

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度簡字第207號

原告 元大人壽保險股份有限公司

代表人 江朝國

訴訟代理人 簡靜雅律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服被告民國112年8月25日保退二字第11210221971號函及勞動部113年4月9日勞動法訴一字第1120019759號訴願決定，提起行政訴訟，本院於113年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：按行政訴訟法第229條第2項第3款之規定，其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額或價額在新臺幣（下同）50萬元以下者，應適用簡易訴訟程序。查本件核其屬前揭規定，適用簡易程序，合先敘明。

二、事實概要：緣被告查得原告所屬勞工即訴外人王菊芬（下稱王君）民國94年4月至104年7月期間工資已有變動，惟原告未覈實申報調整王君勞工退休金月提繳工資。被告乃依勞工退休金條例第15條第3項規定，以112年8月25日保退二字第11210221971號函（下稱原處分）核定逕予更正及調整王君之月提繳工資（詳如原處分所檢附之月提繳工資明細表所

01 示)，短計之勞工退休金將於原告112年8月份之勞工退休金  
02 內補收。原告不服，提起訴願，經勞動部113年4月9日勞動  
03 法訴一字第1120019759號訴願決定（下稱訴願決定）駁回訴  
04 願。原告仍不服，遂提起本件訴訟。

05 三、本件原告主張：

06 (一)、按司法院釋字第740號解釋意旨，保險業務員與保險公司間  
07 個別之勞務契約其關係為何，應個案審認。查原告與業務員  
08 王君間之契約關係，於上揭期間，係採承攬與僱傭契約併  
09 行，就招攬保險業務及服務保戶部分，成立承攬契約；就從  
10 事業務主管行政職部分，成立僱傭契約。被告未審究其間差  
11 異，率爾將王君每月所獲之僱傭工資報酬、勉勵性、恩惠性  
12 給付及承攬報酬，一併認定為工資，顯然違法。

13 (二)、又訴願決定逕以保險業務員管理規則，且以有考核監督關係  
14 即認定具僱傭契約之人格從屬性，並以王君未自行負擔業務  
15 風險，具有經濟上從屬性，為原告招攬業務認定具組織上從  
16 屬性，同時引用尚未終局確定之判決，認定原告與王君間之  
17 契約均屬勞動契約，顯有違前揭釋字。況原告採行僱傭與承  
18 攬契約並行之制度，業經臺灣臺北地方法院105年度勞簡上  
19 字第15號民事判決肯認在案。

20 (三)、王君基於承攬契約所受領之報酬及原告基於勉勵、恩惠、照  
21 顧等目的所為之恩惠性給付，非屬王君提供勞務給付之對  
22 價，亦非經常性給付，非勞動基準法（下稱勞基法）所謂工  
23 資，應不予計入月薪資總額作為計算月投保薪資範圍：

24 1、依原告與王君簽立之業務主管承攬契約書（下稱承攬契約  
25 書）所附「承攬人員約定事項」第8、15條，足認原告所屬  
26 業務員可獨立運作，依其個人意願招攬保險商品，且業務員  
27 領取之佣金及津貼等，均係以保險契約成立為前提，數額非  
28 固定，亦非以工作時、日計算，由其自行負擔業務風險，故  
29 王君與原告之從屬性不高，難認符合勞動契約之定義。

30 2、業務津貼於103年7月前依照僱傭契約屬僱傭工資，103年7月  
31 至104年7月因原告與王君就保險商品招攬部分簽訂承攬契

01 約，則為承攬報酬，並非單純提供勞務即可獲得之工資。

02 3、以下薪津給付項目皆非屬工資，應不計入月提繳工資範疇：

03 (1)、（團保件）服務津貼：係取決於業務員所招攬之保戶是否繳  
04 納續期保險費及保險商品之種類而定之工作成果，亦即業務  
05 員必須促成保戶繳納續期保險費，非單純勞務提供之對價。

06 (2)、服務費：係保單原招攬或承接業務員離職，原告改派其他業  
07 務員接續服務該等保單（稱之孤兒保單），所發放予接續服  
08 務業務員之服務津貼，最多只發放至第5保單年度。其性質  
09 同前揭服務津貼，顯非提供勞務即可領取，係屬承攬報酬。

10 (3)、個人績效、個人達成：取決於王君為原告招攬之保險契約實  
11 際有效成立及繳費之業績總和而定，非單純提供勞務可得。

12 (4)、補發簽收、簽收扣佣：僅係因保戶尚未寄回簽收回條，原告  
13 當月暫不給付業務津貼，而以簽收扣佣作為會計科目負項處  
14 理，待收受簽收回條後，則依業務津貼相關辦法給付之。此  
15 係一正一負之會計加減項目，實際以業務津貼金額為準。

16 (四)、並聲明：

17 1、原處分及訴願決定均撤銷。

18 2、訴訟費用由被告負擔。

19 四、被告答辯則以：

20 (一)、司法院大法官釋字第740號解釋作成後，最高行政法院108年  
21 度上字第954號、109年度上字第664號等相關判決均肯認原  
22 告公司與所屬業務員間為勞動契約關係。

23 (二)、本件參原告與王君間業務人員合約書、承攬契約書，及原告  
24 所訂懲處標準等內容，雙方屬勞動契約關係無疑：

25 1、參承攬契約書第8、9條，業務人員合約書第19、20、23條，  
26 顯示原告實質指揮監督王君，如有違約恐遭原告解約。

27 2、參承攬契約書第4條第5項、5、12條，業務人員合約書第5  
28 條，王君之職責為依公司規定，提供客戶各項服務，依指示  
29 親自履行勞務，原告具報酬決定權並得片面調整報酬及津  
30 貼，王君僅能依原告單方公告之辦法履行，從屬色彩明確。

31 3、且只要符合原告辦法所訂給付條件即得受領報酬，不需自

01 行負擔業務風險，王君與原告所屬上級業務主管、下級業  
02 務及行政同仁間均納入原告公司組織體系、彼此分工合作  
03 ，係屬勞基法第2條第6款規定之勞動契約。另一方面，保險  
04 業務員為招攬保險，工作性質本較彈性，不能僅憑此，即否  
05 定王君與原告具高度從屬性之實質。

06 (三)、系爭津貼給付，係屬勞基法第2條第3款之工資：

07 1、服務津貼：為招攬保險成立後所領取之第2年度起續年度佣  
08 金，係業務員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，依原  
09 告訂定之辦法所獲之對價，具制度上經常性，屬工資。

10 2、補發簽收、簽收扣佣：僅會計科目之處理名稱，本質屬「業  
11 務津貼」，為業務員招攬保險成立後，首年領取之佣金。

12 3、服務費：其性質相當於服務津貼，係業務員提供保戶相關服  
13 務，自公司獲得之勞務對價且具制度上經常性，亦屬工資。

14 4、個人績效、個人達成：乃業務員招攬保約成立所得之對價。

15 (四)、依實務判決及勞基法第2條第3款規定，倘雇主依約定對勞工  
16 提供之勞務於一定時期反覆為是項或類似之給付，縱名為獎  
17 金，亦不失為工資之性質。故本件原告公司對王君所發放之  
18 如上項目，均因具備工作要素而給予，自屬工資無疑。

19 (五)、並聲明：

20 1、原告之訴駁回。

21 2、訴訟費用由原告負擔。

22 五、本院之判斷：

23 (一)、本件應適用之法令：

24 1、勞工退休金條例第3條：本條例所稱勞工、雇主、事業單位、  
25 勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。

26 2、勞工退休金條例第6條第1項：雇主應為適用本條例之勞工，  
27 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專  
28 戶。

29 3、勞工退休金條例第7條第1項第1款：本條例之適用對象為適用  
30 勞基法之下列人員……：一、本國籍勞工。

31 4、勞工退休金條例第14條第1項：雇主應為第7條第1項規定之勞

01 工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。

02 5、勞工退休金條例第15條:於同一雇主……一年內調整勞工退  
03 休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底  
04 前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起  
05 生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限（第1  
06 項）。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於  
07 當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當  
08 年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，  
09 其調整均自通知之次月一日起生效（第2項）。雇主為第7條  
10 第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月  
11 提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇  
12 主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效（第3項）。

13 6、行為時勞工退休金條例施行細則第15條第1、2項:依本條例  
14 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  
15 按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保  
16 局申報（108年7月29日僅修正文字為「月提繳分級表」）。  
17 勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。

18 7、勞基法第1條:為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加  
19 強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規  
20 定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不  
21 得低於本法所定之最低標準。

22 8、行為時勞基法第2條第3款、第6款:本法用辭定義如左：三、  
23 工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計  
24 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
25 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。六、勞動契約：謂  
26 約定勞雇關係之契約。

27 9、勞基法施行細則第10條:本法第二條第三款所稱之其他任何  
28 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。  
29 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功  
30 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎  
31 金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助

01 費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服  
02 務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。  
03 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險  
04 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交  
05 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央  
06 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

07 (二)、司法院釋字第740號解釋以：「保險業務員與其所屬保險公  
08 司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞動基準法第2條第6  
09 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由  
10 決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風  
11 險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）  
12 以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據。」解釋  
13 理由書亦指出：「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報  
14 酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞  
15 動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該  
16 勞務契約之類型特徵，……。關於保險業務員為其所屬保險  
17 公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原  
18 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委  
19 任、承攬或居間，……。仍應就個案事實及整體契約內容，按  
20 勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬  
21 性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務  
22 給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如  
23 按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。  
24 ……。」是性質為公法管制規範之保險業務員管理規則，固  
25 不得直接作為保險業務員與其所屬保險公司間是否構成勞動  
26 契約之認定依據，但保險公司為執行保險業務員管理規則所  
27 課予的公法上義務，而將相關規範納入契約（包含工作規  
28 則），或在契約中更進一步為詳細約定，則保險業務員是否  
29 具有從屬性之判斷，自不能排除該契約約定之檢視。換言  
30 之，公法上之管制規範既已轉化為保險業務員及保險公司間  
31 契約上權利義務規範，該契約內容仍應列為勞動從屬性的判

01 斷因素之一，而就個案事實及整體契約內容綜合判斷之。關  
02 於保險業務員勞動契約之認定，應依勞務債務人與勞務債權  
03 人間之從屬性高低為判斷，判斷因素包括保險業務員得否自  
04 由決定勞務給付的方式（包含工作時間），並自行負擔業務  
05 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報  
06 酬），但不以此為限。參諸學說及實務見解，勞工與雇主間  
07 從屬性的判斷，包括：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企  
08 業組織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等  
09 不利益處置的可能。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟  
10 上從屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於  
11 他人的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦  
12 受制於他方。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，  
13 並與同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、  
14 程序等制約。因勞動契約之定性為適用勞動法之基礎，基於  
15 勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，及考量我國缺乏強  
16 勢工會爭取勞工權益之社會現實，是只要當事人的法律關係  
17 中已有相當程度之從屬性特徵，縱其部分職務內容具若干獨  
18 立性，仍應寬認屬勞基法規範之勞雇關係。

19 (三)、上揭事實概要欄所載事實，已經兩造分別陳述在卷，並有原  
20 處分暨月提繳工資明細表、原告112年8月14日元壽字第  
21 1120003110號函、王君薪資明細表、提繳單位資料查詢作  
22 業、勞退個人異動查詢、訴願決定（見原處分卷第1至6、  
23 9、17至34、116至124頁）等在卷可稽，洵堪認定。

24 (四)、依據兩造所簽立之元大人壽保險股份有限公司承攬契約書觀  
25 之（見訴願卷第47頁以下），依勞動基準法第2條第3款規  
26 定，凡勞工因工作而獲得的報酬，只要實質上是勞工因提供  
27 勞務，而自僱主獲得的對價，即為工資，不以該項給付具有  
28 經常性為必要，亦不問其給付項目的名義，究稱為工資、薪  
29 金、獎金、津貼或其他名目而有不同。至條文所稱「經常性  
30 給與」，係因通常情形，工資係由僱主於特定期間，按特定  
31 標準發給，在時間或制度上，具有經常發給的特性，然為防

01 止僱主巧立名目，將應屬於勞務對價性質的給付，改用他種  
02 名義發給，藉以規避資遣費、退休金或職業災害補償等支  
03 付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，並  
04 非在增設條件，限制工資的範圍。故僱主以工資、薪金或津  
05 貼等以外名義的給與，不論是否具有時間或制度上的經常  
06 性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預  
07 定目標而發放，只要是勞務的對價，而非僱主基於勉勵、恩  
08 惠、照顧等目的所為的福利措施，即應列為工資（本院高等  
09 庭92年訴更一字第139號、最高行政法院95年度判字第1472  
10 號判決參照）。又勞動基準法第2條第3款工資的定義，並未  
11 排除按「件」計酬的情形，是不能逕以員工係按招攬業務的  
12 績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資。是以，改制前行政院  
13 勞工委員會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函：  
14 「查勞動基準法第2條第3款規定……基此，工資定義重點應  
15 在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後  
16 段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括  
17 『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何  
18 名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按  
19 計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工  
20 資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又，該  
21 款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文  
22 解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給而言，立法原  
23 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  
24 改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護」所示  
25 見解，應得為本院所採用。

26 (五)、原告主張王君招攬保險及服務客戶部分為承攬契約；從事業  
27 務主管行政職務部分為僱傭契約，前者非勞動契約，相關的  
28 業務津貼、服務津貼等即非工資，無庸提繳退休金等等。被  
29 告則抗辯稱原告與王君的關係，整體觀察，具有人格上、組  
30 織上及經濟上從屬於原告的特徵，契約名為承攬，實為勞動  
31 契約，王君招攬保險及服務客戶所得的報酬，均屬勞務對價

01 所得，亦為工資。經查：

- 02 1、原告與王君定有承攬契約書（見本院卷第65至66頁），其中  
03 第4條約定：「公司授權業務人員招攬公司之人身保險產  
04 品…包括下列招攬行為：一、解釋保險商品內容及保單條  
05 款。二、說明填寫要保書注意事項。三、轉送要保文件及保  
06 單。四、收受保險費。五、將直接或間接得知投保客戶有關  
07 影響保險危險程度之所有情事據實轉達予甲方。六、依甲方  
08 之規定，提供客戶各項服務，其中包括協助客戶辦理契約變  
09 更、理賠以及保單質借等。七、其他經原告委託提供相關保  
10 險服務，」第10條規定：「業務人員保證其與公司為專屬承  
11 攬契約，於契約期間，除事先經甲方同意外，不得直接或間  
12 接為其他保險公司、保險代理人或保險經紀人招攬、代理、  
13 或經營其他與公司同類之人身保險業務或商品，如經發現，  
14 公司得終止本契約，公司如受有任何損害，亦得請求賠  
15 償。」第5條第1、2項規定：「公司同意按照公司頒佈之業  
16 務津貼及服務津貼表給付業務員報酬，業務員亦同意該項報  
17 酬為本契約約定應得之全部報酬。公司明示保留修訂權利，  
18 得因經營需要或配合法令，隨時全權修訂前揭津貼表。業務  
19 員同意接受公司前開修訂權利，報酬之計算等事宜應依修訂  
20 後之版本辦理。」第9條第2項第3款規定：「乙方有下列情  
21 事之一者，甲方得隨時終止本契約，如有造成甲方損害，甲  
22 方得向乙方請求損害賠償3. 乙方未能達到所訂之考核標準而  
23 依業務制度已達終止契約之情形。」第9條第3項規定：「本  
24 契約終止後，乙方應立即將所有應交還予甲方之款項、保  
25 單、文件、資料、財物等依甲方之規定立即交還甲方，不得  
26 影印帶離公司，並應辦理工作之移交…。」
- 27 2、就以上承攬契約之約款內容可知，第4條之約定已經要求王  
28 君依照公司方式處理保險契約，第10條本身要求王君專屬代  
29 理，而若欲取得他公司代理必需要經過原告之同意。而就第  
30 5條第1、2項之規定，關於其所定之報酬，雖有依據王君之  
31 業績計算之，但計算之基準，完全係依據原告之要求保留修

01 訂。另就第9條第3項可知，就相關工作資料之保存及地點，  
02 均由原告所指定，並且於契約終止時要依據原告之要求辦理  
03 移交，第9條第2項之內容，係由原告認定並制訂考核標準，  
04 於王君未符合標準之際，即可對王君終止契約。以上內容，  
05 均可知悉原告對於王君具有考核、監督之人格上從屬性、如  
06 何計算報酬均由原告決定，王君有經濟上之從屬性，而相關  
07 之契約變更，保單內容，以及如何移交，工作地點，均由原  
08 告決定，則王君有組織上之從屬性，故可認該份契約並非承  
09 攬契約，而屬於僱傭契約。

10 3、該契約既屬於僱傭契約，則依據該契約所為之給付，縱其名  
11 稱為津貼或其他費用，均屬於僱傭契約之一部，則該給付即  
12 屬於基於勞動所得之薪資。

13 (六)、原告以各該給付即服務津貼、服務費、補發簽收、簽收扣  
14 佣、主張各項款項均有特定條件取得，而且係基於承攬工作  
15 所得之報酬等語。觀之原告主張王君之給付（見本院卷第37  
16 至39頁），其中簽收扣佣、補發簽收自2005年以降一直到  
17 2014年6月均列於工資項下，直至2014年7月後始列於其他項  
18 目下，且依據資料其於一個月內給付後瞬即扣除該筆扣款。  
19 而其餘部分，係基於勞動關係所給予之給付，屬於僱傭契約  
20 之給付，不能以單獨各該給付之內容解釋，忽略契約本身之  
21 性質，且本件各該給付內容均屬於王君履行僱傭關係之所  
22 得，自非原告所述之承攬報酬。

23 (七)、本件承攬契約足以顯示王君已被納入原告之企業組織體系  
24 內，專為原告招攬保險、提供保戶服務，受競業禁止限制，  
25 亦受組織內部規範、程序的制約，與同僚間居於分工合作狀  
26 態，具組織之從屬性，此觀之承攬契約自明，原告外勤各級  
27 業務人員考核辦法（見本院卷第201頁），有以團體績效為  
28 評比之標準，且有需達成新聘人員相關人力標準，倘若未達  
29 成將有降級改敘之制度自明；王君不僅應遵從原告所定時  
30 程、流程及行為規範，並有親自完成而不得委由他人招攬保  
31 險之義務；且為原告之營業利潤，王君有完成一定業績，避

01 免考核未達標準而遭終止契約之壓力，且原告有片面修改佣  
02 金及獎金給付辦法之權限，王君受領報酬之條件均受制於原  
03 告，乃具經濟上從屬性，幾無談判之可能；王君亦有配合公  
04 司政策、維護公司形象之義務，此觀原告所定業務人員銷售  
05 行為懲處標準（第5條及第6條）所列懲處方式及事由（見本  
06 院卷第209頁以下），已不限於保險業務員管理規則規定之  
07 停止業務招攬或撤銷業務員登錄資格，尚涉及扣減獎勵、福  
08 利、津貼等利益，應認原告若因王君有違反相關規定所為之  
09 懲處並非單純執行保險業務員管理規則所定保障保戶權益之  
10 任務，且具勞動基準法第70條所定工作規則之性質，原告對  
11 保險業務員並有指揮監督權之行使，自有人格從屬性；保險  
12 業務員為招攬保險，需配合保戶之時間、地點，故其工作時  
13 間及地點較為彈性，與記者的工作型態相當，均為工作性質  
14 使然，不能僅憑此一特徵，即否定上開王君仍須依原告所定  
15 時程、流程及行為規範，從事招攬業務而從屬於原告之事  
16 實；應認原告與王君間勞務關係具有人格從屬性、勞務須親  
17 自履行、具組織從屬性及經濟從屬性等情，而屬勞動基準法  
18 所指之勞務契約關係。加諸業務主管僱傭契約書本身即屬勞  
19 動契約，是本件兩契約均屬勞動契約無疑。

20 六、綜上所述，原告與王君間之契約關係，應認定為勞基法上之  
21 勞動契約，依此所為之相關給付，具有勞務對價性，而屬工  
22 資。王君94年4月至104年7月工資已有變動，原告未將前述  
23 薪資項目列入工資總額計算，覈實申報調整王君勞工退休金  
24 月提繳工資，被告以原處分核定逕予調整及更正，訴願決定  
25 遞予維持，均無違誤。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，尚  
26 無理由，應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證  
28 據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併予敘明。

29 八、本件第一審之訴訟費用為2,000元，由敗訴之原告負擔，爰  
30 確定如主文第2項所示。

31 九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第236

01 條、第195條第1項後段、第98條第1項前段，判決如主文。

02 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

03 法 官 唐一強

04 一、上為正本係照原本作成。

05 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理  
06 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原  
07 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違  
08 背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴  
09 後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起  
10 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
11 造人數附繕本）。

12 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，  
13 逕以裁定駁回。

14 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

15 書記官 陳達泓