

裁判字號：最高行政法院 109 年度上字第 110 號 行政判決

裁判日期：民國 110 年 09 月 30 日

案由摘要：勞動基準法

最高行政法院判決

109 年度上字第 110 號

上訴人 中華航空股份有限公司

代表人 謝世謙

訴訟代理人 陳信翰 律師

林可欣 律師

被上訴人 桃園市政府

代表人 鄭文燦

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 12 月 1 日臺北高等行政法院 108 年度訴字第 1095 號判決，提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺北高等行政法院。

理 由

一、爭訟概要：

上訴人係從事航空運輸業，為適用勞動基準法之行業。被上訴人所屬勞動檢查處派員於民國 107 年 5 月 10 日及 8 月 28 日實施勞動檢查發現上訴人僱用之勞工賴哲祥、綿貫友美、陳玉真、陳盈秀等（下稱賴哲祥等 4 人）擔任上訴人於 107 年 4 月 3 日由臺北飛往廣島 CI-112 航班與翌日由廣島飛回臺北之 CI-113 航班之機組空服人員勤務（下稱系爭往返航班勤務），於 CI-112 航班報離時間為 107 年 4 月 3 日 20 時 58 分，而於 CI-113 航班報到時間為 107 年 4 月 4 日 7 時 0 分，兩航班間之休息時間共計 10 小時 2 分，未給予至少應有連續 11 小時之休息時間，有違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定之情事。案經被上訴人依勞動基準法第 79 條第 1 項第 1 款及第 80 條之 1 第 1 項規定，作成 107 年 9 月 21 日府勞檢字第 1070224806 號裁處書（下稱原處分），裁處上訴人罰鍰新臺幣 2 萬元，並公布上訴人名稱及負責人姓名。上訴人不服，循序提起行政訴訟，請求撤銷原

處分及訴願決定關於罰鍰部分，並確認原處分關於公布其名稱及負責人姓名部分違法。經臺北高等行政法院（下稱原審法院）108 年度訴字第 1095 號判決（下稱原判決）駁回後，提起本件上訴。

二、原判決所載兩造於原審之主張及答辯暨聲明，均援引之。

三、原判決駁回上訴人在原審之訴，其主要論據如下：

- (一)依勞動基準法第 34 條第 1 項規定之文義解釋，係指採輪班制工作，其工作班次以每週更換 1 次為原則，但倘若雇主已徵得勞工同意者，則更換班次的頻率即可大於或小於 1 週，毋須「每週更換 1 次」。上訴人雖主張勞工當週須為固定工作時段，於次週調整為另一固定工作時段，始符合勞動基準法第 34 條第 1 項規定「每週更換 1 次」云云，但勞工如當週無固定工作時段，於次週更換至另一無固定工作時段，其時差之調整更顯不易，對於勞工日常生活作息及身心健康之影響，實遠大於「當週有固定工作時段，於次週更換為另一固定工作時段」之情形，反而不被肯認是輪班制勞工，不受到至少連續 11 小時休息之規範保障，顯有輕重失衡，不但有悖勞動基準法第 34 條規定為保障勞工權益之立法意旨，且雇主只須採取「每週不固定工作時段的更換班次」之輪班制，即可輕易規避行政責任。
- (二)稽諸賴哲祥等 4 人 107 年 3 至 4 月「勤務表」，可知賴哲祥等 4 人每月執勤航班及工作時間均不固定，而是與其他不特定客艙組員輪替在上訴人所經營的各航線航班，從事相同服務內容的工作，此類輪班型態勞工因更換班次致時間交替，亦有休息以調整時差之需，自應認屬勞動基準法第 34 條第 1 項所稱「輪班制」，並受同條第 2 項規定保障，以維護身心健康及福祉。勞動部就被上訴人所詢之本件個案事實，亦以 107 年 7 月 31 日勞動條 3 字第 1070131135 號函（下稱 107 年 7 月 31 日函）表示：案內事業單位所採行者應屬「輪班制」，其有更換勞工工作班次之情形時，仍應符合相關規定之意旨。再細觀賴哲祥等 4 人 107 年 3 至 4 月「飛航時間、飛航執勤期間、休息時間、執勤期間等紀錄」，可知賴哲祥等 4 人於執行 107 年 4 月 3 日 CI-112 由臺北飛往廣島之航班勤務後，有 10 小時又 2 分

在地面毫無任何工作責任之休息時間，則歷經休息時間之間隔後，於 107 年 4 月 4 日執行 CI-113 由廣島飛往臺北的航班勤務，應認定已有更換班次，難認屬同一工作班次。倘上訴人所謂「同一組別勞工為同一任務，即非輪班制」之論點成立，則以採三班制輪班之行業為例，該雇主只須排定由「同一組勞工」於早班工作結束後，接著從事內容相同之中班或晚班工作，即可不必被認定為更換班次的輪班制而不用使該「同一組勞工」有至少連續 11 小時休息時間，輕易規避勞動基準法第 34 條第 2 項規定，顯與該條立法本旨違背至明。另勞工到外地出差領取差旅費、差旅津貼，以支應其在外地生活之交通住宿等花費所需，乃事理所當然，縱其係至外地出同一任務，亦不會因此即被要求在外出差期間須隨時待命備勤而不得下班休息，可見「班次更換」與「領取外站津貼與否」誠屬二事。基此，系爭往返航班勤務既認屬輪班制，則賴哲祥等 4 人於 CI-112 航班工作結束至 CI-113 航班工作開始，至少應有連續 11 小時休息時間，惟前揭 2 航班間之休息時間僅 10 小時 2 分，是上訴人違反勞動基準法第 34 條第 2 項規定之事實，堪予認定，被上訴人以原處分裁處法定最低額罰鍰並公布上訴人名稱及負責人姓名，自屬於法有據。

- (三)航空器飛航作業管理規則（下稱飛航管理規則）中有關客艙組員之飛航執勤時間及休息時間限度，主要著眼於飛航安全暨客艙組員之健康考量，與勞動基準法為保障勞工權益，彼此立法意旨、目的及規範對象不同，不具特別法與普通法之關係。況上訴人係從事航空運輸業，有勞動基準法之適用，其與所僱勞工所訂勞動條件，自不得低於該法所規範勞動條件之最低標準，以維勞工權益。而倘上訴人認確有因客艙組員之工作特性，難以遵守勞動基準法第 34 條第 2 項前段規定之情形，則其自應依循同條項但書及第 3 條第 3 項規定辦理，即經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告，得變更休息時間不少於連續 8 小時，惟仍應遵守飛航管理規則所定休息時數下限，以符法治。是上訴人主張飛航管理規則為勞動基準法之特別法，基於特別法優於普通法之法理，其應無違反勞動基準法第 34 條第 1 項之情事，自無足採。

(四)上訴人從事航空運輸業，有勞動基準法之適用，且係僱用勞工人數眾多之股票上市公司，並有自訂客艙組員月任務班表作業辦法，則其於編排全體客艙組員月任務班表時，就有關客艙組員飛航、工作、休息時間等事項，自應注意恪遵勞動基準法相關規範；參以由上訴人所提勞動部勞動基準法第 34 條立法說帖，可知上訴人於現行勞動基準法第 34 條於 107 年 1 月 31 日修正前，即得知悉「勞動部將強化勞基法第 34 條輪班制更換班次之休息時間及第 36 條例假規定之政府把關機制，以落實行政監督」之情事。職是，倘上訴人對於客艙組員月任務班表所排定之班次，是否屬勞動基準法第 34 條第 1 項所稱「輪班制」？系爭往返航班勤務之間隔是否須符合同條第 2 項前段規定之休息時間？有所疑義或不同見解，自得主動函詢主管機關避免觸法；倘若上訴人認其難以遵守該條項規範，亦應依循同條第 2 項但書及第 3 條規定辦理。是上訴人捨此不為，致賴哲祥等 4 人於更換班次時未有連續 11 小時休息時間，縱無故意，亦難認無應注意並能注意而不注意之過失。又被上訴人於原處分作成前，雖曾就系爭往返航班勤務是否有適用勞動基準法第 34 條規定之疑義函請勞動部釋示，然此係被上訴人就具體個案為求認事用法之審慎周延所為，尚難謂勞動基準法第 34 條規定之解釋與適用上有不明確之處，亦難認上訴人就賴哲祥等 4 人執行系爭往返航班勤務，採取不利於己，但較合於文義之法律解釋為無期待可能。另上訴人所舉證據不足以證明其於行為時對勞動基準法第 34 條規定之解釋或適用所依見解，於法理上具有相當合理之理由，致對其適法行為無期待可能而可阻卻其責任。故上訴人主張其有超法定阻卻責任事由，尚屬無據。

四、上訴意旨略以：

(一)原判決認系爭往返航班勤務屬輪班制之工作班次更換，賴哲祥等 4 人於其間隔至少應有連續 11 小時休息時間，有下列違法情節：

1. 勞動基準法第 34 條第 1 項規定之輪班制，係指不同組別之複數勞工接續輪替從事相同工作，此有勞動部於網頁公開揭示之該條修法說帖可參。上訴人於原審亦有主張案關勞

工賴哲祥等 4 人執行系爭往返航班勤務，並無與他人輪替工作，自屬同一工作，並無輪班制之工作班次更換。是原判決以賴哲祥等 4 人每月執勤航班、工作時間均不固定，而是與其他不特定客艙組員輪替在上訴人所經營的各航線航班從事相同服務內容之工作，逕認屬前開規定所稱「輪班制」，顯係將執行系爭往返航班勤務與其他航班勤務混為一談，並未說明何以認定系爭往返航班勤務屬輪班制工作暨不採勞動部前揭說帖法律意見之理由，實有不適用依職權調查證據之規定及判決不備理由之違法。

2. 細繹勞動部 107 年 7 月 31 日函內容，實未說明何以空服員符合其所稱輪班制定義，並在未給予上訴人陳述意見之前提下，逕認系爭往返航班勤務應屬輪班制，被上訴人不察即逕自引為原處分認定上訴人採輪班制之重要依據等情，已有牴觸行政程序法第 96 條、第 102 條等規定之違誤；況且勞動部前函所載「其有更換勞工工作班次之情形時」，僅係假設上訴人若有更換勞工工作班次時應符合相關規定，並未認定其確為勞動基準法第 34 條第 2 項之「更換班次」。詎料，原判決並未說明何以不斟酌上訴人前述牴觸行政程序法第 96 條、第 102 條等規定之主張，復不查勞動部 107 年 7 月 31 日函所採假設語氣，即逕自引用該函作為論據，實有不適用法規及不備理由之違法。
3. 原判決為駁斥上訴人於原審有關輪班制之主張，先論倘「當週無固定工作時段，於次週更換至另一無固定工作時段」者不被肯認屬輪班制勞工，顯有輕重失衡，且雇主只須採取「每週不固定工作時段的更換班次」，即可輕易規避行政責任；復自行設例認倘「同一組別勞工為同一任務，即非輪班制」之論點成立，則採三班制輪班行業之雇主，只須安排由同一組勞工於早班結束後接續從事中班或晚班工作，即可不被認定為更換班次之輪班制，而可輕易規避該條第 2 項至少給予連續 11 小時休息時間，顯與該條立法本旨違背甚明。惟探究前開解釋方法，顯係指任何勞工於下班後至次日上班前，均須有連續 11 小時休息時間，此與勞動基準法第 34 條規定之適用對象限於「輪班制勞工」明

顯不合，益證原判決有適用法規不當之違法。況若循此邏輯，則上訴人於原審所提餐飲業二頭班、航空業單日往返航班是否仍須適用勞動基準法第 34 條第 2 項規定之爭議，原判決對此亦未說明，實有不備理由之違誤。

4. 上訴人於原審曾主張案關勞工賴哲祥等 4 人執行系爭往返航班勤務屬同一任務，始給付渠等具差旅津貼性質之外站津貼；復曾舉餐飲業二頭班、航空業單日往返航班等均有間隔休息時間，然實務上均不認為屬輪班制之工作班次更換。惟原判決稱縱勞工至外地出「同一任務」，亦不會因此被要求須隨時待命備勤而不得下班休息，即一方面肯認賴哲祥等 4 人執行系爭往返航班勤務屬同一任務，一方面又認系爭往返航班勤務之間隔為輪班制之更換班次，與有無領取外站津貼誠屬二事，顯係將「休息」與「工作班次更換」混為一談，且循此邏輯，參照勞動基準法第 35 條本文規定，勢必推導出勞工一旦休息即屬工作班次更換而須至少連續 11 小時之謬論，足證原判決已有理由矛盾及牴觸論理、經驗法則之違法。
5. 上訴人於原審已提出諸多對其有利之證據及攻防方法，諸如行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）85 年 5 月 4 日（85）台勞動三字第 115707 號函，藉以說明勞動部亦肯認航空公司客艙組員依飛航班次工作，係排班工作而非輪班制工作；上訴人自訂客艙組員行程作業辦法 4.3 有關客艙組員行程之定義、飛航管理規則第 2 條第 1 項第 86 款、第 37 條之 1 第 3 項規定及系爭往返航班勤務機組員「客艙組員任務互換申請單」等，藉以說明客艙組員自基地出發至返回基地之來回航班屬於同一任務，而非強行拆分為輪班制之工作班次更換；復於提起上訴後就客艙組員執行往返航班是否屬勞動基準法第 34 條所指輪班制工作班次更換乙節，函詢臺北市航空運輸商業同業公會並獲否定之回復。則原判決對上開已於原審所提有利上訴人之事證置若罔聞，逕將系爭往返航班勤務強行拆解為工作班次更換，顯有違背經驗、論理法則及未盡職權調查義務暨理由不備之違法。

(二)原判決認飛航管理規則與勞動基準法間不具特別法與普通法

之關係，上訴人仍須恪遵後者所定勞動條件之最低標準，有下列違法情節：

1. 飛航管理規則乃交通部參照國際飛航標準依民用航空法之授權所訂，交通部身為主管機關，對於民用航空運輸業之職員工作屬性之認識，顯較勞動部須綜理通盤工作型態之勞工更為熟稔，且飛航管理規則中專就客艙組員之執勤、休息時間另行訂定，相較勞動基準法係以工廠法之勞工為基礎而定，前者顯然較切合民用航空運輸業之實際情形，司法實務上亦不乏肯認上開見解之裁判，此觀臺灣高等法院 98 年度勞上更（一）字第 3 號判決意旨自明。
2. 本件案關勞工賴哲祥等 4 人於系爭往返航班勤務之飛航執勤期間為 5 小時 8 分，以渠等 107 年 4 月 3 日 20：58 報離後直至翌日 7：00 報到時，間隔已逾 10 小時，符合飛航管理規則第 38 條之 1 第 1 項有關客艙組員飛航執勤期間未逾 8 小時而於執勤完畢後給予連續 9 小時以上休息之規定，基於特別法優於普通法之法理，上訴人應無違反勞動基準法第 34 條第 1、2 項規定之情事。原判決逕自認定飛航管理規則非屬勞動基準法之特別法，應有適用法規不當之違法。
3. 又飛航管理規則所指「執勤期間」，主要是計算客艙組員累積之疲勞度，俾利作為排班之調整，惟其實際上範圍涵蓋甚廣，甚至會將休息時間納入計算，此觀該規則第 41 條規定自明。由此可知，休息時間雖不計勞動基準法之工作時間，卻可納入飛航管理規則之執勤期間，益徵飛航管理規則之執勤期間與勞動基準法之工作時間並不相同，臺灣高等法院 96 年度勞上字第 15 號判決及最高法院 97 年度台上字第 2591 號判決即明白指出不應以飛航管理規則事項與勞動基準法之工作時間等視。職是，原判決僅單純以案關勞工賴哲祥等 4 人報到、報離之執勤期間作為勞動基準法之工作時間，即有認定事實違背論理、經驗法則，且有勞動基準法工作時間及飛航管理規則執勤期間認定之不適用法規等違誤。

(三)上訴人客艙組員執行往返航班勤務時，並不符勞動部勞動基準法第 34 條立法說帖對於輪班制之定義，是上訴人據以判斷

賴哲祥等 4 人執行系爭往返航班勤務非屬輪班制之工作班次更換，應無疑義。職是，倘循原判決所稱參勞動部前揭說帖意旨，上訴人未主動函詢勞動部以免觸法，致使賴哲祥等 4 人於更換班次時未有連續 11 小時休息時間，縱無故意，亦難認無應注意並能注意而不注意之過失之邏輯，顯係將大小事件如未事前主動函詢主管機關之人，一律認定具違反行政法上義務之過失，實有抵觸論理及經驗法則之違法。此外，原判決不採前揭勞動部說帖有關輪班制之定義，卻採該說帖作為認定上訴人具違反行政法上義務過失之引據，益見原判決對於形成心證之訴訟資料刻意挑選，顯有抵觸訴訟資料完整性之原則，即有不適用行政訴訟法第 125 條第 1 項、第 133 條應依職權調查規定及不備理由之違法。

五、經核原判決有適用法規不當之情形，應予廢棄，發回原審法院。茲論述理由如次：

(一)依行政訴訟法第 189 條規定，行政法院為裁判時，除別有規定外，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依論理法則及經驗法則判斷事實之真偽；依此判斷而得心證之理由，應記明於判決。準此，構成行政法院判斷事實真偽之證據評價基礎，乃全辯論意旨及調查證據之結果。再依行政訴訟法第 125 條第 1 項及第 133 條規定之意旨，行政訴訟係採職權調查原則，行政法院必須充分調查為裁判基礎之事證以形成心證，在對全辯論意旨及調查證據之結果為評價時，應符合「訴訟資料之完整性」與「訴訟資料之正確掌握」之要求。對於所有與待證事實有關之訴訟資料，無論對任何一造當事人有利與否，都必須用於心證之形成，而不能有所選擇，且負有審酌與待證事實有關之訴訟資料之義務，如未審酌亦未說明理由，即有不適用行政訴訟法第 125 條第 1 項及第 133 條之規定，及判決不備理由之違背法令情形。

(二)按勞動基準法第 34 條規定：「（第 1 項）勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。（第 2 項）依前項更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續 8 小

時。(第3項)雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」觀諸勞動基準法第34條第2項之規定，可知雇主於勞工更換班次時應給予「至少應有連續11小時之休息時間」係以「依前項更換班次」為前提要件。換言之，上開規定之立法目的在於使採輪班制工作之勞工，於前後不同班次更換時，得有較長之時間休息予以調適，因此雇主如未採行輪班制，或雖採輪班制但班次沒有變動時，均無上開規定之適用。至於勞工在同一週期班次內之每日工作時數或休息時間是否符合法定限制，則屬有無違反勞動基準法第32條及第35條規定之問題，無從援引上開規定相繩。

(三)查原判決認定上訴人將系爭往返航班勤務排由同一機組空服人員賴哲祥等4人接續2日服勤完畢，其中CI-112航班之報到時間為107年4月3日14時50分，報離時間為107年4月3日20時58分，而次日CI-113航班報到時間為7時，報離時間為11時31分為事實基礎，論以：賴哲祥等4人每月執勤航班、工時均非固定，而是與其他不特定客艙組員輪替在上訴人所經營的各航線航班，從事相同服務內容的工作，則此型態的輪班，勞工因更換班次致時間交替，亦有休息以調整時差之需，自屬勞動基準法第34條第1項所稱之「輪班制」等理由，並援引勞動部107年7月31日函釋見解相佐，據以駁回上訴人在原審之訴。

(四)惟現行勞動基準法等相關法規對於輪班制並未為定義性規定，而稽之勞動部目前仍放置於機關網址上，供勞資雙方明瞭勞動基準法第34條第1項「輪班制」定義之「勞動基準法第34條修法說帖」載謂：「勞動基準法第34條所稱『輪班制』，係指事業單位之工作型態有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。」等語（見原審卷第52至55頁）。而其就被上訴人所詢本件個案事實有無適用勞動基準法第34條第1項及第2項規定之疑義，雖以107年7月31日函復略以：「……。二、查勞動基準法第34條規

定所稱之輪班制，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工輪替從事工作。案內事業單位所採行者應屬輪班制，其有更換勞工工作班次之情形時，仍應符合相關規定；併請督處改善。」等語（見原審卷第 151 頁），亦僅略述「輪班制」定義，未附理由即謂本件上訴人所採者應屬輪班制，原審對於本件基礎事實何以合致勞動基準法第 34 條第 1 項所稱之「輪班制」及第 2 項規定之更換班次情形，並未調查上訴人將賴哲祥等 4 人與其他所僱機組空服人員之班次輪替情形及不同輪之班次更換時點為何？CI-112 航班空勤工作與 CI-113 航班空勤工作是否分屬不同輪之班次更換？等事實，徒以上訴人預先編排全體客艙組員月任務班表，客艙組員每月所擔任各航線任務班次之行程雖非固定，然客艙組員彼此間平均受分配任務，相互輪替，以達勞逸平均等語，並引勞動部 107 年 7 月 31 日函為據，而置上開修法說帖所定義之「輪班制」於不論，即認定本件事實合致於勞動基準法第 34 條第 2 項規定之情形，自有未盡調查之能事。

- (五)原判決復以「參以由原告提出之勞動部勞動基準法第 34 條立法說帖，可知原告於現行勞動基準法第 34 條於 107 年 1 月 31 日修正前，即得知悉『勞動部將強化勞基法第 34 條輪班制更換班次之休息時間及第 36 條例假規定之政府把關機制，以落實行政監督』之情事。倘原告對於客艙組員月任務班表所排定之班次，是否屬勞動基準法第 34 條第 1 項所稱『輪班制』？系爭往返航班勤務之間隔是否須符合同條第 2 項前段規定之休息時間？有所疑義或不同見解，自得主動函詢主管機關避免觸法」等語，資為上訴人主觀上具有故意或過失之論據，惟勞動基準法第 34 條第 1 項所稱之輪班制既無相關法令為定義性規定，且各產業類型之勞工工作態樣不一，究竟應如何詮釋容有不同見解，無論行政實務或司法實務均尚未形成通說，可據以遵行，上訴人所為若未牴觸勞動部上開修法說帖之定義，縱使有關主管機關嗣後作成不同之個案釋示，要非其當時所能預見。原判決所持之輪班制見解與修法說帖所定義之「輪班制」既不相同，在此情形下，如何責求上訴人有預見可能，而具有非難性？此關係上訴人之是否有阻卻責任之

事由，未見原判決就此敘明完備之理由，僅以上訴人未函詢主管機關為由，據以認定上訴人雖無故意，亦有過失，自嫌速斷。

(六)是故，本件上訴人於原審已援引勞動部之「勞動基準法第34條修法說帖」對於勞動基準法第34條第1項「輪班制」定義，主張機組空服人員賴哲祥等4人執行系爭往返航班勤務，不符合勞動部所指「輪班制」定義，並且提出飛航管理規則相關規定，以主張系爭往返航班勤務屬同一任務，非屬不同班次之更換，何以不可採取，並未見原判決詳予調查，敘明理由論駁，凡此均有影響原處分合法性之論斷，自有不適用行政訴訟法第125條第1項、第133條規定及判決不備理由之違背法令。

(七)綜上所述，原判決因有不適用法規及不備理由之違法，且影響裁判結果，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄，即有理由。又因本件事證尚有未明，本院無從自為判決，故將原判決廢棄，發回原審法院更為審理。另勞動部既為勞動基準法之法規主管機關，且本件被上訴人係依勞動部107年7月31日函載「案內事業單位所採行者應屬輪班制」等語，而作成原處分，原審於更審程序允宜裁定命勞動部輔助被上訴人訴訟，以釐清勞動部憑以認定本件個案符合勞動基準法第34條第1項所稱輪班制之緣由，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為有理由。依行政訴訟法第256條第1項、第260條第1項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 30 日

最高行政法院第一庭

審判長法官 侯 東 昇

法官 王 碧 芳

法官 簡 慧 娟

法官 鍾 啟 煌

法官 蔡 紹 良

以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異

中 華 民 國 110 年 10 月 1 日

書記官 莊 子 誼

資料來源：司法院最高行政法院裁判書彙編（110 年 1 月至 12 月）第 338-349 頁