

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第19號

原告 黃梁騰

訴訟代理人 潘欣愉律師

複代理人 許仲盛律師

被告 奇琳科技股份有限公司

法定代理人 邱建登

訴訟代理人 邱佩芳律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院民國108年6月19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、原告起訴主張：(一)原告於民國106年10月17日與被告簽訂同意書（下稱系爭契約），約定被告應給付原告每月薪資新臺幣（下同）193,000元，並自106年12月1日至109年11月30日止，保障原告年薪2,500,000元，及銷售淨利8%之獎金，原告承諾繼續於被告服務，以強化被告組織執行力及幫助被告經營步入正軌。原告任職於被告之職稱雖為總經理，惟除提供業務、製造與行政等專業意見供被告董事長邱建登參考外，原告均依邱建登指示辦事，未曾被授權管理公司內部製造、人事與財會等部門，交通費之請領亦由被告決定，任職期間僅能依賴被告給與之勞務報酬，兩造間確有人格上之從屬性及經濟上依賴性，被告亦為原告申報勞工保險，且核發員工資遣通知書及資遣費予原告，兩造間確屬僱傭關係而非委任關係。(二)詎被告於未經雙方理性協商溝通下，無預警於107年6月28日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，單方終止與原告間之僱傭契約，並阻止原告至被告處上班，惟被告始終未提出原告具有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款情事之相關事證或說明，被告終止兩造間僱傭契約不合法，兩造間僱傭契約仍存在。又

被告故意製作虛報之損益表，稱被告虧損而資遣原告，並以原告名義填載非自願離職證明書寄予原告，惟原告未曾向被告申請非自願離職證明書，亦未持以向就業服務機關申請補助金，兩造間並無原告所稱合意以資遣方式終止勞務給付關係等情，兩造間僱傭契約仍存在。(三)先位主張被告業務穩定增加中，並有獲利盈餘，且被告未依勞基法第11條第4款之預告終止勞動契約事由存在，僅片面以通知函宣布資遣原告，被告之終止不合法，不生終止效力，兩造間僱傭關係仍存在。原告前於107年8月7日至經濟部加工出口區管理處高雄分處為勞資爭議調解，原告主張被告需履行系爭契約，亦表示有意願依系爭契約提供勞務至109年11月30日止，惟遭被告以公司長年累積虧損為由，拒絕原告繼續提供勞務而調解不成立，是被告受領勞務遲延，原告得依民法第487條本文規定請求被告按月給付原告應得之工資報酬193,000元至僱傭關係合法終止為止，並得依系爭契約第2點約定，請求被告給付自107年起即未核發之獎金401,917元予原告。(四)備位主張縱認被告終止僱傭契約合法，惟被告違反系爭契約保障原告工作年限3年之約定，提前資遣原告以降低支出成本，此係因可歸責於被告之重大事由，致原告無法取得被告所保障之年薪利益，被告顯有過失，自應對原告負損害賠償責任，賠償原告所受如附表所示損害，共計2,900,000元。(五)為此，爰依系爭契約、民法第487條、第489條、第216條規定聲明求為判令：(一)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107年8月1日起至原告復職之日止，按月給付原告193,000元。3.被告應給付原告401,917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。4.願供擔保，請准宣告假執行。(二)備位聲明：1.被告應給付原告2,900,000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.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：(一)原告係自104年1月5日起受任於被告擔任業務

，顧問、執行董事，每月報酬10萬元，嗣於105年4月11日起聘任為總經理，負責被告之業務、製造、人事及會計，報酬同為10萬元，原告每週不定期至被告處並申報交通及住宿費用。原告於106年10月間向被告負責人邱建登表示願長駐高雄正常上班以徹底改善被告經營不善狀況，希望被告調整報酬及給付獎金，兩造乃簽訂系爭契約，原告係受被告聘任為總經理，位階僅次於被告負責人，對被告有決定如何執行業務細節之決策與督導權限及人事聘用權，於其職務範圍可自行決定如何完成工作內容之權限，且可依其處理委任事務之成果領取高額報酬及獎金，不需每日上下班打卡，惟被告之業績並未提升，亦無增加新客戶，仍屬虧損狀況，原告未依其承諾每日進公司，且每週不定期至被告處並申報交通及住宿費用，經與原告溝通後未改善，被告已不堪原告高額之人事成本，經向原告表示需精簡人事，原告表示了解，未強烈反對被告以資遣方式終止系爭契約，被告乃於107年6月28日預告於同年7月30日終止系爭契約，原告非單純機械性提供勞務，亦非完全從屬於被告，是兩造間屬委任關係，並非僱傭關係，被告依民法第549條第1項規定，有權隨時終止委任契約，是被告以107年6月28日通知函終止兩造間之委任契約，洵屬適法。(二)縱認兩造間成立僱傭契約，惟因原告表示將長駐高雄每日進公司上班，全力投入公司之業務及營運，被告始與原告簽訂系爭契約，然嗣後原告仍每週不定期至被告處並申報交通及住宿費用，致被告人事成本倍增，公司客戶卻由原先20家降至5家，原告負責之業務亦呈虧損狀態，又無創造新產品及開拓新客戶，原告顯無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，對所擔任之工作確有不能勝任之情形，再者被告因虧損加劇，為維公司營運勢必減少勞工，被告除原告外尚資遣另2名員工，客觀上已難期待被告以解職以外之方式而繼續系爭契約，被告自得依法終止系爭契約，被告依勞基法第11條第1項第2、4、5款規定終止系爭契約，並以答辯狀之送達為意思表示之通知。被告向原

01 告提出以資遣方式提早終止系爭契約後，原告於107年7月間
02 未再進公司，未有被告阻止原告至被告處上班之情事，且原
03 告於同年7月18日透過電子郵件要求將其電話門號自被告轉
04 回至其個人名下，被告亦於同年月31日將資遣費345,793元
05 併同7月份薪資匯予原告，原告未將上開匯付金額匯還之舉
06 動，原告於8月間復要求被告出具非自願離職證明書，被告
07 已於同年月22日開立交付原告，兩造確已合意依資遣方式終
08 止系爭契約，縱認被告未依法終止系爭契約，原告上開之行
09 為應擬制為補正，系爭契約業已適法終止，並就原告備位請
10 求之各費用及金額，分別答辯如附表被告答辯欄所示，是原
11 告請求為無理由等語置辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.願
12 供擔保，請准免為假執行宣告。

13 三、兩造不爭執事項：

14 (一)原告於106年10月17日與被告簽訂系爭契約，約定被告應給
15 付原告每月薪資193,000元，並自106年12月1日至109年11月
16 30日止，保障原告年薪2,500,000元，及銷售淨利8%之獎金
17 。

18 (二)被告於107年6月28日以業務性質變更，有減少勞工之必要
19 ，又無適當工作可供安置為由，終止與原告間之契約關係。

20 (三)原告於107年8月7日至經濟部加工出口區管理處高雄分處
21 為勞資爭議調解，惟調解不成立。

22 四、本件必要之爭點：

23 (一)兩造間係成立委任契約或僱傭契約？被告終止系爭契約是否
24 適法？

25 (二)兩造間僱傭關係是否存在？

26 (三)承上(二)，如是，原告得否請求被告給付工資？金額及範圍各
27 為何？

28 (四)承上(二)，如否，原告得否請求被告賠償損害？項目及金額各
29 為何？

30 五、得心證之理由：

31 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益

者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。查：本件原告先位第1項聲明係主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否尚非明確，致原告於私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，依上開說明，本件原告自有即受確認判決之法律上利益，其提起本件確認之訴，洵屬有據。

(二)兩造間係成立委任契約或僱傭契約？

1.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年度台上第1510號判決意旨可參）。又所謂委任，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。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同（最高法院100年

度台上字第1295號判決意旨可參)。

2. 次按「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，僅為雇主應依勞基法第17條給付資遣費者，係以該契約係屬勞動契約為前提；若勞務提供者係基於委任、承攬等其他契約關係供給勞務，則不在勞動基準法之適用範圍內，受領勞務者除依兩造契約給付報酬外，並無依勞動基準法給付資遣費之義務。又勞工，謂受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；勞動契約，謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1款、第2款及第6款分別定有明文。參酌25年12月25日公布未施行之勞動契約法第1條規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」，及勞基法施行細則第7條第1款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，可知勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素，至於從屬性之內容，可分為人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。人格上之從屬指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。經濟上從屬性指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。組織上從屬性所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更

01 屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部
02 規則或程序性規定。而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著
03 眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。又因判斷是否為勞
04 動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有
05 之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。

06 3. 查：被告於105年2月1日召開董事會，決議聘用原告擔任總
07 經理，嗣兩造於106年10月17日另簽訂系爭契約，約定被告
08 應給付原告每月薪資193,000元，並自106年12月1日至109年
09 11月30日止，保障原告年薪2,500,000元，及同意給付銷售
10 淨利8%之獎金予原告等情，為兩造所不爭執，復有上述同意
11 書附卷可參（見審查卷第9頁）。按公司得依章程規定置經
12 理人，其委任，於股份有限公司應由董事會以董事過半數之
13 出席，及出席董事過半數同意之決議行之，公司法第29條第
14 1項第3款定有明文。所謂經理人乃指為公司管理事務及簽名
15 之人，是凡由公司授權為其管理事務及簽名之人，即為公司
16 之經理人，不論其職稱為何（最高法院100年度台上字第129
17 5號判決意旨可參）。而被告章程第21條規定：「本公司得
18 設經理人，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理
19 」等語，有被告章程1份在卷可佐（本院卷第215-221頁）。
20 是原告既經被告董事會決議任聘為總經理一職，並非經由一
21 般程序所聘用，不論職稱為何，應為被告章程所稱之經理人
22 無訛，是此，原告既為被告之經理人，兩造間之法律關係自
23 應為民法上之委任關係。

24 4. 再者，依證人李湘琪即被告會計於本院審理時證稱：「（原
25 告擔任總經理主要負責內容是什麼？）業務上的管理、員工
26 的任用、員工薪資的調整及廠商的付款」、「（原告簽核後
27 ，還需要公司的董事長來簽核嗎？）這部分是不用」、「（
28 譬如廠商的付款，簽了以後款項就可以出去？）對」、「（
29 他需不需要每天上班打卡？）不用」、「（他每週下來的時
30 間是固定的嗎？）一開始是固定，後來隨他方便的時間下來
31 」等語（見本院卷第71-73頁）。是依證人上開證詞，原告

之上班時間不固定，可以自由選擇，無須每日至被告上班，與一般受僱之員工迥異。可認原告得彈性運用未至公司之時間處理其執掌之業務事宜，即可相當程度地自行決定勞務之地點、時間及給付量、勞動過程，實非單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之一般受僱員工。此外，依被告提出之請款入帳通知單（見審查卷第43-51頁）及被告員工敘薪與請款入帳單之文件（見審查卷第70-74頁），原告請領相關餐旅費，僅需伊單獨同意批核即可，另關於被告員工人事任用、費用核銷及請款等重大決策，均屬原告之職務權限範圍。雖原告提出其與董事長邱建登LINE對話內容及郵件（見本院卷第119-125頁），主張其尚須受董事長指示及負有向董事長報告義務云云。惟現代企業規模擴大，分層分工負責、管理，事所當然，除一人公司外，企業組織中不可能有任何人享有絕對之權限，全然不受節制與監督，是以原告在業務、經營管理及財政方面均有相當之決策權，縱在若干事務之處理上仍有須向董事長報告或接受指示之情事，仍與一般受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之情況，迥然有別。又關公司核心業務執行及差旅費用之報支核銷，本係被告為維護公司營運及財務健全所為之帳務管理規定，是此，原告向董事長報告業務執行狀況或由董事長核銷原告餐旅支出，尚與原告經濟上是否有自主之權限無涉。準此，是原告就其職掌之業務，實有高度之指揮性、計畫性及創作性，難謂原告對於被告有人格上之從屬性。

5. 此外，依上開同意書，被告允諾原告月薪為193,000元，並保障年薪為2,500,000元外，並可依被告銷售淨利之多寡領取8%獎金。是原告之薪資結構、工作條件及獎金顯與一般受僱之員工有別，亦與一般勞工經濟上完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存之情況不同。況原告之所得項目尚含有依被告銷售淨利之多寡獎金，是原告除基本薪資外，其餘所得實與被告盈虧狀況息息相關，即亦負擔被告營運上盈虧

之風險，難認原告經濟上完全從屬於被告。

6. 綜上，原告乃係受被告聘任擔任總經理乙職，對被告營運及財務有決定如何執行之決策與督導權限及人事聘用權，於其職務範圍可自行決定如何完成工作內容之權限，且可依其處理委任事務之成果領取高額報酬及獎金，無庸同一般員工需每日上下班打卡，原告既非單純機械性提供勞務、亦非完全從屬於被告，而是在受任範圍內有獨立決定服務內容，並可運用指揮性、計畫性或創作性，影響並裁量自己所處理事務之經理人，足證兩造間係成立委任契約，而非僱傭契約，從而，兩造間之權利義務，除契約別有規定外，自應適用民法委任契約之規定，而無勞動基準法之適用，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，洵屬無據，遑論被告解任原告有無符合勞基法上之規定。

(二) 被告終止與原告間之委任契約，解任原告總經理職務，是否合法？

1. 按委任契約依民法第549條第1項規定，不論有無報酬，或有無正當理由，均得隨時終止（最高法院62年台上第1536號判例）。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；又當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第528條、第549條第1項分別定有明文。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86年度台上第2230號）。

2. 被告於107年6月28日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置為由，兩造終止契約等情，為兩造所不爭執，並有通知函為證（見本院審查卷第10頁）附卷可參，堪認屬實。兩造間係委任關係，已如前述，揆諸前揭最高法院判例及判決要旨，當事人之一方不論有無正當理由，均得隨時終止委任契約，故被告終止原告總經理職務於法自無不合。

3. 綜上所述，本件兩造間應屬委任關係，被告終止與原告間之委任契約於法有據，原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在

，並據以主張被告應自107年8月1日起至原告復職之日止，按月給付原告193,000元；另備位依民法第489條規定，請求薪資損失2,498,083元及遲延利息，均屬無據，應予駁回。

(四)原告請求獎金有無理由？

- 1.原告主張106年12月至107年6月，被告銷售淨利為5,023,964元，依上述同意書第2條之規定，被告應給付原告銷售淨利8%即401,917元之獎金（ $5,023,964 \times 8\% = 401,917$ ）云云，並提出客戶銷售毛利表為證（見本院審查卷第63-66頁）。
- 2.惟查，依系爭契約第2條，係約定原告獎金為銷售淨利之8%，惟原告所提出之證據係被告銷售額之「毛利表」，並非「淨利表」，尚難遽以作為原告可以向被告請求上述獎金之證據。參以證人李湘琪於本院審理時亦證稱：「（106年各月份及107年1到7月份的損益表是你製作的嗎？）是」、「（製作依據是什麼？）公司實際發票憑證，依照實際付出去的相關費用」、「（你依照公司內部收支的狀況，有關於不含BEF的部分，各月份是屬於虧損狀況？）是」等語（見本院卷第79頁）。酌以被告主張106年至107年6月，被告在上開時期之營業額（不含BEF）屬虧損狀態乙節，經被告委由邑揚會計師事務查核，出具「協議程序執行報告」可證，上開報告業經專業會計師依商業會計處理準則第2條定義之一般公認會計原則辦理查核，並認有統計金額與帳載金額相符、支出皆有適切憑證、計算方式均屬正確之事實，則原告據以主張伊有上開項目及金額之支出等事實，應屬可採。雖原告主張被告提出之被證3與上述報告內容不符云云。惟被證3乃是被告內部管理報表，而上述會計師協議程序執行報告則是會計師依據被告之國稅局資料以及記帳士記帳明細予以查核，此觀執行報告內106年1月1日至12月31日之綜合損益表所載營業收入總額為79,856,932元即與被告106年度國稅局報稅之營業收入總額79,856,932元（見本院卷25頁）完全相同即明，是原告上開主張，顯非實情。參以被告提出上開會計師查核報告，旨在證明虧損之事實，並不包括支出之合理性

。而上開報告既經查核會計師依照審計準則公報第34號「財務資訊協議程序之執行」進行，依該號準則第六條規定「會計師受託執行協議程序之目的，在使會計師履行與委任人及相關第三者所協議之程序，並報導所發現之事實」，可知會計師製作上開報告目的之一在於報導發現之事實，而此項報告為業務上製作之文書，倘故為不實之記載，即有刑法第215條業務登載不實罪之刑責，衡情製作報告之會計師不致甘冒刑罰風險故為不實之記載。是以上開報告應足證明被告所主張被告106年12月至107年6月營業額（不含BEF）之營業淨利為負數之事實，原告上詞所陳尚不足推翻此項證據之證明力。

3. 是依上開證人及書證，被告主張其於106年12月至107年6月間營業額（不含BEF）為負數乙節，應非不實，既然被告於該時期未獲利，則原告請求被告應給付銷售淨利之8%之獎金，亦屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，兩造間之屬委任契約，且於107年6月28日經被告合法終止，原告自無從依僱傭契約，先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並據以主張被告應自107年8月1日起至原告復職之日止，按月給付原告193,000元；另備位主張依民法第489條規定，請求薪資損失2,498,083元及遲延利息，均無所據。又原告未舉證證明被告106年12月至107年6月營業淨利（不含BEF）為正數，則原告對被告請求獎金，亦無理由，均應駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核不影響本件結論，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 7 月 19 日
勞工法庭 法官 張茹蓁

附表：（原告備位主張損害賠償）

編號	項目、金額 (新臺幣)	原告主張	被告答辯
1	薪資損失 2,498,083 元	1.主張： 被告於107年6月28日終止兩造間僱傭契約，原告受有無法取得自107年8月1日至109年11月30日被告所保障年薪250萬元之利益，惟因念及兩造昔日情分，原告爰減縮薪資損失請求為2,498,083元。 2.證物： 民法第489條第1項、第2項、第216條第1項、第2項。	1.爭執。 2.主張： (1)兩造為委任契約關係，並非僱傭關係。系爭契約繼續存在或存續至期間屆滿已屬不可期待。若有勞基法第11條各款事由，可任屬民法所稱重大事由之具體化。再者，勞基法第11條各款，並非可歸責於雇主、屬雇主之過失而生之事由。 (2)被告已於107年7月31日將資遣費匯予原告，原告再請求損害賠償，洵屬無據。
2	獎金 401,917元	1.主張： (1)被告董事長邱建登為避免營運費用混淆不清，決定以銷售淨利8%作為原告之獎金，系爭契約第2點不含BEF之銷售額，被告銷售毛利應為5,023,964元（計算式：713,126元+858,960元+858,960元+224,175元+844,541元+476,820元+890,972元+1,015,370元=5,023,964元）。 (2)被告自107年起即未依系爭契約第2點發放應給付原告之獎金，原告自得依系爭契約第2點約定請求被告給付原告獎金401,917元。 2.依據：民法第489條第1項、第2項、第216條第1項、第2項。	1.爭執。 2.主張： 原告未參與負責BEF凌鏡片業務之供應商及客戶，依系爭契約所載8%之獎金係銷售淨利且不含BEF之銷售額，被告自106年12月至107年6月不含BEF之銷售淨利係屬虧損狀況，原告請求被告給付獎金401,917元，洵屬無據。
總計	2,900,000 元		

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 108 年 7 月 19 日
03 書記官 許麗珠