

臺北高等行政法院判決

109年度訴字第1149號

110年11月11日辯論終結

原告 喜樂園長照股份有限公司附設臺北市私立喜樂園居家長照機構

代表人 張經緯
被告 臺北市政府勞動局

代表人 陳信瑜（局長）

訴訟代理人 曾麗嫻
劉信良
曾宛婷

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服臺北市政府中華民國109年7月31日府訴三字第1096101362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：

按行政訴訟法第111條第1項、第2項、第3項第2款規定：

「（第1項）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意或行政法院認為適當者，不在此限。（第2項）被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。（第3項）有下列情形之一者，訴之變更或追加，應予准許：……二、訴訟標的之請求雖有變更，但其請求之基礎不變。……」查本件原告於起訴時，原係聲明求為判決：「訴願決定及原處分均撤銷。」（本院

卷第11頁），之後於民國110年11月11日言詞辯論時，變更訴之聲明為：(一)訴願決定及原處分關於罰鍰新臺幣(下同)2萬元部分均撤銷。(二)確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名為違法（本院卷第172頁）。核原告變更聲明，因基礎事實同一，無礙於訴訟終結及被告防禦，且被告已對於上開變更並無意見，而為本案之言詞辯論（本院卷第172頁），本院認原告變更其聲明應屬適當，合於法律規定，自應准許。

二、事實概要：

原告經營未分類其他社會工作服務業，為適用勞動基準法之行業。被告於109年3月20日實施勞動檢查，發現原告未採行變形工時，一週起訖為週日至週六，與部分工時（時薪制）勞工約定之工作時間未固定，皆依排班表為主，休息時間為1小時，出勤以勞工至案場後以手機APP線上打卡之紀錄為出勤依據；並查得原告使所僱勞工賴仁愛於109年2月20日至2月29日連續出勤10日，未給予勞工賴仁愛每7日中應有2日休息，其中1日為例假日，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。被告乃以109年4月9日北市勞動字第1096053868號函檢送勞動檢查結果通知書予原告，命其立即改善，並通知原告陳述意見，經原告以109年4月20日書面陳述意見。被告審認原告違規事證明確，且為乙類事業單位，違反勞動基準法第36條第1項規定，乃依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱系爭裁罰基準）第3點及第4點項次39等規定，以109年5月8日北市勞動字第10960294341號裁處書（下稱原處分），處原告新臺幣（下同）2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名。被告已於109年7月3日公告原告名稱及負責人姓名在臺北市政府勞動局網頁。原告不服原處分，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

01 (一)、原告屬派遣式居家長照模式，派遣照服員赴失能者案家，照
02 顧符合長照2.0政府補助之失能者。原告於108年10月獲准營
03 運，公司草創初期，相關法令多如牛毛，無法完全掌握明
04 瞭。重要法令理應由主管機關事先宣導，如事先輔導，明知
05 故犯再懲罰，方令人服。原告之勞動條件為時薪制。賴仁愛
06 2月份出勤21天，合計工時計102.3小時，以1個月週休2日，
07 工作22天計算，平均1天工作4.9小時。2月份賴仁愛只有領2
08 8,047元，養家都有困難。賴仁愛2月份照顧1位失能者是其
09 朋友，失能者有嚴重的依賴特性，難以執行一例一休。勞動
10 基準法第36條第1項立法意旨是避免勞工過勞，但賴仁愛每
11 天工作4.9小時，不會過勞，還賺不到錢。法令阻擋勞工出
12 勤賺錢，還使失能案家沒人照顧，老人福利政策無法落實，
13 造成三輸。

14 (二)、勞動基準法第40條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認
15 為有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之
16 假期。防疫期間排除一例一休之適用，賴仁愛在2月份出
17 勤，適逢武漢肺炎事件，符合排除適用。防疫期間排除一例
18 一休適用，其立法意旨避免經濟停滯、鼓勵把握工作機
19 會，故本案並無違反規定。原處分及訴願決定均違法。

20 (三)、並聲明：1、訴願決定及原處分關於罰鍰2萬元部分均撤
21 銷。2、確認原處分關於公布受裁處人名稱及負責人姓名為
22 違法。

23 四、被告則以：

24 (一)、勞動基準法第36條第1項規定係為考量勞工之體能適應及安
25 全，避免勞工連續出勤而損及身心健康而定。被告於109年2
26 月14日實施檢查發現：『「(問)請問貴中心之照顧服務員
27 是否有依勞動基準法第84-1條規定簽訂約定書，並經本局核
28 備？(答)…未有召開勞資會議約定2週、4週及8週變形工
29 時，一週起訖為週日至週六。」；「(問)請問貴中心與勞
30 工約定之工作時間為何？休息時間為何？如何記錄勞工之出
31 勤？…(答)每日時間不一定，皆依排班為主(前一個月會

先排)，休息時間為1小時。出勤以員工到案場用手機APP線上打卡為主，下班亦由員工自行打卡…。」；「（問）請問
居服員賴仁愛109年2月20日出勤至29日，是否正確？（答）
是，但公司工作性質皆每日僅上幾小時，未有太長。』。原告未採用變形工時制度，一週起訖為週日至週六，與部分
工時(時薪制)勞工約定之工作時間未固定，皆依排班表為主，休息時間為1小時，出勤以勞工至案場後以手機APP線上
打卡之紀錄為出勤依據，且原告自承勞工賴仁愛於109年2月20日出勤至2月29日。以勞工賴仁愛109年2月份出勤紀錄為例，
賴仁愛為部分工時人員，其於109年2月20日至2月29日連續出勤10日，原告未依法令規定每7日內給予賴仁愛1日例
假日及1日休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定。上開事實有勞動條件檢查會談紀錄暨出勤紀錄可稽，違規事實洵
堪認定。原處分只是以賴仁愛為例作為說明，原處分所處罰的是包括原告關於賴仁愛及陳明亮的違規事實。只要勞工有
連續出勤之事實即足以損其身心健康，不因勞工連續出勤期間每日工作時間之長短而有差異。

(二)、按勞動基準法第40條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條
所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後二十四小時
內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」，次按勞動部109年2月3日勞動3字第1090130090號函略以：「一、查「嚴重
特殊傳染性肺炎」疫情快速升溫，各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠為配合防疫需求趕工
生產，物流、通路商配合即時運送、供應等，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第32條
第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。…」。原告係經營未分類其他社會工作服務
業，並非上述「各級醫療院所」、「生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠」或配合即時運送、供應上述用品之

「物流或通路商」自無上開函釋之適用，因此並無法適用勞動基準法第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊規定。「經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法條文」於109年1月15日施行，事業單位若因新冠肺炎疫情而受導致其營運受影響時，得停止勞工之例假日，使勞工連續出勤7日以上，然並非所有事業單位皆可適用上開例外，需限於「經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法條文」第3條所定之事業，為復原或重建工作所需而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，始可適用該例外。該條規定之產業包括：「一、製造業。二、服務業。三、其他經主管機關認定之產業。」；惟查，原告係經營未分類其他社會工作服務業，亦非上述規定之事業，自無法適用上開規定，而適用勞動基準法第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊規定。退步之言，縱認原告符合上開規定之事業而得適用勞動基準法第40條，然依勞動基準法第40條第2項規定：「前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」，惟原告並未提供事證證明已依勞動基準法第40條第2項規定，於事後24小時內，報請當地主管機關核備。原告訴稱其並無違反規定，委無足採。

(三)、原告為資本額未達8千萬元以上且僱用人數未達100人以上（含分支機構）之事業單位，屬裁處時系爭裁罰基準第3點之乙類事業單位，係第1次違反勞動基準法第36條第1項規定，違規事實於109年3月20日實施勞動檢查時已臻明確，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及系爭裁罰基準第4點第39項規定，處法定罰鍰最低額2萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，於法尚無不合，原處分應予維持。

(四)、並聲明：1、原告之訴駁回。2、訴訟費用由原告負擔。

五、本院之判斷：

(一)、事實概要欄所述之事實，業據提出109年3月20日勞動條件檢查會談紀錄（臺灣臺北地方法院109年度簡字第204號卷第11

5-121頁，下稱北院卷）、勞工出勤紀錄及勞健保投保紀錄（北院卷第123-144頁）、臺北市政府104年10月22日公告（本院卷第127-133頁）、被告公布原告名稱及負責人姓名畫面（本院卷第125頁）、原處分（本院卷第23頁）、訴願決定書（本院卷第31-36頁）為證，堪信為真。本件之爭點為：原處分是否適法？

(二)、本件應適用之法條與法理：

- 1、依勞動基準法第1條規定：「（第1項）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。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、第40條規定：「（第1項）因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。（第2項）前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」、第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反…第三十四條至第四十一條…規定。」、行為時之第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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」
- 2、系爭裁罰基準第3點規定：「三、雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣8千萬元以上之公司。3. 僱用人數達100人以上之事業單位（含分支機構）。（二）乙類：非屬甲類之雇主或事業單位。」、第4點第39項規定：「【違規事件】雇主未使勞工每7日中有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日者。【法條依據

01 (勞基法)】第36條第1項、第79條第1項第1款、第4項及第
02 80條之1第1項。【法定罰鍰額度(新臺幣：元)或其他處
03 罰】1.處2萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違
04 反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之
05 一。2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並
06 限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。【統一裁罰基
07 準(新臺幣：元)】違反者，除依雇主或事業單位規模、性
08 質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名
09 稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次
10 處罰：…2.乙類：(1)第1次：2萬元至15萬元。…」查，此
11 係臺北市政府基於勞動基準法地方主管機關地位，對於違反
12 勞基法事件，斟酌違規事件之種類、違規次數等不同情節所
13 訂定行使裁量權之裁罰標準，其內容並未牴觸勞動基準法或
14 行政罰法第18條第1項之規定，亦未逾越法律授權裁量之目
15 的及範圍，臺北市政府以104年10月22日府勞秘字第1043740
16 3601號公告，將勞動基準法第78條至第81條裁處權限委任被
17 告後，被告自得援為行使裁量權依法裁罰之依據。

18 3、勞動部相關函釋

- 19 (1)、勞動部109年3月20日勞動條3字第1090050303號函：「【主
20 旨】：所詢受「嚴重特殊傳染性肺炎」影響之產業，為振
21 興重建工作致使勞工延長工時及假日出勤疑義乙案，復請
22 查照。【說明】：一、復貴部109年3月18日經工字第10902
23 602390號函。二、查勞動基準法第32條第4項及第40條所定
24 「事變」，係泛指因人為外力戰爭、內亂、暴亂、金融風
25 暴及重大傳染病等。茲因「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情持
26 續延燒，貴部訂定之「經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影
27 響發生營運困難產業事業紓困振興辦法」第3條所定產業，
28 如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要
29 時，於「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」
30 第19條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第32條第4
31 項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊

01 規定。三、復查勞動基準法第32條第4項規定：「因天災、
02 事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作
03 之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小
04 時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。
05 延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休
06 息。」，本條項特殊加班規定主要運用於「平日」或「休
07 息日」之加班，加班費仍應依同法第24條規定計發。其當
08 日延長工作時間連同正常工作時間，得不受1日不得超過12
09 小時之限制，且其延長工作時間得不併入1個月不得超過46
10 小時之限度計算。惟雇主應於延長開始後24小時內通知工
11 會；無工會組織者，應報當地主管機關備查，並於事後補
12 給勞工適當之休息。所稱適當之休息時間，係指該等勞工
13 於工作終止後，再行工作前至少應有12小時之休息時間。
14 四、另依勞動基準法第40條規定：「因天災、事變或突發
15 事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38
16 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並
17 應於事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後24小時
18 內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」。至本條項之
19 特殊加班規定所得運用之「假日」，僅指包括「國定假
20 日」、「特別休假」及「例假」。雇主在符合「天災、事
21 變或突發事件」之法定要件下，得停止勞工假日，要求勞
22 工繼續工作，其當日延長工作時間連同正常工作時間，得
23 不受1日不得超過12小時之限制，且其延長工作時間得不
24 併入1個月不得超過46小時之限度計算。惟雇主仍應於事後
25 24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。至停止假
26 期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。所稱事後
27 補假休息，係指依各該停止之假期分別補假休息，其補假
28 日數與停止假期之日數相同，且各該補假至遲於各該日工
29 作結束後7日內為之；至補假休息期間工資照給。…」，核
30 其內容是勞動部作為勞動基準法的主管機關，對於「經濟
31 部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓

困振興辦法」第3條所定產業，如為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要時，於「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第19條所定條例實施期間，尚可適用勞動基準法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊規定所為之解釋，並無違反勞動基準法、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例之情形，自得為執法機關所適用。

- (2)、勞動部109年2月3日勞動條3字第1090130090號函：「【主旨】：為因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情，各級醫療院所或相關廠商（如製造、物流、通路商等）配合防疫需求致生延長工時疑義，詳如說明，請查照。【說明】：一、查「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情快速升溫，各級醫療院所，以及生產口罩、消毒酒精等防疫器具用品之工廠為配合防疫需求趕工生產，物流、通路商配合即時運送、供應等，除一般平日、休息日或休假日之加班規定外，尚可適用勞動基準法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特殊加班規定。二、復查勞動基準法第32條第4項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」，本條項特殊加班規定主要運用於「平日」或「休息日」之加班，加班費仍應依同法第24條規定計發。其當日延長工作時間連同正常工作時間，得不受1日不得超過12小時之限制，且其延長工作時間得不併入1個月不得超過46小時之限度計算。惟雇主應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查，並於事後補給勞工適當之休息。三、又勞動基準法第 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於

事後補假休息。前項停止勞工假期，應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」，本條項之特殊加班規定運用於「假日」，包括「國定假日」、「特別休假」及「例假」。雇主在符合「天災、事變或突發事件」之法定要件下，得停止勞工之例假或休假，要求勞工繼續工作，不受「不得連續工作超過6日」之原則性規範，其當日延長工作時間連同正常工作時間，得不受1日不得超過12小時之限制，且其延長工作時間得不併入1個月不得超過46小時之限度計算。惟雇主仍應於事後24小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。至停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。四、考量「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情，惠請轉知相關產業，因配合防疫致有延長工時之需求者，得依上開規定辦理。」核其內容是勞動部作為勞動基準法的主管機關，對於為因應「嚴重特殊傳染性肺炎」疫情，各級醫療院所或相關廠商（如製造、物流、通路商等）配合防疫需求致生延長工時，應如何依照勞動基準法相關規定辦理之疑義所為闡釋，並無違反勞動基準法、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例之情形，自得為執法機關所適用。

(三)、原告使勞工賴仁愛於109年2月20日至2月29日連續出勤10日，勞工陳明亮於109年1月13日至1月26日連續出勤14日，均未依法於7日內享有1日例假日、1日休息日的事實，原告有過失責任應受處罰：

1、原告為適用勞動基準法之行業，未採變形工時，一週起訖為週日至週六，與部分工時（時薪制）勞工約定之工作時間未固定，皆依排班表為主，休息時間為1小時，勞工以手機APP線上打卡之紀錄為出勤依據；原告使所僱勞工賴仁愛於109年2月20日至2月29日連續出勤10日，未給予勞工賴仁愛每7日中應有2日休息，其中1日為例假日，1日為休息日，違反勞動基準法第36條第1項規定之事實，為兩造所不爭執，並有勞動檢查會談紀錄（北院卷第115-121頁）、勞工出勤紀

錄及勞健保投保紀錄（北院卷第123-144頁，特別是第127-129頁、第141-142頁）可參，違規事證明確，又查，原告為第一次違規，原告雖主張當時是草創時期，被告應先輔導原告，對於明知故犯違規者才予以處罰等語，但原告對於相關法令本應有所注意及認識，且原告並無不能注意之情事，竟仍未能注意勞動基準法上開規定，以致違規，因此，原告仍有應注意能注意而不注意的過失，自應受罰。且原告為乙類事業單位，違反勞動基準法第36條第1項規定，自應依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1第1項及系爭裁罰基準第3點及第4點項次39等規定，處原告最低額度之2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，應屬適法。而原告於109年7月3日公布原告名稱及負責人姓名於被告網站，有網站畫面可參（本院卷第125頁），亦是在原處分規制效力範圍內予以適當執行，並無違法。

- 2、原告雖主張2月份賴仁愛只有領28,047元，養家都有困難。所照顧者為失能者有嚴重的依賴特性，難以執行一例一休。賴仁愛每天工作4.9小時，不會過勞，還賺不到錢。法令阻擋勞工出勤賺錢，還使失能案家沒人照顧，老人福利政策無法落實，造成三輸。武漢肺炎防疫期間屬於勞動基準法第40條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認為有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。防疫期間排除一例一休之適用，可以適用於賴仁愛等語。惟查，依勞動部109年2月3日勞動條3字第1090130090號函，所適用的對象是各級醫療院所或相關廠商（如製造、物流、通路商等）配合防疫需求致生延長工時之情形，與原告無關。另依勞動部109年3月20日勞動條3字第1090050303號函，勞動基準法第32條第4項及第40條所定「事變」，包括重大傳染病在內，所適用對象是指經濟部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難產業事業紓困振興辦法第3條所定產業，即製造業、服務業、其他經主管機關認定之產業，且須為復原重建工作而有使勞工延長工時及假日出勤之必要，尚可適用勞動

01 基準法第32條第4項及第40條有關「天災、事變或突發事
02 件」情況下的特殊規定。原告所經營的事業為未分類之其他
03 社會工作服務業，但原告所主張的其勞工為失能者脫衣洗
04 澡、脫褲子換紙尿布等，並不是為復原重建工作而有使勞工
05 延長工時及假日出勤之必要，故無從適用勞動基準法第32條
06 第4項及第40條有關「天災、事變或突發事件」情況下的特
07 殊規定。縱使依勞動基準法第40條原告認為有必要讓勞工繼
08 續工作，仍必須於行為後24小時內報請當地主管機關核備，
09 但原告未向當地主管機關報請核備，也與勞動基準法第40條
10 規定不符。故原告上開主張經核均與勞動基準法、相關函釋
11 不符，並不可採。

12 六、綜上所述，原告違規事證明確，由於原告是第一次違規，原
13 處分裁處原告法定最低額度之2萬元罰鍰，並公布原告名稱
14 及負責人姓名，經核於法並無違誤，訴願決定遞予維持，並
15 無違誤。原告聲明訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部
16 分，並確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違
17 法等，經核均無理由，應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，原告其餘之主張及陳述，於本件判決之
19 結果並無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

20 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
21 1項前段，判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 11 月 25 日

23 臺北高等行政法院第六庭

24 審判長法 官 陳心弘

25 法 官 高維駿

26 法 官 郭銘禮

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
29 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
30 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

01 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
02 訟法第241條之1第1項前段）

03 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
04 條第1項但書、第2項）
05

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人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，上訴人或其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□所示關係之釋明文書影本及委任書。	

06 中 華 民 國 110 年 11 月 25 日

