臺北高等行政法院判決

110年度訴字第148號
110年10月21日辯論終結

原　　告　亞太電信股份有限公司

代　表　人　陳鵬（董事長）

訴訟代理人　簡泰正　律師
被　　告　新北市政府
代　表　人　侯友宜（市長）
訴訟代理人　蕭慧敏
　　劉德均
　　陳政良（兼送達代收人）

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年12月8日勞動法訴二字第1090013591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：本件原告起訴時，代表人原為呂芳銘，訴訟進行中，變更為陳鵬，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第303-310頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告係經營電信業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞動檢查處於民國109年3月6日及4月10日，因民眾檢舉而對原告所屬ＯＯ市ＯＯＯＯ分店實施勞動檢查，發現原告使所僱勞工陳忠彥於109年2月14日及李曉雯於109年2月15日、2月16日有繼續工作4小時，而未給足30分鐘休息時間，亦未依法另行調配休息時間，違反勞基法

第35條規定。案經被告審查屬實，並考量原告僱用人數逾1,800餘人，又屬上市公司，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1、行政罰法第18條第1項及行為時被告處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）附表第31項次規定，以109年5月14日新北府勞檢字第1094775321號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）12萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，請立即改善。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

(一)依改制前行政院勞工委員會88年3月9日(88)台勞動二字第008685號函意旨，勞基法第35條但書規定，事業單位基於工作連續性，若已於工作時間內調配休息時間，尚不違反該條規定。又休息是員工權利，而非義務，員工可自由運用、調整，亦可選擇不休息，倘員工自主決定不休息，而非雇主不讓其休息，並不構成勞基法第35條所指不給予休息時間。

(二)原告為電信服務提供業者，客人至門市要求提供電信服務時，門市人員自不可能在申裝過程中，表示休息時間屆至，而中斷其對用戶之服務，是原告所屬門市人員之工作屬輪班制且有連續性特性，亦有緊急性，雇主得在工作時間內，調配員工休息時間，員工亦得自主選擇休息時間及場所。原告銷售門市前台規劃為銷售展示及服務櫃檯，後台則特別規劃區域供門市人員休憩使用，明確區隔工作處所及休憩處所之空間差異，原告善意規劃後台休憩區，供員工休息之用，但絕非門市員工休息時強制且唯一之休息處所，員工得依自由意志決定休息處所，即便不是單人值班，員工亦可能選擇在門市店內休息。原告並公告有相關休息配套制度，如關閉自動門、貼上休息標示等。原告所僱勞工陳忠彥及李曉雯於休息時間做自己想做的事情，公司不會干涉，符合休息本質，客觀上確實有休息之事實存在，員工中斷休息時間甚短，即便中斷仍有完整休息時間，且原告公司主管曾以電話提醒員

工休息，惟該員工基於檢舉原告目的之個人因素不願意休息，而非原告不給員工休息。本件原告有給予員工休息時間，員工得依門市當時來客狀況，自行調配之事實，原處分均棄置不論。

(三)原處分未說明係依行政罰法第18條規定何一要件、裁罰基準何條件為加重處罰基礎，而決定裁處罰鍰12萬元，已違反行政程序法第96條規定。又原處分一概不論客觀存在之事實為何，亦不考量原告違反行政法上義務應受責難程度、所生影響及所得之利益，僅以「僱用勞工人數」、「係上市公司」為斷，有裁量怠惰之瑕疵。依「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」（下稱裁罰共通性原則）第4條規定可知，就上市櫃公司為加重之裁罰，只限於違反勞基法第32條、第34條或第36條規定時，並不包含違反勞基法第35條之情形，且其他公佈裁罰基準之直轄市、縣市政府，裁罰金額為2萬元。被告以原處分酌加之裁罰，與前開裁罰共通性原則揭示之裁量基準未合，且違規事業單位如達上市櫃公司規模，其勞工人數超過100人，同屬公司規模之判斷標準，且上市公司勞工人數超過100人者，所在多有，同時堆疊此兩加重裁罰條件，致生同一條件（公司規模）為重複評價之問題。原處分未具體說明理由致重複評價及濫用裁量，與其他直轄市、縣市政府裁罰結果迥異，與平等原則、行政自我拘束原則及比例原則有違。

(四)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告抗辯略以：

(一)勞基法第35條所稱休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間，勞工可有離開工作現場的選擇。該條但書僅係規定得於工作時間內分配調整休息時間，但仍必須調配出休息時間。如勞工休息因營業考量而不能離開工作場所，勞工仍受到雇主指揮監督，屬待命狀態，不能稱之為完整休息，該時間屬待命工作時間。

(二)本件勞工是門市服務人員，工作時間均固定於中午12點至晚間9點，其工作並非實行輪班制，只是在營業現場服務客人，無連續性及緊急性。原告所營為電信門市服務業，門市內皆有放置手機等高單價商品，且門市營業時間連續未中斷，中間未訂有固定閉門時間，原告所僱勞工於工作時間內均無離開營業場所，於單人值班時無法離開店內，僅能於門市內待命，隨時在現場等待客人，無從預期哪一時段有自由運用之時間，無法休息，如有休息，休息時間遇客人來訪亦無法全然拒絕不提供服務，因而被迫中斷，勞工並無可自由運用之休息時間，難認所稱休息時間係勞工得自雇主之指揮、監督脫離，自由利用之時間仍處於隨時等待提供勞務狀態，實際上未真正休息，所有休息都是待命時間，仍應認定為工作時間，本件無所謂休息時間，更無所謂在工作時間內調配之問題。本院勘驗筆錄所記載之休息時間實際上係屬待命時間，也就是工作時間。原告提供監視影像未有音訊，也未聽到員工與店長討論內容，原告所稱係片面指述，無相關事證佐證。因此，原告排定勞工單人值班區間達9小時，已有使勞工工作4小時未有30分鐘休息時間，違法事實洵堪認定。

(三)原告僱用勞工人數達1,800餘人，復係上市公司，自應就勞基法所規範雇主應遵循之勞動條件，善盡管理義務。原告與所僱勞工約定採排班制，於每月月底即排定勞工次月出勤班別，自可於排班時，事先評估營運狀況、人力等需求，做出適當的人力安排，倘遇有人力不足的情形，亦可透過人力調配的方式因應，避免勞工因單人值班而無法休息，惟原告仍使所僱勞工單人值班，致未給予勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘的休息，難認原告無幾近故意之過失行為。裁罰共通性原則係為使主管機關依勞基法規定裁處罰鍰之案件有一致性之處理規範，該原則第3點明定主管機關依勞基法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，審酌違反行為有關之勞工人數、累計違法次數、未依法給付之金額、違法行

為應受責難程度及所生影響、所得利益及受處罰者資力等事項作為處分裁量依據。又被告基於法律適用一致性及平等原則，訂有裁罰基準作為處理違反勞基法案件罰鍰裁處依據，裁罰基準以僱用勞工人數及是否上市櫃作為罰鍰金額的考量，係因事業單位僱用勞工人數多，多因此較具規模及資力，明顯有知法及守法的能力，上市櫃公司更因組織系統健全，本應對勞動法規有相當程度熟稔，更應設法盡其所能地履行法定義務及善盡企業社會責任，不違反法律授權裁量的目的，無裁量逾越、濫用或怠惰之違法，亦未與裁罰共通性原則相悖。

(四)並聲明：駁回原告之訴。

五、前揭事實概要欄所載，有勞動檢查紀錄、被告109年3月20日新北檢申字第1094769095號函向原告調取109年2月14日至16日監視錄影檔案、原告109年4月1日回覆函、被告109年4月13日新北檢申字第1094771146號函再向原告調取非片段而應提供完整之監視錄影檔、出勤紀錄暨班表資料、原告109年4月22日函覆提供年排班表暨每日出勤明細等、被告109年3月29日新北府勞檢字第1094773562號陳述意見通知書、原告陳述意見書、原處分及訴願決定附於原處分卷可稽，應堪認定。本件兩造爭執者為被告認定原告使所僱勞工有繼續工作4小時，而未給足30分鐘休息時間，亦未依法另行調配休息時間等情，違反勞基法第35條規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條之1、行政罰法第18條第1項及行為時裁罰基準附表第31項次規定，以原處分裁處原告12萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，請立即改善，有無違誤？

六、本院之判斷

(一)按勞基法第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35條規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分

鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」是雇主應給予勞工充分完整之休息時間，俾勞工得以恢復其體力及精神，方符勞基法第35條保護勞工之意旨。而所謂勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，為休息時間，故是否應計入工作時間，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，並以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法院109年度台上字第1398號、107年度台上字第2463號民事判決意旨參照）。又勞基法所謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之時間（最高行政法院89年度判字第2659號判決參照）。因此，工作時間係指勞工於雇主指揮監督下「受拘束之時間」，此工作時間不僅包含勞工於雇主指揮監督下實際提供勞務之時間，亦包含勞工雖處於雇主指揮監督下但未實際提供勞務之「待命時間」在內。因為於待命時間內，勞工在雇主指揮監督下，係處於須隨時提供勞務之狀態，勞工已喪失其本於工作時間與非工作之休息時間區分前提下，所可自由支配之休息時間，是以該待命時間自屬工作時間。

(二)次按，勞基法第79條第1項第1款及第4項規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條……規定。」「有前3項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。」行為時（104年2月4日修正公布）第80條之1規定：「（第1項）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。（第2項）主管機關裁處罰鍰，得審酌與

違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」又行政罰法第18條第1項規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。」而勞動部為使直轄市、縣（市）政府（下稱主管機關）依勞基法規定裁處罰鍰之案件，有一致性之處理規範，特訂定裁罰共通性原則，俾主管機關裁罰時有具體客觀之裁量標準可循，避免造成恣意輕重之情形。裁罰共通性原則第3條第1項明定：「主管機關應依本法第80條之1第2項及行政罰法第18條第1項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：㈠違反行為有關之勞工人數。㈡累計違法次數。㈢未依法給付之金額。㈣違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。㈤因違反本法義務所得之利益。㈥受處罰者之資力。」為一般性之裁量原則，且因勞基法旨在保障弱勢勞工，裁罰時更應審酌行為人之事業規模、違反人數及違反情節而加重處罰（參見勞基法第79條第4項），以貫徹社會公平正義原則，營造符合人性尊嚴之國家整體工作環境，同條第2項因而規定：「事業單位有本法第79條第1項至第3項規定行為之一者，主管機關裁處罰鍰時，除審酌前項各款情事外，並得依本法第79條第4項規定，衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。」作為處遇特殊違章情節之加重標準。另被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，特訂定裁罰基準，作為處理違反勞基法裁處罰鍰之依據，依行為時（107年6月13日修正公布）裁罰基準附表第31項次：

裁罰基準：

違規次數	僱用勞工人數100人以下	僱用勞工人數101人以上
一	2萬	10萬
二	5萬	15萬
三	8萬	20萬
四	15萬	30萬

五	30萬	40萬
六	45萬	55萬
七	70萬	75萬
八	100萬	100萬

備註：違規事業單位為上市或上櫃公司，按裁罰基準所規定之裁罰金額加重處罰百分之20，最高以100萬元為限。核此裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力（參見該裁罰基準第1點），在勞基法第79條第1項及第4項、第80條之1及行政罰法第18條第1項所定裁罰種類及範圍內，按其事業規模、違規次數、僱用勞工人數等，所為細節性、技術性之裁罰標準，使行政裁罰之裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，被告援以為裁罰之依據，本院爰予尊重。原告主張就上市櫃公司為加重之裁罰，依裁罰共通性原則第4條規定，只限於違反勞基法第32條、第34條或第36條規定之情形，且被告考量原告勞工人數超過100人，又考量原告為上市櫃公司加重裁罰，有重複評價云云。然依前述勞基法第80條之1第2項規定，「勞工人數」本為立法者針對違反勞基法此特殊行政事件，將行政罰法第18條第1項規定之裁罰應審酌事項，更為具體化，作為主管機關量罰輕重之標準。而「事業規模」則係同法第79條第4項所規定，為立法者賦予主管機關另考量得加重罰鍰之事由，甚可加重罰鍰至法定罰鍰最高額1/2，併參立法理由：有鑑於勞基法第79條中，雇主違反工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、吹哨者條款等攸關勞工權益之規定，其罰鍰過輕，爰將雇主違反攸關勞工權益規定之罰鍰提高，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2。換言之，前者係量罰輕重之具體審酌標準，後者則係得再行加重罰鍰之事由，要屬二事，並無重複評價之問題。遑論，裁罰共通性原則第5條就勞基法第79條第4項所定之「事業規模」，規定以事業單位違反本法義務時僱用適用

本法之勞工人數計算，是以，事業規模大小本質上會涉及勞工人數之計算，立法者賦予主管機關以「事業規模」考量是否加重罰鍰至法定罰鍰最高額1/2，自屬立法裁量範疇。況前述裁罰共通性原則第3條第1項已按母法勞基法第79條第1項規定，將「勞工人數」作為量罰輕重標準，並於第2項按勞基法第79條第4項規定重申事業單位有該條第1項規定行為，得衡酌加重其罰鍰至法定罰鍰最高額1/2，實與前開裁罰基準附表第31項次之規定無扞格之處。且前開裁罰基準附表第31項次規定考量事業規模為上市櫃公司者，加重處罰百分之20，最高以100萬元為限，也未逾勞基法第79條第4項罰鍰加重上限規定之範圍。至於裁罰共通性原則第4條規定，係針對勞基法第79條第4項規定之其他「違反情節」，就其中「受處罰者資力」，以為加重罰鍰至法定罰鍰最高額1/2之規定。從而，原告上開主張，應屬誤解相關法令，洵非可採。

(三)查勞工陳忠彥於109年2月14日、李曉雯於109年2月15日、2月16日均於原告ＯＯＯＯ門市單人值班，為原告所不爭執，並有排班表及每日出勤明細附卷可稽（原處分卷第107-116頁）。上情經另一勞工向被告檢舉後（原處分卷第139頁通報單），被告勞動檢查處於109年3月6日至原告處進行勞動檢查，原告經理黃姵慈於行政訪談時陳稱：「（問：貴公司是否有上市上櫃？）是。」、「（問：貴公司工時、休假制度為何？）每日正常工時以『亞太電信每日出勤明細』所載班別為主，每班9小時，含有休息時間1小時，由勞工彈性調整休息時段，故每日正常工時為8小時。休假部分採排班制，每月月底排次月班別。」（原處分卷第123-124頁）。且原告109年4月1日函記載略以：「說明：……二、查原告ＯＯＯＯ店109年2月14日至16日，排班2人以上，係因公務或臨時請假狀況，實際到班2人，公出1人，店內1人，……。附件ＯＯＯＯ店109年2月14日至16日說明—2月14日：店長中午至總公司處理店務，故店內1人值班……；2月

15日：因中壢破盤活動，店長自願前往參加，適逢另1人員林瑋涵當天請生理假，故店內留1人值班……；2月16日：因土城大潤發活動，店長因門市無來客，自願前往參加，故店內留1人值班……。」（原處分卷第119-120頁）。參諸勞工林瑋涵於行政訪談中陳稱：「（問：請問您與原告約定的工時制度為何？）出勤時間：12：00-21：00。休息時間：公司有說1個小時，但實際上不一定有休息到1小時。」、「（問：請問您是否曾有1人值班的情形？）是。」、「（問：若您有1人值班的情形發生，請問休息時間如何安排？）視現場狀況安排，但是在休息時間內有客人的話，需要暫停休息時間服務客人。是以待命休息的方式處理。」（原處分卷第135頁）；勞工陳忠彥於行政訪談時陳稱：「（問：請問您與原告約定的工時制度為何？）出勤時間：12：00-21：00。休息時間：中間休息1小時，由自己視現場情形安排休息，未約定固定的休息時段。如當日係有2人以上當班，原則上可休滿1小時，但如係只有1人值班時，即無法完整休滿1小時。」、「（問：請問您是否曾有1人值班的情形？）有，大概1、2天/週會有需要1人值班。」「（問：若您有1人值班的情形發生，請問休息時間如何安排？）如僅有我1人值班時，因店內有放置手機等高價商品，故不可能離開店內去店外，只能於店休息，且因只有1人，隨時均需處理民眾業務，無法完整休息。」（原處分卷第137頁）。是以，原告所屬新北市ＯＯＯＯ分店，於109年2月14日至16日期間，確實僅分別有勞工陳忠彥或李曉雯一人於店內值班，且店內勞工之工作時間固定，並未區分工作時段，無需分組輪替完成各班別工作情事，非實行輪班制；勞工於一人值班之情況下，須隨時待命服務不定時至門市之客戶，辦理電信各項服務，且門市內有放置手機等高價商品或金錢，於工作時間內無法離開營業門市休息，縱勞工於店內有短暫休息，但於單人值班時，該時間屬無法自由運用，而仍

受拘束，處於隨時待命提供勞務之狀態，要難認定係為休息時間。

(四)原告雖主張其有提供後台休息區，員工可自由決定休息處所及調配休息時間，並公告有休息配套制度，主管於值班時也打電話提醒員工要休息乙節。惟縱原告主張為真，依前所述，本件勞工陳忠彥及李曉雯係一人於店內值班，縱有短暫休息，該休息時間仍屬待命時間，為在雇主指揮監督下，處於須隨時提供勞務之狀態，已喪失其本於工作時間與非工作之休息時間區分之情況，自難認該短暫之休息係屬休息時間，遑論原告並未提出相關公告以實其說。佐以，本院勘驗原告提出所屬新北市ＯＯＯＯ分店於109年2月14日至16日期間之監視錄影檔案結果：勞工陳忠彥於109年2月14日值班時，進入休息室7分鐘後，有快遞人員進入門市遞送包裹，其即前往櫃台簽收再返回休息；勞工李曉雯於109年2月15日值班時，17時54分進入休息室，至18時5分中斷用餐，有顧客進入門市，即返回櫃台，待顧客離去後，自櫃台抽屜拿出公告貼在門口後，於18時10分始返回休息室，復於18時17分，中斷用餐，離開休息室拆下門口公告，隨後有一名顧客進入門市，服務至18時19分，待顧客離去後貼上公告再返回休息室，於18時33分，又中斷用餐，至門口拆下公告，一名顧客進入門市，服務至18時38分，顧客離去後始貼上公告返回休息室，再於18時41分50秒許，至門口拆下公告，隨後有顧客進入，於19時58分結束顧客服務後，再貼上公告返回休息室；勞工李曉雯於109年2月16日值班時，17時4分進入休息室至8分時，往門口走去拆下公告，讓顧客進入門市，服務至17時33分結束，進入休息室，於19時11分，自櫃台拿出公告貼於門口，進入休息室，惟於19時23分至門口拆下公告，讓顧客進入門市，於20時6分結束，始返回休息室（本院卷第164、167-169、171-172、174-176頁），並有該檔案截取畫面附卷可資（本院卷第133-141頁），足徵勞工陳忠彥及李曉雯一人於店內值班所為之短暫休息，實屬待命之工

作時間，無法自由支配而仍受拘束，處於隨時待命提供勞務之狀態甚明。

(五)原告又主張所屬門市人員之工作有連續性及緊急性，雇主得在工作時間內另行調配其休息時間云云。然查，依本院勘驗監視錄影檔案筆錄以觀，值班人員之工作內容乃是於門市打電腦、接聽電話，並負責整理清潔店內環境及物品，以及服務顧客(本院卷第163-180頁)，衡情該等電信服務事務本身，不具須使同一勞工繼續工作4小時以上而不得休息之連續性及緊急性。且依前述原告員工之行政訪談紀錄可知，如一門市有2人以上當班，原則上可完整休息，則原告在所屬員工正常工作時間，係可以調配相關人員之休息時間，以符合勞基法第35條規定之要求。是以，原告主張所屬門市人員之工作有連續性及緊急性云云，核與事實未符，本件應無勞基法第35條但書規定之適用。準此，原告與所僱勞工約定採排班制，於每月月底即排定勞工次月出勤班別，自可於排班時事先評估營運狀況及人力需求，為適當之人力安排，倘遇有人力不足之情形，亦可透過人力調配方式因應，避免勞工因單人值班而無法休息，惟原告疏未注意，仍使所僱勞工單人值班，致生不符勞工繼續工作4小時至少應有30分鐘休息的違法情事，難認原告無違反勞基法第35條規定之過失行為，而被告依同法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定，以原處分予以裁處，應無不合。

(六)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告為第1次違反，係僱用勞工人數超過100人且為股票上市（櫃）公司（原處分卷第123頁勞動檢查紀錄、第127-133頁公司資料），違反勞基法第35條規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1、行政罰法第18條第1項及裁罰基準附表第31項次規定，裁處原告12萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責人姓名，且令其改善，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院判決如其聲明所示，為無理由，應予駁回。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。

七、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　　110　　年　　11　　月　　11　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　蕭　忠　仁

法　官　李　明　益

法　官　羅　月　君

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代理人之情形	所　需　要　件
㈠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。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦	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。

得為上訴審訴訟代理人	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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　11　　日

書記官　陳　又　慈