人星宇航空股份有限公司（勞保資料附於個資卷），及原告已依被告蘇彥儒未滿服務年限之天數及應服務年限之天數比例計算違約金等情事，認本件違約金應無酌減之必要，故被告所辯，並

不可採。

3.依兩造不爭執事項　至　所示，被告蘇彥儒任職未滿最低服務年限，惟超過半數，依訓練及服務合約書第7 條約定，應賠償之違約金為3,188,337 元；依晉升訓練同意書約定應賠償之違約金為497,103 元。故原告請求被告蘇彥儒給付違約金合計3,685,440元，即屬有據。

蘇來旺之繼承人就被告蘇彥儒依訓練及服務合約書第7 條約定應賠償之違約金負連帶保證責任。

1.按民法第756 條之1 所定人事保證，係以受僱人將來因職務上行為即勞務提供，對僱用人可能發生內容不確定之損害賠償債務為保證對象。保證契約就受僱人勞務給付義務之履行為擔保者，則係對於受僱人不履行該義務所負特定損害賠償責任之保證，其性質為一般保證，並非人事保證最高法院103 年度台上字第2427號民事判決意旨參照）。次按，雇主與勞工訂立之勞動契約，如有勞工違反最低服務年限，應賠償訓練費用等及相當違約金之約定，並由保證人就該部分負連帶保證責任者，此保證之性質為一般保證（最高法院108 年度第4 次民事庭會議決議參照）。

2.依訓練及服務合約書第8 條約定：「乙方（被告蘇彥儒）應覓一連帶保證人，…；且保證人同意保證乙方於前兩條所述各款情事發生而須負責賠償責任時，願與乙方負連帶賠償之責任，…。」（司促字卷第8 條）。查蘇來旺在訓練及服務合約書之連帶保證人欄位簽名，依上開第8 條約定，蘇來旺應就被告蘇彥儒違反訓練及服務合約書第7 條第1 項第3 款最低服務年限之約定，負連帶賠償違約金之責任，此係對於受僱人不履行該義務所負特定損害賠償責任之保證，其性質為一般保證，被告抗辯為人事保證云云，並不可採。

3.按繼承人對於被繼承人之債務，以因繼承所得遺產為限，負連帶責任，民法第1153條定有明文。蘇來旺於109

年2 月16日死亡，全體繼承人為被告薛貴文、蘇彥儒、蘇德芳、蘇彥霖，有除戶謄本及戶籍謄本為證（訴字卷第44至48頁），則原告請求被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖就前項被告蘇彥儒應給付之金額3,188,337 元，於繼承蘇來旺遺產範圍內，對原告負連帶給付之責。

4.惟就晉升訓練同意書之部分，未見蘇來旺簽名，且被告蘇彥儒於103 年12月24日簽署晉升訓練同意書承諾最低服務年限及違約金之約定乙節，非蘇來旺於96年11月19日簽署訓練及服務合約書所得預見，訓練及服務合約書第8 條保證條款僅就第6 條、第7 條之賠償責任負連帶責任，此2 條並無晉升機長訓練及訓練成本美金5 萬元之記載，故原告主張蘇來旺之繼承人就被告蘇彥儒依晉升訓練同意書約定應賠償之違約金497,103 元負連帶賠償之責，尚屬無據。

ŋ 原告請求被告蘇彥儒返還溢領薪資無理由。

1.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。

2.依原告所定航員管理規則7.6.1 規定員工得請事假，但事假期間不給薪（訴字卷第386 頁）。查被告蘇彥儒於108 年5 月有請5 日事假，最後工作日為108 年5 月9 日，為兩造所不爭執（訴字卷第397 頁）。

3.原告固主張已給付108 年5 月1 日至9 日薪資予被告蘇彥儒，包含本薪20,323元（7 萬元x 9/31）、職務津貼14,517元（5 萬元x 9/31）、固定飛行津貼31,936元（5 萬元x 9/31），合計66,776元。但被告蘇彥儒於108 年5 月有請5 日事假，扣除不給薪事假後之應發放薪資為本薪9,033 元（7 萬元x 4/31）、職務津貼6,452 元（5 萬元x 4/31）、固定飛行津貼14,194元（5 萬元x 4/ 31 ），合計29,679元。則被告蘇彥儒溢領108 年5 月薪資37,097元（66,776元－29,679元），惟原告尚應

給付被告蘇彥儒108年6月績效津貼14,194元、108年未休假代償金2,267元，抵銷後，被告蘇彥儒尚應返還溢領薪資20,636元（37,097元－14,194元－2,267元）予原告云云。

4.然查，原告並未提出已給付108年5月1日至9日薪資予被告蘇彥儒之證據以實其說，原告所提出之被告蘇彥儒於108年5月薪資單（計算108年4月薪資）上所載之65.17小時，核與被告蘇彥儒於108年4月出勤記錄，出勤日期為自108年4月1日至30日，出勤時數共計65小時又10分鐘相符（訴字卷第462頁），足見108年5月薪資單上所載之65.17小時177,752元，並未包含108年5月1日至9日之出勤時數及薪資。又108年6月薪資單（計算108年5月薪資）上僅記載應發給未休假補償金2,267元、績效津貼14,194元，合計16,461元（訴字卷第392頁），並未計算原告主張之108年5月1日至9日薪資66,776元，原告復未提出已給付108年5月1日至9日薪資66,776元予被告蘇彥儒之證據，從而，原告主張被告受有不當得利云云，洵屬無據。

五、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。又遲延之債務，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；而應付利息之債務，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2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告蘇彥儒給付違約金，未定給付期限、以支付金錢為標的，又未約定利息，則被告自受催告時起，負遲延責任，是原告就上述得請求之金額，併請求自支付命令送達翌日即109年1月7日起（於109年1月6日送達，司促字卷第31頁）至清償日止，按年息5％計算之利息，亦屬有據。

六、綜上所述，原告依訓練及服務合約書第7 條及晉升訓練同意書之約定，請求被告蘇彥儒給付如主文第1 項所示，及依連帶保證、繼承之法律關係，請求被告薛貴文、蘇德芳、蘇彥霖連帶給付如主文第2 項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍及原告依不當得利之規定，請求被告蘇彥儒給付20,636元暨自109 年5 月1 日起至清償日止，按年息5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當擔保金額准許之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2 項。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　吳佩玲

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。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　　109　　年　　9　　月　　26　　日

書記官　龍明珠