

01 最 高 行 政 法 院 判 決

02 110年度上字第402號

03 上 訴 人 長榮航空股份有限公司

04 代 表 人 林寶水

05 訴訟代理人 陳業鑫 律師

06 張仁興 律師

07 葉智超 律師

08 被 上 訴 人 勞動部

09 代 表 人 何佩珊

10 訴訟代理人 張志朋 律師

11 參 加 人 桃園市空服員職業工會

12 代 表 人 趙剛

13 訴訟代理人 丁穩勝 律師

14 程立全 律師

15 陳愷閔 律師

16 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110
17 年3月25日臺北高等行政法院109年度訴字第521號判決，提起上
18 訴，本院判決如下：

19 主 文

20 一、原判決廢棄。

21 二、原裁決主文第1項至第3項均撤銷。

22 三、確認原裁決主文第4項違法。

23 四、第一審及上訴審訴訟費用均由被上訴人負擔。

24 理 由

25 一、上訴人自民國106年間起，與參加人間進行多次團體協商會
26 議，因無法達成協議，參加人於108年1月2日向桃園市政府
27 申請調解；雙方歷經3次調解仍無法達成協議，其勞資調解
28 不成立，參加人遂於108年4月19日經大會決議通過啟動罷工
29 程序，決議自108年6月20日開始罷工（下稱本件罷工）。上

01 訴人於開始罷工之翌日即108年6月21日，對參加人、擔任參
02 加人理事長之會員趙剛、擔任參加人幹部之會員王美心、李
03 滢、胡曉萱、詹捷宇、廖以勤、蘇倍儀、黃蔓玲、曲佳雲及
04 會務人員周聖凱、鄭雅菱、李怡靜等13人（下稱參加人及趙
05 剛等共13人）提起連帶給付新臺幣（下同）3,400萬元之民
06 事損害賠償訴訟（下稱系爭民事訴訟）。參加人乃於108年9
07 月17日向被上訴人所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決
08 委員會）申請裁決，經裁決委員會於109年2月21日作成108年
09 勞裁字第37號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決），於主
10 文第1項確認上訴人於108年6月21日對參加人之會員趙剛、
11 王美心、李滢、胡曉萱、詹捷宇、廖以勤、蘇倍儀、黃蔓
12 玲、曲佳雲等9人（下稱趙剛等9人）提起民事訴訟，請求連
13 帶給付上訴人3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第
14 1款之不當勞動行為。於主文第2項確認上訴人於108年6月21
15 日對參加人之會員趙剛等9人提起民事訴訟，請求連帶給付
16 上訴人3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第4款之
17 不當勞動行為。於主文第3項確認上訴人於108年6月21日對
18 參加人及趙剛等共13人提起民事訴訟，請求連帶給付上訴人
19 3,400萬元之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞
20 動行為。於主文第4項命上訴人應於收受本裁決決定書之日
21 起5日內於其內部網站「長榮航空企業入口網站」（<http://myeva.evaair.com/>）
22 之首頁以不小於16號之標楷體字型
23 將裁決主文公告14日以上，並將公告事證存查。參加人其餘
24 請求則於主文第5項諭知駁回。上訴人不服原裁決主文第1、
25 2、3、4項，提起本件行政訴訟，聲明：1.原裁決主文第1至
26 3項均撤銷。2.確認原裁決主文第4項違法。經原審判決駁
27 回，提起本件上訴。

28 二、上訴人起訴主張及被上訴人、參加人於原審之答辯，均引用
29 原判決所載。

30 三、原審駁回上訴人在第一審之訴，係以：（一）行政法院有對原裁
31 決適法性為終局判斷的權責，審判時就應該參酌各種情狀作

01 事實調查與法律解釋及適用。被上訴人、參加人主張裁決委
02 員會作出原裁決應肯認其判斷餘地等語，有所誤會。(二)工會
03 法施行細則第30條第2項規定，係依工會法第48條規定授
04 權，就「其他不利之待遇」定義為細節性或技術性規定，並
05 無不符立法意旨或逾越母法規定，法院自得予以適用。(三)雇
06 主對於加入工會或參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成
07 上開規定之不利益對待，應權衡雇主行使訴訟權之合理性與
08 其對工會團結權保障之侵害。工會法並未禁止對工會幹部之
09 不法行為提起訴訟，然若針對爭議行為向工會幹部起訴請求
10 負民事連帶賠償責任時，則仍應視雇主所提起之訴訟是否具
11 「顯不相當」之情形。上訴人在未及確認系爭民事訴訟之被
12 告是否為工會幹部、一般會員或非會員的情況下，急於在罷
13 工第2天將渠等列為被告，提起請求3,400萬元鉅額賠償，從
14 被告人選對象上觀察，顯不相當。上訴人提起系爭民事訴
15 訟，對於參加人、會員及會務人員等人分別施加訴訟上、財
16 產上及精神上之壓力，以打擊、妨礙參加人所發動之罷工活
17 動為目的，核其行為顯係不當影響、妨礙參加人之罷工活
18 動，裁決委員會認定上訴人提起系爭民事訴訟之行為，分別
19 構成工會法第35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行
20 為，於法並無不合。(四)上訴人並未說明本件罷工期間取消航
21 班，而額外支出之飛航員成本等等究為若干，即率爾以颱風
22 天公司全部之損失計算罷工之損失。再參酌上訴人急於在參
23 加人進行罷工的第2天起訴之時間點、粗略之請求金額、不
24 適切之起訴對象、上訴人行使其權利之手段、目的及本件罷
25 工之客觀情事等綜合判斷，足認有顯不相當之情事。(五)上訴
26 人雖主張有關勞工董事、外籍客艙組員人數、外站津貼3項
27 (下稱系爭3項調解事項)，非屬適法之勞資爭議調解標
28 的，其罷工並非合法云云。惟就協商歷程觀之，工會決定罷
29 工行為，在外觀程序上並無明顯違法之處。至於勞工董事是
30 否為調整事項，是否得做為罷工訴求之議題，學者間即有不
31 同看法，實務上亦無先例，難謂已有定論，且罷工是否合

01 法，不影響本件之判斷。況上訴人所指系爭3項調解事項，
02 是否為適法之勞資爭議標的，尚有爭議，然除系爭3項調解
03 事項外，尚有其他經調解不成之調整事項爭議，故本件並非
04 顯而易見的違法罷工。至於上訴人主張參加人於罷工當日侵
05 入上訴人之營業處所縱然屬實，亦與本件是否為不當勞動行
06 為之認定無涉。原裁決核無違誤等語，為其論據。

07 四、本院查：

08 (一)為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，制定有工
09 會法，該法第35條第1項第1款、第4款、第5款規定：「雇主
10 或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞
11 工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而
12 拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……
13 四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或
14 為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成
15 立、組織或活動。」勞資爭議處理法第51條第1項及第2項規
16 定：「基於工會法第35條第1項……所為之裁決申請，其程
17 序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規
18 定。」「前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」
19 上述工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行
20 為禁止及其裁決機制的立法目的，旨在避免雇主或代表雇主
21 行使管理權之人（以下統稱雇主）以其經濟優勢地位，對於
22 勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權
23 時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，且透過不
24 當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞
25 動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之救濟命令，
26 俾迅速排除不當勞動行為，回復集體勞動關係之正常運作。
27 雇主藉經濟上之優勢地位，阻礙勞工組織工會、加入工會、
28 參加工會活動或擔任工會職務，妨礙勞工參與或支持爭議行
29 為，對勞工為直接或間接不利之對待，影響工會之成立、組
30 織及活動，以減損工會實力或影響工會發展，固為法所不
31 許。惟勞雇雙方行使權利及履行義務，均應本於誠實信用原

01 則為之，方足以調合雙方法益之衡平，建構符合法規範之集
02 體勞資關係。是以，雇主之行為是否構成不當勞動行為，應
03 依勞資關係脈絡，綜合一切客觀情狀為判斷。

04 (二)再按「人民有請願、訴願及訴訟之權。」為憲法第16條所明
05 定。人民於其權利或法律上利益遭受侵害時，有請求法院救
06 濟之權利，此為憲法所保障之基本權。基於有權利即有救濟
07 之憲法原則，人民權利或法律上利益遭受侵害時，必須給予
08 向法院提起訴訟，請求依正當法律程序公平審判，以獲及時
09 有效救濟之機會，此乃訴訟權保障之核心內容，不得僅因身
10 分或職業之不同即予以限制或剝奪，業據司法院釋字第430
11 號、第653號、第736號解釋在案。次依前開工會法第35條第
12 1項第1款、第3款、第4款所謂「其他不利之待遇」，必須是
13 基於妨礙工會活動等不當勞動行為之意思所發動，且兩者間
14 具有相當因果關係始能成立。亦即應以基於為防止雇主對於
15 工會或工會活動所為之報復行為而對勞工本身產生參與工會
16 相關活動之限制或威脅效果，來判斷是否屬各該款所稱之其
17 他不利之待遇。而工會法第35條第1項第5款所定禁止支配介
18 入之行為，考其立法理由乃「為避免雇主以其他不當方式影
19 響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性」。是雇主對
20 於參加工會活動之勞工提起訴訟，是否構成上開規定之不當
21 勞動行為，應權衡雇主行使訴訟權之合理性、正當性與其對
22 工會團結權保障之侵害。如工會及其會員之行為明顯未違背
23 法秩序，雇主卻羅織事端，濫用經濟上優勢地位，藉由提起
24 民事損害賠償訴訟手段予以壓制，於法即欠缺合理性及正當
25 性，自構成工會法第35條第1項第1款、第4款及第5款規定之
26 不當勞動行為。反之，工會及其會員若有危害雇主權益之客
27 觀行為事實，其是否具有免責之正當事由，未訴請法院裁判
28 尚難釐清者，雇主為維護權益，並弭息雙方間之爭議，而循
29 由司法途徑解決糾紛，雖使工會及其會員因此受有應訴之不
30 利益，但權衡訴訟權係受憲法保障之基本權，應認其行使訴
31 訟權之行為具正當性，尚不能論以不當勞動行為。

01 (三)又「(第1項)爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則
02 為之。(第2項)雇主不得以工會及其會員依本法所為之爭
03 議行為所生損害為由，向其請求賠償。(第3項)工會及其
04 會員所為之爭議行為，該當刑法及其他特別刑法之構成要
05 件，而具有正當性者，不罰。但以強暴脅迫致他人生命、身
06 體受侵害或有受侵害之虞時，不適用之。」勞資爭議處理法
07 第55條定有明文，該條第2項、第3項即所謂爭議行為之民事
08 免責及刑事免責規定。其立法理由謂：「……二、第1項規
09 定爭議行為應依誠實信用及權利不得濫用原則為之，亦即進
10 行爭議行為之主體、目的、手段、程序等均須具有正當性。
11 三、工會所為合法爭議行為，係工會遂行保障會員正當權益
12 之自助行為，故發動爭議行為之工會與參與爭議行動之工會
13 會員並無契約上債務不履行責任，基於衡平原則，就工會及
14 其會員所進行之爭議行為仍應予以適當之保護，爰參考日本
15 勞動組合法第8條：『雇主不得以正當之罷工或其他爭議行
16 為而受有損害為理由，對工會或其會員請求損害賠償』之規
17 定，將現行工會法第18條第1項但書規定修正列為第2項。
18 四、正當爭議行為係屬權利之行使，惟因其具衝突性之本
19 質，於行使過程中，確實無法完全避免對於雇主或第三人之
20 權益造成影響。司法實務上，於判斷爭議行為有無構成犯罪
21 時，除犯罪構成要件該當性外，宜更深入考量該爭議行為之
22 主體、目的、手段及程序是否具有正當性。有鑑於此，為避
23 免工會及勞工因刑事責任之疑慮而阻礙其行使爭議權空間，
24 並本謀求工會及勞工之爭議權與雇主及第三人之基本權利間
25 法益衡平之調合原則，爰參酌日本勞動組合法第1條第2項之
26 規定，於第3項規定工會及其會員所為之爭議行為，該當於
27 刑法及其他特別刑法之構成要件或違反行政罰而具有正當性
28 者，除有以強暴脅迫方式進行對於他人生命、身體造成侵害
29 或有侵害之虞之過當行為外，不罰。惟該爭議行為有行使過
30 當之情形，即不具有正當性。」又同法第5條第4款、第5款
31 規定：「本法用詞，定義如下：……四、爭議行為：指勞資

01 爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常
02 運作及與之對抗之行為。五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提
03 供勞務之行為。」由此可知，勞資爭議處理法雖賦與勞工爭
04 議權之相關保障，惟勞工發動爭議行為並非毫無限制，仍應
05 本於誠實信用及權利不得濫用原則為之。而罷工屬爭議行為
06 之一種，若罷工之主體、目的、手段、程序等不具有正當
07 性，未依誠實信用及權利不得濫用原則為之，即屬違法罷
08 工，自不能依勞資爭議處理法第55條第2項規定免除民事責
09 任，雇主非不得就違法罷工所生損害請求損害賠償。雇主如
10 基於正當合理之事實及法律爭議之基礎，認罷工不符誠實信
11 用及權利不得濫用原則，致其受有損害，而有行使憲法賦予
12 並保障之訴訟權的必要，揆諸前開說明，自不得僅因雇主之
13 身分關係，即限制其依法律所定程序提起該項訴訟，遽認其
14 提起之民事損害賠償訴訟，係屬不當勞動行為。

15 (四)勞資爭議處理法第53條第1項規定：「勞資爭議，非經調解
16 不成立，不得為爭議行為；權利事項之勞資爭議，不得罷
17 工。」另依同法第5條第1款規定，勞資爭議係指權利事項及
18 調整事項之勞資爭議。其中權利事項之勞資爭議係指勞資雙
19 方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義
20 務之爭議（同條第2款）；調整事項之勞資爭議係指勞資雙
21 方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議（同條第
22 3款），是調整事項之勞資爭議始得罷工。又「工會非經會
23 員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工
24 及設置糾察線。」同法第54條第1項亦有規定，是工會經會
25 員過半數同意得宣告罷工，並得設置糾察線，透過言語、標
26 示、靜坐或其他相類似行為，以勸諭支持罷工，此雖為工會
27 進行罷工時所得享有之法定權利，然其行使亦應符合誠實信
28 用及權利不得濫用原則。經查，參加人與上訴人於106年4月
29 20日進行第1次團體協約協商會議，迄於107年11月29日進行
30 第20次團體協約協商會議，就過勞航班之改善、調整日支費
31 等議案進行協商，惟未達成任何共識。參加人於108年1月2

01 日向桃園市政府提出勞資爭議調解申請，其後雙方共進行3
02 次勞資爭議調解，調解結果仍為不成立。參加人嗣於108年4
03 月19日會員大會決議通過啟動罷工程序，於108年6月20日開
04 始罷工。上訴人於罷工翌日提起系爭民事訴訟，請求參加人
05 及趙剛等共13人連帶賠償3,400萬元。上訴人主張參加人提
06 出之系爭3項調解事項，非屬合法之勞資爭議調解標的，其
07 罷工並非合法，其中我國就民營企業增設勞工董事，並無法
08 律明文，與公司法相關規定及公司治理之推動抵觸，故勞工
09 董事非屬適法之勞資爭議調解標的；限制外籍客艙組員人數
10 部分，恐遭外籍組員申請因違反就業服務法第5條第1項規
11 定，經主管機關認定為就業歧視而遭裁罰，縱然上訴人勉強
12 同意，亦將因違反前開強制規定，依民法第71條規定而無
13 效，顯非團體協約法上適法協商、勞資爭議處理法上適法調
14 解事項；就外站津貼訴求外加禁搭便車條款，壓縮其他勞工
15 之個別勞動條件及其他潛在競爭工會集體勞動條件之形成空
16 間，使非參加人會員之空服員，不能獲得平等勞動條件之機
17 會，牴觸憲法保障之結社自由內涵而無效。就上訴人所指系
18 爭3項調解事項，是否為適法之勞資爭議標的，尚有爭議，
19 勞工董事是否為調整事項，是否得做為罷工訴求之議題，學
20 者間即有不同看法，實務上亦無先例，難謂已有定論等情，
21 為原審認定之事實。系爭3項調解事項是否為適法之勞資爭
22 議標的，既有爭議存在，則上訴人提起系爭民事訴訟，顯非
23 無法律上合理基礎。又上訴人於原審主張參加人於108年6月
24 20日罷工當日侵入上訴人之營業處所，嚴重影響人身安全、
25 交通安全、旅客權益等重大公共利益，為另案判決所認定，
26 並提出原審卷2之附件15、16為證（即原審109年度訴字第26
27 2號判決、本院109年度裁字第2088號裁定）。則該等行為在
28 法律上究竟應如何評價，是否可認定罷工手段違反誠實信用
29 原則及權利不得濫用原則，猶存在可能不同之判斷空間，亦
30 待法院判決始能論斷。從而，上訴人主張本件罷工有目的、
31 手段、程序不具正當性情事，違反誠實信用原則及權利不得

01 濫用原則，非無爭議餘地，本件罷工是否可依勞資爭議處理
02 法第55條第2項規定免除民事責任，於未訴請法院裁判終局
03 定讞，尚難釐清，上訴人為維護權益，提起系爭民事訴訟，
04 並非無正當合理之事實及法律基礎而故意憑空任意爭執，尚
05 屬訴訟權合法行使之範圍，雖因而使參加人及趙剛等共13人
06 受有應訴之不利益，然仍無從遽認因此即對勞工產生威脅效
07 果，不當影響、妨礙工會活動，構成不當勞動行為。

08 (五)基於國民主權原理及憲法對人民基本權利之保障，人民既為
09 私法上之權利主體，於訴訟或其他程序亦居於主體地位，故
10 在無礙公益之一定範圍內，當事人應享有程序處分權及程序
11 選擇權，俾其得以衡量各種紛爭事件所涉之實體利益與程序
12 利益(司法院釋字第591號解釋理由書參照)。是當事人之程
13 序處分權及程序選擇權，乃憲法訴訟權保障之內涵，除非法
14 有特別明文規定，否則不得予以限制或剝奪。原裁決雖以上
15 訴人提起系爭民事訴訟之被告人選、手段、金額、起訴時間
16 點顯不相當，而認上訴人構成工會法第35條第1項第1款、第
17 4款、第5款之不當勞動行為。然上訴人提起系爭民事訴訟，
18 具正當合理之事實及法律基礎，為訴訟權合法行使之範圍，
19 已如前述，則上訴人以共同參與行為之參加人及趙剛等共13
20 人為民法第185條之共同侵權行為人，作為請求對象，提起
21 系爭民事訴訟，基於上訴人之程序處分權及程序選擇權，尚
22 難以此即推論上訴人具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會
23 實力或影響工會發展之意圖。又於請求金錢賠償損害之訴，
24 原告得在第1項第2款之原因事實範圍內，僅表明其全部請求
25 之最低金額，而於第一審言詞辯論終結前補充其聲明。其未
26 補充者，審判長應告以得為補充。民事訴訟法第244條第4項
27 定有明文，考其立法理由略以：「損害賠償之訴，由於涉及
28 損害原因、過失比例、損害範圍等之認定，常須經專業鑑定
29 以及法院之斟酌裁量，始能定其數額。爰增訂第4項，如原
30 告未於第一審言詞辯論終結前補充其聲明，法院應依其表明
31 之最低金額而為裁判。」該規定乃是針對損害賠償訴訟，涉

01 及損害金額無法於起訴時精確確定之特性所設。是原告就其
02 損害究竟選擇全部請求或一部請求，或依該條規定於起訴時
03 僅表明全部請求之最低金額，而於第一審言詞辯論終結前補
04 充之，均為其處分權範疇。上訴人主張參加人發動違法罷
05 工，致108年6月20日、21日取消達62航班而受有損害，因起
06 訴時無精確計算損害賠償數額，參考尼莎颱風期間取消52航
07 班造成單日1,700萬元損失計算，以2日損失3,400萬元為起
08 訴請求金額，其損害賠償計算基礎並非毫無依據，亦符合前
09 開民事訴訟法所賦予上訴人之選擇權。而損害賠償之債，旨
10 在填補受害人之損害，受害人請求賠償之金額固不得超過其
11 實際所受損害，然並未限制其請求損害賠償範圍應考量被告
12 資力，或應以被告能負擔之範圍為限，自無法僅以空服員年
13 薪約80至90萬元之間、會務人員年薪約50至60萬元之間，即
14 遽認上訴人起訴請求賠償3,400萬元乃顯不相當。又法律僅
15 就請求權行使期間有所規定，對於請求權行使期間內應於何
16 時行使其請求權，則未有任何限制。本件自上訴人與參加人
17 106年4月20日起進行第1次團體協約協商會議，至本件108年
18 6月20日正式啟動罷工，共進行20次協商、3次勞資爭議調
19 解，期間長達2年多之久，足見雙方已努力嘗試透過協商調
20 解方式尋求共識，俾利解決雙方歧見，然最終仍因調解無法
21 成立，顯見雙方歧見甚深。參加人雖發動本件罷工，惟本件
22 罷工是否合法，容有爭議存在，法律既未限制雇主提起民事
23 損害賠償訴訟應於罷工後第幾日，甚至罷工結束後始得為
24 之，則上訴人因本件罷工已受有損害，且損害尚在持續擴大
25 中，其為維護權益，而循由司法途徑解決糾紛，請求法院依
26 正當法律程序公平審判，以獲及時有效救濟之機會，而於罷
27 工第2日提起本件民事訴訟，仍屬其訴訟權保障之範圍，尚
28 不得因其訴訟選擇權之行使，即認構成不當勞動行為。原裁
29 決以上訴人提起系爭民事訴訟之被告人選、手段、金額、起
30 訴時間點顯不相當，而認上訴人構成不當勞動行為，自有違
31 誤。

01 (六)據上，本件罷工是否有上訴人所指不符合誠實信用原則及權
02 利不得濫用原則，非無法律上及事實上之爭議存在，上訴人
03 提起系爭民事訴訟，尚非對於無爭議之事項故意憑空任意爭
04 執，而係有其法律上及事實上之基礎，具合理性及正當性，
05 核屬憲法訴訟權之具體行使，縱令因而對參加人及趙剛等13
06 人造成心理壓力及勞費，仍無從遽認構成工會法第35條第1
07 項第1款、第4款及第5款規定之不當勞動行為。原裁決主文
08 第1項至第3項確認上訴人提起系爭民事訴訟，構成工會法第
09 35條第1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為，即有違
10 誤，原判決未詳予審究，以前開理由認原裁決主文第1項至
11 第3項並無違誤，而駁回上訴人此部分之訴，即有判決適用
12 法規不當之違法。又裁決委員會雖作成原裁決主文第4項之
13 救濟命令，惟依勞資爭議處理法第51條第2項規定，上開救
14 濟命令須以上訴人提起系爭民事訴訟之行為構成不當勞動行
15 為，為其前提，惟上訴人該等行為並未構成工會法第35條第
16 1項第1款、第4款、第5款之不當勞動行為，已如前述，則原
17 裁決主文第4項之救濟命令因此失所附麗，而屬違法，原判
18 決駁回上訴人此部分請求，於法亦有未合。

19 (七)綜上所述，原判決既有前揭違誤，上訴人求予廢棄，為有理
20 由，且本件事實已臻明確，所涉法律問題業經兩造及參加人
21 於原審充分攻防，本院自為判決，並不會造成突襲，爰由本
22 院本於原審確定之事實，廢棄原判決，並自為判決如主文第
23 2、3項所示。

24 五、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1
25 項、第259條第1款、第98條第1項前段，判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

27 最高行政法院第二庭

28 審判長法官 陳 國 成

29 法官 洪 慕 芳

30 法官 簡 慧 娟

31 法官 陳 文 燦

01

法官 蔡 如 琪

02 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

03 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

04

書記官 林 郁 芳