最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第286號

上　訴　人　中鋼運通股份有限公司
代　表　人　張秋波
訴訟代理人　尤中瑛　律師
　　劉志鵬　律師
被 上訴 人　勞動部勞工保險局
代　表　人　白麗真
訴訟代理人　李柏毅　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112年2月9日臺北高等行政法院111年度訴字第140號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、上訴人所屬勞工黃柏升（下稱「黃君」），於民國108年11月至109年1月及109年5月至109年7月期間工資已有變動，惟上訴人未依規定於109年2月及109年8月底前為其覈實申報調整勞工退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例（下稱「勞退條例」）第15條第2項規定，被上訴人除以110年3月30日保退三字第11010055061號函（下稱「逕予調整函」）逕予調整外，並依同條例第52條及第53條之1規定，以110年3月30日保退三字第00000000000號裁處書（下稱「原處分」），處上訴人罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布上訴人名稱及負責人姓名等資訊。上訴人不服原處分，依序提起本件訴訟，並請求判決：原處分及訴願決定均撤銷。經改制前臺北高等行政法院（下稱「原審」）111年度訴字第140號判決（下稱「原判決」）駁回，上訴人又提起上訴，並請求判決：原判決廢棄；上開廢棄部分，訴願決定及原處分均撤銷或發回原審審理。

二、上訴人起訴主張及被上訴人在原審的答辯，均引用原判決的記載。

三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據的結果，以：㈠我國籍船員（下稱「船員」）的退休事項，除有船員法第53條第1項但書所定情形（即未選擇「勞退新制」）外，應適用勞退條例的退休金制度，其中關於退休金提繳部分，雇主應為船員提繳不低於勞工每月工資6%的退休金，船員工資如有調整，雇主應於法定期限內將調整後的月提繳工資通知勞保局即被上訴人，如未依規定通知調整，被上訴人查證後得逕行更正或調整之，並處罰鍰及公布事業單位或事業主的名稱、負責人姓名等事項。黃君於108年11月至109年9月在職期間（下稱「系爭在職期間」）所領取的特別獎金㈠，依上訴人的「船員待遇支給要點」（下稱「支給要點」）第4.1點規定，就所謂「除週六及週日以外之國定假日加班費」、「非固定加班費」部分，屬船員於正常工作時間外因提供勞務所獲得的報酬，具有「勞務對價性」，而屬於勞動基準法（下稱「勞基法」）所稱的「工資」；至於「年終獎金」雖為勞基法施行細則第10條第2款明文排除，然依支給要點規定，特別獎金㈠屬於船員因特別工作而獲得的報酬，顯見是以船員在船提供勞務（特別工作）作為對價而為給與；且黃君於108年12月至109年8月期間，每月均固定領取「特別獎金㈠」，亦可見包含於特別獎金㈠所定給付項目的「年終獎金」，已形成制度上的經常性給與，此與一般通念有所不同；且即使船員的工作性質與陸上勞工不同，尚不影響雇主決定是否核發年終獎金及其金額，自無因船員工作性質特殊而必須按月核發包含於特別獎金㈠內的年終獎金之理，是本件特別獎金㈠項下的「年終獎金」，亦應評價為工資。準此，被上訴人以黃君108年11月至109年1月、109年5月至109年7月的工資已有變動，然上訴人未為黃君申報調整月提繳工資，故依勞退條例第52條及第53條之1規定予以裁罰，符合法律規定。㈡勞退條例明定以「工資」作為計算雇主月提繳金額的基礎，

所謂「工資」，應依勞基法第2條關於工資的定義。而是否為「工資」，應具體審酌其性質，而不是直接依名稱判斷，故不因船員法施行細則第3條第1款規定船員法第2條第15款的「特別獎金」，不屬於船員法第2條第13款所稱「其他名義之經常性給付」，就認為該特別獎金不屬勞基法上的「工資」，至於立法者基於船員工作性質與陸上工作不同，而於船員法第26條第1項明定船員的「報酬結構」包括薪津及特別獎金，也無從解讀為立法者有意就船員的退休金事項另為不同規定。㈢本件無論是船員法所定「特別獎金」中的「特別工作而獲得之報酬」等，抑或是上訴人支給要點所定「特別獎金㈠」中關於該給付性質或用途的說明等項目，均足以彰顯屬於船員因提供勞務所獲得的報酬，具有「工資」的性質，上訴人為具有相當規模的事業單位，自有了解勞工法規並予以遵守的義務，如仍有疑義，亦可向主管機關諮詢釐清，不得僅憑一己的主觀見解，而解免其行政罰責，且上訴人所舉有利於己的民事判決，均作成於原處分作成之後，上訴人本就沒有為遵循上開判決意旨而主張其採取被上訴人的法律見解欠缺無期待可能之可言，尤其無從以其因採取與被上訴人不同的法律見解，就認為其無任何可非難性或歸責性，而據為免責的事由。從而，原處分認定事實及適用法律均無違誤，訴願決定予以維持，於法相符，上訴人訴請原審判決如其聲明所示，為無理由等語，而判決駁回上訴人在原審之訴。

四、本院審查原判決駁回上訴人在原審之訴，沒有違誤，並就上訴意旨補充論述如下：

㈠有關船員的勞動條件事項，船員法是勞基法的特別法：

88年6月23日制定公布的船員法第1條明定:「為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」是因為船員工作性質及環境有別於陸上勞工，針對勞基法中相關規定無法與海運事業特殊性配合之處，於船員

法中另作規定，以優先於勞基法（草案總說明參照）。因此，船員法針對船員的資格、僱用、勞動條件及福利等為規範，與勞基法是適用全體勞動關係所為的一般性規定不同，而屬勞基法的特別法。船員法施行後，有關船員的勞動條件事項，船員法如有特別規定時，應優先適用該法的規定，惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無牴觸船員工作性質的事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用，以利維護勞工的基本權益。

㈡適用勞退新制的船員，雇主應依勞退條例規定，按月為船員提繳不低於勞基法所定義「工資」6%的退休金額：

依100年2月1日修正公布的船員法第53條第1項規定：「為保障船員退休權益，本國籍船員之退休金事項，適用勞工退休金條例之退休金制度。但依勞工退休金條例第9條規定，未選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，不在此限。」是因為93年6月30日制定公布勞退條例，並自公布後1年施行，依該條例第7條規定，其適用對象為適用勞基法的本國籍勞工，而我國籍船舶運送業為勞基法第3條規定適用該法的行業，是我國籍船舶運送業所僱用的本國籍船員，亦有該條例的適用，而得依其第9條規定，選擇適用該條例的勞工退休金制度或勞基法的退休金規定，故於本條第1項明定本國籍船員的退休金事項，適用勞退條例的退休金制度，但依該條例第9條規定，未選擇適用勞退條例的退休金制度者，不在此限（修正理由參照）。而勞退條例第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6。」第3條規定：「本條例所稱……工資……之定義，依勞動基準法第2條規定。」勞退條例施行細則第15條第1項及第2項規定：「依本條例第14條第1項至第3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，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。」及「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。」因此，有關船員的退休金事項，除未選擇適用勞退條

例的「勞退新制」者外，船員法已明定應適用勞退條例的退休金制度，其中關於退休金提繳部分，雇主應按月為船員提繳不低於勞基法所定義「工資」6%的退休金。

㈢勞工獲得的給與，應依其實質內涵，是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的性質，判斷是否為勞基法第2條第3款所定義的工資：

依勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指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。……」可知，勞基法上所稱的「工資」，是指勞工為雇主從事工作所獲得的報酬，且需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」的要件，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的經常性給與。而所謂「經常性給與」，是因為在通常情形，工資是由雇主於特定期間、按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，但為防止雇主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避退休金等支付義務，故特別明定其他任何名義的經常性給與，亦屬於工資的範圍。從而，關於是否符合上述要件的判斷，應就雇主給予勞工金錢的實質內涵，即給付的原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念加以判斷，而不是以雇主給付時所使用的「名稱」為準。至於勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：……二、獎金：指年終獎金……及其他非經常性獎金。……」則是將本質上與「勞務對價性」無關的給與類型化，並列舉其名目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。然而，勞工獲得的特別給與，究竟應歸屬勞基法第2條第3款的工資或勞基法施行細則第10條各款名目的非工資，應就該給與的實質內涵，是否符合「勞務對價性」及「經常性給與」的要件為判斷，不得只憑形式上

的給付名目，就直接認其為恩惠或勉勵性質的給與。因此，雇主依勞動契約或工作規則的約定，對勞工提供的勞務反覆應為的給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得的對價（報酬），即具工資的性質，而應納入勞退條例所定提繳退休金的計算基礎，此與勞基法施行細則第10條第2款所指不具「勞務對價性」及「經常性給與」的年終獎金性質顯不相同。

㈣船員法第2條第14款、第15款、第26條第1項及同法施行細則第3條第1款等規定，都無法排除應依勞退條例第14條第1項及第3條規定，依勞基法第2條第3款定義的「工資」作為提繳退休金額的計算基礎：

1. 船員法第2條第12款至第17款規定：「本法用詞，定義如下：…。十二、薪資：指船員於正常工作時間內所獲得之報酬。十三、津貼：指船員薪資以外之航行補貼、固定加班費及其他名義之經常性給付。十四、薪津：包括薪資及津貼，薪資應占薪津總數額百分之50以上。十五、特別獎金：包括特別工作而獲得之報酬、非固定加班費、年終獎金及因雇用人營運上獲利而發給之獎金。十六、平均薪資：指船員在船最後3個月薪資總額除以3所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間所得薪資總額除以工作期間總日數，乘以30所得之數額。十七、平均薪津：指船員在船最後3個月薪資及津貼總額除以3所得之數額；工作未滿3個月者，以工作期間所得薪資及津貼總額除以工作期間總日數，乘以30所得之數額。……」是分別針對船員的「薪資」、「津貼」、「薪津」、「特別獎金」、「平均薪資」及「平均薪津」予以立法定義，但沒有取代同法第53條第1項規定應適用勞退條例的退休金制度，也沒有特別規定要以此取代勞退條例第3條規定該條例所稱工資應依勞基法第2條第3款的定義。至於船員法施行細則第3條第1款雖規定船員法第2條第15款的特別獎金，不屬於船員法第2條第13款所稱「其他名義之經常性給付」，然而，

船員獲得名稱為「特別獎金」的給與，究竟是船員法第2條第15款的特別獎金，還是勞基法第2條第3款的工資，依前述規定及說明，仍應視該給與是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的實質內涵，作為判斷的基礎，而不得只憑形式上的給付名目判斷。

2. 立法者考量「船員在船上工作性質與陸上工作差異很大，具離家性、海上航行危險性及航行輪班等特性，故國際上對船員之報酬除薪資外，多以航行津貼、固定加班費予以補償，且船上偶有臨時性之工作如原屬碼頭工人工作之掃艙、裝卸貨、甲板貨固定及部分國家港口之特殊規定所產生之額外工作，均以特別獎金方式發給，故船員報酬結構與勞動基準法所定工資結構不同，爰依現行船員報酬內涵及國際慣例，明定船員報酬結構。」（立法理由參照）而於船員法第26條第1項規定：「船員之報酬包含薪津及特別獎金。」可見立法者只是基於船員工作性質與陸上工作不同，而明文規定船員的「報酬結構」包括薪津及特別獎金，並說明船員的「報酬結構」與勞基法的「工資結構」不同而已，無法解釋為立法者有意將提繳船員的退休金額計算基礎另作不同的規定。從而，上訴意旨主張船員法第53條並未規定適用勞退新制的船員退休應適用勞退條例，其月提繳金額，應依船員法第2條第12至14款、第16至17款辦理，而排除船員法第2條第15款規定的特別獎金；縱認船員應適用勞退條例，其月提繳金額，也因為船員法第26條第1項有別於勞基法的特別規定，應優先適用第2條第14款的「薪津」定義，而排除勞基法的「工資」概念；又縱使適用勞基法工資的概念，因船員法第2條第15款的特別獎金，不具對價性與經常性，因此船員獲得的「特別獎金」，也不符合勞基法所定工資的概念等語，並據以指摘原判決有不適用法規、適用法規不當及理由不備的違法，為其一己的主觀解釋，均不足採。

㈤上訴人按月給付黃君的特別獎金㈠，具有「勞務對價性」及

「經常性給與」的性質，為勞基法第2條第3款所定義的工資，應列入提繳退休金額的計算基礎：

1.原判決針對黃君於系爭在職期間所領取的特別獎金㈠，性質上屬勞基法第2條第3款規定的工資，而非勞基法施行細則第10條第2款所指的「年終獎金」，已經說明依上訴人所訂定的支給要點第4.1點規定：「4.船員在船服務，皆依所服務船最新之『薪給表』給付，並依下列給與規定辦理：4.1特別獎金㈠：為特別工作而獲得之報酬；包括除週六及週日以外之國定假日加班費、年終獎金，以及非固定加班費等名目之給付(考量船型、航線條件與職務特性，加班費不易逐筆計之，故以定額方式發給本項非固定超時工作之加班費)。」可知，特別獎金㈠屬於船員因特別工作而獲得的報酬，也就是以船員在船提供勞務（特別工作）作為對價而為的給與，具有「勞務對價性」；且依上訴人所提供的黃君薪資清冊，黃君於108年12月至109年8月期間，每月均固定領取「特別獎金㈠」2萬5,310元(108年11月、109年9月分別領取1萬2,482元、5,825元，是因為各按15天、7天計付），亦可見給付項目包括「年終獎金」在內的特別獎金㈠，均已形成制度上的「經常性給與」，此與勞基法施行細則第10條第2款或一般通念上所指的「年終獎金」，是雇主視當年度營運或盈餘狀況決定是否於年終或翌年初核發及其金額(即偶因特定情事始可取得之給付），而具有恩惠、勉勵性質的給與，有所不同；即使船員的工作性質與陸上勞工提供勞務的情形，有所不同（例如船員必須長時間待在船上，無法任意上岸），也不影響雇主得視年度盈餘狀況決定是否核發年終獎金及其金額，自無因船員工作性質特殊而必須按月核發包含於特別獎金㈠內的年終獎金之理，也就是說上訴人提供較為優渥的薪資條件，換取黃君同意上船工作提供勞務的對價，以酬庸船上工作的特殊辛勞及生活上不便，與「工作地點及工作環境提供勞務」直接相關，應認屬勞工「於船

上不同環境下提供勞務」所得報酬的一部分，具有「勞務對價性」，而且黃君在船上工作期間，上訴人均依支給要點訂定的計算標準，按月發給該項特別獎金㈠，從無例外，顯非短期性、臨時性的給與，而屬「經常性給與」等情形，為原審依調查證據的辯論結果所確定的事實，經審核與卷內證據相符。則依前述的規定及說明，原判決以上述事實為基礎，進而以黃君於系爭在職期間所領取的特別獎金㈠，既然具有「勞務對價性」及「經常性給與」的性質，而為勞基法第2條第3款所定義的工資，即應依法列入提繳退休金額的計算基礎，上訴人僅以其「名稱」為船員法第2條第15款的特別獎金，而為同法施行細則第3條第1款所定的「非經常性給與」，據以主張特別獎金㈠不屬於勞基法上的「工資」，實不足採等理由，因而認定被上訴人以黃君108年11月至109年1月、109年5月至109年7月的工資已有變動，但上訴人未為黃君申報調整退休金月提繳金額，故依勞退條例第52條及第53條之1規定，以原處分予以裁罰及公布其名稱與負責人姓名等資訊，並無違誤，已敘明其判斷的依據及得心證的理由，經本院審核與經驗法則及論理法則都沒有違背，也沒有不適用法規、理由不備的違法情形。

2. 上訴人雖舉諸多民事法院的判決前例，主張上訴人給付予所屬船員的特別獎金㈠不屬於勞基法所定工資的範圍等語。然而，姑且不論本院不受上述判決見解的拘束，該等判決都只是臺灣高等法院高雄分院及臺灣高雄地方法院的判決，而不是最高法院的確定判決，何況其中臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號就上訴人與其所屬關姓船員間請求給付退休金差額事件所為的判決，已於112年3月16日經最高法院110年度台上字第2704號判決，以「按船員之退休金應按勞基法為計算基準，此觀船員法第53條第3項、第6項規定即明……又勞基法第2條第3款規定之工資，指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。所謂『因工作而獲得之報酬』者，係指符合『勞務對價性』而言，所謂『經常性之給與』者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具『勞務對價性』及『給與經常性』，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是工作報酬是否納入船員之平均工資計算退休金，應依勞基法為判斷之基準。乃原審就特別獎金㈠部分，逕依船員法第2條第13款、第14款、第15款、船員法施行細則第3條第1款規定，認其不屬於應計入退休金計算之工資範疇，而為不利於上訴人之認定，尚欠允洽」為理由，而予以廢棄發回。足見上訴人的上述主張，也失所依據。上訴意旨主張特別獎金㈠並非經常性給與，即非屬勞基法第2條第3款所稱的工資，且勞基法施行細則第10條第2款亦將年終獎金排除於勞基法第2條第3款所稱的經常性給與範圍之外，原審就上述民事法院裁判為何不足採憑，未於判決理由說明，顯有違背行政訴訟法第243條第2項第6款判決不備理由的當然違背法令等語，並非可採。

3. 立法者只是基於船員工作性質與陸上工作不同，而於船員法明定船員的「報酬結構」包括薪津及特別獎金，並沒有將提繳船員的退休金額計算基礎另作不同規定的意思，而且船員所獲得名稱為「特別獎金」的給與，究竟是船員法第2條第15款的特別獎金，還是勞基法第2條第3款的工資，應視該給與是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的實質內涵，作為判斷的基礎，而不得只憑形式上的給付名目判斷。至於勞動部110年6月24日勞動條2字第0000000000號函及交通部航港局110年6月24日航員字第1109104 15號函，都是在闡釋法規的原意，並沒有針對上訴人給付黃君的特別獎金㈠的個案性質，作成具體的認定。上訴意旨仍以船員法所定的特別獎金制度，是考量在船上工作的特性及船上偶有臨時性的工作，故以特別獎金鼓勵與補

償船員，欠缺勞務對價性及給付經常性，並僅從黃君所獲取的特別獎金㈠的名稱，主張其不屬於勞基法所定的工資，而指摘原判決的法律見解與行政機關的上述函釋不一致，也未附充分理由，而有不適用法規、適用法規不當及不備理由的違法等語，顯不足採。

4. 船員的退休金制度，因為曾歷經不同的階段，而有不同的規範依據。因此，應如何解釋適用，當然應該依據其所處的時期，以決定其所應適用的規定。本件依船員法第53條第1項本文規定，既然應適用勞退條例規定的退休金制度，而該條例第14條第1項、第3條規定，雇主為勞工按月提繳的退休金額，應依勞基法第2條第3款定義的工資為計算基礎，也就是視給付是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」的實質內涵，作為判斷其是否為「工資」的基礎，而不得只憑形式上的給付名稱判斷，已如前述。因此，上訴意旨從過去的船員退休金制度，都是以「薪津」或「薪資」為基礎計算，從未將「特別獎金」的名目列入，據以指摘原判決有違背經驗法則及歷史解釋的違法等語，實不可採。

5. 勞退條例制定施行後，依該條例第7條規定，其適用對象為適用勞基法的本國籍勞工，而我國籍船舶運送業為勞基法第3條規定適用該法的行業，是我國籍船舶運送業所僱用的本國籍船員，亦有該條例的適用，而得依其第9條規定，選擇適用該條例的勞工退休金制度或勞基法的退休金規定，因此，立法者於100年2月1日修正公布的船員法第53條第1項本文明定本國籍船員的退休金事項，適用勞退條例的退休金制度，並連結適用勞基法所定義「工資」的規定，亦如前述。可見，立法者於修正船員法第53條第1項的特別規定時，已經考量過船員的工作性質與陸上工作者不同，經由立法裁量後，仍決定針對選擇勞退新制的船員，應適用與陸上工作者相同的勞退條例之退休金制度，無論主觀上或客觀上都不存在法律漏洞而應予填補的問

題，而且本院經過規範審查後，也沒有發現該規定有牴觸憲法的合理確信，自然應予尊重，並作為裁判的依據。上訴意旨主張原判決沒有考量勞退條例第3條的法律漏洞，使適用不同報酬結構的「船員」與「一般陸上工作者」的退休金月提繳金額計算，一律適用勞基法第2條的工資定義，有違背論理法則的違法等語，亦不足採。

㈥行政訴訟法及行政訴訟法施行法於111年6月22日修正公布，並經司法院令定自112年8月15日施行。為因應修正行政訴訟法施行，行政訴訟法施行法第1條明定：「本法稱修正行政訴訟法者，指與本法同日施行之行政訴訟法；稱舊法者，指修正行政訴訟法施行前之行政訴訟法。」第19條第1項規定：「修正行政訴訟法施行前已繫屬於最高行政法院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結之事件，由最高行政法院依舊法審理。」本件是於修正行政訴訟法施行前繫屬於本院，而於修正行政訴訟法施行後，尚未終結的事件。因此，本件應由本院依舊法即112年8月15日修正施行前的行政訴訟法規定審理。而依112年8月15日施行前的行政訴訟法第253條第1項規定：「最高行政法院之判決不經言詞辯論為之。但有下列情形之一者，得依職權或依聲請行言詞辯論：□、法律關係複雜或法律見解紛歧，有以言詞辯明之必要。□、涉及專門知識或特殊經驗法則，有以言詞說明之必要。□、涉及公益或影響當事人權利義務重大，有行言詞辯論之必要。」由於本件事證明確，法律關係也不複雜，且不涉專門知識或特殊經驗法則，雖影響上訴人的權利義務，惟因兩造就本件相關重要法律爭點，已充分攻防，關於本案法律的適用，也經本院詳為說明如上，而且沒有見解歧異的情形，經過本院審酌後，認為沒有行言詞辯論的必要。因此，上訴人誤引112年8月15日施行後的行政訴訟法第253條第1項規定，聲請本件行言詞辯論，核無必要，併此說明。

㈦綜上所述，原判決並沒有上訴人所指有違背法令的情形，上訴意旨指摘原判決違背法令，請求判決廢棄，為無理由，應

予駁回。

五、結論：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　　112　　年　　9　　月　　28　　日

最高行政法院第二庭

審判長法官　胡　方　新

法官　林　玫　君

法官　李　玉　卿

法官　洪　慕　芳

法官　張　國　勳

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　28　　日

書記官　楊　子　鋒