臺灣臺中地方法院民事判決

106年度勞訴字第150號

原　　告　劉光燦
　　楊錦釧
上二人共同
訴訟代理人　張詠善律師
複　代理人　林倍志律師
被　　告　上銀科技股份有限公司
法定代理人　卓永財
訴訟代理人　沈以軒律師
複　代理人　陳佩慶律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告劉光燦新臺幣壹拾陸萬柒仟柒佰肆拾壹元，及其中新臺幣陸仟零貳拾陸元自民國一百零六年二月二十八日起，其餘部分自民國一百零六年八月二十二日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍仟柒佰貳拾叁元至勞工保險局設立之原告劉光燦退休金個人專戶。

被告應給付原告楊錦釧新臺幣伍萬叁仟零陸拾元，及其中新臺幣壹萬陸仟零柒拾貳元自民國一百零六年二月十九日起，其餘部分自民國一百零六年八月二十二日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣叁仟陸佰玖拾陸元至勞工保險局設立之原告楊錦釧退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告劉光燦負擔百分之五十、原告楊錦釧負擔百分之三十五。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如分別就主文第一項以新臺幣壹拾陸萬柒仟柒佰肆拾壹元為原告劉光燦、主文第三項以新臺幣伍萬叁仟零陸拾元為原告楊錦釧預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴時訴之聲明原為「先位聲明：㈠被告應給付原告劉光燦新臺幣（下同）45,001元，及自民國107年4月10日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈡被告應自107年4月28日起至107年12月31日止，按月於次月十日給付原告劉光燦52,300元，及自應給付之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈢被告應給付原告劉光燦272,446元，及自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈣被告應補提繳89,951元至原告劉光燦勞工退休金個人專戶，並應自106年2月28日起至107年12月31日止，按月提繳勞工退休金3,180元於原告劉光燦之勞工退休金個人專戶；㈤被告應給付原告楊錦釧441,561元，及自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈥被告應補提繳90,182元至原告楊錦釧勞工退休金個人專戶；㈦原告願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：㈠被告應給付原告劉光燦445,166元，及其中272,446元部分，自106年2月28日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；與其餘部分，自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈡被告應補提繳89,951元至原告劉光燦勞工退休金個人專戶；㈢被告應給付原告楊錦釧349,016元，及其中280,138元部分，自106年2月19日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；與其餘部分，自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈣被告應補提繳85,651元至原告楊錦釧勞工退休金個人專戶；㈤原告願供擔保，請准宣告假執行。」（見本院卷一第5頁），嗣變更聲明如後述，核上開聲明變更，屬擴張應受判決事項之聲明，依前開說

明，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告劉光燦、楊錦釧依序自84年10月19日起、93年2月25日起受被告僱傭，分別擔任研磨課內螺紋研磨組組長、儲運部倉儲組長。被告先後於106年2月8日、同年月17日，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款以不能勝任工作為由，預告於同年月18日資遣原告楊錦釧，及於同年月27日資遣原告劉光燦，然伊等無不勝任情事，被告資遣有悖於最後手段性原則，終止勞動契約均不生效力（但原告楊錦釧後於106年4月7日勞資爭議調解會議時終止勞動契約）。爰依勞基法、勞工退休金條例、就業保險法及勞動契約關係，先位請求：1.原告劉光燦部分：⑴扣除受領之資遣費及預告期間工資計687,199元後，原告劉光燦尚可請求107年3月份薪資45,001元，⑵及自107年4月28日起至107年12月31日止，每月52,300元之工資，⑶未付延長工時工資282,883元、⑷105年及106年度未休畢特別休假折算工資不足額11,500元、⑸應提繳至退休金專戶不足額89,951元，及自106年2月28日至107年12月31日止按月提繳3,180元；2.原告楊錦釧部分：⑴工資73,673元、⑵未付延長工時工資256,268元、⑶105年及106年度未休畢特別休假折算工資不足額32,213元、⑷資遣費與預告期間工資390,373元、⑸給付就業保險以多報少之損害賠償27,360元，計779,887元，扣除受領之資遣費與預告期間工資計329,983元後，尚得請求449,904元，及應提繳至退休金專戶不足額75,782元。如認被告資遣合法，被告亦應給付資遣費與預告期間工資之差額，及延長工時工資等項。故備位請求：1.原告劉光燦部分：⑴資遣費與預告期間工資之差額162,460元、⑵延長工時工資282,883元、⑶105年及106年度未休畢特別休假折算工資不足額11,500元、⑷就業保險以多報少之損害賠償1萬0,260元，計467,103元，以及應提繳至退休金專戶不足額89,951元。2.原告楊錦釧部分：⑴資遣費與預告期間工資之差額41,518元、⑵延長工

時工資256,268元、⑶特別休假未休工資32,213元、⑷就業保險以多報少之損害賠償27,360元，計357,359元，及被告應補提繳至退休金專戶不足額71,251元。並先位聲明：㈠被告應給付原告劉光燦45,001元，及自107年4月10日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈡被告應自107年4月28日起至107年12月31日止，按月於次月10日給付原告劉光燦52,300元，及自應給付之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈢被告應給付原告劉光燦294,383元，及自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈣被告應補提繳89,951元至原告劉光燦勞工退休金個人專戶，並應自106年2月28日起至107年12月31日止，按月提繳勞工退休金3,180元於原告劉光燦之勞工退休金個人專戶；㈤被告應給付原告楊錦釧449,904元，及自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈥被告應補提繳75,782元至原告楊錦釧勞工退休金個人專戶；㈦原告願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：㈠被告應給付原告劉光燦467,103元，及其中294,383元部分，自106年2月28日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；與其餘部分，自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈡被告應補提繳89,951元至原告劉光燦勞工退休金個人專戶；㈢被告應給付原告楊錦釧357,359元，及其中288,481元部分，自106年2月19日起至清償日止按年息率百分之五計算之利息；與其餘部分，自民事起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息；㈣被告應補提繳71,251元至原告楊錦釧勞工退休金個人專戶；㈤原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：原告劉光燦、楊錦釧於104、105年度年終考核成績均不佳，確有工作能力不能勝任之情，曾由主管進行訪談，惟均拒絕接受輔導改善建議，亦未曾申請轉調其他職缺，伊乃依內部考核制度將渠等列入汰除人員名單，嗣經徵詢渠等意見後，兩造已就勞動契約達成合意資遣，原告並均簽立

「上銀科技股份有限公司-資遣權利相關說明」同意書，以確認資遣事由、條件，並拋棄勞動契約所生之其他權利，即兩造間之勞動契約終止應屬適法，原告請求續付工資，殊非適理。又原告2人所受領之專業獎勵乃交通費用補貼，並非工資，到勤獎勵、輪班獎勵則均已平攤入月薪計算，伊為原告投保就業保險，均符合勞工退休金月提繳工資分級表與勞工保險（就業保險）投保薪資分級表之規定，並無短付或未足額提繳之情，原告請求被告給付未足額提繳勞工退休金及就業保險以多報少損害賠償，顯屬無據。又伊給付原告劉光燦資遣費及折算20日之預告工資計687,199元，結算特別休假未休工資48,645元，給付楊錦釧資遣費及折算20日之預告工資計329,983元，結算特別休假未休工資15,860元，均已優於勞基法標準而為給付，原告自不得再為請求。再者，伊歷來皆採取「加班申請制」並建立MIS加班申請系統，供員工預先預先申請加班，原告均無事前申請加班或事後補行申請之紀錄，堪認無延長工時之事，自無給付加班費之義務。至於原告所述假日加班，實乃為員工進修而設之教育訓練課程，屬自由參加，尚非工作時間等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保免予假執行。

三、不爭執事實（見本院卷一第251頁反面、卷二第14頁反面）

（一）原告劉光燦自84年10月19日起受僱於被告，106年2月27日離職，並於同日退保，原告劉光燦離職前擔任H6廠三課二組即研磨科內螺紋研磨組組長。

（二）原告楊錦釧自93年2月25日起受僱於被告，106年2月18日離職，並於同日退保，原告楊錦釧離職前擔任儲運部倉儲四課二組組長。

（三）原告劉光燦、楊錦釧分別於106年3月3日、106年3月22日向雲林縣政府、臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，調解不成立。

（四）原告劉光燦、楊錦釧與被告均約定每月工資於次月10日發

放。

（五）原告劉光燦、楊錦釧任職期間選擇適用勞工退休金條例（即勞退新制）。

（六）原告劉光燦任職期間舊制年資9年8個月12天，資遣費之舊制基數為9.75；新制年資11年7個月27天，資遣費之新制基數為5.8292。原告楊錦釧任職期間舊制年資1年4個月6天，資遣費之舊制基數1.41667；新制年資11年7個月18天，資遣費之新制基數為5.8167。

四、得心證之理由：

（一）先位聲明部分：

1、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決要旨參照），可見雇主向勞工為資遣之要約，經勞工實行其因契約所得權利之行為，足資認為勞工之意思實現已有承諾之事實，則雇主與勞工間僱傭關係即因合意資遣而終止，確有先例。

2、查原告楊錦釧、劉光燦分別於106年2月8日、106年2月17日各自簽署「上銀科技股份有限公司─資遣相關權利說明」、「上銀科技股份有限公司─離職聲明書」（見本院卷一第92頁、第198頁、第199頁），前揭資遣相關權利說明文件內容略為：「依勞動基準法第11條第5款，並經雙方確認勞動契約於2017年○月○日終止（按：日期部分，原告楊錦釧之書面為2月18日、原告劉光燦之書面為2月27日）。感謝您於任職期間對公司的付出及貢獻，公司之資遣程序皆依勞動基準法規定辦理。相關權益及各款項入帳日說明如下：（中略）勞工同意資方履行上開條件，不得再對本勞動契約所生權利再為主張。本人＿＿（簽名）已了解並同意上述說明」；前

揭離職聲明書內容略為：「甲方（按：即原告）於乙方（按：即被告）任職期間所獲知之機密資訊，同意於離職後遵守下列約定：（下略）」，足認原告同意與被告終止勞動契約，原告已分別與被告就終止勞動契約乙事，達成意思表示之合致。

3、關於原告分別簽署資遣相關權利說明文件、離職聲明書之經過，業據證人徐苡家於本院準備程序中具結證稱：伊擔任被告人資部副管理師，公司對於員工訪談程序一開始是主管先跟同仁談過，如果沒有異議表示同意，會帶來人資部，經詢問該名員工是否需要主管迴避，如員工認為無須迴避，主管會一起待在會議室，由伊先詢問員工有無問題要反應，並做討論說明，如果沒有問題的話，就會進行資遣的程序，伊於106年2月17日訪談原告劉光燦，劉光燦之主管認為其不適任，有先與劉光燦洽談，劉光燦也同意，主管遂把劉光燦帶來人資部進行後續的處置。伊與劉光燦進行訪談時，劉光燦並未要求主管迴避，討論時劉光燦曾問資遣費及退休金會差多少，伊有先離開會議室請伊主管幫忙計算，因劉光燦可請領失業給付，數額就相差無幾，劉光燦尚有詢問勞保問題，其後伊說明特休折現事項，劉光燦最後除提出對公司建議，就沒有其他問題。伊係逐條向劉光燦說明資遣相關權益，劉光燦自己也詳閱，沒有表示其他意見，便簽名表示同意。劉光燦可以拒絕簽署相關資遣文件，或者是拒絕訪談，一開始劉光燦有表示不太同意，經過試算資遣費及說明，劉光燦就表示了解，沒有再稱不同意或提出其他意見等語（見本院卷二第107頁至第110頁）；證人王佳蒂於本院準備程序中具結證稱：伊擔任被告人資部副經理，公司在進行資遣程序會依照被資遣者的年資及職位由人資部門對應主管職或資深人員協助進行資遣程序，首先由被資遣者用人主管進行訪談，此時人資不會在場，人資在主管訪談結束進入會議室，確認被資遣者已明白被資遣原因後，會告知被資遣相關權益及請被資遣者填寫相關資遣表單，上述程序完成後，會請主管先離場

，再與被資遣者進行單獨訪談，了解被資遣者情緒及意見，如被資遣者與人資談話期間，有異議或拒絕簽署，伊會與主管各自單獨與被資遣者說明，如被資遣者還是無法接受，便無法進行後續程序，伊會另案陳報伊主管。伊與楊錦釧面談資遣事宜之程序與上述相同，伊進入會議室有詢問楊錦釧是否知道被資遣事由，楊錦釧沉默，伊覺得應是同意或知悉之意，伊便繼續與楊錦釧說明相關資遣權益，有告知資遣費及申請失業給付等內容，楊錦釧閱讀文件及簽名均相當果斷，並沒有表示拒絕，伊請主管離去與楊錦釧進行單獨訪談時，楊錦釧一開始表示沒有什麼想法，後來有提到自己工作表現等語（見本院卷二第52頁至第55頁），前述證人證述之離職訪談過程核與被告提出上銀科技訪談紀錄表（見本院卷二第17頁至第18頁反面）所載內容大致相符。可見原告簽署離職相關文件時，並未遭受被告強暴、脅迫，原告分別經過證人徐苡家、王佳蒂說明，於了解相關權益事項後，經思考審酌在相關文件上簽名，足認原告於獲知被告以資遣方式終止僱傭契約時，亦同意與被告終止僱傭契約，而有終止僱傭關係之合意，是原告各自與被告間之僱傭契約即因合意終止而不存在。

4、綜上所述，堪認原告各與被告間之僱傭契約業因合意終止而不存在，原告主張被告並未合意終止僱傭關係，被告資遣不符合勞基法第11條第5款規定，資遣應屬無效，原告各與被告間之僱傭關係存在，即無理由。從而，原告以兩造間之僱傭關係繼續存在為前提，先位請求被告給付薪資、特休未休、延長工時工資等其餘爭點已毋庸審酌。

（二）備位聲明部分：

1、原告先位之訴既無理由，本院次應審酌其備位之訴即兩造間之僱傭關係已經終止，劉光燦、楊錦釧各請求被告給付資遣費與預告期間工資之差額、延長工時工資、特別休假未休工資、未足額提繳勞工退休金、就業保險以多報少之損害賠償等內容，應否准許。又依據原告楊錦釧、劉光燦簽署「上銀

科技股份有限公司─資遣相關權利說明」，上載內容為：原告劉光燦與被告於106年2月17日達成資遣合意，約定離職日為106年2月27日，原告楊錦釧與被告於106年2月8日達成資遣合意，約定離職日為106年2月18日，原告離職當月薪資（含加班費）於106年3月10日入帳、資遣費依勞基法與勞工退休金條例計算，於終止勞動契約30日內入帳，預告工資折現20日，預告期間30天，已提前10天預告，於終止勞動契約30日內入帳，特、補休折現依剩餘時數結算，於106年3月10日入帳，輪班獎勵及生產專業獎勵視身分別於奇數月25日入帳（見本院卷一第92頁），此合先敘明。

2、資遣費與預告期間工資之差額：

⑴、按工資係謂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，勞基法第2條第3款定有明文。故計付原告之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，且屬經常性之給與。至於所謂「經常性給與」，是工資給付型態其中之一，某項給付之給付是否經常，可用以判斷該項給付是否為工資之依據之一。又判斷某項給付是否為工資，應具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響；而恩惠性給與係指雇主為改善勞工生活所為之補助性、偶然性、任意性或勉勵性等臨時起意而與工作無關之給與（最高法院87年度台上字第2823號、92年度台上字第2108號、93年度台上字第1767號判決要旨參照）。而工作時間及場所等為工作環境之一部分，均與勞務提出間有密切相關，故如一般觀念可認為是酬庸或彌補勞工提供之勞務本身之特殊辛勞與負擔，而直接對勞工所提出勞務附加地為更進一步之報償，應可肯認其為工資。另參考行政院勞工委員會（85）臺勞動二字第103252號函釋、（87）臺勞動二字第040204號函釋意旨可知，所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，非臨時起意且非與工作無關之給與，即屬經常性給付；而判斷雇主所為之給付是否係屬經常性之給與

而屬工資，應以一般通念判斷該給付之本質是否為勞務給付之對價，故職務津貼、交通津貼係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬之性質，應屬工資之範疇，不應於計算平均工資時予以扣除甚明。

⑵、被告辯稱原告劉光燦、楊錦釧所受領「專業獎勵」，性質乃為交通費用補貼，係因被告臺中廠區與雲林廠區距離超過30公里，原告劉光燦住家位於臺中市潭子區、原告楊錦釧住家位於臺中市神岡區，為彌補工作任務需求，給付主管職員工交通津貼，實為照顧勞工生活之恩惠性給與，非屬工資，並提出103年內部呈核公文與訴外人固定及非固定給與各項結構調整通知資料為佐（見本院卷一第239頁至第240頁、卷二第139頁），參酌被告所提內部呈核公文，其上雖載有「現人員調動時會於轉調簽呈中列出給予轉調主管住宿免費、及專業獎勵$5000/月（此專業獎勵實質上為交通上的補貼）」、「主管人員專業獎勵（交通補助）計算說明，台中總部-雲林廠區距離（以google顯示為基準）66公里，66公里*6.5元/公里*2（來回）/周（三五族-每周一三返家）*4周=6,864/月，公司給予補助$5,000/月，每兩個月發放一次」語句，訴外人固定及非固定給與各項結構調整通知資料顯示有增加、取消交通補助之情形，惟經核以原告劉光燦之存款存摺歷史明細查詢資料及楊錦釧之活期儲蓄存款內頁資料（見本院卷一第53頁至第55頁、第58頁至第59頁），原告劉光燦分別於105年7月11日受領20,000元、105年9月10日受領19,738元、105年11月10日受領19,618元、106年1月10日受領20,000元、106年3月10日受領19,683元之專業獎勵（可認此專業獎勵為每2個月核發一次，所核發者為核發日期前2個月之金額），原告楊錦釧則分於105年9月10日、11月10日、106年1月10日各受領10,000元、106年3月10日受領7,500元之專業獎勵（可認此專業獎勵為每2個月核發一次，所核發者為核發日期前2個月之金額），可見原告劉光燦、楊錦釧雖均為主管職，均位於雲林廠區工作，每2個月所受領之專業獎勵

卻有差別，原告劉光燦所受領之數額亦非每月5,000元，則原告劉光燦、楊錦釧所受領專業獎勵是否內容即屬被告所稱交通補助，本屬有疑。又縱專業獎勵確屬被告所稱交通補助，依原告陳述之內容，該等交通津貼每月定時定額，也毋庸提出憑證、單據加以實報銷，該等交通津貼即屬原告調派至被告雲林廠區固定擔任特定職務後，每月核發之固定數額，係源於原告工作內容之調整，而其調整後之工作並非偶一為之或臨時指定，即應認係其與被告所約定之勞務給付內容，雖此等報酬係以專業獎勵或交通津貼之名義發給，然並不影響該財物給與作為工資之性質甚明。而專業獎勵或交通津貼既為勞務之對價，被告係比照何項標準發放，並不影響給付之本質，被告辯稱原告所受領專業獎勵均為交通補助，應視為被告恩惠性給與，並非工資，即屬無憑，尚難採認。

⑶、另參酌原告楊錦釧之活期儲蓄存款內頁資料，可見原告楊錦釧分別於105年9月、10月、11月、12月、106年1月、2月均受領每次1,200元之到勤獎勵，又於105年9月受領5,250元、105年11月、106年1月各受領4,500元之輪班獎勵、於106年3月受領2,000元之輪班獎勵（可認此輪班獎勵為每2個月核發一次，所核發者為核發日期前2個月之金額）（見本院卷一第58頁至第59頁），而原告楊錦釧所受領前述到勤獎勵、輪班獎勵，皆為被告每月或每2個月經常給付之項目，非短期、偶然之性質，足認應為經常性給與，與原告楊錦釧之工作具有對價性，自屬工資，而非被告勉勵、恩惠性給與甚明。

⑷、承上所述，原告劉光燦與被告於106年2月17日達成資遣合意，約定離職日為106年2月27日，原告劉光燦於計算事由發生之當日（即106年2月27日）回溯6個月內計算所得工資總額為313,101元【計算式：(薪給32,300+職務加給10,000)× 6個月+105年11月10日受領19,618元、106年1月10日受領20,000元、106年3月10日受領19,683元之專業獎勵=313,101】，平均工資為52,184元【計算式：313,101÷ 6≒52,184，元以下四捨五入，下同】。原告楊錦釧與被告於106年2月8日

達成資遣合意，約定離職日為106年2月18日，原告楊錦釧於計算事由發生之當日（即106年2月18日）回溯6個月內計算所得工資總額為276,400元【計算式：(薪給27,150+職務加給11,300)× 6個月+專業獎勵27,500元（105年11月10日、106年1月10日、106年3月10日受領）+到勤獎勵1,200元x 6個月+、輪班獎勵11,000元（105年11月25日、106年1月25日、106年3月27日受領）=276,400】，平均工資為46,067元【計算式：276,400÷ 6≒46,067】。

⑸、原告劉光燦任職期間舊制年資9年8個月12天，資遣費之舊制基數為9.75；新制年資11年7個月27天，資遣費之新制基數為5.8292，為兩造所不爭執〈見不爭執事項（六）〉。是以，原告劉光燦之資遣費應核算為812,985元【計算式：52,184× (9.75+5.8292)≒812,985】，依勞基法第16條規定，預告期間應為30日，不足之預告期間20日工資為34,789元【計算式：52,184÷ 30× 20≒34,789，元以下四捨五入】，上二者合計為847,774元【計算式812,985+34,789=847,774】。原告劉光燦係與被告約定依照勞基法計算資遣費及給付折算20日預告工資，被告於106年3月24日給付原告劉光燦687,199元（可參原告劉光燦存摺存款歷史明細查詢結果，及被告提出之資遣費明細表，見本院卷一第55頁、241頁），尚不足160,575元【計算式：847,774-687,199=160,575】。

⑹、原告楊錦釧任職期間舊制年資1年4個月6天，資遣費之舊制基數1.41667；新制年資11年7個月18天，資遣費之新制基數為5.8167，為兩造所不爭執〈見不爭執事項（六）〉。是以，原告楊錦釧之資遣費應核算為333,220元【46,067× (1.41667+5.8167) ≒333,220，元以下四捨五入】，依勞基法第16條規定，預告期間應為30日，不足之預告期間20日工資為30,711元【計算式：46,067÷ 30× 20=30,711】，上二者合計為363,931元【計算式：333,220+30,711=363,931】。原告楊錦釧係與被告約定依照勞基法計算資遣費及給付折算20日預告工資，被告於106年3月24日給付原告楊錦釧329,983元

（可參原告楊錦釧活期儲蓄存款內頁，及被告提出之資遣費明細表，見本院卷一第59頁、241頁反面），尚不足33,948元【計算式：363,931-329,983 =33,948】。

3、105年度、106年度特休假未休之折算工資：

⑴、按105年12月21日修正前之勞基法第38條僅規定「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、1年以上3年未滿者7日。二、3 年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」。此與106年1月1日修正施行後同條增加第2項「特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整」；第3項「雇主應於勞工符合第1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」；及第4項「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」等規定，顯有不同。可知於勞基法於105年12月21日修正，106年1月1日施行前，特休假於年度終結時如有未休完日數，須係因可歸責於雇主之事由致未能休畢時，勞工始得請求雇主發給特休假未休日數之工資（最高法院103年台上字第1425號判決要旨參照），且特別休假需由勞工主動向雇主申請，雇主非當然有主動告知勞工為特別休假，及給付勞工未為特別休假工資之義務。如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。故勞工於已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。另勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責。按除法律有特別規定外，程序從新實體從舊為適用法律之原則，私法權利義務之發生及其內容，原則上應適用行為時或事實發生時法律之規定（最高法院102年度台上字第1986號判決意旨參照）。勞基法第38條雖已增訂前述第4項、第6項規定，並於106年1月1日起施行，然並無溯及既往之特別

規定，故原告於105年度之特休假縱未休畢，依實體從舊原則，仍應適用勞基法第38條於105年12月21日修正前之規定，限於可歸責於被告致原告未能休畢時始得請求給付工資。就105年度之特休假部分，原告並無不能休假之情形，復不能舉證證明其不能休假之原因係可歸責於被告，故原告請求被告給付105年之特別休假折算工資，並無理由。

⑵、次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。106年1月1日施行之勞基法第38條第4項定有明文。又按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。106年6月16日增訂之勞基法施行細則第24條之1第2項亦有明文。原告劉光燦於84年10月19日任職於被告，迄至合意資遣時，工作年資滿21年、未滿22年，依據勞基法規定其於106年度應有27日之特別休假；原告楊錦釧於於93年2月25日任職於被告，迄至合意資遣時，工作年資滿12年、未滿13年，依據勞基法規定其於106年度應有18日之特別休假。參酌被告所提之員工出勤記錄表（見本院卷一第123頁正反面、第146頁正反面），原告劉光燦於106年度僅休2.125日（17小時）之特別休假，尚有24.875日未休，原告楊錦釧於106年度尚未休特別休假，被告就兩造僱傭契約終止時未休之特休假，應發給原告之工資即應以契約終止前最近1個月即原告劉光燦、楊錦釧106年1月正常工作時間所得之工資除以30日所得金額計之，而原告劉光燦於106年1月正常工作時間所得之工資應為52,142元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+（專業獎勵106年3月10日受領19,683÷ 2）=52,141.5元】，原告楊錦釧於106年1月正常工作時間所得之工資應為44,400元【計算式：薪給27,150+職務加給11,300+到勤獎勵

1, 200+（106年3月27日受領之2,000元輪班獎勵÷ 2）+（106年3月10日受領之專業獎勵7,500元÷ 2）=44,400元】，除以30日所得金額計算各為原告劉光燦43,234元（計算式：52,142÷ 30× 24.875≒43,234）、原告楊錦釧26,640元（計算式：44,400÷ 30× 18＝26,640）。被告給付原告劉光燦48,645元（可參原告劉光燦存摺存款歷史明細查詢結果，及被告提出之特休折現明細表，見本院卷一第55頁、247頁），並未短少，原告劉光燦再請求被告給付106年度特休假未休之折算工資，即屬無據。被告給付原告楊錦釧15,860元（可參原告楊錦釧活期儲蓄存款內頁，及被告提出之資遣費明細表，見本院卷一第59頁、247頁反面），則尚短少10,780元（計算式：26,640-15,860=10,780元），故原告楊錦釧請求被告給付106年度特休假未休之折算工資於10,780元內為有理由，應予准許，逾此範圍則屬無據。

4、短少提繳退休金：

⑴、按雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。而依勞工退休金條例第14條第1項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休金條例第7條第1項、勞工退休金條例施行細則第15條第1項分別定有明文。準此，本件應依原告實際每月工資計算被告應提繳金額，原告所主張以其退休前6個月平均工資計算被告應提繳金額，本有違誤之處，此先與敘明。又原告劉光燦、楊錦釧所受領專業獎勵，原告楊錦釧所受領輪班獎勵、到勤獎勵，實際上均屬工資，業如前述。

⑵、原告劉光燦主張自94年7月1日至106年2月27日為止，被告依照勞基法提繳之新制年資退休金均有不足。參酌原告劉光燦存款存摺歷史明細查詢資料（見本院卷一第53頁至第55頁、第58頁至第59頁），可見原告劉光燦分別於105年7月11日受領20,000元、105年9月10日受領19,738元、105年11月10日受領19,618元、106年1月10日受領20,000元、106年3月10日

受領19,683元之專業獎勵（此專業獎勵為每2個月核發一次，所核發者為核發日期前2個月之金額），核於被告所提出之劉光燦薪資明細（見本院卷一第124頁至第139頁），原告劉光燦105年5月、6月之工資應為52,300元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+（專業獎勵105年7月11日受領2萬元÷ 2）=52,300】、105年7月、8月之工資應為52,169元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+（專業獎勵105年9月11日受領19,738÷ 2）=52,169】、105年9月、10月之工資應為52,109元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+（專業獎勵105年11月11日受領19,618÷ 2）=52,109】、105年11月、12月之工資應為52,300元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+專業獎勵106年1月10日受領20,000元÷ 2）=52,300】、106年1月、2月之工資應為52,142元【計算式：薪給32,300+職務加給10,000+（專業獎勵106年3月10日受領19,683÷ 2）=52,141.5元】，依月提繳工資分級表之標準（見本院卷一第60頁），自105年5月至106年2月每月之月提繳工資應以53,000元計算，為3,180元【計算式：53,000× 6%=3,180】。然被告於105年5月至106年1月，係每月為原告劉光燦提繳2,634元；於106年2月，係為原告劉光燦提繳2,371元，有已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可憑（見本院卷一第62頁至第63頁）。是以，被告此期間短少提繳之退休金共5,723元【計算式：(3,180-2,634)× 9=4,914，3,180-2,371=809，809+ 4,914=5,723】。至於自94年7月至105年4月部分，因原告劉光燦並未提出實際受領工資狀況，不能舉證證明每月實際受領工資（含專業獎勵）狀況，其主張被告短少提繳退休金，即無從憑採。

⑶、原告楊錦釧主張自94年7月1日至106年2月18日為止，被告依照勞基法提繳之新制年資退休金均有不足。參酌楊錦釧之活期儲蓄存款內頁資料（見本院卷一第58頁至第59頁），可見原告楊錦釧分於105年9月10日、11月10日、106年1月10日各受領1萬元、106年3月10日受領7,500元之專業獎勵，分別於

105年9月至106年2月每月均各受領1,200元之到勤獎勵，於105年9月受領5,250元、105年11月、106年1月各受領4,500元之輪班獎勵、於106年3月受領2,000元之輪班獎勵（此輪班獎勵為每2個月核發一次，所核發者為核發日期前2個月之金額），核於被告所提出之楊錦釧薪資明細（見本院卷一第147頁至第162頁），原告楊錦釧105年7月、8月之工資應為47,275元【計算式：薪給27,150+職務加給11,300+到勤獎勵1,200+（105年9月受領5,250元輪班獎勵÷ 2）+（105年9月專業獎勵1萬÷ 2）=47,275】、105年9月、10月、11月、12月之工資應為46,900元【計算式：薪給27,150 +職務加給11,300+到勤獎勵1,200+（受領4,500元輪班獎勵÷ 2）+（專業獎勵1萬÷ 2）=46,900】、106年1月、2月之工資應為44,400元【計算式：薪給27,150+職務加給11,300+到勤獎勵1,200+（2,000元輪班獎勵÷ 2）+（106年3月10日專業獎勵7,500元÷ 2）=44,400】，依月提繳工資分級表之標準（見本院卷一第60頁），自105年7月至105年12月提繳工資應以48,200元計算，為2,892元【計算式：48,200× 6%=2,892】，自106年1月至106年2月提繳工資應以45,800元計算，為2,748元【計算式：45,800× 6%=2,748元】。然被告於105年7月至105年12月每月為原告楊錦釧提繳2,520元；於106年1月至106年2月分為原告楊錦釧提繳2,520元、1,512元，有已繳納勞工個人專戶明細資料在卷可憑（見本院卷一第64頁至第69頁）。是以，被告此期間短少提繳之退休金共3,696元【計算式：(2,892-2, 520)× 6=2,232，2,748-2,520=228，2,748-1,512=1,236，2,232+228+1,236=3,696】。至於自94年7月至105年6月部分，因原告楊錦釧並未提出實際受領薪資狀況，不能舉證證明每月實際受領工資（含專業獎勵）狀況，其主張被告短少提繳退休金，即無從憑採。

5、延長工時工資：

⑴、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」，勞基法第24條固有明文。又依勞動基準

法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；亦即雇主如有使勞工在休假日工作之必要，並徵得勞工同意於休假日工作時，應加倍發給工資。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。

⑵、平日延長工時工資部分：被告陳稱伊公司員工如有延長工作時間之需求，須填具加班申請系統人事規章制度、加班申請系統畫面截圖為憑（見本院卷一第227頁至第230頁。原告分自84年、94年即起受僱於被告，為公司資深員工，對上開加班程序自無諉為不知之理；且被告楊錦釧於101年間曾填具加班申請系統，亦有被告提出之加班申請系統截圖可佐（本院卷一第230頁），堪認原告確已知悉公司加班制度無疑。則其果有於正常工時以外工作之必要，自當遵循上開程序，提出加班申請獲准，並憑以申請延長工時工資，其理至明。既然原告並未提出加班申請單，資以證明其確有加班需求，並獲主管同意，則尚難認原告有依公司規定提出加班申請，

並有加班必要，而得請求加班費。參酌原告劉光燦、楊錦釧員工出勤記錄表（見本院卷一第123頁正反面、第146頁正反面），可見原告劉光燦均未有加班時數記錄在案，原告楊錦釧則顯示有未稅加班時數，然即令原告楊錦釧確實有於其主張之時間到場工作，並超逾其每日正常工時，然此與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。原告楊錦釧既未於事前依循正常之加班程序簽請被告核准其加班，自不足據以認定其係因有加班必要而需在正常工作時間外工作，其長達數年期間，未依循正常之加班程序簽請被告核准其加班之客觀情狀以觀，亦難認定有何加班之必要，自難僅憑原告於事後、片面主張其有加班之需求，即遽認被告有給付相對應加班費之義務。從而原告請求平日之延長工時工資，自屬無據，不應准許。

⑶、假日工資部分：按105年12月21日修正施行前勞動基準法第36條規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」所謂例假，並非專屬星期六、日，例假日究係何日實施，得由勞雇雙方協議定之，雇主如給予勞工每7日中有1日之例假，即符合勞動基準法上開之規定，其每週有2日以上之休息者，得由勞雇雙方約定其中1日為前開之例假。又修正前第39條規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38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」。又行政院勞工委員會80台勞動二字第14217號函文內容「事業單位於正常工作時間外辦理訓練或會，如該訓練系屬勞工教育訓練，或該訓練、集會係屬自願性參加者，則該時段不屬工作時間」。原告主張其於假日需參加「知識成長日」而有加班情形，被告就此則辯稱假日加班時數均為被告為員工進修而設之教育訓練課程，純屬自由參加，並提出「知識成長日」公

告在卷可參（見本院卷一第234頁）。就此「知識成長日」之詳情，業據證人王銘慧到院證稱：每年度週六需上滿數堂「知識成長日」課程，如無法參加需登入系統請假，自知識成長日公告內文就可以看出不參加會扣除年終獎金等語（見本院卷二第126頁至第132頁）。觀諸被告所提出之知識成長日公告，雖載有自由參加語句，細究被告所舉辦「知識成長日」，課程內容包括「倉儲安全作業管理」等主題，與原告平日勞務內容頗具關聯性，原告劉光燦、楊錦釧105年度加註「知成日專業」之時數統計均洽為30小時，且各次均屬週六，原告劉光燦於105年11月5日參加之「量檢具保養與量測技術&量測系統分析之實作與探討」課程，尚有「報告100.00」之記載，核與前述證人王銘慧證述內容大致相符，應認此等「知識成長日」尚非完全為自願參加，而係屬僱主要求勞工同意於休假日工作之情形，其活動時間自應計入原告劉光燦、楊錦釧之工作時間。就此，原告劉光燦、楊錦釧就此部分時數請求延長工時工資，且僅請求以時薪1倍計算延長工時工資（見本院卷一第172頁至第173頁），自無不可，另因原告劉光燦未能舉證證明105年4月以前每月實際受領工資狀況，原告楊錦釧未能證明105年6月以前每月實際受領工資狀況，就此部分原告受領工資，以被告所提出薪資明細（見本院卷一第124頁至第139頁、第147頁至第162頁反面）所載情形，作為計算依據，對照原告劉光燦、楊錦釧105年度訓練紀錄（見本院卷一第235頁至第236頁），經核算原告劉光燦得請求被告給付此部分延長工時工資6,026元，原告楊錦釧則得請求被告給付此部分延長工時工資5,292元。【計算式：①原告劉光燦：105年1月9日、6小時=105年1月當月工資以42,150元計算÷30÷8×6≒1,054；105年3月5日、6小時=105年3月當月工資以42,300元計算÷30÷8×6≒1,058；105年7月16日、6小時=105年7月當月工資52,169÷30÷8×6≒1,304；105年10月22日、6小時=105年10月當月工資52,109÷30÷8×6≒1,303；105年11月5日、6小時=105年11月當

月工資52,300÷ 30÷ 8× 6≒1,307。合計：1,054+1,058+1,304+1,303+ 1,307=6,026。②原告楊錦釧：105年3月12日、6小時=105年3月當月工資以38,450元計算÷ 30÷ 8× 6≒961；105年4月9日、6小時=105年4月當月工資以38,450元計算÷ 30÷ 8× 6≒961；105年6月25日、6小時=105年6月當月工資以40,250元計算÷ 30÷ 8× 6≒1,006；105年7月2日、7月9日、各6小時= 105年7月當月工資47,275÷ 30÷ 8× 12≒2,364。合計：961+ 961+1,006+2,364=5,292】。逾此部分以外，原告未能舉證證明101年度至104年各年知識成長日之時數；就原告所主張除知識成長日以外之假日延長工時工資部分，原告亦並未舉證證明有無實際於休假日工作，與係屬僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工同意於休假日工作之情形，請求給付延長工時工資，自屬無據。

6、就業保險以多報少之損害賠償：

⑴、按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第38條第2項定有明文。

⑵、查依上述說明，被告有低報原告之投保級距，故然使原告得領取之失業給付金額隨之減少，然原告就失業給付領取之情形，僅提出勞動部勞工保險局106年3月15日保普核字第106071066455號函、106年3月24日保普核字第106071075292號函（本院卷一第71頁、第72頁），核發之月份為原告楊錦釧106年3月6日至106年4月4日以退保當月起前6個月平均月投保薪資42,000元之80%發給30日、原告劉光燦106年3月15日至106年4月13日以退保當月起前6個月平均月投保薪資43,900元之60%發給30日，迄至本院言詞辯論終結止，原告既未陳明是否就職、亦未提出其他請領失業給付之資料，自難認定原告是否得再向勞保局請求失業給付，則原告劉光燦依此可請

求被告給付短報投保金額之差額應為1,140元【計算式：原告劉光燦平均工資為52,184元，依勞工保險投保薪資分級表標準（見本院卷一第70頁），月提繳工資應以45,800元計，差額為1,140元（45,800－43,900）x 60%＝1,140】，原告楊錦釧依此可請求被告給付短報投保金額之差額應為3,040元【計算式：原告楊錦釧平均工資為46,067元，依勞工保險投保薪資分級表標準（見本院卷一第70頁），月提繳工資應以45,800元計，差額為3,040元（45,800－42,000）x 80%＝3,040】。逾此部分請求並無理由，應予駁回。

7、承上所述，原告劉光燦請求被告給付167,741元（計算式：資遣費與預告期間工資之差額160,575元+延長工時工資6,026元+就業保險以多報少之損害賠償1,140元=167,741元）及為原告劉光燦補提繳5,723元至勞工退休金個人專戶；原告楊錦釧請求被告給付53,060元（計算式：資遣費與預告期間工資之差額33,948元+特別休假折算工資10,780元+延長工時工資5,292元+就業保險以多報少之損害賠償3,040元=53,060元），及為原告楊錦釧補提繳3,696元至勞工退休金個人專戶，為有理由。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

（三）復按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9條定有明文；再依勞動基準法第17條第1項所定之資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給，勞動基準法第17條第2項定有明文；又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項分別規定甚明。末按復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。民法第229條第1項、第2項定有明文。又按遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，約定利率，超過週年百分之二十者，債權人對於超過部分之利息，無請求權，民法第233條第1項及第203條、第205條亦有明定。原告劉光燦就延長工時工資6,026元部分，請求自106年2月28日起算遲延利息，及原告楊錦釧就特別休假未休假工資10,780元、延長工時工資5,292元部分（合計10,780+5,292= 16,072），請求自106年2月19日起算遲延利息，自無不可，應予准許，就其餘部分，原告均請求自起訴狀送達翌日（本件民事起訴狀繕本係於106年8月21日送達被告，見本院卷一第77頁））即106年8月22日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。其餘超過部分之請求，則無理由，應予駁回。

五、綜上所述，本件為預備訴之合併，係以當事人先位之訴有理由，為備位之訴之解除條件，先位之訴無理由，為備位之訴之停止條件。本件原告所提先位之訴，並無理由；另原告備位之訴，依爰依勞基法、勞工退休金條例、就業保險法及勞動契約關係，原告劉光燦請求被告給付167,741元，及其中6,026元自106年2月28日起，其餘部分自106年8月22日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息；原告楊錦釧請求被告給付53,060元，及其中16,072元自106年2月19日起，其餘部分自106年8月22日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息；為原告劉光燦補提繳5,723元至勞工退休金個人專戶；為原告楊錦釧補提繳3,696元至勞工退休金個人專戶為有理由，應予准許。其餘部分則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，本判決所命給付之金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行；原告所為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院不受其拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知。又被告陳明願供擔保免為假執行，爰酌定相當之擔保金額准許之。至於原告敗訴部分，其

假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事勞工法庭審判長法　官　黃裕仁

法　官　李立傑

法　官　張美眉

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　　108　　年　　6　　月　　28　　日

書記官　劉桉珍