高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
114年度訴字第172號
114年12月23日辯論終結

原　　告　蔡明龍

訴訟代理人　劉建畿　律師
被　　告　國防部軍備局生產製造中心第二０五廠

代　表　人　黃教展
訴訟代理人　陳慧錚　律師
　　張聰文
　　林晉宇

上列當事人間考績事件，原告不服國防部中華民國114年3月28日114年決字第106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

壹、程序事項

被告代表人原為陳正倫，嗣於本件訴訟中變更為黃教展，並據其新任代表人具狀聲明承受訴訟，於法核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、事實概要：

緣原告係被告所屬自動化槍線所（下稱自槍所）士官長，因民國113年度內未獲嘉獎或事蹟存記1次之獎勵，經被告於113年11月15日召開113年年終考績覆考評鑑會暨考績審核評鑑會（下稱評鑑會），認其身為資深士官長，針對長官交辦事項須配合執行，不可藉由身體或心理痼疾因素為由拒絕，依行為時（112年7月21日修正）國軍志願役軍官士官及志願士

兵考績作業規定（下稱考績作業規定）第8點第6款第2目規定，將其113年陸海空軍軍官士官考績表（下稱考績表）覆考分項之績效績等評核為乙上，故評列原告113年度考績績等為乙上，以114年1月9日備二五人字第0000000000號令（下稱原處分）核定原告113年度考績績等為乙上，並自000年0月0日生效。原告不服，提起訴願，經遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1. 志願役軍官士官之考績，法律依據為陸海空軍軍官士官考績條例（下稱軍人考績條例），而軍人考績條例第8條第2項授權國防部就年終考績、另予考績績等及獎金標準訂定相關規定，國防部據此訂定陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準（下稱績等獎金標準）。國防部就志願役之考績評核定有考績作業規定，其性質應屬行政程序法第159條之行政規則。年度工作表現是否可列甲等以上，涉及受評核人考績獎金之法律上利害關係，屬應以法規命令層級規定事項，觀軍人考績條例、績等獎金標準，均無不能評列為甲等以上之相關規定，考績作業規定第8點第6款第2目自行增列此項限制，顯牴觸上位階之軍人考績條例及績等獎金標準，違反法律優位原則及法律保留原則。

2. 被告考評理由，未具體載明原告於何時何地接受何種長官所交付之任務面有難色、無法反映及處理問題；何種交付之任務原告拒絕，拒絕究竟有無正當理由，顯見原處分未依考績作業規定第7條第1項及同條附件備註予以具體評價，違反明確性原則。

3. 擔任採購職位，應先依政府採購法、陸海空軍任職條例相關規定，予以在職訓練，惟原告無採購專長、無在職訓練，被告要原告任採購職位，顯有違法。主官要求原告去做採購時，原告檢查出椎間盤突出，且與前妻進行離婚訴訟，原告已向領班說其身體不佳與訴訟情況，所長仍要求原告去聯繫

廠商，是有針對性，原告發現自己做不來就說沒辦法，請求調整至手槍生產作業。就槍枝生產部分，從零件檢驗紀錄表可知，原告之槍管搪磨均維持相當數量，檢驗合格，並無考核評鑑表所載「工作執行不力、推諉延誤時效，嚴重影響部隊任務」情形，被告亦未提出具體說明原告有何延誤時效。再原告於生產線時，無前輩可教導，重新學習，原告與同事製作的品質均相同，且搪磨之生產狀況不好，是機台問題，因機台是40年前的德國機台，必須花很大心力去做，原告做的數量及品質並無較少或較差之情形。

㈡聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1. 績等獎金標準第4條第2款將「記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者」列為考績績等不得評列乙上以上之事由，而考績作業規定第8點第6款第2目情形與之相較，其情節較為輕微，情節較重者其考績績等不得評列為乙等，則考績作業規定第8點第6款第2目將情節較輕規定其考績績等不得評列為甲等，亦難認屬不合理之考評標準，為執行法律必要之補充，未增加法律所無之限制，亦未逾越母法之限度。是考績作業規定第8點第6款第2目並無違反法律保留及法律優位原則。

2. 被告自槍所所長係因原告反映身體不佳，將原告調整為文職之採購作業。所長當時向原告說明整個採購流程，並表示如有不懂之處，可以向同仁請教，採購科人員都會進行輔導教學等語，且法並無明文規定必先受訓或取得資格始能辦理採購作業。但原告自始抗命不從，經所長要求後始勉為接辦，然期間甚短，僅進行到聯繫廠商階段（甚至廠商名單是所長提供，只是請原告聯繫），之後原告即拒絕繼續執行。至原告所稱因與前妻間之爭訟造成壓力過大等情，並非拒絕服從上級交辦任務之正當理由。所長以原告身為軍中資深士官長，未負起階級應有之責任，逃避工作，毫無嘗試意願，嚴

重影響軍中領導統御及工作任務，而決定不給予獎勵，自無恣意濫權可言。

3.被告對於原告之情形，當時建議原告去身心科輔導住院，但原告拒絕住院治療，原告說可以去做槍管搪磨工作，因應原告之要求為工作上調整，一直協助原告，使之回歸正軌。又原告所搪磨之槍管內壁有遺留刻痕（即尺寸不合）而遭下一工序人員退回重磨，有技術不佳、生產未達要求之情形，惟原告不思考解決方案，為求與同事相同產量，搪磨後未自行檢查或重磨，即交由下一工序處理，致屢造成下一工序人員之困擾，故原告只求產量不求品質。所長要求原告應去研究為何有不良品，不懂要去請教同仁，找尋出解決方案，並記錄起來以利日後有相似問題可供參考，方為一名士官長應盡之責任，然原告仍無意願改善、逃避並拒絕，被告之評價出於所長客觀及實際觀察所得，並無評價不正確之情形。

㈡聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

被告以原處分核定原告113年度年終考績績等為乙上，是否有據？□

五、本院之判斷：

㈠前提事實：

如事實概要欄所示之事實，有原告兵籍資料（本院卷第113至115頁）、評鑑會會議紀錄及簽到名冊（處分卷第9至19頁）、考績表（處分卷第37頁）、原處分（處分卷第31至33頁）及訴願決定（本院卷第33至38頁）等附卷可稽，應堪認定。

㈡應適用法令：

1.軍人考績條例

⑴第1條第1項：「陸海空軍現役中將以下軍官、士官之考績，依本條例行之。」

⑵第2條第1項第1款：「本條例考績區分如下：一、年終考績：於每年年終辦理其當年1月至12月連續任職期間之考

績。」

⑶第3條：「考績採三級考評，區分為初考、覆考、審核三層次；各級考績官由國防部依單位編組型態定之。」

⑷第4條：「考績項目分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項。」

⑸第5條：「各級考績官對受考官各項之考評，應以平時考核為基礎，並參考年度獎懲記載，予以綜合分析評定。」

⑹第6條：「考績績等，區分為特優、優等、甲上、甲等、乙上、乙等、丙上、丙等、丁等九等。」

⑺第8條：「（第1項）年終考績、另予考績考列乙上以上者，發給考績獎金……。（第2項）年終考績、另予考績績等及獎金標準，由國防部定之。」

2. 軍人考績條例施行細則（依軍人考績條例第12條規定授權訂定）

⑴第2條第1項前段：「本條例第1條第1項所定現役中將以下軍官、士官，指現正在營志願服役之軍官、士官。……」

⑵第4條第1款：「本條例第3條所定初考、覆考、審核之三級考評，依下列規定辦理：一、依受考官組織系統，由其所隸屬單位之各級直屬長官擔任初考官、覆考官及審核官。」

⑶第5條：「本條例第4條所定考績項目，應詳列於陸海空軍軍官士官考績表及陸海空軍軍官士官考核評鑑表內，考績官須按時記載考評。」

3. 行為時考績作業規定

⑴第4點：「考績考評層次編組：軍官、士官、士兵按組織系統，由審核單位依權責編組，軍官考評之初考官由各級主官（管）擔任，士官、士兵由士官督導長擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。……。」

⑵第5點第1款第2、3目：「考績考評原則：（一）國軍軍、士官及志願士兵考績作業，其作業方式如下：……2. 各初考單位按分配之績等，依各受考人年度內之平時考核及綜合考評結果，並參考近5年考績績等，作為初考官辦理初考之依

據。各初考單位完成初考作業後，呈送覆考單位。3.覆考官（覆考評鑑會）應就受考人之初評績等，參考評核之綜合因素，依單位任務、特性、整體工作績效及其工作職掌與獎懲紀錄等，依績等管制比率及相關限制條件完成覆考；覆考官（覆考評鑑會）考評初考單位所評各階績等與分配績等相符時，送審核評鑑會（審核官）簽署認定。……。」

⑶第7點第1款：「考評項目：（如附件1）（一）軍、士官及志願士兵區分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項；初考官應依受考人之表現，以勾記方式及完成各分項績等，尤對重要職務人員之均衡發展建議（如：指揮、幕僚、專業），於考績表及考核評鑑表內初考官考評意見欄與考核評鑑表背面重要記載事項欄中敘明，提供各級考績官參考。……」其中附件1「國軍幹部考核評鑑指標」內容為：評鑑項目「績效」內考評分項：「負責主動」之具體考核指標內容：「1.執行任務是否勇於任事、主動負責、不推諉、不邀功。2.對專業領域是否主動策進惕勵，具備工作任務之本職學能，或提出相關著作、報告及參謀研究。3.執行任務是否獲上級單位評比且具具體成效者。4.其他具體指標。」，「團隊士氣」之具體考核指標內容：「1.是否對團隊士氣之鼓舞具有重大貢獻者。2.是否個人之績效與團隊之績效相結合。3.是否遂行任務，工作態度與工作品質，頗受好評。4.其他具體指標。」

⑷第8點第6款第1、2款：「績等管制：（六）年度內有下列情事之一，其考績績等不得評列甲等以上：1.覆考分項之思想、品德或績效，其中有一項評列乙上者。2.年度內未獲嘉獎或事蹟存記1次之獎勵或受懲罰處分，經平衡之功獎相抵後（大過1次須獲記大功1次、記過1次必須獲記功1次、申誡2次必須獲1次記嘉獎2次相抵，累計者不予計算；惟獲較高獎勵，得逕以所代表之獎勵點數扣抵），未再獲嘉獎或事蹟存記一次獎勵者。……。」

㈢得心證理由：

1. 依前揭軍人考績條例第1條第1項、第2條第1項第1款、第3至6條、第8條、軍人考績條例施行細則第2條第1項前段及第4條第1款規定可知，志願役軍官之考績，乃軍事機關對其所屬行使任官、任職、調訓、勛獎等人事行政組織權限所必須之考評依據，本應由其軍事行政組織所隸屬單位之各級直屬長官，進行軍人考績條例第3條所定之初考、覆考、審核等三級考評，除受考人直屬長官僅有一級時（或因特殊情形），得由其直屬長官逕行考評外，初考官由各級主官（管）擔任，覆考及審核層級則成立評鑑會辦理考績。而志願役軍官之年終考績，分思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項考評項目，以平時考核為基礎，參考年度獎懲記載而為綜合分析評定。又考評軍官、士官之思想、品德、才能、學識、績效等平時各項表現及態度等，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與綜合評價，故該等軍職人員之評鑑考核具有高度屬人性，非他人所能擅代，行政法院承認行政機關就此等事項之決定有判斷餘地，而對其判斷採取較低密度之審查，原則上法院不可以自己之判斷代替考核機關之判斷，只在判斷有恣意濫用及其他違法情事，包括：⑴行政機關之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。⑵法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。⑶對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。⑷行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑸行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，也就是違反不當聯結之禁止。⑹行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑺作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑻行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等例外情形時，才予以撤銷或變更。
2. 經查，原告任職於被告自槍所，有原告兵籍資料（本院卷第113頁）在卷可稽。被告依軍人考績條例之規定，軍官、士官之考績係以平時考核為基礎，並參考年度獎懲記載，予以

綜合分析評定，初考及覆考時並應依據原告思想、品德、才能、學識、績效、體格等6項表現，完成各分項績等，原告主官之自槍所所長陳○○就原告平時考核所為之評鑑表，於113年1月1日至同年5月31日期間，上開6項表現均評為甲等，惟於113年6月1日至同年10月31日期間，除績效項目為「乙上」外，其餘為甲等，並於重要記載事項欄分別記載：「工作表現：做事缺乏主動，能力有待加強。」、「蔡員藉由身體或心理痼疾因素為由，說明無法勝任所長指派工作，也不願嘗試，想指定工作內容，生產工作品質有問題，無具備處理及反應之能力。身為資深士官幹部工作表現與階級所賦予之責任有所落差。」等語，此有平時考核評鑑表2份（處分卷第43至44、45至46頁）附卷可佐，足見原告該年度無優越之工作表現。又初考官即被告廠長室督導長李○○於原告113年度考核評鑑表之考評項目「績效」分項評為乙上，勾選「所負工作執行不力，推諉延誤時效，嚴重影響部隊任務」，並於重要記載事項欄註記：「3.蔡員本年度尚未獲記獎勵，依考績規定年度考績不得評列甲等以上……(1)、原告經單位考評如下：原告身為資深士官必具備發現，反映及處理問題之能力，針對長官交辦事項須配合執行，不可藉由身體或心理痼疾因素為由拒絕，考評原告年度表現決定不核予獎點。(2)、經士評會及人評會審議及綜合考量平時工作表現，決議評列考績績等為『乙上』。」等語，嗣經評鑑會依上開原告主官之平時考核意見，考量原告該年度無獲記功、嘉獎等獎勵之情形，同意初考官決定，於考績表評語：「敷衍塞責，畏首畏尾，接受任務，面有難色，能推就推」，決議原告113年度覆考分項之績效分項評列為乙上，並經被告廠長審核通過等情，亦有113年度陸海空軍軍官士官及志願士兵考核評鑑表（下稱考核評鑑表，處分卷第39至41頁）、考績表（處分卷第37頁）、評鑑會會議紀錄（處分卷第9至18頁）存卷足憑。原告因平時考核績效考評為乙上，經初考官、評鑑會覆考及審核之原告績等均為

乙上，則原告113年度考績，經初考、覆考、審核等三級考評，已踐行法定必要程序，核與軍人考績條例規定相符，亦合於考績作業規定第8點第6款第2目規定，被告以原處分核定原告113年度考績績等為乙上，其判斷並無恣意濫用及其他違法情事，應予維持。

3. 原告雖主張考績作業規定為行政規則，該規定第8點第6款第2目增列年度工作表現是否可列甲等以上之限制，顯牴觸上位階之軍人考績條例及績等獎金標準，違反法律優位原則及法律保留原則云云。惟查，考績為機關對所屬人員之人事考評，而上級機關對於考績此等原屬機關內部管理秩序所必須之人事行政業務，為使其考評作業方法符合法規範意旨之正確性並具一致性而符合平等原則，以達綜覈名實、信賞必罰、準確客觀之考績目的，並避免判斷餘地之行使流於恣意濫用，對於考績事務之業務處理方式以及為統一解釋法令、認定事實與行使判斷餘地時所需參考之判斷基準等，發布供下級機關辦理考績業務所應遵循之一般、抽象性規定，性質上為規範事務尚未直接對外發生法規範效力之行政規則，行政機關本得依其權限或職權為之（行政程序法第159條規定參照），尚無違反法律保留原則（最高行政法院111年度上字第242號判決意旨參照）。考量軍人擔負保國衛民任務，部隊戰力之發揮，端賴軍風之整飭、軍紀之貫徹與軍譽之維護，其任務並非一般公務人員所能相擬，考績標準自無從完全適用公務人員考績法之一般規定予以規範，而軍官或士官為部隊幹部，自須謹言慎行，注重高尚品德，嚴守紀律，以為士兵表率。軍官、士官考績係受軍人考績條例所規範，因立法者制定之軍人考績條例甚為簡要，另以同條例第8條第2項規定授權國防部訂定軍人考績之具體內容，即績等獎金標準，故績等獎金標準之性質應為授權命令。然績等獎金標準之考評內容仍不足完備，乃續於該標準第9條規定授權國防部另訂定考績作業規定以規範考績之細節性、技術性等次要事項，則考績作業規定係績等獎金標準輾轉授權而來，其已

非屬法規命令，性質上應歸類為行政規則。國防部為使各單位考績官及考績作業承辦人員，辦理人員考績作業時，對於評鑑考核作業方法能夠符合正確與一致性，以達綜覈名實、信賞必罰、準確客觀之目的而訂定考績作業規定，該規定並未抵觸上位階之法律（軍人考績條例）或授權命令（績等獎金標準）且合於前揭法令之規範本旨，尚難遽指其係屬無法律所為之行政行為，以其違反依法行政原則（含法律優位原則及法律保留原則）而拒絕適用。國防部依此發布考績作業規定，其第8點第6款第2目規定年度內未獲嘉獎或事蹟存記1次之獎勵，其考績績等不得評列甲等以上，與其上位階之軍人考績條例第5條規定「各級考績官對受考官各項之考評，應以平時考核為基礎，並參考年度獎懲記載，予以綜合分析評定」，及績等獎金標準第4條第2款規定「記大過或累計記大過2次以上懲罰，無相當記功以上或事蹟存記者」，其考績績等不得評列乙上以上之意旨，尚無相牴觸，核無違反法律優位原則及法律保留原則。原告前揭主張，實無足取。

4. 原告又主張：被告考評理由未具體載明原告於何時何地接受何長官所交付之任務面有難色、無法反映及處理問題，何種交付之任務原告拒絕，原處分未予以具體評價，違反明確性原則云云。按考績作業規定第7條第1款規定，初考官應依受考人之表現，以勾記方式及完成各分項績等，然此非謂初考官須將受考人實際工作表現及任務執行鉅細靡遺予以記載，始屬適法。查原告於113年度工作表現，依其平時考核113年6月1日至同年10月31日績效為「乙上」，經原告主官之自槍所所長評語原告藉由身體或心理痼疾因素為由，說明無法勝任所長指派工作，也不願嘗試，生產工作品質有問題，無具備處理及反應之能力等語，且該年度內原告未獲嘉獎或事蹟存記一次之獎勵，依考績作業規定第8點第6款第2目規定，原告該年度考績不得評列甲等以上，已如上述。則初考官於考核評鑑表考評項目「績效」分項評為乙上，勾選「所負工作執行不力，推諉延誤時效，嚴重影響部隊任務」，核與原

告上開平時考核之主官評語一致，符合考績作業規定第7條第1款規定，應堪認定。又原處分固未載明理由，惟被告已將原告113年度考績績等為乙上之原因、理由及法條依據等，記載於被告訴願程序提出之114年2月11日答辯意見書（訴願卷第5至11頁），並敘明原告113年度未獲嘉獎或事蹟存記一次之獎勵，依考績作業規定第8點第6款第2目規定，考績績等不得評列甲等以上，另考量原告平時工作表現，初評原告考績績等為「乙上」，遞送評鑑會覆考、審核維持「乙上」等語，應可認為被告已踐行行政程序法第114條第1項第2款補記理由程序，足使原告瞭解被告決定所由據之原因事實及法令，亦無違反明確性原則，是原處分原未載明理由之瑕疵即告治癒。原告上揭主張，並不足採。

5. 另原告主張其無採購專長，未經在職訓練，被告要求原告擔任採購職位，顯有違法云云。依政府採購法第95條第1項規定：「機關辦理採購『宜』由採購專業人員為之。」行政院公共工程委員會依政府採購法第95條第2項規定授權訂定「採購專業人員資格考試訓練發證及管理辦法」，其第6條規定：「（第1項）……採購單位非主管人員『宜』取得採購專業人員基本資格。（第2項）前項主管及非主管人員，『宜』於其就（到）職之日起1年內，取得採購專業人員基本資格……。（第3項）前項人員，逾期未取得採購專業人員資格者，機關『宜』命其參加訓練……。」可知，各機關囿於規模、人力、預算等因素，實際經手採購業務之人員然未取得專業資格，乃普遍存在之情形，是原告主官之自槍所所長交辦尚未取得採購專業資格之原告為採購業務之執行，尚屬合理，於法並無違誤，原告執前詞對其主官之自槍所所長明確任務分派拒絕不從，顯無正當理由，委無足取。再原告主張：關於槍枝生產部分，原告與同事製作的品質均相同，搪磨之生產狀況不好是機台老舊造成，原告做的數量與品質並無較少或較差之情形云云。惟考核軍人平時工作表現及態度，非藉由親身經歷，並長期觀察部屬具體表現之單位

主官為之，殊難正確判斷與綜合評價。依被告提出之原告主官即自槍所所長陳○○所書「蔡明龍年度不給予獎點說明」（本院卷第189頁），業已載明：2.原告於113年6月向王○○領班反映，因身體狀況無法拿重物（槍管）從事生產任務，所長考量原告狀況進而調整為行政業務，擔任採購作業，惟原告即反應壓力過大無法勝任，所長及領班針對原告工作窒礙及身體狀況告知處置及協助方式，惟原告仍以身體狀況及家裡因素為由，無法執行行政工作，考量工作急迫性，調整原告回生產作業。3.原告睡眠障礙狀況於110年6月起發病至今……113年4月及5月大部分時間實施補休假，至6月份原告反應身體狀況無法從事生產任務。4.113年6月原告至國軍身心科就醫，醫生有建議原告轉至南區心理衛生中心輔導並住院，惟原告拒絕住院治療。……6.原告現階段執行5.56公厘槍管口徑搪磨加工作業，惟加工期間產品品質不佳，只求產量不管品質，已知生產工件尺寸未達要求，卻不思考解決方案，身為資深士官對自身工作未盡責等語。參以原告之心情溫度計中重度情緒困擾自訴文（本院卷第123至125頁）所述：原告回自槍所執行CNC機台加工，因機台操作不熟悉，且後續加工K3槍管粗胚，致頸椎、右肩、雙手疼痛因而就醫，原告後續因病痛、官司纏身感到身心俱疲，再加上家庭因素影響，導致身心不堪等情，均無一語提及該工作表現不佳係源自於機台老舊，足見原告係因自己身心狀況不佳，致無法勝任槍管生產作業甚明，則原告主官之自槍所所長長期觀察原告平時工作表現，認定原告工作態度消極且未盡其責任，應堪信實。至原告固舉其113年8月（K3槍管-粗車外型）零件檢驗紀錄表（本院卷第193至203頁），主張其並無怠惰拖延情形云云，惟上開紀錄表僅可見原告抽驗槍管以游標卡尺執行檢查並記載檢查結果，此非代表原告實際生產之數量，無從證明原告生產線機台作業執行之優劣狀況，復據被告陳明在卷（本院卷第209至210頁），是該紀錄表尚無從據為原告有利認定之憑據，原告前揭主張，即屬無據。

從而，原告身為資深士官長，應為部隊表率及榜樣，然原告自113年6月起工作整體表現並無優異作為，原告平時考核工作績效為乙上，核與原告113年度內未獲嘉獎或事蹟存記1次之獎勵具有高度一致性，依考績作業規定第8點第6款第2目規定，評鑑會就原告該年度工作整體表現給予「乙上」評價，堪認合理，尚無不符比例原則之情形。是原告此部分主張，並不足採。

六、綜上所述，原處分並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料均經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

七、結論：原告之訴無理由。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　1　　月　　13　　日

審判長法官　孫　奇　芳

法官　曾　宏　揚

法官　林　韋　岑

以上正本係照原本作成。

一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

二、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）

三、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.當事人或其代表人、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。

	2.稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3.專利行政事件，當事人或其代表人、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。
(二)非律師具有右列情形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	1.當事人之配偶、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。 3.專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。 4.當事人為公法人、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。
是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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　　1　　月　　13　　日

書記官　鄭　郁　萱