臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
113年度簡字第35號

原　　告　金盟企業社
000000000000000000
代　表　人　賴玉嬌
訴訟代理人　盧永盛律師
複代理人　　陳泓宇律師
被　　告　苗栗縣政府
000000000000000000
代　表　人　鍾東錦
訴訟代理人　江錫麒律師
　　王炳人律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國113年1月26日勞動法訴二字第1120015331號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

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、事實概要：原告係合夥組織，非屬經中央主管機關許可設立之私立就業服務機構。其自民國109年2月間某日起，媒介中州學校財團法人中州科技大學（以下簡稱中州科大）中文姓名周娜琦、柯卜嘉、南歌百、歐沃東、魏歐沃、歐格物、柯木吉、南希菈及利百佳等9名烏干達籍學生（以下合稱周生等9人），至前源科技股份有限公司竹南分公司（下稱前源公司）從事工作。案經被告審查，認原告上開未經許可媒介外國人為他人工作之行為，係未經許可從事私立就業服務機構之就業服務業務，違反就業服務法（下稱就服法）第34條第2項規定，而依同法第65條第1項規定，以112年5月26日府

勞服字第1120124136號裁處書（下稱原處分）裁處原告罰鍰新臺幣（下同）300,000元。原告不服，提起訴願，經勞動部以113年1月26日勞動法訴二字第1120015331號訴願決定書（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

(一)原告之行為係屬人力派遣

1、依勞動基準法（下稱勞基法）第2條、就服法第35條第1項及民法第565條之規定，人力派遣與人力仲介之差異在於，前者由派遣事業單位與要派單位締結契約，並由派遣事業單位指派具勞雇關係之勞工至要派單位提供勞務，派遣事業單位係派遣勞工法律上之雇主；後者則與民法之居間相類，人力仲介業者則係提供勞動者與企業主進行媒介搓合或辦理就業服務行為，由企業主與勞工訂定勞動契約，企業主方為勞工之雇主。勞動契約屬諾成契約，應綜合企業主是否出於臨時或短期人力需求、因節省人力成本及徵人廣告、派工利潤何人給付，勞工投保單位、勞工薪資何人直接給付等因素以為判斷，方屬妥適。本案周生等9人均已領有合法工作許可，原告係基於此前提，以人力派遣業者身分聘僱該等具工作許可之學生，派遣至有短期人力需求之要派單位工作，此舉完全合乎法律規範，訴願決定僅以原告未與周生等9人成立僱傭契約，逕認原告非屬人力派遣，自屬率斷。

2、與周生等9人談論薪給問題之人為原告之實際負責人陳國良，並由原告為周生等9人投保勞保、提供及管理宿舍，工作期間由訴外人藍素鈴（下稱藍素鈴）將周生等9人帶給原告，或由原告派車免費將學生接來宿舍準備工作、或付車資送回，薪資是原告依照與學生談的薪資去給付，其等上、下工班最後是原告確認，足證周生等9人之雇主確為原告。復參考學生柯卜嘉、柯木吉、歐格物、南希菈4人於臺灣彰化地方法院（下稱彰化地院）111年度訴字第1074號刑事判決（下稱系爭刑事案件）言詞辯論時到場具結證述之內容，顯

示渠等雇主為原告，渠等入住陳國良安排之宿舍，並由陳國良處理薪水發放事宜(部分因學生回校，陳國良交由藍素鈴代為轉交)，此4人亦知悉所受領之薪資已先扣除居住在宿舍之房租、水電等費用。是前源公司與周生等9人間並無勞動契約關係，原告方為周生等9人之雇主，是原告並非從事人力仲介，應係從事人力派遣工作，原處分對此應有誤認。

3、參以原告與前源公司訂立之人才代理招募服務合約（下稱系爭合約）第3條之內容，周生等9人係由原告招募、派遣至前源公司，雙方約定若有不適合該工作而未經錄取之外籍生，則由原告另為派遣，此乃因應企業特殊工作需求，而與要派公司另以契約拘束，不得作為否定原告為周生等9人雇主之理由。至系爭合約第5條為派遣人員轉正職員工之條款，乃人力派遣公司與要派公司間之約定，其內容足證周生等9人係由原告派至前源公司任職，且該條款係用於本國人或非打工身分之外籍勞工，周生等9人來臺目的係進修、念書，另申請取得工作許可，於在學期間無轉職可能，故並無本條款之適用，或於畢業後方有適用可能。

4、系爭刑事案件上訴後，臺灣高等法院臺中分院（下稱臺中高分院）113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁已明確載明：「被告陳國良為人力派遣業者，藉由本案媒合工作而獲利，主觀營利意圖亦甚明確」，足見該刑事案件亦已認定原告於本案中是從事人力派遣工作。另參酌證人黃素琴（前源公司職員）於臺中高分院之證述，亦可知前源公司與原告之間為人力派遣關係，原告始為周生等9人之雇主。

(二)被告前於111年2月6日曾以府勞資字第1120040994號裁處書（下稱前處分）認原告於109至110年間，派遣周生等9人至前源公司工作期間有違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條等規定而予以處罰，原告對此違規行為不爭執並已納清罰鍰，可知被告前即認定原告係從事人力派遣業。嗣後僅因臺灣彰化地方檢察署（下稱彰化地檢署）偵辦陳國良涉犯人口販運案件時，就前開已確定之前處分，改

認定原告非法從事人力仲介，遂以原告為未經許可之私立就業服務機構（未經許可之人力仲介業），違反就服法第34條第2項、第65條規定為由另行裁罰，被告事後雖依職權撤銷前處分，然被告對同一事由作成相異之認定，違反行政自我拘束、信賴保護及法之安定性原則，使業者無所適從，自有未合等語。

(三)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)觀察系爭合約之內容，原告與前源公司間之法律關係顯非人力派遣契約；另依勞動派遣期間勞動契約範本，合法之派遣在締約時雇主應與勞工簽「派遣工作單」，且應明確約定派遣期間、工作內容等，本件原告均未為之，也未提出派遣契約為其依據。復參以系爭刑事案件彰化地檢署檢察官111年度偵字第1897號起訴書之警詢及偵查筆錄內容，前源公司因有人力需求，而與原告簽立系爭合約，委請原告從事招募、接送中洲科大烏干達籍學生之工作，而周生等9人所從事之工作項目及內容，係由前源公司指揮及監督，並由該公司計算、管控出勤時數，隨後依照出勤時數核發工資，是周生等9人與前源公司間顯有人格、經濟及組織上之從屬性，當事人間之法律關係為勞動契約。前源公司將核算完畢之工資按月給付與原告，委由原告代為發放，原告並從中扣取每人2,000元之服務費，足見原告未得從事就業服務業務之許可，而從事就業服務業務，違法就服法第34條第2項規定之事實，應堪認定。

(二)彰化地院於系爭刑事案件判決之事實及理由中詳實認定：原告實際負責人陳國良實質上扮演共同引進、非法媒介外籍留學生之人力仲介業者，藉由媒介工作而從中獲利，其主觀營利意圖甚為明確，並就陳國良此等非法仲介獲取之不法所得差額於判決主文宣告沒收、追徵。原告於刑事一審判決宣告沒收鉅額不法利得後，始於行政訴訟及系爭刑事案件之二審極力爭執其為派遣雇主，顯係為脫免刑事與行政責任之卸責

之詞；惟本件刑事第二審判決亦認陳國良是擔任仲介角色。

(三)原告雖執被告曾認原告為周生等9人之雇主，對原告處以違反勞基法加班費之前處分，再以原處分認定原告為仲介周生等9人至他公司上班之業者，指摘前後處分歧異、違反行政自我拘束原則云云。惟被告身為行政機關，於111年實施行政調查時，並無如同地檢署或法院之強制處分及司法偵查權限，當時僅能憑原告與前源公司提供之資料進行審查與判斷，及至彰化地檢署偵查終結並提起公訴後，本案相關卷證予以公開，被告於知悉真實事實後，依就服法第34條第2項及第65條第1項規定重新對原告為原處分之裁罰，並已於113年4月2日，以府勞資字第1130069411號函撤銷先前不符事實之前處分，並無原告所稱處分前後矛盾或違反行政自我拘束原則之違誤等語。

(四)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：原告主張其為周生等9人之雇主，並未違反就服法第34條第2項規定，是否可採？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：如事實概要欄所述之事實，除前揭爭點外，其餘皆為兩造所不爭執，並有原處分、訴願決定、前源薪資表、系爭合約（見本院卷一第27-30、33-43、69-79頁）、內政部移民署中區事務大隊彰化縣專勤隊調查筆錄、彰化地檢署訊問筆錄、彰化地院準備程序筆錄及審判筆錄（見本院卷三第7-509頁）、陳國良於彰化縣警察局員林分局筆錄暨彰化地檢署訊問筆錄（見113年4月11日勞動法訴二字第1130053761號函檢附之卷宗〈下稱原處分卷〉第65-89頁）等件存卷足憑，首堪認為真實。

(二)本件應適用之法令：

1、就服法：

⑴第34條第1項、第2項：「（第1項）私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。（第2

項）未經許可，不得從事就業服務業務。……。」

⑵第35條第1項：「私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。……四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。」

⑶第65條第1項：「違反……第34條第2項、……規定者，處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。」

2、私立就業服務機構許可及管理辦法（下稱就服機構管理辦法）第3條：「本法第35條第1項第4款所定其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：一、接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職3日失去聯繫之核備。二、接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯。三、接受從事本法第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人委任，代其辦理居留業務。」

(三)本件原告係仲介周生等9人至前源公司從事工作：

1、細繹原告與前源公司所簽訂之系爭合約有記載：「……⑴服務項目：一、乙方（按：即原告）應協助甲方瞭解並辦理人員招募、通知面談、人員報到或管理有關法令及程序。二、乙方應依甲方之需求招募人員，並由乙方負責安排接送至甲方指定之處所。三、乙方應派員至甲方所指定處所駐廠，該駐廠人員須協助甲方與招募人員溝通、協調、糾紛排解，並將甲方之工作規則及生活管理事項讓招募人員熟悉與瞭解。」（見本院卷一第77-79頁），核其內容已合致於就服機構管理辦法第3條規定之就業服務業務。再者，系爭合約服務項目更載明：「四、乙方應協助甲方『代理發放薪資』。五、乙方同意『代理甲方』依照外國人申報所得稅，依法規定辦理。」原告既然係以「代理人」之身分，受前源公司委託發放周生等9人之薪資，並提供代為申報所得稅之

服務，足見前源公司才是上開外籍生之實際雇主（薪資實際給付者），原告僅立於居間代發之地位，而非承擔勞基法雇主給付工資義務之勞動派遣事業單位。

2、復稽以原告總經理（即原告實際負責人）陳國良下列陳述：⑴於111年1月21日警詢筆錄時陳述略以：伊會看哪間公司有職缺，有先詢問外籍生之意見，是外籍生拜託伊幫忙找工作，因為他們不熟悉。有跟外籍生建立1個LINE的群組，都是在群組裡面告知工作機會、相關工資、工作內容，他們自己都會使用GOOGLE翻譯。原告有跟工廠、公司簽立人才代理招募服務合約，裡面有規定原告應協助代理發放薪資，所以薪資部分都是由原告先發，發完後再由原告向廠商請款。係由原告為外籍生投保基本工資，因工廠方會要求原告幫忙投保，然後工廠會讓原告實報實銷等語（見原處分卷第65-70頁）。⑵於111年1月21日彰化地檢署偵查中陳述略以：伊係原告的實際負責人；1個外籍生到工廠工作，該公司1個月最多付2,000元，至少要做160小時，不到160小時的話就按比例扣2,000元，所以工作的公司要給勞工的薪水，是先匯款到原告帳戶內，原告再發放給仲介的對象，所有勞工都是按照基本工資乘以工作時數發放薪水，工廠也是給基本工資等語（見原處分卷第72-74頁）。⑶於111年8月17日法務部調查局臺中市調查處製作調查筆錄時陳述略以：伊從事人力仲介業，一直都有勞力需求；約在109年初，藍素鈴主動與伊聯繫，告知中州科大有烏干達籍外國學生需要打工的機會，希望伊協助仲介，就同意讓藍素鈴介紹學生，伊再仲介到企業工作。在仲介前有到中州科大，介紹幾家公司的工作內容與薪資結構讓藍素鈴及學生挑選。並未與烏干達籍外國學生簽訂契約，外籍生工作地點的公司會先匯款薪資給原告，再由伊以現金方式發放給學生等語（見原處分卷第77-89頁），可知原告之實際負責人陳國良與藍素鈴長期配合從事人力仲介業務，本件周生等9人係由藍素鈴主動引介，始由原告媒介前往前源公司等工廠工作，而原告與各該外籍生之

間自始未簽訂任何書面勞動或僱傭契約，工作地點與薪資待遇亦僅由其口頭向學生介紹，雙方顯然欠缺成立僱傭關係之真意，且原告與前源公司係約定由原告代辦投保，周生等9人之保險費亦由原告向前源公司實報實銷。則依原告此等先收取前源公司所匯入之外籍學生薪資款項，再由原告以現金轉發（代發）予外籍學生，並為其等代辦投保並向上開公司實報實銷之模式，顯然係提供仲介之服務。從而，本件原告確實係仲介烏干達籍外國學生周生等9人至前源公司從事工作，洵堪認定。

(四)原告雖主張其與工廠、外籍生間之關係，合於勞基法所定之勞動派遣三方結構；且勞動契約不以書面為必要，原告確有為周生等9人投保勞保、實際發薪，並提供宿舍、交通接送之生活照顧，足證原告確實為周生等9人之雇主云云。惟查：

1、參以勞動部頒訂之「要派單位與派遣事業單位要派契約參考範本」及「勞動派遣期間勞動契約範本」內容（見本院卷二第205-231頁），可知合法的勞動派遣關係中，派遣事業單位必須作為唯一之法定雇主，獨立承擔所有勞基法及相關勞動法規上之雇主責任（如給付工資、辦理勞保、提繳勞退及職災補償等），自負企業經營盈虧與財務風險；而要派單位則僅在勞務提供範圍內享有指揮監督權並支付要派費用，兩者間並無代理發放工資、代辦投保或保險費用實報實銷等代辦代理關係。然原告與前源公司所簽訂之系爭合約內容，卻約定由原告「招募人員」、「通知面談」、「代理發放薪資」、「代理申報所得稅」及安排接送外籍生至工廠指定處所、派員至工廠指定處所駐廠，以協助工廠與外籍生溝通、協調及糾紛排解，並負責將工廠之工作規則與生活管理事項讓外籍生熟悉瞭解（見本院卷一第77頁），此與由派遣事業單位獨立承擔雇主責任及所有經營風險、與要派公司成立僱用與使用分離之勞動派遣關係全然相左，反而與私立就業服務機構接受雇主委任辦理外籍勞工招募、代撥薪資及生活管

理之特徵相符一致。

2、原告雖稱外籍學生柯卜嘉、柯木吉、歐格物、南希菈等人於系爭刑事案件彰化地院審理時證述其等雇主為陳國良，且陳國良有為渠等申報投保勞工保險、發放薪資，並提供宿舍管理、交通接送之生活照顧，足證原告始為雇主云云。惟上開外籍生均不通曉中文，對於我國複雜之「勞動派遣」與「人力仲介」等高度專業法律概念，在客觀上根本無從理解與分辨，自難僅憑其非法律專業之口語陳述，逕認僱傭關係是否存在；且人力仲介業者為勞工投保保險、提供宿舍或經手薪資此等行為，或屬該業者為求順利媒介勞動力、接受用人企業委託所提供之代辦與生活照料的附隨服務，並不能以此證明雙方具有成立僱傭關係之合意。查本件原告雖有為周生等9人辦理勞保，然據其實際負責人陳國良於前揭警詢中自承：「工廠會要求原告要幫忙投保，然後工廠會讓我們實報實銷」等語（見原處分卷第69-70頁），足證原告辦理勞保之資金，係由本件用人企業前源公司所支付，原告並未以自有資金承擔雇主應負擔之勞保成本；復參以原告與前源公司之合約內容明訂原告服務項目包含「乙方（原告）應協助甲方（前源公司）代理發放薪資」，倘原告確為周生等9人之雇主，則其本應支付系爭外籍生之薪資與保險費，自無須於其與前源公司之合約中記載「代理發放薪資」為其服務項目，亦無須就周生等9人之保費向前源公司實報實銷，俱徵原告僅係居間仲介，前源公司才是周生等9人之雇主。再依就服法第35條第1項第4款及就服機構管理辦法第3條規定可知，經許可設立之私立就業服務機構（人力仲介機構），其業務範圍本即包含受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務及諮詢、輔導與翻譯等生活管理服務，是縱使原告有提供周生等9人宿舍、交通接送之生活照顧行為，亦無從執此作為其係周生等9人雇主之論據。

3、再依勞動部頒訂之「勞動派遣期間勞動契約範本」內容可知，合法之勞動派遣在締約程序上，派遣事業單位應與勞工

明確約定派遣期間、工作內容，並簽具「派遣工作單」，使勞工明確知悉派遣事業單位始為其法定雇主、要派單位僅為勞務使用人（見本院卷二第215-219頁）。然本件原告自始未能提出任何與周生等9人簽署之書面勞動派遣契約或派遣工作單，且原告實際負責人陳國良於事發時已經營人力資源與人力仲介（金鋐國際）逾9年（見原處分卷第78頁之陳國良調查筆錄內容），卻未和周生等9人簽署任何書面契約，則周生等9人顯然無從知悉理解其等為派遣勞工、原告為其等雇主，益證原告與周生等9人之間，確實並無成立勞動派遣契約之締約合意。原告主張勞動契約不以書面為必要，雙方已成立僱傭關係云云，委無可採。

(五)另按行政自我拘束原則，係指行政機關在有行政裁量權之情況下，如已形成行政慣例，即應受該慣例之拘束，非有正當理由不得為差別待遇；而行政自我拘束原則之前提，必須是行政機關先前之行政慣例或處分本身為合法，違法或有事實認定瑕疵之先前處分，在法律上本應予以導正，行政機關並無承襲或堅持先前錯誤認定之自我拘束義務。次按「違法行政處分於法定救濟期間經過後，原處分機關得依職權為全部或一部之撤銷；其上級機關，亦得為之。但有下列各款情形之一者，不得撤銷：一、撤銷對公益有重大危害者。二、受益人無第119條所列信賴不值得保護之情形，而信賴授予利益之行政處分，其信賴利益顯然大於撤銷所欲維護之公益者。」「違法行政處分經撤銷後，溯及既往失其效力。但為維護公益或為避免受益人財產上之損失，為撤銷之機關得另定失其效力之日期。」行政程序法第117條、第118條分別定有明文。查被告先前就烏干達籍外國學生周娜琦、柯卜嘉、南歌百、歐沃東等人之工時，雖曾以前處分認原告違反勞基法第24條、第32條第2項、第36條第1項及第39條等規定為由，對原告裁處合計10萬元之罰鍰，然前處分業經被告以113年4月2日府勞資字第1130069411號函予以撤銷，並辦理退還原告先前繳納之罰鍰在案（見本院卷一第87、463

頁），依行政程序法第118條前段規定，前處分經撤銷後，即溯及既往失其效力，自無原告所指被告前後處分矛盾不一的情形，且被告本不受違法或有事實認定瑕疵之前處分之拘束，原告主張被告違反行政自我拘束原則云云，顯有誤會，要無可採。

(六)再原告主張與本件相關之臺中高分院113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁載有「被告陳國良為人力派遣業者」等語，且引用前源公司職員黃素琴於臺中高分院前開刑事案件審理時證述之詞，主張原告與前源公司間確實屬於要派契約關係云云。惟行政爭訟事件並不受刑事判決認定事實之拘束（最高行政法院111年度上字第889號判決意旨參照），且觀諸臺中高分院113年度上訴字第1078號刑事判決第23頁記載：「被告陳國良為人力派遣業者，藉由本案媒合工作而獲利，主觀營利意圖亦甚明確」（見本院卷二第51頁）之文字內容，係因原告之商業登記營業項目為「人力派遣業」，故刑事判決在描述原告之營業背景與工商登記狀態時，所為之一般描述性用語，並無針對原告或陳國良媒合周生等9人前往前源公司工作之具體行為為法律上論述，亦無針對上開行為究屬勞動派遣或人力仲介之法律定性區分，此由同一判決亦記載「藍素鈴、陳國良2人仲介之工作地點詳如附表一所示」、「被告陳國良就其仲介部分」、「透過陳國良仲介，從中賺取服務費」、「此些均為仲介本案留學生之支出成本」（見本院卷一第34、40、51、59頁）等語足以佐證，是本件自無從執上開刑事判決為有利原告之認定。至前源公司職員黃素琴之證詞，因其就本案法律關係之定性具有高度之利害關係，且前源公司確實經被告認定為周生等9人之雇主，另以113年4月11日府勞資字第1130075183號裁處書處以合計8萬元之罰鍰，並公布受處分人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並應立即改善，有該裁處書附卷可考（見本院卷一第467-470頁），倘前源公司附和原告之說詞，主張雙方合約為勞動派遣，由原告作為形式之雇

主投保勞保並發放薪資，該公司即可主張自己僅係要派單位，而將所有雇主責任均推由原告承擔，以達到免除自身裁罰之目的，是本院尚無從單憑前源公司職員之證詞，即推翻原告係從事仲介服務之判斷，原告此部分主張，亦無足採。

(七)行政罰法第7條規定：「(第1項)違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。(第2項)法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」查陳國良為原告之總經理，為有代表權之人，且自承係原告之實際負責人，事發時其經營人力資源與人力仲介已9年餘，對於就服法中有關私立就業服務（人力仲介）之特許許可規定，本即應知悉並遵守相關法律規範，且以現今政府機關相關資訊取得之便利，亦可輕易獲得相關之法令知識，縱然其主觀上非故意違反就服法第34條第2項規定，亦有按其情節應注意、能注意而未善盡注意義務之過失，是原告之實際負責人陳國良以原告名義為本件違反行政法上義務之行為，依行政罰法第7條第2項規定，陳國良之故意、過失即推定為原告之故意、過失；再原告亦未提出任何證據證明，其對於陳國良以原告名義仲介周生等9人至前源公司工作之行為，有何已盡力採取預防性措施或已盡監督義務而避免上開違規行為之發生，原告依法亦應擔負行政罰責。

(八)綜上所述，被告認原告未經主管機關許可，擅自介紹媒合烏干達籍外國學生周生等9人至前源公司工作，違反就服法第34條第2項規定，而依同法第65條第1項以原處分裁處原告法定最低額罰鍰30萬元，核屬適法有據，並無違誤。訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴請求撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述的必

要，併予敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　21　　日

法　官　張佳燉

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，以原判決違背法令為理由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原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背法令之具體事實），其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　周俐君