臺灣臺北地方法院行政訴訟判決

109年度簡字第75號

000000000000000000

原　　告　富邦媒體科技股份有限公司

000000000000000000

代　表　人　林啓峰（董事長）

000000000000000000

訴訟代理人　李立普律師

　　王信仁律師

被　　告　勞動部勞工保險局

000000000000000000

代　表　人　鄧明斌（局長）

000000000000000000

訴訟代理人　蔡欣霓

　　黃清嬌

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國109年2月19日勞動法訴一字第0000000000號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：原告所屬勞工張ＯＯ、高ＯＯ於民國107年11月至108年1月工資已有變動，惟原告未依規定於108年2月底前為上開勞工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第15條第2項規定，被告乃依同條例第52條規定，於108年8月21日以保退二字第00000000000號裁處書，處原告罰鍰新臺幣（以下同）5千元（即本件原處分）。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張下述事由，並聲明求為判決撤銷訴願決定及原處分：

（一）被告前於108年7月18日向原告調取所屬員工張ＯＯ、高ＯＯ等人107年11月至108年6月在職期間每月薪資明細資料，經查核結果，被告認張ＯＯ、高ＯＯ2人於107年11月至108年1月之工資有變動，原告卻未依相關法令規定於108年2月底前申報調整勞工退休金月提繳工資，乃以原處分對原告裁處5千元之罰鍰。惟查張ＯＯ、高ＯＯ2人於107年11月至108年1月之工資並無變動，僅因2人有未休畢之特別休假，原告乃依法分別依2人之未休日數，於107年11月給付張ＯＯ4,402元、108年1月給付高ＯＯ12,471元。此一特別休假未休畢所取得之給付性質上非屬工資，不應列入勞工退休金月提繳工資之計算。原告不服，依法提起訴願，惟未獲救濟。

（二）按勞工退休金條例第14條第1項規定「雇主應為第七條第一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六」；同法施行細則第15條第2項規定「勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準」。依上揭規定可知，雇主應為勞工提繳之勞工退休金月提繳工資，應按勞工之每月工資計算，如勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均計算。另依勞工退休金條例第15條第3項規定，如雇主申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之。

（三）關於「工資」之定義，應參照勞動基準法之規定。勞工退休金條例第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，依勞動基準法第二條規定」。是關於「工資」之定義，應依勞動基準法第2條定之。而勞動基準法第2條第3款規定「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」，是認定某金錢給付是否為工資時，應就該金錢給付是否具「對價性」，以及是否

為「經常性給與」而定之。至於勞工特別休假未休畢所取得之給付之性質，本院曾闡釋「勞動基準法就勞工特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，但經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬勞動基準法施行細則第24條第3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。亦即勞工於該年度既未排定特別休假，其繼續工作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終了再就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金。況勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備經常性。則以特別休假之設計，旨在提供受雇者休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主因勞工未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均非勞工因工作而獲得之報酬，也不具經常性，與勞動基準法所規定得算入平均工資之工資意義不同，自非屬工資性質」（參見本院102年度簡字第103號行政判決。又本判決並為臺北高等行政法院102年度簡上字第36號裁定所維持）。

（四）綜合法院之司法實務見解，雇主對員工所為之金錢給付須具「勞務對價性」、「經常性給與」，始屬工資。而就特別休假之制度本質而言，旨在提供勞工休憩、調養之機會，並非期待勞工以不休假之方式以換取工資，因此，此一金錢給付應係雇主補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工因工作而獲得之報酬，是不具「對價性」。又勞工之特別休假未休畢時，雇主固應於年度終結或契約終止時發給金錢給付，惟勞工於每一年度終結時，

是否均有未休畢之特別休假，未必每一年度相同，果此，則因未休畢特別休假而受領之給付，不具「經常性」。因此特別休假未休之金錢給付，性質上非屬「工資」，自不應列入月提繳工資之計算。被告僅以原告有加發金錢給付予員工之外觀，即逕認工資有變動、且原告未依法申報或調整云云，惟並未查明該增加之給付，不過係特別休假之未休日數給付，性質上非屬工資、無須列入勞工退休金月提繳工資之計算，顯有適用勞工退休金條例第3條、第14條第1項、第15條第3項、同法施行細則15條第2項以及勞動基準法第2條第3款錯誤之瑕疵。

三、被告則以下述理由資為抗辯，並聲明求為判決駁回原告之訴：

（一）依照勞工退休金條例第3、14、15條及其施行細則第15條規定略以，勞工退休金月提繳工資應按勞工之月工資總額，以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準（即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）。其每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，再依「勞工退休金月提繳分級表」規定之金額申報。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。另依同條例第52條規定略以，雇主違反第15條第2項規定者，處5千元以上2萬5千元以下罰鍰。

（二）依照勞動部改制前行政院勞工委員會85年2月10日台85勞動2字第103252號函示，查勞動基準法第2條第3款規定「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」，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報

酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時...獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給予」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時…獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

（三）依照勞動部改制前行政院勞工委員會96年10月9日勞保2字第0960140390號函示略以，依勞動基準法施行細則第24條規定，特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資（該規定現已移列至勞動基準法第38條第4項）。又加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範圍。據此，雇主依上開規定發給之加班費、年度不休假加班費，自應計入勞工保險月投保薪資申報。

（四）本案被告前據原告提供張ＯＯ君等10名107年11月至108年6月薪資資料審核，其中張ＯＯ、高ＯＯ君2名於107年11月至108年1月工資已有變動，惟原告未於108年2月底前為渠等覈實申報調整月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定，被告乃依照勞工退休金條例第52條規定，以108年8月21日保退二字第00000000000號裁處書處以罰鍰5千元。原告不服，分別於108年9月17日及108年11月1日提起訴願及訴願補充理由，經勞動部於109年2月19日以勞動法訴一字第0000000000號訴願決定書決定「訴願駁回」。原告仍不服，提起行政訴訟理由略以，張ＯＯ、高ＯＯ君2名於107年11月至108年1月之工資並無變動，僅因2人有未休畢之特別休假，原告乃依法分別依渠等之未休日數分別於107年11月、108年1月給付4,402元、12,471

元。而就此一特別休假之制度本質而言，旨在提供勞工休憩、調養之機會，並非期待勞工以不休假之方式以換取工資，此一金錢給付應係雇主補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，不具「對價性」；又勞工於每一年度終結時，是否均有未休畢之特別休假，未必每一年度相同，不具「經常性」。因此，特別休假未休之金錢給付性質上非屬工資，不應列入勞工退休金月提繳工資之計算，請求撤銷原處分及勞動部訴願決定。

（五）依勞動基準法第38條第4項規定，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」，故其名稱無論為「未休假加班費」或「未休假獎金」，均屬於工資性質。另參酌最高行政法院103年度判字第639號判決、臺中高等行政法院107年度簡上易字第35號判決均指出「特別休假之設計，旨在確保勞工得有適當休息娛樂以回復身心疲勞，並維護蓄積勞動力為主要目的，此係現代勞資關係中不可或缺之重要勞動條件。特別休假日期應由勞雇雙方協商排定，勞工未排定特別休假而繼續工作，雖非雇主徵得勞工同意於休假日工作，惟雇主既未拒絕勞工提供勞務，則勞工確有於應休未休之特別休假日工作之事實，且參酌勞動基準法施行細則第24條第3款(現已移至勞動基準法第38條第4項)規定，就年度終結應休未休之特別休假，雇主所應給與之金錢補償，均係以勞工之『工資』或『薪資』計付，足認此項給與性質，同於勞動基準法第39條所定假日工作加倍工資之概念及標準，實難謂非屬工作而獲得之報酬」。又按雇主應以勞工月工資總額為據覈實申報勞工月提繳工資，所稱月工資總額，係以勞動基準法第2條第3款規定之工資為準，即實質上勞工因提供勞務而由雇主所支付之對價，即應視為工資，非僅限定固定金額或經常性給予始屬工資。又每月收入不固定者，至遲應於申報調整期限即每年2月及8月底前依前3個月平均工資申報調整，為前揭法條及函釋規定甚明。本案前據原

告提供張ＯＯ、高ＯＯ君2名107年11月至108年6月薪資清冊、獨立發放清冊及薪資項目說明載，渠等每月除支領薪資外，另有發放伙食費及未休假獎金，揆諸前揭規定及函釋意旨所示，未休假獎金具勞務對價性質，應屬工資之範疇，自應列入月工資總額計算並申報月提繳工資，渠等月工資總額既已有變動，惟原告未於應申報調整期限108年2月底前申報調整渠等月提繳工資，違法事實足堪認定，被告依勞工退休金條例第52條規定核處罰鍰5千元，於法並無不合。

四、本院之判斷：

（一）本件應適用之法令與法理：

1. 勞工退休金條例第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」；第7條第1項第1款規定「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工」；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六」；第15條第2項規定「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」；第52條規定「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處新臺幣5千元以上2萬5千元以下罰鍰」。

2. 勞工退休金條例施行細則第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，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報」、「勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準」。

3. 勞動基準法第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」；第38條第1項及第4項規定「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」。

4. 勞動基準法施行細則第10條規定「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。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」。

5. 改制前行政院勞工委員會（簡稱勞委會）85年2月10日（85)臺勞動2字第103252號函示「查勞動基準法第2條第3款規定『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』，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工

資之各項給與，規定包括『工資、獎金』、『按計時…獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時…獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護」。88年5月26日（88）臺勞保2字第021753號函示「查該特別休假不休假加班費及每月延長工時之加班費皆屬工資之範圍，自應併入月薪資總額申報勞保投保薪資，前經本會88年3月26日台88勞保2字第010010號函復在案。故投保單位於發給之不休假加班費及延長工時加班費當月致被保險人之月薪總額有所變動時，即應計入當月之薪資總額申報勞保投保薪資，次月如已無此薪資項目，則不予併入計算」。96年10月9日勞保2字第0960140390號函示「依勞動基準法施行細則第24條規定，特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。又加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自應屬工資之範圍。據此，雇主依上開規定發給之加班費、年度不休假加班費，自應計入勞工保險月投保薪資申報。另投保單位於發給加班費、不休假加班費之當月致被保險人之月薪資總額有所變動時，即應計入當月之勞工保險投保薪資申報，次月如已無此薪資項目，則不予計入計算」。

（二）經查，原告對其於107年11月發給所雇勞工張ＯＯ未休假獎金4,402元、於108年1月發給所雇勞工高ＯＯ未休假獎金1萬2,471元，且其未將上開勞工之未休假獎金列入工資總額計算，並申報調整勞工退休金月提繳工資等情，有勞退個人異動查詢單（原處分卷第2頁）、薪資清冊（原處分卷第4頁）、未覈實申報調整明細表（原處分卷第11

頁）在卷可憑，並為兩造所不爭執，堪信為真實。

（三）依前開勞動基準法第2條第3款規定，凡勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而自僱主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目的名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同。至條文所稱「經常性給與」，係因通常情形，工資係由僱主於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防止僱主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並非在增設條件，限制工資的範圍。故僱主以工資、薪金或津貼等以外名義的給與，不論是否具有時間或制度上的經常性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預定目標而發放，只要是勞務的對價，而非僱主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為的福利措施，即應列為工資（臺北高等行政法院92年訴更一字第139號、最高行政法院95年度判字第1472號判決參照）。再勞動基準法第2條第3款工資的定義，並未排除按「件」計酬的情形，是不能逕以員工係按招攬業務的績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。是以，改制前行政院勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋「查勞動基準法第2條第3款規定……基此，工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言，立法原

旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護」所示見解，應得採用。

（四）本件原告對其所雇勞工張ＯＯ於107年11月發給未休假獎金4,402元、於108年1月對其所雇勞工高ＯＯ發給未休假獎金1萬2,471元，而此等金額係屬原告所僱勞工特別休假未休之金錢給付，為原告於起訴狀所自認（本院卷第25頁）。復按特別休假之設計，旨在確保勞工得有適當休息娛樂以回復身心疲勞，並維護蓄積勞動力為主要目的，此係現代勞資關係中不可或缺之重要勞動條件。特別休假日期應由勞雇雙方協商排定，勞工未排定特別休假而繼續工作，雖非雇主徵得勞工同意於休假日工作，惟雇主既未拒絕勞工提供勞務，則勞工確有於應休未休之特別休假日工作之事實，且參酌勞動基準法施行細則第24條第3款規定，就年度終結應休未休之特別休假，雇主所應給與之金錢補償，均係以勞工之「工資」或「薪資」計付，足認此項給與性質，同於勞動基準法第39條所定假日工作加倍工資之概念及標準，實難謂非屬工作而獲得之報酬，性質為延長工時工資，同屬加班費性質（最高行政法院103年度判字第639號判決意旨參照）。公司或機關團體酬勞其員工特別休假日未休假加班工作之特休獎金，又依內政部74年3月22日（74）台內勞字第294374號函釋，勞動基準法第39條規定，特別休假，工資應由雇主照給，且同法施行細則第2條及第10條，關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將其排除於工資外，因此於計算平均工資時，自應將特別休假工資列入一併計算（最高行政法院85年度判字第3005號判決意旨參照）。亦即勞動基準法就工資之定義，主要係為確保勞工對於以勞動交換而得之報酬，不受不當苛扣或積欠，以保障勞工權益為目的。不休假獎金係屬加班費性質，自應列為申報投保薪資之項目。本件據原告提供張ＯＯ等10名107年11月至108年6月

薪資資料（原處分卷第4、5頁），其中受雇人張ＯＯ、高ＯＯ2名於107年11月至108年1月工資已有變動，即所雇勞工張ＯＯ於107年11月發給未休假獎金4,402元、於108年1月對其所雇勞工高ＯＯ發給未休假獎金1萬2,471元，原告自應將其列入工資總額計算，並依規定申報調整勞工退休金月提繳工資，原告卻未於108年2月底前為渠等未休假獎金計入工資而覈實申報調整月提繳工資，亦即按勞工保險投保薪資分級表規定，原告應申報所雇勞工張ＯＯ24,000元，然僅申報23,100元；原告應申報所雇勞工高ＯＯ27,600元，然僅申報23,100元，被告認原告對勞工之工資在當年8月至次年1月調整時，未於次年2月底前通知勞保局即被告，而依勞工保險條例第52條規定，以原處分處原告最低法定罰鍰金額5千元，於法並無不合。原告主要主張前開特別休假未休之金錢給付非為勞動基準法第2條第3款所謂之「工資」。惟查，本件所涉特別休假為勞工依任職年資按年得享有之休假權利，其日數因勞工任職期間之久暫而有差異，原告定期計算勞工因年度終結而未休之特別休假日數，核發不休假加班費，揆諸前揭所述，其性質為勞動基準法第2條第3款之「工資」項目，應依前述勞工保險條例相關規定予以申報其月投保薪資，以保障勞工。亦即不休假加班費應屬工作之報酬，屬勞動基準法第2條第3款所稱之工資，原告未將所雇勞工張ＯＯ於107年11月發給未休假獎金4,402元、於108年1月對其所雇勞工高ＯＯ發給未休假獎金1萬2,471元列入月提繳工資之計算申報以及於次年2月底前通知勞保局即被告，違反勞工退休金條例第15條第2項規定，而以原處分裁罰原告，尚無違法，洵屬有據。

六、綜上，被告以原告未依規定將所雇勞工張ＯＯ於107年11月發給未休假獎金4,402元、於108年1月對其所雇勞工高ＯＯ發給未休假獎金1萬2,471元，列入工資總額計算，並依規定申報調整勞工退休金月提繳工資，致未依規定於108年2月底

前為上開勞工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第15條第2項規定，依同條例第52條規定，處原告法定罰鍰最低額5千元，經核於法並無違誤。訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　6　　日

行政訴訟庭　法　官　范智達

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本），逾期未提出者，勿庸命補正，即得依行政訴訟法第245條第1項規定以裁定駁回。上訴理由應表明關於原判決所違背之法令及其具體內容，或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　蔡凱如