

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906號

113年2月1日辯論終結

原告 台灣中油股份有限公司

代表人 李順欽（董事長）

訴訟代理人 米承文 律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真（局長）

訴訟代理人 莊碧雲

陳明財

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國112年6月6日勞動法訴一字第1120004833號、同年7月7日勞動法訴一字第1120008420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：原告台灣中油股份有限公司未將所屬勞工劉忠鑑等21人（下稱劉君等21人，詳如附表編號1至21所示）民國94年7月至111年8月期間之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞工退休金（下稱勞退金）月提繳工資。案經被告勞動部勞工保險局審查，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第15條第3項規定，以112年2月1日保退三字第11260000141號函核定逕予更正及調整，短計之勞退金則於近期月份勞退休內補收（下稱原處分1）。又原告未將所屬勞工郭芳富等10人（下稱郭君等10人，詳如附表編號22至31所示。與劉君等21人，以下合稱劉君等31人）94年7月至111年9月期

01 間之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞退金月
02 提繳工資。案經被告審查，依勞退條例第15條第3項規定，
03 以112年3月15日保退三字第11260017131號函核定逕予調整
04 及更正，短計之勞退金則於近期月份勞退金內補收（下稱原
05 處分2，與原處分1，以下合稱原處分）。原告不服，提起訴
06 願，經勞動部分別以112年6月6日勞動法訴一字第112000483
07 3號訴願決定書（就原處分1部分）、同年7月7日勞動法訴一
08 字第1120008420號訴願決定書（就原處分2部分）駁回其訴
09 願（上開兩件訴願決定書，以下合稱訴願決定）。原告仍不
10 服，遂提起本件訴訟。

11 二、原告起訴主張及聲明：

12 (一)原告對於未將夜點費列入勞退金月提繳工資計算並申報調整
13 月提繳工資，以及對於被告逕予調整之提繳工資之範圍並不
14 爭執，爭執重點乃在於夜點費是否應列入工資而據以計算勞
15 退金月提繳工資。

16 (二)夜點費並非勞務工作之對價，而係屬於「勉勵、恩惠性質之
17 給與」，無須納入勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款工資
18 總額計算：

19 1.依最高法院91年度台上字第347號民事判決要旨，夜點費
20 是否屬於工資之判斷，不應以其具有經常性給與之特性決
21 之，仍應探究其是否屬於勞工工作之對價而定。自原告公
22 司夜點費之歷史沿革以觀，原告發放予員工之夜點費，性
23 質上係體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，並以
24 繳回支出憑證之實支實付方法作為發放夜點費用之方式，
25 且不區分「日間」或「夜間」工作而於工作內容上有所差
26 異，是夜點費顯非勞務對價之取得。又夜點費發放行之多
27 年後，原告陸續於78年、79年、88年間將夜點費隨同誤餐
28 費一併調整，費用之調幅亦隨當時物價指數而定，顯然與
29 職務工作內容無涉，更與工作調薪無關，堪認夜點費並非
30 薪資項目，亦非工作之對價。從而，原告之恩惠性福利措
31 施係從原先由原告單方發放牛奶、麵包等食物，演變為改

01 由發票憑證等實支實付方式，最後採發放代金之方式，外
02 觀形式容有不同，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意
03 卻不變。

04 2.原告發給夜點費之條件，僅限實際於夜間工作之人員，且
05 金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作複雜性、經
06 驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年資、級職之
07 不同而於請領金額上有所差異，其本質乃原告為鼓勵員工
08 不要排斥夜間工作，兼感念夜間工作人員之辛勞而制訂之
09 福利措施，顯不具「勞務之對價性」。原告具有24小時全
10 天候、連續性之現場作業性質，員工自受僱之際，即已知
11 悉於夜間工作屬於工作應有之實際型態，且對照勞基法所
12 要保障之一般夜間員工，員工不論係輪值早班、中班、晚
13 班，其各班工作內容皆屬相同，僅工作時間不同，故原告
14 夜點費之發給並未相對應地增加夜班員工勞務內容，自難
15 謂有符合勞務對價性。

16 3.夜點費之發放係以「下午5時以後連續工作達4小時以上
17 者，逾下午9時核給小夜點費，逾零時核給大夜點費；因
18 代班而跨兩個輪班工作時段者，於零時前後皆需工作達4
19 小時以上，可分別報支大、小夜點費；大夜班工作人員全
20 時到班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可報
21 支大夜點費」為要件。倘若認定連續工作達4小時以上所
22 領之夜點費具有勞務對價性，則對於未達時數而無法領取
23 夜點費之員工，其勞務對價存在於何方即生疑義。換言
24 之，並非所有勞工於同樣時段做同樣工作者皆必然可獲得
25 夜點費，夜點費之發放與勞務對價之關聯實為薄弱，其明
26 顯屬於雇主單方的恩惠性給與，不應視為工資。

27 (三)原告為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規所限制，無
28 權自行將夜點費列入工資總額：國營事業係由國家百分之百
29 出資，其薪資與經營模式等均受限於國營事業管理法、公營
30 事業機構員工待遇授權訂定基本原則與經濟部所屬事業機構
31 用人費薪給管理要點等規定，亦受經濟部、經濟部國營事業

01 委員會（按：已改制為國營事業管理司）之監督。夜點費之
02 性質，依經濟部103年4月17日經營字第10302605970號函釋
03 意旨，夜點費未經經濟部陳報行政院核定將之列入「經濟部
04 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，原告身為
05 經濟部所屬事業，就人事薪資管理與發放，與一般私人公司
06 組織存有差異，並無自行決定與更改人事管理事項之權限。
07 換言之，原告任何薪資給付抑或福利措施之發給，均應遵循
08 上開規定，實施單一薪給用人費率制度，國營事業機構所稱
09 之工資，僅有依照薪點制所發放之薪給，方得謂為工資，其
10 餘獎金或各項加給津貼之給付自始未予列入工資計算，夜點
11 費並非前述單一薪給下之工資，原告不得自行將之納入勞工
12 工資，並且調整勞退金月提繳工資甚明。原告身為經濟部所
13 屬事業，無自行決定與更改人事管理事項之權限，究竟應繼
14 續依循經濟部之規定？抑或按被告或勞動部之意旨，直接違
15 反上級機關之規定辦理？目前被告確已造成原告無所適從之
16 窘境。原處分並未慮及國營事業於勞基法上之適用是否容有
17 例外之情形，甚至未詳加查明行政院所屬各部會之國營事業
18 薪給計算制度與內涵，率爾以一紙公文變更原告適用法律之
19 體制，引發原告內部勞工誤解與抗爭等後續難解問題，全由
20 原告面對處理與自行承擔，原處分顯非負責、妥適之作法。

21 (四)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

22 三、被告答辯及聲明：

23 (一)按依勞基法第2條第3款規定及改制前行政院勞工委員會85年
24 2月10日□台勞動2字第103252號函釋及94年6月20日勞動2字
25 第0940032710號令釋意旨，凡勞工因工作而獲得之報酬，只
26 要實質上是勞工因提供勞務而自雇主獲得之對價，即為工
27 資，不以該項給付具有經常性為必要。然判斷是否屬工資範
28 疇，不應囿於薪資形式上之項目為準，仍應以其實質內涵予
29 以認定。查原告內部工作型態係採三班輪班制度，就人格從
30 屬性觀之，原告將夜點費之給與常態化、制度化，且係勞工
31 於原告指揮監督下，於一定時間提供勞務所獲得之對價，其

01 數額與勞工夜間輪值之多寡相關，非偶發性或不確定性之給
02 與，亦非雇主單方面恩惠性、勉勵性之額外給付性質，夜點
03 費本質上應具有「勞務之對價性」，且為「經常性之給與」
04 事證已臻明確，夜點費屬工資應堪認定，原告自應納入月工
05 資總額計算，並據以申報調整勞退金月提繳工資，原告援引
06 最高法院91年度台上字第347號民事判決，無從為其有利之
07 認定。

08 (二)所謂恩惠性給與，乃係雇主為改善勞工生活而給付非經常性
09 給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給
10 與。經查，本件夜點費於草創之初，縱可認係體恤值夜班勞
11 工所為偶然之恩惠性、鼓勵性給付，惟原告嗣將夜點費明文
12 列入工作規則中，且夜點費之給與已常態化、制度化，勞工
13 只要夜間輪值工作，皆可領取；另原告依早、中、晚班之常
14 態輪班制，有大、小夜點費之分，應屬勞工於原告指揮監督
15 下，於一定時間提供勞務所獲得之對價，其數額與勞工夜間
16 輪值之多寡相關，非偶發性或不確定性之給與，亦非雇主單
17 方面恩惠性、勉勵性給與之性質甚明。難謂「夜點費」不具
18 勞務對價性，原告自應將「夜點費」納入月工資總額計算，
19 並據以申報調整勞退金月提繳工資。

20 (三)原告援引臺灣高等法院95年度勞上易字第88號民事判決，係
21 個案之判決結果，依法不拘束本件之判斷，且自97年迄今，
22 法院之判決已趨於一致，認定原告所屬事業體之夜點費屬工
23 資。又國營事業亦為適用勞基法之行業，行政院所規定關於
24 國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、作業
25 手冊及內部規則，自不得低於勞基法所定之勞動條件；且行
26 政院已於111年10月27日同意經濟部所屬事業（含原告）自1
27 11年11月1日起將夜點費納入計算退休金，行政院既已肯認
28 夜點費屬工資，經濟部所屬事業即應遵循追溯「自始」將夜
29 點費納入計算退休金。

30 (四)聲明：原告之訴駁回。

31 四、本院之判斷：

01 (一)按勞退條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞
02 工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人
03 專戶。」第7條第1項第1款規定：「本條例之適用對象為適
04 用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休
05 準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。」第14條第1項規
06 定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休
07 金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條第2項及第3
08 項規定：「（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整
09 時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知
10 勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底
11 前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。（第3
12 項）雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未
13 依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或
14 調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月一日起
15 生效。」勞退條例施行細則第15條第1項、第2項規定：
16 「（第1項）依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之
17 退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳
18 分級表之標準，向勞保局申報。（第2項）勞工每月工資如
19 不固定者，以最近三個月工資之平均為準。」是雇主應為適
20 用勞退條例之勞工，按月提繳不低於勞工每月工資6%的退
21 休金，勞工之工資如有調整，應視其調整月份，於當年8月
22 月底前或次(當)年2月底前通知勞保局；如雇主申報月提繳工
23 資不實或未依規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行
24 更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月
25 一日起生效。

26 (二)如事實概要欄所載之事實，除後述爭點外，為兩造所不爭
27 執，並有原處分（原處分卷第180頁至第273頁、第274頁至
28 第319頁）及訴願決定書（本院卷第33頁至第40頁、第43頁
29 至第50頁）在卷可稽，此部分之事實，可以認定。茲兩造爭
30 議所在，乃原告所發放之夜點費，性質上是否屬於工資？茲
31 分述如次：

01 1.按勞退條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業
02 單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法
03 第二條規定。」而勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，
04 定義如下：…。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；
05 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
06 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
07 均屬之。」勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第
08 三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外
09 之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、
10 研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料
11 獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
12 與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
13 五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致
14 送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、
15 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保
16 險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作
17 業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目
18 的事業主管機關指定者。」是工資乃是勞工因提供勞務而
19 相對自雇主處獲得之報酬，具有「勞務對價性」；而所謂
20 「經常性給與」，勞基法並無明文規範其定義，勞基法施
21 行細則第10條就此部分，雖以除外條款之方式，將不屬於
22 「經常性給與」之項目予以臚列，惟其概念內涵究竟為
23 何，亦無明確說明，然所謂「經常性」，應認只要在一般
24 情形下經常可以領得，而非偶因特定情事始可取得之給
25 付，在制度上即具經常性，至其給付名稱為何，尚非所
26 問。經查，依原告所訂報支夜點費之標準，乃為下午5時
27 以後繼續工作達4小時以上者，逾下午9時（按：下引99年
28 10月20日書函誤載為「逾下午10時」）核給小夜點費，逾
29 零時核給大夜點費；跨兩時段者，於零時前後皆需工作達
30 4小時以上，可分別報支大、小夜點費，原告並自97年1月
31 1日起，調整小夜點費為新臺幣（下同）250元，大夜點費

01 為400元等情，有原告97年5月9日油人發字第09700657580
02 號函、99年10月20日油人發字第09910418770號書函（原
03 處分卷第514、515頁）在卷可考，可見於特定時段（夜間
04 或深夜）提供勞務並繼續達一定時數（達4小時以上）者，
05 即得或始得支領夜點費，勞務的提供為支領夜點費之基本
06 要件；而以前揭特定時段作為支領夜點費之要件，無非係
07 因相較於一般工作時段之勞工，於夜間或深夜提供勞務
08 （輪值）者，對於體力、精神之負荷更甚於正常作息時間，
09 並犧牲正常的家庭生活，是原告就其所屬勞工於此特定時
10 段所為勞務之提供，在正常報酬之外，另附加給予之夜點
11 費，性質上應認為係原告所提供較諸一般工作時段更佳之
12 工資待遇，而為勞工提供勞務之對價。又原告所屬勞工只
13 要符合上開夜點費之支領規定，即得領取大夜點費或小夜
14 點費，已形成制度上之經常性給與，是夜點費性質上係屬
15 於工資無訛。從而，被告將原告所發放之夜點費納入工資
16 總額計算，而以原處分逕予調整及更正劉君等31人之月提
17 繳工資並補收勞退金，核屬有據。

18 2.原告固主張自原告公司夜點費之歷史沿革以觀，原告發放
19 予員工之「夜點費」，性質上係體恤值夜班員工所為之恩
20 惠性、鼓勵性給與，並以繳回支出憑證之實支實付方法作
21 為發放夜點費用之方式，且不區分「日間」或「夜間」工
22 作而於工作內容上有所差異，夜點費之發給並未相對應地
23 增加夜班員工勞務內容等語。然觀諸「台灣中油公司夜間
24 輪(值)人員發給夜點費沿革說明」（原處分卷第511頁至
25 第513頁），37年11月1日原告所屬嘉義溶劑廠依據「午餐
26 及晚餐平均定價」以膳食代金方式核發警備員及公役夜班
27 點心費、38年2月1日原告所屬臺灣油礦探勘處因中洲探井
28 區域臨近海濱雨多風大，工作同仁需夜膳維持員工體力，
29 准予發放津貼於夜間「加一餐」、41年原告所屬臺灣油礦
30 探勘處規定自午夜連續8小時值夜班者可支領餐費「一
31 餐」等情，乃原告所屬個別下級單位考量工作性質，就於

01 夜間工作或值班之員工提供相當於1餐之費用（點心費、
02 津貼或餐費），俾員工得以購餐進食以維持體力，其性質
03 上或可認屬恩惠性或鼓勵性給與；然於77年3月17日，原
04 告即統一訂定夜點費標準，調整為每次100元；於77年10
05 月5日，小夜點費調整為110元，大夜點費調整為220元；
06 於78年7月27日，調整小夜點費為125元，大夜點費為250
07 元；於88年6月17日，調整小夜點費為150元、大夜點費為
08 300元，可見原告嗣以定額方式，一體發放符合支領要件
09 之大、小夜點費，而形成制度上之經常性給與，已非早期
10 支領餐費之性質可比；至「夜間」工作內容縱無異於「日
11 間」，然於夜間提供勞務所需付出之體力、精神之負荷等
12 仍迥異於日間，已如前述，是原告此部分之主張，自無可
13 採。又原告主張其陸續於78年、79年、88年間將夜點費隨
14 同誤餐費一併調整，費用之調幅亦隨當時物價指數而定，
15 顯然與職務工作內容無涉，更與工作調薪無關，堪認夜點
16 費並非薪資項目等語。然原告自97年1月1日起調整小夜點
17 費為250元，大夜點費為400元後迄今，並未見被告隨著物
18 價波動而有所調整，其所謂夜點費隨當時物價指數而定一
19 節，顯非有據；又夜點費縱然未隨原告所屬勞工薪資一併
20 調整，觀諸現行原告所訂夜點費之金額，仍難認係屬於合
21 乎通常水準之「餐費」額度，而無礙其仍屬於原告所提供
22 給夜間提供勞務之勞工較諸一般工作時段更佳工資待遇之
23 性質，是原告此部分主張，亦無足採。原告復主張若認定
24 連續工作達4小時以上所領之夜點費具有勞務對價性，則
25 對於未達時數而無法領取夜點費之員工，如何認定勞務對
26 價性等語，惟是否發放夜點費、發放要件、額度等，乃原
27 告事業經營之決策問題，與夜點費是否屬於工資之性質，
28 並無必然關係，是原告此部分所述，亦無從為其有利之認
29 定。

30 3.原告另主張其為國營事業，所屬人員待遇福利受相關法規
31 所限制，原告身為經濟部所屬事業，無自行決定與更改人

01 事管理事項之權限，被告確已造成原告無所適從之窘境等
02 語。然按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財
03 產權，應予保障。」第153條規定：「（第1項）國家為改
04 良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工
05 及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第2項）
06 婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別
07 之保護。」基於上開意旨，勞基法第1條規定：「（第1
08 項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇
09 關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
10 者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞
11 動條件，不得低於本法所定之最低標準。」明白揭示該法
12 係國家為保護勞工權益，而規範各項勞動條件最低標準之
13 法律，凡勞工之工資、工作時間、延長工作時間之加給、
14 休息、休假、退休、職業災害補償等勞動條件，均應適用
15 勞基法，僅於勞基法未規定時，始有適用其他法律之餘
16 地；且事業單位依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞
17 動條件，亦不得低於勞基法所定之最低標準（司法院釋字
18 第494號、第578號、第726號等解釋意旨參照）。準此，
19 凡勞基法所規範之事業單位，均應適用勞基法關於工資之
20 規定，並不區分勞工係服務於民營企業或國營事業而有差
21 異，俾貫徹法律保護勞工之旨；且國營事業與所屬勞工之
22 勞雇關係，與一般民營事業亦無二致，不應因服務單位不
23 同，有不合理之差別待遇，而違反憲法第7條之平等原
24 則。依此，為促進經濟建設及國家資本有效利用，國營事
25 業管理相關法令，對於國營事業所屬員工之人事安排、勞
26 動條件之規範，縱有不同於勞基法之規定，亦不得低於勞
27 基法所定勞工勞動條件之最低標準（最高行政法院108年
28 度判字第305號判決意旨參照）。原告固稱依國營事業管
29 理法、公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則與經濟部
30 所屬事業機構用人費薪給管理要點，乃實施單一薪給用人
31 費率制度，國營事業機構所稱之工資，僅有依照薪點制所

發給之薪給，方得謂為工資等語，然國營事業管理法不僅未就工資列計或認定設有特別規定，且觀諸該法第14條規定：「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」第33條規定：「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」亦旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞基法之適用，國營事業主管機關縱依國營事業管理法之授權，得訂定相關人事管理事項，亦不得牴觸勞基法相關規定；更何況，依公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第1點第1項規定：「為促進公營事業經營企業化，並激勵員工工作績效，依國營事業管理法規定，公營事業機構員工之待遇，授權由各事業機構衡酌其事業生產力、營運績效及用人費負擔能力，擬訂待遇標準，並參考一般公務人員調整幅度，提請各事業董（理）事會核定並報主管機關備查後實施，未設董（理）事會者，由主管機關核定。」原告自得參據勞基法相關規定（包括工資列計標準），訂定其員工待遇標準後，報主管機關經濟部備查，或報請經濟部修訂「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」等相關規定，俾符合勞基法規範意旨，是原告上開所稱其無自行決定與更改人事管理事項之權限，被告確已造成原告無所適從之窘境等語，顯非得以拒絕遵守勞基法規定之正當、合法事由，而無可採。

(三)綜上所述，原告主張均無足採。從而，被告以原告未依規定將劉君等21人94年7月至111年8月期間、郭君等10人94年7月至111年9月期間之夜點費列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞退金月提繳工資，乃以原處分1、原處分2分別逕予調整及更正，短計之勞退金於近期月份勞退金內補收，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請本院為如其聲明所示之判決，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。

五、結論：本件原告之訴為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 113 年 2 月 22 日

審判長法 官 楊得君

法 官 彭康凡

法 官 李明益

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。

01

(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。	

02 中 華 民 國 113 年 2 月 22 日
03 書記官 范煥堂

04 附表

05

編號	姓名	編號	姓名	編號	姓名
1	詹進芳	12	林益安	23	康金堂
2	劉忠鑪	13	梁國正	24	洪肇林
3	陳正元	14	鄭朝吉	25	楊文宗
4	陳奇復	15	黃瑞桐	26	李慶舟
5	許淑惠	16	謝榮士	27	蘇富得
6	黃瑞麟	17	黃仁力	28	謝章義
7	梁昭昇	18	郭仲仁	29	楊勝昌
8	吳瑞成	19	陳慶茂	30	楊坤城
9	王南雄	20	林欣正	31	楊國強
10	童華仁	21	賴金鳳		
11	洪煌進	22	郭芳富		