

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第七庭
112年度訴字第1204號
114年1月16日辯論終結

原 告 陳俊凱

訴訟代理人 蕭子欽 律師

被 告 陸軍

代 表 人 ○○○(指揮官)

訴訟代理人 謝政杰

上列當事人間陸海空軍懲罰法事件，原告不服國防部中華民國112年8月10日112年決字第237號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本件起訴時，被告代表人為○○○，於訴訟進行中變更為○○○，業經新任代表人具狀聲明承受訴訟(本院卷第225、226頁)，經核並無違誤，應予准許。

二、爭訟概要：

原告原係被告所屬中尉○○○○，於民國112年2月至4月間，在動力育樂有限公司(下稱動力育樂公司)擔任遊樂器材臨時安全維護人員，每日工資為新臺幣(下同)1,000元，經被告調查屬實，據於112年5月15日召開懲罰評議會，決議核予大過1次懲罰，並以112年6月1日陸教測信字第1120007746號令(下稱原處分)核定。原告不服，提起訴願，經訴願決定駁回，遂提起本件訴訟。

三、原告主張及聲明：

(一) 主張要旨：

01 1.本件實係原告胞弟陳俊傑於動力育樂公司擔任臨時遊樂器材
02 安全維護人員，每日工資為1,000元，其於112年2月間臨時
03 無法前往工作，加上原告父親病情惡化，商請原告前往工作
04 地點協助動力育樂公司業務並辦理請假事宜。原告僅無償協助
05 胞弟處理工作業務，未受有任何報酬，並無兼職兼差。

06 2.縱認原告有擔任臨時工之兼職，亦非屬違法之兼職行為：

07 (1)依公務員服務法第2條第1項及銓敘部86年5月9日86臺法二字
08 第1450605號書函，國軍現役軍官、士官係受公務員服務法
09 「公務員不得經營商業或投機事業」之規範。又依公務員服
10 務法第14條、第15條及銓敘部76年2月23日(76)臺銓華參字第
11 82025號函釋(下稱76年2月23日函釋)、92年4月25日部法
12 一字第0922239192號書函(下稱92年4月25日函釋)就准許公
13 務員兼職打工之例外情形，應一併適用於現役軍官、士官，
14 可見公務員利用公餘時間，偶以按件計酬方式打工賺取薄
15 利，倘所兼工作無損公務員尊嚴，且本職所任工作非屬機關
16 保密性及不可外洩民間之專業技術性者，無違公務員服務法
17 第14條及第15條規定。

18 (2)原告為胞弟代班於動力育樂公司擔任每日工資為1,000元之
19 臨時遊樂器材安全維護人員，工作模式係由動力育樂公司派
20 案，於同意接案並完成清潔工作後受領工資，屬臨時工之打
21 工性質，合於公務員利用公餘時間偶以按件計酬之方式打工
22 賺取薄利，所兼之工作亦無損公務員尊嚴，且本職所任工作
23 非屬機關保密性及不可外洩民間之專業技術性之情形，尚與
24 公務員服務法第14條及第15條規定無違，自非違法兼職。

25 3.原處分僅據被告之行政調查報告，惟原告與被告所屬科長、
26 監察官間本為不對等之長官、屬官關係，且觀諸被告112年5
27 月10日案件調查洽談紀要可知，原告原來全然、堅決否認有
28 兼職行為，係因科長反覆詢問、施壓，基於「承認即沒事」
29 之無奈心態，始為自白，故本件行政調查程序難謂正當，被
30 告依據其行政調查結果作成原處分，難認適法。

31 (二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

01 四、被告答辯及聲明：

02 (一)答辯要旨：

- 03 1. 基於國安考量下，國軍應專注於經賦予之任務，不容許於職
04 務外從事其他職務或工作。如國軍於其身分所應執行之職務
05 外，另行兼任其他職務或工作，應認定有兼職兼差之情形。
06 本件原告於前揭期間，於假日至動力育樂公司擔任臨時工，
07 工資約為日薪1,000元，領取現金報酬，共計5、6次，非僅
08 擔任臨時工1、2次，不符合銓敘部92年4月25日函釋所指
09 「偶一為之」之情形。原告已加入動力育樂公司之LINE工作
10 群組，可認係為長期聯絡之用，已屬經常、固定之兼職兼差
11 行為，違反陸海空軍懲罰法第15條第6款及國軍人員不得在外
12 兼職兼差規定(下稱兼職兼差規定)第4點規定。
- 13 2. 原處分核予原告大過1次，並無裁量濫用之違法或其他不
14 法：

15 懲罰評議會委員於討論階段就原告之違失行為已詳加討論，
16 並參考國軍人員兼職兼差懲罰(處)基準一覽表(下稱懲罰基
17 準一覽表)，考量原告行為動機及目的、生活狀況、品行及
18 智識程度和行為後之態度等因素，認定原告之違失行為已符
19 合陸海空軍懲罰法第15條第6款規定。又懲罰評議會之投票
20 單逐一列出「不罰、檢束、申誡乙次、申誡2次、罰薪、記
21 過、記大過、降階、撤職」等項目，由各委員本於討論後之
22 心證自由勾選。原處分核予原告大過1次，合於陸海空軍懲
23 罰法第8條；懲罰結果參考懲罰基準一覽表之行政慣例，就
24 兼職兼差領有報酬之初犯者，核予大過1次等規定，並無不
25 法。

26 (二)聲明：駁回原告之訴。

27 五、本件如爭訟概要欄所載之事實，業經兩造分別陳明在卷，並
28 有原處分及送達證書(本院卷第155頁至157頁、第163頁)、
29 訴願決定(訴願可閱卷第44頁至49頁)、懲罰評議會議全案資
30 料(本院卷第97頁至153頁)在卷可稽，堪信屬實。

六、本件爭點為：原告是否有陸海空軍懲罰法第15條第6款所定不遵法令兼職兼差之違失行為？原處分核定原告大過1次懲罰，是否適法有據？

七、本院的判斷：

(一)現行陸海空軍懲罰法(113年8月7日修正公布版本尚未施行)第13條規定：「士官懲罰之種類如下：撤職。降階。降級。記過。罰薪。悔過。申誠。檢束。罰勤。」第15條第6款規定：「現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：不遵法令兼職、兼差。」第20條規定：「(第1項)記過，分記過與記大過。(第2項)記過3次，視為記大過1次；在1年內累計記大過3次者，軍官、士官撤職……。」第32條第1項規定：「被懲罰人對懲罰處分，如有不服，均得向上級申訴。對撤職、降階、降級、罰薪及悔過之處分，如有不服，得依法提起訴願、行政訴訟。」可知，陸海空軍懲罰法就不同的懲罰種類，定有不同的救濟方式；其中雖未明文規定記過得提起訴願、行政訴訟。惟軍人受核處記過之懲罰，依陸海空軍軍官士官任官條例施行細則第25條第1項第4款規定：「軍官、士官具有下列情形之一者，不得列為晉任對象：受記大過1次以上之懲罰未滿1年者。」第29條第1項第2款規定：「晉任建議後至晉任發布生效前，有下列情形之一者，應由原建議單位報請註銷其晉任候選：經撤職、停職或受記大過以上懲罰。」陸海空軍軍官士官服役條例第15條第1項第5款規定：「常備軍官、常備士官，有下列情形之一者，予以退伍：年度考績丙上以下或因個人因素1次受記大過2次以上，經人事評審會考核不適服現役。」可知，軍官經權責機關依陸海空軍懲罰法規定，受記大過1次之懲罰處分，依陸海空軍軍官士官任官條例施行細則第25條第1項第4款、第29條第1項第2款規定，軍官受記大過1次以上之懲罰未滿1年者，不得列為晉任對象，若列於晉任建議者，在晉任發布生效前，還應由原建議單位報請註銷其晉任候選；依陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準

第4條第2款規定，考績年度內有記大過或累積大過2次以上處分，無相當記功以上或事蹟存記者，則其考績績等不得評列乙上以上，參照陸海空軍軍官士官考績條例第6條、第8條第1項規定，考績考列乙上以上者，才發給考績獎金。足見軍官受有記大過1次以上之懲罰處分，對其考績、獎金或晉升調動之平等服公職權利的制度性內涵，足以直接發生不利的法律效果。因此，軍官受記大過1次之懲罰處分，乃直接影響其基本權利的行政上具體措施，亦屬行政處分，對之不服，得依法向行政法院提起撤銷訴訟，以落實有權利即有救濟之憲法原則。

(二)原告確有陸海空軍懲罰法第15條第6款所定「不遵法令兼職、兼差」之違失行為：

1. 陸海空軍懲罰法第15條第6款規定，係於104年5月6日修正時所增訂，其立法理由為：「軍人應以一人一職為原則，以期專職專任，非有法令依據，不應兼職、兼差，爰配合實需，增列第6款。」又兼職兼差規定乃國防部為協助下級機關或屬官統一解釋法令、認定事實、及行使裁量權，而訂頒之解釋性規定及裁量基準之行政規則(行政程序法第159條第2項第2款規定參照)，其中第2點第1款規定：「本規定所稱國軍人員，指於國防部及所屬機關(構)、部隊及學校服役或服務之下列人員：(一)現役軍官、士官及士兵。」第3點規定：「本規定所稱兼職，指同時從事2項以上職務或在本職以外另行擔任職務；兼差係指兼任其他差事。」第4點規定：「國軍人員不得在外兼職、兼差，從事經營商業或投機事業，其身分及規範不因公餘而中止，亦不因時間而更易。應依法所定，切實執行職務，除法令所規定許可外，不得兼任他項公職或業務……。」第5點規定：「國軍人員均應一人一職，除法令另有規定外，應遵守下列規定：(一)合於兼職規定者，應於事前填具申請書併檢附相關證明文件向服務機關申請許可。機關首長需應向上級主管機關申請許可。(二)國軍人員兼職、兼差有下列情形之一者，服務機關或上級主管機

關應不予許可：1.有違背善良風俗及影響國軍軍譽與個人形象之虞者。2.對本職工作有不良影響之虞者。3.與本職工作性質不相容者。」第6點規定：「懲罰基準一覽表，如附表。」其附表項次11：「兼職兼差領有報酬者，……。」之身分、懲罰種類及程度為「軍官、士官、士兵」、「初犯：記大過1次。」第7點規定：「國軍人員違反本規定或相關法令兼職、兼差者，按身分所適用之法令，依違失行為情節輕重，追究行政責任；……。」第8點第4款及第5款規定：「附則：(四)違反本規定之違失行為施以懲罰時，應參酌其動機、目的、性質、手段、生活狀況、品行、智識程度及是否悔悟等因素為懲罰之參考，依規定作業程序簽呈主官裁定。(五)各級人事部門應就兼職、兼差相關規定持續加強宣導。」經核上開規定未逾越陸海空軍懲罰法第15條第6款之規範意旨，亦未增加法律所無之限制，自得援用。

2.本件緣於112年4月間被告收到原告於臺灣士林地方檢察署（下稱士林地檢），案號為112年度偵字第9073號刑事偵查案件所寄應訊傳票，遂派上尉王行湧於112年4月20日陪同原告前去應訊，於士林地檢開庭後王行湧得悉該案係因原告告訴同在動力育樂公司工作之同事傷害罪，並經該同事之律師告知原告以張文政名義在動力育樂公司工作，主要工作內容為啟動遊樂設施及注意現場民眾安全，採排班制，時薪180元，工資為當日現領等情，遂向科長回報。是時權責長官即被告中心指揮官○○○少將乃於112年5月4日命令調查，經監察官王俊仁少校於112年5月10日完成行政調查報告，認原告確有未向被告申請許可即從事兼職兼差之事實，有案件查證報告書（本院卷第104頁至106頁）、案件調查洽談紀要（本院卷第107頁）可參。原告於接受行政調查時自承：112年2月初因家庭經濟困難，遂至動力育樂公司擔任臨時工（安全人員），至同年4月止次數約為5至6次，工資約為日薪1,000元。亦知悉國軍人員兼職兼差屬違反規定。但因父親患中度老年痴呆，精神狀況無法經營小吃攤工作，母親在市場賣水

果，弟弟擔任送貨員剛出社會，為了分攤家計而請朋友介紹工作兼差，並借用朋友張文政、林昊緯的身分證字號領取工資；原告雖於本院準備程序中稱：原告胞弟才是動力育樂公司名冊上所列派案人員，其弟無法接案時，才由原告代之，因為科長再三壓迫才會承認兼職之事，只代替其弟4、5次（本院卷第169頁）。然參前揭刑事偵查案卷，原告自承與該名同事係臺北藝術中心之同事，有調查筆錄、不起訴處分書可參（本院卷第194頁至196頁）；且原告亦於本院稱：「於今年2月初至4月中左右，在動力育樂公司擔任遊樂器材臨時安全維護人員約5至6次，每天工資1,000元」之事實是正確的（本院卷第170頁），可見原告確有於112年2月至4月間在動力育樂公司擔任遊樂器材臨時安全維護人員之職務約5、6次，並領有約5,000元或6,000元之報酬。

3.原告雖主張其係於胞弟陳俊傑臨時無法接受派遣工作，請原告幫忙時而偶一為之，其所獲取之工資均交付胞弟，與違法兼職兼差領有報酬情形不同。而證人即原告胞弟陳俊傑亦於本院證稱：原告僅係代班性質，原告所領工資均有轉交給伊等語（本院卷第210頁），然動力育樂公司為一登記有案之有限公司，有公司登記資料可參（本院卷第179頁），依卷附LINE對話訊息截圖（本院卷第108頁）可知，原告有以於本件懲罰評議會自承之假名「張文政」，於臺北藝術中心排班；卷附動力育樂公司員工LINE群組訊息截圖（本院卷第109、110頁），則可見原告傳送手持公司排班表之自拍照片等訊息，均可證原告使用化名參與動力育樂公司之排班作業，有直接對該公司之雇主或主管負責之意思，雖屬有案才接之臨時性工作，惟應已納入該公司之組織，為該公司員工至明。況原告於接受被告訪談及於懲罰評議會陳述意見時，均自承係因家庭經濟而兼職，未曾提及係為胞弟代班，所獲報酬均轉交胞弟等節，直至本院審理時始主張上情，顯然先後陳述矛盾，不足採信。經核，原告於112年2月至4月間與其同事發生傷害刑事案件止，於動力育樂公司從事派工制、每日工資

1,000元之遊樂器材機械操作與清潔等工作，為原告所自承（本院卷第70頁），是以日計酬並非按件計酬之報酬給付方式，屬勞動基準法第2條第3款所指因工作而獲得計日以現金方式給付之報酬，原告參與動力育樂公司之排班，於112年2月至4月中旬期間，自承實際排班工作約5、6日，擔任遊樂器材臨時安全維護人員，為重複、密集執行職務，具有經常、持續等常態性質，以及反覆從事同種類行為之業務的特徵，顯非偶一為之。更況參以原告於接受被告訪談時，及於懲罰評議會陳述意見時，均稱係因家庭經濟困難，軍人薪餉不足支應開銷，始於正職工作時間進行兼職兼差，足見原告兼有其他職務及差事，係為獲取報酬，確屬違反兼職兼差規定所禁止在外兼任其他職務及差事，並領有報酬之行為。至原告主張其於接受被告訪談時，係因科長反覆詢問、施壓始承認一節，並未舉證以明其說，不足採信。

- 4.原告又主張其自認並非違法兼職，應不符陸海空軍懲罰法第15條第6款所定「不遵法令兼職、兼差」之情形云云。惟原告對於國軍人員均應一人一職為原則，以期專職專任，非有法令依據，不得兼職、兼差之規定，知悉甚明，原告從事本件營外兼職兼差且領有報酬，事前並未獲長官同意或許可，事後亦未向長官回報或報備，此據原告接受被告訪談時之陳述甚明，原告亦自承其使用朋友張文政、林昊緯名義領取工資，係基於不願兼職兼差曝光之意圖，已如前述，則原告主張其自認並非違法兼職，不可採信。
- 5.原告另以銓敘部76年2月23日函釋及92年4月25日函釋意旨為據，主張其應屬合法之兼職兼差云云。然原告之兼職兼差行為，事前並未獲長官同意或許可，事後亦未向長官回報或報備，違反兼職兼差規定第4點及第5點，即非合法，已如前述。且銓敘部76年2月23日函釋係略以：公務員利用公餘時間，偶而在私人行號以按件計酬方式打工，以為零星家庭副業而賺取薄利，如其本職所任工作非屬機關保密性及不可外洩民間之專業技術性，所兼之計件工作並無損公務員尊嚴

者，尚非違反公務員服務法第13條(現行第14條)所稱經營商業及第14條(現行第15條)所稱兼任他項業務。銓敘部92年4月25日函釋亦為相類見解，並於後段指出「惟利用周休2日或公餘時間擔任打零工店員，如非偶一為之，而係經常、固定者，即不符本部上開函釋意旨」等語(本院卷第257頁)。原告於112年2月初至4月中旬共擔任5至6次按日計酬之臨時工，加入動力育樂公司之LINE工作群組參與排班，並有持公司排班表之自拍照片為據，且原告至同年4月中始因被告知悉兼職兼差之事而停止前揭工作，實難謂原告係從事偶一為之的工作。原告所從事之兼職兼差並非賺取薄利之零星家庭副業，亦非利用公餘時間偶而以按件計酬打工，自非屬銓敘部前開函釋所指未違反公務員不得兼任他項業務及職務之範圍，原告此部分主張不足為有利之認定。

(三)原處分作成之程序合法，其認事用法亦無違反比例原則：

1.依前引陸海空軍懲罰法第15條第6款及兼職兼差規定可知，國軍人員如不遵兼職兼差規定在外兼職、兼差者，應依其違失行為情節輕重，予以懲罰。又陸海空軍懲罰法第30條第1項、第2項、第4項前段、第5項前段及第6項規定：「(第1項)權責長官知悉所屬現役軍人有違失行為者，應即實施調查。(第2項)調查時，對行為人有利及不利之情形，應一律注意。……(第4項)調查結果認為有施以撤職、降階、降級、記大過、罰薪或悔過懲罰之必要時，應由主官編階為上校以上之機關(構)、部隊或學校召開評議會決議之。……(第5項)前項評議會召開時，應給予行為人陳述及申辯之機會；會議決議事項應陳權責長官核定。……(第6項)前2項評議會，由權責長官指定適當階級及專業人員5人至11人組成，並指定1人為主席。」第31條規定：「(第1項)前條第6項評議會之專業人員中，應有符合教育部採認規定之國內外大學、獨立學院以上學校法律系所畢業者1人以上；其無適當人員時，應向上級機關(構)、部隊或學校申請指派人員支援。(第2項)評議會組成任一性別比例不得少於成員總數三

分之一。但權責機關(構)、部隊或學校之適當階級及專業人員任一性別人數不足成員總數三分之一者，不在此限。」又國防部依陸海空軍懲罰法第36條規定授權訂定之陸海空軍懲罰法施行細則，其中第6條第3項規定：「依前2項規定召開評議會時，應給予行為人合理之準備時間，自開會通知送達行為人起算，至實際召開評議會時止，不少於24小時，並應給予行為人以言詞或書面方式陳述及申辯之機會。」第7條規定：「(第1項)為審議懲罰案件召開之評議會，由權責長官指定所屬副主官、相關單位主管、與懲罰案件有關之專門學識或經驗人員及符合本法第31條規定人員，5人至11人組成之。(第2項)副主官為評議會之主席。副主官出缺，或因受訓、差假等事不能召集或出席時，由權責長官就成員中一人，指定為主席。(第3項)評議會之決議，應有三分之二以上成員出席，出席成員過半數同意行之；同數時，由主席裁決之。」準此，如權責機關依調查結果，認為國軍人員不遵兼職兼差規定在外兼職、兼差，有施以記大過之必要時，應依陸海空軍懲罰法第30條第4項前段、第5項前段及第6項及其施行細則第7條所定程序，召開評議會，並有三分之二以上成員出席，於給予行為人陳述及申辯之機會後，由出席成員以過半數同意決議是否及如何核予懲罰，並陳被告權責長官核定。

2.原告為中尉○○○○，未經許可兼職兼差即從事動力育樂公司臨時工作且領有報酬，涉有不遵法令兼職兼差之違失行為，經被告立案調查屬實，已如前述，被告因此召開112年5月15日懲罰評議會，審議原告之懲罰事項，並有被告案件查證報告(本院卷第97頁至101頁)、112年5月4日陸教測部字第1120006249號令(本院卷第102頁)、懲罰評議委員會會議資料(本院卷第114頁至127頁)、懲罰評議會會議紀錄(本院卷第135頁至145頁)可參。經核，被告所屬時任指揮官○○○少將指定組成之懲罰評議會，因副指揮官差假未克出席，乃於委員中指定政戰主任李昀倉上校擔任主席，並有少校或上

尉之6位評議會委員(含陸海空軍懲罰法第31條第1項所定法律專業人員法制官1位)組成，男性委員4位，女性委員2位(本院卷第135、187頁)，並於112年5月12日上午11時40分通知原告於同年月15日上午9時30分召開懲罰評議會，符合陸海空軍懲罰法施行細則第6條第3項所定之24小時準備時間，原告亦於懲罰評議會中到場陳述意見。該次評議會，係由評議會委員全數出席，先於承辦單位陳述案情報告後，續由原告陳述意見並回覆委員提問，原告於會中坦承於112年2月至4月期間，因父親身體欠佳需要分擔家計，而經友人介紹該工作。有用2個化名，知悉軍人不能用自己名字會被查出來。若未做臨時工作收支會比較吃緊，營外兼職兼差從開始到現在獲利6,000元左右。知道和瞭解單位平時宣導不能兼職兼差等語(本院卷第136頁至141頁)。主席於確認無委員提問後，請原告先行離席。再由原告任職單位科長報告原告事件始末、平日生活狀況及工作表現等懲罰參考因素，答覆各委員所提問包含：原告遲到早退是否針對工作、與同事相處、工作狀況及表現等問題後，始由全體與會委員評議。經全體與會委員就原告服役年資已有16年多，對禁止兼職兼差等相關規定理應知悉，非資深幹部應有的表現，薪水應足以負擔目前生活所需，父親生病並非嚴重，所造成的經濟困難尚有優惠貸款等方式能緩解急需，兼職兼差行為可能導致同仁模仿，對軍紀維持造成傷害等情，並參考懲罰基準一覽表表(項次11，軍官、士官、士兵兼職兼差領有報酬，初犯記大過1次)，考量其行為動機及目的、生活狀況、品行及智識程度和行為後之態度等因素，認定原告之違失行為符合陸海空軍懲罰法第15條第6款規定。又懲罰評議會之投票單已逐一列出「不罰、檢束、申誡乙次、申誡2次、罰薪、記過、記大過、降階、撤職」等項目，由各委員本於討論後之心證自由勾選。經投票表決大過1次5票、記過1次1票，而決議核予大過1次，有會議紀錄、簽到簿、投票單可參(本院卷第141頁至153頁)。嗣承辦單位將會議決議簽奉核定後，由被告

以原處分核可該懲罰。經核懲罰評議會再次向原告確認於行政調查階段所自承兼職兼差之事實是否正確，亦與原告於本院審理時所自承之事實並無矛盾；又懲罰評議會之組成、會議進行程序及內容，符合前揭陸海空軍懲罰法及其施行細則相關規定，且核予原告懲罰之理由，具體明確，亦符合懲罰基準一覽表所定受有報酬之兼職兼差初犯核予記大過1次之行政慣例，於法並無不合，原處分所據事實並無違誤，亦未違反一般公認之價值判斷標準，且懲罰並未恣意或過當，未違反比例原則，復經由法定程序決定，是被告以原處分核定原告記大過1次，尚無違誤。

(四)綜上所述，被告所作成之原處分，其認定事實及適用法律，均無違誤，訴願決定予以維持，亦於法相合。原告主張上情，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

八、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。

九、結論：本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　2　　月　　6　　日

審判長法官　侯志融

法官　傅伊君

法官　郭淑珍

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

01

02

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。
(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。	

03

中 華 民 國 114 年 2 月 6 日

04

書記官 劉聿菲