

裁判字號：最高行政法院 100 年判字第 2226 號判決

裁判日期：民國 100 年 12 月 22 日

裁判案由：勞工退休金條例

最 高 行 政 法 院 判 決

100年度判字第2226號

上 訴 人 南山人壽保險股份有限公司

代 表 人 郭文德

訴訟代理人 李師榮 律師

蔡嘉政 律師

被 上 訴 人 勞工保險局

代 表 人 陳益民

訴訟代理人 陳金泉 律師

李瑞敏 律師

顏邦峻 律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，上訴人對於中華民國100年8月1日臺北高等行政法院100年度簡字第306號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

- 一、程序事項：上訴人之代表人原為謝仕榮，於上訴審程序中變更為郭文德，茲據郭文德於上訴理由狀中聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。
- 二、緣上訴人乃適用勞動基準法之事業單位，其業務人員顏名標等人陸續向被上訴人聲明改選勞工退休金新制，並請被上訴人依法要求上訴人為改選新制之業務人員提繳退休金。經被上訴人審查，以上訴人之業務人員（不分職位層級，下稱業務員）業經臺北市政府以民國（下同）99年2月2日府授勞二字第09930820500號函（下稱臺北市政府99年2月2日函）及臺北市政府勞工局（下稱勞工局）99年2月12日北市勞二字第09910535600號函（下稱勞工局99年2月12日函）認定與上訴人為僱傭關係，被上訴人遂分別以99年3月1日保退二字第09910047890號函（下稱99年3月1日限期提繳退休金函）及99年3月12日保退二字第09960027011號函（下稱99年3月12日限期提繳退休金函）限期上訴人於99年4月1日前備函並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金，惟上訴人逾限仍未辦理，被上訴人乃分別於99年4月2日以保退二字第09960036970號裁處書（下稱99年4月2日裁處書）、99年5月3日以保退二字第09960057260號裁處書（下稱99年5月3日

裁處書）、99年6月4日以保退二字第09960074520號裁處書（下稱99年6月4日裁處書）、99年7月6日以保退二字第09960088780號裁處書（下稱99年7月6日裁處書）、99年8月4日以保退二字第09960104360號裁處書（下稱99年8月4日裁處書）及99年9月3日以保退二字第09960119690號裁處書（下稱99年9月3日裁處書）對上訴人處分在案。嗣後除另行來函撤回原提出之「勞工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」者外，被上訴人認為上訴人仍應依法為其餘顏名標等2,663位業務人員（下稱顏名標等人）申報提繳勞工退休金，惟上訴人仍未據以改善，被上訴人乃以上訴人違反勞工退休金條例第9條之規定，爰依同條例第49條規定，以99年10月5日保退二字第09960131580號裁處書（下稱原處分）裁處上訴人罰鍰新臺幣（下同）10萬元。上訴人不服，循序提起訴願及行政訴訟，均遭駁回後，遂提起本件上訴。

- 三、上訴人起訴主張：上訴人現行業務員所適用之承攬制度，乃於美商美國國際集團（AIG）入主時便已採用，業已施行超過30年，並適用於所有之業務員。被上訴人於74年1月22日以勞（承）字第008278號函（下稱被上訴人74年函釋）告知，所屬招攬業務員：「如無底薪，僅係依業績多寡支領報酬，依民法規定僅係承攬關係，並非僱傭關係，核與勞工保險條例規定之投保要件不合」。又上述函釋雖係針對勞工保險條例之適用所為之解釋，惟勞工退休金條例所適用之對象為適用勞動基準法之本國籍勞工，與勞工保險條例適用之對象相同，均為適用勞動基準法之勞工，故上述函釋所稱不適用勞工保險條例之無底薪保險業務員，亦不適用勞工退休金條例。嗣後於94年勞退新制實施之際，雖然部分業務員與上訴人間之法律關係為承攬乙節又有爭議，惟被上訴人以行政指導予以解決，並達成上訴人無須為其業務員提撥勞工退休金之共識。顏名標等人是否有勞工退休金條例之適用，被上訴人應自行調查證據，不得援引勞工局回函意見作為裁罰基礎，被上訴人未善盡調查義務、未注意有利於上訴人之事項、未給予上訴人提出說明之機會，且被上訴人已為行政指導，達成三方共識，故而原處分顯屬率斷並有違法及不當之處，且上訴人已繳納該10萬元罰鍰，故被上訴人應返還上訴人10萬元及遲延利息。此外，上訴人與各層級業務員所簽訂之契約，均係以招攬保險業績之多寡決定報酬，因業務員所受領者為承攬報酬，自無須適用勞動基準法之規定，且雙方簽署之契約性質業經諸多司法判決定性為委任或承攬契約，而非僱傭契約，被上訴人應受法院判決之拘束。又上訴人於勞動基準法公布施行前，即為業務主管提供勞工保險，對於其他業務主管層級以下之保險業務代表，則並未為其等投保，故上訴人與其業務員之關係，並非依勞工退休金條例及全民健康保險法之規定，有雇主對員工之投保義務等語，求為判決撤銷訴願決定及原處分，並命被上訴人給付上訴人10萬元及

自行政起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

四、被上訴人則以：有關上訴人與業務員間是否為僱傭關係之爭議，被上訴人對上訴人勞資雙方有利及不利之證據均已注意。經被上訴人轉請勞工局審查，以上訴人之業務員（不分職位層級）業經臺北市政府99年2月2日函及勞工局99年2月12日函認定與上訴人為僱傭關係，被上訴人遂分別以99年3月1日限期提繳退休金函及99年3月12日限期提繳退休金函限期上訴人於99年4月1日前備函並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金，惟上訴人逾限仍未辦理，伊乃分別以99年4月2日裁處書、99年5月3日裁處書、99年6月4日裁處書、99年7月6日裁處書、99年8月4日裁處書及99年9月3日裁處書對上訴人裁處在案。基於保護勞工之立場，實務上一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，僅須具有部分從屬性，即應成立勞動契約，若係勞務給付之契約，且同時具有從屬性勞動者，即便同時兼有承攬、委任之性質，亦屬勞動契約之一種。又依勞動基準法第4條之規定，勞工局為勞工行政主管機關，依照勞工退休金條例第5條之規定，被上訴人僅受行政院勞工委員會（下稱勞委會）委任辦理勞工退休金收支、保管、滯納金加徵等之機關，故勞工局既已認定上訴人與其業務人員間有僱傭關係，被上訴人自當受其拘束。除嗣後另行來函撤回原提出之「勞工自願選擇參加勞工退休金新制聲明書」者外，上訴人仍應依法為其餘顏名標等人申報提繳勞工退休金，惟上訴人仍未據以改善，被上訴人乃以上訴人違反勞工退休金條例第9條規定，而依同條例第49條規定，再次以原處分裁處上訴人罰鍰10萬元，於法有據，並無違法等語，資為抗辯，求為判決駁回上訴人之訴。

五、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：(一)上訴人與其保險業務員間之契約性質是否屬於勞動契約？上訴人與顏名標等人間之契約關係，具有勞動契約之「從屬性」特徵：本件上訴人與其所屬保險業務員間之關係，具有強烈之人格從屬性，業務員受上訴人之訓練、管理、考核、升遷及監督，不具有獨立工作之性質，縱上訴人所屬業務員之所得並無固定薪資，惟其各項補助金、獎勵金、津貼等實已包含於業績報酬中；業務員受領業績津貼或獎金等，性質上為因從事一定種類之勞務給付而獲得之所得，屬所得稅法第14條第1項第3類規定之工作上提供勞務之薪資所得，益可見其經濟上之從屬性；依保險業務員管理規則第14條第1項規定，是上訴人之業務員係為上訴人經濟上之目的而勞動，且均應納入上訴人營業組織體系，與同僚間居於分工合作狀態，故在經濟上及組織上均從屬於上訴人；本院95年度判字第313號、94年度判字第707、850、1007、1274、1957號等判決，針對上訴人與所屬業務員間之法律關係，認定上訴人與所屬業務員間成立之法律關係有主從關係，較類似於僱傭契約，而非

承攬契約。(二)原處分之作成是否違反行政程序法及勞工退休金條例之規定，而具有重大明顯之瑕疵？1.上訴人係經勞委會公告適用勞動基準法之事業單位，且其與顏名標等人間係屬勞動契約之法律關係，顏名標等人陸續向被上訴人聲明改選勞工退休金新制，並請被上訴人依法要求上訴人為改選新制之業務人員提繳退休金。經被上訴人依勞工退休金條例第9條規定，先後以99年3月1日限期提繳退休金函及99年3月12日限期提繳退休金函，限期上訴人於99年4月1日前備函並填寫「勞工退休金提繳申報表」申報提繳勞工退休金，惟上訴人逾限仍未辦理，被上訴人乃分別以99年4月2日裁處書、99年5月3日裁處書、99年6月4日裁處書及99年7月6日裁處書等對上訴人按月連續裁罰在案，並囑速為顏名標等人申報提繳勞工退休金，惟上訴人再經1個月仍未為顏名標等人申報提繳勞工退休金，被上訴人乃以上訴人違反勞工退休金條例第9條第3項之規定，依同條例第49條規定，以原處分裁處上訴人罰鍰10萬元，於法並無違誤。2.被上訴人針對上訴人與其業務員間是否為勞動契約關係之爭議，就勞雇雙方有利及不利之證據均已注意，並已給予上訴人充分之準備時間及陳述意見之機會，綜觀被上訴人作成原處分前所為之調查及裁處程序，尚屬依法審慎為之，並無率斷、違法轉委任授權或濫用裁量之瑕疵，亦無違反行政程序法第43條、第36條規定之可言。又原處分係被上訴人所作成，勞工局並非原處分機關，並無上訴人主張之違反轉委任禁止原則。3.上訴人之業務員是否有勞工退休金條例之適用，須依勞務給付之約定內容實質認定，非屬當事人得以合意約定之事項。故縱上訴人提出94年間簽回意願徵詢表，主張其業務員承諾願意與上訴人維持委任、承攬業務關係，亦無礙渠等業務員得依勞工退休金條例第9條規定，行使選擇退休金制度之公法上權利。4.被上訴人於作成原處分前之調查程序中，業已給予上訴人說明及提出佐證資料之機會，且被上訴人於完成調查程序後，認其作成處分所根據之事實客觀上已明白足以確認，則被上訴人據以作成原處分，自未違反行政程序法第39條及第102條之規定。(三)被上訴人是否違反「禁反言」原則、信賴保護原則、比例原則？1.被上訴人無解釋勞動基準法及勞工保險條例所規定「勞工」定義之權限，故被上訴人74年函釋自無拘束力。且嗣後有權之中央主管機關勞委會83年8月5日(83)臺勞保二字第50919號函釋，業已明確推翻被上訴人74年函釋之意旨，被上訴人亦已函知上訴人。況有關保險業等10行業、法律及會計服務業（律師、會計師除外）之工作者，係於86年10月30日始由勞委會公告納入勞動基準法之適用範圍，而本件所適用之勞工退休金條例更係於93年6月30日始由總統公布自1年後施行，被上訴人74年函釋之內容，自非當然適用於保險業，是上訴人主張被上訴人恣意變更其於74年函釋意旨，而作成原處分，違反「禁反言」及誠信原則及信

賴保護原則云云，自難憑採。2.上訴人所謂之「三方共識」，實係上訴人與南山工會代表於94年12月28日簽署之共同聲明，被上訴人既未共同簽署，已難認有所謂之「三方共識」。況觀諸被上訴人95年2月15日保退一字第09510011020號函，尚難認被上訴人有認同上訴人與其工會代表達成之協議結論，或認定上訴人與其業務員間屬委任/承攬關係之意，上訴人無基此共識而產生信賴利益之可言。是上訴人主張被上訴人作成原處分背棄「三方共識」，違反禁反言及信賴保護原則云云，當非足取。3.上訴人違反勞工退休金條例第9條第3項之法定義務，經被上訴人通知限期改善，屆期仍未改善，又經被上訴人依法按月連續6次裁處後，猶未依規定為顏名標等2,663人提繳勞工退休金，被上訴人審酌上訴人違法情節應受責難之程度、對業務員所生之損害及其因此所獲致之利益，並考量上訴人之資力，而依同條例第49條規定對上訴人裁處法定最高額之罰鍰10萬元，確屬有助於達成行政目的之最小侵害手段，其裁量權之行使亦無逾越或濫用情事，為其判決理由之基礎，而認被上訴人以上訴人違反勞工退休金條例第9條第3項規定，故依同條例第49條規定，裁處上訴人罰鍰10萬元，認事用法，並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合，因將訴願決定及原處分均予維持，駁回上訴人之訴。

六、本院經查：

- (一)本件為簡易事件，須以所涉及之法律見解具有原則性，並經本院許可者，始得提起上訴。而本件上訴人主張原判決與臺北高等行政法院99年度簡字第759號判決，審理之標的皆為同類事實而遭被上訴人裁罰處分，兩案間僅有處分日期之差異，卻因審理法官之不同而生不同之判決結果，屬於同類事件高等行政法院表示之見解有相互牴觸情形，因認本件涉及之法律見解具有原則性，聲請本院准許上訴乙節，經核尚無不合，爰准許本件上訴，合先敘明。
- (二)按93年6月30日公布、94年6月30日施行之勞工退休金條例第1條規定：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」第2條：「本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」第5條：「勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。」可知臺北市政府為勞工退休金條例之地方主管機關，被上訴人則為針對違反勞工退休金條例之業者裁處罰鍰之受託執行機關。
- (三)次按勞工退休金條例第6條規定：「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。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞

工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」第9條第1項規定：「雇主應自本條例公布後至施行前1日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。」同條第2項規定：「勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於5年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。」同條第3項規定：「雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：☐依第1項規定選擇適用者，應於本條例施行後15日內申報。☐依第2項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起15日內申報。☐本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起15日內申報。」第49條規定：「雇主違反第9條．．．規定，未辦理申報提繳、停繳手續或置備名冊，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣2萬元以上10萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。」再按勞工退休金條例第7條第1項前段規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。」第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」再者，「本法用辭定義如左：☐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。☐工資：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。．．．☐勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」勞動基準法第2條第1款、第2款、第3款、第6款分別定有明文規定。

(四)查本件兩造主要爭點厥為：上訴人與其保險業務員間之契約性質是否屬於勞動契約？

- 1.按依勞工退休金條例第3條、勞動基準法第2條第1、2、3、6款規定可知，凡受雇主僱用從事工作獲致工資者，即屬勞工退休金條例所稱之勞工，而約定勞工與雇主關係之契約，即屬勞動契約。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無底薪，顯非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按業績多寡核發獎金之佣金制保險業務員，如與領有底薪之業務員一般，均受公司之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。
- 2.又按勞動基準法、勞工保險條例及勞工退休金條例等相關勞動法令，有其保護弱勢勞工權益之特殊政策目的，以符憲法第142條及憲法增修條文第10條第8項所揭櫫「民生主義國家」之基本國策及「社會福利國家」之原則，與國民政府於18年11月22日所制訂公布之民法「債編」第2章「各種之債」第7節「僱傭」之規定，其規範目的尚非相同

，兩者用語亦非完全一致，縱部分用語相同，其概念內涵亦非完全相同。是於正確解讀相關勞動法令所規定「勞動契約」之內涵時，自無從僅由民法所規定僱傭契約之概念加以理解，亦即民法之僱傭契約及勞動基準法等勞動法令之勞動契約，固均屬於勞動契約，惟勞動契約不以民法所規定之僱傭契約為限，凡關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性質，仍應認屬勞動契約。是被上訴人僅以非民法僱傭契約即為民法承攬或委任契約之二分法，據以主張其與業務人員顏名標等人間不屬於勞動契約，並不足採。況行政訴訟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事判決固得為行政法院認定事實之依據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由上訴人就積極事實負舉證責任，此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。況本件與普通法院民事庭就被上訴人與個別業務員間給付工資、給付退休金、給付資遣費、確認僱傭關係存在等事件所為確定判決之訴訟標的有異，為該等民事確定判決既判力所不及，上訴人及本院自不受上開民事確定判決之拘束。上訴人主張原判決昧於法規、最高法院判決及主管機關對法規之解釋，自為相反解釋認本件上訴人與保險業務員間之契約關係非承攬契約，有判決適用法規不當、不備理由之違法等語，核屬法律見解之歧異，依上規定與說明，尚難足採。原判決對此部分之敘述，固有理由未盡週詳之處，然此仍不影響其認定本件不受普通民事法院見解拘束，且本件上訴人與其保險業務員間之法律關係為勞動契約之結果。

3.又關於勞動基準法上勞動契約之判別標準，實務上有本院95年度判字第313、1472號，94年度判字第707、850、1007、1274、1957號等判決，認較類似於僱傭契約而非承攬關係，可資參照。另參酌25年12月25日公布但未施行之勞動契約法第1條規定之立法意旨，足知勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，而此一從屬性乃勞動契約之特徵，其從屬性具4種特徵：

(1)人格上之從屬性：依保險法第177條所授權訂定之保險業務員管理規則第3條前段、第12條第1項、第18條第1項、第19條第1項規定，保險業務員應由所屬公司負責其資格之登錄、訓練、管理與監督，如不參加訓練或補訓成績不合格，該公司應撤銷其登錄，且業務員經登錄後應專為其所屬公司從事保險之招攬，如因招攬行為所生之損害並由所屬公司依法負連帶責任；保險公司更應對保險業務員之招攬行為訂定獎懲辦法，嚴加管理，並應按其違規行為情節輕重予以停止招攬行為，甚可撤銷

其業務員登錄，足見保險公司對於其所屬業務人員，依法具有強大之監督、考核、管理及懲罰處分之權。再依「南山人壽人身保險業務員教育訓練實施辦法」、「業務人員優質服務手冊」、上訴人於99年12月15日南壽業字第776號函檢送之「各級業務主管合約評量期間之評量標準」、上訴人與業務人員簽訂之合約書等，可知無論業務人員係屬通訊處經理、區經理、業務襄理、業務主任、業務專員或業務代表，渠等均須受上訴人嚴格之輔導、考核、升遷及監督，本人及配偶並應受競業禁止之限制，顯示上訴人之保險業務員之人格從屬上訴人。

(2)親自履行之必要性：即勞工必須親自完成工作，不得使用代理人。本件依上訴人之「人身保險要保書、投資型保險要保書等保險契約書」，契約書之末皆有業務員簽名、業務員代號及登錄字號之欄位，顯見業務員招攬業務皆必須親自履行。

(3)經濟上之從屬性：即勞工並非為自己之營業勞動，而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。依保險業務員管理規則第14條第1項規定、上訴人與業務人員簽訂之合約書所附之業務津貼及獎金表，可見上訴人所屬業務人員乃係為上訴人之營業目的而招攬業務。再從上訴人就所屬保險業務員之所得，係以薪資所得類別代為扣繳稅款並辦理扣繳憑單申報，而非以執行業務所得辦理申報，上訴人辦理營利事業所得稅申報時，係將給付業務員之報酬列報於營業成本項下之「業務員津貼」，是計酬方式無論是給付固定薪資，或按實際招攬保險之業績給付報酬或獎金，其所得之性質均與所得稅法第11條第1項規定之執行業務者有別，益可見其經濟上之從屬性。

(4)組織上之從屬性：即勞工納入雇主生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。依保險業務員管理規則第14條第1項規定、上訴人「通訊處實施辦法」、「通訊處配備規格表」、「本送金單使用注意事項」等規定，上訴人所屬業務員之工作多須在辦公室辦理，且須透過同僚分工始克完成，此亦屬組織上之從屬性。

4.據上，原判決認定上訴人與保險業務員間具備勞動基準法所稱勞工之人格從屬及經濟從屬特徵等，理由雖未完全相同，結論尚無不合，尚無上訴人所指認定與卷證不符、判決適用法規不當及判決理由矛盾之違法。

(五)綜上所述，本件上訴人與保險業務員間所簽訂之合約，係屬勞動基準法上之勞動契約。上訴人主張其與業務員間為承攬、委任關係，而非勞動契約關係，核屬無據。被上訴人以上訴人經限期改善，仍未依法為所屬業務人員申報提繳退休金，乃依勞工退休金條例第49條規定裁處被上訴人10萬元之罰鍰，經核並無違反行政程序法第6條、第7條、第36條、第39條、第43條、第102條等規定，亦未違反禁反言原則、信賴

保護原則、比例原則。原判決認原處分認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合，並對上訴人在原審之主張如何不足採之論據取捨等，均已詳為論斷，而駁回上訴人在原審之訴，並無判決理由不備、判決不適用法規等違背法令情事，其所適用之法規與該案應適用之現行法規並無違背，與解釋判例，亦無牴觸，並無所謂原判決有違背法令之情形；又證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。上訴人對於業經原判決詳予論述不採之事由再予爭執，核屬法律上見解之歧異，要難謂為原判決有違背法令之情形。原判決縱或有漏未說明之情事，亦不影響其判決結果，自難遽謂有判決不備理由之違法。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。至上訴人其餘上訴意旨，無非就原審取捨證據、認定事實等職權之行使為指摘，並不影響原判決之結果，爰不另一一指駁，併此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 100 年 12 月 22 日

最高行政法院第五庭

審判長法官 黃 合 文

法官 鄭 忠 仁

法官 劉 介 中

法官 帥 嘉 寶

法官 陳 鴻 斌

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 100 年 12 月 23 日

書記官 王 史 民