臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
112年度訴字第761號
112年11月23日辯論終結

原　　告　優食台灣股份有限公司
代　表　人　Michelle Georgette Parker（董事長）
訴訟代理人　馮昌國　律師
　　郭瑋萍　律師
　　林盈孜　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　吳健偉
　　黃錫麟
　　張勝畯

上列當事人間職業安全衛生法事件，原告不服行政院中華民國112年4月27日院臺訴字第1125003944號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

原告起訴時之代表人原為董事長DUPONT Sebastien Serge，嗣於本件訴訟程序進行中變更為董事長Michelle Georgette Parker，茲據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第321、333頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

被告以原告將其事業之一部分（食品外送作業）交付外送員承攬，有關交付承攬之事業工作環境、食品外送作業危害因素暨職業安全衛生法及有關安全衛生應採取之措施，雖有書

面告知紀錄（即所提供之外送合作夥伴條款資料中附件1獨立承攬外送服務危害因素告知單，生效日期：民國111年1月3日），但書面告知無記載跨平臺接單產生之交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施；另被告所屬職業安全衛生署北區職業安全衛生中心(下稱職安署北區中心)所抽查之曾○○、何○○、陳○○、白○○、林○○、李○○、江○○及江○○等8位外送員(下合稱曾○○等8位外送員，皆於110年12月31日前簽立外送合作夥伴條款)，原告未能提供以其事業交付承攬時或工作進行前所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料供查核，違反職業安全衛生法（下稱職安法）第26條第1項規定，經職安署北區中心於111年1月18日派員實施勞動檢查發現，被告爰依同法第45條第2款及第49條第2款規定，以111年11月22日勞職授字第1110206564號處分書處原告罰鍰新臺幣（下同）6萬元，並公布原告名稱及負責人姓名（下稱原處分）。原告不服，提起訴願，經行政院以112年4月27日院臺訴字第1125003944號訴願決定書決定訴願駁回（下稱訴願決定），原告仍不服，於是提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.原告自110年2月1日於臺灣境內成立公司起，所有原告所合作之外送合作夥伴於開通Uber Eats外送合作夥伴帳號前，均應完成「外送合作夥伴四大課程」（包含交通安全小教室，且其中交通安全精選課程即有包含交通安全規則之相關宣導及危害因素告知）並通過線上測驗，始得開通帳號，於開通帳號後始能透過Uber Eats App接單。此外，原告亦依照被告所發布行為時（000年0月0日生效）之食品外送作業安全衛生指引（下稱食品外送指引）訂定並公告Uber Eats食品外送作業危害防止計畫(下稱危害防止計畫)，危害防止計畫即已包含危害因素之告知，並推廣外送合作夥伴應遵守交通安全（包含但不限於遵守速限行駛、注意車輛轉彎意

圖、小心大車內輪差、防禦性駕駛、保持車距等），顯見原告確已以多種方式於事前以書面告知承攬人有關事業工作環境及危害因素，而符合職安法第26條第1項規定。

2.職安法第26條之立法目的係基於事業單位較承攬單位有資訊上之優勢，故要求事業單位就承攬單位不知環境之危險因素為指導及風險告知，故原告僅需就外送合作夥伴於原告之關聯企業所有之Uber Eats平臺上承攬外送服務之工作環境及危害因素為告知，對於外送合作夥伴於其他平臺上提供外送服務因而可能產生之額外風險，並非本條之立法目的所規範之範圍內。況且，被告係於職安署北區中心於111年1月18日為本件勞動檢查後，於111年6月16日勞職授字第1110202865 1號函修正發布之食品外送指引，始新增第12條之1「事業單位交付無僱傭關係之個人親自執行食品外送作業前，應於事前告知該個人有關其事業工作環境、危害因素與職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。前項所定事前告知，應至少包括下列事項：……㈡同一時段執行二個以上事業單位交付之食品外送作業產生之風險。……」之規定，故於食品外送指引尚未為具體規範前，事業單位無從自職安法第26條第1項之危害因素而得預見應為此「跨平臺」之風險告知，原處分顯有違反職安法第26條及行政罰法第4條規定之重大瑕疵，應予撤銷。

3.原告非屬營造業行業，員工人數亦未達6人，依「違反職業安全衛生法及勞動檢查法案件處理要點」（下稱案件處理要點）第5點規定應屬丙類事業，原處分將「優食台灣管理顧問股份有限公司」（下稱優食管理公司）與原告各具有獨立法人格之公司視為同一，並將其員工相加計算，顯具有重大明顯之瑕疵；縱認原告屬乙類公司，依據案件處理要點第7點之附表，就乙類事業單位第一次裁罰應裁罰3萬元，被告卻逕處6萬元，顯然違反平等原則及行政自我拘束原則，應予撤銷。

㈡聲明：

訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.職安法第26條第1項及同法施行細則第36條規定，係課予原告應將其「事業之危害因素」暨「職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施」，以書面方式告知其承攬人，該「事業之危害因素」自應包含於一般社會通念下所能知悉之危害風險，而該「職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施」，當然包含被告依職安法第6條第3項授權訂定之行為時職業安全衛生設施規則（下稱職安設施規則）第324條之7規定，故原告自應告知其食品外送作業者，有關跨平臺接單產生之交通事故危害風險因素，對於在同一時間承接多家平臺之外送訂單所生之危害，應具體告知危害因素及可採取之預防措施，避免因受限於配送時間，需搶快、超速造成交通事故發生，以降低其承攬人因「跨平臺之接單、搶快」而衍生交通事故。據原告之受任人羅文劭111年1月18日談話紀錄可知，原告未限制外送作業者跨平臺接單，且無法掌握相關資料，未對外送作業者告知跨平臺接單進行食品外送作業產生之危害，故無相關文件或紀錄以供查核。又被告所屬職安署抽查之曾○○等8位外送員，皆於110年12月31日前簽立合作夥伴條款，但原告未能提供以其事業交付承攬時或工作進行前，所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料供查核，嗣依原告111年1月21日以電子郵件提供之資料內容，僅具曾○○等8位外送員之外送夥伴簽署完成畫面資料、外送合作夥伴條款及獨立承攬外送服務危害因素告知單，其生效日期為111年1月3日，原告未能提供110年12月31日前以其事業交付承攬時或工作進行前，所實施危害告知之書面告知紀錄或文件等佐證資料供查核。再者，獨立承攬外送服務危害因素告知單亦無記載跨平臺接單產生之搶快、超速致發生交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，足見原告確違反職安法第26條第1項規定。

2.原告與優食管理公司為關聯企業，兩公司之代表人相同，優食管理公司並有對原告有提供管理顧問服務之事實，且食品外送為新興經濟型態產業，兩事業單位間需共同合作才能完成外送作業，缺一不可，於資訊系統管理下，優食管理公司之勞工等同受原告之代表人(或於該工作場所代表雇主之工作場所負責人)指揮或監督從事勞動之人員。而優食管理公司111年1月投保勞工人數為107人，依職安管理辦法第3條之2第1項規定，原告勞工總人數應為107人(包含其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員即優食管理公司勞工人數)。又本件經職安署北區中心於111年1月18日派員實施勞動檢查發現，原告交付無僱傭關係之個人(即外送員)親自履行食品外送作業，且外送員人數多達6萬多人，原告違反職安法第26條第1項規定部分，屬行為時(108年6月6日修正)案件處理要點第5點所規定之乙類事業單位（勞工總人數為107人，未上市或上櫃），另審酌原告事業經營規模遍及全國、涉及外送員人數眾多及影響用路人交通安全等情節輕重情況，依該要點第5點、第7點及其附表壹、十一及職安法第45條第2款規定，處原告罰鍰6萬元，並依同法第49條第2款規定，公布原告之名稱及負責人姓名，洵屬於法有據。

㈡聲明：

原告之訴駁回。

四、爭點：

㈠原告有無違反職安法第26條第1項規定之行為，並具備主觀責任要件？

㈡被告認原告屬行為時案件處理要點第5點所定之乙類事業單位，是否違誤？

㈢原處分是否違反平等原則及行政自我拘束原則？

五、本院的判斷：

㈠前提事實：

上開爭訟概要欄所述之事實，為兩造所不爭執，並有被告111年1月18日外送平臺業者檢查表（乙證9）、職安署北區中

心一般安全衛生檢查會談紀錄及談話紀錄（乙證7）、原處分及送達證書（乙證3）、訴願決定及送達證書（乙證4、訴願不可閱卷第34頁）可查，堪信屬實。

㈡應適用的法令及法理的說明：

1.職安法係透過對於雇主、事業單位課予公法上義務之強制，達成防止職業災害，保障工作者安全及健康之立法意旨，該法就勞傭關係，除於第1章「總則」第5條第1項規定：「雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」外，並進一步於第2章「安全衛生設施」第6條規定：「（第1項）雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：……（第2項）雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：……（第3項）前2項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」課予雇主使勞工從事工作時，應採取符合職安法令所定必要之安全衛生設備與措施之義務；如有違反，應按其災害發生情節，分別依同法第40條第1項、第41條第1項第1款負擔刑事責任，或依同法第43條第2款處3萬元以上30萬元以下罰鍰，並得依同法第49條第2款規定，公布其名稱及負責人姓名。又該法就承攬關係，則於第3章「安全衛生管理」第26條第1項規定：「事業單位以其事業之全部或一部分交付承攬時，應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。」乃課予事業單位事前之危害告知義務，以防止職業災害之發生；倘若違反，另依第45條第2款規定，處3萬元以上15萬元以下罰鍰，並得依第49條第2款規定，公布其名稱及負責人姓名。足見職安法第6條第1項及第2項，與同法第26條第1項所定之義務，二者規範意旨、要件及內涵均不相同，處罰亦異，不容混淆。

2.被告依職安法第6條第3項規定之授權，所訂定行為時即109年3月2日修正之職安設施規則第2條規定：「本規則為雇主使勞工從事工作之安全衛生設備及措施之最低標準。」第28

6條之3第2項規定：「事業單位從事食品外送作業勞工人數在30人以上，雇主應依中央主管機關發布之相關指引，訂定食品外送作業危害防止計畫，並據以執行；……。」第324條之7規定：「雇主使勞工從事食品外送作業，應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並採取適當措施，合理分派工作，避免造成勞工身心健康危害。」第325條之1規定：「事業單位交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業者，外送作業危害預防及身心健康保護措施準用第286條之3及第324條之7之規定。」被告並於109年3月2日訂定食品外送指引全文12點，其第1點明揭：「勞動部為執行職業安全衛生設施規則第286條之3第2項規定，以供雇主訂定食品外送作業危害防止計畫，並據以執行，特訂定本指引。」之意旨，並於第4點規定：「第2點所定食品外送作業危害防止計畫，應包括下列事項：㈠作業安全之評估機制及處理措施。㈡安全衛生教育訓練。㈢車輛安全檢核項目。㈣保險種類及額度。㈤戶外高低氣溫環境引起之危害預防措施。㈥合理派單。㈦事故處理。㈧成效評估及改善。」續於第5點至第12點依序明訂第4點各款應採取之具體措施，以供有從事外送作業達30人以上之事業單位，訂定食品外送作業危害防止計畫時，有所遵循。準此可知，食品外送平臺業者訂定食品外送作業危害防止計畫，並據以執行，係為履行職安法第6條第1項、第2項及行為時職安設施規則第286條之3第2項、第324條之7及第325條之1規定，交付外送員（含勞工及無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業者）工作時，所應採取之必要安全衛生設備與措施之義務，此與職安法第26條第1項所定，於交付承攬時之危害告知義務，尚屬有間，不可不辨。

㈢原告將食品外送作業交付曾○○等8位外送員承攬時，確有違反職安法第26條第1項危害告知義務規定之情事，並具有過失：

1.依前述職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條：「本法第26條第1項規定之事前告知，應以書面為之，或召開協商會議並作成紀錄。」規定，參以電子簽章法第4條第2項規定：「依法令規定應以書面為之者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。」可知，事業單位以其事業交付承攬時，有應於事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素及依法應採取措施之義務，且為求明確而杜爭議，並便於舉證，該告知內容以書面或協商會議紀錄方式為必要；如該書面係以電子文件形式作成，其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。

2.為使食品外送平臺業者落實合理派單等管理機制、交通事故預防與處理等安全管理作為，以保障外送員作業安全及健康，被告所屬職安署乃於111年1月18日派員至原告實施食品外送平臺業者合理性派單專案勞動檢查（乙證11、7），並抽查原告於110年10月13日至111年1月2日期間內，向職安署所通報發生交通事故職業災害案件之食品外送作業者即曾○○等8位外送員（乙證2）。依原告所述，原告與外送作業者為承攬關係(乙證1-1)，則原告交付無僱傭關係之個人(曾○○等8位外送員)親自履行食品外送作業，依前述職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條規定，即有於交付承攬工作時，於事前以書面告知渠等有關其事業工作環境、危害因素及依職安法令應採取之安全衛生措施之義務。

3.惟依原告處理職業安全衛生相關業務窗口管黛綾111年1月21日以電子郵件提供之資料內容，僅具曾○○等8位外送員之外送夥伴簽署完成畫面資料，所附外送合作夥伴條款資料及其附件一獨立承攬外送服務危害因素告知單，其生效日期為111年1月3日（乙證1-1、1-2）。而據原告所述，曾○○等8位外送員於是日之前，已為原告無僱傭關係之外送員，並親自履行至少1次原告所交付之食品外送作業（乙證1-1、2參照），則原告既未能提供於該日之前，其將食品外送作業交

付曾○○等8位外送員親自履行時，於事前告知其等工作危害因素及依法應採取之安全衛生措施之紙本，或經其等同意之電子文件之書面告知紀錄或文件等佐證資料，即難認原告已盡職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務，於主觀責任上，原告縱無故意，亦應負過失之咎。

4.原告雖主張其所合作之外送合作夥伴（含曾○○等8位外送員），於開通Uber Eats外送合作夥伴帳號前，均應完成「外送合作夥伴四大課程」（包含交通安全小教室，且其中交通安全精選課程即有包含交通安全規則之相關宣導及危害因素告知）並通過線上測驗，始得開通帳號，於開通帳號後始能透過Uber Eats App接單，其並依食品外送指引訂定危害防止計畫，相關執行皆以APP進行推播，其爲方便證明，始自111年1月3日起再追加附上由曾○○等8位外送員簽署完成之承攬契約並後附危害告知單等語。惟：

⑴承前所述，原告依行為時職安設施規則第286條之3第2項、第325條之1規定及行為時食品外送指引所定事項，訂定危害防止計畫，並據以執行，僅係原告履行職安法令所課予食品外送平臺業者應採取符合法定必要之安全衛生設備與措施之義務，與職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務，係屬二事。

⑵觀之原告所提出100年5月1日生效之危害防止計畫（原證4），其第2點所定計畫事項中，固包含作業安全之評估機制及處理措施、安全衛生教育訓練等項目，其第4點安全教育訓練第2項前段雖亦規定自109年7月24日起，外送員於註冊帳號後，應完成內含新手須知、道路安全、食品安全及職業安全等內容之線上教育訓練課程3小時以上，並通過線上測驗，始能透過Uber Eats App接單，其第5點車輛安全檢核項目第1項並規定，Uber Eats App應定期要求外送員必須檢視使用車輛狀況，且填寫「衛生準則及車況檢核表」後始能繼續外送，在外送途中，亦應提醒外送員注意食品及道路安

全。又依原告所提出交通安全小教室節錄、168安全交通入口網交通安全宣導內容截圖（原證2）、食品/商品外送可能之危害與防止方式（原證3），雖可證明原告確依危害防止計畫第4點第3款、第4款規定，更新交通安全、外送可能之危害與防止方式等資訊，並於Uber Eats App收件夾推播交通安全相關宣導。然姑不論原告並未提出曾○○等8位外送員實際透過Uber Eats App接單執行食品外送工作時，確實知悉收受且已閱讀原告以電子文件更新之交通安全宣導及外送可能之危害與防止方式之相關點擊或簽名等執行紀錄，上開措施至多僅屬原告之外送員開通帳號，取得原告外送員資格，並透過Uber Eats App接單前之職前訓練，以及其後之在職訓練措施而已。更何況，個別食品外送作業實際情況各異，所涉工作環境、危害因素及應依職安法令應採取之措施，亦未必完全相同，本非職前訓練教材所能涵蓋，原告之危害防止計畫又無外送員於執行各個食品外送作業前，應收播最新交通安全、外送可能之危害與防止方式等相關資訊，否則不能進行食品外送作業之規定，即難謂原告已藉此危害防止計畫之執行，履行其職安法第26條第1項及職安法施行細則第36條所定之危害告知義務。

㈣原告於食品外送指引第12點之1增訂前，未以書面告知外送員跨平臺接單產生之交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，尚不違法：

1.行政程序法第5條規定：「行政行為之內容應明確。」係要求行政行為應具明確性，俾人民知悉在何種情況下行政機關可能採取何種行為，人民何者當為或不當為，違反法定義務時之法律效果如何等等，俾使人民有預見可能性而有所遵循。

2.揆之職安法第26條第1項條文文義，顯係指事業單位其本身工作環境、危害因素之固有風險，及關於該固有風險依法應採取之安全衛生措施事項之告知，與承攬人因自己因素，於同一時段執行二個以上事業單位交付之承攬工作，而自行創

造之危害風險，顯然有別。況承攬人同時執行之承攬工作未必相同，其因而可能產生之危害風險亦屬多端，難謂事業單位於一般社會通念下，於交付其事業全部或一部予承攬人時所能知悉並預見。

3.依行為時職安設施規則第324條之7之立法理由：「鑑於近期屢有食品外送作業之勞工，因工作負荷及送達時限之壓力等因素，而致發生交通意外事件，為避免造成勞工身心健康危害，宜採取適當之評估及合理之工作分派（如透過資訊系統之應用程式設計或演算法則）等措施，以避免發生災害或危及勞工安全與健康，爰增訂本規定。」及行為時食品外送指引第10點：「第4點第6款所定合理派單，為雇主使勞工從事食品外送作業，應評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，並採取程式設計或演算法則等適當措施，合理分派工作。」規定，可知上開「合理派單」之規定，係規範食品外送平臺業者本身宜透過資訊系統之應用程式設計或演算法則等措施，適當評估並為合理工作之分派，以避免食品外送作業者因過重之工作負荷及送達時限之壓力，而發生職業災害，危及其安全與健康，顯不包括外送作業者基於自身因素之考量及選擇，而於同一時間同時承接不同食品外送平臺業者之外送訂單，而自行招致危害安全及身心健康之風險。是被告援引職安法第5條第1項及行為時職安設施規則第324條之7規定，作為食品外送業者有關跨平臺接單產生之交通事故危害風險因素告知之論據，顯非可採。

4.關於事業單位交付無僱傭關係之個人親自執行食品外送作業前，應於事前告知該個人跨平臺接單產生之交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，係被告於111年6月16日修正之食品外送指引，始於全文12點以外，於第12點之1所增訂，並規定：「（第1項）事業單位交付無僱傭關係之個人親自執行食品外送作業前，應於事前告知該個人有關其事業工作環境、危害因素與職業安全衛生法及有關安全衛生規定應採取之措施。（第2項）前項所定事前告知，應至少包括下列

事項：㈠第5點附表一所定食品外送作業風險之危害辨識及評估。㈡同一時段執行2個以上事業單位交付之食品外送作業產生之風險。㈢執行食品外送作業時，未遵守交通法令規定之風險。」（嗣被告鑑於外送平臺業者近來運送商品已逐漸多元，不侷限於食品，為擴大保護外送作業樣態，爰作文字修正，而於111年8月30日修正發布新名稱「外送作業安全衛生指引」及全文13點，除將上開規定移列為第13點，並將「食品外送作業」之文字修正為「外送作業」而為現行規定）。究其增訂原因，無非係因食品外送員交通事故居高不下，屢屢發生外送員職業災害，究其原因，除因食品外送平臺業者給予外送員過重之工作負荷及送達時限之壓力外，外送員因跨外送平臺接單，而於同一時段執行2個以上食品外送平臺業者交付之食品外送作業，為搶單、搶快所造成之交通風險，亦為發生交通事故之主因，被告因此於111年6月16日修正之食品外送指引增訂。由其條次及規定內容可知，顯於原全文12點有關食品外送作業危害防止計畫應包括事項有別，乃特別就食品外送平臺業者交付無僱傭關係之個人親自履行食品外送作業時，關於職安法第26條第1項告知義務事項，增訂應包括外送員跨外2個以上外送平臺接單產生之風險，該規定既為原告行為時之食品外送指引所無，即難謂原告於該規定增訂前，未以書面告知外送員跨平臺接單產生之交通事故危害因素及安全衛生應採取之措施，違反職安法第26條第1項規定。被告就此部分之裁罰，難認符合明確性原則，應屬違法。

㈤由原處分說明二違法事實及處分理由欄（本院卷第47-48頁），以及被告答辯狀（第147-150頁）之記載，可知原處分裁處之違章，係包括前述㈢、㈣之原告行為，並據被告訴訟代理人陳明在卷（本院卷第391頁），被告亦係審酌原告事業經營規模遍及全國、涉及外送員人數眾多及影響用路人交通安全等情節輕重情況，依案件處理要點第5點、第7點及其附表壹、十一及職安法第45條第2款規定，處原告罰鍰6萬

元，並依同法第49條第2款規定，公布原告之名稱及負責人姓名。被告既係綜合考量前述㈢、㈣之違章情節，據以作成原處分，則原處分關於前述㈣部分違章之裁罰，既有違法，已如前述，則原處分自屬全部無可維持，應予撤銷。關於被告認原告屬行為時案件處理要點第5點所定之乙類事業單位，是否違誤，以及原處分是否違反平等原則及行政自我拘束原則之爭點，即無再予論述之必要。

㈥綜上所述，原處分為違法，訴願決定未予糾正，亦有違誤，是原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘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，一併說明。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　14　　日

審判長法　官　高愈杰

法　官　郭銘禮

法　官　孫萍萍

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
(一)符合右列情形之一者，得不委任	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

律師為訴訟代理人	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。
(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　　112　　年　　12　　月　　14　　日

書記官　李虹儒