臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1372號
110年11月25日辯論終結

原　　告　神腦國際企業股份有限公司

代　表　人　賴勁麟（董事長）

訴訟代理人　沈以軒　律師
　　陳建同　律師
　　林晉源　律師

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春（部長）住同上

訴訟代理人　張志朋　律師
　　陳緒承　律師

參　加　人　神腦國際企業工會

兼代表人　　陳政國（理事長）

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服被告中華民國109年9月11日109年勞裁字第15號不當勞動行為裁決決定，提起行政訴訟，本院就上開裁決決定主文第1項、第3至6項部分，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

一、爭訟概要：

參加人神腦國際企業工會（下稱神腦工會）係於民國106年10月1日成立，參加人陳政國乃擔任神腦工會第一屆理事長迄今。又原告於109年5月4日以：⑴陳政國於109年1月13日經

手之保固外完修機（單號：0811840342），其保外未收費檢核表回覆內容及公關客訴作業內容皆與事實不符，欺瞞主管實情，其內容為杜撰虛構，捏造不實流程誤導客戶進行錄音，且未經客戶授權，教唆同事於公關客訴單上偽造客戶簽名，並於調查時未據實陳述，違反聘雇合約書第4條、工作倫理書第1條、第2條等勞動契約及工作規則之規定達情節重大；⑵1年內共發生3次以上保外未收費或保險耗用材料未收費案件之異常情形，且經輔導後仍未改善等情為由，乃依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定以資遣通知書通知陳政國於109年5月4日予以資遣終止勞動契約。神腦工會、陳政國針對原告之解僱處分，向被告申請不當勞動行為裁決，經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）於109年9月11日作成109年勞裁字第15號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）：「一、確認相對人（即原告）於109年5月4日解僱（5月5日生效）申請人陳政國之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。二、確認相對人於109年5月4日解僱（5月5日生效）申請人陳政國之行為無效。三、相對人應於本裁決決定書送達翌日起10日內，回復申請人陳政國原任於相對人維修服務處南區維修中心工程師之職務及新臺幣39,500元之原薪，並將事證送交勞動部存查。四、相對人應自109年5月5日起至申請人陳政國復職日止，按月於次月5日給付申請人陳政國薪資新臺幣39,500元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之法定利息。五、相對人應自109年5月5日起至申請人陳政國復職日止，按月提繳新臺幣2,406元至申請人陳政國之勞工退休金專戶。六、相對人應於本裁決決定書送達翌日起10日內，將本裁決決定主文以16號標楷體公告於相對人官方網站（https://www.senao.com.tw/）首頁及公司公告系統30日，並將事證送交勞動部存查。」原告不服原裁決，乃提起本件行政訴訟（本件判決僅就原裁決主文第1

項、第3至6項為之，至於原裁決主文第2項部分，則由本院另以裁定駁回之）。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告依勞基法第11條第5款規定終止與陳政國間之勞動契約，應屬合法有據，與陳政國是否具有工會理事長或會員身分或組織、加入、參加工會等無涉，故未違反工會法第35條第1項第1款、第5款之規定：

⑴依原告公司「維修機送修、建檔及報價作業準則」（下稱維修作業準則）第5.3.1條及原告公司於107年7月27日公告之「保固外收費作業說明_更新」其中說明欄位第2點之規定，可知原告之維修工程師於進行維修客戶送修手機之作業前，必須先進入維修系統檢查該送修手機是否仍在保固期間，以判斷是否向消費者進行維修作業之報價，若需報價者，並應先行報價且取得消費者同意後，方可執行後續維修。

⑵陳政國原係擔任原告公司南區維修中心之維修工程師一職，詎訴外人黃健祥於108年12月31日將其故障之HTC品牌手機（下稱系爭手機）送至原告公司位於屏東縣東港鎮之中華電信東港服務中心櫃位（下稱東港局）要求送修，爰東港局將該手機轉送至陳政國任職之南區維修中心，並分配予陳政國處理（下稱系爭維修件）時，陳政國竟漏未依規定查核系爭手機是否已逾保固期間（實際上系爭手機已逾原告公司之保固期間），並於未經上述報價流程之情況下，即逕依保固「內」之作業程序予以完修，再將完修後之系爭手機轉回東港局，嗣於109年1月14日再由黃健祥之姊姊即訴外人黃瓊儀代為領回與簽收。

⑶原告公司嗣於例行檢核程序中發現陳政國前述缺失，並進行相應調查程序，然陳政國竟故意採取：於業務上文書為不實登載、於訪談程序欺瞞主管、教唆同事偽造客戶簽名、串謀同事為虛偽陳述共同欺瞞原告、誤導不知情客戶向原告公司虛偽陳述等各種該當刑事犯罪構成要件行為之手段，藉此妨

礙原告公司釐清事實，嚴重破壞內部紀律與組織管理。又陳政國於系爭維修件事件發生前1年內，業已發生3次以上關於維修、報價與公關客訴等相類作業缺失，此均為陳政國常態工作內容，理應嫻熟，卻未能善盡職責。而原告公司均於先前發生作業疏失時即已善盡輔導改善之責，然陳政國於系爭維修件事件中，不僅未改善，甚至變本加厲，採取違反刑法規定之舉措以對，意圖掩過飾非，足認陳政國不但客觀上不能勝任工作，主觀上亦嚴重違反忠誠義務而無改善之望，是原告公司不得不依勞基法第11條第5款終止勞動契約。

⑷臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）109年度勞訴字第320號判決（下稱系爭民事判決）業已認定原告公司資遣解僱陳政國一事非屬不當勞動行為，亦與勞基法第11條第5款規定之要件及最後手段性原則相符，甚為優於法令之措施，足堪作為本院判斷之基礎。況且，觀諸原告公司其他員工懲處案例，其中遭懲戒解僱者亦所在多有，足見陳政國所受資遣解僱處分確係優於其他受懲戒解僱之勞工，益徵其未受不利之差別待遇。

2.原裁決認事用法存在多處違誤，除與系爭民事判決理由明顯矛盾外，核有多處論述不符經驗法則，自應予以撤銷：

⑴陳政國早於109年1月20日便以虛偽登載公關客訴事由方式掩蓋保固外未收費缺失，縱至同年3月12日亦僅承認「保固外未收費缺失」此單一部分，卻仍繼續欺瞞原告關於偽簽卷附之公關、客訴處理申請表（下稱系爭公關單）、勾串同仁欺騙主管與誤導消費者等情事。詎原裁決一方面漏未查明陳政國對於絕大多數犯行從未向原告詳實以告，另一方面陳政國偽簽系爭公關單之動機，更純係出於謀求免受懲處以及溢領獎金等私利，而與服務客戶任務全然無涉，是原裁決泛認陳政國有承認疏失且係為服務客戶才未要求填寫公關單，係無端將陳政國謀取私利以規避稽查之動機美化成服務客戶之舉，核與實情差異過鉅，自無足採。

⑵原告之所以必須調查系爭公關單之簽名者身分與製作過程，

實係其中存在多起無法釐清疑點，又因陳政國故意欺瞞阻撓調查，而為保障公司作業流程正確性與維護客戶權益，原告公司必須繼續追查，孰料，竟反遭原裁決認定此舉罔顧客戶權益與違背常情，更泛稱陳政國所為各項刑事犯行乃輕微過咎云云，利益衡量乃顯失衡平。

⑶黃健祥於109年4月21日接受原告公司訪談時，即已明白表示「未曾看過公關單」、「若需收費即願意付費」等語，顯無任由陳政國或他人擅自代簽姓名之意。然而，原裁決完全忽略「該名消費者未曾表示有透過公關客訴程序免除維修費用之意，也明白表示若有文件需簽名自己一定會去處理，若是請人代簽也一定會知道，遑論甘冒任由陌生人代簽名之風險，更因為陳政國不斷以電話就其不明所以之情事騷擾而感到憤怒」等情事，竟得出縱非客戶授權亦無違背其本意之結論，果爾，臺北地院又何須將陳政國偽造文書犯行移送臺北地檢署進行偵辦？顯見原裁決理由乃完全逸脫實情，既已確認偽簽姓名事實在先，竟又反於消費者真意而斷言偽簽姓名不違背其本意，甚至認定此種犯罪行為情有可原，顯違經驗法則。再者，陳政國於系爭公關單偽簽消費者姓名等犯行，若未受原告查獲，足使伊因而不當獲取年終及考績獎金與免受懲處等利益，原告亦將因此而受有溢發獎金、維修服務費用收入減少與無法正確進行考核懲戒等損害，是原裁決未通盤考量前述各種損害與不當利益，僅泛稱陳政國違規情事未有獲利且未造成原告損害，因而情節程度不致解僱云云，要無足採。

⑷陳政國前揭刑事犯行違反勞工忠誠義務程度乃原告前所未聞，且縱與其他違規員工案例比較，懲處方式亦較其他多名受懲戒解僱之員工為輕微。易言之，原告以資遣解僱辦理，使陳政國尚得享有資遣費、非自願離職證明與請領失業給付等保障。是以，原告對於陳政國嚴重違規行為所為處分，已採取最為寬厚處分，核與最後手段性原則相符。惟原裁決完全未予審酌過往尚有多名受到更嚴厲懲戒處分之違規員工，

僅片面採擇受到記過處分之部分員工案例，據以斷定陳政國所為犯行不至於解僱云云，此一論述理由不但欠缺理據，亦與系爭民事判決理由全然未符，自無足採。又縱使勞資雙方間確實存在緊張關係，惟均無足推論原告資遣解僱陳政國之緣由與過往勞資爭議有任何關聯性，原裁決欠缺證據基礎之不當連結與妄斷臆測，認事用法顯有多處違誤，要無足採。

㈡聲明：原裁決主文第1項、第3至6項均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.原告對陳政國之解僱處分，確實已違反工會法第35條第1項第1款及第5款規定：

⑴自106年10月神腦工會成立後，至原告解僱陳政國時，原告與神腦工會間因神腦工會曾提出糾正、神腦工會連續發動數起勞動檢查等事，勞資關係當時確實係處於緊張狀態，於此情形下，原告竟僅依輕微事由，解僱神腦工會理事長即陳政國，實具有針對性而可認具有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識與動機。又此解僱處分發生於勞資雙方預計於109年5月15日召開第二次勞資協調會議之數日前，且涉及探討有關裁撤中華電信神腦門市之攸關勞動權益之議題，此舉顯已對其他神腦工會會員或員工造成寒蟬效應，有妨礙工會組織及活動之情事。從而，被告依據最高行政法院107年度判字第204號判決、本院106年度訴字第375號判決之見解，於參酌本件之勞資關係脈絡、陳政國在神腦工會中之地位以及原告解僱之時間點等因素後，認原告解僱陳政國之行為確有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識與動機，並已妨礙工會組織及活動，違反工會法第35條第1項第1款及第5款規定甚明。

⑵陳政國為原告之維修工程師，其於維修作業程序中，漏未查核客戶送修手機是否已逾原告公司之保固期間，而未要求客戶依處理程序填表，嗣後為補正程序提交系爭公關單。豈料，原告公司為陳政國前開作業程序疏失，耗費大量人力、時間展開一連串之約談及調查程序，包括：109年2月7日約

談陳政國、3月2日調取監視器畫面、3月13日約談單位主管黃昭維及陳政國、4月14日約談戴淑梅、4月21日直接前往客戶之所在地屏東南州進行訪談以及5月4日約談東港局店長戴金櫻等，並於勞資雙方預計於109年5月15日召開第二次勞資協調會議之數日前為解僱處分。然而，陳政國之疏失，並未造成原告任何損失，況縱認有實質損失，其損失亦甚低，且陳政國之疏失並未使之獲有任何利益。再者，參酌陳政國之單位主管黃昭維所陳，其已查明未造成公司任何損失，故其即未再作進一步查核，可知原告耗費人力、時間追查陳政國之疏失至如此程度，實與常情有違。況且，本件係涉及「原告是否有不當勞動行為」情事，故認定之重點在於勞資關係脈絡，陳政國在神腦工會之地位、參與活動內容、原告平時對神腦工會之態度、原告所為不利待遇之程度等，特別應以「原告過去對同種事例之處理方式」作為重要判斷基準，故本件和另案民事事件之爭點自有不同，系爭民事判決自難於本件作為參照。

⑶觀諸原告公司所提106年至108年3年間處以大過以上懲處之資料，可知原告公司為解僱處分者，其等違反作業規範、偽造簽名之原因，均係為圖自己或親友之不法利益，其情節誠屬重大，實無可與陳政國之疏失（未造成原告公司損失、未圖謀自己或親友利益）等量齊觀。至於其他記大過處分者，其情節多半為偽造簽名、侵占贈品、代打卡、變更銷售組合、偽造出勤紀錄等較為嚴重之疏失，渠等或係基於為謀己利，或係造成原告相當之損失，惟卻未至解僱。由此可見，原告對陳政國所為之解僱處分顯然有為差別之不利對待，足認原告對於陳政國確實具有不當勞動行為之意思。至原告於本件訴訟審理時新提出之「調查過程聲明書」，並未記載調查日期、調查過程，且僅有原告單位主管單方面之簽名，並未見被調查人之簽名，顯然該等證據係原告臨訟單方面製作，且係為掩飾原告對陳政國所為之差別待遇，益徵原告不當勞動行為之認識與動機，自無可採。

2.原裁決並無任何違法瑕疵：

本件不當勞動行為裁決過程，裁決會歷經109年6月18日第一次調查會議、109年7月9日第二次調查會議、109年9月11日詢問會議，並於調查過程中充分讓原告、陳政國、神腦工會就相關事實、爭點進行攻擊防禦、陳述意見，裁決會並就卷內相關客觀證據審酌，基於判斷餘地，認定原告構成不當勞動行為，且於原裁決已詳載認定事實之理由與依據，尚無任何違法瑕疵。又原告違反工會法第35條第1項第1款、第5款之規定，事證明確，是原裁決決定認事用法並無任何違誤。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、參加人陳述意見略以：陳政國在原告公司工作16年，亦曾經擔任過客服之主管，而系爭公關單確有經過陳政國之主管黃課長的簽核，且簽核前亦有確認沒有造成原告公司之損失。又依原告提出之懲處資料，可知偽造客戶的簽名多數是在門市銷售部門發生，而在陳政國所任職之維修部門從成立到現在，陳政國是第一個因為公關單幫客戶簽名而被解僱，足認原告之所以要解僱陳政國，純粹是因為陳政國為神腦工會之理事長等語。並聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

原告對陳政國之資遣解僱行為，是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為？原裁決主文第1項、第3至6項部分，是否適法有據？

六、本院之判斷：

㈠前提事實：

前揭爭訟概要欄所載事實，為兩造所不爭執，復有神腦工會立案證書、工會理事長陳政國當選證明書（原裁決卷第5至6頁）、資遣通知書（原裁決卷第98頁）、不當勞動行為裁決申請書（原裁決卷第1至4頁）、原裁決（本院卷一第55至100頁）在卷可稽，自堪信為真實。

㈡應適用之法令及說明：

1.按勞基法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」第12條第1項第4款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…。」次按工會法第35條第1項第1款、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：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」第48條授權訂定之工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。」另按勞資爭議處理法第51條第1項、第2項、第4項規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不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動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作（最高行政法院106年度判字第223號判決意旨參照）。又判斷雇主或代表雇主行使管理權之人的行為是否構成不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中

之地位、參與活動內容及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合理性等一切客觀因素，綜合判斷其是否具有阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之情形而構成不當勞動行為。至於構成不當勞動行為之主觀要件，則不以故意為限，亦不以雇主具有具體之不當勞動行為意圖或願望為必要，祇要從該勞資關係之脈絡中可以推知雇主對於其行為可能造成阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展之結果有所認識，即為已足（最高行政法院108年度判字第430號判決意旨參照）。

2.再揆諸勞基法第11條第5款規定之立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決要旨參照）。又於判斷勞工是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作情形時，應就雇主是否有通知改善後，勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以符合解僱最後手段性之要求。至工作上偶爾疏忽，乃人情之常，工作品質之高低，亦因人而異，必該勞工工作疏忽或工作品質低落之情形，達於不能勝任工作之情形，始符合勞基法第11條第5款規定解僱勞工之要件。再者，勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱

最後手段性原則」（最高法院101年度臺上字第366號判決意旨參照）。

㈢由本件勞資關係脈絡及客觀情事綜合觀察，被告以原裁決主文第1項決定原告解僱陳政國之行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款規定之不當勞動行為，並無違誤：

1.陳政國在神腦工會之地位及參與之活動：

⑴經查，神腦工會係於106年10月1日成立，陳政國為第一屆之理事長，任期自106年10月1日至110年9月30日止，嗣原告於109年5月4日終止其與陳政國間之勞動契約後，神腦工會乃於109年5月15日召開第一屆會員代表大會第一次臨時會員會議，並決議保留陳政國理事長與其他由工會派任職務之身分等情，有神腦工會立案證書、新北市勞工團體職員當選證明書及神腦工會109年5月19日神企工（109）字第012號函附卷可稽（參本院卷一第5至6頁、本院卷二第17頁）。

⑵次查，神腦工會曾於108年9月20日以原告未與其協商，亦未經個別員工同意，即片面變更員工績效獎金計算方式為由，以神企工（108）字第051號函請勞動部及新北市政府勞工局向原告提出糾正，且原告於原裁決程序中，亦自承神腦工會於108年10月24日、108年11月29日、108年12月9日及108年12月16日分別在新北市、苗栗縣、嘉義市及嘉義縣連續發動數起勞動檢查等情，有神腦工會108年9月20日神企工（108）字第051號函及原告在裁決程序所提出之答辯狀在卷足憑（原裁決卷第10頁、第135頁）。嗣神腦工會於108年12月20日與原告進行第一次勞資協調會議，即就原告變更員工績效獎金計算方式部分提案討論，該次會議並決定下次開會時間為109年5月15日，亦有神腦工會108年12月20日勞資協調會議第一次會議紀錄、簽到表附卷可佐（原裁決卷第11至15頁）。又關於原告片面變更員工績效獎金計算方式部分，曾經高雄市政府勞工局以原告違反勞基法之規定於109年3月17日予以裁處，嗣經高雄市政府以該績效獎金究應屬工資抑係具有恩惠、獎勵性質之給與，認原處分機關即高雄市政府勞

工局未敘明理由即予以裁處，容有未善盡調查事實及於當事人有利及不利事項應一律注意之違誤，乃將上開裁罰處分撤銷，此觀高雄市政府勞工局109年3月17日高市勞條字第10932065700號函及高雄市政府109年7月9日高市府法訴字第10930704800號訴願決定即明（原裁決卷第16頁、本院卷一第235至249頁）。再者，神腦工會於109年4月16日以電子郵件將109年5月15日第二次勞資協調會議提案內容寄予原告公司，其中1項提案即為神腦工會欲了解有關中華電信股份有限公司（下稱中華電信）神腦櫃檯撤櫃乙事，原告公司如何安置現有同仁在不變動勞動條件下之對策及執行時間為何。嗣中華電信乃澄清近期無此規劃，而原告公司亦澄清無大規模裁員計畫等節，亦有神腦工會109年5月5日神企工（109）字第009號函及提案單、中華電信新聞剪輯（原裁決卷第17至18頁、第176至177頁）附卷可查。

⑶由上開歷程可知，神腦工會自108年下半年業因原告片面變更員工績效獎金計算方式，而建請勞動主管機關發動勞動檢查，復因據聞中華電信神腦櫃檯撤櫃乙事，在中華電信及原告公司澄清前，原預備於109年5月15日第二次勞資協調會議進行討論，由此足見原告自108年下半年起即與神腦工會處於緊張之關係，而陳政國身為神腦工會之理事長，與原告公司之關係自亦處於緊張之狀態。

2.原告就手機維修之相關規定如下：

⑴維修作業準則第5.3.1條規定：「客服工程師收到維修機單時必須於維修系統上辦理入廠確認，並依系統登入或『神腦國際機器送修單』之內容的故障原因進行維修機檢測工作，依其保固狀態、人為損壞與否進行收費與否之判斷，若需收費則需依照e-Repair系統之維修價格查詢作業所訂定之價格，以電話或當面向客戶報價。」又原告公司於107年7月27日公告之「保固外收費作業說明_更新」，其中說明欄位第2點載明：「工程師報價（包含軟體/升級/重灌），如同意維修再往下執行維修，如不同意以退修方式處理。」有維修作

業準則節本及原告公司107年7月27日（2018）客服公字第014號作業公告在卷可稽（本院卷一第169頁、第173頁）。因此，原告公司之維修工程師於進行維修客戶送修手機之作業前，必須先進入維修系統檢查該送修手機是否仍在保固期間，以判斷是否向消費者進行維修作業之報價，若需報價者，並應先行報價且取得消費者同意後，方可執行後續維修。

⑵上開所稱之保固期間係指原告公司之保固期間，並非手機原廠之保固期間，而系爭手機送修時之保固狀態為已逾越原告公司之保固期間，但原廠仍對原告公司負擔保固責任，此即「神腦保外、原廠保內」之商品。原告於裁決會調查期間乃自承此等已逾越原告公司保固期間之商品，如消費者直接自行送交原廠維修，原廠仍會給予消費者保固服務，惟如消費者係送交原告公司維修，因已逾越原告公司保固期間，則在消費者同意原告轉送原廠執行維修保固處理之前提下，原告將另行收取若干費用，以反應相關物流、人員管銷成本，而個案如須免除此等費用，應依原告公司客訴管理作業準則（下稱客訴作業準則）第5.1.4條規定經權責機關主管簽核後予以減免等情（原裁決卷第213至214頁），復於本院審理時亦自承系爭維修件因在原廠之保固期間內，故不能向消費者收取維修費，但因已逾原告與消費者間之保固期間，故原告可向消費者收取維修服務費。惟倘消費者有提出客訴，而需轉送原廠，就會列為客訴案件，且要有公關單以資證明消費者有提出這樣的要求，此時原告即不會向消費者收費等語（本院卷一第390至391頁）。由此可知，若向原告公司購買之手機，倘已逾原告公司之保固期間，但未逾原廠之保固期間，且倘消費者有提出客訴而需轉送原廠時，原告公司即不會向消費者收取維修服務費。亦即，是否收費，乃以消費者是否提出客訴作為判斷標準，先予敘明。

3.陳政國就系爭維修件之處理及原告調查之過程如下（兩造及參加人就此部分事實均不爭執）：

⑴黃健祥於108年12月31日將其故障之系爭手機送至東港局要求轉送維修，東港局即將轉送至陳政國任職之南區維修中心，並分配由陳政國處理。陳政國漏未查核系爭手機是否已逾保固期間（系爭手機已逾原告公司之保固期間，但原廠仍對原告公司負保固責任，此即原告公司所稱之「神腦保外、原廠保內」之商品），未經報價流程，逕依保固內作業程序予以完修，並將完修後之系爭手機轉回東港局，由黃健祥之姊姊黃瓊儀於109年1月14日代為領回並簽收。嗣南區維修中心於109年1月20日就前一週「保固外未收費維修件」進行例行檢核，由完修人員依序填寫未收費理由，陳政國就系爭維修件於保固外未收費檢核表（下稱系爭檢核表）中，自行填寫「客戶要求協助後送，有進線HTC無收費」（即表示客戶要求原告公司將系爭手機送回HTC原廠維修，且HTC原廠已告知客戶不會收費）後，將系爭檢核表交予單位副主管陳威廷，陳威廷乃在系爭檢核表填上「補公關單」等文字。其後，陳政國將空白之系爭公關單及寫有「黃銘清」字樣紙條交予原告公司員工即訴外人戴淑梅，請戴淑梅於系爭公關單「顧客簽名」欄簽署「黃銘清」，陳政國則於「處理狀況」欄填寫「神腦保外原廠保內客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線HTC客服，協助後送原廠，原廠維修無收費」等文字，並於「經辦人員」欄親自簽名，而「單位主管審核」欄則由「黃昭維」簽名及書寫「1/21」等情，有黃健祥簽署之機器送修單及由黃瓊儀簽收之機器送修單、系爭檢核表、系爭公關單及原告於109年4月14日對戴淑梅之訪談紀錄表附卷可稽（本院卷一第176至181頁、第209頁）。

⑵原告公司正、副主管（即黃昭維、陳威廷）於109年2月7日就系爭公關單之公關作業程序問題與原告進行改善面談，陳政國並於該改善面談紀錄「員工改善紀錄欄」之「1.單號：0811840342公關單完修後才補簽原因？」問題填寫「客戶要求後送原廠，有報價在（再）告知，原廠保內無收費更機板。」另於「2.公關作業改善方式？」問題則填寫：「過保

件先報價代送費，客戶如不同意直接退修，如因退修產生客訴由誰接手請告知工程師。」嗣陳政國於109年2月14日、同年月18日曾撥打電話予黃健祥，並向黃健祥表示：「……我也忘記使用哪支電話打的，和黃先生說，黃先生你這手機過保，啊黃先生有要求我這邊送。……因為這支機子……已經過了神腦的保固，說真的htc有給你修理沒給你收費用，所以公司也沒有跟你收費，只是說這是做客戶服務，……」（109年2月14日之電話錄音譯文）「不好意思我向黃先生問一下，……我們有送一張單到門市，工程師請黃先生過去簽名，不知道黃先生那個時候是自己去還是叫……。」黃健祥則答稱：「我請家裡人過去簽的。」（109年2月18日電話錄譯文）其後，陳政國單位主管黃昭維於同年3月2日寄送電子郵件給東港局店長戴金櫻，內容略以：「關於南區維修中心-有一筆公關單0811840342（黃先生）案件。此案件是否有轉寄公關單到門店，敬請店長幫忙協助提供2020.1.14客戶至門市取件監控畫面？」東港局店長戴金櫻因受陳政國指示，故於109年3月3日寄送電子郵件予黃昭維時乃表示：「此維修件是1/14取件的，公關單是之後由家人代理過年前的事，但電信門市無監視器，無監控畫面可提供。」有前開作業改善面談紀錄（本院卷一第197頁）、電話錄音譯文（本院卷一第221至223頁）及電子郵件（本院卷一第199頁）在卷足憑。

⑶原告復於同年3月12日再約談黃昭維及陳政國，其中就單位主管黃昭維部分，其訪談紀錄記載：「（問：你在簽核這張公關客訴單時有沒有針對內容去作查核驗證？）從以前簽核時基於信任同仁，就不會再去查核驗證公關客訴單內容，但這一件有確認過是沒有造成公司損失。」「（問：……你有沒有做到對內容的查核驗證？）我只查到維修系統有沒有造成公司損失而已，其他沒有再作審查。」又該次訪談就陳政國部分則記載：「（問：送修單0811840342入廠時在維修系統已經呈現保固外狀態，你在轉送原廠前為什麼沒有先轉到

報價人員執行對客戶的保外報價預告程序？）確實是我的作業疏失，沒有注意到送修單0811840342入廠時保固狀態是保固外。」「（問：送修單0811840342 完修方式屬於保固外有更換機板但未收費，為何在完修前沒有先報請主管同意？）該維修機入廠時因個人作業疏失未判定神腦保固外，先轉至原廠維修，後續因為原廠判定機板在其原廠保固內，故免費更換機板。我在完修前判斷基於服務客人的立場上，讓客戶知道這是神腦國際對客戶做的服務，其實原本是過保的，不過公司不收費，藉此提升客戶對公司的滿意度。」「我剛剛是說事後才發現保外未收費的案件，所以才要跟客戶說這是神腦國際為你作的服務，是在單位主管1/20告訴我保外未收費時，所以我才再告訴客戶其實原本是過保的，不過公司不收費，藉此提升客戶對公司的滿意度。」有該次訪談紀錄可考（本院卷一第203至206頁）。

⑷原告於109年4月14日訪談戴淑梅、於109年4月21日訪談黃健祥、於109年5月4日訪談戴金櫻，並依勞基法第11條第5款規定於109年5月4日以資遣通知書通知陳政國於109年5月4日予以資遣終止勞動契約，有原告訪談戴淑梅、黃健祥、戴金櫻之訪談紀錄、錄音譯文及資遣通知書在卷可按（本院卷一第209頁、第221至223頁、第219頁、原裁決卷第98頁）。

⑸綜上，陳政國就系爭維修件之處理方式，乃有下列缺失：①於收到系爭手機時，漏未查核該手機是否已逾保固期間，即於未經報價流程之情況下，即逕依保固「內」之作業程序予以完修；②為掩飾上開缺失，乃數度打電話予黃健祥，並提出系爭公關單，委請戴淑梅於「顧客簽名」欄填寫「黃銘清」字樣，陳政國則於「處理狀況」欄自行填寫「神腦保外原廠保內客戶要求神腦後送，並有自己打電話進線HTC客服，協助後送原廠，原廠維修無收費」等文字，復於「經辦人員」欄親自簽名；「單位主管審核」欄則由「黃昭維」簽名及書寫「1/21」；③於109年3月2日陳政國之單位主管黃昭維以電子郵件詢問東港局店長戴金櫻系爭公關單是否有寄

到東港局處理，並請戴金櫻提供監視錄影畫面時，陳政國乃請戴金櫻配合處理系爭公關單事宜，戴金櫻遂依陳政國之指示，回復黃昭維系爭維修件係於109年1月14日取件，公關單則於取件後由黃健祥之家人代理。

4.原告於109年5月4日依勞基法第11條第5款規定終止與陳政國間之勞動契約，確有構成工會法第35條第1項第1款及第5款所定之不當勞動行為：

⑴原告與陳政國所簽署之聘雇合約書第4.2條約定：「乙方（即陳政國）同意……依法令與甲方（即原告）之政策與管理規則，忠誠勤勉為甲方執行職務。」（原裁決卷第183至185頁）又陳政國於94年7月11日到職所簽署之工作倫理書內容，前言乃記載：「我們長久以來享受及重視因信守公平、誠信及正直之最高行為標準所贏得的優良信譽。因為員工是此優良信譽之根源，神腦每一份子在從事任何活動時務必信守最高之行為標準。」並記載：「這些標準要求神腦員工於工作上及與一般群眾接觸時，務須避免任何不當的行為。因此，神腦所有的員工必須維持適當的行為標準，包括下列：1.你必遵守有關公司活動之所有法令規定。2.公司之所有記錄須小心維護，絕不可洩露與造假。……」復於最後記載：「……員工若被發現從事違反適當行為標準之活動或無法充分配合可能發生之違反行為之調查時，會依據每一案件之實際狀況，予以停職、終止僱用等懲戒措施。……」（原裁決卷第203至204頁）另依原告公司之工作規則第39條規定，承辦業務失職，情節尚屬輕微者，可記申誡；承辦業務失職，致使公司蒙受損失者，可記小過；而承辦業務失職，致使公司損失重大者，或嚴重破壞工作倫理者，則可記大過（原裁決卷第196至197頁）。由上開聘雇合約書、工作倫理書或工作規則之相關記載可知，原告公司之員工應依據法令及原告之政策與管理規則，忠誠勤勉為原告公司執行職務，倘有失職，則將依據情節予以申誡、記小過或大過，甚至停職、終止僱用。

⑵原告於109年5月4日以資遣通知書通知陳政國於109年5月4日予以資遣終止勞動契約，依據為勞基法第11條第5款規定，資遣解僱之理由如下：1.陳政國於109年1月13日經手之保固完修手機（單號：0811840342），其保外未收費檢核表回覆內容及公關客訴作業內容皆與事實不符，欺瞞主管實情，其內容為杜撰虛構，捏造不實流程誤導客戶進行錄音，且未經客戶授權，教唆同事於公關客訴單上偽造客戶簽名，並於調查時未據實陳述，違反聘雇合約書第4條、工作倫理書第1條、第2條等勞動契約及工作規則之規定達情節重大；2.1年內共發生3次以上保外未收費或保險耗用材料未收費案件之異常情形，且經輔導後仍未改善，有資遣通知書附卷可參（原裁決卷第98頁）。揆諸前揭說明，原告資遣解僱陳政國是否適法，即應以前揭事由為斷，尚不得增列其他事由。

⑶由前揭維修作業準則及客訴作業準則暨原告陳述可知，原告就「神腦保外、原廠保內」之手機維修服務費是否收取，乃以消費者有無客訴作為判斷標準，由此可知，將該類商品送往原廠維修本屬原告公司之服務範圍，卻僅因消費者有無提出客訴而決定是否收費，其標準本有可議之處。又觀諸前開原告對黃昭維訪談之紀錄可知，黃昭維並未嚴格審核公關單之實質內容是否為真，其審核重點反係以是否有造成公司之損失為斷。再參酌原告公司於109年5月4日對東港局店長戴金櫻之訪談紀錄表記載：「【問：你最早知道需要請客戶簽公關客訴單，是從何得知？南區維修中心課長詢問這件經過（問的時候是3/2），為何會這樣回覆？】是負責的工程師陳政國於2020/3/3前兩天打電話告知的，請她協助配合。」「【問：公關客訴單（維修二聯單0811840342）紙本是否有寄送到東港服務中心？客戶黃先生是否有來東港服務中心簽公關單？】公關單紙本與客人都沒有來東港服務中心。」「（問：工程師是怎麼說的？怎麼說服你的？為何會答應？）工程師陳政國說明，維修二聯單0811840342黃姓客戶所送修的HTC手機，公司認定已經過保固期了，所以要幫客

戶簽減費用，要用公關單處理請她配合；也因為是東港的維修客人，工程師又出於好意要幫客人免費處理，所以就答應了。」（本院卷一第219頁）由此足認陳政國雖有未執行對客戶之保外報價預告程序之作業上疏失，惟因對消費者有利，且對原告公司而言亦無損失，或損失甚低，此為其單位主管黃昭維就系爭公關單並未嚴加審核及東港局店長願意幫忙處理系爭公關單之故。

⑷再者，依前所述，陳政國就系爭維修件之處理方式，雖有漏未查核系爭手機是否已逾保固期間，即於未經報價流程之情況下，逕依保固「內」之作業程序予以完修之作業上疏失，惟此等疏失並未造成原告之損失或其損失甚小，此觀原告公司代理人闕大為在裁決委員進行調查時陳稱：「實際損失就算有也很小，因為轉送費用也是300至500元，……」等語即明（原裁決卷第258頁）。是以，倘以陳政國上開作業疏失之舉，對照原告公司之工作規則，至多僅屬申誡或記小過之範圍。縱然陳政國嗣後為掩飾其作業上之疏失，乃數度打電話予黃健祥，並製作系爭公關單，復委請戴淑梅、戴金櫻配合處理，而有違反前開聘雇合約書、工作倫理書等相關規定，並造成原告公司有溢發獎金、無法正確考核懲戒。然而，陳政國前揭相關作為縱嚴重破壞工作倫理，並致原告公司受有些許損害，依上開工作規則第39條之規定，原告仍可以記大過之方式，使陳政國有所警惕，惟原告竟依勞基法第11條第5款規定逕自終止其與陳政國間長達15年餘之勞動契約，顯然有違「解僱最後手段性原則」。

⑸原告雖稱：陳政國於系爭維修件事件發生前1年內，業已發生3次以上關於維修、報價與公關客訴等相類作業缺失，此均為陳政國常態工作內容，理應嫻熟，卻未能善盡職責。而原告公司均於先前發生作業疏失時即已善盡輔導改善之責，然陳政國於系爭維修件事件中，不僅未改善，甚至變本加厲，採取違反刑法規定之舉措以對，意圖掩過飾非，足認陳政國不但客觀上不能勝任工作，主觀上亦嚴重違反忠誠義務

而無改善之望，是原告公司不得不依勞基法第11條第5款終止勞動契約等語。但查：

①勞基法第11條第5款係規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」亦即勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主方得「預告」勞工終止勞動契約。而勞基法第16條第1項第3款、第3項另規定：「（第1項）雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。……（第3項）雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」由此可知，雇主縱依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，亦應依工作年資而予不同之預告期間。以陳政國為例，陳政國自94年7月11日起在原告公司任職，迄原告終止勞動契約之日止，已有15年餘，故原告倘依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，本應於30日前預告，而非在109年5月4日訪談戴金櫻後，隨即於當日且係神腦工會109年5月15日進行第二次勞資協調會議前10日終止勞動契約，復依勞基法第16條第3項規定在資遣通知書上寫明資遣費及預告工資282,000元，原告此舉實難認無任何不當勞動行為之認識及動機。

②依原告所提出之108年10月9日寄送改善會議記錄之電子郵件、108年5月6日原告公司南區維修中心保外未收費週檢核表暨5月8日作業改善面談記錄表（本院卷一第225至230頁）、因原告未落實逾期管理引發客訴案件之相關電子郵件（原裁決卷第80至85頁），可知陳政國固然於108年5月2日、108年9月27日曾因疏失未於維修作業中詳實檢查，而發生未依規定報價收費之相類缺失，且因逾期完修，卻未用逾期系統控管用戶連絡情況，做好完修客情告知，因而發生客訴案件。惟陳政國上開疏失，並未造成原告公司之重大損失，此從原告公司就陳政國前開疏失亦僅進行改善面談，而非直接依工作規則第39條之規定加以懲戒即明。因此，原告

於系爭維修件事件發生後，仍未採取懲戒之手段，亦未選擇依勞基法第16條第1項之規定給予終止勞動契約之預告期間，且在原告與神腦工會及陳政國間因勞資爭議而處於緊張之狀態及神腦工會準備於109年5月15日進行第二次勞資協調會議前10日即109年5月4日，以給付預告期間工資之方式以利能立即、逕行終止其與陳政國之勞動契約，堪認原告此舉確有針對性而可認為具有打壓工會幹部，並有不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，而有構成工會法第35條第1項第1款及第5款所定之不當勞動行為。

③再者，參酌陳政國提出之人員懲戒公告（原裁決卷第105至118頁）、原告提出其近3年處以大過以上懲處之明細表及員工面談（訪談）記錄表（原裁決卷第274至365頁）等資料，經核其中遭原告公司解僱者，其等違反作業規範、偽造簽名之原因，均係為圖自己或親友之利益，如上開明細表編號1之王○○、編號4之蘭○○、編號11之董○○、編號12之楊○○、王○○、童○○、柯○○、林○○、編號13之童○○、編號16之鄭○○、編號17之李○○、編號18之羅○○、余○○（真實姓名詳卷），此情節自較陳政國之違失重大，復對照原告其他給予記大過之情節，亦多半為偽造簽名、侵占贈品、代打卡、變更銷售組合、偽造出勤紀錄等，渠等或係基於為謀己利，或係造成原告相當之損失，卻未至於解僱。而原告於裁決程序中亦自承過去所屬員工若有偽造客戶簽名之情形，多為記過處分，尚不至於解僱（原裁決卷第259至260頁）。職是，觀之原告公司終止與陳政國間之勞動契約，與過去類似案例之處理方式顯有不同，明顯為差別之不利對待，且依一般社會通念判斷，已超過合理之程度，足見原告確實對於陳政國具有不當阻礙其與任職之工會行使勞動權之意思。至原告嗣於本院審理中雖另提出上開明細表所列違規犯行之調查過程聲明書（本院卷一第369至383頁），並主張上開為違規犯行之員工於調查階段均坦承犯行不諱，並表達認錯悔改之意，反觀陳政國不但故意掩飾疏失，甚至積

極製造虛偽人證與物證，妨害原告釐清事實，故原告自應將此主觀態度納入考量等語。但查，陳政國一開始之疏失為漏未查核系爭手機是否已逾保固期間，即於未經報價流程之情況下，逕依保固「內」之作業程序予以完修，而非為圖自己或親友之利益而偽造簽名，嗣因為掩飾上開作業上之疏失方有委請戴淑梅、戴金櫻配合之舉。亦即，陳政國該等委請戴淑梅於系爭公關單上簽署「黃銘清」之舉，本係於原告公司調查過程中基於對公司無損失或損失甚低，為隱瞞其作業疏失方輕忽而為，尤其與原告間因工會事務處於緊張關係，故當下選擇不就該擅自委請戴淑梅簽名之事實坦承不諱，亦非有相當惡性，此與上開明細表所列被處分之員工，其一開始之犯行即係偽造簽名而於調查過程中坦承不諱之情形不同，是原告據此主張陳政國確有不能勝任之情形，其依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，於法有據云云，洵非可採。

④系爭民事判決雖肯認原告公司依勞基法第11條第5款規定終止其與陳政國間之勞動契約，並未違反解僱最後手段性之原則，亦無任何差別待遇。然按行政訴訟與民事訴訟各有不同之規範目的，民事法院與行政法院，各有其權限，關於事實之認定得各本其調查所得之訴訟資料，分別作不同之認定。行政法院對繫屬案件事實之認定，固可參考相關民事判決所認定之事實，惟並不受拘束，仍應依法自行認定事實（最高行政法院109年度上字第272號判決參照）。是以，系爭民事判決固為前揭認定，但本院仍不受拘束。至臺北地院雖認陳政國涉有偽造私文書、業務登載不實與背信等罪嫌，因而將全案卷證移送至臺北地檢署偵辦，但臺北地檢署偵查之結果為何，迄今仍未知曉。何況，揆諸原告提出其近3年處以大過以上懲處之明細表，亦多有偽造簽名等情形，惟原告仍不至於以解僱之方式處之。是以，尚難因有系爭民事判決之認定及臺北地院移送之事實，即遽認原告並未構成工會法第35條第1項第1款及第5款所定之不當勞動行為。

5.綜合前開種種事證，原告對於陳政國之解僱行為顯非基於其工作表現或常理判斷所為，乃具有針對性而可認具有打壓工會幹部之不當勞動行為之認識或動機，且有不當影響、妨礙或限制工會之組織或活動，確已分別構成工會法第35條第1項第1款、第5 款之不當勞動行為。

㈣原裁決主文第3至6項所為救濟命令，亦無違誤：

1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由為：「……二、雇主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事人為一定之行為或不行為。……五、針對非涉及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處分）。而關於是否作成救濟命令之考量，主要目的並不在於直接為個案中有關勞工終局權利之救濟保護，而旨在藉由具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關係得以繼續正常運作。

2.本件被告經陳政國及神腦工會申請而依法組成裁決會，並行詢問程序而經當事人以言詞陳述意見後，業由12位裁決委員參與而作成決定。關於原裁決主文第1項部分，原告對陳政國所為之資遣解僱行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則裁決會進一步斟酌神腦工會、陳政國與原告間之勞資關係現狀，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第3至6項所示救濟命令之必要，基於事發當時勞資雙方尚進行勞資協商等事務，陳政國復擔任工會理事長，堪認先回復陳政國相關勞工權益，確有利於集體勞動關係得以儘速回復正常運作，加之兩造復不爭執陳政國原本在原告公司擔任維修工程師，陳政國被資遣時之每月薪（工）資為39,500元（含基本薪資35,200元、職級加給1,500元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,000元，合計39,500元），勞工退休金每月應提繳金額為2,406元（依勞退提繳等級40,100元每月6%計算），被告為裁決前原告已支付陳政國薪資至109年5月4日。被告所屬裁決會認本件有必要作成原裁決主文第3至6項所示救濟命令，核屬裁量權之合法行使，亦無違誤。

七、從而，原告主張上開各節，均無可採，本件被告所為原裁決主文第1項、第3至6項部分，均無違誤。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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　　110　　年　　12　　月　　9　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　林麗真

法　官　林秀圓

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　　110　　年　　12　　月　　20　　日

書記官　張正清