最　高　行　政　法　院　判　決

112年度上字第497號

上　訴　人　中華電信股份有限公司

代　表　人　簡志誠
訴訟代理人　張玉希　律師
被 上訴 人　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　林俊宏　律師
　　吳篤維　律師
參　加　人　中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會

代　表　人　許福利

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，上訴人對於中華民國112年4月20日臺北高等行政法院110年度訴字第59號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院高等行政訴訟庭。

理　由

一、上訴人代表人由謝繼茂依序變更為郭水義、簡志誠，被上訴人代表人由許銘春依序變更為何佩珊、洪申翰，茲均據新任代表人分別具狀聲明承受訴訟，核均無不合。

二、爭訟概要：

㈠緣參加人於民國109年5至8月間向被上訴人申請不當勞動行為之裁決，請求裁決事項為：1.確認上訴人迄今拒絕承認與參加人間於103年12月3日簽署團體協約（下稱系爭團體協約）第1條約定：「本協約適用範圍為甲方（即上訴人）所屬南區分公司、乙方（即參加人）及乙方會員。前項乙方會員係甲方之從業人員」之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。2.確認上

訴人未履行雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議：「就目前團協如何保障南企工會（即參加人）會員在人評、考核會權益，請資方（即上訴人）研擬可行方案。」之行為，構成違反團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。3.確認上訴人迄今未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年上訴人所屬南區分公司（下稱南區分公司）考核委員會（下稱考核會）委員參與考核會之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。4.確認上訴人於109年8月18日召開南區分公司109年第4次考核會會議（下稱系爭考核會議），未通知邀請參加人理事長列席之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。5.命上訴人於本裁決決定書送達翌日起10日內，向參加人研擬並提出保障參加人會員在人評、考核會權益提出可行方案並續行團體協約之協商。

㈡案經被上訴人不當勞動行為裁決委員會109年10月30日作成109年勞裁字第16號裁決決定（下稱原裁決），主文為：1.確認上訴人迄今未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年南區分公司考核會委員參與考核會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。2.確認上訴人未通知參加人理事長列席系爭考核會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。3.參加人其餘之請求駁回。上訴人對原裁決主文第1、2項部分不服，提起行政訴訟，聲明：請求撤銷原裁決主文第1項及第2項。經臺北高等行政法院（下稱原審）以110年度訴字第59號判決（下稱原判決）駁回其訴後，上訴人仍不服，提起本件上訴。

三、上訴人起訴主張、被上訴人在原審之答辯及參加人之陳述均引用原判決之記載。

四、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：

㈠上訴人自103年起至108年間，均同意參加人推派南區分公司考核會委員；另參加人與南區分公司於106年9月25日所簽訂之臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書，上訴人並已同意參加人可推派3席考核會委員，再加上往後連續3年上訴人延續和解書所載，函請參加人推薦3席考核會委員之事實，堪認自106年起上訴人與參加人間已然形成固定由參加人推薦3名考核會委員人選之慣例。此外，勞方考核會委員係代表參加人參與考核會，且中華電信股份有限公司從業人員考核要點（下稱考核要點）適用於上訴人現職從業人員，包括參加人所屬會員，是考核會委員之推派，亦顯然涉及有關影響勞工權益之考核會參與權甚明。既自106年起上訴人與參加人間已然形成固定由參加人推薦3名考核會委員人選之慣例，當應成為勞資行為準據，上訴人應有遵守之義務，以維繫勞資集體關係之長期穩定發展。詎上訴人於參加人申請本件裁決後，無視南區分公司108年度考核會委員任期將屆，旋即片面告知參加人日後不同意其推薦考核會委員，且已自行指派完成，未依誠信原則與參加人就考核會委員推薦事宜進行團體協商，原裁決認為此部分構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應屬有據。

㈡系爭團體協約第1條規定其適用範圍，包含參加人所屬會員；又系爭團體協約第11條第2項文義對於考核會之召開事由未設有「處理南區分公司員工之考核或申訴，方須邀請理事長」之限制，考核會既由南區分公司召開，自應有適用上開條款。復證諸上訴人於107年間第4次至第7次考核會會議均有邀請參加人理事長列席，討論事項為「奉首長提交委員會討論有關本轄相關營運處於103～106年間辦理企客專標各案相關人員，經總公司專案小組稽查發現，由於懈怠疏漏風險控管或督導無方等多項疏失……」而同屬南區分公司各營運處相關事務；且上訴人曾邀請參加人理事長列席於109年間舉辦之第1、2次南區分公司考核會會議，迄參加人申請本

件裁決後，仍邀請其理事長列席第3次南區分公司考核會會議，卻未邀請列席系爭考核會議，除時間上具有密接性，其作出前後相反之處理，亦足徵已產生藉由可任意不遵守團體協約約定及過往前例，而拒絕邀請參加人理事長列席，進而動搖參加人會員信心，堪認有不當影響、妨礙或限制工會活動至明；此外，衡諸參加人正與上訴人進行團體協商之際，上訴人片面違反團體協約而未邀請參加人理事長列席系爭考核會議，亦將使參加人陷於交涉立場顯著不安定之窘境，有礙團體協商之進行。從而，原裁決認上訴人未通知參加人理事長列席系爭考核會議，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，亦屬有據等語，為其判斷之基礎。

五、本院的判斷：

㈠工會法第2條規定：「工會為法人。」第6條第1項第1款規定：「工會組織類型如下，……：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。」第37條規定：「（第1項）工會有下列情形之一者，得經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散：一、破產。二、會員人數不足。三、合併或分立。四、其他經會員大會或會員代表大會認有必要時。（第2項）工會無法依前項第1款至第3款規定自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。」第38條第2項規定：「企業工會因廠場或事業單位合併時，應於合併基準日起一年內完成工會合併。屆期未合併者，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。」第41條規定：「工會之解散，除因破產、合併或組織變更外，其財產應辦理清算。」民法第30條規定：「法人非經向主管機關登記，不得成立。」第37條規定：「法人解散後，其財產之清算，由董事為之。但其章程有特別規定，或總會另有決議者，不在此限。」第40條第2項規

定：「法人至清算終結止，在清算之必要範面內，視為存續。」是可知，結合同一廠場內之勞工所組織之企業工會，為法人，非經向主管機關登記，不得成立，其消滅則須經解散及清算之程序；企業工會得因破產、會員人數不足、合併或分立，或者其他經會員大會或會員代表大會認有必要，經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散，法院亦得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請解散之。又企業工會因廠場或事業單位合併時，如未於合併基準日起一年內完成工會合併，主管機關得令其限期改善，未改善者，令其重新組織。申言之，結合同一廠場內之勞工所組織之企業工會法人，可能因該廠場之組織調整，致不再符合工會法第6條第1項第1款所稱廠場之情事，此際該企業工會可能步向前述合併、自行宣告解散或被法院宣告解散等途，惟在依法解散及清算前，該企業工會之法人人格自仍屬存續中。經查，上訴人因應經營所需，於111年1月1日裁撤所屬南區分公司，並於111年9月1日廢止南區分公司登記，參加人未辦理解散，此為原審所確定之事實，核與卷內資料相符，則原判決因認參加人未辦理解散前，其法人資格仍為存續，且本件訴訟係參加人針對上訴人過去的行為，向被上訴人提出不當勞動行為裁決之申請，原審亦係就原裁決決定是否適法為裁判，並不因上訴人所屬南區分公司裁撤而有影響，經核於法並無不合。至臺灣高等法院高雄分院107年度上字第291號及110年度勞上字第28號民事判決固論以南區分公司自107年11月1日起為組織調整，參加人已不符廠場企業工會之實質要件，自107年11月1日起即應喪失工會法人資格等語，惟亦均未否定參加人之當事人能力，即參加人之法人人格尚未消滅，原審未就此二不拘束行政法院之民事法院見解予以一一論駁，尚難指為有判決不備理由之違法。上訴意旨主張：南區分公司業已裁撤，其轄下已無員工，參加人實不具備工會法法人之要件，原判決置上開事實及前揭民事判決之見解於不顧，顯有理由不備之違法等語，自無可採。

㈡工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」其修正理由略以：「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」足見上開規定禁止雇主或代表其行使管理權之人對工會有不當勞動行為之立法目的，旨在杜絕雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工為行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權，而成立、組織工會或辦理工會活動時，採取反制行為，以確保工會能自主正常運作，不受雇主支配介入，俾能發揮集體協商功能，維護及提昇集體勞工權益。又團體協約是為維持並改善勞動條件，確保並提升勞工之地位所發展而來，理論上是勞工為克服個人相對於雇主處於較弱的立場，透過團結的力量，進行團體協商所締結的成果，依團體協約法第6條第1項規定：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」團體協約為工會與雇主或雇主團體透過指派代表進行協商後，達成合意所簽訂之契約，旨在使勞動者得藉工會集體力量，在與雇主對立之協商過程，取得較平等之談判地位，是勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕，且以誠實信用原則為最高指導原則之一；而為維持勞資自治自律原則，並避免任一方無正當理由拒絕團體協約之協商，例如佯裝協商、拖延協商或刻意杯葛協商程序等，致協商無法進行，團體協約法第6條第2項並例示無正當理由拒絕協商之情事（團體協約法第6條立法理由參照）。至於雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，抑或更有未依團體協約法第6條第1項規定本於誠實信用原則進行團體協約之協商，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷。是以，本件上訴人迄未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年南區分公司考核會委員參與考核會，及未通知參加人理事長列席系爭考核會議

之行為，是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，抑或後者更有違反團體協約法第6條第1項未依誠實信用原則進行團體協約之協商，應依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷，特別是雇主就同種類或相類似事例之處理方式，有無前後處置方式不一致之特殊對待情事。

㈢本件係112年8月15日修正施行之行政訴訟法施行前已繫屬於本院，於施行後尚未終結之事件，依行政訴訟法施行法第19條規定，應由本院依舊法即112年8月15日修正施行前行政訴訟法（下稱行政訴訟法）規定審理，合先敘明。行政訴訟法第125條第1項規定：「行政法院應依職權調查事實關係，不受當事人主張之拘束。」第133條規定：「行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據；……」行政訴訟係採取職權調查原則，其具體內涵包括事實審法院有促使案件成熟，亦即使案件達於可為實體裁判程度之義務，以確定行政處分之合法性及確保向行政法院尋求權利保護者能得到有效之權利保護。基於行政訴訟之職權調查原則，法院應充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，是所有與待證事實有關之訴訟資料，無論有利或不利於訴訟當事人之任何一造，都必須用於心證之形成而不能有所選擇，亦即法院負有審酌與待證事實有關之訴訟資料之義務，如未審酌亦未說明理由，即構成行政訴訟法第243條第1項所謂判決不適用同法第125條第1項、第133條之應依職權調查規定，暨同法第243條第2項第6款所謂判決不備理由之當然違背法令。

㈣關於原裁決主文第1項確認上訴人未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年南區分公司考核會委員之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為部分：

1.於複數工會併存下，雇主負有中立保持義務，平等承認、尊重其團結權，不得以對其中一工會之待遇而造成對其他工會之壓抑，倘致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，即有構成不當影響或妨礙工會組織或活動之不當勞動行為。考核要點第9點

第1項：「各機構應組織考核委員會，考核委員會置委員9人或15人，3分之1委員由本機構員工所隸屬之工會分會推薦，餘由人力資源處派駐主管及機構首長就該機構人員中派兼之，並由機構首長指定1人為主席。」乃勞方推薦考核會委員之依據。關於勞方複數工會推薦考核會委員之比例，如勞資雙方已長期形成慣例，則考量慣例常須透過勞資雙方長期折衝、妥協，始得形成共同信守之準據，其重要性並不下於勞資約定，則欲變更慣例自應透過協商程序而為調整，而不宜由單方逕為變更。本件上訴人南區分公司對應之工會除參加人之外，另有中華電信工會之相關分會（南區分公司分會、台中市分會），因此乃衍生相關工會如何分配該3或5名勞方考核會委員及是否已形成慣例之問題。

2.原審以上訴人自103年起至108年間，均同意參加人推派南區分公司考核會委員，另參加人與南區分公司於106年9月25日簽訂和解書，上訴人並已同意參加人可推派3席考核會委員，可認自106年起上訴人與參加人間已然形成固定由參加人推薦3名考核會委員人選之慣例，詎上訴人於參加人申請本件裁決後，無視南區分公司108年度考核會委員任期將屆，片面告知參加人日後不同意其推薦考核會委員，且已自行指派完成，未依誠信原則與參加人就考核會委員推薦事宜進行團體協商等由，認原裁決此部分於法並無不合，固非無見，惟查：

⑴依上訴人於原審所提出南區分公司與各工會往來函文（原證7至原證16，原審卷第111-141頁），南區分公司於104年6月7日函請參加人、中華電信工會南區分公司分會及台中市分會協商推薦104年考核會委員5人，參加人、中華電信工會南區分公司分會及台中市分會分別推派1人、2人、5人，扣除2名重疊之人選外，共計6人，已超過法定5位名額，南區分公司遂以104年7月27日南人三字第1040000234號函知各工會略以：「四、綜上，

基於尊重工會自主、自治，避免事業單位介入工會運作，構成不當勞動行為，就本考核委員之勞方委員產生，請貴工（分）會再自行協商共同推派法定員額，組成本分公司考核委員會，以共同促進議事順利運作並確保員工權益。」至105年1月下旬達成共識，由台中市分會推薦1人，參加人推薦4人（其中2人為南區分公司分會推薦之人選），因此，南區分公司似始於105年1月25日依各工會之共識核派勞方考核會委員5人。

⑵又南區分公司於105年6月17日行文至各工會，請相關工會參考104年比例（即參加人2人、南區分公司分會2人、台中市分會1人）合計推薦5人，惟因參加人推薦3人，南區分公司分會推薦2人、台中市分會推薦1人，已超過法定名額5位。南區分公司再於105年7月25日以南人二字第1050000354號函各工會，以其等推薦人數6人，超過1人，基於工會自主原則，請各工會自行協商，嗣因無法達成協商，南區分公司為使議事得以進行，俾確保員工權益，乃就參加人推薦人選順位在前之2名人選予以核派並通知出席，參加人因此向高雄地院民事庭起訴，請求確認第1次考核會決議無效（106年度審訴字第410號）。嗣參加人與南區分公司就上開民事事件達成和解，而撤回起訴，南區分公司同意由參加人推派3名考核會委員，此為原審確定之事實。該和解書既係因針對上開民事事件所為之和解，則上訴人主張和解效力並不及於其他，似非無據。

⑶至於106年起勞方委員之推薦，上訴人則主張：106年至108年係因南區分公司對應之各工會對於參加人推派之勞方委員3人均無異議，且總推派之名額亦未逾考核要點規定之5人，上訴人乃依考核要點予以核派，並非自106年起上訴人與參加人間已形成固定由參加人推薦3名委員人選之慣例；嗣109年勞方委員之推派，因中華電信工會以109年3月16日及同月17日去函明確表示拒絕協

商，並要求上訴人依考核要點核派，上訴人為因應複數工會現況，乃以109年8月12日信人三字第1090001437號函邀請各工會共同推派研商代表5名，以利召開會議研商修正考核要點，惟經中華電信工會以109年8月17日電工七（109）第758號函復礙難配合辦理等情，並提出上開往來函文為證（原審卷第135-141頁、原處分卷第532-534頁）。從而，106年至108年參加人得推派勞方委員3名，究係因其他各工會均無異議，且總推派之名額亦未逾考核要點規定之5人所致，抑或係自106年起上訴人與參加人間已形成固定由參加人推薦3名勞方委員人選之慣例，誠屬重要的爭點所在，攸關原裁決主文第1項合法性之判斷，自有詳予調查審認之必要。又勞方考核會委員共5人，係由各工會所共享。若上訴人、參加人及其他工會間並未形成固定由參加人推薦3名勞方委員人選之慣例，而南區分公司對應之工會既屬複數，各工會間若無法達成協議，則參加人主張其得單獨推薦3名勞方委員之依據為何？原判決未審究上述重要爭點及調查上開往來函文等相關事證，並說明上訴人之主張何以不可採之理由，僅以106年和解後至108年上訴人均同意參加人推薦3名勞方委員之事實，逕認自106年起上訴人與參加人間已然形成固定由參加人推薦3名勞方委員人選之慣例，容屬速斷，核有判決不備理由之違法。

㈤關於原裁決主文第2項確認上訴人未通知參加人理事長列席系爭考核會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為部分：

1.參加人主張：系爭團體協約的適用範圍包含南區分公司所轄9個營運處，南區分公司應邀請其理事長列席系爭考核會議等語，其依據為系爭團體協約第1條：「（第1項）本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。（第2項）前項乙方會員係指甲方之從業人員。」第11條：「（第1項）甲方依有關規定辦理乙方會員在甲方工

作之考核、獎懲與升遷等事項。（第2項）甲方所屬南區分公司於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長出席；於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長列席。……」而上訴人則主張：系爭團體協約的適用範圍並不包含南區分公司所轄9個營運處，因系爭考核會議僅係處理臺中營運處的員工考核再申訴的案件，故循例沒有邀請參加人之理事長列席；至於107年第4至7次及109年1至3次考核會會議所處理者均非僅限於營運處事項，故有邀請參加人之理事長列席等語。是則，系爭團體協約的適用範圍是否包含南區分公司所轄9個營運處，乃參加人與上訴人之爭議所在。

2.原判決認系爭團體協約第1條之適用範圍，包含參加人所屬會員；又系爭團體協約第11條第2項文義對於考核會之召開事由未設有「處理南區分公司員工之考核或申訴，方須邀請理事長」之限制；復證諸上訴人於107年間第4次至第7次考核會會議均有邀請參加人理事長列席，且上訴人曾邀請參加人理事長列席於109年間舉辦之第1、2次南區分公司考核會會議，迄參加人申請本件裁決後，仍邀請其理事長列席第3次南區分公司考核會會議，卻未邀請列席系爭考核會議等情，因而認定原裁決此部分亦無違誤，固非無見，惟查：

⑴依上訴人與參加人訂定團體協約第1至4次協商會議紀錄及條文協商對照表所示，上訴人與參加人於103年4月21日第1次協商會議，就系爭團體協約第1條草案之協商結果，條文文字為：「本協約適用範圍為甲方（即上訴人）及其南區分公司含所屬各機構與乙方（即參加人）」，103年5月7日、同年月22日，第2、3次協商會議，就該部分並未有另外的協商結果，嗣於103年6月20日第4次協商會議，就系爭團體協約第1條草案之協商結果，條文文字已更改為：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項會員係指甲方之從

業人員」（原處分卷第320-400頁），故依系爭團體協約文義及歷次協商之條文文字，南區分公司與當時尚隸屬於其轄下之9個營運處（即第1次協商時條文所載「所屬各機構」），於第1次協商時係並列存在，分屬不同單位，嗣於最終確定之系爭團體協約第1條第1項已將「含所屬各機構」之文字移除，且未見於最後確定之系爭團體協約條文或說明欄，記載南區分公司即當然包括9個營運處，再佐以協商會議過程中，勞資雙方均有經過充分的討論、磋商團體協約的內容，且第4次協商會議紀錄已由雙方代表於會議紀錄簽名確認，則依系爭團體協約協商過程及文義觀之，系爭團體協約的適用範圍似已排除9個營運處。參加人雖持高雄市政府勞工局於107年11月1日高市勞關字第10738866700號函（原處分卷第158頁），主張系爭團體協約之適用對象包含南區分公司轄下9個營運處，惟上述函文僅記載倘9個營運處之勞工為參加人之會員，則其應屬適用系爭團體協約之勞工等語，與系爭團體協約所載南區分公司是否包含9個營運處似屬無涉。又上訴人與參加人於103年12月3日簽訂系爭團體協約前，9個營運處中已有彰化及高雄營運處成立企業工會，且臺中、彰化、南投、臺南、高雄、屏東等6個營業處成立之企業工會，於上訴人與參加人簽訂系爭團體協約後，已分別與上訴人另外簽訂團體協約，自行成立工會給予其會員權益保障，似尚無權益無法保障之問題。

⑵觀之上訴人提出之系爭考核會議開會通知單，該次會議所列議程之討論事項僅為臺中營運處108年年終考核結果再申訴案，並無涉及南區分公司之事項；再對照106年第4次考核會開會通知單（原處分卷第620頁），該次會議所列議程為屏東營運處105年年終考核結果再申訴案審議，而該次會議列席受文者亦不包含參加人之理事

長，則上訴人主張其循例未通知參加人之理事長參加系爭考核會議，前後處置並無不一致，似非無據。

⑶原判決就上訴人主張系爭團體協約的適用範圍並不包含南區分公司所轄9個營運處，何以不足採取，並未說明其理由，僅以系爭團體協約第11條對於考核會之召開事由未設有限於處理南區分公司員工之考核或申訴，逕認上訴人未邀請參加人理事長列席系爭考核會議之行為，係發生於參加人申請本件裁決之後，二者具有時間上之密接性，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，另將使參加人陷於交涉立場顯著不安之窘境，有礙團體協約之進行，亦構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，核有判決理由不備之違背法令。

㈥綜上所述，原判決既有上述違背法令之情事，因攸關原裁決是否合法之判斷，影響本件判決結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。又因本件事實尚未臻明確，猶待原審再為調查審認，本院無從自為判決，爰將原判決廢棄，發回原審高等行政訴訟庭更為適法之裁判。

六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

最高行政法院第四庭

審判長法官　王　碧　芳

法官　王　俊　雄

法官　鍾　啟　煒

法官　林　秀　圓

法官　陳　文　燦

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　章　舒　涵