臺北高等行政法院判決

111年度訴字第868號
111年12月29日辯論終結

原　　告　佳福育樂事業股份有限公司

代　表　人　陳韻如
訴訟代理人　陳冠諭律師
複　代理人　宋雲揚律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春
訴訟代理人　蔡勝傑

上列當事人間工會法事件，原告不服行政院中華民國111年6月1日院臺訴字第1110168569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：

㈠訴外人葉孟連等14人（下稱葉君等人）任職於原告，從事高爾夫球桿弟職務，並為新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會（下稱佳福企業工會）會員。葉君等人與佳福企業工會前以原告有工會法第35條第1項第1款及第5款的不當勞動行為，於民國106年12月13日向被告申請裁決。經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱裁委會）調查後，作成106年勞裁字第69號不當勞動行為裁決決定書（下稱系爭裁決），認定原告於106年11月6日、8日及16日解僱葉君等人的行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款規定的不當勞動行為，並於系爭裁決主文第5項命原告應於裁決書送達翌日起7日內回復葉君等人的桿弟職務；於系爭裁決主文第6項命原告應給付葉君等人薪資及利息。原告不服系爭裁決，

提起行政訴訟，經本院以107年度訴字第839號判決駁回後，原告提起上訴，復經最高行政法院以108年度上字第1144號判決駁回上訴確定。

㈡被告續依系爭裁決意旨及工會法第45條第1項規定，以107年7月3日勞動關1字第1070127286號裁處書（下稱107年7月3日裁處書）裁處原告新臺幣（下同）9萬元罰鍰。而以107年7月3日勞動關1字第1070127286-1號函（下稱107年7月3日函）請原告於文到10日內提供履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務之相關事證。原告不服被告107年7月3日裁處書，循序向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起行政訴訟，經以108年度簡字第17號行政訴訟判決駁回。原告提起上訴，經本院以108年度簡上字第188號判決廢棄發回臺北地院；經臺北地院更審後，以109年度簡更一字第19號行政訴訟判決駁回原告之訴，復據本院以110年度簡上字第73號判決駁回其上訴確定。

㈢被告再於107年12月6日以勞動關1字第1070129207號函請原告就是否履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，於文到翌日起10日內陳述意見及提供相關資料；並於同日以勞動關1字第1070129207-1號函請佳福企業工會及葉君等人就原告是否履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，於文到翌日起10日內提供相關意見。佳福企業工會於107年12月13日函覆表示原告仍未有任何作為；原告則於107年12月14日函覆表示礙難履行系爭裁決主文第5項及第6項內容。被告據此認定原告未履行系爭裁決主文第5項及第6項作為義務，依工會法第45條第3項規定，先後以108年1月3日勞動關1字第1070129535號、108年8月13日勞動關1字第1080127090號及109年5月7日勞動關1字第1090126203號裁處書處原告罰鍰新臺幣12萬元、24萬元、30萬元（下稱108年1月3日裁處書、108年8月13日裁處書、109年5月7日裁處書），均同時以108年1月3日勞動關1字第1070129535-1號、108年8月13日勞動關1字第108012709-1號及109年5月7日勞動關1字第1090126203-1號

函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰（下稱108年1月3日函、108年8月13日函、109年5月7日函）。

㈣嗣被告以其經詢據佳福企業工會，並於110年8月31日以勞動關1字第1100127922號書函（下稱110年8月31日函）請原告提供履行作為義務相關事證，原告仍未依系爭裁決履行作為義務，於110年12月8日以勞動關1字第1100129198號裁處書處原告罰鍰30萬元（下稱原裁罰處分），同日以勞動關1字第1100129198A號函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰（與原裁罰處分合稱原處分）。原告不服提起訴願，經決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

㈠原告是否構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，其先決問題乃原告與葉君等14人間是否具有雇主與勞工之僱傭契約關係，且系爭裁決主文第5、6項部分，亦事涉私權爭議，原告已循民事訴訟途徑提起救濟在案，經臺北地院於111年5月30日以107年度重勞訴字第13號民事判決，確認原告與桿弟間不存在僱傭關係，被告自不得依工會法第35條第1項第1、5款、第45條第3項等規定裁罰原告。縱使假設行政法院得不依照民事法院之認定，然原告與葉君等人間之法律關係，仍應屬委任契約之合作關係，被告未依職權探究，已違反職權調查主義及有利不利一體注意原則，於法未合。

㈡原處分及系爭裁決書是否合法之前提，亦在於葉君等人可否合法成立工會等情形，另原告已對於新北市政府作成之核定同意設立登記佳福企業工會之處分，提起撤銷訴訟，現由本院108年度訴字第1328號案件審理中，倘若佳福企業工會成立之行政處分遭撤銷，系爭裁決書即非適法，甚且原告已履行系爭裁處書第6項之內容，被告未審酌上開有利於原告之情形，復未於原處分中敘明本次連續裁罰30萬元之立論基礎及裁罰標準，即連續再次裁處原告最高額度之罰鍰，除有裁

量怠惰之疏誤外，亦有違反比例原則及有利、不利一律注意原則之違法。

㈢原告並無違反工會法第45條第3項規定之主觀上故意或過失，然原限期改正處分、原裁罰處分對於原告是否有主觀上之故意或過失，均未置一詞，逕以原裁罰處分對原告裁處30萬元並以原限期改正處分命原告依系爭裁決書主文第5、6項所示內容履行，訴願決定復以原告尚未履行系爭裁決書所課予之義務，即遽論原告有過失，對於原告就該義務之履行有無期待可能性等情，亦恝置未論，顯有未盡職權調查證據之違誤，於法容有未合。

㈣並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告則以：

㈠被告於107年5月23日以勞動關4字第1070126682號函送系爭裁決決定書，並於同年月24日送達原告。原告不服系爭裁決向本院提起行政訴訟，經本院於108年9月26日以107年度訴字839號判決駁回在案；原告提起上訴，經最高行政法院以108年度上字第1144號判決駁回上訴，全案並已確定。

㈡被告依據工會法第45條第3項規定，以原處分裁處原告罰鍰30萬元，並命原告限期改正，並無違法或不當：

1.被告以109年5月7日函請原告於文到翌日起7日內限期改正，並於限期改正之翌日起10日內提供相關事證到部，該裁處書及限期改正函文業於109年5月11日送達原告，惟原告逾限未回復被告。

2.被告再以110年8月31日函請原告提供是否確依系爭裁決主文第5項至第6項履行作為義務相關事證，並就工會所陳表示意見，且被告依據行政程序法第105條第3項規定，明確於該函文通知原告「不於期限內提出陳述意見者，視為放棄陳述意見之機會」，惟原告未回復被告。

㈢綜上所述，原告確未依系爭裁決決定書主文第5項及第6項履行作為義務，已該當工會法第45條第3項規定之違反。原處分並無違法或不當。並聲明：原告之訴駁回。

四、上述事實概要欄所述的事實，有被告107年5月23日勞動關4字第1070126682號函附系爭裁決及其送達證書（原處分卷第64-171頁）、本院107年度訴字第839號判決（原處分卷第209-243頁）、最高行政法院108年度上字第1144號判決（原處分卷第261-276頁）、107年7月3日裁處書及107年7月3日函（原處分卷第172-175頁）、本院110年度簡上字第73號判決（原處分卷第279-285）、108年1月3日裁處書及108年1月3日函、108年8月13日裁處書及108年8月13日函、109年5月7日裁處書及109年5月7日函（原處分卷第186-190、201-206、253-258頁）、原處分（本院卷第109-117頁）、訴願決定（本院卷第119-127頁）在卷可稽，足以認定為真正。是本件爭執事項厥為：㈠原處分裁處原告罰鍰30萬元，並請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，是否符合工會法第45條第3項之要件？原處分有無違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據之違法？㈡原告就本件違章事實，有無主觀可責性？

五、本院之判斷：

□㈠本件應適用之法令：

工會法第35條「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」「（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」第45條第2項及第3項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第1款、第3款或第4款規定，未依前項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主6萬元以上30萬元以下罰鍰。」「雇主或代表雇主行使管理權之人違反第35條第1項第2款或第5款規定，未依第1項裁決決定書所定期限為一定之行為或不行為者，由中央主管機關處雇主6萬元以上30萬元以下罰鍰，並

得令其限期改正；屆期未改正者，得按次連續處罰。」勞資爭議處理法第51條規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項……規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」核其立法目的即在避免雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦與之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而足，難以窮盡列舉，透過不當勞動行為裁決機制，除於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉由賦予裁委會為救濟命令之裁量，課予雇主一定行為或不行為之義務，矯正雇主涉及勞工權利事項所為之不利決定，以迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。如雇主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。

㈡原處分符合工會法第45條第3項之要件，且無原告所指摘之違法事由：

1.經查，原告經營幸福高爾夫球場，訴外人葉君等人為服務於該球場之桿弟。被告不當勞動行為裁決委員會前於107年5月4日作成106年勞裁字第69號系爭裁決，內容略以：⑴確認原告解僱葉君等人之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。⑵確認原告解僱葉君等人之行為無效。⑶原告應於本案裁決書送達之翌日起7日內，回復葉君等人於原告處之桿弟職務。⑷原告應給付葉君等人薪資及按年息5%計算之利息等。原告不服系爭裁決，提起行政訴訟後，嗣經本院於108年9月26日以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，最高行政法院於110年8月13日以108年度上字第1144號判決駁回上訴而告確定。嗣被告認定原告未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等人職務，並給付薪資及利息之作為義務，依工會法第45條第3項規定，陸續以107年7月3日

裁處書、108年1月3日裁處書、108年8月13日裁處書、109年5月7日裁處書對原告裁處罰鍰9萬元、12萬元、24萬元、30萬元，且屢次函請原告限期改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，有上揭裁處書及歷次通知限期改正函（原處分卷第172-175、186-190、201-206、253-258頁）等在卷可稽。原告始終於屆期後仍藉詞拒不依系爭裁決履行，被告乃於110年12月8日以原處分處原告罰鍰30萬元，並函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰（本院卷第109-117頁），經核於法並無違誤。

2.原告雖主張：原處分未審酌原告與葉君等人間是否存有僱傭契約關係應屬私權紛爭，僅以佳福企業工會之陳述意見內容，逕予裁罰及命原告限期改正，顯有違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據之重大疏誤等語。惟按行政訴訟法第213條明定「訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，有確定力。」又為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中已經裁判者，就該法律關係有既判力，當事人不得以該確定判決事件終結前所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，於新訴訟為與該確定判決意旨相反之主張，法院亦不得為反於該確定判決意旨之裁判。亦即後訴法院受前訴法院確定判決之拘束，應以前訴訟確定判決關於訴訟標的所為之確認作為其裁判基礎。不論後訴與前訴之訴訟標的為同一或正相反，或是前訴之訴訟標的為後訴訴訟標的之先決、依存關係，均發生確定判決拘束力（有稱為確定效、遮斷效等）。又行政訴訟法第4條第1項規定：「人民因中央或地方機關之違法行政處分，認為損害其權利或法律上之利益，經依訴願法提起訴願而不服其決定，或提起訴願逾3個月不為決定，或延長訴願決定期間逾2個月不為決定者，得向行政法院提起撤銷訴訟。」可知，撤銷訴訟之訴訟標的，應為「原告所主張行政處分違法且侵害其權利或法律上利益」，且依同法第213條前揭規定，原告提起撤銷訴訟，如經法院以實體無理由而判決駁回確定者，因該確定判決已就人民訴

請撤銷之行政處分違法性予以審查，而於此範圍內發生確定力（既判力），故該判決之確定力自及於「原告所主張之行政處分並未違法，且未侵害原告之權利或法律上利益」之確認（最高行政法院109年度上字第902號判決、110年度抗字第244號裁定意旨參照）。

3.查，原處分係以原告違反工會法第45條第3項規定為由據以裁罰，觀諸該條文之構成要件，並未以僱傭契約民事法律關係存在為前提，故即使臺北地院107年度重勞訴字第13號民事判決認定原告與葉君等人間不存有僱傭契約關係，亦無從為原告有利之認定；另關於構成要件之一之系爭裁決所認定之事實，固然涉及原告與葉君等人間是否存有僱傭契約關係之判斷，被告依勞資爭議處理法第51條規定，針對雇主或代表雇主行使管理權之人有無工會法第35條第1項各款所禁止之行為，所為系爭裁決決定，乃屬確認性質之行政處分，並透過救濟命令，課予雇主為前揭特定行為之義務，故系爭裁決已認定原告與所屬勞工間為勞動契約關係，原告雖不服提起行政救濟，業經本院以107年度訴字第839號判決駁回原告之訴，最高行政法院於110年8月13日以108年度上字第1144號判決駁回上訴而確定，該確定判決已就葉君等人在原告企業組織內，有服從雇主指揮、命令、調度，須支援其他部門業務，並受有罰款、扣班、降級等不利益處置的可能，請假、休假須經原告管理階層人員核准同意，且桿弟有不同等級、晉級資格及桿弟費領取標準，顯具人格及組織上的從屬性，無論從人格、經濟及組織各面向觀察，桿弟均處在從屬於原告的地位，而成立勞動契約關係，故原告於106年11月6日、8日及16日公告解僱葉君等人的行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款的不當勞動行為，系爭裁決主文第1項至第3項予以確認，及裁決主文第5項及第6項為救濟命令，均無違誤，已依據相關事證，詳為論斷，此有本院107年度訴字第839號判決，及最高行政法院108年度上字第1144號判決在卷可按（原處分卷第209-243、261-276頁）。揆諸前開

說明，可知系爭裁決處分之合法性已經裁判，原告與葉君等人間具有勞動契約關係，原告有解僱葉君等人之不當勞動行為，且有依系爭裁決之救濟命令履行之作為義務等節，均經於前訴訟為實質論斷有既判力，因而於本件訴訟，在法律與事實狀態均未變更之情況下，原告再執相同理由主張原告與葉君等人間係成立委任契約關係，而無勞動契約之人格、經濟及組織上從屬性等特性，並非僱傭或勞動契約關係，被告未依其職權調查義務對前開民事、行政爭訟事件妥為調查，罔顧對原告之有利事實，顯有裁量怠惰之嚴重瑕疵，並有違反有利不利一體注意原則及未盡職權調查證據之重大疏誤云云，顯與前揭確定判決意旨為相反之主張，並非可採。

4.原告復主張，其已履行系爭裁決主文第6項之內容，原處分仍對之裁罰30萬元罰鍰，違反比例原則；以及新北市政府核定同意佳福企業工會設立登記之行政處分，經原告向本院提起訴訟請求撤銷，如經判決撤銷亦將影響原處分之合法性云云。然查，原告並未提出證據證明其已確實履行系爭裁決主文第6項之內容，其主張是否可信已屬可疑。且卷附佳福企業工會於110年8月25日以佳福（110）總務字第001號函（下稱佳福企業工會110年8月25日函）復被告略以：「佳福育樂事業（股）公司並未依...裁決決定書主文第5項及第6項履行作為義務...主文第5項：佳福育樂事業（股）公司迄今並未回復相對人等之桿弟職務，完全置之不理。...主文第6項：佳福育樂事業（股）公司並未依裁決決定主文履行作為義務給付薪資及利息。另亦未循臺北地方法院民事裁定109年度勞全字第1號，每月10及25日給付11,900元，本會被迫向新北地方法院遞交強制執行，109年10月29日赴球場執行假扣押，109年11月17日公司給付葉孟連等人，每人10期薪資計119,000元」（原處分卷第277-278頁）。但是系爭裁決主文第6項所命原告履行者，係被告應給付葉孟連如附表一所載之薪資，以及自106年11月11日起至葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗玉及李雨純復職日止，按月於每月10日與25日

給付如附表二所載之薪資及每次發薪日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，與自106年11月26日起至陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧至復職日止按月於每月10日與25日給付如附表三所載之薪資及每次發薪日之翌日至清償日止，按年息5%計算之利息。（原處分卷第67-68頁）。對照上揭佳福企業工會110年8月25日函與本判決後附援引自系爭裁決之附表一至附表三可知，原告所給付之119,000元，根本不足以滿足系爭裁決主文第6項所定，原告應履行之薪資給付義務，原告稱其已履行系爭裁決主文第6項之內容云云，顯與事實不符而不可採，遑論原告也尚未行系爭裁決主文第5項回復之義務。另原告固然對新北市政府核定同意佳福企業工會設立登記之行政處分提起撤銷訴訟，由本院108年度訴字第1328號案件審理中，然原告就該案之起訴有無理由尚待本院審理，原告主張同意佳福企業工會設立登記之行政處分將被撤銷云云，純屬原告之臆測，亦無足採。

㈢原告就本件違章事實有主觀可責性：

1.末按「違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處罰。」行政罰法第7條第1項定有明文。而所稱「故意」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生並不違背其本意而言；所謂「過失」，係指對於違反行政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其不發生而言。原告雖另援引中華民國高爾夫球場事業協進會108年1月10日函（本院卷第183頁）主張：其係依循高爾夫球產業之商業慣例，與葉君等人以代收代付之委任關係進行合作，主觀上自無法預見葉君等人得依照工會法籌組工會及其行為將構成工會法第35條第1項第1、5款之不當勞動行為，並無違反工會法第45條第3項等規定之主觀上故意或過失云云。

2.惟查，被告認定原告未依系爭裁決所定期限履行回復葉君等人職務，並給付薪資及利息之作為義務，依工會法第45條第3項規定，除對原告裁處罰鍰外，且屢次函請原告限期改正，如屆期未改正，將按次連續處罰等情，業如前述，復於作成原處分前，被告再以110年8月31日書函請原告表示意見（原處分卷第286-287頁），然原告仍置之不理，亦不依系爭裁決履行其義務，足見原告於收受系爭裁決送達後已屢次接獲被告之函令其限期改善，明知其有遵守系爭裁決救濟命令之義務，縱對被告限期改善函文仍存有疑慮，依其經營球場之組織規模，應有積極尋求相關法律諮詢及主管機關協助之能力，卻仍消極怠為採取有效之因應措施，經被告多次裁罰後，仍固執己見堅持依循所謂之商業慣例，自難謂其不具主觀可責性。至原告另聲請向財政部北區國稅局調取葉君等人自98年起至106年止之綜合所得稅各類資料清單，及調取臺北地院107年度重勞訴字第13號、臺灣高等法院111年度重勞上字第42號確認僱傭關係不存在民事事件卷宗，經核此等待證事實均僅是關係原告所主張與遭解雇勞工間，是否成立私法上僱傭關係之認定，然原告與葉君等人間具有從屬性，為勞動契約關係，業經本院前開確定判決論述綦詳，原告無從反於此確定判決意旨為主張，本院亦不得為與該確定判決意旨相反之判斷，業如前述，是此等證據調查之聲請並不影響本件判決之認定，核無調查之必要。

3.原告另再聲請依行政訴訟法第177條第1項或第2項規定，裁定於臺灣高等法院111年度重勞上字第42號民事事件確定前停止本件訴訟程序云云，惟按我國訴訟制度採取二元化而為審判權區分，其目的在於專業及效率，正確加以區分，固可便利當事人開始遂行訴訟並有助於上開目的之達成，惟審判權畢竟是司法權內部的分工問題，與訴訟結果無必然關係，就先決問題是否另向他類專業法院起訴，並非當事人的義務，縱使兩造攻擊防禦方法或先決問題涉及公法或私法爭議的競合，此時受訴法院仍應實質審理各該主張有無理由，以

為終局判決，至多僅是所為攻擊防禦方法或先決問題的判斷，對其他專業法院可能無拘束力的問題，不影響受訴法院有實質審理的審判權限(司法院釋字第758號解釋張瓊文大法官提出、詹森林、黃昭元大法官加入的協同意見書；湯德宗大法官提出的部分協同意見書，以及許志雄大法官提出的協同意見書參照）。準此，原告與其所屬員工之間，有無勞動契約關係，核屬公法事件，行政法院於行政訴訟事件，自有審認之權能，本件訴訟並非以原告與所屬勞工間之民事法律關係成立與否為準據，故無裁定停止本件訴訟程序之必要，附此敘明。

六、綜上所述，本件被告查認原告未依系爭裁決所定期限履行前開作為義務，已屢次函請其限期改正，並以110年8月31日函通知原告就其是否確依系爭裁決決定履行乙節陳述意見，因原告逾期仍未改正且拒不依系爭裁決履行，乃於110年12月8日以原處分裁處原告罰鍰30萬元，並函請原告於文到翌日起7日內改正，如屆期未改正，將按次連續處罰，於法核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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　　112　　年　　1　　月　　12　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　楊　得　君

法　官　李　明　益

法　官　高　維　駿

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　　112　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　陳　怡　如

附表一

編號	勞工姓名	薪　資

1.	葉孟連	7,673元
2.	楊玉瑩	8,047元
3.	向麗琴	5,278元
4.	陳麗玉	8,158元
5.	李雨純	3,619元
6.	汪麗紅	10,226元
7.	陳麗雯	17,426元
8.	陳寶安	13,406元
9.	呂佳禧	9,330元
10.	徐瑞玲	9,612元
11.	施玉潔	10,865元
12.	許月燕	2,452元
13.	吳怡臻	5,380元
14.	楊秀珍	6,017元

附表二

編號	勞工姓名	薪　資
1.	葉孟連	28,775.5元
2.	楊玉瑩	30,177元
3.	向麗琴	19,791元
4.	陳麗玉	30,593元
5.	李雨純	27,141元

附表三

編號	勞工姓名	薪　資
1.	汪麗紅	17,043.5元
2.	陳麗雯	29,043.5元
3.	陳寶安	22,342.5元

4.	呂佳禧	15,549.5元
5.	徐瑞玲	16,019.5元
6.	施玉潔	18,107.5元
7.	許月燕	4,087元
8.	吳怡臻	8,966元
9.	楊秀珍	10,027.5元