臺北高等行政法院判決

108年度訴字第14號

）FKT64W1Z1X5L0;@109年4月16日辯

原　　告	台灣應用材料股份有限公司	
代　表　人	余定陸（董事長）	
訴訟代理人	馬靜如	律師
	歐陽漢菁	律師
	杜柏賢	律師
被　　告	科技部新竹科學園區管理局（原名：科技部新竹科學工業園區管理局）	
代　表　人	王永壯（局長）	
訴訟代理人	謝孝忠	
	范良占	
	林君薇	

上列當事人間勞動檢查法事件，原告不服勞動部中華民國107年11月6日勞動法訴字第1070009972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：

原告係經營機械設備製造業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。民國107年1月16日被告派員實施勞動檢查，發現原告所僱勞工簡政偉（下稱簡君）於106年11月18日、勞工楊長壽（下稱楊君）於106年11月3日及同年11月15日有延長工作時間之情形，惟原告未將每月定期定額給付之汽車津

貼計入每小時工資額計算，致未足額給付簡君及楊君延長工時工資，違反行為時勞基法第24條第1項及第2項規定。案經被告審查屬實，除依勞動檢查法第25條規定，以107年2月14日竹環字第1070006234號函（下稱原處分）檢送勞動條件檢查結果通知書，請原告即日起依規定改善，並於違規場所明顯易見處所公告7日以上外，另依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以107年3月20日竹環字第1070009034號函，處原告罰鍰新臺幣（下同）20,000元，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱另案勞基法處分；此部分由本院於109年3月18日另以107年度訴字第1612號判決駁回原告所提撤銷訴訟）。原告不服原處分，依勞動檢查法施行細則第21條規定，向被告提出異議，未獲變更，續提訴願，亦遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

㈠被告錯誤理解「工資」定義：

依勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，及司法實務見解，勞基法上所稱之「工資」，須具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件，缺一不可。被告誤解勞動部函釋，以勞動部85年2月10日台85勞動2字第103252號函釋為其論據，認為只要具備「勞務對價性」或「經常性」要件之一，即屬「工資」。姑不論行政函釋並無拘束法院之效力，且該函內容在強調工資認定，應以「勞工提供勞務之對價」為主要判準，「經常性」要件僅在「其他任何名義之給與」才須與「勞務對價性」同時具備，非謂一旦具「經常性」，不論是否為勞務對價，即該當工資。原處分及訴願決定對於工資之認定，顯係誤解勞動部函釋，且悖於司法實務見解，有適用法令錯誤及違背論理法則之違法，並因而導出錯誤之結

論，應予撤銷。

㈡系爭汽車津貼，其性質為差旅費、差旅津貼。即便認為填補員工差旅支出後可能偶有多餘部分，該部分亦屬恩惠性任意給付，並非工資：

1.原告是美商應用材料公司在臺設立之公司，美國總公司就集團人員因出差或與履行業務相關所生之費用支出及其補貼，頒佈「全球差旅政策」，原告屬應用材料亞太區集團之一環，差旅費用補貼之細部規定係依亞太區之「區域費用補貼表」，該表中各類差旅費用類，將出差時非使用租賃車輛而係使用自有車輛之情形，再細分未領有汽車津貼之「個人車里程」及領有汽車津貼之「公司車里程」兩類型，此與原告公告之「102年5月6日修正之里程補助表及申報差旅費時所使用之匯率」相同。由該公告訊息所附里程表可知，員工應依里程表申請汽車里程，而該里程表即區分「個人車里程」（即未領取汽車津貼者）和「公司車里程」（即有領取汽車津貼者）兩種情形而異其請領之差旅費。里程表亦明白顯示領取汽車津貼之「公司車里程」，每次出差里程在30公里以內部分，不得再請領差旅費，超出30公里部分，也僅能每公里請領新臺幣（下同）5元補貼；但未領汽車津貼之「個人車里程」，則不受30公里里程之限制，針對全部里程數，均給予每公里10元之補貼。依「汽車津貼給付辦法」，若職等為V1～4之高階主管，可選擇領取汽車津貼或配給公司車，選擇配給公司車，則無法領取汽車津貼，益徵汽車津貼確為公司提供公務用車之變形，而非勞務之對價。

2.原告員工出差時若使用自有車輛，因該車輛公用或私用所占比例難以劃分，如何認定適當的差旅費金額本極為困難

，且相當程度地受員工出差頻率高低及出差里程所影響。為此，原告乃事先評估不同職務員工的出差頻率及里程，就職務上僅可能偶而出差的員工，適用「個人車里程」，對於里程多較長或里程多較短者，則依「汽車津貼給付辦法」給予汽車津貼，以補助該等員工為公務支出油料、折舊與維修保養等與車輛相關之費用。又原告為使用自用車輛處理公務之員工均能獲得適當補償，提供汽車津貼以補償員工以私人物品處理公務所蒙受之額外油料、維修費用等支出損失或車輛折舊之不利益。縱因每月出差頻率有所變化，而認填補差旅支出後可能偶有多餘部分，原告亦不會請求員工返還，足見該部分屬恩惠性任意給付。蓋該部分每月是否會產生、其金額若干等均不固定，不具經常性，更欠缺「勞務對價性」。

3.有領汽車津貼之楊君和簡君，和未領汽車津貼之員工，在相同出差距離之下，因其2人領有汽車津貼，每次出差縱使超過30公里而得再申報額外差旅費，其得請領之金額亦僅約為未領汽車津貼員工所得請領額度之3分之1，益徵領有汽車津貼以「公司車里程」申報差旅費之員工，不得比照未領汽車津貼而以「個人車里程」申報差旅費之員工請領較高額之差旅費，且出差次數越多、越頻繁，兩者之差額即越大，此部分即係由汽車津貼之給付所涵蓋，足證汽車津貼具差旅費之性質。

㈢被告認定差旅費性質之標準不合時宜：

被告所持差旅費必須逐筆給與、不能概括定額給付、必須精算及要求返還溢領之觀念與標準，在現今公私領域交融、員工常以私人物品處理公務之現代職場，非屬合理標準。被告未細究給與之實質是否為勞務之對價，徒以給付「固定」、

「非臨時」、「定期定額」、「不問出差次數」、「不問實際因出差所產生的油料、折舊與維修保養費用」等形式外觀認定屬於工資與否，顯不合理。楊君、簡君因工作屬性，時常使用自用車輛出差處理公務，導致產生油耗、車輛折舊與維修保養等費用支出，又因上開費用究竟多少應歸因於員工個人私務、多少應歸因於公務，實際上難以明確認定，縱可確認，審查上恐將涉及員工隱私，故原告為合理填補該等員工處理公務所支出之前述費用，乃每月給付汽車津貼。此種差旅費補貼方式固然較不精確，然此係因員工以私人物品處理公務本質上即無法精確劃分使然。

㈣被告質疑員工職等越高領取之汽車津貼越高部分，要屬不當。蓋汽車津貼不僅補貼出差所生之油耗，尚包括車輛之折舊與維修保養等支出或費用。一般而言，職等越高之員工，其自用車輛價格越昂貴，折舊損失及維修保養的費用也越高，原告給予較高之汽車津貼，以避免員工使用自用車輛從事公務時反而蒙受損失。至被告質疑楊君和簡君員工差旅紀錄之真實性，並無理由，因該等差旅紀錄為原告在通常業務過程所製作之紀錄文書，大部分紀錄係完成於差旅終了後，無預見日後可能會被提供作為證據之偽造動機，況原告提出差旅費支出之財務資料，與差旅紀錄相互勾稽全然一致，被告質疑原告於勞動檢查時所提出之薪資資料並無相應差旅費用欄位之記載，亦不合理。

㈤被告下列論證係基於錯誤前提而得出之結論，實不足採：

1.被告曾提出以下論證：

⑴「以同樣出差30公里及每月工作日約22天來看，未領取汽車津貼之勞工，若每日均出差30公里……可申報6,600元差旅費……領取汽車津貼之系爭勞工則是領取25,00

0元……領取汽車津貼之勞工所獲得之補貼遠高於未領汽車津貼之勞工。」

⑵「以單次出差來比較，看似未領汽車津貼之勞工領得較多，但究依系爭楊、簡兩勞工的出差狀況來看，每月領取25,000元汽車津貼，依每個月工作日約22天，每日領取的汽車津貼約1,136元，如以系爭兩人之差旅費而言，幾乎等於未領汽車津貼之員工每天出差來回110公里長程出差之差旅費用。」

2.未領取汽車津貼之員工，出差頻率低，僅偶一為之，故以上論證以未領取汽車津貼員工每日出差作為假設前提，並以此錯誤前提所得之數據進行比較，自然失真。

3.本件領取汽車津貼之楊君及簡君，二者出差頻率高，且出差里程單趟來回動輒120公里，故若以出差30公里為假設前提計算數據進行比較，自然亦與實際情況不符。

4.針對偶然使用自有車輛出差之員工，若要求原告也要支付含有類似租金性質之汽車津貼才算公平，顯然太過；相反地，針對頻繁使用自有車輛進行長途出差之員工，原告以汽車津貼一方面折抵差旅費、一方面補償其高比例使用員工自有車輛而理應負擔之折舊、維修保養及保險等費用，則合理至極。若固守被告所堅持之「必須實報實銷才算差旅費」，對自有車輛實質上等同為公司「徵用」之高頻出差員工而言，才是真正的不公平。原告區分「個人車里程」及「公司車里程」而異其差旅費／差旅津貼之處置，係針對不同性質之事件而為不同之處理，以求補償對公司及員工而言均公平與合理，被告以齊頭式平等指摘原告實屬無據。

㈥縱使堅持差旅費必須逐筆精算，而否定汽車津貼整體屬差旅

費或差旅津貼，亦無法否認至少部分的汽車津貼具備差旅費或差旅津貼之性質。原處分將簡君及楊君領取之汽車津貼全額均列入工資並據以計算加班費，除顯不合理外，亦違反勞基法施行細則第10條第9款規定。

㈦綜上，簡君及楊君所領汽車津貼，性質為差旅費或差旅津貼，不具勞務對價性，非屬工資，不應納入加班費之計算，被告將之納入，自有違誤，並因原告已依原處分意旨，將勞動條件檢查結果通知書張貼並公告於原告營業處所1樓佈告欄，原處分該部分已無撤銷實益，乃有訴請確認違法之法律上利益等語。並聲明：1.原處分關於命原告即日起依規定改善及該訴願決定部分均撤銷。2.確認原處分關於命原告於違規場所明顯易見處公告7日以上部分違法。

三、被告答辯略以：

㈠系爭汽車津貼為具勞務對價性的工資：

1.雇主以工資、薪金或津貼等以外名義之給與，不論是否具有時間或制度上之經常性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預定之目標而予發放等不同給與方式，只要是勞務之對價，而非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即應列為工資。

2.依據原告提供之汽車津貼發放辦法，不論出差次數多寡，即按照職等之不同，依照表列計算為支給條件，可知汽車津貼之給與，係勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，性質上為工資，屬人事制度之目的性、定期定額之給與，並非臨時性給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即屬勞工提供勞務而自雇主處獲致之對價，且在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。原告所舉最高行政法院相關判決，其工

資認定內容與本案事實背景未符，尚難據以相提並論。

3.原告未就汽車津貼辦法區分管理職、職等項目的依據提供具體說明，僅託言職等越高之員工，其自用車輛價格越昂貴、維修保養費用越高，故給予較高之汽車津貼，自不足以證明「汽車津貼」實質上為出差所需的費用補貼。況且汽車津貼之給與，無須檢附任何憑證或單據，且不論是否發生出差事實抑或出差所產生之油耗是否超過每月給與汽車津貼，均每月定期定額依員工職等發給，其給付與否並非繫諸於勞工有無實際出差事實而有交通費用支出，與勞基法施行細則第10條規定之差旅費、差旅津貼不同。

4.若以同樣出差30公里及每月工作日22天來看，未領取汽車津貼之勞工，依原告提出之全球差旅政策及區域費用補貼表，可申報6,600元差旅費，領取汽車津貼之勞工則是領取25,000元汽車津貼，兩者皆係使用自用車輛於公務，倘若如原告所稱係為補貼車輛有關之所有費用，包括汽油、保險及折舊等，同樣每日開自用車輛出差30公里，領取汽車津貼之勞工所獲得之補貼，遠高於未領汽車津貼之勞工，且領取汽車津貼之人員，管理職勞工依其職等，每月汽車津貼金額2萬5千元至5萬元不等，與每月領取5萬元汽車津貼之勞工，皆為每日出差30公里相比，領取汽車津貼之勞工所獲得之補貼是未領取汽車津貼之勞工7倍之多，況領取汽車津貼之勞工有可能當月無出差之情事，差異將更為懸殊，難符實報實銷之意旨。

5.原告雖以楊君出差以新竹與后里間往返為主，出差一趟申報差旅費450元，若為未領汽車津貼之員工所得請領之差旅費用則為1,200元，並以其中的差額750元來說明，未領汽車津貼之員工領得比較多，再說明汽車津貼除為前述之

750元差額應歸為個人車提供為公務使用的補貼。然未領汽車津貼之員工於該趟所得請領之差旅費用為1,200元，亦是將自己的車輛提供公司使用，以單次出差來比較，看似未領汽車津貼之勞工領得較多，但究依楊君、簡君出差狀況來看，每月領取25,000元汽車津貼，以每個月工作日約22天計，每日領取汽車津貼約1,136元，如以其2人差旅費而言，幾乎等於未領汽車津貼之員工每天出差來回110公里長程出差之差旅費用。另領取汽車津貼之勞工實際出差超過30公里時又得每公里申報5元差旅費，顯不合於實支實付之交通津貼的常態，原告顯係以汽車津貼名義規避工資之給付。

㈡原告未依勞基法第24條規定將汽車津貼計入延長工作時間之工資：

依原告提供勞工楊君及簡君之106年12月份薪資及出勤紀錄，106年12月薪資紀錄所列加班費係為11月延長工作時間所得工資。原告使勞工楊君分別於106年11月3日、106年11月15日正常工作時間以外，分別延長工作時間自18：00至20：30（2.5小時）與自18：00至21：00（3小時），原告給與楊君加班費3,868元；又使勞工簡君於106年11月18日休息日工作12小時，原告給與簡君加班費10,898元。然原告定期定額發給之汽車津貼，既屬勞基法第2條第3款所規定之工資，則計算延長工時工資時，自應將汽車津貼納入計算，故應給與勞工楊君11月份加班費4,685元及勞工簡君11月份加班費13,026元。原告未依勞基法第24條規定將汽車津貼計入延長工作時間之工資，違規事實洵堪認定。

㈢綜上，原告給付勞工之汽車津貼，係於勞工到職後一定期限即予發放，屬固定性之給與，具制度上之經常性，且具有勞

務對價性，不因名稱項目而改變其性質，原告未將之納入延長工時工資計算，影響勞工權益，被告認原告已違反勞基法第24條第1項及第2項規定，依勞動檢查法第25條規定作成原處分並無違誤等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、查前揭事實概要所載之事實，以及原告已自107年3月2日起至同年3月10日止將勞動檢查結果通知書張貼在原告公司營運處所1樓公告欄等情，為兩造所不爭執，並有107年1月16日勞動檢查會談紀錄表（原處分卷第47頁）、簡員及楊員之106年12月出勤紀錄與薪資明細表（原處分卷第5至31頁）、勞動檢查結果通知書（原處分卷第49至50頁）、另案勞基法處分（原處分卷第55至61頁）、本院107年度訴字第1612號判決（本院卷二第307至321頁）、原處分及訴願決定等件在卷可稽，堪信為真實。又依兩造上述之主張及陳述，可知本件主要爭執在於：系爭汽車津貼之性質究為工資或是差旅費？被告以原告未將屬工資性質之系爭汽車津貼納入工資額計算，致未足額給付簡君及楊君延長工時工資，違反行為時勞基法第24條第1項及第2項規定，依勞動檢查法第25條規定作成原處分，於法有無違誤？

五、本院之判斷：

㈠按「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」勞動檢查法第1條定有明文。查新竹市政府業已依據行政程序法第15條第2項、科學工業園區勞工業務處理辦法（107年11月9日修正發布新名稱：科學園區勞工業務處理辦法）第4條規定，以99年1月11日府勞就字第0990003152號公告，將新竹科學園區屬該市轄管勞工行政業務委託被告執行，委託事項包括：新竹科學工業園區屬新竹市轄管勞工安全衛生、勞動檢查、勞資關

係、勞動條件、性別工作平等、職工福利、職業訓練、就業服務及其他有關勞工行政事項等，委託時間自99年1月1日起（原處分卷第198頁）。是被告為受新竹市政府委託辦理執行勞動檢查機關，而原告公司所在地在○○市○區○○○路○○號，位屬新竹科學園區，被告就本件自有處理權限，合先敘明。

㈡次按勞動檢查法第4條規定：「勞動檢查事項範圍如左：一、依本法規定應執行檢查之事項。二、勞動基準法令規定之事項。三、勞工安全衛生法令規定之事項。四、其他依勞動法令應辦理之事項。」第25條規定：「（第1項）勞動檢查員對於事業單位之檢查結果，應報由所屬勞動檢查機構依法處理；其有違反勞動法令規定事項者，勞動檢查機構並應於10日內以書面通知事業單位立即改正或限期改善，並副知直轄市、縣（市）主管機關督促改善。……（第2項）事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告7日以上。」同法施行細則第21條：「（第1項）事業單位對勞動檢查機構所發檢查結果通知書有異議時，應於通知書送達之次日起10日內，以書面敘明理由向勞動檢查機構提出。（第2項）前項通知書所定改善期限在勞動檢查機構另為適當處分前，不因事業單位之異議而停止計算。」第22條：「本法第25條第2項所稱檢查結果，指勞動檢查機構向事業單位所發立即改正或限期改善之檢查結果通知書。」

㈢又行為時勞基法第24條第1、2項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工

作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」而所謂「工資」，係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，為同法第2條第3款所明定。至「本法第2條第3款其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與……九、差旅費、差旅津貼及交際費。」勞基法施行細則第10條第9款亦有明定。

㈣經查，被告依勞基法之立法目的及勞基法第2條第3款關於工資之定義，並參據原告提供之汽車津貼發放辦法，暨該辦法有關「新任職者，需於3個月試用期滿通過期滿相關規定後，於期滿日後開始領取汽車津貼補助；如有下列任一情況，用人單位主管可自行決定是否於報到生效日立即給汽車津貼補助」之規定，以勞工因工作獲致之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務由雇主所獲得之對價，即為工資，不因其給付項目之名義究為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同，審酌原告不論出差次數多寡，亦不論是否發生出差事實或出差所產生之油耗是否超過每月給與汽車津貼，且無須勞工檢附任何憑證或單據，即按照勞工職等之不同，依其所定汽車津貼發放辦法表列之金額，每月定期、定額發給汽車津貼補助，因而認定系爭汽車津貼係勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，乃勞工提供勞務而自雇主獲致之對價，屬人事制度上之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，亦非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，其性

質應為工資，非屬實報實銷之差旅費，原告應將楊君及簡君每月無須檢附任何單據、憑證，即可依其職等各自領取之汽車津貼25,000元列入工資額之計算基礎，並據以計算延長工時工資，始為適法，原告未將之納入工資計算，致未足額給付簡君及楊君延長工時工資，違反行為時勞基法第24條第1項及第2項規定，該當勞動檢查法第25條第1項所定事業單位「有違反勞動法令規定事項者」之要件，乃依勞動檢查法第25條規定，以原處分命原告即日起依規定改善，並於違規場所明顯易見處所公告勞動檢查結果7日以上，於法核屬無違。且查，原告未將具有工資性質之系爭汽車津貼納入工資額計算，致未足額給付簡君及楊君延長工時工資，違反行為時勞基法第24條第1項及第2項規定，經被告依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以另案勞基法處分裁處原告罰鍰、公布名稱及負責人姓名後，原告雖循序向本院提起行政訴訟以為救濟，惟其訴業經本院於109年3月18日以107年度訴字第1612號判決駁回，並就兩造關於系爭汽車津貼性質究為工資或差旅費之重要爭點，本於兩造完足之舉證及辯論之結果，作成系爭汽車津貼為工資之實質認定，由此益徵原告所為確已違反行為時勞基法第24條第1項及第2項規定，被告審認原告有「違反勞動法令規定事項」之情事，並無違誤。原告猶執前詞，主張系爭汽車津貼，其性質為差旅費、差旅津貼，即便填補員工差旅支出後可能偶有多餘部分，該部分亦屬恩惠性之任意給付，並非工資，被告錯誤理解「工資」定義，將不具勞務對價性、顯非工資之系爭汽車津貼全額列入工資，自有違誤，原處分應予撤銷云云，殊無可採。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如其

聲明所示，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌後認與本件判決結果均不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

七、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　　5　　月　　14　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　楊得君

法　官　程怡怡

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1.上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。

	3.專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1.上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2.稅務行政事件，具備會計師資格者。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4.上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　14　　日

書記官　許婉茹