

臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1191號

111年4月21日辯論終結

原告 泰興交通股份有限公司

代表人 畢皓挺

訴訟代理人 楊曉邦 律師

甯維翰 律師

劉庭仔 律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 陳瑀

訴訟代理人 葉懿嫻

許亦玲

上列當事人間因勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國110年8月13日勞動法訴一字第1100003527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：本件被告代表人由鄧明斌變更為陳瑀，茲據其聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告從事汽車貨運業，自民國105年3月間起，僱用勞工曾○舜擔任聯結車司機。嗣被告調查發現原告於附表所示期間，每月給付曾○舜之薪資總額如附表所示，而106年11月至109年1月間，每月給付薪資總額均遠逾原告於106年3月間向被告申報調整後之勞工退休金月提繳工資新臺幣(下同)45,800元，因認原告未依規定申報調整曾○舜勞工退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例(下稱勞退條例)第15條第2項規定，依同條例第52條、第53條之1規定，以110年1

01 月11日保退三字第11060000880號裁處書(下稱原處分)，處
02 原告罰鍰5千元，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不
03 服，認福利金及業務獎勵金(下合稱系爭給付)非屬工資，循
04 序提起本件行政訴訟。

05 三、原告主張略以：

06 (一)、原告於106年11月至109年1月間發放系爭給付(業務獎勵金10
07 8年6月更名前稱福利金，嗣將司機提升競賽規則、獎勵金辦
08 法明文化，將此類獎金發放標準公告全公司，並逐一與勞工
09 換約)之依據，為原告與曾○舜108年6月16日勞動契約、建
10 興貨運集團業務獎勵金發給要點(下稱發給要點)、建興貨運
11 集團運務員(司機)提升競賽活動規則(下稱活動規則)。發給
12 要點第4條即開宗明義強調系爭給付之性質不屬工資，而依
13 發給要點及活動規則之內容可知，業務獎勵金＝個人貢獻度
14 □財務指標□非財務指標，而財務指標及非財務指標均有可能
15 為0，如原告當月無盈餘，或勞工當月曾有1次血壓、酒精
16 量測結果異常，其加乘比率均為0%，縱勞工有提出勞務，原
17 告仍不發放系爭給付，自非屬勞務之對價；亦即，系爭給付
18 發放前提在於原告當月營運及盈餘狀況達一定標準才會發
19 放，寓有盈餘與獲利發放之概念，縱使司機提供勞務，然其
20 個人貢獻度或當月非財務指標(如作業異常、酒測未過等)未
21 達標，即無獎金，可見原告提供系爭給付之目的在促進所屬
22 勞工共同為原告之營業投入及貢獻，凝聚勞工向心力以助益
23 公司營運，並藉由追蹤客戶滿意度、作業現場異動情形，以
24 及司機之酒測、血壓等指標，獎勵符合標準之員工，以提升
25 司機服務之品質，明訂於原告營運業績允許之前提下，若勞
26 工之個人行為指標均達所定標準，將核發系爭給付，確係為
27 激勵勞工所為之激勵性、恩惠性給與，原告及所屬勞工對系
28 爭給付之性質亦有共識。原處分及訴願決定未審酌非財務指
29 標包含與勞務本身無關之行為或生理因素，且系爭給付須原
30 告營運財務狀況達一定標準始可發放，而無勞務對價性，且
31 得否領取系爭給付，亦不具可預測性，不能因原告近年經營

01 狀況較好，願與員工分享盈餘，即認曾○舜106年11月至109
02 年1月間均有領取系爭給付，而具有制度上之經常性，其認
03 定自有違誤，且違反行政程序法第9條、第36條等規定。是
04 以，參照最高行政法院107年度判字第657號、108年度判字
05 第306號等判決意旨，系爭給付係為激勵員工為原告貢獻及
06 勉勵其提升勞務品質所核發，核發與否及金額之決定，須視
07 原告營運業績即財務指標，以及勞工行為適法性、生理狀況
08 等與其工作成果無直接關連之非財務指標，並非勞工提供勞
09 務即可獲致，不具勞務對價性，與勞動基準法(下稱勞基法)
10 第2條第3款所定之工資定義不符，非屬計算勞工退休金提繳
11 金額之工資，原告與曾○舜約定之工資數額確為45,800元，
12 並以此為月提繳工資總額計算申報，而未將系爭給付納入工
13 資申報，並無違反勞退條例第15條第2項規定，原處分任意
14 擴張工資範疇，於法未合。

15 (二)、原告基於營運、財務上需求及考量鼓勵勞工之目的，以發給
16 要點及活動規則發放之系爭給付，係依最高行政法院前揭認
17 業務獎勵金非工資之實務見解，據此處理勞工退休金提繳及
18 申請，主觀上難認有何可非難性，且亦與曾○舜於勞動契約
19 中約明工資之計算方式，雙方就系爭給付之給付前提、性質
20 及其每月應提繳之勞工退休金金額均已達成共識，原告無任
21 何違反行政法義務之故意、過失，亦無可歸責性，況參酌相
22 關法令亦規定投保勞工保險之工資金額不得以多報少或以少
23 報多，原告既與所僱勞工達成工資合意，自無理由以較高金
24 額申報曾○舜之工資，被告未查明此，逕認原告違反勞退條
25 例第15條第2項規定而裁罰，違反行政罰法第7條第1項規定
26 等語。為此聲明求為判決：1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部
27 分均撤銷。2. 確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部
28 分為違法。

29 四、被告則略以：

30 (一)、勞基法所稱工資，乃為勞工因工作而獲得之報酬，包括工
31 資、獎金、津貼或其他任何名義之經常性給與均屬之，應以

該給付是否具有勞務對價及經常性給與之性質為斷。又判斷是否屬工資範圍，不應囿於該薪資形式上之項目名稱，應以其實質內涵認定，以免雇主因規避工資計算金額，將實質上與工作勞動有關之給付，卻巧立名目為符合勞動基準法施行細則第10條所列各款之給付，而形成勞工工資實質上之減少。系爭給付係以發給要點及活動規則為發給依據，並以月為期間，而曾○舜於105年4月至109年4月間，每月均有領取系爭給付，金額為18,185元至55,400元不等，系爭給付之發放已具有制度上之經常性，顯非臨時起意之勉勵性、恩惠性給與。又系爭給付之計算方式為個人貢獻度□財務指標□非財務指標，個人貢獻度及非財務指標均係依勞工之工作表現為考核標準，與曾○舜之勞務提供相關，業務獎勵金係原告對勞工提供勞務評價後而為之對價給付，況系爭給付為原告制度化設計，採按月發放，為勞資雙方所得預期，形成原告薪資之一部分，是應認屬工資。據此，被告將之計入工資總額核算月提繳工資，並依勞退條例第52條及第53條之1規定，作成原處分，於法並無不合。原告雖稱系爭給付之發放，繫於司機滿意度調查表、作業觀察異動或APT(提、卸貨地任何異況)、酒測/血壓之量測結果等諸多與勞務提供無關之要素，而不具勞務對價性，惟原告為激勵勞工提供高品質勞務，於勞工完成各項附隨行為、符合發給要點所發給之業務獎勵金，係勞工依原告指示提供勞務，達成原告所設定之條件所換取之報酬，其發放已具有可預期性，且佔每月薪資高額比重，與偶發性、恩惠性給予有別，難謂不屬工資性質。又原告提供之勞動契約第13條二、(四)已明訂業務獎勵金之內含結構為加班費，而加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自屬工資之範圍。勞動契約之條件，係依當事人雙方之合意定之，雙方均應受其拘束，不容一方任意反悔，亦非任由單方片面所稱系爭給付非屬工資即成立。據此，原告依法令規定及勞雇雙方約定，自應將系爭給付計入勞工退休金月提繳工資。

01 (二)、原告雖舉最高行政法院107年度判字第657號判決，主張系爭
02 給付非屬工資，然上開判決之受裁罰人係金融保險業，原告
03 為汽車貨運業，行業屬性不同，工資內涵亦不同，且該判決
04 僅個案之判決結果，依法不拘束本件之判斷，尚不得援引適
05 用之等語資為抗辯。為此聲明求為判決：駁回原告之訴。

06 五、本院查：

07 (一)、本件應適用之法律與說明：

08 1.勞退條例第1條規定：「為增進勞工退休生活保障，加強勞
09 雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。勞工退休金
10 事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之
11 規定。」、第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單
12 位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二
13 條規定。」、第6條規定：「雇主應為適用本條例之勞工，
14 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專
15 戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退
16 休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」、第7條第1
17 項第1款規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下
18 列人員，……：一、本國籍勞工。」、第14條規定：「(第1
19 項)雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，
20 不得低於勞工每月工資百分之六。(第5項)第一項至第三項
21 所定每月工資及前項所定每月執行業務所得，由中央主管機
22 關擬訂月提繳分級表，報請行政院核定之。」、第15條規
23 定：「(第1項)於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項
24 自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為
25 限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通
26 知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百
27 分率小數點第一位為限。(第2項)勞工之工資如在當年二月
28 至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提
29 繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於
30 次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生
31 效。」、第52條規定：「雇主違反第十五條第二項、第二十

01 一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千
02 元以上二萬五千元以下罰鍰。」、第53條之1規定：「雇主
03 違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金
04 者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分
05 期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機
06 構經依第四十五條規定處以罰鍰者，亦同。」、第57條規
07 定：「本條例施行細則，由中央主管機關定之。」、勞工退
08 休金條例施行細則第15條規定：「(第1項)依本條例第十四
09 條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按
10 勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申
11 報。(第2項)勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資
12 之平均為準。」、勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定
13 義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
14 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
15 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
16 可知勞基法所稱之工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，包括
17 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
18 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。凡雇主
19 經常性支出之勞動成本，即屬勞工因工作而獲得之報酬，該
20 當於勞務對價性；而所謂經常性給與係指在一般情形下，經
21 常可以領得之給付而言。準此以論，若從雇主給與勞工金錢
22 之原因、目的及要件等具體情形以觀，依一般社會通念判
23 斷，可認該給付在原因上與勞工職務相連結，屬於勞工擔任
24 該職務即可按期獲得之定額給付，自具勞務對價性，且該給
25 付並非偶因特定情事始可取得之給付，亦非憑據實報實銷之
26 支出補償，在制度上已形成經常性，明顯具備工資之實質內
27 涵，不得徒憑形式上之給付名目逕認其為恩惠或勉勵性質之
28 給與。

29 2. 勞退條例第2條規定：「本條例所稱主管機關：在中央為勞
30 動部；……」、第5條規定：「勞工退休金之收支、保管、
31 滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動

01 部勞工保險局(以下簡稱勞保局)辦理之。」、行政程序法第
02 15條規定：「(第1項)行政機關得依法規將其權限之一部
03 分，委任所屬下級機關執行之。(第3項)前二項情形，應將
04 委任或委託事項及法規依據公告之，並刊登政府公報或新聞
05 紙。」基此，行政院勞工委員會(勞動部改制前)以94年5月4
06 日勞動4字第0940014490號公告：「依據：勞工退休金條例
07 第5條、……公告事項：勞工退休金條例第六章罰責部
08 分……第52條……有關滯納金之加徵、罰鍰處分及移送行政
09 執行等業務，委任勞工保險局以該局名義辦理之。」是以，
10 被告於本件有作成勞工退休金裁罰處分之權限。

11 (二)、上開事實概要欄所述之事實，有經濟部商工登記公示資料查
12 詢服務列印資料(本院卷第7-8頁)、105年3月15日勞動契約
13 (原處分卷第50-56頁)、108年6月16日勞動契約(原處分卷第
14 57-66頁)、全月薪資條(原處分卷第15-34頁)、薪資單(原處
15 分卷第35-44頁)、存摺影本(限閱卷第68-76頁，已當庭給
16 閱)、提繳單位資料及勞退個人異動查詢(限閱卷第93-94
17 頁，已當庭給閱)、勞工退休金個人專戶資料(限閱卷第83-8
18 5頁，已當庭給閱)、原處分(原處分卷第1-3頁)、訴願決定
19 書(訴願卷第2-11頁)等件在卷可稽，復為兩造所不爭執，堪
20 認為真。經查：

21 1.觀之上開全月薪資條、薪資單等資料內容可知，原告於附表
22 所示期間，每月給付所僱勞工曾○舜之薪資總額各如附表所
23 示，其中106年11月至108年6月間，每月發給福利金29,350
24 元至55,400元不等，108年7月至109年1月間，每月發給業務
25 獎勵金20,779元至38,755元不等，該等款項皆非小額、零
26 星、偶發之支付，其發放顯已形成勞工每月固定常態工作中
27 可預期，且已實際取得之給與，而具有經常給與之性質，又
28 系爭給付既以連結個別勞工之工作表現及成果等為考核及發
29 放標準，與曾○舜為原告提供勞務是否給付完全相關，係原
30 告對勞工提供勞務予以評價後而為之對價給付，而非係臨時
31 起意之勉勵性、恩惠性給與，另108年7月至109年1月間，每

01 月發給如附表所示之加班費，則為勞工因延長工作時間工作
02 所獲取之報酬，均具有勞務對價性，自屬工資之範疇。又原
03 告於106年3月間，向被告申報曾○舜調整後之勞工退休金月
04 提繳工資為45,800元，迄至109年4月止，均未再為任何調整
05 申報，此有前揭卷附勞退個人異動查詢可據，而原告於106
06 年11月至109年1月間發給曾○舜之工資，每月既有所調整，
07 且法定應申報月份(2月及8月)之前3個月平均工資各如附表
08 所示，依勞工退休金月提繳分級表規定，各期(每半年為1
09 期)應申報之月提繳工資亦如附表所示，均高於原告前所申
10 報之45,800元，依上規定，原告應於法定期限屆至時，覈實
11 申報曾○舜各期調整後之勞工退休金月提繳工資。準此，原
12 告違反勞退條例第15條第2項規定之作為義務，洵屬明確，
13 被告依同條例第52條、第53條之1規定作成原處分予以裁
14 罰，自於法有據。再原處分裁處原告罰鍰5千元，已屬法定
15 最低罰鍰，本件亦無因個別案情依行政罰法等規定，另有應
16 審酌事項或依法應加重或減輕事由，核無何裁量瑕疵或違反
17 比例原則等情事，於法自無不合。

18 2. 雇主之給付非屬工資之認定，並不以雇主主觀意思為準，而
19 應基於客觀之事實判斷，就個案給付之實質內涵及行業特性
20 等為判定，而非以其給付時所使用之名目為據。考量工資規
21 範所形成之國家政策及立法目的，除與工作不具牽連性，而
22 以勞工工作以外之個人因素為基礎之給付外，其他與工作相
23 關之給與，原則上仍應判斷為工資之一部分，以避免雇主將
24 原屬工資之性質者，假以其他如福利金、獎勵金之名目發
25 放，藉此規避勞工退休金、資遣費等支付義務。本件原告每
26 年皆會為勞工進行考核，並將考核結果載於員工考核系統直
27 接人員積分統計表(下稱積分統計表)，作為系爭給付核發與
28 否及核發數額之判準，此為原告所自承(見其111年4月21日
29 陳述意見狀第4頁)。又工資為雇主因勞工提供人力而給付之
30 報酬，與勞務具有對價性，其金額之高低繫之於勞工之技
31 術、資歷、敬業與配合程度，及勞務之難易、專業程度，而

01 揆諸原告提出之曾○舜積分統計表(見原證4至7)，106年度
02 之表格制訂日期係106年6月7日，107至109年度之表格制訂
03 日期則為107年4月25日，二者除評核單位由「總務設備」變
04 更為「設備」，部分評核項目由「平均值」變更為「年度計
05 算」外，其餘內容大抵相同，且評核比分時間係每年按月逐
06 項記載，可見此考核項目與標準已形成原告制度性及常態性
07 之措施。復觀前揭積分統計表所示，安全事故項目(運務評
08 核)基本50分，即無事故可得50分，每月評核則依事故發生
09 第次及公司支付金額之不同，分別扣減10至20分不等，至零
10 為止，其他基本50分中，車輛維護及滅火器檢查項目，每月
11 有做共加10分，配合度項目(調度評核)，每月行程排派加10
12 分，無請假紀錄項目(人事評核)，每月無特休/事假/病假加
13 10分，工安課項目(環安衛評核)，參加每月1次環安衛管理
14 會議(見原處分卷第46頁)加10分，運務員競賽結果(品質評
15 核)每月執行加10分，而此項執行內容，依原告訂定之活動
16 規則(見原處分卷第46頁)，乃分為問卷、作業觀察異動或AP
17 T、酒測/血壓三項，評分內容分別為【運務員】滿意度調查
18 表、作業觀察異動表(提、卸貨地任何異況)、確實量測與記
19 錄完整，而減分項則有無故不出勤(調度評核)、未刷卡(人
20 事評核)、異常未回報(運務評核)、環安衛評核下之個人PPE
21 (含制服)稽核及以影像稽核之行動電話、安全帶、抽煙、鏡
22 頭遮蔽項目，另有功過獎懲之加減分項目，據此按月逐項評
23 核比分，形成勞工每月應歸屬之級別。稽此評核內容，無非
24 涉及行車交通安全、車輛安全維護、車次調度配合、出勤執
25 勤之服從、職業安全衛生管理及職業災害之防免等，而以原
26 告從事汽車貨運業，並僱用曾○舜擔任聯結車司機，足見該
27 積分統計表與曾○舜為原告提供勞務之工作性質密切相關。
28 再曾○舜自105年3月份起任職原告之期間，除首月未領得系
29 爭給付外，其餘均按月領取如附表所示之金額，已如上述，
30 對照其106至109年度之積分統計表，除109年4月份外，其餘
31 每月得分均在90分以上，所屬級別皆為A以上，積分統計表

既作為系爭給付核發與否及核發數額之判準，依一般社會通念，堪認系爭給付之給與，與個別勞工付出勞力之工作內容及達成效率具有對價關係，且在原告之業務制度上，已事先明確規定，於一般情況下，可預期經常得以獲取之對價，並於106年至109年4月間，每月固定發放予曾○舜，核屬原告對個別勞工所提出之勞務，於基本車趟工資外，附加地作更進一步之對價性報酬給與，而非臨時性、恩惠性之賜與，自屬工資之一部分。至原告所稱之發給要點，乃原告單方所提供之私文書，其上並無任何勞工具名之簽章或捺印，亦非經主管機關核備之工作規則，其內容之真實性為何，尚難遽以認定。再觀其內容所示，業務獎勵金之計算方式為個人貢獻度□財務指標□非財務指標，個人貢獻度指司機當月之貢獻度，安全、品質、服務，財務指標中，如當月營業額低於前一相對月份營業額之70%，發放率為0%，非財務指標則依原告考核辦法所評定之等第決定其加乘比率，評定等第如為D，加乘比率亦為0%，又前開活動規則訂明「問卷或作業觀察異動表月繳件數低於標準，當月無獎金」、「酒測/血壓紀錄異常1次(含)以上，當月無獎金」，然稽之曾○舜前揭積分統計表所示，其於106年1月、6月、11月、12月、107年12月、108年11月、12月、109年3月、4月，運務員競賽結果項目均為0分或未得分，代表其在各該月份表現，有未符合活動規則之情形，而活動規則既訂明低於標準或記錄異常，當月即無獎金，然曾○舜在各該月份仍受有系爭給付之給與，且曾○舜於109年4月份之評定等第既為D，此觀原證7至明，則依發給要點所定，該月份之加乘比率應為0%，業務獎勵金亦當為0元，惟其於該月份仍領有6,060元之業務獎勵金，是該發給要點之內容真實性，容有可議，自無從認被告對此疏未注意，而有違反行政程序法第9條、第36條規定之情事，況原告始終未提出系爭給付之詳細計算方式及相關憑據，亦未提出勞基法第23條第2項之工資清冊以資證明。原

告主張系爭給付不具勞務對價性及給與經常性，非屬工資云云，自非可採。

3.按行政行為，應以誠實信用之方法為之，並應保護人民正當合理之信賴，行政程序法第8條固有明定，惟信賴保護原則，乃係公法上誠實信用原則之下位概念，信賴保護之構成要件須符合(1)、信賴基礎：行政機關表現在外而具有法效性之決定；(2)、信賴表現：人民基於上述之法效性決定宣示所形成之信賴，實際開始規劃其生活利益或財產之變動，並付諸實施；(3)、信賴在客觀上值得保護等要件。原告所援引之最高行政法院判決，係針對個案事實所為之判斷，該等判決表示之法律上見解，非屬具有法效性之決定，無從構成原告信賴之基礎，且該等判決之內容，係在處理銀行業雇主給付是否為工資之判斷，與本件法律關係及基礎事實迥然不同，無從比附援引。又行政罰法第7條規定：「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」是法人等組織體就其作成行為之自然人(代表人、管理人、其他有代表權之人)之故意、過失，本即負推定故意、過失之責任。現代國家基於有責任始有處罰之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有故意或過失為前提，行為人如非出於故意或過失之可非難心態，依行政罰法第7條第1項規定，固不予處罰，惟審酌原告自82年12月設立迄今，有前開經濟部商工登記公示資料查詢服務列印資料附卷可參，經營時間甚久，應能注意勞退條例所課予雇主之行政法上義務，又觀諸前揭勞動契約所訂條款，原告尚能區分工資與非工資給與之不同，況其係於最高行政法院107年11月8日作成107年度判字第657號判決後，乃自108年7月起，改以業務獎勵金之名目發給，所為顯有攀附、仿倣之意，其行為具有故意之主觀歸責事

由，灼然至明。原告泛詞主張其無主觀上之可非難性，無違規之故意、過失云云，要無可信。至雇主給付之性質是否屬於工資，涉及國家稅收、勞工保險費及退休金、全民健康保險費等公益事項，並非由行政機關得自行認定，亦非原告與所僱勞工得合意排除，況勞基法第21條第1項屬保護勞工之規定，工資雖得由勞雇雙方議定，然何項給付屬於工資範圍，則應依同法第2條第3款定之，不得執同法第21條第1項規定，遽認何項給付為工資得由勞雇雙方議定。原告主張其與所僱勞工達成工資認定之合意云云，亦有誤解，無以憑採。

(三)、綜上，原處分認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

(四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

六、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 111 年 5 月 26 日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法 官 蘇嫻娟

法 官 魏式瑜

法 官 劉正偉

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟	所需要件
-----------	------

代理人之情形	
(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(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中 華 民 國 111 年 5 月 26 日
書記官 鄭聚恩