臺中高等行政法院判決

地方行政訴訟庭
114年度地訴字第28號

原　　告　陳勝男
訴訟代理人　鄧振球律師
　　陳采軒律師
被　　告　南投縣政府
代　表　人　許淑華
訴訟代理人　陳惠美
　　林敏雁

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國114年1月17日勞動法訴二字第1130017660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：

原告從事其他農作物栽培業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。緣原告所僱勞工黃錦連(下稱黃君)於民國112年10月18日15時許，在原告所經營位於南投縣○○鎮○○巷00號前200公尺處右側之苦茶樹林內採摘苦茶籽時，從移動梯上墜落至地面，經送醫急救後，仍於同年月19日16時31分許宣告不治死亡；原告復於112年10月20日8時53分許以網路向勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)通報職業災害，案經職安署檢查後發現，原告未依勞基法第59條第4款規定，給付黃君遺屬5個月平均工資之喪葬費及一次給與其遺屬40個月平均工資之死亡補償，共計新台幣(下同)137萬8,080元【計算式:以時薪基本工資176元乘以8小時為日薪1,408元計算；

月平均工資以其日薪1,408元乘以扣除例假日及休息日後之平均每月日數21.75日計算，其月平均工資為3萬624元；月平均工資3萬624元乘以45個月合計為137萬8,080元】，而移送被告查處。經被告函請原告陳述意見並審查相關事證後，認原告已違反勞基法第59條第4款規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以113年7月5日府社勞資字第1130169354號裁處書裁處原告罰鍰2萬元，並公布原告之姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，及令文到3日內改善(下稱原處分)。原告不服，向勞動部提起訴願，亦經勞動部以114年1月17日勞動法訴二字第1130017660號訴願決定(下稱訴願決定)駁回，原告遂提起本件訴訟。

二、原告主張之要旨及聲明:

(一)依最高法院81年度台上字第347號民事判決意旨，基於保護勞工之觀點，原則上固應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係。惟若勞工提供勞務之時，自行決定工作內容及工作場所，既違背雇主生產組織體系之運作，且不服從雇主之權威，不僅有違勞工之人格從屬性，並與雇主生產組織體系，及與同僚間分工合作狀態相違，自不能認為與雇主間構成勞動契約關係。換言之，勞工提供勞務時自行決定勞務場所及勞務內容，發生受傷或死亡之情形，既已脫離勞工之人格從屬性，實難苛責於雇主，關於勞動契約關係之判斷，自應為有利於雇主之認定，方能兼顧雇主之權益。

(二)原告為85歲之老人，深知老人體力及身體狀況，無法從事需要攀爬移動梯、以鋸子鋸下苦茶樹枝、搬運整籠裝有苦茶籽等耗費極大體力之採收工作，平日不會前往苦茶園處理農事，更不可能指派高齡者從事採收工作；因此，原告會要求前來之工人，按照其體能狀況區分為採收工及剝殼工兩部分。吳月桃及左右鄰居長年協助原告處理苦茶園工作，對於高齡者僅負責於原告家中從事剝殼之輕便工作，以免發生危險，與原告早已達成共識，並已形成苦茶園生產組織體系及

工人間分工合作之慣例。

(三)依證人吳月桃於準備程序證述：「…那天是我打電話找他（指黃君）去剝苦茶籽。」、「（被告訴訟代理人問：所以你是幫原告去找黃君來?）是。是原告叫我去幫他叫。有一些人是要去採苦茶籽，有一些是要去剝苦茶籽。」、「我叫黃君不要去採苦茶籽，在這邊等剝苦茶籽。但因為苦茶籽還沒有採摘下來，沒有東西剝，所以他就自己走上山去。」及其於勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心談話記錄稱：「黃君當日是第1天上班。」等語，可知原告同意高齡83歲之黃君前來「原告家中」只擔任「剝」苦茶籽之工作，黃君自應服從原告之生產組織體系，在原告家中擔任靜態的剝苦茶籽，始符雙方間「剝殼工」勞動契約之約定。黃君隨同吳月桃及其他4名工人上山從事採收工作，不符合原告的生產組織體系分工，且沒有經過原告同意，而係黃君自行決定工作場所、工作內容；黃君發生意外之日為其前往原告苦茶園之第一日，黃君自行決定擔任「採收工」，既不符合勞工之人格從屬性，則黃君自行決定在苦茶園採收苦茶籽，導致摔倒死亡意外，實難苛責於原告。

(四)原告與黃君兒子林來吉於112年11月14日進行調解，原告家屬向林來吉說明事情原委，獲得林來吉之諒解，同意以6萬元調解成立；倘若原告未考慮黃君年齡、體力等因素，硬要僱請其上山、爬梯，採收苦茶籽，則其子林來吉絕不會同意以與人命顯不相當之6萬元進行調解，亦不會免除原告其餘之民、刑事責任，更不會於檢察官訊問時同意給予原告緩起訴之處分。被告不察上情，誤認黃君為原告所僱用的採收工，顯與事實不符。

(五)從而，黃君自行決定前往原告苦茶園採收苦茶籽，不符合原告的生產組織體系之運作及分工，且未經原告同意，雙方間並無「採收工」勞動契約關係存在，自不因黃君在苦茶園從事採收工作發生意外，而被認定為勞基法所稱之雇主。是原告並無給付黃君遺屬5個月月平均工資之喪葬費及一次給予

其遺屬40個月平均工資之死亡補償137萬8,080元義務；故被告認原告違反勞基法第59條4款規定，依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，裁處原告2萬元罰鍰，並公布原告姓名之處分，顯有違誤。

(六)聲明:原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯之要旨及聲明:

(一)勞僱關係之有無，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，與當事人年齡無涉，原告與勞工黃君約定以日薪1,300元計給，上班時間為上午7時至下午15時30分，中午休息30分鐘，依其約定雙方當屬勞僱關係；且依原告於職安署之談話紀錄所載，黃君於112年10月18日並非第一次從事此工作，每年在苦茶籽採收期皆有僱用黃君，應可判斷過往黃君於苦茶籽採收期常態受僱，不因其年齡而作為判斷有無受僱之唯一考量。

(二)原告雖稱事發當時年事已高，常常忘記事情，但本案製作談話紀錄時，原告與黃君間之契約內容，如薪資計算、工作時間、休息時間等，均可具體回答，並逐項確認後簽名，其心智狀況難認有異常。

(三)另原告與黃君遺屬雖已成立調解，並當場以低於法定補償標準給付現金6萬元，雙方且同意不追究其餘民、刑事責任等；惟原告未依法給付喪葬費及死亡補償，違反公法之強行規定應屬事實，被告依規定裁處，並無不當。

(四)聲明:原告之訴駁回。

四、本件之爭點:

(一)原告就黃君意外墜落死亡是否應負雇主之職業災害補償責任?

(二)被告認原告違反勞基法第59條第4款規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1 第1 項等規定，以原處分裁處原告罰鍰2 萬元，並公布其姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及限期令其改善，是否均適法有據?

五、本院之判斷:

(一)事實概要欄所載事實，除上列爭點外，其餘未據兩造爭執，並有原處分暨送達證書、訴願決定、職安署113年1月19日函、陳勝男所僱勞工黃錦連發生墜落災害致死重大職業災害檢查報告書、勞動部職業安全署中區職業安全衛生中心談話紀錄、一般安全衛生檢查會談紀錄、現場照片等可證(見原處分卷第3至24、39至40-1、53至64頁)；且據本院依職權調閱黃君意外死亡之臺灣南投地方檢察署(下稱南投地檢署)112年度相字第497號相驗卷(下稱相卷)核閱無訛，堪信為真實。

(二)本件相關法令:

1、勞基法:

(1)第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

(2)第2條第1、2、4款規定:「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」

(3)第59條第4款規定:「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：（一）配偶及子女。（二）

父母。（三）祖父母。（四）孫子女。（五）兄弟姐妹。」

(4)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59條規定。」

(5)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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2、勞工安全衛生法第2條第5款規定:「本法用詞，定義如下：……五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。」

3、勞動基準法施行細則第33條規定:「雇主依本法第59條第4款給與勞工之喪葬費應於死亡後3日內，死亡補償應於死亡後15日內給付。」

4、相關公告及函令:

(1)勞動部111年9月14日勞動條2字第1110077619號公告：「勞動部公告修正『基本工資』每月為新臺幣2萬6400元、每小時為新臺幣176元，並自000年0月0日生效。」

(2)行政院勞工委員會(現改制為勞動部，下稱前勞委會)101年11月6日勞動2字第 1010132874號令：「按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於每小時基本工資之數額乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。」

(3)前勞委會97年9月30日勞動3字第0970079284 號函要旨：「有關勞動基準法第59條之工資補償規定旨在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，另基本工資於 96.07.01 調整後，允認已依規定給付例假日工資，則按日（時）計酬勞工之工資補償應依曆計算，且例假日免以計入。」

(4)勞動部105年12月20日勞動條2字第1050131753號函:「要旨：勞動部就勞工因到職當日發生職業災害死亡，其死亡補

償平均工資計算之說明。說明：……三、勞雇雙方如約定以按日計酬之點工形式成立短期之勞動契約，依本部改制前行政院勞工委員會97年9月30日勞動3字第 0970079284號函釋，又自今(105)年1月1日起，勞工法定正常工時自2週 84小時縮減為每週40小時，按日（時）計酬勞工，勞雇雙方以不低於每小時基本工資額約定每小時工資額或於法定正常工作時間內以不低於每小時基本工資額乘以工作時數之金額為其報酬，允認已依規定給付例假日及因法定工時縮減後所產生休息日之工資，爰於計算其月平均工資時，其例假日及因法定工時縮減後所產生之休息日之日數免予計入，得以其日薪乘以扣除例假日及休息日之月平均日數約21.75日（【365日-52 日例假日-52日休息日】÷ 12個月）推計之，惟勞雇雙方之約定如有優於法令規定者，從其約定。」

(5)前勞委會會79年1月9日(79)台勞動三字第19437號函：「……三、勞工遭受職業災害死亡，雇主與罹災者家屬以低於法定補償標準達成和解，餘不足部份罹災家屬拋棄對雇主之民事賠償請求權部份雖無法干涉，惟雇主違反公法之強行規定者，主管機關仍應依規定處分。」

(6)內政部75年10月17日（75）台內勞字第443213號函：「一、關於勞動基準法第59條職業災害補償標準屬法律之強行規定。調解、和解之內容，自不得違反此強行規定……。二、至雇主違反勞動基準法第59條規定者，主管機關仍可依同法第79條規定處分，不因當事人間曾有調解協議而免責。」

(三)原告對黃君意外墜落死亡應負雇主之職業災害補償責任:

1、原告於黃君意外墜落死亡後，先於112年10月20日警詢時陳稱略以：「……(問：今(20)日因何事警方通知你至本派出所製作筆錄？)我的工人(黃君)因為18號下午做農時從梯子上摔下來，聽警方說過世了，因此請我來做雇主筆錄。(問：你與死者黃君是何關係？)僱傭關係，我一年會請他們上去採收苦茶樹，大約做兩個禮拜。……(問：你與黃君是否有僱傭關係？你聘請黃君於何處工作？薪資及工作時長為

何？)吳月桃(算他們工頭)他們每年差不多這個時間會找人一起上去做，我一天大約給他們1,200元，一天大約做8小時。……(問：死者黃君在你所有之農地工作已有多久時間？平常有無服用慢性病藥物？)我知道的黃君已經在那邊做好幾年了。我沒有看過他服藥。(問：死者黃君當日上班時身體狀況如何？據你所知，有無稱說活的很辛苦或消極的人生觀，請詳細說明。)他們在做的時候我不在現場，但我每天發現金給他們，沒有發現他有上述的狀況。……」等語(見南投地檢署相卷第31至33頁)；復於同日偵訊時陳稱略以：「……(問：何時知悉死者跌落之事？)答：現場工人打電話給我我才知道的，死者每年我的苦茶成熟時都有來幫忙採收。……」等語(見南投地檢署相卷第71頁)；再於同年月24日職安署談話紀錄中陳明：「……(問：請問事故發生經過為何？)答：我每年在苦茶子採收期(約每年10月)僱用黃君採苦茶子，112年10月18日7時許黃君今年第1天上班到我的南投縣○○鎮○○巷00號往前200公尺右側苦茶樹林採苦茶子，我與黃君約定薪資為日薪1,300元整，上班時間為7時至15時30分，中午休息30分鐘。112年10月18日15時許，黃君使用移動梯未使用安全帶未戴用安全帽從事採苦茶子作業，從移動梯第4階處(高度約1.1公尺)墜落至地面，經送竹山秀傳醫院隔日不治死亡。……」等語(見本院卷第85至86頁)。堪認原告前均自承確有僱用黃君採摘苦茶籽之事實；且原告因黃君意外墜落致死所涉違反職安法及過失致死等罪嫌，經南投地檢署檢察官偵查後，亦認原告確已犯職安法第40條第1項及刑法第276條等罪，而為緩起訴處分確定，此有原告之前案紀錄表及南投地檢署檢察官113年度偵字第1410號緩起訴處分書在卷可稽(見本院卷第75至80頁)，並經本院依職權調閱上開刑事案件全卷核閱無訛。

2、又依證人吳月桃於本院時所結證略以：「(問:請問你自何時起去原告的苦茶園採苦茶?)每年都在採，從何時開始我忘記了。(問：需要爬梯子嗎？)採比較高的要爬，比較矮的就不

用。(問：除了爬梯子外，有需要鋸樹枝或搬運裝有整籠的苦茶籽？)比較高的才會鋸樹枝。苦茶籽我們會搬去路邊，會有人來載。……(問：採收工作是否具有危險性且需要體力？)很好爬，但是要有力氣。(問：黃君是於112年10月18日在原告苦茶園內發生意外，在發生意外前有來採收過苦茶籽嗎？)發生意外前有，他如果有事情就不會來，如果沒事都會來，但是他每年都會來。(問：黃君有辦法爬樹、鋸樹、搬運嗎？)他都採比較低的，他年紀大了我不要讓他爬這麼高。(問：原告在發生意外前，有無告訴你，他有請黃君採收苦茶籽？)他沒有跟我說，他都直接打電話叫人來採。他有叫我打電話問黃君要不要來採苦茶籽，黃君有空就會來，沒空就不會來。(問:你及其他工人是否因採收有危險，且黃君年齡超過80歲，而制止他不要上山?)我有叫黃君不要去採苦茶籽，在這邊等撥苦茶籽，但因為苦茶籽還沒有採摘下來，沒有東西撥，所以他就自己上山去。……(問：你是原告僱請去採苦茶籽、剝苦茶籽？)是。(問:薪水是當天做完當天就發嗎?)是。(問：黃君也是跟你一樣採苦茶、剝苦茶籽，當天領薪資嗎？)是。(問：黃君去採的時候有爬梯子嗎？)他只有爬比較低的梯子，我爬比較高的。(問:黃君在爬梯子你們有人叫他不要爬嗎？)有。(問:原告請證人幫忙聯絡黃君做這些工作嗎？或是黃君不曉得是要幫誰工作？)黃君告訴我如果要採苦茶就去找他，那天是我打電話找他去剝苦茶籽。(問：你是幫原告去找黃君來？)是。是原告叫我去幫他叫。有一些人是要去採苦茶籽，有一些是要去剝苦茶籽。(問：原告算是你的雇主嗎？)是，我要跟他拿薪資。(問：黃君也是原告請的？)是。」等語(見本院卷第168至172頁)。顯見證人吳月桃亦證稱原告已僱用黃君從事採摘苦茶籽及撥苦茶籽多年，僅因黃君年齡較大，而讓其爬較低之梯子採摘較低處之苦茶籽等情；堪認原告嗣於本院時翻異前詞，主張其未僱用黃君採摘苦茶籽，僅僱黃君從事「剝」苦茶籽工作云云，顯係飾卸之詞。

3、雖原告主張其年事已高，且罹患冠狀動脈粥樣硬化心臟病、心臟衰竭、糖尿病、高血壓等疾病，致有陳述能力不佳、記憶混亂、認知退化之情形，是其先前之陳述與事實不符云云(見本院卷第123至126頁)。然觀諸原告所提出其罹患上開疾病之衛生福利部南投醫院診斷證明書(見本院卷第127頁)，其上並未記載原告有何因罹患上開疾病，致其陳述能力不佳、記憶混亂、認知退化之情事，已難認原告之主張可採；參以經本院勘驗原告於112年10月20日偵訊時之錄音光碟，可見原告均能適切針對檢察官所詢問題而為回答，且就檢察官詢問「(台語)他(指黃君)在你們那邊做多久?」其確回稱「(台語)他每年採苦茶都會來」、「(台語)那是一年一次這樣子。」等語，此有本院勘驗筆錄可稽(見本院卷第162至167頁)；復佐以證人即於112年10月24日對原告製作職安署談話記錄之檢查員楊尚書於本院時亦結證略以:「(問:原告於該次談話中如何陳述其與黃君之關係?)原告說他在每年約10月的苦茶籽採收期，會僱用黃君採苦茶籽，112年10月18日7時許，黃君今年第一天上班，到南投縣集集鎮洞角巷37巷往前200 公尺右側苦茶樹林採苦茶籽。(問:筆錄內容均係原告自行陳述?有無證人自行添加之情事?)是。沒有添加。……(問:原告關於事發經過之回答，原告是主動陳述? 抑或由你詢問問題後，依原告回答意旨紀錄?)我詢問問題，依原告回答意旨紀錄。……(問:有請原告確認記載內容均與其陳述相符後再簽名?)有。(問:原告當時之陳述能力及認知情況為何?有無記憶混亂之情事?)我沒有發現異常。」等語(見本院卷第175頁)；再核證人吳月桃亦證述原告確有僱用黃君從事採摘苦茶籽及撥苦茶籽乙節，堪認原告以前情主張其先前陳述與事實不符云云，要難憑採。

4、況按勞基法第59條係為保障勞工及其家屬之生存權，並保存或重建個人及勞動力之特別規定，是雇主依此一規定所負之法定補償責任，其性質非屬損害賠償，故並不以雇主有故意過失為其責任之要件。又勞基法第59條所指之「職業災

害」，該法雖未設明文，然依該法第1條後段規定：「本法未規定者適用其他法律之規定。」故勞工安全衛生法第2條第4項對職業災害之定義，於勞基法第59條解釋「職業災害」時，自可依法援用(最高行政法院89年度判字第2878號判決意旨參照)。換言之，勞工因勞動場所或作業活動及職業上原因所造成之傷亡，不論雇主對該傷亡之發生是否有故意或過失責任，均應依勞基法第59條規定負補償責任；是黃君既係於原告所經營之勞動場所從事採摘苦茶籽之作業活動時墜落致死，不論原告係指示黃君從事採摘苦茶籽或撥苦茶籽之工作，亦不論原告對黃君之死亡是否具有故意或過失責任，均無礙黃君之墜落死亡係屬職業上原因引起之死亡，而為職業災害之認定，原告自應依勞基法第59條規定負補償責任。

5、從而，原告主張其非僱請黃君採摘苦茶籽，對黃君於採摘苦茶籽時墜落死亡毋庸負職業災害之補償責任云云，均不可採；故原告對黃君意外墜落死亡確應負雇主之職業災害補償責任，洵堪認定。

(四)被告認原告違反勞基法第59條第4款規定，而依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項等規定，以原處分裁處原告罰鍰2 萬元，並公布其姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及限期令其改善，均屬適法有據:

1、按勞基法第59條規定，旨在保障勞工權益，使勞工因遭遇職業災害致死亡、殘廢、傷害或疾病時，課予雇主無過失之補償責任，此乃基於法律規定所生之公法義務，與雇主對於勞工或其遺屬民事上之債權債務無關，縱雇主與勞工或其遺屬間事後另行成立調解或取得民事裁判，亦僅生免除私法上債務之效力，仍無從減輕或免除雇主依上揭規定所負給付職業災害補償之公法上義務。是以，雇主於勞工遭遇職業災害死亡時，除有勞基法第59條但書所定得抵充之事由外，即應給與5個月平均工資之喪葬費及一次給與40個月平均工資之死亡補償。倘若雇主未依勞基法第59條第4款規定給付職業災

害補償，主管機關即得依勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項等規定裁處之。

2、查依原告之陳述及證人吳月桃之證述可知，原告與黃君係約定按日計酬，且黃君於112年第一天工作即發生職業災害死亡；則依勞動部105年12月20日勞動條2字第1050131753號函意旨，黃君之月平均工資得以不低於每小時基本工資額之日薪，乘以扣除例假日及休息日之月平均日數約21.75日推計之，是被告主張原告應依勞基法第59條第4款規定給付黃君遺屬5個月平均工資之喪葬費及一次給與其遺屬40個月平均工資之死亡補償，共計137萬8,080元【計算式:以時薪基本工資176元乘以8小時為日薪1,408元計算；月平均工資以其日薪1,408元乘以扣除例假日及休息日後之平均每月日數21.75日計算，其月平均工資為3萬624元；月平均工資3萬624元乘以45個月合計為137萬8,080元】，核屬有據。然原告自承迄今僅以6萬元與黃君之子女達成調解，並有其提出之南投縣○○鎮○○○○○000○○○○○00號調解書足參(見本院卷第17頁)；而依上開說明，原告與黃君遺屬所成立之民事調解僅生免除私法上債務之效力，並無從減輕或免除原告依規定所負給付職業災害補償之公法上義務，復查無原告有勞基法第59條但書所定得抵充之事由，堪認原告確有未依勞基法第59條第4款規定給付職業災害補償之違規無訛。

3、從而，被告認原告違反勞基法第59條第4款規定，而依同法第 79條第1 項第1 款、第80條之1 第1 項等規定，以原處分裁處原告最低罰鍰2 萬元，並公布其姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及限期令其改善，均屬適法有據。

(五)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院審酌後核於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

六、結論:原處分認事用法均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　19　　日

審判長法　官　黃司熒

法　官　李嘉益

法　官　簡璽容

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，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。

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。

四、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49條之1第1項第2款）。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3項、第4項）。

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴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。
(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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(一)、(二)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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　朱子勻