

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

112年度地訴字第26號

114年10月29日辯論終結

原告 花蓮汽車客運股份有限公司

代表人 張譽興

訴訟代理人 曾炳憲律師

被告 花蓮縣政府

代表人 徐榛蔚

訴訟代理人 麥以欣

許雯琳

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年7月12日勞動法訴二字第1120001640號、112年8月8日勞動法訴二字第1120007017號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

(一)緣原告係從事公路汽車客運業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心（下稱北區職安中心）分別於民國111年5月26日、111年6月20日至原告營業所實施勞動檢查，發現原告所僱勞工石明永（下稱石君）於如附表一所示之出勤間隔，均未有至少連續11小時之休息時間，認有違反勞基法第34條第2項規定之情事。經被告審認，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及花蓮縣政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱花蓮縣違反勞基法裁罰基準）第2點附表第3項次規定，以111年12月14日府社勞字第1110000000B號裁處書（下稱原處

分1)，處原告罰鍰新臺幣（下同）10萬元，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。

(二)另，北區職安中心於111年10月26日派員至原告營業所實施勞動檢查，發現原告所僱勞工陳威程(下稱陳君)於如附表二所示之出勤間隔，均未有至少連續11小時之休息時間，認有違反勞基法第34條第2項規定之情事。經被告審認，依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1及花蓮縣違反勞基法裁罰基準第2點附表第3項次規定，以112年3月3日府社勞字第1120040306號裁處書（下稱原處分2，與原處分1合稱原處分），處原告罰鍰25萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並命立即改善。

(三)原告不服原處分提起訴願，經勞動部以112年7月12日勞動法訴二字第1120001640號、112年8月8日勞動法訴二字第1120007017號訴願決定（下分別簡稱訴願決定1、訴願決定2，並合稱訴願決定）予以駁回，原告仍不服，遂向本院提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

(一)原處分未熟諳所謂輪班制，係指事業單位之工作型態有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作；勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。要言之，要由複數組別的勞工進行前後輪替，始得稱之。復未調查釐清原告所僱員工石君、陳君等2人職務執行，無須與他人輪替工作，自屬同一工作，並無輪班制之工作班次更換，且依原告經營之業務屬性，根本無須以多組工作者輪替操作，以達到延長勞工每天法定工作時間之生產及營運限制。乃竟未注意及此，逕認其2人執勤屬勞基法第34條第1項規定所稱輪班制云云，顯係將輪班制與排班制混為一談，且並未說明何以認定員工石君、陳君等2人之勤務屬輪班制工作，實有未依職權調查證據以及不備理由致影響處分結果之違法：

1.參最高行政法院109年度上字第110號判決意旨，觀諸勞基法

第34條第2項之規定，可知雇主於勞工更換班次時應給予「至少應有連續11小時之休息時間」係以「依前項更換班次」為前提要件。即上開規定之立法目的在於使採輪班制工作之勞工，於前後不同班次更換時，得有較長之時間休息予以調適，因此雇主如未採行輪班或雖採輪班制但班次沒有變動時，均無上開規定之適用。至於勞工在同一週期班次內之每日工作時數或休息時間是否符合法定限制，則屬有無違反勞基法第32條及第35條規定之問題，無從援引上開規定相繩。

2. 現行勞基法等相關法規對於輪班制並未為定義性規定，而稽之勞動部於網頁公開揭示之勞基法第34條修法說明係謂：「勞動基準法第34條所稱『輪班制』，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。」
3. 參本院110年度訴更一字第7號判決意旨，所謂輪班制，有狹義至廣義之定義，並無周知之統一解釋，勞基法第34條規定既課予雇主對採行輪班制之勞工於班次更換時，給予至少連續11小時休息之義務，違反之雇主並予以裁罰，自應訂定給予勞雇管方均明瞭之定義性規定，始符合行政明確性原則。勞基法所指輪班制以在相同工作地點，相同工作內容，不同工作時段實施「勞工分組輪替」為其特徵要素，概念上至少須有不同組別勞工，擔任相同工作職務，並於前組別下班後，該工作接續有後組別勞工於同一工作地點替換繼續執行。即要由複數組別的勞工進行前後輪替，始得稱之。
4. 原處分對於本件基礎事實何以合致勞基法第34條第1項所稱之「輪班制」及第2項規定之更換班次情形，並未予調查釐清，尤未究明原告所雇員工石君、陳君等2人，與其他司機員之班次輪替情形及不同輪之班次更換時點為何？其2人有無與其他司機員分屬不同輪之班次更換等事實，徒以石君、陳君之上班（發車）時間不固定，各行車路線之發車時間及

01 地點亦不盡相同，且石君、陳君尚須依原告所排定之公車路
02 線及發車時間逐日輪替行駛云云，認定本件事實合致於勞基
03 法第34條第2項規定之情形，已有調查未盡之違誤。是原告
04 公司司機員的工作時段僅有日間一個班次，縱有工時，連同
05 正常工作時間，未超過每日工作時間12小時上限規定，並無
06 違反勞基法第32條之規定。

07 5.另，在與本件個案事實幾乎雷同之案例中，亦即被告以訴外
08 人花蓮遊覽車汽車股份有限公司未給予所僱勞工吳君連續11
09 小時之休息時間為由，裁處花蓮遊覽車公司2萬元罰鍰，經
10 花蓮遊覽車公司提起訴願，因被告肯認花蓮遊覽車公司主張
11 有理由，基此緣由於訴願程序中主動撤銷上開裁罰處分，最
12 後經訴願審議委員會為不受理之決定，益證原處分認定原告
13 係採輪班制云云，要難憑採。

14 (二)原告公司如何排班部分：因原告公司所營路線有長、有短，
15 甚至有區別載客率高低之載客獎金差別，而同一條路線其假
16 日與平日、尖峰與離峰之載客人數及載客獎金亦有差距，且
17 司機員自身之所在位置(地點)係於變動中而非固定於某一個
18 工作地點，原告係依司機員自身之動態所在位置(地點)，在
19 兼衡司機員每日工作總時數，並顧及其等收入均衡之情況下
20 而為之調度安排。因此，司機員之行駛路線並無固定，但司
21 機員每日工作之「開始時間」均大致於上午5點多起，而其
22 每日工作「結束時間」亦大致於晚間7至8點多結束，其間之
23 休息時間不計入工作時間計算，其等之「每日總工時」約為
24 8至10小時。亦即，原告公司員工工作時段僅有日間一個班
25 次，且均為日間正常工作時間，或有延長工時至晚間而已，
26 並無採行輪班制而更換班次之情，亦無逾勞工之法定工作時
27 間。

28 (三)縱認原處分2所為之陳君執勤係輪班制之認定為可採，因原
29 告非屬3年內第4次違反勞基法第34條規定，自不該當於花蓮
30 縣違反勞基法裁罰基準第2點附表項次3之統一裁罰基準規定
31 「第四次：二十五萬元」，則原處分2之裁處原告25萬元罰

01 緩，亦有違誤：

02 1.原告歷年遭被告認定違反勞基法第34條第2項規定並經裁處
03 案件分別如下：

04 (1)違規日111年7月陳君（即原處分2）。

05 (2)違規日111年4月石君（即原處分1）。

06 (3)違規日109年9月周趙遠欏（被告110年6月1日府社勞字第
07 1100106272D號處分。

08 (4)違規日108年1月周趙遠欏（被告109年7月15日府社勞字第
09 1090130839D號處分。

10 2.依花蓮縣違反勞基法裁罰基準第3點所規定「違規次數之計
11 算以同一行為人自該次違規之日起往前回溯三年內違反同項
12 次並經裁處之次數累計之」，關於原處分2，係認定原告違
13 規日為111年7月份，自此往前回溯3年應係至108年7月為
14 止，非被告所認定之108年1月（即109年7月15日府社勞字第
15 Z000000000D號處分），因此，縱認原告構成違規，惟次數
16 係屬3次，非被告所認之4次，則被告認定原告3年內違規4次
17 進而裁罰原告25萬元云云，亦有錯誤適用花蓮縣違反勞基法
18 裁罰基準之違法。

19 (四)原處分具有如上所述之違誤，訴願決定未予糾正，同有違誤
20 等語。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

21 三、被告答辯及聲明：

22 (一)依原告所雇經理李義雄於北區職安中心111年6月20日談話紀
23 錄略以：

24 1.原告上班時間起8小時內為正常工作時間，第9小時起則為延
25 長工作時間。因駕駛車輛之行車紀錄器不同，故有數位式
26 （車號：000-000）或大餅圖（車號：000-000、000-00）等
27 不同方式來呈現紀錄。駕駛行車前、後各有10分鐘1級保養
28 及清潔時間，所以原告以「駛車憑單」內容之「檢查員」欄
29 位時數加總後，再各加10分鐘（即1級保養、巡檢車輛時
30 間），認定為駕駛員提供勞務起、迄時間，即上、下班或加
31 班時間基準。

01 2.石君為原告提供勞務，與原告為僱傭關係（正式員工），擔
02 任駕駛員，並從事駕駛工作。石君工資為月薪制，工資固定
03 於每月5日發放（遇假日順延）。石君之駛車憑單、械式行
04 車紀錄（大餅圖）、數位式行車紀錄出勤表等紀錄所載時間
05 或刻度，均與實際提供勞務時間相符。是如附表一所示石君
06 之出勤間隔，於111年4月5日、4月6日、4月11日、4月12
07 日、4月16日、4月17日、4月22日、4月23日等期日，原告更
08 換班次時，未給予石君至少連續11小時之休息時間，有駛車
09 憑單可稽，是原告違反勞基法第34條第2項規定之事實，應
10 可認定。

11 (二)復依原告所雇經理李義雄於北區職安中心111年10月26日談
12 話紀錄略以：

13 1.勞工陳君於105年3月開始在原告公司上班，擔任駕駛員。

14 2.經核陳君111年7月及8月之駛車憑單，陳君於如附表二所示
15 之期間共計23日更換班次時，原告未給予陳君至少連續11小
16 時之休息時間，違反勞基法第34條第2項規定之事實，應可
17 認定。

18 (三)原告所雇勞工石君及陳君負責駕駛客運路線，其各路線客運
19 之發車時間、行車路線既非一致，客運駕駛人須依原告排定
20 之路線、班次出勤。另依據原告網站公告之1121、1140及
21 1142路線時刻表，顯示該路線上、下行每日皆各有數個班
22 別。是原告與石君及陳君約定之上班（發車）時間不固定，
23 2人需依原告排定之公車路線行駛，每日行車路線不盡相
24 同，且2人須與其他駕駛員依原告所排定之行車路線及發車
25 時間逐日輪替行駛，顯見原告工作型態定有數個班別且有調
26 動排定班表之情形。依據立法院公報第105卷第96期院會紀
27 錄，關於勞基法第34條修正之立法理由可知，該條文將原規
28 定「晝夜輪班制」、「給予適當之休息時間」之「晝夜」及
29 「適當」刪除，因考量臺灣勞工平均工時過長且輪班型態逐
30 漸多元，有鑑於輪班制勞工在班與班間若無法充分休息，將
31 容易導致長期疲勞。為使各種型態之輪班勞工均能受到勞基

01 法第34條規定之保障，故將原條文之「晝夜」刪除。而本件
02 石君與陳君與其他駕駛員從事相同工作並逐日輪換不同時間
03 之班別路線，依勞動部108年8月7日勞動條3字第Z000000000
04 號函釋，自屬勞基法規定之輪班制勞工。又原告並非勞動部
05 111年9月30日公告修正得適用本法第34條第2項但書之行
06 業，是原告所僱勞工於更換工作班次時，至少應有連續11小
07 時之休息時間，始屬適法。從而原告使石君及陳君於上揭期
08 日更換班次時，未有連續11小時之休息時間，於法未合。

09 (四)原告為資本額超過一億元以上之事業單位，屬花蓮縣違反勞
10 基法裁罰基準第3點之依法辦理公司登記或商業登記，且實
11 收資本額或在中華民國境內營運資金超過一億元之事業單
12 位。

13 (五)原處分2之裁處日（即認定違規日）前3年內，原告因違反勞
14 基法第34條第2項規定，業經被告以前3次裁處分別為109年7
15 月15日府社勞字第Z000000000D號、110年6月1日府社勞字第
16 1100106272D號及111年12月14日府社勞字第1110000000B號
17 裁處書裁處在案，爰依同法第79條第1項第1款、第80條之1
18 第1項、花蓮縣違反勞基法裁罰基準附表第3項次之規定處罰
19 鍰25萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，係被告本於職
20 權，於法定罰鍰範圍內所為之裁處，於法自屬有據。

21 (六)綜上所述，被告所為之行政處分並未違法，原告所提之訴為
22 無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

23 四、本院之判斷：

24 (一)本件如爭訟概要欄所載之事實，除經兩造陳述在卷外，並有
25 汽車客運業勞動條件專案檢查會談紀錄表(乙證卷第12至19
26 頁)、北區職安中心談話紀錄(乙證卷第20至25頁)、原告公
27 司【石君】駛車憑單(乙證卷第26至53頁)、原告公司【陳
28 君】駛車憑單及械式行車紀錄【大餅圖】(乙證卷第61至88
29 頁、第114至138頁)、數位式行車紀錄出勤表(乙證卷第89至
30 113頁、第139至148頁)、【陳君】駕駛員工時彙整表(乙證
31 卷第149至150頁)、公車時刻表(乙證卷第151至153頁)、原

處分（乙證卷第1至3頁、第5至7頁）、勞動部職業安全衛生署111年7月25日勞職北1字第1111037208號函（乙證卷第9至11頁）、勞動部職業安全衛生署111年11月25日勞職北1字第1111055251號函（乙證卷第54至55頁）、原告違反勞基法第34條第2項近三年裁罰紀錄（乙證卷第208頁）、商工登記公示資料（乙證卷第209頁）、訴願決定（本院卷一第43頁至51頁、第61頁至68頁）等件在卷可稽，為可確認之事實。

(二)按勞基法第34條規定：「(第1項)勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。(第2項)依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。(第3項)雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。」又第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條……規定。」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。」觀諸勞基法第34條第2項之規定，可知勞工工作採輪班制者，雇主於勞工更換班次時應給予「至少應有連續11小時之休息時間」，以「採輪班制」及「更換班次」為前提要件。亦即，上開規定之立法目的在於使採輪班制工作之勞工，於前後不同班次更換時，得有較長之時間休息予以調適，因此雇主如未採行輪班制，或雖採輪班制但班次沒有變動時，均無上開規定之適用，勞工在同一週期班次內之每日工作時數或休息時間是否符合法定限制，屬有無違反勞基法第32條及第35條規定之間

題，無從援引上開規定相繩。(最高行政法院109年度上字第110號判決參照)

(三)隨資本主義發展，追求生產效率極大化，為讓生產機器24小時運轉，及其後24小時全年無休之生產與服務模式興起，輪班制工作開始大量出現，勞工日出而做日落而息之生理時鐘遭打破，工作時間之不定時輪替影響輪班制勞工睡眠，進一步造成生理、心理健康的重大衝擊，故有關於採行輪班制勞工勞動保護制度之建立。所謂輪班制，有狹義至廣義之定義，並無周知之統一解釋，勞基法第34條規定既課予雇主對採行輪班制之勞工於班次更換時，給予至少連續11小時休息時間之義務，違反之雇主並予以裁罰，自應訂定給予勞雇雙方均明瞭之定義性規定，始符合行政明確性原則。依勞基法第30條第1項前段規定，勞工正常工作時間為每日不得超過8小時，復依同法第32條第2項前段規定，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12小時，此為一個勞工一天之法定工作時間，雇主基於產業有持續需求性質(例如醫療業)、追求生產效率極大化(例如訂單趕製)、生產技術限制(機器停止運轉會產生重大損害)、經營服務業之需求(24小時全年無休商業模式)，而必須將同一工作場所、同一工作內容，以多組工作者輪替操作，以達到延長勞工每天法定工作時間之生產及營運限制，此即為典型之輪班制。勞動部作為勞基法之主管機關，於全球資訊網上，供公眾包括勞資雙方明瞭有關勞基法第34條第1項「輪班制」定義之修法說帖載謂：「勞基法第34條所稱『輪班制』係指事業單位之工作型態有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作；勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形」、「至於『非輪班制』(如：固定朝九晚五工作者)或『屬於輪班制但班次沒有變動者』並非本條規定之對象」，顯示勞基法所指輪班制以在相同工作地點，相同工作內容，不同工作時段實施「勞工分組輪替」為其特徵要素，概念上至少須有不同組別勞工，

01 擔任相同工作職務，並於前組別下班後，該工作接續有後組
02 別勞工於同一工作地點替換繼續執行，要言之，要由複數組
03 別的勞工進行前後輪替，始得稱之。（本院高等行政訴訟庭
04 110年度訴更一字第71號判決參照）

05 (四)經查，原處分以陳君、石君駕駛公車路線係屬輪班制且每日
06 更換工作內容係屬更換班次，有勞基法第34條之適用，惟觀
07 諸石君與陳君等2人之駕駛員工工時彙整表、排班出勤表、
08 駕車時間統計表、111年7月各路線營運時間、駛車憑單、數
09 位行車紀錄卡、111年4月各路線營運時間等件（見乙證卷第
10 149至150頁、本院卷一第135至165頁），陳君、石君其等每
11 日駕駛之公車路線及工作時間起訖並非固定，每日甚或會更
12 換數次公車班次路線，原告為公路汽車客運業，其調度司機
13 工作時間安排，乃依據每日工作時數及收入均衡調度，此有
14 原告各營運路線之代號與路線名稱及其每日營運時間表在卷
15 可參（見本院卷一第409至413頁），可知陳君與石君駕駛公車
16 路線之性質，其等每日工作之「開始時間」均大致於上午5
17 時、6時許起，而其每日工作「結束時間」亦大致於晚間7至
18 8時許結束，下班之後之駕駛路線，並無其他勞工接替繼續
19 其駕車載客之工作，核屬日間時間單一班別工作，並無不同
20 組別勞工，擔任相同工作職務，並於前組別下班後，由後組
21 別勞工於同一工作地點替換繼續執行之特徵，此與追求24小
22 時全年無休生產效率極大化，於同一工作場所、同一工作內
23 容需多組勞工輪替操作工作，迥然有異。又，原處分認原告
24 更換勞工即陳君、石君之班次間隔時間未有連續11小時之休
25 息，徒然以「每日」作為輪班制之組別區分，機械式論以每
26 日切割作為輪班之班次更換分組之理由，亦不顧石君、陳君
27 分別與其他司機員之班次輪替情形及不同輪之班次更換時點
28 有間，逕認石君、陳君等2人之駕駛公車執勤屬輪班制，顯
29 有違誤。綜此以觀，其等駕駛公車路線之工作性質，即與勞
30 基法第34條所定之輪班制不合。

31 (五)另，被告固援引立法院公報第105卷第96期院會紀錄（見本院

卷一第341至395頁)關於勞基法第34條修正之立法理由，該
條文原規定刪除「晝夜」，乃考量臺灣勞工平均工時過長且
輪班型態逐漸多元，有鑑於輪班制勞工在班與班間若無法充
分休息，將易導致長期疲勞。為使各種型態之輪班勞工均能
受到勞基法第34條保障，故將「晝夜」刪除等語，及勞動部
108年8月7日勞動條3字0000000000號函(見本院卷一第397至
398頁)為據，認定輪班制不以24小時全天輪班為限，且勞動
部前開函文係指事業單位之工作型態定有數個固定班別，由
勞工輪替從事工作，所謂班別，並非限於固定班別，從事工
作內容相同，仍屬輪班制，主張本件仍屬輪班制云云，惟細
繹前開立法理由及該函內容，立法者係關注「採行輪班制」
之事業單位，立法理由之修正僅係擴大輪班制之時段範圍，
並非改變輪班制之本質要件，亦即仍須具備「複數組別的勞
工進行前後輪替」之核心特徵。本件原告員工陳君與石君並
無此種「複數勞工輪替」之事實，石君、陳君其等每日駕駛
公車路線不同、時段不同，更無與其他司機勞工於同一路線
上進行前後接續之情形，自難認有「輪替」之特徵。況以
「每日」作為更換班次之切割，認定流於形式，已如前述，
該勞工在每日工作時數或休息時間是否符合法定規定限制，
應回歸勞基法第32條、第35條等規定檢視，而非逕援引勞基
法第34條第2項規定相繩。

(六)綜上，原處分以陳君、石君每日執勤駕駛公車係屬輪班制，
每日公車勤務係屬更換工作班次，有勞基法第34條之適用，
其每日更換班次間隔未達連續11小時之休息時間係屬違法，
即難認有據。被告以原告先後違反勞基法第34條第2項規
定，各依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定作成
原處分予以裁處，均有違誤。訴願決定未分予糾正，亦皆有
未合。原告訴請撤銷訴願決定與原處分，為有理由，應予准
許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與所提證據，經
核均與判決結果無影響，爰不分別斟酌論述，附此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 114 年 11 月 26 日

審判長法官 劉正偉

法官 楊甯仔

法官 余欣璇

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，向本院地方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2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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴或其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	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。

01 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	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 114 年 11 月 26 日
 03 書記官 游士霈

04 附表一：石君之出勤間隔
 05

編號	出 勤 時 間	出 勤 時 間	出勤間隔
1	111年4月5日20時25分	111年4月6日5時3分	8時38分
2	111年4月11日20時25分	111年4月12日5時43分	9時18分
3	111年4月16日20時55分	111年4月17日5時46分	8時51分
4	111年4月22日20時40分	111年4月23日6時15分	9時35分

06 附表二：陳君之出勤間隔
 07

編號	出 勤 時 間	出 勤 時 間
1	111年7月1日20時50分	111年7月2日7時30分
2	111年7月3日20時45分	111年7月4日5時30分
3	111年7月7日19時40分	111年7月8日6時10分
4	111年7月9日19時40分	111年7月10日6時10分
5	111年7月13日20時45分	111年7月14日5時30分
6	111年7月15日19時30分	111年7月16日5時40分

7	111年7月18日18時50分	111年7月19日5時40分
8	111年7月20日19時40分	111年7月21日6時10分
9	111年7月22日20時40分	111年7月23日7時30分
10	111年7月28日20時45分	111年7月29日5時30分
11	111年7月29日18時35分	111年7月30日5時30分
12	111年7月30日19時45分	111年7月31日6時
13	111年8月3日19時40分	111年8月4日6時10分
14	111年8月9日19時40分	111年8月10日6時10分
15	111年8月11日20時50分	111年8月12日7時20分
16	111年8月12日20時50分	111年8月13日6時
17	111年8月16日19時30分	111年8月17日5時35分
18	111年8月19日19時45分	111年8月20日6時10分
19	111年8月20日20時25分	111年8月21日7時20分
20	111年8月24日18時50分	111年8月25日5時20分
21	111年8月25日20時55分	111年8月26日5時30分
22	111年8月27日18時55分	111年8月28日5時40分
23	111年8月28日18時50分	111年8月29日5時5分