

高雄高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度簡字第204號

113年12月5日辯論終結

原告 家福股份有限公司

代表人 羅智先

訴訟代理人 劉彥麟律師

被告 臺南市政府勞工局

代表人 王鑫基

訴訟代理人 鄭名家

蔣佩真

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺南市政府中華民國113年8月12日府法濟字第1131056671號訴願決定(原處分：臺南市政府勞工局113年2月27日南市勞安字第1130272676號裁處書)，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、事實概要：

原告從事綜合商品零售業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）行業，其企業工會於民國100年5月1日成立。被告於113年1月15日派員至原告之安平分公司、新營分公司(下合稱系爭分公司)實施勞動檢查，查得原告之安平分公司所僱勞工朱芙蓉、張月珠及李秀文等3人(下稱朱芙蓉等3人)於112年9、10月間，及原告之新營分公司所僱勞工鄭安哲、洪振欽等2人(下稱鄭安哲等2人)於000年00月間，均有延長工時之情事。經通知原告陳述意見後，認原告未經工會同意，使勞工延長工作時間，違反勞動基準法第32條第1項規定，

01 乃依同法第79條第1 項第1 款、違反勞動基準法裁處罰鍰共
02 通性原則(下稱系爭原則)第4 點規定，以113 年2 月27日南
03 市勞安字第1130272676號裁處書（下稱原處分），處原告罰
04 鍰新臺幣（下同）15萬元。原告不服，提起訴願經決定駁
05 回，遂提起本件行政訴訟。

06 貳、本件原告主張：

07 一、依改制前行政院勞工委員會(下稱勞委會)92年7月16日勞動
08 二字第0920040600號函釋(下稱92年7月16日函釋)：勞基法
09 於91年12月25日修正條文公布施行後，第30條第2項、第3
10 項、第30條之1第1項、第32條及第49條，有關雇主經工會同
11 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指
12 (一)事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會
13 之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同
14 意。(二)事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該
15 分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之
16 同意即可。(三)事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分
17 支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。以
18 及最高行政法院105年度判字第165號、第31號及臺灣屏東地
19 方法院104年度簡字第27號行政判決意旨，基於勞動條件之
20 屬地性，應以小地域適用為優先之原則。換言之，在有複數
21 工會存在之情況下，如原告目前有企業工會及樹林工會，以
22 小地域為原則，故原告其他無工會成立或無工會分會之分公
23 司，如要實行延長工時，應以勞資會議同意行之。系爭分公
24 司並未成立分公司工會，然有定期召開勞資會議，並已於11
25 2年11月20日、12月18日召開2023年第4季勞資會議作成同意
26 延長工時之議案，故系爭分公司係依該等分公司勞資會議之
27 決議，使店內勞工延長工作時間，且系爭勞工已依彼等意願
28 分別以補休方式計算加班時數或申請加班費，已充分保障個
29 別勞工自由意志之展現及工作權，應無不法。

30 二、參酌大法官黃虹霞、蔡烱燉、蔡明誠大法官於司法院釋字第
31 807號解釋所提出之意見書，多位大法官認為諸如勞基法第3

2條第1項規定有關工會或勞資會議同意部分，乃屬違憲之法
規，個別勞工之同意權不應由工會之同意所取代，且如企業
工會之會員未逾雇主所僱勞工2分之1，顯然不具代表性，更
不應剝奪個別勞工同意自身事項之權利，故勞基法第32條第
1項所指工會，應係指「具有代表多數勞工之工會」。原告
之工會會員僅佔原告勞工人數約0.25%，顯然不具代表性，
且上開勞工並非工會會員，被告自不應裁罰原告。

三、參諸團體協約法第9條規定，可知工會如有代表會員簽訂團
體協約時，應有一定比例會員同意，才符合法律要求之代表
性；換言之，因團體協約涉及個別勞工權益至關重要之勞動
條件，如無代表性，其團體協約即不合法。原告為國際知名
連鎖量販業者，分公司數量約350間，然原告工會於100年5
月1日成立後，會員人數於約30至40人，僅佔原告現有員工
人數比例約0.25%，則原告工會是否足以代表原告所有員工
之意志，已有莫大疑慮。甚且，原告工會之組成成員多為樹
林分公司之員工，系爭分公司並無員工或僅有極為少數員工
參與原告工會，原告工會代表系爭分公司之員工決定得否延
長工作時間(於合法範圍內賺取加班費)，合理性何在？可
見，原告工會是否足以代表系爭分公司內員工之意志，實有
疑慮，故系爭分公司依法召開勞資會議決議延長工時，自應
優先適用。原告分公司遍佈全臺各地，各分公司之企業文化
不同，就相關勞動環境及條件本應因地制宜，此即改制前勞
委會92年7月16日函釋意旨所在。被告全未考量勞動環境之
屬地性及原告工會之代表性是否充足，逕認原告工會既已成
立，有關各分公司之員工延長工時之同意即應由原告工會為
之，顯然忽視由系爭分公司全體員工所依法選任勞工代表做
出勞資會議決議，毋寧係變相認定工會應凌駕於個別員工之
上，而迫使多數員工應遵行僅代表少數會員意見之工會決
議，影響該等員工之工作權，顯已逸脫法律保障勞工團結權
之本意，而損害個別勞工之權益。被告未審酌原告工會之代
表性、合理性、對系爭分公司員工之侵害、系爭分公司員工

之意願等因素，即對原告裁罰，顯有違行政程序法第9條、第36條規定，對原告有利不利之事項一併注意。

四、另原告主觀認知而言，因原告並無系爭分公司工會，故原告依系爭分公司勞資會議同意而使員工延長工作時間，就此等勞動條件事項，已與員工充分協商，且經過員工本人之同意並給付加班費及工資，該處置以個別勞工之自由意志為尊，充分保障勞工勞動權益，原告無任何不法意識，主觀上不具違反勞基法等規定之故意或過失。況原告並非專業法律機構，改制前勞委會92年7月16日函釋既未廢止，被告卻以與該函釋不同之法律見解，責令原告負擔較高之注意義務，該行政行為自屬不法。

五、並聲明：原處分及其訴願決定應予撤銷。

參、被告則以：

一、原告延長工時尚未取得工會同意之事實甚明，又違章行為發生時，勞動部已103年02月06日函釋詳加說明勞基法第32條第1項規定之正確意涵，且原告前經被告於111年7月27日南市勞安字第11110938417號裁處5萬元，以及112年8月7日南市勞安字第1121002623號函裁處新臺幣10萬元在案，則事隔僅數月，原告再次有此違章行為，應屬故意。從而，被告依勞基法第79條第1項第1款規定，作成原處分裁罰原告15萬元罰鍰，未逾越法定裁量範圍。

二、就勞基法工會同意制度之設計，或非僅基於工會代表性、非工會會員勞工個人權益之考量，更應考量工會制度功能、機能地位今與社會目的。亦即，相較於勞基法規定之勞資會議，依工會法組成之工會，係有法人人格，依法負有法定任務，就涉及集體勞動條件與會員權益重大事項更應經會員大會議決，是工會於執行其法定任務與勞基法等法令規定事項時，係基於其法人人格，與其會員及企業勞工為不同權利主體，而藉由該法人人格，勞工能立於與單純勞工身分不同之地位及觀點，就全體勞工或依其工會性質有關之勞動條件與勞工權益事項與資方進行洽商，而非僅基於個人或特定勞工

01 地位及觀點。此與勞資會議之勞方代表，縱係由企業工會會
02 員所選出、依法對其行使職務有所保障。簡言之，勞工藉由
03 工會之法人身分，將勞資間經濟地位不對等因素去除，而於
04 法律上取得與資方平等並獨立於全體勞工之地位，期使勞工
05 透過該法律地位，客觀達成勞基法與工會法所賦予之任務，
06 而完善勞資關係、健全團體機能、增進個人權利意識，進而
07 穩固公民社會。此於現今資方透過公司法人制度，以法人名
08 義透過資本取得勞力獲取利潤之經濟實狀，更有必要使勞工
09 藉由該獨立法人地位之工會，以工會名義與資方法人名義為
10 平等地位，毋庸擔心其主張或訴求遭資方或他人為不當之指
11 謫，而能客觀行使勞基法與工會法之任務。

12 三、另有關原告主張勞基法「經工會同意」規定之「工會」應限
13 於會員人數與全體勞工「比例相當」之工會，惟就依法成立
14 之工會，縱使其會員人數與企業全體勞工比例不均，惟該工
15 會仍屬法律賦予任務之法人，如容認資方於該合法工會法人
16 依法行使職權時，可以會員人數比例質疑其代表性，主張工
17 會並無適法權能而應採取資方所認可之措施，將易使全體勞
18 工否定工會權能與存在，而助長資方以該手段削弱工會法人
19 依法所有之權能與地位，最終破壞勞資制度進而危害公民社
20 會。就會員人數與企業全體勞工比例不均之企業工會，仍應
21 尊重其法定任務與職權，透過工會行使該等權能，全體勞工
22 始能認知工會地位，進而參與工會或依法成立可併存工會，
23 逐步健全工會制度發展自始即以代表性質疑其地位，直接削
24 弱其發展可能性。

25 四、且原告所述工會運作之種種疑義，此於勞資會議之勞工代表
26 也同樣有可能會產生相同的問題，而後者比前者更容易被雇
27 主個別突破，更難表達勞工內在之真實意願，這也是立法者
28 將勞資會議排列於工會之後之補充性規定緣由。若原告所屬
29 分支機構之勞工與總機構或總工會間確實存在地域、風俗或
30 文化等人文差異，且總工會所為對總機構全體勞工審定之最
31 佳勞動條件決定，並不為分支機構大多數勞工所接受，則分

01 支機構此等不同意見之勞工團體，原本即可依工會法第6條
02 第1項第1款、第7條、第11條第1項規定成立分支機構之工會
03 組織，並依工會法第26條第1項第10、11款規定藉此取得與
04 雇主進行專就分支機構所屬勞工之勞動條件協商權利。然
05 查，原告為全國知名連鎖量販店，各分店所屬勞工人數亦均
06 非少數，惟除100年間經由原告樹林分公司勞工所設立之總
07 工會外，原告臺南北安分公司及其他分支機構並無勞工成立
08 工會分會以抗衡總工會就適用原告全體員工勞動條件所作之
09 決定，益證原告各分支機構所屬員工並無拒絕接受總工會所
10 為勞動條件之決定。是本案不因勞工是否加入該工會，或會
11 員人數與全體勞工比例是否相當而影響該工會同意權之合法
12 性，原告如欲使所屬員工延長工時工作，即應依上開規定辦
13 理。

14 五、並聲明：原告之訴駁回。

15 肆、上開事實概要欄所載事實，為兩造均不爭執，並經本院調閱
16 原處分卷宗(含原處分裁處書、訴願決定書、被告一般事業
17 單位勞動條件檢查會談話紀錄表、談話記錄、原告員工加班
18 單明細、員工出勤補登查詢、刷卡時間補登表，參見原處分
19 卷宗第1至178頁)、訴願卷宗(含被告陳述意見通知書及送達
20 證書、原告陳述意見函文，參見訴願卷第53至57、65至67
21 頁)，核閱無訛，堪認為真實。

22 伍、本件爭點：

23 (一)被告認原告因系爭分公司未經原告工會同意，分別使上開員
24 工延長工作時間，違反勞動基準法第32條第1項規定，依同
25 法第79條第1項第1款規定，以原處分裁處原告罰鍰15萬元，
26 有無違誤？

27 1.系爭分公司如要實行延長勞工之工時，是否須徵得原告工會
28 同意，或僅須系爭分公司之勞資會議同意即可？

29 2.承上，若須徵得原告工會同意，則原告主觀上是否具有違反
30 該等規定之故意或過失？

31 (二)原告請求撤銷原處分及訴願決定，有無理由？

01 陸、應適用之法規範：

02 一、勞動基準法：

03 (一)第30條第1項：

04 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40
05 小時。

06 (二)第32條第1、2項：

07 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工
08 會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工
09 作時間延長之。

10 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得
11 超過12小時；延長之工作時間，一個月不得超過46小時，但
12 雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意
13 後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得
14 超過138小時。

15 (三)第79條第1項第1款：

16 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以
17 下罰鍰：一、違反…、第32條、…規定。

18 二、行政罰法第7條規定：

19 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處
20 罰。

21 三、系爭原則第4 點：

22 下列違反本法第32條、…規定者，主管機關應審酌其資力及
23 3年內再次違反同條規定之次數，依本法第79條第1項規定，
24 處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規
25 定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高

26 額2分之1：(二)依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額
27 或在中華民國境內營運資金超過新臺幣1億元之事業單位。

28 柒、本院之判斷：

29 一、自勞基法第32條第1項規定之文義解釋、歷史解釋、目的解
30 釋，工會同意優先為延長工時之合法要件。

31 (一)觀諸勞基法第32條第1項規定上下文整體文義，已明確訂立

01 雇主如有使勞工延長工時之必要，原則上需獲工會同意，事
02 業單位僅於無工會組織之情形下，始可由備位之勞資會議替
03 代行使同意權，合法延長工時工作。又依據勞基法第2條第
04 2、5款規定，所謂雇主，係指僱用勞工之事業主、事業經營
05 之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；所謂事業單
06 位，係指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。是勞基法
07 第32條第1項規定以有無工會組織存在之情形，具體明確區
08 分延長工時之同意權行使優先順序，就順序規範部分並無不
09 確定法律概念要件解釋空間。

10 (二)再參酌該項91年12月25日修正之立法理由：「一、企業內勞
11 工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇
12 雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延
13 長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會
14 或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位
15 無工會者，經勞資會議同意後』。二、條文有關延長工作時
16 間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時
17 之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可
18 延長工時」。探究該次修法之立法脈絡及目的，該次修法雖
19 考量企業競爭力之利益需求，而於本項訂立由勞資會議行使
20 同意權之例外情形，但工會之同意權行使仍為首要適用要
21 件，並不因企業競爭力利益考量而遭排除，優先適用勞資會
22 議同意權行使之規範。再者，立法者亦說明本次修法之所以
23 將勞工個人同意權行使修正由勞資會議行使同意權，係為使
24 勞工充分參與延長工時之安排。顯然立法者考量社會經濟地
25 位相較弱勢之勞工個人，事實上無法與雇主平等地商談延長
26 工時事宜，故於無工會組織情形下，相較於勞工個人，經由
27 勞工選出勞工群體代表而與資方協商之勞資會議程序，就延
28 長工時事宜，該等勞工代表更有能力及資源影響企業管理決
29 策。是依本項延長工時同意權行使順序之層層制度設計，可
30 察本項立法核心目的仍係為維護勞工工作權益，且此為優先
31 保障之價值。再參酌同意權行使之先後順序，足見立法者認

01 為受到工會法保障之工會組織，因具有法人人格，與公司均
02 為獨立之權利主體，故係達到該目的之功能最適主體，然鑒
03 於實務上仍不乏有企業可能尚無工會組織存在，於此情下，
04 始退而由勞資會議決議行使同意權。

05 二、總公司有成立工會，但分公司無工會之情形，並不符合勞基
06 法第32條第1項規定之「事業單位無工會」要件。

07 審酌企業總公司與其分支機構，在法律上仍屬同一權利義務
08 之法人主體，僅於訴訟實務上為求訴訟上之便利而從寬認
09 定，視業務所掌事項承認分公司有當事人能力。因此，分公
10 司所屬與總公司所屬勞工既均屬同一法人主體內部員工，關
11 於延長工時之權益保障，本應受到相同基本程度之保護，倘
12 若總公司有成立工會，而各分支機構並無工會組織者，參酌
13 各分支機構勞工仍得參加該總公司工會，於此情下自非屬無
14 工會組織之情形。則雇主就各分支機構延長工時之事項，依
15 前揭規定自仍需經總公司工會同意，各該所屬之勞資會議並
16 無從逕而取代工會行使同意權。此亦為最高法院目前統一法
17 律見解(參照最高法院108年度判字第472號判決意旨)。

18 三、原告就系爭分公司延長勞工之工時，應徵得原告工會同意，
19 卻未為之，違反勞動基準法第32條第1項規定，被告依同法
20 第79條第1項第1款、系爭原則第4點規定，裁處原告罰鍰15
21 萬元，並無違誤。

22 (一)查系爭分公司未成立分公司工會，並分別於112年11月20
23 日、12月18日召開2023年第4季勞資會議，並經勞資會議作
24 成決議通過：「因業務需要或季節性關係有使勞工在正常工
25 作時間以外工作之必要時，公司經員工同意得將工作時間延
26 長」之議案等情，有上開勞資會議紀錄各1分附卷可考(參見
27 本院卷第35至46頁)，雖堪認為實。但原告工會已於100年5
28 月1日成立。且依工會法第6條第1項第1款、第7條規定，結
29 合同一廠場、同一事業單位、…，所組織之工會，其勞工應
30 加入工會。原告所屬分公司勞工既依該等規定本應加入原告
31 工會，系爭分公司顯非處於無工會之情形。揆諸前揭說明，

01 系爭分公司如有使其等所屬員工延長工時之需求，自應獲得
02 原告工會之同意。詎其並未經工會同意，分別使安平分公司
03 之朱芙蓉等3 位勞工、新營分公司之鄭安哲等2 人勞工延長
04 工時工作，客觀上已違反勞基法第32條第1項規定，而有該
05 項違規行為事實，甚為明確。

06 (二)原告就其未經工會同意，僅以分公司勞資會議決議通過為
07 由，而使勞工延長工時之違規事實，於本件前業有多起事
08 件，並均經裁罰在卷，有被告111年7月27日南市勞安字第11
09 110938417號裁處書、112年8月7日南市勞安字第1121002623
10 號裁處書各1份附卷可參(參見原處分卷第202至206頁)。據
11 此堪認原告對於上述規定應有認知，並對此類延長工時情形
12 需經工會同意一情，主觀上已有所悉。然其於本件中又再為
13 第3次相同違規行為，至少堪認其主觀上具有過失。

14 (三)從而，原告已該當勞基法第79條第1項第1款規定之處罰要
15 件。又原告係依法辦理公司登記或商業登記，且實收資本額
16 或在中華民國境內營運資金超過1億元之事業單位，有原告
17 經濟部商工登記公示資料查詢服務1份在卷可參(參見本院卷
18 第81至84頁)。且原告於本件中至少已係第3次違反相同規範
19 之違規行為，原處分依據該規定及系爭原則第4點據以裁
20 處，訴願決定並予以維持，洵屬有據。又裁處結果符合該等
21 規定授權之範圍，併審酌原告前有多次相同違規事實之主觀
22 可歸責性、違反行為有關之勞工人數、累計違法次數等違規
23 情節、違反本法義務行為應受責難程度、所生影響、所得利
24 益及原告之資力等情，亦符合平等原則、比例原則，核無裁
25 量違法之情。

26 四、除前已說明者外，對原告主張其餘不採之說明：

27 (一)原告雖提出上開勞委會92年7月16日函釋意旨，及最高法院1
28 05年度判字第31號判決意旨，以及前揭大法官不同意見書作
29 為其法律依據。惟查，上開勞委會92年7月16日函釋意旨並
30 未明確說明於總公司有成立工會，但分公司無工會之情形，
31 是否仍有適用該意旨之適用，尚屬有疑。更何況勞動部107

01 年6月21日已以勞動條3字第1070130884號函文明確說明：事
02 業單位有廠場工會者，其於該廠場擬實施前開事項(含「延
03 長工作時間」)，應經廠場工會之同意；如各該廠場無工
04 會，惟事業單位有工會者，應經事業單位工會之同意。原告
05 何以忽視主管機關近來更貼近本件事實之函釋意旨，卻對上
06 開函示時間更為久遠、事實難認與本件有關連之勞委會92年
07 7月16日函釋主張適用，顯無合理之信賴基礎，就其信賴並
08 不值得保護。此外，原告提出之前揭相關實務判決及大法官
09 不同意見書意旨，僅單純為法律見解，對本件並無法律拘束
10 力，自難憑採。

11 (二)原告雖又主張原告工會會員人數，僅占原告現今所有員工人
12 數比例僅佔0.25%，並不具代表性，且朱芙蓉等3人、鄭安
13 哲等2人均非原告工會之會員等節。然承前所述，原告整體
14 勞工均有參加工會之權利及機會；另依工會法第13、19條規
15 定，工會章程之訂定，應經成立大會會員或會員代表過半數
16 之出席，並經出席會員或會員代表3分之2以上之同意；工會
17 之理事、監事應由會員選舉產生。因此，工會實際上是持續
18 受到不特定加入之勞工會員透過選舉方式為監督。又依工會
19 法第31、32條規定，工會之理事、監事等人事成員、會員等
20 名冊或變更，及財務報表、會務及事業經營之狀況、工會章
21 程之修改等事項應向主管機關備查，足見工會亦受到主管機
22 關相當程度之行政監督。再依工會法第6章規範工會經費來
23 源，工會組織具有財政獨立性。則依上開勞工可參與工會及
24 相關人事、事務監督與財政獨立等制度設計，已足以相當確
25 保工會於行使延長工時同意權時，將以勞工個人權益保障為
26 優先考量。再者，勞工基本個人權益之維護，核心價值及最
27 低保障應是一致平等，亦不應勞工係在總公司或各該分公司
28 工作，而有地域性保障程度歧異。故關於勞工延長工時同意
29 權行使事項，工會相較於勞資會議，更具有代表勞工個人之
30 正當性。原告此部分主張總公司工會並不具代表性，應以分
31 公司勞資會議行使同意權，並未提出具體有利之說理依據，

01 亦無可採。

02 (三)原告又再主張系爭分公司均已透過勞資會議，與上開各勞工
03 充分協商，且經其等本人同意於店內延長工作時間，亦均依
04 法給付加班費及工資等節，雖為被告所不爭執，並有原告提
05 出系爭分公司2023年第4季勞資會議紀錄及薪資清冊各1份為
06 據(參見訴願卷第35至48頁)。然而，原告此部分主張，顯然
07 有悖於上開修法即係立基於雇主與勞工所處社會經濟地位並
08 不平等，為避免雇主利用權勢、經濟地位優勢，以不當手段
09 弱化勞工個人意願，使勞工淪為雇主支配之客體，故將雇主
10 經勞工同意之規定刪除，並修正為工會優先行使同意權，無
11 工會則由勞資會議補充替代行使同意權之立法意旨。原告此
12 部分所持立論，於法不合，難認有理由。

13 五、綜上所述，原告之系爭分公司未經工會同意，分別於上開
14 時、地，使朱芙蓉等3人、鄭安哲等2人延長工作時間之行
15 為，經被告認定原告違反勞動基準法第32條第1項規定，而
16 依同法第79條第1項第1款、系爭原則第4點規定，作成原
17 處分裁處原告罰鍰15萬元，核無違法，訴願決定予以維持並
18 駁回本件訴願，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決
19 定，為無理由，應予駁回。

20 捌、結論：本件原告之訴無理由，爰判決如主文。

21 玖、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
22 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
23 併予敘明。

24 拾、訴訟費用負擔依據：行政訴訟法第236條、第98條第1項前段
25 規定。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
27 法 官 黃姿育

28 上為正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於判決送達後20日內，以原判決違背法令為
30 理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（原判決所違背之法令
31 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)。其未載明上訴理由者，應於提出上訴後20 日內，向本院
補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並
繳納上訴裁判費新臺幣 3,000元；如未按期補提上訴理由書，則
逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 1 月 7 日
書記官 葉宗鑫