臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第166號
112年8月30日辯論終結

原　　告　南山人壽保險股份有限公司

代　表　人　尹崇堯(董事長)

訴訟代理人　吳涵晴律師
　　陳玟卉律師

被　　告　臺北市政府勞動局

代　表　人　高寶華(局長)

訴訟代理人　劉師婷律師
　　洪暄祐律師

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111年12月20日府訴三字第1116087467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

原告經營人身保險業，為適用勞動基準法(下稱勞基法)之行業。被告前於民國111年7月28日對原告實施勞動檢查(檢查範圍為111年4月1日至111年6月30日)，發現原告未採用彈性工時，一週週期為週一至週日；其與勞工約定出勤時間為每週一至週五8時30分至17時或9時30分至18時，中午休息1小時15分鐘(12時15分至13時30分或13時15分至14時30分)，勞工平日正常工作時間為7小時15分鐘，週六、週日為例假日

或休息日；勞工以員工內勤入口網站打卡記錄出勤，延長工作時間依勞工申請並自正常工作時間結束後經30分鐘起算，以分鐘為計算單位；並查得：原告未經工會同意使勞工於正常工作時間以外延長工作時間，以勞工王靜誼為例，其分別於111年6月1日、2日、7日、8日、10日、15日、16日、17日、20日、22日、23日、24日、28日、29日、30日均有延長工時之情事。另原告僱用之勞工蘇秀惠、蔡瓊玉、胡維婷、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周苑聆、陳義方、陳冬玉、謝欣恬、杜旭彬及黃繼崙等勞工(連同王靜誼，以下合稱王君等勞工)亦有未經工會同意於正常工作時間以外延長工作時間之事實。嗣經被告檢送勞動檢查結果通知書函請原告陳述意見後，審認原告是5年內第14次違反勞基法第32條第1項規定（前13次裁處日期分別為：①107年4月23日、②107年7月19日、③107年9月26日、④108年2月13日、⑤108年5月13日、⑥108年10月18日、⑦109年2月11日、⑧109年5月26日、⑨109年10月22日、⑩110年2月18日、⑪110年7月14日、⑫111年1月28日⑬111年5月20日），考量其係實收資本額超過新臺幣（下同）8000萬元及僱用人數達100人以上之甲類事業單位，並參酌其違規情節，乃依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1第1項、第2項、違反勞基法裁處罰鍰共通性原則（下稱裁罰共通性原則）第3點及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第3點、第4點第29項次等規定，以111年9月26日北市勞動字第11160285561號裁處書(下稱原處分)，處原告罰鍰150萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。原告不服，提起訴願，經臺北市政府決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張略以：

(一)勞基法第32條第1項顯有違憲疑義，應限縮解釋為「企業工會不具代表性之情形，無須經過企業工會同意」

司法院釋字第807號解釋及同號解釋大法官黃虹霞、蔡炯燉、蔡明誠大法官之部分協同部分不同意見書已指出，一律以工會之同意取代勞工針對夜間工作之個別同意，不符合憲法上民主正當性、違反比例原則而有違憲疑義。勞基法第32條第1項以「工會同意」作為勞工加班之前提，然工會獨佔同意權顯然完全否決、剝奪實際提供勞務，且為勞動契約當事人一方之勞工，自由決定是否與雇主約定延長工時工作之權利，使勞工對於是否延長工時工作全無置喙餘地，違反憲法保障工作權、契約自由，該項規定難謂具有正當性，於手段與目的之達成間，亦難謂存有實質關聯，無法通過比例原則檢視，亦有違民主正當性之要求。在勞基法第32條第1項規定被宣告違憲以前，本院應參照司法院釋字第807號解釋及大法官協同意見書之意旨，對勞基法第32條第1項規定為合憲性解釋，限縮其適用範圍，僅於事業單位之工會係對於代替全體勞工決定是否同意延長工時一事具有正當代表性之工會，始足當之。

(二)原處分未盡職權調查義務，且有違有利不利一律注意原則

原告就延長工時工作一事，已取得王君等勞工之個別同意，且王君等勞工110年6月延長工時，係其等自行依原告內勤人員加班管理準則自行申請加班，原告亦已依勞基法第24條規定給付王君等勞工前述期間延長工時加班費。是以，王君等勞工於110年6月延長工時工作之勞動權益已受保障，並未受到任何侵害。然被告無視上情，且恝置不論南山人壽股份有限公司企業工會（下稱南山工會）係由非勞工之保險業務員所組成，而王君等勞工為內勤員工，南山工會組織代表性顯有疑義，不具行使延長工時同意權之適格，以及原告長期邀請南山工會就同意實施加班、變形工時等制度一事進行協商，卻屢遭工會拖延，或以不相干之議題作為交換同意權之籌碼，而有權利濫用情事。被告仍以原告未取得工會同意裁罰原告，使原告與王君等勞工根本性、全面的喪失對於勞動契約內容選擇、決定之自由，顯未注意並調查有利原告之證

據，違反行政程序法第9條、第36條所定應盡職權調查義務及有利不利一律注意原則規定。

(三)原處分違反不溯及既往原則

縱認原告延長工時須經工會同意，然依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）92年7月16日勞動二字第0920040600號令（下稱92年7月16日令）、勞動部發行之「2015工時制度及工作彈性化措施手冊彈性化措施手冊」問題九（重申改制前勞委會92年7月16日令意旨），勞基法91年12月25日修正施行後，原已依修正前勞基法（下稱舊勞基法）第32條規定辦理者，仍屬適法。原告工作規則第42條已明定得經勞工同意後延長工時，而該規則早於87年10月2日即經臺北市政府同意備查在案，且原告均將員工手冊核發給每位勞工，勞工未反對而繼續提供勞務，係默示同意工作規則之內容，故原告已依舊勞基法第32條第1項規定，就延長工時取得勞工同意，該同意不因91年12月25日勞基法修正施行而受影響，是原告於勞基法91年12月25日修正施行前，就延長工時已依法取得勞工同意，完備實施延長工時之程序，原處分牴觸改制前勞委會前揭函釋，違反溯及既往禁止原則。

(四)原告不具故意或過失，不具期待可能性，且有阻卻違法事由，原處分自屬違法

1. 原告自107年起均積極邀請企業工會就勞基法第32條第1項同意延長工時之議題進行協商，但企業工會卻有前述權利濫用情事，實難認原告有何故意或過失可言，亦難期原告客觀上可取得企業工會之同意，難認有期待可能性。被告本應就原告有無該當勞基法第32條第1項主觀及客觀要件分別判斷，並舉證證明之。然被告不僅未具體敘明原告主觀上有何可歸責及可非難性之事由，亦未提出任何客觀證據佐證，即逕認原告侵害工會同意權甚劇，而以原處分裁罰原告，顯然違反行政罰法第7條第1項規定及期待可能性原則甚明。
2. 行政罰與刑罰為質同量異，而「阻卻違法性承諾」，為學說上普遍承認之超法規阻卻違法事由，原告就延長工時工作一

事，既已取得王君等勞工之個別同意，且王君等勞工110年6月延長工時，係彼等依原告內勤人員加班管理準則自行申請加班，原告亦已依勞基法第24條規定給付王君等勞工加班費，縱原告客觀上有使王君等勞工延長工時工作，亦已阻卻違法，被告忽略於此，逕行裁罰原告，顯有違誤。

(五)被告將裁處金額加重至法定最高額之二分之一，顯屬違法

1.「故意違法行為」與「過失違法行為」，所應受非難之程即有所差異並影響裁罰之數額。若於裁罰時，原處分機關怠於將受處分人之「故意」或「過失」之區辨納入裁罰因素考量，則應屬裁量怠惰（最高行政法院102年度3月份第2次庭長法官聯席會議決議要旨參照）。本件被告從未認定原告之主觀要件，即加重裁處原告至法定罰鍰金額最高額之二分之一，有違比例原則，亦有裁量濫用之違法。又勞基法第80條之1第2項、第79條第4項係分別規定「量罰輕重之審酌要素」及「加重處罰至法定罰鍰最高額二分之一之審酌要素」，而「違反情節」與「違反次數」並不相同，依勞基法第79條加重處罰時，除該條所列之要素以外，仍應逐一審酌裁罰共通性原則第3點第1項所列要素。亦即，被告必須逐一審酌裁罰共通性原則第3條第1項第1款至第6款所規定之裁量項目，綜合判斷如依裁罰基準第4點規定，就違反勞動基準法第32條第1項第5次以上予以裁罰80萬元至100萬元仍屬過輕者，始得再依事業規模、違反人數、違反情節等因素於法定罰鍰最高額二分之一額度內加重處罰。

2.實務見解咸認如所涉及勞工人數明顯較少，卻裁處法定最高額罰鍰，即有裁量濫用之瑕疵。以本件而言，原處分所涉及勞工人數僅15人而已，占內勤勞工總人數不到0.37%，即便以在臺北地區工作之內勤勞工為範圍，其占比亦約為0.58%，可見本案所涉及勞工人數極低。且被告前於107年至109年間多次依勞基法第32條第1項規定裁處，斯時所涉及勞工人數包含26人、38人等人數，比本件人數多，被告猶維持法定最高裁處金額100萬元，於本件卻在法定罰鍰上限再加重

二分之一至150萬元，足證原處分未審酌所涉及勞工人數。又原處分所謂「侵害工會同意權甚鉅」，並未載明其認定之依據，不符合裁罰基準第6點所訂「敘明」加重理由之規定。再者，勞基法第79條第4項、裁罰基準第4點第29項規範加重處罰之應審酌因素係「違反情節」，而非勞基法第80條之1第2項之「累計違法次數」，立法者既規範不同審酌因素，顯係有意區別，「違反情節」自不等於「累計違反次數」。被告徒以原告持續性違規為由，遽謂原告侵害工會同意權甚鉅、違反情節重大而加重裁罰，自有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、裁量怠惰、裁量恣意之違法。

3. 實則，原告於原處分作成前，即已陳述意見說明南山工會濫用權利，拖延團體協商、不同意延長工時，原告實無故意或過失可言等情。而原告均係經王君等勞工同意讓彼等延長工時加班，且依法給付加班費，原告並不會因未得工會同意實施延長工時而獲取利益，王君等勞工權益亦未受損，自難謂本件裁罰至法定最高額仍屬過輕，而有再加重處罰之必要。尤其，本案有關勞工人數、應受責難程度、所生影響、未依法給付金額及因違反本法義務所得之利益等違規情節明顯比先前處分來得輕微，原告在每次接獲被告裁罰後，均依法繳納罰鍰，並無積欠罰鍰情事，可見原告態度良好，被告更無加重裁罰之必要。遑論原告於六都直轄市目前所屬分公司，近一年因違反勞基法第32條第1項規定遭裁罰金額，新北市、桃園市均裁罰100萬元，甚至臺中市、臺南市、高雄市只有裁罰12萬、15萬、32萬，均未加重裁罰至法定罰鍰最高額二分之一。被告未察此情，未附具理由、證據說明本件違規行為「應受責難程度」、「所生影響」、「因為反本法義務所得之利益」，亦未說明何以本件原告具有上揭有利因素卻仍有加重裁罰至法定罰鍰最高額二分之一的必要，即以前揭持續違反之理由認定原告違反行政法上義務行為應受責難程度重大而加重裁罰至法定罰鍰最高額二分之一，除違反行政程序法第9條有利不利一律注意原則以外，亦有違反明確

性原則、比例原則、平等原則、裁量怠惰、裁量濫用之違法。此外，參諸高雄高等行政法院110年度訴字第359號判決、110年度訴字第470號判決、111年度訴字第203號判決，均認臺南市政府以原告違反勞基法第32條第1項規定為由，加重裁罰至罰鍰150萬元，應撤銷裁罰處分，益見原處分確有裁量瑕疵之違法。

4. 合法裁量權之行使，除裁處罰鍰之額度外，亦及於發動行政檢查或實施裁罰之「頻率」，若行政機關未考量法律授權其進行行政調查之目的、法定之裁量範圍與個案情節之正當合理連結，即恣意頻繁進行調查、裁罰，亦將因裁量恣意及違反比例原則而屬違法。既然所有未取得工會或勞資會議同意之事業單位，均同樣一直處於持續之違規狀態，原告卻是唯一遭被告於5年內連續處罰達14次、多次加重處罰至150萬元之事業單位，核屬對於原告進行針對性、差別待遇、量身訂做之裁罰。又裁罰金額高達150萬元者，除原告以外，僅有遠東航空股份有限公司（下稱遠東航空）。然遠東航空所涉未全額給付工資及不依主管機關限期給付命令之期限給付工資之事實，對於勞工之生活有重大影響；而本件王君等勞工均同意加班，原告亦依法給付加班費，並無違規情節重大可言。本件裁罰顯然違反行政自我拘束原則、比例原則，並構成裁量濫用之瑕疵。

(六)聲明：

1. 訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。
2. 確認原處分關於公布受裁處人名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額之部分違法。

三、被告抗辯則以：

(一)原告違反勞基法第32條第1項規定明確

雇主欲延長工作時間，依勞基法第32條第1項規定，應取得工會或勞資會議之同意。南山工會係依工會法合法成立之工會，惟原告延長王君等勞工工時並未取得南山工會同意，自不得主張已完備延長工時之程式。又原告雖提出王君等勞工

之同意書主張已取得王君等勞工同意延長工時，但該等同意書乃原告濫用其經濟優勢地位，單方擬定不利於勞工之定型化契約，應屬無效，難認已取得王君等勞工同意，亦無阻卻違法問題。

(二)原告係故意違反勞基法第32條第1項規定，具有可歸責性、可非難性

原處分已載明原告回溯5年違反勞基法第32條第1項規定已達13次，其再為本次違規行為，自屬「明知並有意」違反勞基法第32條第1項規定。又觀之原告108年至110年間與企業工會協商之相關文件，均已提及內勤員工延長工時等議案，而原告亦自承南山工會持續與原告抗爭，並以延長工時同意權作為談判籌碼而對原告提出訴求等情，此亦可見原告確係故意違反勞基法第32條第1項規定，自具有可歸責性、可非難性。

(三)原處分並無裁量瑕疵，亦未違反行政自我拘束原則

1. 勞基法第79條第4項與第80條之1第2項之規制內涵並不相同。本件原處分已敘明原告為資本額達8000萬元以上及僱用人數達100人以上之事業單位（事業規模），明知並有意未經工會同意，使其所僱用之王君等勞工有延長工作時間之行為(違反人數)；且前因相同違規行為，經被告累計裁處13次在案，仍持續違反勞基法第32條第1項規定，未見改善，侵害工會對雇主使勞工在正常工作時間以外工作行使同意權甚鉅(違反情節)，而原告第2次至第11次違規時，均已裁罰至法定罰鍰最高額度100萬元，第12次、13次違規時，更已經加重加重裁罰二分之一即150萬元，足認其違反行政法上義務行為應受責難程度重大，爰加重罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一等情，則被告審酌原告累計多次違規仍未改善，認違規情節重大，而加重裁罰二分之一即150萬元，於法有據。

2. 所謂「違反情節」，不僅指本次違規行為之違規情節，也包括原告多次違反行政法上義務，及其對於法秩序之蔑視或敵視態度，故被告自得將原告前此違反勞基法第32條第1項規

定之次數，納為本次裁罰之審酌因子(即「違反情節」)。又原告持續性未經南山工會同意，多次使其所屬勞工在正常工作時間以外工作，而侵害工會之同意權甚鉅，業經原處分予以敘明，並無原告所稱未載明認定依據之情事。另原處分已考量本件所涉勞工人數，且原告常態性未徵得南山工會同意，逕使勞工加班(即使事前經過勞工同意)，已非單一個案情節中之違規人數，可以完整呈現原告違反勞基法第32條第1項所定義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，是原告執本件涉及勞工人數僅15人，而指原處分有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、怠惰及恣意之違法，並無足採。

3. 原告雖指被告對於其進行針對性、差別待遇、量身訂做之裁罰，違反勞基法第72條第1項規定，但並未舉出事證以實其說。且原告多次違規在先，被告依法稽查，於法有據。至原告所舉遠東航空之事例，該案乃涉及「工資未全額給付給勞工」、「不依主管機關限期給付命令之期限給付工資」，而分別違反勞基法第22條第2項、第27條規定，與本件涉案事實、違規法條等，均有不同，並無比附援引或為輕重比較之餘地。此外，裁罰共通性原則第3點第1項規定無非是重申勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項等規定意旨，而上開規定與勞基法第79條第4項規定之性質不同，被告分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌後，予以裁罰150萬元，於法並無不合。

(四)原告對其違規行為具有期待可能性

原處分作成前，原告與南山企業工會間就是否開啟包含延長工時、彈性工時等須經工會同意事項在內之協商程序，雖然始終無法達成共識。但南山工會並未排除就上開事項與原告協商之可能性，難認有原告所稱客觀上顯難期待原告取得南山工會同意之情。更遑論縱使原告認為南山工會刻意拖延，亦非原告得違反勞基法第32條第1項規定之正當事由，原告此部分主張，自無從對其為有利之認定。

(五)聲明：原告之訴駁回。

四、本件前提事實及爭點

如事實概要欄所載事實，為兩造所不爭執，並有商工登記公示資料(見本院卷一第31頁)、111年7月28日臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄影本(見本院卷一第309至311頁)、被告111年8月31日北市勞動字第11161025522號函及所附勞動檢查結果通知書(見原處分卷一第431至435頁)、原告111年9月12日陳述意見書(見原處分卷一第409至429頁)、王君等勞工出勤紀錄(見原處分卷一第767至796頁)、原處分及訴願決定書影本各1份(見本院卷一第68至70頁、第73至80頁)在卷可佐，堪信為真實。又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：

(一)原告使王君等勞工於正常工作時間以外工作，是否違反勞基法第32條第1項規定？

(二)原處分是否有原告所指違反比例原則、有利不利一律注意原則、平等原則、行政自我拘束原則、未盡職權調查義務及裁量瑕疵等違法情事？

五、本院之判斷：

(一)本件應視用法令及法理說明

1.按勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」第32條第1項、第2項規定：「(第1項)雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。(第2項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第79條第1項第1款、第4項規定：「(第1項)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……第三十二條、……規定。…。(第4項)有前三項規定行為之一者，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。」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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，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。」

2. 觀諸勞動基準法第32條第1項所定雇主延長工時之法定要件及程序，乃排除私法自治原則之適用，使公權力得以介入管制雇主延長工時。考之舊勞基法第32條第1項前段原規定：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經『工會』或『勞工』同意，並報當地主管機關核備後，得將第30條所定之工作時間延長之。……。」嗣勞基法第32條第1項修正為雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經工會同意，如無工會則須經勞資會議同意，始得延長工作時間。而其修正立法理由已明確揭示：「一、企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。二、原條文有關延長工作時間之規定較為繁瑣，各方反應不符實際需要，爰將延長工時之要件及程序予以修正，明定經工會或勞資會議同意，即可延長工時。（勞基法第32條91年12月25日修正理由參照）」可知，勞基法第32條第1項，乃立法者衡酌企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業之競爭力與生產秩序，且經濟活動愈趨複雜多樣，倘勞動條件及勞資關係模式過度僵化，將有礙於經濟整體發展，惟為保障勞工生命安全與身體健康之基本權益，避免經濟弱勢之勞工獨自面對及屈從於雇主所提出之不利勞動條件，於利益衡量後，立法者選擇以勞雇雙方共同協商之方式來決定得

否延長工時。至於由何者代表勞方，自前述立法脈絡可知，立法者顯然是考量勞工團結權受工會法保障，工會相較於勞資會議、勞工個人，當更具有與資方折衝之實力，且可避免雇主利用經濟上優勢地位，藉由不當手段左右個別勞工之自主意願，以弱化工會功能，瓦解勞工團結權，遂取不利於勞工之勞動條件，故刻意選擇由「工會」行使同意權及以「勞資會議同意」作為事業單位無工會時之備用方式，而不許雇主得經個別勞工之同意延長工時。由此可見，勞基法第32條第1項規定，實係立法者為保護處於經濟上弱勢地位之勞工，基於立法裁量自由，限制雇主不得以其與勞工個人所達成延長工時之合意，即得使勞工在正常工作時間以外延長工時工作，而課予其須經工會或勞資會議同意後，始得延長工時之行政法上義務。申言之，該規定保護之對象，不僅是個別之勞工，毋寧更在於維護勞工團結權及團體協商權所形成之勞工團體力量。亦即，藉由個別勞工參與工會或勞資會議行使同意權，使勞工得以立於對等地位與雇主協商合理勞動條件，實質充分參與延長工時之安排，維護自身權益，以達有效保障勞工權益之行政管制目的。從而，不論是從文義解釋、體系解釋、歷史解釋及目的解釋觀察，均不可能得出雇主與個別勞工達成延長工時合意，即可解免其前揭行政法上義務而得阻卻違法之結論。準此，雇主如未經工會或勞資會議同意，即逕自使勞工延長工時提供勞務，主管機關即得依相關規定予以處罰。

3. 甲類之雇主或事業單位(股票上市公司或上櫃公司、資本額達8000萬元以上之公司、僱用人數100人以上之事業單位【含分支機構】)，未經工會同意，無工會者未經勞資會議同意，使勞工延長工作時間，且為本次違規之日起往前回溯5年內，第5次以上違反同條項規定者，處80萬元至100萬元罰鍰。又行為人違反勞基法義務之行為，依其性質得以故意或過失為之，而出於故意違反者，裁處罰鍰時，得按第4點相關項次之統一裁罰基準加重二分之一至一倍，但不得逾勞

基法所定之最高罰鍰金額。行為人違反勞基法義務之行為，如因違反法規之情節、所涉勞工人數、未依法給付之金額、應受責難程度、所生影響、所得利益或受處罰者之資力，致有加重或減輕處罰之必要者，得於裁處書內敘明理由，於法定罰鍰額度內裁罰，不受前揭統一裁罰基準之限制，裁罰基準第3點第1款、第4點附表第29項次、第5點及第6點定有明文（見原處分卷一第339頁、第358至359頁）。本院審酌此等裁罰基準，乃被告為處理違反勞基法事件，建立執法之公平性，減少爭議及提升行政效率與公信力(參見該裁罰基準第1點)，在勞基法第79條第1項所定罰鍰額度內，按雇主或事業單位規模大小及性質、違規次數等差異性，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，核無違反法律優位或法律保留原則，被告自得援以為裁罰之依據。

(二)原告確已違反勞基法第32條第1項規定，被告得予以裁罰

1.如前所述，勞基法第32條第1項已明定雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延長。經查，南山工會已成立之情，有該工會及理監事成員資料在卷可稽(見原處分卷一第169至171頁)，故原告如欲延長其勞工之工作時間，自應依勞基法第32條第1項規定，經南山工會同意後，始得讓勞工在正常工作時間以外工作，則原告未經南山工會同意，逕使王君等勞工於正常工作時間以外工作，客觀上確有違反勞基法第32條第1項之違規行為甚明。原告雖主張因勞基法第32條第1項有違憲疑義，故應限縮解釋為「企業工會不具代表性之情形，無須經過企業工會同意」，且因南山工會主要係由外勤承攬制業務員組成及主導，對於內勤員工顯然欠缺代表性及正當性，不具行使延長工時同意權適格，故其可不經南山工會同意，使內勤員工王君等勞工延長工時云云，然依原告所提出之高雄高等行政法院110年度訴字第359號判決之記載，南山工會已以111年6月17日（111）工字第111061715號函陳明該工會成員及招募對

象包含原告內勤員工，且該工會章程第7條亦已載明凡任職於原告公司內從事壽險業務招攬人員及其他受雇人員，除代表雇方行使管理權之各級業務行政主管外，均有加入該工會之權利及義務等情（見本院卷一第371至372頁），可見不論是原告之外勤員工或內勤員工，只要不是代表原告行使管理權之行政主管，均可加入南山工會，並無僅限於外勤業務人員始得加入工會之情事，已難認南山工會有何不足以代表內勤員工之問題。況且，依前述說明，勞基法第32條第1項乃係立法者經利益衡量後，本於立法裁量權所為之規定，尚難認該規定有何違憲疑慮。而該項規定所稱之「工會」，依其文義，並不限於是雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會，衡諸勞工團結權既為勞動三權(團結權、協商權及爭議權)之首，對於勞動條件之確保及提升至為重要，工會法第7條固明定：「依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。」以促進同一廠場或同一事業單位勞工之團結力，但在法無明定勞工未加入企業工會之法律效果，甚或明文勞工為企業工會當然會員的情況下，如認未逾雇主所僱用勞工人數一定人數或比例之企業工會，即非屬勞基法第32條第1項所定之「工會」，恐使雇主無視於會員人數不足而力量已形薄弱之工會，逕對勢單力薄之勞工各個擊破，以達成有利於雇主之勞動條件，此不僅嚴重損害勞工權益，更與勞基法第32條第1項規定立法目的相悖，自不應將勞基法第32條第1項所定「工會」為限縮解釋，是原告此部分主張，顯有誤會，並不可採。

2. 原告前已因未經南山工會同意，即使其勞工延長工作時間，違反勞基法第32條第1項規定，而遭被告裁罰13次。衡情原告就其未經南山工會同意即延長勞工工作時間，將違反勞基法第32條第1項規定而遭裁罰，當知之甚詳。其在經被告多次裁罰後，仍執意違規，顯係故意為之，是原告主張其違規行為並非出於故意或過失，原處分違反行政罰法第7條規定云云，顯與事實不符，毫不可採。又原告雖主張其已得王君

等勞工同意，有阻卻違法事由，且其取得南山工會同意並無期待可能性云云。惟如前所述，勞基法第32條第1項規定，乃立法者為保護處於經濟上弱勢地位之勞工，基於立法裁量自由，對於企業主所為之限制，解釋上既無從得出雇主與個別勞工達成延長工時合意，即可解免雇主須經工會或勞資會議同意始得延長工時之行政法上義務的結論，當然不可能以「已取得個別勞工延長工時之同意」作為阻卻違法事由。另行政法領域的無期待可能性概念，係指被課予行政法上義務之人，因陷於事實上或法律上的特別艱難處境，一般社會觀念難以期待這個人可以有合乎義務規範之行為，因此承認其違法行為有超法規阻卻責任事由而言。本件原告自107年8月8日起即持續與南山工會協商延長工時，雖雙方迄今尚未達成共識，但南山工會已一再表明願意與原告協商之意等情，有原告107年8月8日（107）南壽業字第1126號函、南山工會107年8月13日（107）工字第107081301號函、110年11月16日團體協約會議紀錄、原告110年12月20日（110）南壽業字第1744號函、110年12月23日團體協約會議紀錄、原告111年1月7日（111）南壽業字第031號函、南山工會111年1月11日（111）工字第111011101號函、111年1月18日團體協約會議紀錄、南山工會111年1月19日（111）工字第111011901號函各1份在卷可憑(見本院卷二第41頁、第43至44頁、第49至57頁、第59至61頁、第63頁、第65至74頁），可見原告不論是事實上或法律上均仍可與南山工會協商，使南山工會行使同意權，而縱使南山工會未能同意延長工時，原告除可選擇遵循法令規定不使勞工延長工作時間外，亦可藉由宣導之方式，讓其所屬勞工得以凝聚共識，終至獲得南山工會同意，是衡諸一般社會通念，實難認原告有何事實上或法律上無法遵循勞基法第32條第1項規定，而欠缺期待可能性之情事，是原告此部分主張顯屬卸責之詞，亦不可採。

3. 從而，本件原告既係故意未經工會同意，使王君等勞工延長工時，顯已違反勞基法第32條第1項規定甚明，且原告並不

得以「已取得王君等勞工同意延長工時」作為阻卻違法事由，更無欠缺期待可能性情事，是被告審認原告違反勞基法第32條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1第1項、第2項予以裁罰，認事用法並無違誤。

(三)原處分並未違反不溯及既往原則

1. 原告雖主張原處分違反改制前勞委會92年7月16日令意旨，有違不溯及既往原則云云，然細繹改制前勞委會92年7月16日令及前揭工作手冊已明確闡釋：勞基法91年12月25日修正條文公布施行後，原已依舊勞基法第32條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限(日)屆期後延長工作時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，「重行徵得」工會或勞資會議同意等語(見本院卷二第225頁)，可見於91年12月25日勞基法修正前，已依舊勞基法第32條規定辦理延長工時者（即經工會或個別勞工同意延長工時，並報當地主管機關核備），雖於勞基法修正後仍屬適法，但非謂只要是在修法前曾得個別勞工同意延長工時，並報地方主管機關核備，即可毫無期限永久援用，基於勞基法係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之法律，解釋上92年7月16日令應僅限於雇主或事業單位於91年12月25日勞基法修法前已取得個別勞工同意延長工時，並經地方主管機關核備，且所約定之延長工時係在修法後實施之情形，始得適用。而只要是原核備之延長工時期間已經屆期、原延長工時之原因於修法後已經消滅，抑或是延長工時之事實已經於修法後終結，雇主或事業單位即不得再以曾得勞工同意為由延長工時，如雇主或事業單位欲再行延長工時，自應依91年12月25日修正後勞基法第32條第1項規定辦理，始符合勞基法保障勞工權益之意旨。

2. 本件依原告所提出王君等勞工之人事資料，勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆等人係於91年12月25日勞基法修正前即已受原告僱用；勞工蘇秀惠、胡維婷、陳義方、陳冬玉、謝欣恬、杜旭彬及黃繼

崙等人則係在91年12月25日勞基法修正施行後始受原告僱用，是勞工蘇秀惠、胡維婷、陳義方、陳冬玉、謝欣恬、杜旭彬及黃繼崙等人顯然不具原告所稱「於91年12月25日勞基法修正施行前，就延長工時已取得勞工同意」之情形，已難認有何適用改制前勞委會92年7月16日令之餘地。又勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆等人固係於91年12月25日勞基法修正前即受原告僱用，然依91年12月25日修正前勞基法第32條第1項規定，雇主必須是經個別勞工同意，且將該同意相關證明文件報當地主管機關核備，始得讓勞工延長工時。原告固提出91年12月25日勞基法修法前經被告同意備查之工作規則佐證已得勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆等人「默示同意」延長工時，但工作規則性質上係雇主片面訂定之勞工管理規範，並無個別勞工之表示意思，已難作為個別勞工表示同意之證明，縱使原告曾將工作規則報請主管機關核備在案，亦難認符合91年12月25日修正前勞基法第32條第1項所定「經勞工同意延長工時，報請當地主管機關核備」之要件。況且，細繹原告所提出之工作規則第42條第1項已明定：「公司『因業務需要』，有在正常工作時間以外工作之必要時，由『部門主管決定並徵得員工本人同意』後得將工作時間延長。（見原處分卷一第100頁）」可見原告於91年12月25日勞基法修法前，必須是「經原告部門主管決定」，且已「徵得勞工本人同意」時，方得使個別勞工延長工時，該工作規則既規定須「『徵得』勞工本人同意」，當然必須是勞工明確表示同意延長工時，始足當之，並不包括默示同意之情形，故不論勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆等人是否真有默示同意延長工時之意，均無從為有利原告之認定。再者，原告所另提出勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆所簽立之延長工時同意書（見本院卷一第221頁、第225頁、第229至239頁），

均係於91年12月25日勞基法修法後之106年10月6日簽立，仍不符合改制前勞委會92年7月16日令所揭示「須在勞基法91年12月25日修法前勞工已同意延長工時」之時間要件，且觀之該等同意書之記載，原告發送該等同意書，乃是因其認為內勤員工出勤事項未經外勤業務員所組成之工會同意而屢遭裁罰，故希望勞工於審視原告現行規定後簽署同意書，益見勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆等人於106年10月6日所簽立之延長工時同意書實與彼等於91年12月25日勞基法修正前是否同意延長工時無關。綜上，本件勞工蘇秀惠、胡維婷、陳義方、陳冬玉、謝欣恬、杜旭彬及黃繼崙等人顯無適用改制前勞委會92年7月16日令之餘地，且並無證據顯示勞工王靜誼、蔡瓊玉、陳秋雪、張慧華、陳智平、陳淑子、康佩芸、周菀聆於91年12月25日勞基法修正前，即已同意延長工時並經被告核備，故與舊勞基法第32條第1項規定不符，仍無適用改制前勞委會92年7月16日令之餘地，原告執改制前勞委會92年7月16日令及其工作規則，指摘原處分違反不溯及既往原則云云，顯屬臨訟推諉之詞，並不可採，至為灼然。

(四)原處分並無未盡職權調查義務及違反有利不利一律注意原則情事

原告雖主張其已取得王君等勞工個別同意延長工時，且已依法給付王君等勞工加班費，王君等勞工之勞動權益已受保障。被告無視上情，且恝置不論南山工會代表性顯有疑義，以及南山工會有拖延協商、權利濫用情事，仍對原告予以裁罰，有未盡職權調查義務及違反有利不利一律注意原則規定云云。然本件原告確有違反勞基法第32條第1項之違規行為，被告以原處分對原告予以裁罰，認事用法並無違誤，已經本院詳述如前。原告未經南山工會同意，本來就不得使勞工延長工時，此與原告於違規後是否有如實核發加班費給勞工毫不相干，非謂只要其有發給勞工加班費，即可使其違法行為合法化。況且，如前所述，南山工會並非不具代表性、

正當性之工會，勞基法第32條第1項所定「工會」亦未限於雇主所僱用勞工人數一定人數或比例而具有「代表性」之工會。至於南山工會是否有拖延協商、權利濫用情事，均與原告是否有違反勞基法第32條第1項違規行為之認定無關。再者，由原處分作成前之行政程序歷程可知，被告已依職權調查相關事證，並充分給予原告陳述意見之機會，使原告可以充分提出對其有利之事證供被告審酌，及盡可能保障原告之合法權益，此有111年7月28日臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄影本、被告111年8月31日北市勞動字第11161025522號函及所附勞動檢查結果通知書、原告111年9月12日陳述意見書各1份在卷可據(見本院卷一第309至311頁，原處分卷一第409至429頁、第431至435頁），堪認被告於作成原處分前已盡職權調查義務，充分審酌對於原告有利及不利之事項，難認原處分有何未盡職權調查義務及違反有利不利事項一律注意原則之處，是原告此部分主張，無非是執其主觀上一己之見解，或與本件違規事實認定無關之事項，任意指摘原處分未盡職權調查義務及違反有利不利事項一律注意原則，亦無可取。

(五)原處分並無裁量瑕疵

1. 勞基法於105年12月間修正時，增訂第79條第4項關於「加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一」之規定，其立法意旨乃謂：「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二分之一。」是立法者顯然係鑑於勞基法相關保護勞工權益之規定，罰則過輕，而立法授權主管機關衡酌事業規模、違反人數或違反情節，予以加重罰鍰，最高並得加重至法定罰鍰最高額二分之一。而勞基法第80條之1第2項所設量罰輕重之標準，則在於誡命主管機關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

額之情節輕重，得以加重處罰，俾有效督責雇主遵循法令規定(104年2月增訂該條規定之立法說明參照)，其性質上核與行政罰法第18條第1項關於裁處罰鍰之審酌因子的規定相當，規範目的係在於要求主管機關之裁罰能在「法定罰鍰額度範圍內」，為合義務性裁量，俾罰當其責。是勞基法第79條第4項與第80條之1第2項之規制內涵不同，不容混淆。

2. 原處分以原告違反勞基法第32條第1項規定，而裁罰該條所定罰鍰最高額(100萬元)二分之一即150萬元，其理由業已敘明略以：原告為資本額達8000萬元以上及僱用人數達100人以上之事業單位(事業規模)，明知並有意使違法情事發生，未經工會同意，使其所僱王君等勞工有延長工作時間之行為(違反人數)，違反勞基法第32條第1項規定，前因相同違規行為經累計裁處13次在案(裁處日期分別為①107年4月23日、②107年7月19日、③107年9月26日、④108年2月13日、⑤108年5月13日、⑥108年10月18日、⑦109年2月11日、⑧109年5月26日、⑨109年10月22日、⑩110年2月18日、⑪110年7月14日、⑫111年1月28日⑬111年5月20日【按：其中①裁罰80萬元、②至⑪均為100萬元、⑫及⑬為150萬元】)，屬持續性違反上開規定，仍未改善，侵害企業工會對雇主使勞工在正常工作時間以外工作行使同意權甚鉅(違反情節)，足認其違反行政法上義務行為應受責難程度重大，爰加重罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一等語(本院卷一第69頁)，已分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌，並說明其認定之依據(關於前此13次裁罰金額，已經本院於另案查證明確，可參見本院111年度訴字第1446號判決，見本院卷一第472頁、第482頁)，核無違反勞基法第79條第4項規定；又前述⑪之裁罰金額固為100萬元，於⑫、⑬逕行加重裁罰二分之一即150萬元，而非層升式加重(例如110萬、120萬遞至150萬元)，然原告既然在②之違規事件時，即已裁罰至法定罰鍰最高額度(即100萬元)，自此以至於⑪之違規事件，均未經被告予以加重裁罰，則被告審酌原告累計多次違規仍未改

善，認違規情節重大，而在⑫、⑬裁罰150萬元後，於本件亦加重裁罰二分之一即150萬元，於法仍屬有據，尚難認為有濫用裁量或其他裁量瑕疵之情。

3. 原告固主張被告未認定原告主觀要件，即加重裁處原告之法定罰鍰最高額之二分之一，有違比例原則，且有裁量濫用之違法。又勞基法第79條第4項所定「違反情節」與同法第80條之1第2項所定「違反次數」並不相同，原處分所謂「侵害工會同意權甚鉅」，並未載明其認定之依據，被告徒憑累計違法次數及持續性違規，遽謂原告侵害工會同意權甚鉅、違反情節重大，自有違反勞基法第79條及有裁量濫用、裁量怠惰、裁量恣意之瑕疵云云。然如前所述，原處分已經載明原告是故意違反勞基法第32條第1項規定，且係持續性未經南山工會同意，多次使其所屬勞工在正常工作時間以外工作，而侵害工會之同意權甚鉅，並無原告所稱原處分未認定原告主觀要件情事或未載明其認定「侵害工會同意權甚鉅」依據之情，原告顯然已有誤會。又原告多次違反行政法上義務，足見其對於前此所經受之裁罰，反應力薄弱，致未能心生警惕並自我控管以避免再犯，卻仍再次違犯，故原告累計違規次數適足以彰顯其主觀上對於法秩序之蔑視或敵視態度，惡性重大，不論主觀上的惡性或客觀上對於法秩序之破壞，均屬本次違規行為之「違反情節」，並不僅限於本次違規行為之違規情節，是被告將原告前此違反勞基法第32條第1項規定之次數，納為本次加重裁罰之審酌因子(即「違反情節」)，於法並無違誤，原告所稱「違反情節」與「違反次數」並不相同云云，亦有誤會，無從為其有利之認定，是原告以前詞指摘原處分違反勞基法第79條、比例原則及有裁量濫用、怠惰、裁量恣意等瑕疵，均無可採。

4. 原告主張本件涉及勞工人數僅15人，占原告內勤員工人數比例極低，被告前此所為裁罰涉及勞工人數包含26人、38人等人數，比本件人數多，被告僅裁罰100萬元，足證原處分未審酌所涉及勞工人數云云。然原處分已敘明「使其所僱勞工

王員等勞工有延長工作時間之行為」等語，顯已考量本件所涉勞工人數，是原告就此部分之指摘，已與事證未符。況且，雇主使勞工在正常工作時間以外工作，攸關勞工身心健康及正常經營家庭生活、社交活動，於勞動環境之完善建構亦影響重大，倘若雇主常態性未徵得工會同意，即使勞工延長工時(即使事前經過勞工同意)，其因此造成勞基法第32條第1項擬藉由較具與資方折衝實力之工會行使同意權，以周全維護勞工權益之立法目的，持續受到侵蝕，已非單一個案情節中之違規人數，可以完整呈現雇主違反此項行政法上義務對於勞工權益與勞動環境所造成之損害，是原告僅執本件涉及勞工人數只有15人，而謂原處分有未適用勞基法第79條第4項及裁量濫用、怠惰及恣意之違法云云，失諸偏狹，自無可採。此外，本件原告係故意持續性違反勞基法第32條第1項規定，不論王君等勞工是否同意延長工時，均無從阻卻其所為之違法性，而南山工會是否拖延協商，原告是否事後有如實給付加班費，原告是否因此獲利以及原告是否有積欠罰鍰，均無法卸除或減輕原告違反勞基法第32條第1項規定所造成行政法制序之破壞。至於原告於其他縣市因違反勞基法第32條第1項規定遭裁罰之情形，未必與本案情節相同，各主管機關所審酌之裁罰因素亦可能有異，自難比附援引，是被告未將此等情事納為決定是否加重處罰之因素，難謂有何違反比例原則、有利不利一律注意原則、明確性原則、平等原則、裁量怠惰、裁量濫用之違法。是原告此部分主張，要無可採。

5. 原告固指稱被告對其進行針對性、差別待遇、量身訂做之裁罰云云，然其並未舉出事證供本院審酌，容屬主觀臆測之詞，且原告多次違規在先，被告迭次依法稽查，於法並無不合，是原告上開主張，無可憑信。又原告雖舉遠東航空事例，主張該案涉及未全額給付工資及不依主管機關限期給付命令之期限給付工資之事實，對於勞工之生活有重大影響；而本件王君等勞工均同意加班，原告亦依法給付加班費，並

無違規情節重大可言。本件裁罰顯然違反平等原則、行政自我拘束原則、比例原則，並構成裁量濫用之瑕疵云云。然遠東航空違反之行政法上義務，乃「工資未全額給付給勞工」、「不依主管機關限期給付命令之期限給付工資」，而分別違反勞基法第22條第2項、第27條規定，此與本件涉案事實、違規法條及違規情節，均有不同，並無比附援引或為輕重比較之餘地；且如前所述，本件原告違規情節之所以重大，以致裁罰至150萬元，乃係因原告多次違反勞基法第32條第1項規定所致，原告刻意忽視此節，逕引與本件毫無關涉之裁罰事件，據為有利於己之主張，顯屬無稽，毫不可採採。

6. 再者，原告主張主管機關雖得加重罰鍰至150萬元，但不表示加重裁處時得逕處150萬元，其仍應審酌裁罰共通性原則第3點第1項所揭示之各項要素，於裁處法定罰鍰上限猶屬過輕時，方得加重處罰云云。然按裁罰共通性原則第3點第1項係規定：「主管機關應依本法第八十條之一第二項及行政罰法第十八條第一項規定，於裁處罰鍰時，審酌下列各款情事，為量罰輕重之標準：(一)違反行為有關之勞工人數。(二)累計違法次數。(三)未依法給付之金額。(四)違反本法義務行為應受責難程度、所生影響。(五)因違反本法義務所得之利益。(六)受處罰者之資力。」足見其規定內容，無非重申勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項等規定意旨，而上開規定與勞基法第79條第4項規定之性質不同，本件被告係因前已多次裁處原告法定罰鍰上限100萬元，甚至2度加重裁處至150萬元，卻均未能遏止原告再為違反勞基法第32條第1項之違規行為，故分別就事業規模、違反人數及違反情節加以審酌後，予以加重裁處至150萬元，於法並無不合，凡此均已見前述，是原告據前開情詞，主張被告逕行加重裁處至150萬元，顯屬裁量怠惰云云，自屬無據。

(六)結論

綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有故意違反勞基法第32條第1項規定之違規行為，被告依勞基法第79條第1項第1款、第4項、第80條之1及裁罰基準第4點第29項次等規定，以原處分裁罰原告罰鍰150萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，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　　112　　年　　10　　月　　4　　日

審判長法　官　楊得君

法　官　周泰德

法　官　彭康凡

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

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，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。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3項、第4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.上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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　　10　　月　　4　　日

書記官　陳可欣