

臺中高等行政法院判決

112年度地訴字第25號

113年8月15日辯論終結

原告 中華電信股份有限公司

代表人 郭水義

訴訟代理人 沈以軒律師

游鎮璋律師

被告 臺中市政府

代表人 盧秀燕（市長）

訴訟代理人 巫豐哲

劉玟毓

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年9月29日勞動法訴二字第1120007954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、事實概要：

原告經營電信工程業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。緣被告所屬臺中市政府勞工局（下稱勞工局）於民國112年2月10日對原告實施勞動條件檢查，發現原告使所雇勞工張學能（下稱張君）於112年1月10日、112年1月12日、112年1月30日、112年2月2日及所雇勞工王瑞益（下稱王君）於112年2月2日延長工作時間，卻未經中華電信股份有限公司產業工會（下稱工會）之同意，因認原告有違反勞基法第32條第1項規定之行為（下稱系爭違規行為）。經被告通知原告陳述意見後，審認原告系爭違規行為屬實，乃依勞基法第

01 79條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項  
02 及裁處時違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則第4點（下稱  
03 裁罰共通性原則）等規定，以被告112年3月28日府授勞動字  
04 第000000000號行政處分書（下稱原處分）裁處原告新臺幣  
05 （下同）5萬元罰鍰，並公布原告名稱、負責人姓名、處分  
06 期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，向勞動部提起訴  
07 願，經勞動部以112年9月29日勞動法訴二字第1120007954號  
08 訴願決定（下稱訴願決定）駁回，原告仍不服，遂提起本件  
09 行政訴訟。

## 10 二、原告主張及聲明：

### 11 (一)主張要旨：

- 12 1.原告與工會間簽訂有團體協約（下稱系爭團體協約），該  
13 約定自95年3月3日起生效後，迄今未曾修訂過；而依團體  
14 協約法第21條：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽  
15 訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件  
16 之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內  
17 容。」規定可知，系爭團體協約未經修訂前，仍有效拘束  
18 原告及工會，如工會事後欲再為調整，應取得原告之同意  
19 並完成協約修訂，方得為之，無容單方逕行片面變更。
- 20 2.依據系爭團體協約第18條第2項前段規定：「前項工作時  
21 間為應事業持續業務特性需要，甲方（即原告）得依法調  
22 整或延長之。」已合意約定原告為因應事業持續業務特性  
23 之需要，得依法調整或延長勞工之工作時間，顯見工會已  
24 於系爭團體協約內同意原告得延長工時；工會雖於112年1  
25 月9日發函表示撤回其原先就延長工時已行使之工會同意  
26 權，然觀諸系爭團體協約第18條第2項前段約定之內容並  
27 非工會行使同意權併附同意期限之約款，足見系爭團體協  
28 約簽訂時，並未就工會行使同意權設有任何條件或期限，  
29 工會如欲變更或撤回同意，應與原告協商，而不得片面變  
30 更，是依改制前行政院勞工委員會98年11月13日勞動2字  
31 第0980030865號書函（下稱98年11月13日函）意旨，原告

01 自無需再取得工會之同意即得延長工時。

02 3.再細觀系爭團體協約之修正對照表關於18條第2項之說明

03 「前項工作時間為應事業持續業務特性需要，甲方得依法  
04 調整或延長之。其調整或延長範圍在與乙方協商同意後另  
05 定之」其中「調整或延長範圍」應係指原告應實際業務需  
06 要而得以實施延長工時制度之情形，參修正說明內容「有  
07 關工作時間依法調整或延長之範圍，在工作規則中明定」  
08 等語，顯見該文字並非如被告所稱係工會行使同意權併附  
09 條件或期限之約款。況再比對原告於79年間制定之交通部  
10 電信總局暨所屬機構工作規則（下稱79年工作規則），其  
11 中第29條規定原告為應持續業務性需要，得依法調整工  
12 時、第43條規定原告得使勞工延長工時之上限、第44條另  
13 規範原告如發生天災、事變或突發事件時得延長工作時間  
14 之方式，此與前開修正說明相符。足見修正後系爭團體協  
15 約第18條第2項後段所稱「調整或延長範圍」，確係指原  
16 告得應實際業務需要而實施延長工時制度。而就得實施延  
17 長工時之情形，上開工作規則既已明定，且系爭團體協約  
18 迄今尚未經雙方合意變更而持續有效，原告自得據此約定  
19 及工作規則之規定合法實施延長工時。再者，系爭團體協  
20 約第18條第2項於文字安排上，已先明定「工作時間為應  
21 事業持續業務特性需要，甲方得依法調整或延長之。」足  
22 見甲方（按：即原告）得將工時依法調整或延長之，僅在  
23 「調整或延長範圍」部分應經由雙方協商同意後另為約定  
24 而已；可見雙方締約時之真意，依文義解釋即工會同意原  
25 告為應事業持續業務特性需要，可依法實施延長工時，是  
26 原告依法、依約延長工時並無不法。

27 4.觀諸歷次原告之網路技術分公司行動中區營運處（下稱網  
28 分公司行中營運處）所召開之勞資會議中，工會均有派員  
29 列席參與，且於會議中討論加班費之費用動支時，無論勞  
30 工代表抑或列席之工會幹部均未對此提出反對意見，顯見  
31 工會確已同意原告得以合法實施延長工時制度。此外，比

01 對79年工作規則與系爭團體協約，足認工會早已同意原告  
02 得依工作規則及團體協約之規定，實施延長工時制度。再  
03 者，工會曾因員工於勞動節出勤請領加班費需事先向原告  
04 簽報一事，於110年3月18日向臺北市政府勞動局申請勞資  
05 爭議調解，且調解過程中工會並無就原告不得實施延長工  
06 時制度為爭執，僅爭執加班申請程序之合理性，足證工會  
07 實已同意原告得實施延長工時制度甚明。

08 5. 姑不論原告本已於團體協約中取得工會同意，現原告為事  
09 業經營上需求，有令勞工延長工時之必要，更何況包含工  
10 會成員之勞工實際上均有延長工時之事實，原告亦有給付  
11 延長工時之工資，原告並無規避法令之情事。本件工會於  
12 明知其已同意原告得延長工時，仍刻意曲解系爭團體協約  
13 內容，原告主觀上並無故意、過失。被告未審酌行政罰法  
14 第7條第1項及行政程序法第9條等規定，逕認原告有違反  
15 勞基法第32條第1項，而以原處分裁罰原告，認事用法顯  
16 有違誤。

17 (二) 訴之聲明：

- 18 1. 原處分及訴願決定關於罰鍰新臺幣5萬元之部分均撤銷。
- 19 2. 確認原處分公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反  
20 條文違法。
- 21 3. 訴訟費用由被告負擔。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一) 答辯要旨：

- 24 1. 原告固主張：系爭團體協約合法有效，且工會行使同意權  
25 未設有保留期限之文字，原告無須再次取得工會同意即得  
26 延長工時。惟勞基法第32條第1項修正之目的係為保障勞  
27 工權益及加強勞雇關係，故課予雇主須經工會或勞資會議  
28 同意後始得使勞工於正常工作時間外延長工作時間，其規  
29 範目的即在於藉由勞工團結權及團體協商權所形成之勞工  
30 團體力量，使勞工團體得立於對等地位與雇主協商合理之  
31 勞動條件，實質充分參與延長工時之安排，以達有效保障

01 勞工健康與福祉之行政管制目的，雇主自負有遵守勞基法  
02 第32條第1項此一強制規定之義務。

03 2.98年11月13日函內容略以，工會如依照勞基法第32條第1  
04 項規定同意勞工延長工時者，非不得併附條件或期限，於  
05 同意雇主實施延長工時後如欲變更（如撤回同意、變更同  
06 意內容或期限），仍應與雇主協商同意，非經重行合意  
07 前，原同意之內容，仍屬有效。系爭團體協約於00年0月0  
08 日生效，依該協約第18條第2項：「前項工作時間為應事  
09 業持續特性業務需要，甲方得依法調整或延長之。其調整  
10 或延長範圍再與乙方協商同意後另定之」顯見工會已同意  
11 原告得使勞工於延長工作時間內工作，惟調整或延長之範  
12 圍須兩造協商後另定，其同意係屬併附條件或期限，如條  
13 件未成就或期限屆至，則原告仍應經兩造協商後，方  
14 得使勞工於延長工作時間內工作。又工作規則係雇主依其  
15 事業性質所訂定之重要管理規定，系爭團體協約第18條  
16 明確載明關於工時之調整或延長需經工會同意，並將工會  
17 同意附期限成為條件之一部份，於法並無不可，則原告主  
18 張其將工時之調整或延長之執行等細部規定，訂入工作規  
19 則並無不可，惟仍須於期限內附停止條件之同意條件成就  
20 時，關於延長或調整工時部分之工作規則始生效力。

21 3.查工會於108年5月3日同意原告得使勞工於正常工作時間  
22 外延長工作時間，併附同意期限至108年12月31日止，復  
23 於108年12月23日同意延長工時，併附同意期限至109年12  
24 月31日止，又於109年12月31日同意延長工時，併附期限  
25 至110年12月31日止；網分公司行中營運處為再徵得工會  
26 之同意，故於111年1月5日發函予工會，惟未獲工會函  
27 復，再於112年1月6日再次函請工會同意，然工會於112年  
28 1月9日函復不同意原告得使員工延長工時，並聲明加班同  
29 意權由工會收回。且依原告受檢時之陳述，原告於112年1  
30 月9日當日即接獲工會收回延長工時同意權之訊息，後續  
31 亦無再接獲工會之通知，顯見實務上工會同意延長工時係

01 有併附期限，且該同意權之行使並無須與原告協議，原告  
02 對於工會附有期限之條件同意權係為雙方合意，原告之主  
03 張自無可採。

04 4.原告明知工會於111年1月後即無明確同意原告得使勞工於  
05 延長工作時間內工作，原告本應基於雇主責任，積極與工  
06 會協商取得同意，然本件卻未見原告有何積極欲與工會進  
07 行協商或實際協商之事證，原告縱無故意，亦有過失。

08 5.綜上，原告違反勞基法第32條第1項規定，被告依同法第7  
09 9條第1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項  
10 及裁罰共通性原則第4點等規定裁處原告，並無不當。

11 (二)答辯聲明：

12 1.原告之訴駁回。

13 2.訴訟費用由原告負擔。

14 四、本件爭點：

15 1.系爭團體協約第18條第2項「前項工作時間為應事業持續  
16 特性業務需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長  
17 範圍再與乙方協商同意後另定之。」是否使原告得不經協  
18 商取得工會同意而概括取得調整或延長勞工工作時間之權  
19 能？

20 2.原告於本件中使其勞工張君及王君延長工作時間，是否違  
21 反勞基法第32條第1項規定？

22 3.被告以原處分裁處原告是否適法？

23 五、本案基礎事實及適用法規：

24 (一)基礎事實：

25 如事實概要欄所載，除前揭爭點外，為兩造所不爭執，並有  
26 勞工局勞動條件檢查談話紀錄（本院卷第57頁至第61頁）、  
27 勞工張君及王君000年0月出勤紀錄、加班申請（本院卷第63  
28 頁至第80頁）、中華電信工會112年1月9日電工八(112)第00  
29 28號函（本院卷第81頁）、勞工局112年2月17日中市勞動字  
30 第1120006311號函暨所附檢查結果通知書（本院卷第83頁至  
31 第87頁）、原告112年3月2日信人關係字第1120000485號函

01 暨所附陳述意見書及相關佐證（本院卷第89頁至第109  
02 頁）、原處分（本院卷第115頁至第118頁）、勞動部訴願決  
03 定書（本院卷第119頁至125頁）等附卷可稽，堪認屬實，並  
04 為本件基礎事實。

05 (二)本件應適用之法令：

06 1.勞基法：

07 (1)第32條第1項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工  
08 作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，  
09 經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

10 (2)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處  
11 新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第……、  
12 第32條、……規定。」

13 (3)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰  
14 者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責  
15 人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其  
16 改善；屆期未改善者，應按次處罰。(第2項)主管機關  
17 裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違  
18 法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

19 2.團體協約法第21條：「團體協約期間屆滿，新團體協約尚  
20 未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動  
21 條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內  
22 容。」

23 3.行政罰法第18條第1項：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法  
24 上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義  
25 務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

26 4.裁罰共通性原則第4點：「下列違反本法第24條、第32  
27 條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其  
28 資力及3年內再次違反同條規定之次數，依本法第79條第1  
29 項規定，處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同  
30 條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：

31 (一)上市或上櫃之事業單位。(二)依法辦理公司登記

01 或商業登記，且實收資本額或在中華民國境內營運資金超  
02 過新臺幣一億元之事業單位。（三）依信用合作社法設立  
03 之信用合作社。」

04 六、本院之判斷：

05 (一)系爭團體協約第18條第2項約定，係勞基法第32條第1項規範  
06 意旨之重申，並未使原告基於該約定而概括取得延長或調整  
07 勞工工時之權能：

08 1.按現行勞基法第32條第1項於91年12月25日修正之立法理  
09 由略以：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企  
10 業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥  
11 適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會  
12 議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正  
13 為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議  
14 同意後』。二、原條文有關延長工作時間之規定較為繁  
15 瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序  
16 予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。  
17 ……」可知企業經營基於私法自治原則，本有謀求經濟發  
18 展利益最大化結果之自由與空間，惟有鑑於社會經濟變  
19 遷、事業單位經營型態多元且複雜，弱勢之勞工在經濟市  
20 場活動中，往往需獨自面對甚至屈從於雇主所提出之不利  
21 勞動條件，為保障勞工生命安全與身體健康之基本權益，  
22 勞基法第32條乃透過公權力之介入進行調節，在兼衡勞資  
23 關係及勞動條件模式調整彈性下，律定雇主使勞工在正常  
24 工作時間以外工作延長工時應經之法定要件及程序，故勞  
25 基法第32條第1項但書乃明定雇主如欲延長勞工之工時，  
26 應經工會之同意，如事業單位無工會者，則需經勞資會議  
27 同意後，始得為之，此亦為雇主或事業單位欲調整或延長  
28 勞工工作時間時，必須遵循之基本原則。

29 2.系爭團體協約（參訴願卷第76至83頁）經兩造於95年3月3  
30 日簽訂後，迄今未經修訂，為兩造所不爭執，則依團體協  
31 約法第21條規定，仍有效拘束原告及工會，乃屬至明。觀

01 諸系爭團體協約第18條第1項：「乙方會員在甲方工作之  
02 正常工作時間，每日不得超過八小時，每二週工作總時數  
03 不得超過八十四小時。但配合公務機關國定假日調勻，每  
04 週以不超過四十小時為原則。超時工作之加班須依甲方規  
05 定辦理。」及第2項：「前項工作時間為應事業持續特性  
06 業務需要，甲方得依法調整或延長之。其調整或延長範圍  
07 再與乙方協商同意後另定之」之內容可知，該條第2項係  
08 重申勞基法第32條第1項規定之意旨，使原告於因應業務  
09 需要欲延長勞工工時之際，務必遵守應經與勞工代表協議  
10 後始得為之；然第18條第2項後段亦說明，調整或延長之  
11 範圍需經與乙方即工會（勞方）協商同意後定之，果該條  
12 之解釋如原告之主張，將使資方概括地取得延長勞工工作  
13 時間之權能，實違反勞基法第32條第1項規定之本旨；況  
14 該約定在文義解釋上，亦無使原告因而就勞工之延長工時  
15 概括取得工會之同意權，如依原告之解釋方式，無異架空  
16 雙方應透過磋商以就工時延長及其內容達成協議之規範本  
17 旨，而現實上，若工會未就調整或延長之範圍予以同意，  
18 亦勢必掏空延長工作時間之內容，原告仍無從使其勞工在  
19 此等情況下延長或調整工作時間，乃至明之理，原告之論  
20 述，實屬誤解規範意旨而不足為採。

21 3.至原告依系爭團體協約第18條第2項提出延長或調整工時  
22 之需求並經與勞方代表工會協商後，工會對於該協商之結  
23 果行使同意權時，非不得附具條件或期限，此亦為磋商內  
24 容之一環，法亦無明文禁止，核與無原告所指之該條項規  
25 定並未設條件或期限之情形無涉，附此敘明。

26 (二)原告使其勞工張君及王君延長工作時間，並未遵循系爭團體  
27 協約第18條第2項而違反勞基法第32條第1項規定：

28 1.原告就其使所雇勞工張君及王君為如事實概要欄所述於11  
29 2年間延長工時之事，並未曾與工會就調整或延長之範圍  
30 透過協調而達成合意等情，為原告所不爭執，僅以：工會  
31 早已透過系爭團體協約第18條第2項之約定，同意原告得

01 視業務需要延長工時，使原告取得延長勞工工時之權能，  
02 工會不能片面毀棄違反該約定云云，為其主張之論據。然  
03 查，系爭團體協約第18條第2項僅係重申簽訂契約之雙方  
04 應確實遵守勞基法第32條第1項之約定，業如前述；換言  
05 之，原告可以提出延長工時之需求，但仍須經過與工會就  
06 具體內容進行磋商，於雙方意思表示合致之後，方屬達成  
07 合意。原告前揭主張顯有曲解系爭團體協約第18條第2項  
08 之情形，不為本院所採。

09 2. 查工會於108年5月3日、108年12月23日、109年12月31日  
10 分別回應表示同意原告提出之使所雇勞工延長工時之需  
11 求，併依次附同意期限至108年12月31日、109年12月31日  
12 及110年12月31日止等節，為兩造所不爭執，並有中華電  
13 信工會行中分會108年5月3日電工行中七（108）字第034  
14 號函、108年12月23日電工行中七（108）字第100號函以  
15 及109年12月31日電工行中七（109）字第076號函在卷  
16 （本院卷第137至141頁）可稽。足見原告與工會在該段期  
17 間就原告延長工時之事，已以逐年行使同意權之方式進  
18 行，且歷次均明確表示年度確實施延長工時之期間，而最  
19 後一次同意原告延長勞工工時的時間為110年12月31日止  
20 甚明。而依卷附原告網分公司行中營運處111年1月5日網  
21 中人駐字第1110000002號函（本院卷第143頁）可知，原  
22 告方面循例發函請工會同意111年度的延長工時，然未獲  
23 工會回應。再查，原告方面於112年1月6日再次函請工會  
24 就延長工時之事予以同意，然工會於112年1月9日以電工  
25 （112）字第0028號函復：「……本會就貴公司及所轄各  
26 機構針對有關勞動基準法第30條、第30條之1暨第32條之  
27 規定包括彈性調整工時變形工時即使員工得在正常工作時  
28 間外延長工作時間等項均不同意……」有該函在卷（本院  
29 卷第81頁）可佐；再依卷附（本院卷第59頁）被告勞工局  
30 勞動條件檢查談話紀錄：「（問：貴單位112年加班是否  
31 有經工會同意？是否有經工會同意變形工時？）本單位於

01 112年1月9日接獲工會收回彈性工時及延長工時之同意  
02 權，後續無接獲公會通知。」等語，足徵工會與原告自11  
03 1年起即未再就原告得使員工延長工時及其範圍、內容達  
04 成一致意見，遑論工會就延長工時行使同意權甚明，原告  
05 主張工會受系爭團體協約第18條第2項規制而不得片面收  
06 回同意權，實無足為採。

07 3.原告雖以：依據79年工作規則及系爭團體協約之約定，再  
08 觀諸歷次原告網分公司行中營運處召開之勞資會議中，工  
09 會均派員列席參與，列席之勞工代表或工會幹部均未就會  
10 議中討論加班費動支之事表示反對；又工會曾在110年3月  
11 18日就員工於勞動節出勤請領加班費需事先向原告簽報之  
12 事申請勞資爭議調解，彼時工會在調解過程中亦未曾就延  
13 長工時制度為爭執，凡此均足證工會已同意原告得實施延  
14 長工時制度甚明云云，並提出79年工作規則（本院卷第17  
15 7至198頁）、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（本院  
16 卷第201至202頁）及112年3月30日、112年6月26日、112  
17 年8月28日網分公司行中營運處第9屆第12次至14次勞資會  
18 議紀錄（參本院卷第161至175頁）為據。然原告依據系爭  
19 團體協約第18條第2項，本即應就使勞工延長工時之事與  
20 工會達成協議後始得為之，已如前述，縱工會與勞工在該  
21 段期間未針對加班費用動支之事表達反對意見，仍不得據  
22 此即認定工會默視同意原告延長勞工工時，原告之主張自  
23 無足為採。

24 4.原告雖復以：工會明知已同意原告得延長工時，仍刻意曲  
25 解系爭團體協約內容，故原告主觀上並無故意、過失，自  
26 不應受裁罰云云。然由前揭說明可知，原告明知工會早於  
27 111年1月後即未再同意原告得使勞工延長工作時間，其若  
28 有使勞工延長工時之業務需求，當本於雇主責任，依法、  
29 依約定積極與工會協商延長工時之範圍及時間、方式，而  
30 非延宕不決，再使勞工迫於各種原因而個別接受延長或調  
31 整工時之安排，原告捨此未為，仍使勞工在未經工會同意

01 下延長工時，其主觀上自難謂無故意、過失，實不容其據  
02 此主張免責。

03 5.綜上所述，原告系爭違規事實，乃屬事證明確，堪為認  
04 定。

05 (三)本件原告在未經工會同意下，使所雇勞工王君及張君為事實  
06 概要欄所述時間之延長工作，業如前述，被告認原告系爭違  
07 規行為違反勞基法第32條第1項規定，並審酌原告為上市之  
08 事業單位，具備專責法遵規模等違規情節，依同法第79條第  
09 1項第1款、第80條之1第1項、行政罰法第18條第1項及裁罰  
10 共通性原則第4點等規定作成原處分，自屬適法有據，訴願  
11 決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予  
12 駁回。

13 七、至原告主張：本件原處分之適法性涉及目前繫屬於憲法法庭  
14 112年度憲民字第489、1111號家樂福股份有限公司就勞基法  
15 第32條第1項規定是否有牴觸憲法第15、22、14、7及23條等  
16 規定所申請之法規範審查與裁判審查，原告認宜待該案爭訟  
17 終結後始審理本件訴訟以免裁判歧異，故依行政訴訟法第17  
18 7條第2項聲請法院於該等憲法審查案件之訴訟確定前，停止  
19 訴訟程序等情，惟經本院審酌本案並非該等憲法訴訟案件之  
20 原因案件，本院原即得依本案卷存事證獨立判斷，並無停止  
21 訴訟之必要，附此敘明。

22 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，於  
23 判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘明。

24 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  
25 前段，判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 8 月 29 日

27 審判長法官 林學晴

28 法官 簡璽容

29 法官 李嘉益

30 一、以上正本係照原本作成。

31 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

01 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
02 向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；如於本判決  
03 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  
04 提上訴理由書（須附繕本）。

05 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，  
06 逕以裁定駁回。

07 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  
08 法第49條之1第1項第2款），但符合下列情形者，得例外不  
09 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）：

10

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、或與訴訟事件相關業務者。

(續上頁)

01

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 113 年 8 月 29 日

03

書記官 葉淑玲