

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

112年度地訴字第17號

113年3月6日辯論終結

原告 台灣中油股份有限公司

代表人 李順欽

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

訴訟代理人 王貞惠

黃彥綾

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30日勞動法訴一字第1120007279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、程序事項：

原告因不服被告民國112年3月1日保退三字第11260013411號函逕予更正及調整原告所屬勞工月提繳工資共計新臺幣（下同）125萬6,382元（下稱原處分），提起撤銷訴訟，是本件屬公法上財產關係之訴訟，標的之金額在150萬元以下，依行政訴訟法第104條之1第1項第3款，以地方行政法院為第一審管轄法院，適用通常訴訟程序。

二、事實概要：

原告所屬勞工王○助等37人（下稱王○助等37人）係夜間輪值輪班人員，且逐月受領夜點費。原告未將王○助等37人自94年7月至111年10月不等期間之夜點費（下稱系爭夜點費）

01 列入工資總額計算，致未覈實申報調整勞工退休金月提繳工
02 資。案經被告審查而依勞工退休金條例第15條第3項規定，
03 以原處分核定逕予更正及調整王○助等37人之月提繳工資短
04 計之勞工退休金，並自原告近期月份勞工退休金內補收該等
05 短計之金額。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行
06 政訴訟。

07 三、原告起訴主張及聲明：

08 (一)、主張要旨：

09 1、查夜點費之歷史沿革始自00年0月間即有員工以「夜班時間
10 冗長勢需夜膳以維員工體力……鈞座體念屬下懇請賜准津貼
11 探井值夜人員（自三月一日起）於班期間每次一餐……」
12 為由簽請核准以膳食津助；嗣於40年4月1日起，原告訂有
13 「中國石油有限公司總公司暨所屬各地儲油田所儲油庫供應
14 站職員加班及支給加班費誤餐費暫行辦法」作為發給夜點費
15 之依據。另於41年12月2日就「鑽井工值夜班以繼續8小時者
16 支領餐費由」乙節，擴大解釋為係自午夜至次早繼續8小時
17 者支領為原則，但為顧及兩班輪值人員，可以包括午夜繼續
18 8小時計算，並經於42年明告以應附有購買餐點之支出憑證
19 單據作為報銷憑證等情，足徵原告發放予員工之夜點費，性
20 質上為體恤值夜班員工所為之恩惠性、鼓勵性給與，並以繳
21 回支出憑證之實支實付方法作為發放夜點費用之方式，顯非
22 勞務之對價。而於夜點費發放行之多年後，原告陸續將夜點
23 費隨同誤餐費一併調整，費用之調幅亦跟隨當時物價指數而
24 定，顯然與職務工作內容無涉，更與工作調薪無關，堪認夜
25 點費並非薪資項目，亦非工作之對價。從而，原告之恩惠性
26 福利措施係從原告單方發放牛奶、麵包等食物，演變為改由
27 發票憑證等實支實付方式，最後末採發放代金之方式，僅外
28 觀形式容有不同，其鼓勵、恩惠性與非勞務對價性之本意卻
29 不變。

30 2、原告發給「夜點費」之條件，僅限於實際於夜間工作之人員
31 即可請領，且金額固定一致，並不因員工作業種類及其工作

01 複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力度、年
02 資、級職之不同而於請領金額上有所差異，究其本質乃原告
03 為鼓勵員工不要排斥夜間工作，兼顧感念夜間工作人員之辛
04 勞而制訂之福利措施，是故，系爭夜點費顯然不具勞務之對
05 價性。且原告具有24小時全天候、連續性之現場作業性質，
06 員工自受僱之際，即已知悉受僱於夜間工作屬於工作應有之
07 實際型態，且對照勞動基準法（下稱勞基法）所要保障之一
08 般夜間員工，員工不論係輪值早班、中班、晚班，其各班工
09 作內容皆屬相同，僅工作時間不同，故原告夜點費之發給並
10 未相對應地增加夜班員工勞務內容，自難謂有符合勞務對價
11 性。復以夜點費之發放標準，係以「下午5時以後連續工作
12 達4小時以上者，逾下午9時核給小夜點費，逾0時核給大夜
13 點費；因代班而跨兩個輪班工作時段者，於0時前後皆需工
14 作達4小時以上，可分別報支大、小夜點費；大夜班工作人
15 員全時到班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可
16 報大夜點費」為要件。倘若認定連續工作達4小時以上所領
17 之夜點費具有勞務對價性，則對於未達時數而無法領取夜點
18 費之員工，其勞務對價存在於何方即生疑義。換言之，並非
19 所有勞工於同樣時段做同樣工作者皆必然可獲得夜點費，夜
20 點費之發放與勞務對價之關聯實極為薄弱，是夜點費之認定
21 明顯屬於雇主單方的恩惠性給與，自不應視為工資。原處分
22 及訴願決定未善盡個案事實認定之義務，泛以原告核發「行
23 之有年而為固定常態，自屬經常性給與」之制式用語，率爾
24 將原告本為恩惠性給付之本意，逕認屬於具有勞務對價性之
25 工資，實有違誤，另案臺灣高等法院95年度勞上易字第88號
26 民事判決亦認該夜點費非屬工資。

27 3、復以夜點費之性質，業據經濟部以103年4月17日經營字第
28 10302605970號函釋：「……鈞院（行政院）所屬各部會之
29 國營事業，均依照國營事業管理法及行政院之規定標準，實
30 施『單一薪給用人費率制度』，……，均採『單一薪給標準
31 計給』，即採薪點制之計算基礎給與，上述於勞基法未公布

實施前即已施行……」、「復查公司（即原告）係於民國35年6月1日創設，嗣於38年始隸屬於本部（經濟部），公司（原告）為體恤員工夜間工作辛勞，已自37年間起給予員工『點心』以為嘉勉，嗣改以『夜點費』形式發放，性質仍屬『慰勞』、『勉勵』之意……」。經濟部雖嗣於111年12月6日發函修正「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給予項目表」之內容，同意自111年11月1日起將適用勞退新制人員夜點費納入平均工資，然並未同意得溯及既往適用，影響所及，就本件原告所屬勞工王○助等37人於94年7月至111年10月期間之系爭夜點費仍不在經濟部上開修正函釋之適用範圍，原告只得循舊例辦理。

4、原告身為經濟部所屬事業，就人事薪資管理與發放，與一般私人公司組織存有差異，並無自行決定與更改人事管理事項之權限。對於如何處理111年10月31日前夜點費是否納入工資提繳退休金之相關事宜，究竟應繼續依循經濟部之規定，抑或按被告或勞動部之意旨，確已造成原告無所適從之窘境。換言之，原告任何薪資給付抑或福利措施之發給，均應遵循立法者所制定之「國營事業管理法」、「公營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用人費薪給管理要點」之規定，實施單一薪給用人費率制度，國營事業機構所稱之工資，僅有依照薪點制所發放之薪給，方得謂為工資，其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工資，並且調整勞工退休金月提繳工資甚明。原處分並未慮及國營事業於勞基法上之適用是否容有例外之情形，甚至未詳加查明行政院所屬各部會之國營事業薪給計算制度與內涵，則國營事業管理制度究應如何持續、該如何遵循，甚而可能引發原告公司內部勞工誤解與抗爭二元化管理等後續難解問題，忽視上述問題均係全由原告面對處理與自行承擔之部分，顯非負責、妥適之作法。

(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、查原告內部工作型態係採三班輪班制度，就原告與所屬勞工
04 勞動關係之人格從屬性觀之，原告將夜點費之給與常態化、
05 制度化，且係勞工於原告指揮監督下，於一定時間提供勞務
06 所獲得之對價，其數額與勞工夜間輪值之多寡相關，非偶發
07 性或不確定性之給與，亦非雇主單方面恩惠性、勉勵性之額
08 外給付性質，夜點費本質上應具有勞務之對價性，且為經常
09 性之給與事證已臻明確，夜點費屬工資應堪認定。原告自應
10 納入月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金月提繳工
11 資。據此，原告未覈實申報調整王○助等37人勞工退休金月
12 提繳工資（未將系爭夜點費列入月工資總額計算），被告依
13 勞工退休金條例第15條第3項規定，逕予更正及調整渠等月
14 提繳工資至適當等級，洵屬有據。

15 2、原告主張就夜點費發放之歷史沿革、發放方式觀之，夜點費
16 屬雇主恩惠性給與，其金額之調整或核定與物價指數較為相
17 關，無勞務對價性。惟查夜點費於草創之初，縱可認係體恤
18 值夜班勞工所為偶然之恩惠性、鼓勵性給付，然嗣後原告已
19 將其明文列入工作規則中，且就夜點費之核算發給方式及標
20 準已常態化、制度化，勞工只要夜間輪值工作，皆可領取；
21 另原告依早、中、晚班之常態輪班制，依時段有大、小夜點
22 費之分，應屬勞工於原告指揮監督下，於一定時間提供勞務
23 所獲得之對價，其數額與勞工夜間輪值之多寡相關，非偶發
24 性或不確定性之給與，亦非雇主單方面恩惠性、勉勵性給與
25 之性質甚明，難謂夜點費不具勞務對價性，自應納入月工資
26 總額計算，並據以申報調整勞工退休金月提繳工資，原告主
27 張，自非可採。

28 3、至原告訴稱其為國營事業，所屬人員待遇福利均依照國營事
29 業管理法及行政院之規定標準，無權自行將夜點費列入工資
30 總額，原處分未慮及國營事業於勞基法上之適用是否有例外
31 之情形。惟查國營事業亦為適用勞基法之行業，勞基法所定

之勞動條件既係最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、作業手冊及內部規則，自不得低於勞基法所定之勞動條件，倘與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，仍應依勞基法規定為之。況行政院為解決多年來夜點費之爭議，業於111年10月27日同意經濟部所屬事業（含原告）自111年11月1日起將夜點費納入計算退休金，經濟部所屬事業即應遵循追溯自始將夜點費納入計算退休金。倘夜點費僅係自111年11月1日起往後認列納入計算退休金，則本件王○助等人所檢舉自94年7月至111年10月期間之夜點費權益將如何保障，又後續如再任由經濟部所屬事業甚或其他國營事業數以千名或萬名勞工，持續透過檢舉方式爭取權益，所需耗費之行政、司法成本，將難以估計，有違行政院同意將夜點費納入計算退休金，係為避免勞資長年爭訟及使勞資關係更趨良好之立意。

(二)、聲明：原告之訴駁回。

五、主要爭點：

系爭夜點費性質上是否屬於勞基法第2條第3款所規定之工資？

六、本院之判斷：

(一)、應適用之法令：

- 1、勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。」第14條第1項規定：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」第15條規定：「（第1項）於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。（第2項）勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月

01 至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整
02 均自通知之次月一日起生效。（第3項）雇主為第七條第一
03 項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳
04 工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，
05 且溯自提繳日或應調整之次月一日起生效。」勞工退休金條
06 例施行細則第15條第1項、第2項規定：「（第1項）依本條
07 例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由雇主或委
08 任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞
09 保局申報。（第2項）勞工每月工資如不固定者，以最近三
10 個月工資之平均為準。」

- 11 2、勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、
12 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
13 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
14 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」依勞基法第85條
15 規定授權訂定之勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條
16 第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
17 之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研
18 究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金
19 及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節
20 金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工
21 直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、
22 慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇
23 主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅
24 費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。
25 十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定
26 者。」前開勞基法第2條第3款關於工資之定義，所謂因工作
27 而獲得之報酬，係指符合勞務對價性而言，所謂經常性之給
28 與，係指在一般情形下經常可以領得之給付。而判斷某項給
29 付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀
30 念，至所用形式上給付名稱為何，則非所問（最高行政法院
31 107年度判字第596號判決意旨、106年度裁字第1877號裁定

01 意旨參照)。

02 (二)、本件事實概要欄所載之事實，業經兩造陳述在卷，並有王○
03 助等37人薪資明細資料(原處分卷第3至167頁)、勞工退休
04 金月提繳工資明細表(訴願卷第38至179頁)，原處分及訴
05 願決定書(本院卷第25至27頁、第32至39頁)附卷可稽，為
06 可確認之事實。

07 (三)、原告為國營事業而有勞基法之適用：

08 按勞基法第1條規定：「(第1項)為規定勞動條件最低標
09 準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，
10 特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。(第2
11 項)雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
12 準。」可知勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所
13 制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故於勞基法公布
14 施行後，各事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另
15 行訂定勞動條件，惟所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所
16 定之最低標準，則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待
17 遇及福利、經濟部所定之辦法、內部規則等自不得低於勞基
18 法所定之勞動條件，倘與勞基法有所牴觸時，仍應依勞基法
19 規定為之。又參照前揭勞基法第1條第1項後段規定(本法未
20 規定者，適用其他法律之規定)可知於勞工權益、勞動條件
21 等事項，應優先適用勞基法，僅於勞基法未規定時，始得適
22 用其他相關法規。因此各國營事業公司所僱勞工各項薪資給
23 與雖均應依照經濟部相關法令核發，惟其性質是否屬於「工
24 資」，仍應依勞基法第2條第3款規定認定之，要無疑義。從
25 而，原告為國營事業，依前開說明可知有勞基法之適用，合
26 先敘明。

27 (四)、系爭夜點費具「勞務對價性」及「給與經常性」而屬勞基法
28 第2條第3款所定之工資，詳述如下：

29 1、觀諸原告發給夜點費之歷史沿革，於37年11月對原告溶劑廠
30 依據午餐及晚餐平均定價以膳食代金方式，核發警備員及公
31 役夜班點心費，於38年2月因原告臺灣油礦探勘處工作同仁

01 需夜膳維持體力，發放夜間津貼加一餐，嗣於42年原告臺灣
02 油礦探勘處規定自午夜連續8小時值夜班者可支領餐費，並
03 於49年12月訂頒夜班工作人員發給夜點費辦法，夜點費依公
04 司誤餐費標準核計，於63年10月原告就各單位夜點費核發標
05 準核准後實施，其後並經多次調整增加小夜點費至250元、
06 大夜點費至400元，逐漸變動為高於一般點心費所需之金額
07 等情，有卷附夜點費沿革說明、原告97年5月9日油人發字第
08 09700657580號、99年10月20日油人發字第09910418770號函
09 （原處分卷第190至194頁）可參。

10 2、原告因業務及生產設備特性，須全年無休，所屬勞工須24小
11 時三班制輪班，是就勞動關係之人的從屬性，及原告內部工
12 作型態制度觀之，原告所屬勞工於夜間輪值所領受之系爭夜
13 點費，乃勞工因應公司業務需要，遵從公司排班，在公司之
14 指揮監督下參與夜間值勤一定時間提供勞務所獲得之對價，
15 顯非雇主一時恩惠性、勉勵性之額外給付。而原告就夜點費
16 之核發，係針對有參與夜間輪值之員工所給與，不因職階或
17 工作內容而有差別，以原告現場作業方式採24小時全天候固
18 定輪班制，各班工作性質相同，僅輪值工作之時間不同，則
19 以夜點費核發之情形以觀，係以輪值大、小夜之班別，即可
20 領取夜點費，而輪值大、小夜班別亦為原告固定之工作制
21 度，堪認夜點費已成為固定常態工作中可取得之給與，制度
22 上亦同時符合經常性，非偶爾為之。

23 3、再者，觀諸卷附由原告給付王○助等37人之薪資明細資料
24 （原處分卷第3至167頁），其欄位除「夜點費」外，其餘分
25 別為「薪給」、「補發薪給」、「加班費」、「危險津
26 貼」、「不休假獎金」、「全勤獎金」等項，顯然並無針對
27 夜間值勤之特殊工作時間而酌量勞工在體力、精神上較諸一
28 般正常工時更為辛勞與負擔而核給之夜間津貼項目。以輪值
29 大、小夜班之時段，較不利於勞工之生活及健康，系爭夜點
30 費此種因時間之特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，
31 依一般社會通念可認係為酬庸或彌補勞工因夜間輪值所提供

勞務，在體力精神上特別辛勞與負擔，應認係雇主對勞工提供之特別勞務附加地更優酬償而具有勞務對價性。

4、綜上，原告發給系爭夜點費，為因環境、時間等特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，其本質係該勞工於值班時段提供勞務之對價，且形成為固定常態工作中可取得之給與，其具有「勞務對價性」及「給與經常性」之屬性，自為工資無疑。據此，原告未將系爭夜點費列入工資覈實申報調整王○助等37人勞工退休金月提繳工資，已堪認定，被告依勞工退休金條例第15條第3項規定，逕予更正及調整渠等月提繳工資至適當等級，即屬有據。

(五)、原告下列主張並不可採：

1、原告雖以系爭夜點費僅係鼓勵、恩惠性福利措施，且並非所有勞工於相同時段、從事同樣工作皆必然可獲得夜點費，是夜點費明顯屬於雇主之單方恩惠性給與，並不具勞務對價性云云。惟如前述，原告夜點費之給與業已常態化、制度化，並按大、小夜班之固定數額給付，倘未於夜間值班，更不得領取夜點費，其後並多次調整增加大、小夜點費給付之金額，顯非單純屬員工購買值夜餐點之費用，而係勞工受原告之指揮監督下常態性參與夜間輪班，提供一定時間之勞務所獲得之對價，更可認為係勞工因於特殊工作時間提供勞務，在體力精神上特別辛勞與負擔，雇主對勞工提供之特別勞務附加性地更優酬償，且已形成原告所屬勞工為固定常態工作中可取得之給與。是原告前開主張，並不足採。

2、又原告主張其身為經濟部所屬事業，並無自行決定人事管理事項之權限，僅得依循經濟部之函釋辦理本件勞工退休金月提繳工資之申報云云。然勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，故行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利、經濟部所定之辦法、內部規則等自不得低於勞基法所定之勞動條件，倘與勞基法有所牴觸時，仍應依勞基法規定為之。是以，原告亦不得執經濟部片面自行發布之行政規則或函釋，

01 作為其阻卻責任之事由。

02 3、原告提出前揭民事判決主張原告發放予員工之夜點費不屬工
03 資範圍云云，惟系爭夜點費是否屬於工資，應依個案情節為
04 事實認定，他案民事判決依個案情節所為認事用法之判斷結
05 果，在非屬既判力拘束範圍內者，本無拘束本院之效力，附
06 此敘明。

07 (六)、綜上所述，系爭夜點費因具「勞務對價性」及「給與經常
08 性」之屬性，應屬勞基法第2條第3款所稱之「工資」，依勞
09 工退休金條例第3條、第14條第1項、第15條等規定，本須列
10 入月工資總額計算，並據以申報調整勞工退休金之月提繳工
11 資。從而，原告未依規定將王○助等37人所領取之系爭夜點
12 費列入月工資總額計算，覈實申報勞工退休金月提繳工資，
13 被告以原處分核定逕予更正及調整王○助等37人之月提繳工
14 資，短計之勞工退休金，並自原告近期月份勞工退休金內補
15 收，並無違誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告仍執前
16 詞指摘原處分違法，訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理
17 由，應予駁回。

18 (七)、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資
19 料，經本院詳加審究，核與本件判決結果不生影響，爰不一
20 一論駁，附此敘明。

21 七、結論：

22 原告請求撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。另
23 第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項
24 所示。

25 中 華 民 國 113 年 4 月 3 日

26 審判長法官 陳雪玉

27 法官 葉峻石

28 法官 郭 嘉

29 一、上為正本係照原本作成。

30 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭
31 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
02 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
03 繕本）

04 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，
05 逕以裁定駁回。

06 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
07 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
09

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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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	

(續上頁)

01

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 4 月 3 日

03

書記官 李佳寧