

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第267號

114年1月16日辯論終結

原告 MUHAMMAD RIZAL 力沙

訴訟代理人 周安琦律師(法扶律師)

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 鐘志哲

謝梅君

上列當事人間就業服務法事件，原告不服行政院中華民國112年1月11日院臺訴字第1125000791號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人依序由許銘春變更為何佩珊、洪申翰，茲據變更後之代表人何佩珊、洪申翰具狀聲明承受訴訟（本院卷第237-239、397-398頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告為印尼籍，由雇主英發企業股份有限公司（下稱英發公司）申經被告以民國110年10月6日勞動發事字第1102028163A號函（下稱系爭聘僱許可函）許可聘僱原告從事金屬表面處理業工作，聘僱許可期間自110年9月24日起至113年9月24日止。嗣被告據彰化縣政府111年9月12日府勞外字第1110347064號函（下稱111年9月12日函）及111年9月22日府勞外字第1110361186號函（下稱111年9月22日函）查復略以：英發公司與原告已同意於111年9月2日終止聘僱關係，本案確屬可歸責於原告，英發公司並無勞動基準法（下稱勞基

01 法)第14條可歸責事由或違反勞動契約之情事等語，乃依就
02 業服務法第73條第3款及第74條第1項規定，以111年9月29日
03 勞動發管字第1110522102號函（下稱原處分），自111年9月
04 2日起廢止被告系爭聘僱許可函核發之聘僱許可，原告應於
05 原處分送達後14日內，由英發公司為其辦理出國手續並使其
06 出國。原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政
07 訴訟。

08 三、原告主張：原告遭雇主開立3張警告單，其事由分別為：「
09 出勤時間不確實」、「上班時間使用手機」、「加班時間睡
10 覺」等3項，而該等原因均完全不同，顯見原告對於曾遭開
11 立警告單之事由，確實均已改進，未曾再犯相同之事，實屬
12 偶發。又原告遭開立「出勤時間不確實」警告單之情形為11
13 0年11月9日原告係較規定之下班時間（即下午5時10分），
14 僅提早約2分鐘（即下午5時8分）打卡下班，情節甚為輕微
15 ，況依英發公司當日工時統計表之記載，可知當日原告係上
16 午7時56分打卡上班、晚上7時41分打卡下班，並無英發公司
17 告發單所稱出勤時間不確實之情；而原告遭開立「上班時間
18 使用手機」警告單，但當時原告並非在玩手機，而係因居住
19 印尼之家人生病，家人緊急來電告知原告，原告始於上班時
20 間使用手機與家人通話，此情應可理解，如因此即謂原告違
21 反工作規則云云，未免悖離人情至鉅；另原告遭開立「加班
22 時間睡覺」警告單之情形係因原告長時間加班過於疲累始睡
23 著，並非故意摸魚打混，此有原告之薪資單可證原告111年2
24 月、3月之加班時數分別高達91.5小時、66.5小時，不僅已
25 逾法定加班時數上限，雇主顯已違法，且換算原告每日實際
26 工作時數，已超過12小時！於此狀況下，原告因體力不支而
27 不敵睡意，且僅發生1次，被告認定原告係違反工作規則，
28 甚至無法適任工作，係可歸責於原告之事由云云，至為嚴苛
29 。原告遭開立3張警告單之事由，均甚為輕微，且原告經雇
30 主開立警告單後，均未再違犯相同事由，確已改善。是以，
31 原告前揭狀況顯不該當勞基法第12條第1項第4款「情節重大

」之規定、及「解僱最後手段性」之法旨，至為灼然。被告抗辯英發公司主張原告違反勞動契約第7條7.1約定，而符合勞基法第12條第1項第4款規定云云，顯有違誤。另原告於111年9月2日與雇主之協調會中有表示：「不願意解約返國」，「經協調後始同意終止聘僱關係」、「但不願意返國，要求轉換雇主」，此有該協調會會議紀錄可參。足見原告係迫於雇主要求，始不得已同意終止聘僱關係，惟不認為其應遭遣返，而應依法使其轉換雇主等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

(一)英發公司申經被告許可聘僱原告從事金屬表面處理業工作，聘僱許可期間自110年9月24日起至113年9月24日止。原告於111年8月16日循1955專線提出申訴，陳訴英發公司給其簽期滿續聘之勞動契約，但不給其看勞動契約內容，並不合理，請求轉換雇主。經彰化縣政府勞工處於111年9月2日召開爭議協調會，其會議紀錄略以：英發公司表示原告這1年來工作表現不佳，已口頭警告多次，仍未改善，於110年11月9日未依公司規定時間自行先下班，111年6月27日在工作中玩手機，111年8月30日已到加班時間仍在睡覺，經同事叫多次才醒來，故開立3張警告單（其他未開警告單部分已多次口頭警告）；原告表示其工作中有1次使用手機屬實，另公司規定5點10分為下班時間，其係於5點3分或8分提早離開，至於111年8月30日係因工作太累，晚餐後休息睡過頭，超過晚上加班時間等語；經協調後，原告同意自111年9月2日與英發公司終止聘僱關係，另英發公司無法同意原告轉出，因原告違反勞動契約應返國，原告同意終止聘僱關係但不願意返國，要求轉換雇主；彰化縣政府檢附警告單及會議紀錄送被告廢止原告之聘僱許可。案經彰化縣政府以111年9月12日函略述上情，並敘明原告因違反勞動契約第7條規定，請被告廢止其聘僱許可。被告為釐清事實真相，以維護勞雇雙方權益

01 ，以111年9月16日勞動發管字1110521306號函(下稱111年9
02 月16日函)請彰化縣政府協助查明英發公司是否具有勞基法
03 第14條規定可歸責事由或有無違反勞動契約之情事。彰化縣
04 政府嗣以111年9月22日函復被告略以，3張警告函經原告確
05 認無誤，符合勞基法第12條第1項第4款規定，另雇主並無勞
06 基法第14條可歸責事由或違反勞動契約之情事，雙方並已同
07 意於111年9月2日終止聘僱關係等語。綜觀上述事證，被告
08 據以審認勞雇雙方已協議終止聘僱關係，且原告於本案確屬
09 可歸責，爰依就業服務法第73條第3款及第74條第1項規定，
10 自聘僱關係終止日(111年9月2日)起廢止原告之聘僱許可
11 ，並令其出國，其認事用法及裁量之行使，於法並無不合。

12 (二)英發公司所開立之警告單及告發單，均經原告簽名承認，並
13 自書加班時間睡覺已違反公司規定，而經拍照之3張照片亦
14 由原告確認無誤，及上班時間玩手機之不良行為，承諾願意
15 改進等情，堪認雙方就終止聘僱關係應可認原告具可歸責事
16 由，不符就業服務法第59條第1項第4款得轉換雇主或工作規
17 定，被告依同法第73條第3款及第74條第1項規定廢止原告之
18 聘僱許可並令其出國，並無違誤。又被告依前揭規定，以原
19 處分自111年9月2日起廢止原告之聘僱許可，原告應於原處
20 分送達後14日內，由英發公司為其辦理出國手續並使其出國
21 。另依被告111年4月29日修正發布並自111年4月30日生效之
22 雇主辦理與所聘僱第二類及第三類外國人終止聘僱關係之驗
23 證程序(下稱驗證程序)第2點第4款規定，免踐行驗證程序。
24 原告係誤解法令，所訴核不足採等語，資為抗辯。

25 (三)並聲明：駁回原告之訴。

26 五、本院之判斷：

27 (一)按107年11月28日修正公布之就業服務法第42條規定：「為
28 保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業
29 機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。」第46條第1
30 項第8款至第11款規定：「雇主聘僱外國人在中華民國境內
31 從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：……。

八、海洋漁撈工作。九、家庭幫傭及看護工作。十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。」第53條第4項規定：「受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第59條第1項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。」第59條第1項第4款規定：「外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：……。

四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。」第73條第3款規定：「雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：……。

三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。」第74條第1項規定：「聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。」又雇主聘僱外國人許可及管理辦法第69條第2項第1款規定：「……聘僱外國人有下列情事之一經令其出國者，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國；其經入出國管理機關依法限令其出國者，不得逾該出國期限：一、聘僱許可經廢止者。」依上開規定可知，就業服務法嚴格管制對外國人之聘僱，其除基於國家經濟發展需要而聘僱外國人工作，應為有效管理之外，亦著眼於外國人之聘僱不得顯有妨礙本國人之就業機會，及對國內社會治安造成不利影響等立法目的（就服法第42條立法理由參照），是不僅外國人得從事之工作類型受有限制，且受僱從事就服法第46條第1項第8款至第11款規定之工作，原則上亦不得轉換雇主或工作；如聘僱關係終止，主管機關即應廢止其聘僱許可，並令其出國，不得再於中華民國境內工作，雇主應於限令出國期限前，為該外國人辦理手續並使其出國。僅於就業服務法第59條第1項第1-3款事

01 由或同項第4款其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者，於
02 經中央主管機關核准，始得轉換雇主或工作。

03 (二)前揭事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有被告系
04 爭聘僱許可函暨外國人聘僱許可名冊(原處分卷第10-11頁)
05 、111年8月16日被告勞動力發展署1955專線受理移工其他案
06 件派案單(原處分卷第42-47頁)、外籍從業人警告單1紙(違
07 規時間：110年11月9日，原處分卷第18頁)、外籍從業人告
08 發單2紙(違規時間：111年6月27日、111年8月30日，原處
09 分卷第16-17頁)、原告睡覺相片4幀(本院卷第193頁)、
10 彰化縣政府勞工處外籍勞工諮詢服務中心111年9月2日受理
11 外國人申訴爭議協調會會議紀錄(原處分卷第14-15頁)、彰
12 化縣政府111年9月12日函、111年9月22日函(原處分卷第39
13 、12-13頁)、原告與英發公司108年5月28日勞動契約(原處
14 分卷第20-28頁)、英發公司111年8月1日至111年8月31日考
15 勤明細表及薪資明細(原處分卷第29-31頁)、原告111年1至8
16 月薪資單(本院卷第167頁)、原告110年11月9日打卡紀錄(本
17 院卷第169頁)、原處分及訴願決定(本院卷第19-21、23-35
18 頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

19 (三)經查：

20 1.原告前經被告以系爭聘僱許可函核准受聘僱於英發公司，從
21 事金屬表面處理業工作，聘僱許可期間自110年9月24日起至
22 113年9月24日止。惟英發公司欲與原告終止聘僱關係，於11
23 1年9月2日攜同原告及仲介公司至彰化縣政府申請爭議協
24 調，當日協調會中，雇主英發公司表示原告這1年來工作表
25 現不佳，已經口頭警告多次，但仍未改善，於110年11月9日
26 未依公司規定之下班時間下班，時間未到就自行下班，111
27 年6月27日在工作中玩手機，111年8月30日已到加班時間仍
28 在睡覺，經同事叫多次才醒來，以上已達3張警告單(其他
29 未開警告單部分已多次口頭警告)，雇主主張原告違反勞動
30 契約，經警告3次，因此於111年9月2日與其終止聘僱關係；
31 原告則表示工作中有1次使用手機屬實，另公司是5時10分下

01 班，其只是在5時3分或8分提早離開，至於111年8月30日係
02 因工作太累，晚餐後休息，睡過頭，超過晚上加班時間，並
03 表示不願意解約返國，如雇主不繼續僱用，其要求轉換雇主
04 等語。經協調後，原告同意自111年9月2日與雇主終止聘僱
05 關係。由於原告違反勞動契約，雇主無法同意原告轉出，應
06 返國，原告則同意終止聘僱關係但不願意返國，要求轉換雇
07 主，有111年9月2日爭議協調會會議紀錄附卷足參。彰化縣
08 政府先以本案因原告違反勞動契約，屬可歸責原告為由，以
09 111年9月12日函建請被告廢止原告聘僱許可；繼以111年9月
10 22日函向被告說明英發公司主張原告違反勞動契約第7條7.1
11 規定，3張警告單經原告確認無誤，符合勞基法第12條第1項
12 第4款規定，另雇主無勞基法第14條可歸責事由或違反勞動
13 契約之情事，雙方並已同意於111年9月2日終止聘僱關係。
14 而觀諸1紙警告單、2紙告發單，其內容分別為「違規時間：
15 110年11月9日、違規地點：工區、違規事實：1.未依公司規
16 定的時間上下班，出勤時間不確實。2.無法配合公司的指示
17 作業。」、「違規時間：111年6月27日、違規事實：上班時
18 間玩手機，不良行為，工人願意改進，第2次警告、懲罰類
19 別：開警告單2次。」、「違規時間：111年8月30日、違規
20 事實：加班時間被公司發現在睡覺，已違反公司規定，拍3
21 張照片，經過員工的工作本人確認無誤。懲罰類別：因為多
22 次犯錯，工人也同意遣返回國。」等語，上開之警告單及告
23 發單均以印尼文及中文書寫，且經原告親自簽名及蓋手印
24 （原處分卷第16-18頁，本院卷第191頁）。被告依據上情，
25 審認原告與英發公司確已同意於111年9月2日協議終止聘僱
26 關係，且可歸責原告，雇主無勞基法第14條可歸責事由或違
27 反勞動契約之情事，乃依就業服務法第73條第3款及第74條
28 第1項規定，作成自111年9月2日起廢止系爭聘僱許可，限期
29 由英發公司為其辦理出國手續之原處分，於法自屬有據。

30 2.原告雖執前揭情詞而為主張，惟查，證人即英發公司之人資
31 經理施采伶到庭具結證稱略以：(1)原告是在公司生管部任職

，擔任作業員。英發公司是扳手生產製造業務，公司有一部分扳手製程是委外製造，委外廠商完成之扳手半成品就會送回英發公司，而原告工作內容即為外包廠商將扳手半成品送回英發公司，經品保人員檢查為良品後，由原告協助入庫。

(2)依照英發公司規定，上午8時上班，至上午10時，休息10分鐘，10時10分繼續上班至12時10分。12時10分至13時是公司午餐及休息時間，公司有準備午餐。13時至15時上班，休息10分鐘，15時10分至17時10分上班，此為正常工作8小時。如有配合公司需求加班，公司會提供晚餐，用餐時間為17時10分至40分，17時40分後開始計算加班費。英發公司的打卡情形是採上、下班打卡，但如有加班，下班是指加完班之後才需要打卡，中間都不需要打卡。英發公司是採員工自主管理，所以中途包括休息、下午上班開始及晚上加班開始均是以打鐘提醒員工。中途10分鐘休息，是讓員工喝水、上洗手間或聯絡私人事情等。如果員工在上班未及休息時間想要上洗手間，就舉手讓班課長知道，班課長會安排職務代理人接手，因為公司有些生產線是一條龍作業，如果一位員工離開，就會發生生產中斷情形。公司有些單位雖非一條龍作業，但也是依此方式管理。

(3)110年11月9日原告主管來找我，請我帶翻譯去跟原告溝通，希望原告能夠改進。原告主管告訴我說，原告在不到12：10，或不到17：10之前拿到便當後，就從公司後門溜出去，回到他的宿舍。17：40要開始加班時，原告有時候也不會準時回來。原告工作的夥伴「樂猜」也表示有時候17：40要加班時，都沒有見到原告，他就去找原告，發現原告躺在倉庫內的紙箱上睡覺。亦有其他移工發現原告有此情形，有些移工還會拍照向其主管反應說為什麼原告加班可以睡覺。111年8月30日告發單有關原告加班睡覺之相片，即係其他移工提供給其主管，該主管再提供給我。

(4)原告工作態度在早期比較正常，但至晚期往往有時候交代他3件事情，只完成1件事情。例如：英發公司產品入庫都有其時效性，因為如晚交會被客戶嚴重罰款，甚至有時候原本

以海運運送，因時間延遲而被客戶要求以空運運送，而扳手很重，會增加公司巨幅成本。因此公司都會要求員工要準時入庫。原告之工作夥伴樂猜告訴我說原告後期公司要求準時入庫時，原告都僅做3分之1，例如有3個批號單要入庫，但他只有準時入庫1個批號單，另外2個批號樂猜只好自己做。原告工作態度出現問題，是在110年之後，所以我們才會找仲介來和原告溝通，因而才有這3張警告單或是告發單的產生。(5)3張告發單的情形：①110年11月9日警告單：如上所述，原告主管跑來要求我找翻譯，以印尼文與原告溝通，經過溝通後，原告承認警告單所述之違規事實，並有口頭承諾會改進。違規事實欄所述原告沒有依公司規定上、下班，出勤不確實，這並不是指110年11月9日上、下班情形，而是原告長期下來之情形。違規事實欄所述原告無法配合公司的指示，即係上開所述工作常常無法準時入庫，只做3分之1之情形。該警告單經原告確認後簽名並蓋手印，亦經其領班樂猜及廠長陳韋志簽名。②111年6月27日告發單：因為原告時常在上班時間玩手機(法官問：原告說他是家裡有事，與家裡聯絡)，玩手機與以手機打電話之動作是不相同，原告同事是看見原告在滑手機，故認為原告是在玩手機。且公司開立告發單時，原告對其於上班時間玩手機一事亦有予以承認。況如原告家裡果真有事，其可以利用休息時間與家裡聯絡，或是如上所述，其可以舉手告知主管請求支援，此時主管會安排其他人來代理他，公司亦會透過公司的力量幫助他。且如其當時真是家裡有事以手機打電話，在公司開告發單時，原告就應該會告訴公司，或是提供證據予公司，而非至訴訟時始在法庭上為如是之主張。如上所述，原告在上班時間玩手機，是時常發生的事情，而111年6月27日之所以會開告發單，實因當天原告玩手機時間過久，主管受不了，公司方找翻譯來和原告溝通並開立告發單。公司並不會常常開告發單，因為知道員工認為開告發單就是警告的意思，所以公司是在嚴重警告的情形下才會開告發單。該告發單亦經原告確

01 認後簽名蓋手印，而其他相關人員則是在服務紀錄表上簽
02 名。③111年8月30日告發單：原告室友跟我們說原告晚上都
03 不睡覺，都在玩手機，所以原告白天上班精神不好，但原告
04 表示來台灣工作賺錢，希望公司能夠給他多一點加班，公司
05 考量原告晚上不睡覺玩手機，無適當之休息，再加上他已加
06 班40小時，所以公司未多給他加班。可是原告仍於加班時間
07 睡覺，導致其他移工不滿，跑來告狀，我跟他們說必須要有
08 證據，其他移工才拍照原告睡覺情形。其他移工拍照原告睡
09 覺的時間是在111年8月30日17時56分，所以我們就在翌日8
10 月31日找翻譯來跟原告溝通，並開立告發單。原告當時表示
11 他同意回國，公司方在告發單上註明原告同意遣返回國，該
12 告發單亦經原告確認後簽名用印。(6)原告在111年8月31日表
13 示不願意在公司繼續工作，公司也同意，兩造間之聘僱即於
14 當日終止，故原告於111年9月1日未來上班，然其卻於翌日9
15 月2日至彰化縣政府勞工處表示其不要終止與公司間之聘僱
16 關係，始有在彰化縣政府勞工處進行協調之事情。(7)原告11
17 0年11月9日當天同時有上班遲到及早退之情形，其是上班遲
18 到，例如17時40分加班，但時間到還沒見到他。中午13時上
19 班他亦遲到。中午12時10分與下午17時10分未到休息時間，
20 原告即拿著便當回去宿舍了。員工上班無論是晚1分鐘遲
21 到，或是早1分鐘早退都是不行的，而且原告是長期有此情
22 形，所以公司有責任與義務糾正原告此種不良行為。有關原
23 告當日工時請假統計表遲到早退欄記載「0」（本院卷第169
24 頁），此係因英發公司之考勤系統是紀錄上班時間與下班時
25 間，這些時間扣除休息時間，再減去正常出勤時間8小時，
26 只要多出1分鐘就開始歸入加班時間。原告的狀況是在中間
27 不需要打卡的時間發生遲到早退之情形，因而在工時請假統
28 計中無法顯示出原告遲到早退時間，故公司亦無扣他任何1
29 分鐘之薪資等語綦詳（本院卷第326-332頁）。證人施采伶
30 係英發公司之人資經理，親自處理原告違規事實、終止聘僱
31 關係及申訴爭議協調會等事，有長青人力仲介股份有限公司

01 服務紀錄表及彰化縣政府勞工處外籍勞工諮詢服務中心受理
02 外國人申訴爭議協調會會議紀錄附卷足憑（本院卷第361-37
03 1頁），嗣並經到庭具結擔保其所述之真實性，衡情應無甘
04 冒偽證之重責而虛詞構陷原告之理。且本件亦無證據顯示證
05 人施采伶前開陳述係屬虛偽，亦無何足以懷疑其證述不可採
06 之品行證據，是其證述之內容，應可採信。足證2紙告發
07 單、1紙警告單均係經原告親自簽名及蓋手印予以確認。而
08 由上開告發單及警告單之記載，堪認原告確實有其上所載之
09 違規事實，應屬明確。原告雖主張僅遲到數分鐘、上班時間
10 使用手機係因家裡有事、加班過於疲累使睡著，違規情節輕
11 微，英發公司終止聘僱關係，違反解僱最後手段性原則及比
12 例原則云云，均係事後卸責之詞，要難採信。被告審酌原告
13 有3張警告單所載之違規事實，難謂無可歸責之事由，不符
14 合就業服務法第59條第1項第4款所規定得轉換雇主或工作之
15 情形，故依同法第73條第3款及第74條第1項規定，以原處分
16 廢止系爭聘僱許可，由英發公司辦理手續使其出國，並無原
17 告所稱有違反不當連結禁止原則之情事，原告主張，核無足
18 取。

- 19 3.至原告主張依被告111年4月29日修正發布並自111年4月30日
20 生效之「雇主辦理與所聘僱第二類及第三類外國人終止聘僱
21 關係之驗證程序」第3點第1項規定，雇主與外國人合意終止
22 聘僱關係時，應經雇主及外國人簽名或蓋章始生效力。該規
23 定係保障外籍勞工不被任意遣返，離境須經外籍勞工同意，
24 英發公司於111年9月2日帶原告至彰化縣政府勞工處進行離
25 境驗證，原告於現場已拒絕簽名同意回國並已告知勞工處人
26 員，因此驗證回國程序並未完成云云。惟按上開驗證程序第
27 2點第4款規定：「雇主終止聘僱關係有下列情形之一時，免
28 踐行驗證程序：……（四）經司法機關、中央主管機關、衛
29 生主管機關、警察機關或入出國管理機關依相關法令限期出
30 國。」本件原告與英發公司已協議自111年9月2日終止聘僱
31 關係（原處分卷第15頁），且原告不符就業服務法第59條規

定之不可歸責而得以轉換雇主或工作之情形，被告乃依同法第73條第3款及第74條第1項規定，以原處分自111年9月2日起廢止原告之聘僱許可，原告應於原處分送達後14日內，由英發公司為其辦理出國手續並使其出國，免踐行驗證程序。原告上開主張容係誤解法令，自不足採。

六、綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原處分廢止系爭聘僱許可，並由英發公司辦理手續使其出國，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。

七、又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之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，無一一論述之必要，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 鄧德倩

法 官 魏式瑜

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，向本院高等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。

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3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. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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，經最高行政法院認為適當者，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、二親等內之姻親具備律師資格者。 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。	

02 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

03 書記官 林俞文