臺北高等行政法院判決

108年度簡上字第70號

上　訴　人　桃園汽車客運股份有限公司
代　表　人　黃伯弘（董事長）
訴訟代理人　宋嬅玲　律師
被上訴人　　桃園市政府
代　表　人　鄭文燦（市長）
訴訟代理人　林三加　律師

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國108年3月29日臺灣桃園地方法院107年度簡字第69號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、事實概要：

上訴人係從事汽車客運業，為適用勞動基準法之行業。經被上訴人所屬勞動檢查處於民國106年10月12日派員實施勞動條件檢查，發現上訴人所僱勞工（國道客運司機）蔡崇祥自106年8月1日至106年8月31日止，延長工作時間應依平日每小時工資額加給1/3者計30.2小時，加給2/3者計9.5小時，蔡崇祥薪資總額為新臺幣（下同）3萬7,934元（本俸1,050元+生活津貼1萬5,700元+服務獎金500元+行車獎金2,000元+老殘票格津貼351元+伙食津貼2,400元+公里獎金6,235元+載客獎金9,698元），上訴人至少應給付蔡崇祥延長工時工資8,868元，惟上訴人僅給付6,625元。案經被上訴人審查，乃以上訴人違反行為時勞動基準法第24條第1項規定，於106年

11月7日以府勞檢字第1060264638號裁處書（下稱原處分），依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，並依桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第20項規定，因上訴人此次係5年內第3次違反，處罰鍰10萬元整，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，提起訴願，遭決定駁回，提起行政訴訟，經臺灣桃園地方法院（下稱原審）以107年度簡字第69號行政訴訟判決（下稱原判決）駁回。上訴人不服，遂提起本件上訴。

二、上訴人於原審審理時之主張及訴之聲明、被上訴人於原審法院審理時之答辯理由及聲明、原判決認定之事實及理由，均引用原判決書所載。

三、上訴意旨略以：

（一）原判決認公里獎金及載客獎金應列為平日每小時工資額，據以計算延長工時工資，故上訴人未將公里獎金及載客獎金列為平日每小時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定乙節，有判決不適用法規及適用法規不當之違法：

上訴人及駕駛員對於任職期間之勞動條件（包括加班費之計算方式）均已達成合意，如「行車人員待遇一覽表」所示，其中列屬加班費之項目有以時薪88元計算者（2小時以內為117元、2至4小時為146元、休假日每日為704元）、公里獎金及載客獎金。上訴人及駕駛員已另行議定加班費之計算方式，且約定金額未低於法定基本工資，與勞動基準法規定並未相悖，自有拘束上訴人及駕駛員之效力。原審除未察上訴人對於駕駛員任職期間之薪資計算方式已達成合意，且約定金額未低於法定基本工資，與勞動基準法第21條規定意旨相符外，復認工資與延長工資計算之方式不得脫勾計算，公里獎金及載客獎金係駕駛員平日正常

工作時間之工資，無加班費性質，應全數計入勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額內，用以計算加班費，上訴人將公里獎金及載客獎金排除於工資之範圍，與勞動基準法第24條第1項規定相違等情，原審有未依勞動基準法第21條規定認定工資得由勞雇雙方議定之判決不適用法規及認上訴人違反勞動基準法第24條之適用法規不當之違法。

（二）原審就上訴人所提之行車人員待遇一覽表攸關公里獎金及載客獎金是否屬加班津貼之性質而毋庸再計入平日正常工時之工資乙節，未於判決敘明不採之理由，有判決理由不備之違法：

上訴人及駕駛員對於任職期間之勞動條件（包括加班費之計算方式）均已達成合意，如「行車人員待遇一覽表」所示，依該一覽表所示，公里獎金及載客獎金均屬上訴人給付予駕駛員之加班津貼項下之給付，而非屬平日正常工時之工資，準此，行車人員待遇一覽表之約定內容，即為原審判斷上訴人應否將公里獎金及載客獎金計入平日每小時工資額之重要事證。原審不僅未採信上訴人已與駕駛員達成合意如行車人員待遇一覽表所示之主張，復未敘明不採行車人員待遇一覽表之理由，遽認定公里獎金及載客獎金應列入平日每小時工資額作為計算延長工時工資之依據，有判決理由不備之違誤。

（三）原判決於認定上訴人有無主觀上欠缺期待可能性而得阻卻行政裁罰責任之成立乙節，有判決理由不備、判決不適用法規之違法：

上訴人未將公里獎金及載客獎金納入員工蔡崇祥正常工時工資並據以計算延長工時工資，主觀上實係因有其他民事法院見解之支持（如：臺灣高等法院暨所屬法院99年法律

座談會民事類提案第15號審查意見及研討結果、最高法院105年度台上字第1906號民事判決、臺灣高等法院高雄分院107年度勞上易字第1號民事判決、臺灣高等法院107年度勞上易字第117號民事判決及臺灣高等法院108年度勞再易字第2號民事判決），且又出於避免計算假日及平日延長工作時間加班費之繁雜，並得顧及客運業司機所憑以計算加班費之平日工資數額確定之經濟合理利益之考量，而不得不、也難以避免地採取此等不為被上訴人所採之法律見解而為，核此情形，應認要求上訴人採合於勞動基準法意旨之見解乃屬無期待可能，應依行政罰法第8條後段規定，免除其處罰，故被上訴人自不應依勞動基準法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，對上訴人加以裁罰。原審不僅未採信前開民事判決與行政法院之判決間確實存有不同見解，亦未敘明不採信之理由，遽認定行政法院有明確之解釋及判決，故上訴人不得主張「無期待可能性」原則而依行政罰法第8條後段規定，免除裁罰，有判決理由不備、不適用法規之違法。

（四）綜上所述，聲明求為判決：

1.原判決廢棄。

2.上開廢棄部分，發回原審更為審理或判決訴願決定及原處分均撤銷。

3.第一審及上訴審訴訟費用由被上訴人負擔。

四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，尚無違誤，茲就上訴意旨，再論斷如下：

（一）按行為時勞動基準法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：……三、工資：謂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。」第4條規定：「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。」第24條第1項、第2項規定：「（第1項）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。（第2項）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。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25條、……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」又按勞動基準法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付

之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定休息日工作之時間。」準此，「工資」乃勞工因工作而獲得之報酬，係雇主對於勞工提供勞務所給予之對價，具有「勞務對價性」及「給與經常性」，又所謂經常性給與，與固定性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬之，故凡勞工因任職工作而固定可獲得之報酬，即為工資，至其每次領取之數額是否固定，並不影響其為工資之性質。又判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應就其實質內涵依一般社會通念認定，不得拘泥於給與之名目；申言之，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆而為給與，乃雇主在訂立勞動契約、制定工作規則或簽立團體協約前，已評量之勞動成本，如其所為給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），無論其名義為何，均具工資之性質。

（二）次按勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，關於勞工延長工作時間，雇主應加給延長工作時間之工資，即在保障勞工獲取應得之勞務對價，保護勞工免於遭到雇主剝削。故行為時勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準

加給之：……。」課予雇主加給工資之義務，以保障處於相對弱勢地位之勞工，此乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。次按行為時勞動基準法第24條延長工時工資所定之最低標準，均係依所約定之平日工資為計算之基礎，而平日工資，依勞動基準法第2條第3款之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之。又按勞動基準法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間工作者，雇主應依行為時勞動基準法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，以此標準作為法律保障之最低限度，且課予雇主一定作為義務，於違反特定義務時有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的，是前揭規定乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。

（三）又按證據之取捨與當事人所希冀者不同，致其事實之認定亦異於該當事人之主張者，不得謂為原判決有違背法令之情形。又證據之證明力如何或如何調查事實，事實審法院有衡情斟酌之權，苟已斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而未違背論理法則或經驗法則，自不得遽指為違法。再所謂判決不備理由，係指判決全然未記載理由，或雖有判決理由，但其所載理由不明瞭或不完備，不足使人知其主文所由成立之依據而言。

（四）上訴人雖主張：原判決認公里獎金、載客獎金應列為平日每小時工資額，據以計算延長工時工資，故上訴人未將公里獎金、載客獎金列為平日每小時工資，違反勞動基準法第24條第1項規定，有判決不適用法規及適用法規不當之違法云云。惟查：

1.按上訴人所制訂之工作規則第30條規定：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給3分之1，其後再延長二小時以內者，每小時以平日每小時工資額加給3分之2。」（見原審卷第137頁），而上訴人與系爭勞工蔡崇祥既無另行約定延長工作時間工資加給之計算方式，雙方依法自應依行為時勞動基準法第24條規定及上開工作規則第30條規定「以平日每小時工資額」，據以計算加班費，方屬合法。

2.次查：原判決於事實及理由欄五、（一）、2.3.載明：「2.查，本件依原告所陳報其員工蔡君106年8月薪資中之『公里獎金6,235元』、『載客獎金9,698元』之計算方式如下：(1)公里獎金『6,235元』部分：原告之員工蔡君當月份駕駛冷氣公車之公里數為3079.3公里，非營運公車之公里數為261公里，故該月份之公里獎金為（1.94x 3079.3）+（1x261），即6235元。(2)載客獎金『9,698元』部分：原告之員工蔡君當月份之營收金額計有：投現，總納金金額為1萬9270元、電子票證（普通卡+聯營卡），金額為6萬5881元、政府支給八公里買一送一補助款中之電子票證（普通卡+聯營卡），金額為5049元。學生認同卡刷卡人次為794人、政府支給八公里買一送一補助款中之學生認同卡刷卡人次為359人。政府支給八公里買一送一補助款中之敬老及殘障乘客人次共有431人。綜上，原告之員

工蔡崇祥該月份之載客獎金即為【（19270+65881+5049）+1 1+1x（794+359）+（0.8 x431）】，共計9698元。以上之計算方式，並有原告提出之補正狀1份附卷可稽（見本院卷第100-101頁）。3.依據上揭原告所陳報其員工蔡君106年8月薪資中之『公里獎金6,235元』、『載客獎金9,698元』之計算方式，可知『公里津貼』及『載客津貼』，完全係依據蔡君之駕駛公車行駛之里程數及載客客源及數量等作為計算之基礎，顯係蔡君為原告提供勞務之對價，具有因工作所獲得報酬之性質（非僅於延長工作時間始提供之勞務），具有『勞務對價性』及『給與經常性』，應屬工資之一部，亦屬上揭勞動基準法第2條第3款規定所（正常工時）工資，則原告自應將該『公里獎金』及『載客獎金』列入勞工蔡君之薪資總額，並據以計算延長工時工資，始屬適法。」等語自明，此有原判決附於本院卷可參（見本院卷第27頁至第28頁）。因此，原判決認定上訴人自應將該「公里獎金」及「載客獎金」列入勞工蔡崇祥之薪資總額，並據以計算延長工時工資，始屬適法，係以改制前勞委會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第10100028123號函釋、最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、本院107年度訴字第565號判決意旨所建立之「經常性給付」及「勞務對價性」之認定原則，予以判定，揆諸前揭規定及說明，並無上訴人主張原判決就勞動基準法第21條及第24條第1項，有不適用法規或適用法規不當之違法情形。

3.況行政訴訟與民事訴訟之規範目的不同，是民事確定判決固得為行政法院認定事實之重要證據，惟如有確切之反證，行政法院仍得基於職權本於調查所得，自為獨立之認定

及裁判，而不受該民事確定判決認定事實及其法律見解之拘束（最高行政法院70年度判字第688號、83年度判字第2199號、86年度判字第1236號判決要旨均同斯旨）。且民事訴訟係採辯論主義及當事人進行主義，應由原告就積極事實之存在負舉證之責，被告如未善盡舉證責任，法院不待依職權調查證據，即應為原告勝訴之判決，是民事確定判決所認定之事實，非必與真實一致。此與行政訴訟係依職權調查證據，基於證據法則所認定之事實，本不能等量齊觀。是行政法院自得本於調查證據之所得，認定事實及依法裁判，不受民事確定判決認事用法之拘束，否則不啻變相鼓勵欲規避行政法上義務及責任之人，得藉由採行當事人進行主義及辯論主義較不嚴謹之民事訴訟程序，獲取民事勝訴判決後，再藉詞應尊重民事確定判決之效力為由，據以規避行政法上之義務及責任。至原告所提之臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號審查意見及研討結果、最高法院105年度台上字第1906號民事判決、臺灣高等法院高雄分院107年度勞上易字第1號民事判決、臺灣高等法院107年度勞上易字第117號民事判決及臺灣高等法院108年度勞再易字第2號民事判決，惟上開座談會所討論之事實及上開民事判決之事實，實與本案之事實並不相同，亦與本件上訴人與勞工並無另行約定加班費核發之方式，顯不相同；況本案之訴訟標的亦與上開民事判決之訴訟標的有異，自不為上開民事確定判決既判力所及，故被告及本院自不受上開民事確定判決之拘束。

4.綜上，足見上訴人此部分之主張，不足採信。

（五）上訴人又主張：原審法院就上訴人所提之行車人員待遇一覽表攸關公里獎金、載客獎金是否屬加班津貼之性質而毋

庸再計入平日正常工時之工資乙節，未於判決敘明不採之理由，有判決理由不備之違法云云。惟查：

1.經查：原判決於事實及理由欄五、（一）、4.（3）載明：「⑶綜上說明，足見原告以蔡君每月受領之公里獎金、載客獎金數額並非固定、係屬浮動狀態，以此計算加班費將致使複雜、混亂云云，明顯係將確實屬於工資一部分之『公里津貼』及『載客津貼』排除於工資之範圍，並藉詞計算方式複雜、浮動等任何事由，將原本應係屬於『工資』之範疇予以扭曲解釋為非工資，不僅減損工資之範圍，亦減損以工資額作為計算依據之延長工時工資之數額，自屬違反法律強制規定，不足憑採。至於原告所舉最高法院105年度台上字第1906號民事判決意旨，並未對於『公里津貼』及『載客津貼』是否係屬於勞動基準法第2條第3款規定之『工資』範疇予以審酌論斷，核與本件之判斷基礎並不相同，且案例事實亦非相同，是尚難逕予比附援引。」等語（見本院卷第29頁），故原判決就本件系爭「公里獎金」及「載客獎金」是否屬工資，以「經常性給付」及「勞務對價性」之認定原則，予以判定，業如前述，經核於法並無不合，且已詳敘其採證之依據及得心證之理由，本院經核原判決理由尚無違於證據法則、論理法則與經驗法則，並無判決理由不備之情事。

2.綜上，足見上訴人此部分之主張，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，不足採信。

（六）上訴人另主張：原審判決於認定上訴人有無主觀上欠缺期待可能性而得阻卻行政裁罰責任之成立乙節，有判決理由不備、判決不適用法規之違法云云。惟查：

1.按司法院釋字第658號解釋林錫堯大法官提出、許宗力大

法官加入之協同意見書（下稱釋字685號協同意見書）記載：「茲以行政法規複雜性、行政法法理具有高度爭議與不斷演進等特徵，行政法上之法律見解不僅難免有『見仁見智』之不同，亦常見有『昨日之是，今日之非』之情形，呈現高度不穩定之法律狀態，執法機關本於依法行政，取其確信之法律見解而為行政決定或行政裁判，固可發揮逐步釐清或導正之功能，而貫徹依法行政原則，但亦不免使人民之權益在法律見解之探討與演變過程遭受不利，因而有依信賴保護原則予以保護之必要。然就對違反行政法上義務之行為人施予行政罰方面而言，如行政法規規定不明確而於法規之解釋與適用上容許有不同見解（如學說上有不同見解、法院判決有採不同見解等），且行政實務或司法實務尚未形成通說，亦尚無行政釋示、判例、大法官解釋或以其他方式表達（如決議、行政慣例等）可作為標準而據以遵行之見解，甚至雖已形成相關見解，但於某種情形，法規之解釋與適用上仍有其不明確之處，而就此不明確處亦容許有不同見解，於此等情形下，行為人於行為時採取某一見解而為其行為時，如其所持見解在法理說明上具有相當合理之理由，縱該見解偏向行為人之利益，行為人選擇該見解，乃屬合乎人性之舉，故雖嗣後行政釋示、判例、大法官解釋或以其他方為時所採之見；解有誤，進而認定其行為係屬違法而予以糾正，此固屬依法行政原則之貫徹。但因行為人行為時有上述『法律見解錯誤』之情形，對行為人而言，避免此種『法律見解錯誤』而採取合法之見解係屬無期待可能，亦即對行為人之合法行為無期待可能，自應認有『超法定之阻卻責任事由』之存在。」等語，由上開釋字685號協同意見書就於「何種條件下

」可認行為人因「法律見解錯誤」而「欠缺期待可能性」所為之具體闡述，可知其要件應包括：⑴行政法規規定不明確；⑵法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；⑶尚無行政釋示、判例、大法官解釋……等可作為標準而據以遵行；⑷行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說明上具有相當合理之理由；⑸嗣後行政釋示、判例、大法官解釋……等認為應採另一較不利行為人之不同見解；⑹致行為人之信賴保護利益受損。因此，以「法律見解錯誤」而有「無期待可能性」之阻卻責任事由，必要符合上開6項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。

2.經查：原判決於事實及理由欄五、（三）、3.載明：「3.至於原告主張：依釋字685號協同意見書見解，本件應適用『期待不可能』原則，應依行政罰法第8條後段規定，免除對於原告之處罰等語。按釋字685號協同意見書就於『何種條件下』可認行為人因『法律見解錯誤』而『欠缺期待可能性』所為之具體闡述，可知其要件應包括：(1)行政法規規定不明確；(2)法規之解釋與適用上有不同見解，且實務尚未形成通說；(3)尚無行政釋示、判例、大法官解釋……等可作為標準而據以遵行；(4)行為人於行為時採取偏向行為人利益之某一見解，且該見解在法理說

明上具有相當合理之理由；(5)嗣後行政釋示、判例、大法官解釋……等認為應採另一較不利行為人之不同見解；(6)致行為人之信賴保護利益受損。基上說明，以『法律見解錯誤』而有『無期待可能性』之阻卻責任事由，必要符合上開六項要件，亦即惟有於牽涉行為人權益之行政法規之解釋不明，並有諸多合理之解釋之可能，且行為人無具體之行政釋示、判例、大法官解釋可作為標準而據以遵行，致使行為人自行採取有利其利益之法律解釋，但因嗣後新的法律解釋出現且不利行為人時，則仍應保障行為人因法律見解之演變過程中之信賴保護利益，可認行為人就行為時採取不利自己見解之法律解釋為無期待可能。惟查，本件關於『工資』之定義，及如何據以計算『延時工時工資』，不但已有行政主管機關勞委會85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函釋、勞委會101年9月24日勞保2字第1010028123號函釋等相關函釋，並有最高行政法院106年度裁字第254號裁定意旨、臺北高等行政法院107年度訴字第565號判決意旨等為數頗多之行政法院案例（見本院卷第87頁至第96頁），均已提供明確之解釋及遵循，顯不符合該原則之審認標準，則原告就加班費之計算，既無適用法律上之困難及疑義，實不能任意主張適用『無期待可能性』原則，而欲脫免違反勞基法之責任。故原告上開主張，尚非可採。」等語（見本院卷第29頁），已詳敘其採證之依據及得心證之理由，本院經核原判決理由尚無違於證據法則、論理法則與經驗法則，並無判決理由不備、判決不適用法規之情事。

3.綜上，足見上訴人此部分之主張，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，亦非可採。

（七）綜上所述，上訴人之主張均無可採。原判決駁回上訴人在原審之訴，其所適用之法規與該案應適用之法規並無違背，與解釋、判例亦無牴觸，核無違誤。上訴論旨，仍執前詞，指摘原判決違背法令求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第236條之2第3項、第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　4　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　吳俊螢

法　官　許麗華

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　4　　日

書記官　陳可欣