

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第106號

114年1月8日辯論終結

原告 中華航空股份有限公司

代表人 高星潢

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 林三加律師

江一豪律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部中華民國113年2月21日勞動法訴二字第1120023245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、爭訟概要：

緣原告聘僱馬來西亞籍外國人YONG YEE KIT〈下稱Y君〉、加拿大籍外國人RICKETT CRAIG〈下稱R君〉、美國籍外國人SUEN KAI YIN〈下稱S君〉及印度籍外國人DANGARIA GAURAV TRIKAMBHAI〈下稱D君〉（下合稱Y君等4人）從事航空器營運飛航工作，嗣桃園市政府勞動局依勞動部民國112年7月4日勞動發事字第1120510036號函（下稱勞動部112年7月4日函）而於112年7月14日派員至原告所屬航務處訪查後，原以112年7月20日桃勞跨國字第1120046501號函（下稱勞動局11

01 2年7月20日函)回覆勞動部：「…查無有執飛未取得該機型  
02 有效檢定證明之情事。」，其後經勞動部以112年8月31日勞  
03 動發事字第1120513577號函（下稱勞動部112年8月31日函）  
04 回覆：「…經查華航公司前依審查標準第14條第1項規定向  
05 本部（申請）外籍機師工作許可，所載執飛機型及檢附渠等  
06 外國人有效檢定證明為B-747-400或B744（即B-747-400別  
07 稱）及A330，如外國人嗣後執飛之機型與前本部申請工作許  
08 可所附之有效檢定證所載機型不一致，已涉違反本法第57條  
09 第3款規定，請本諸職權依法查處逕復。」，嗣原告經桃園  
10 市政府勞動局通知而於112年9月15日派員至桃園市政府勞動  
11 局說明後，案經被告審認Y君等4人實際執飛機型與原告申請  
12 該等外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型不一致  
13 （Y君、R君、S君於112年5、6月間實際執飛機型為B777，而  
14 原告申請該等外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型  
15 為B744；另D君於112年5、6月間實際執飛機型為A350，而原  
16 告申請該外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型為A3  
17 30），故原告違反就業服務法第57條第3款規定屬實，乃依  
18 同法第68條第1項規定，以112年10月17日府勞跨國字第1120  
19 285373號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下  
20 同）3萬元，並限即日起改善。原告不服，提起訴願，經勞  
21 動部以113年2月21日勞動法訴二字第1120023245號訴願決定  
22 書（下稱訴願決定）予以駁回，原告遂向本院提起本件行政  
23 訴訟。

## 24 二、原告起訴主張及聲明：

### 25 （一）主張要旨：

#### 26 1、本件事實簡述：

27 (1)緣原告從事航空運輸服務業，除聘僱本國籍機師外，因機  
28 師養成不易且機師人力替代性低（按培訓國籍機師往往需  
29 耗費1、2年，且送至國外受訓之訓練費用亦屬不菲；惟為  
30 保障國籍機師工作權，交通部與勞動部仍得透過外籍機師  
31 工作許可方式，用以管制外籍機師聘僱人數），為此不僅

01 原告、其他國籍航空公司，乃甚至國外航空公司均不免需  
02 聘僱外籍機師，用以維持航空服務與運輸之事業經營。基  
03 此，原告依就業服務法規定提出聘僱外籍機師之申請並獲  
04 許可後方予僱用，此業已行之多年。

05 (2)近年來航空業多有集體勞資爭議，而原告雖也曾歷經集體  
06 勞資爭議，但邇近勞資和諧；112年下半年及至113年初，  
07 另家國籍航空公司與桃園市機師職業工會（下稱機師工  
08 會）間有所爭議而甚至機師工會一度發起罷工投票，112  
09 年下半年即因機師工會大動作召開記者會等強勢要求，為  
10 此被告也同樣對原告進行後續相關檢查與裁罰。

11 (3)易言之，如前所述，原告依法聘僱外籍機師已然有年，就  
12 原處分涉及之Y君等4人，早分別於多年前取得勞動部前身  
13 行政院勞工委員會許可聘僱，如Y君首次許可聘僱期間為1  
14 09年4月6日、後續再次展延許可聘僱，再如R君最早自94  
15 年12月16日許可聘僱（按R君係94年7月首次許可聘僱，惟  
16 最早的首次許可函已無留存）、後續多次展延許可，另S  
17 君首次於107年12月17日許可聘僱、隨後亦獲展延許可聘  
18 僱，D君則自105年8月15日起首次許可聘僱、隨後亦獲展  
19 延許可。無論是首次許可聘僱或最近1次展延許可聘僱，  
20 該許可聘僱之公函上均僅明載從事專門性及技術性工作之  
21 許可、許可工作地點為桃園市○○區○○○路0號（即原  
22 告處），並無記載外籍機師許可聘僱之航機機型，今卻因  
23 機師工會大行動陳抗而致令勞動部與被告改弦更張而突由  
24 被告於112年7月14日至原告處檢查外籍機師班表與證照、  
25 同年8月11日要求原告補件說明後，最終被告以Y君等4人  
26 實際執飛機型與申請許可時所附檢定證所載機型不一致為  
27 由，認為原告違反就業服務法第57條第3款規定而為原處  
28 分之裁罰與限即日改善。

29 (4)原告認Y君等4人就業許可公函均無明載只能執飛特定機  
30 型，而實際上Y君等4人自始至終均在原告任職也同樣是擔  
31 任機師職務，並無被告所稱違反就業服務法第57條第3款

01 「指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作」規定情事，  
02 為此原告不服原處分而提出訴願救濟，無奈訴願機關仍駁  
03 回原告之訴願提起，原告僅能依法提出本件訴訟，以維己  
04 身權益。

05 2、原告自始至終均指派Y君等4人從事原許可之工作內容、即  
06 機師職務，並無被告所指違反就業服務法第57條第3款規  
07 定之情：

08 (1)按就業服務法第46條第1項規定：「雇主聘僱外國人在中  
09 華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款  
10 為限：一、專門性或技術性之工作。…」、另同法第48條  
11 第1項規定：「雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，  
12 向中央主管機關申請許可。」；本件Y君等4人，原告確實  
13 均依法向勞動部勞動力發展署提出外國專業人員工作許可  
14 申請並獲准，後續展延僱用也同樣依法申請獲准。再以Y  
15 君為例，其最近1次許可僱傭之公函為勞動部111年12月22  
16 日勞動發事字第1112693910號函、許可聘僱期間為112年4  
17 月6日起至115年4月5日止，原告申請Y君在台工作內容為  
18 「航空器營運飛航工作」並經勞動部以111年12月22日勞  
19 動發事字第1112693910號函許可聘僱。

20 (2)被告雖以原告違反就業服務法第57條第3款規定而予以裁  
21 罰並限即日改善；惟按就業服務法第57條第3款規定：  
22 「雇主聘僱外國人不得有下列情事：…三、指派所聘僱之  
23 外國人從事許可以外之工作。」，然原告並無使Y君等4人  
24 從事許可以外工作。易言之，Y君等4人都在原告處從事許  
25 可工作即「航空器營運飛航工作」而絕無被告所稱指派渠  
26 等從事許可以外的工作。被告未查於此而逕為裁罰與命改  
27 善，原處分明顯有認事用法之違誤甚明。

28 (3)就此，原處分稱原告使Y君等4人實際執飛機型與原告申請  
29 工作許可時所附之有效檢定證所載機型不一致，據此即認  
30 為原告違反就業服務法第57條第3款規定而有使其從事許  
31 可以外之工作，實屬重大誤解！蓋前述Y君等4人所從事者

01 為就業服務法第46條第1項第1款之專門性或技術性之工  
02 作，無論係原告當時依勞動部勞動力發展署許可申辦網所  
03 填具之工作內容或勞動部之許可公函均無明載執飛機型，  
04 今被告卻因輿論壓力而逕以執飛機型為理由而斷定原告違  
05 反就業服務法第57條第3款規定，此實有重大違誤！易言  
06 之，本件許可工作內容為「航空器營運飛航工作」，而實  
07 際上Y君等4人也是執行飛航工作、擔任機師職務，誠無被  
08 告所稱從事許可以外之工作等情形。

09 (4)是以原處分書所載之Y君為例，勞動部111年12月22日勞動  
10 發事字第1112693910號函（即核發之工作許可函），內容  
11 僅載明：「茲核發貴單位申請展延聘僱外國專業人員馬來  
12 西亞籍YONG YEE KIT君1名從事專門性或技術性工作之許  
13 可」，其上並無載明任何機型限制，亦無明述轉換機隊須  
14 重新申請工作許可，對應線上申請時所填載的工作內容為  
15 「航空器營運飛航工作」也無任何機型限制，故原告於機  
16 師轉換機隊時，係認知指派所聘僱之外國人從事「許可」  
17 之工作、仍是從事「航空器營運飛航工作」而無重新申請  
18 工作許可，並無違反規定。

19 3、事實上，原告依據就業服務法第46條之規定，聘用外籍機  
20 師從事具備「專門性或技術性」之飛行員工作，無論轉換  
21 機隊與否，皆未影響其專業或技術性工作本質，故無逾越  
22 法令規定之情事。又此轉換機隊，乃係航空公司為因應合  
23 理人力調度之需求及安排，轉換機隊需經完整之機型轉換  
24 訓練及測驗考試，始得獲民航局認可且於檢定證上加註新  
25 機型，非由航空公司單方面認定合格與否或得任意調派；  
26 且轉換機隊於國內外各航空公司實屬常見（例如疫情期間  
27 一開始，航空公司的客機營運受到重大影響而必須及時因  
28 應、調整改以貨機為主），且為經營管理及維持企業競爭  
29 力所必要，惟此等轉換皆未變動其專門性或技術性之工作  
30 本質。復觀後疫情時期世界各航空公司機師人力缺口大  
31 增，轉換機型訓練通常需耗時4個月，如需待外籍飛航組

01 員取得民航局檢定證後再重新向勞動部申請工作許可，恐  
02 將造成航空公司飛航組員人力調度之困難，實有窒礙難行  
03 之處。

04 4、申言之，原處分以申請許可時所附有效檢定證所載機型不  
05 一致為理由而認原告違反就業服務法第57條第3款，實有  
06 重大誤解。亦即，就業服務法第57條第3款規定重點應在  
07 於有無指派該外國人從事「許可以外之工作」，故應回到  
08 所謂「許可之工作」為何，此則應對照最近1次許可公  
09 函，其上均無要求特定航機型號，被告誠不能逕以申請許  
10 可時所附有效檢定證所載機型不一致為由而認原告違法！  
11 當事人之申請僅屬行政程序之發動，對內容不生影響，行  
12 政處分其成立與否仍取決於行政機關單方之意思，當事人  
13 所為之申請或同意僅具次要意義（參照最高行政法院95年  
14 度判字第1688號判決、本院104年度訴字第1189號判  
15 決）；意即行政處分之成立及範圍仍取決於行政機關單方  
16 意思表示，當事人無從進行置喙；是原告申請許可時雖有  
17 檢附特定機型檢定證，然此均係申請時檢附之文件而已，  
18 並非勞動部核發工作許可之範圍，勞動部許可公函上亦未  
19 明載特定機型，今被告僅以申請時所附文件為由而逕認原  
20 告違法使Y君等人從事許可以外之工作，實有認事用法之  
21 違誤。

22 5、原告主觀上並無違犯之故意或過失，被告對於原告具有主  
23 觀上之故意或過失等責任條件負有舉證責任：

24 (1)原處分係屬一裁罰性不利益處分，依據行政罰法第7條規  
25 定，裁罰性不利處分應以行為人具有故意或過失為責任條  
26 件，且應由行政機關負舉證責任。過失之認定以行為人對  
27 構成違法之行為具有預見可能性為前提，故如行為人對此  
28 違反就業服務法之行為均未具有預見可能，就不具有前述  
29 故意或過失之違法主觀要件。

30 (2)依行政罰法第7條第1項立法理由明確指出：「一、現代國  
31 家基於『有責任始有處罰』之原則，對於違反行政法上義

01 務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前  
02 提，如行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非  
03 難性及可歸責性，故第一項明定不予處罰。二、現行法律  
04 規定或實務上常有以法人、設有代表人或管理人之非法人  
05 團體、中央或地方機關或其他組織作為處罰對象者，為明  
06 其故意、過失責任，爰於第二項規定以其代表人、管理  
07 人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業  
08 人員之故意、過失，視為該等組織之故意、過失。三、現  
09 代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰  
10 時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任，方  
11 為保障人權之進步立法。」，明揭行政機關裁罰時應以行  
12 為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，且須由行政機  
13 關負舉證責任。

14 (3)此外，最高行政法院104年度判字第53號判決、104年度判  
15 字第54號判決亦指出：「行政罰要件事實之客觀舉證責任  
16 歸於行政機關，上訴人既以被上訴人違反獨占事業不正行  
17 為之禁止規定而罰鍰，則被上訴人行為是否符合公平交易  
18 法第10條之構成要件，如法院職權調查後事實仍陷於真偽  
19 不明，其不利益即應歸於上訴人（指行政機關）。」，行  
20 政機關認定事實須憑證據而不得出於臆測，且客觀舉證責  
21 任歸於行政機關。

22 (4)另法務部99年7月9日法律決字第0999022837號函釋亦指  
23 出：「按行政罰法（以下簡稱本法）第7條第1項規定：  
24 『違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處  
25 罰。』，所稱『故意』係指對於違反行政法上義務之構成  
26 要件事實，明知並有意使其發生，或預見其發生而其發生  
27 並不違背其本意而言；又所謂『過失』，係指對於違反行  
28 政法上義務之構成要件事實之發生，雖非故意，但按其情  
29 節應注意、能注意而不注意，或雖預見其能發生而確信其  
30 不發生而言，二者原則上均以『違反行政法上義務之構成  
31 要件事實』為其判斷標準，迭經本部多次函釋在案。」。

01 (5)按原告謹遵法令申請外籍機師工作許可、過往多年來均是  
02 如此，勞動部許可公函上亦未明載或要求特定航機機型，  
03 現實上原告也沒有使Y君等4人從事「航空器營運飛航工  
04 作」以外之工作，並無被告所稱「指派所聘僱之外國人從  
05 事許可以外之工作」之主、客觀事實，是原告在處置上並  
06 無違反就業服務法第57條第3款規定之故意或過失。即原  
07 告並無任何違反行政法義務的故意或過失、甚至連認識可  
08 能都沒有，洵無任何違法之主觀要件存在。參諸上述行政  
09 罰法第7條規定、該條立法目的及上開司法實務見解，被  
10 告未查於此逕對原告裁罰，顯有違法、錯誤無可維持之  
11 處。

12 6、退千萬步言，如勞動部或被告因機師工會陳抗而改弦更張  
13 ，則原告亦應受信賴保護而不應受本件裁罰：

14 (1)請參諸原證3新聞報導，機師工會於112年8月2日進行陳情  
15 抗議，隨後勞動部在112年8月以後所許可聘僱之公函即載  
16 明特定機型（即執飛機型），此參勞動部113年11月1日勞  
17 動發事字第1122678549號函即明。但本件所涉Y君等4人最  
18 近1次許可公函所示，勞動部許可聘僱公函上均未要求或  
19 記載特定執飛機型，為此被告實不能溯及既往、以清朝的  
20 劍斬明朝的官！易言之，原告認為勞動部上開變更作法已  
21 有法律過度擴張解釋之違誤，蓋因過往數10年外籍機師的  
22 聘僱許可均無所謂特定機型，而昨是今非突要求要特定執  
23 飛機型已逾越母法即就業服務法第46條規定，縱使要改弦  
24 更張也不能溯及既往！以本件所涉Y君等4人，仍是持有效  
25 期內且未限定機型之工作許可，過去合法卻突然一朝一夕  
26 間成為違法？！

27 (2)就此請參最高行政法院109年度大字第5號裁定意旨明確指  
28 出：「在行政法上，由於法安定性之理由，人民信賴基於  
29 某法律狀態所產生之法律上地位不致於溯及既往的蒙受不  
30 利益，原則上應加以保護，是謂禁止法律溯及既往原則  
31 （參照司法院釋字第717號、第781號、第782號、第783號

01 解釋)。禁止法律溯及既往原則屬於憲法上法治國家法安  
02 定性以及信賴保護所要求，也是法治國家保障人民基本權  
03 利之要求，故不僅是法律適用上之原則，也是立法原則，  
04 立法者原則上應受此一憲法上信賴保護原則之拘束。法律  
05 規定溯及生效的事項，如有利於人民之事項，通常為憲法  
06 所不禁止；反之，如對於人民既有之法律上地位發生不利  
07 之影響，原則上應為憲法所不許。易言之，法律若已溯  
08 及，原則上即為違憲，溯及性法律，必須有明顯的優越於  
09 信賴保護之極為重要之公益上目的，且其重要性高於法安  
10 定性之要求，才例外保有效力。」、「德國聯邦憲法法院  
11 西元1983年3月22日裁判（BVerfGE 63, 343）即認為人民  
12 對於程序規定之信賴，原則上亦應受相同保護。亦即在立  
13 法者對於人民所置身於向來所產生之程序上狀態，加以影  
14 響時，亦應以法安定性及信賴保護之法治國原則，作為憲  
15 法上審查標準。即使程序上規定亦可能創設信賴地位，尤  
16 其是在已經繫屬的程序或已經發生之程序狀態之範圍內的  
17 信賴地位。因此，在程序法之變更的信賴保護問題上，是  
18 否有在法律上已經終結之程序存在，乃屬重要判斷基  
19 準。」。原告過去數10年來均是依法申請外籍機師聘僱許  
20 可、勞動部過往亦同樣在許可聘僱公函上從未要求與註記  
21 特定機型（按以原處分所涉加拿大籍R君，甚至已經在原  
22 告公司任職近20年之久），今勞動部與被告或因機師工會  
23 陳情抗議而卻昨是今非、改弦更張地要求特定航機機型，  
24 但即便如此也應該是往後生效，豈能溯及既往地將Y君等  
25 人早已合法在台工作外籍機師、同樣在原告公司任職數年  
26 並擔任機師，卻突稱渠等實際執飛機型與申請文件所附檢  
27 定證所載機型不一致為由而逕認違法，被告如此認定實已  
28 溯及既往、並大有違法安定性及信賴保護之法治國原則至  
29 明。

30 7、原處分調查程序確實有重大瑕疵而無容維持：

31 (1)參諸被告所提出乙證4、另參被告答辯狀之說明，被告係

01 以乙證4所附附表作為認定原告違反就業服務法第57條第3  
02 款規定之裁罰基礎，即被告認乙證4附表編號13、24、2  
03 7、37、43及39共6名外國人有效檢定證明與執飛機型不一  
04 致，但觀諸原處分所載Y君等4人並非前述乙證4附表編號1  
05 3、24、27、37、43及39共6名外國人！

06 (2)易言之，若以乙證4附表以觀，原處分所載Y君等4人為編  
07 號12、23、26、38，與前述勞動部所稱乙證4附表編號1  
08 3、24、27、37、43及39共6名外國人完全不同，被告據此  
09 裁罰原告應有重大瑕疵與違誤！況且，參諸乙證4附表欄  
10 位「查察結果是否一致（執飛機型是否與所附檢定證一  
11 致）」，其記載內容均為「是」而無被告所指不一致之  
12 情。

13 8、申請時所附檢定證，其目的僅係在於證明該名機師有來台  
14 執行機師之專業能力，並非申請時所附檢定證即代表勞動  
15 部許可工作範圍：

16 (1)被告於答辯狀稱Y君向勞動部申請執飛機型為B744、實際  
17 執飛B777並提出乙證5；惟查乙證5第1頁係民航局於2023  
18 年所核發，但請參原證4所示係原告首次申請Y君來台工作  
19 許可，該時間點係109年間，事證上顯示並不相符！亦  
20 即，乙證5第1頁檢定證並非原告為Y君申請首次來台工作  
21 許可所檢附的文件，此應先予以澄清、說明。

22 (2)事實上，如原告起訴狀第4頁彙整，Y君首次來台工作的許  
23 可公函如原證4，原告茲檢具首次申請Y君來台工作許可之  
24 所有申請文件如原證14，從原證14也無從看出存在乙證5  
25 第1頁資料！從原證14等首次申請檢附文件來看，更可以  
26 證明被告的認定與裁罰根本不合理也不可能，亦即就初次  
27 申請來台工作許可時，Y君等4人根本不太可能已取得民航  
28 局所核發之原告航空公司現有機型檢定證，以前述原證14  
29 所示首次申請時，Y君等4人原具其他非原告現有機型之檢  
30 定證（按Y君當時檢定證機型為B737NG），但當初申請許  
31 可時所檢附Pre-hire notice（用意略為華航聘僱通知

01 書)，文件中皆有載明原告將聘僱該外籍機師擔任哪一機  
02 隊之機師，前述各項申請文件均早在原告申請時即已同時  
03 向勞動部提出，勞動部知悉後無異議、無拒絕申請或告知  
04 申請資格不符，而仍核准系爭外籍機師之聘僱許可，且該  
05 許可公函尚亦未註記特定機型。

06 (3)參原證14，Y君當時檢定證機型為B737NG，但申請文件中  
07 所附「Pre-hire notice-中文格式」，則已明確記載原告  
08 將聘其擔任B747-400機師。當時勞動部同樣准予來台工  
09 作、核發工作許可如原證4，且原證4並未記載執飛機型，  
10 如今Y君也是同樣擔任原告的機師工作，實無違反就業服  
11 務法第57條第3款規定之情事！

12 (4)前述乙證5第1頁部分，被告或謂係展延申請所附文件云  
13 云，就此參原證15，此即為原告起訴狀第4頁彙整申請展  
14 延時所附之申請文件。不可諱言的，乙證5第1頁檢定證確  
15 實係展延許可工作所附文件，但業如前述，在原告為Y君  
16 首次申請來台工作許可時，申請文件資料（檢定證）根本  
17 不可能與當時原告擬僱用執飛機型檢定證相符，亦即以Y  
18 君為例，其來台工作前係在其他國外航空公司任職、具備  
19 之檢定證機型為B737NG，但原告根本無此機型航機，也在  
20 申請文件中附上聘僱資料而可得知悉原告將聘任Y君擔任B  
21 747-400機師，勞動部也准予許可來台工作。展延時亦  
22 同，原告申請展延時，只能附當時執飛機型為B744檢定  
23 證，但聘僱契約也同樣明載應聘機師將接受轉訓，受理展  
24 延申請的勞動部也明知機師在聘僱期間內會有轉訓、更換  
25 機型之事實而同樣准予展延。同樣地，不管是原證4或原  
26 證5均未記載要求特定機型！是勞動部許可時並未要求執  
27 飛特定機型，而在申請時所附檢定證，目的僅係在於證明  
28 該名機師有來台執行機師之專業能力，並非申請時所附檢  
29 定證即代表勞動部許可工作範圍，此參前述以Y君首次來  
30 台時根本尚未進入台灣、根本不可能取得台灣民航局核發  
31 的原告華航公司現有機型檢定證，只能附上當時Y君在其

01 他國家航空公司的機型檢定證，勞動部也知悉原告聘僱後  
02 要請Y君擔任另一機型即B747-400機師，為此也准予許可  
03 工作。展延時亦同，原告為Y君申請展延工作許可時，僅  
04 能附上當時Y君的檢定證用以證明Y君有從事飛航專業能  
05 力，而同樣從申請文件的聘僱契約書也得知悉Y君任職期  
06 間將會受有轉訓，勞動部也同樣准予展延，故申請文件中  
07 的檢定證，並非勞動部准予許可工作範圍。而S君在首次  
08 申請時，申請文件所附之檢定證根本就是S君在國外執飛  
09 機型（EMB-145），而原告根本無此種機型，勞動部仍同  
10 意許可聘僱，可見勞動部或被告根本沒有控制或限定特定  
11 航機執飛之外籍機師人數。又勞動部許可函文並未明載機  
12 型，在機師工會陳抗以前一直如此，今卻昨是今非地裁罰  
13 原告，其裁罰並無理由！事實上，申請時所附文件眾多，  
14 究竟Y君等4人受許可之工作為何，仍應以勞動部最終許可  
15 公函為據。

- 16 9、請審酌外籍機師來台工作並無可能不轉換機隊或機型，業  
17 如前述，若遇疫情期間，航空公司為求生存自然需調整機  
18 隊機型，機師們也必須配合因應，一般而言，現職飛航組  
19 員轉訓所需時程依據個人資格與配套規定約10.5至16.5週  
20 可完成機種轉換，轉訓、更換其他執行執飛實屬常見，以  
21 去年即112年為例，原告共有202名國籍機師、61名外籍機  
22 師共計263名飛航組員，進行機種轉換訓練（按原告與機  
23 師工會間所簽署的團體協約，甚至保證國籍與外籍機師條  
24 件相同時之升訓，應以國籍機師優先），以截至2024年4  
25 月的飛航組員共1,318名之轉換機隊紀錄，飛行年資5至9  
26 年者已有七成曾轉換機隊，飛行年資10年以上者更高達9  
27 成以上曾轉換機隊，顯見轉訓作業為維持業務運作之常  
28 態。鑒於目前全球機師招募不易、各航空公司爭搶人才，  
29 且航空機型持續更新，原告自然係先以聘僱本國機師為優  
30 先，但勞動部與被告突然更改常規、重新解釋既有法規，  
31 此舉業已無形限制外籍機師轉訓空間、增加國籍航空公司

01 招募及訓練成本，嚴重影響航空公司競爭力！事實上，即  
02 便是過去，外籍機師轉換機隊、機型，也有民航主管機關  
03 專業可控管，勞動部與被告如今作為實屬見解變更，且係  
04 因工會就相關議題進行抗議才開始押機型，原本的許可  
05 （無論是首次申請或展延許可）既無押機型，自無超出工  
06 作許可範圍之問題！

07 10、附帶說明者，原告向來優先保障與僱用本國機師，絕無被  
08 告所擔憂未做機型控管而影響本國機師工作權之情事：

09 (1)原告招募國籍及外籍機師宣傳管道差異極大，國籍招募宣  
10 導管道有原告公司官網（全年度開招），亦會至大專院  
11 校、軍方、科學園區等地進行招募說明會；然外籍招募管  
12 道則相對封閉，原則上僅靠現職的國籍或外籍機師引薦，  
13 並未公開對外招募。為此，外籍機師之招募與聘僱，乃是  
14 補充原則，即係以招募本國機師為優先。

15 (2)原告甚至也與機師工會於團體協約中已約定，外籍僅以副  
16 機師進用、不直接進用外籍正機師，且升轉訓比序亦對國  
17 籍有所保障，於升訓評比同分時，國籍優先升訓；以及如  
18 遇缺額，若本國籍與外籍條件相同，則優先聘用本國籍。  
19 前述原告與機師工會之約定，業足以保障本國籍機師之就  
20 業機會與權益。

21 (3)及至今日，原告國籍、外籍機師總人數共1,399人，其中  
22 國籍機師人數為：1,238名（含57位出國受訓學員），佔  
23 總機師人數約89%、近9成，外籍機師人數則為161名而僅  
24 約11%，實際上也可證明前述原告晉用機師係以本國籍為  
25 原則、為優先，絕不會因聘僱外籍機師而損及本國機師工  
26 作權益。

27 (4)另且，就業服務法第46條第2項規定，就擔任航空器駕駛  
28 員之資格，依據民用航空法、以及其他如航空人員檢定給  
29 證管理規則等皆訂有更細節之規定，如外籍機師確有符合  
30 其他相關法規，實無必要執著於同一航空公司內之機型轉  
31 換而對企業裁罰。

01 11、被告就命原告限期改善一節，被告並無法源依據，另執飛  
02 機型之異動必須經過轉訓也無可能即日起即改善，故此部  
03 分實際上無法達成而欠缺期待可能性。

04 12、綜上論述，原告並無違反就業服務法第57條第3款規定情  
05 事，惟被告及訴願機關均未查而逕對原告予以裁罰並命限  
06 期改善，實有違誤。

07 (二) 聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

08 三、被告答辯及聲明：

09 (一) 答辯要旨：

10 1、被告作成原處分之簡述：

11 (1)查勞動部於112年7月4日函請被告所屬勞動局，就機師工  
12 會、中鋼運通企業工會、中華民國國際機場工會聯合會於  
13 112年6月26日聯合召開記者會表示：國內航空業大量進用  
14 外籍駕駛員，影響飛安及本國人就業機會，原告自111年  
15 起新進用之31位外籍駕駛員中，就有23位違反外國人從事  
16 就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標  
17 準（以下簡稱工作資格及審查標準）第14條第1項第2款規  
18 定，直接進用不具公司所需之特定機型飛航經驗外籍駕駛  
19 員等情，依法進行查察。

20 (2)被告於112年7月14日前往原告營業所進行檢查，原告受檢  
21 時提供彙整表內43名外籍駕駛員112年5月及6月班表，經  
22 查並未發現有外籍駕駛員執飛未取得該機型有效檢定證明  
23 之情事，被告所屬勞動局乃於112年7月20日函復勞動部，  
24 並檢附查察結果彙整表及相關文件（包括本案原處分所涉  
25 4名外籍駕駛員之檢定證、居留證及112年5月及6月班  
26 表）。

27 (3)勞動部就被告所屬勞動局查察結果，另於112年8月31日函  
28 復表示：「惟表內另就編號13、24、27、37、43及39共6  
29 名外國人特別記載『實際執飛B777，有檢定證明』及『實  
30 際執飛A350，有檢定證明』一節，經查華航公司前依審查  
31 標準第14條第1項規定向本部（申請）外籍機師工作許

01 可，所載執飛機型及檢附渠等外國人有效檢定證明為B747  
02 -400或B744（即B-747-400別稱）及A330，如外國人嗣後  
03 執飛之機型與前本部申請工作許可所附之有效檢定證所載  
04 機型不一致，已涉違反本法第57條第3款規定，請本諸職  
05 權依法查處逕復。」。被告所屬勞動局嗣於112年9月15日  
06 再請原告派員到府說明，調查有關勞動部前揭來函所詢之  
07 6名外籍機師向勞動部申請工作許可時所申請之執飛機型  
08 與實際執飛機型等事宜，並作成談話紀錄，原告並提供書  
09 面陳述及6名外籍機師經勞動部核發之工作許可等文件，  
10 主張勞動部核發之6名外籍機師工作許可證並無執飛機型  
11 之限制云云，惟同意後續將依勞動部112年8月4日勞動發  
12 事字第1120512012A號函釋內容，於外籍機師欲變更執飛  
13 機型前先依法重新申請工作許可。

14 (4)因就業服務法就外國人於國內工作採申請許可制，原告就  
15 其聘用Y君部分，向勞動部申請執飛機型為B744，但實際  
16 執飛機型為B777；聘用R君部分，向勞動部申請執飛機型  
17 為B744，但實際執飛機型為B777；聘用S君部分，向勞動  
18 部申請執飛機型為B744，但實際執飛機型為B777；聘用D  
19 君部分，向勞動部申請執飛機型為A330，但實際執飛機型  
20 為A350，確已超出其所申請核准之外國人工作許可範圍，  
21 而有影響本國人民之就業機會及工作權之情事（至於勞動  
22 部函所提及之外籍機師Nakmai Kitchar及Quezada Murillo  
23 o Roberto Javier2人，均已依就業服務法第51條取得外  
24 國人工作許可證，其可從事之工作範圍不受就業服務法第  
25 46條第1項之限制，故並無違法而須加以裁處，一併敘  
26 明。）。

27 (5)經核原告就聘用Y君等4人部分，違反就業服務法第57條第  
28 3款規定，被告參酌行政罰法第18條第1項所訂之各種事  
29 項，依就業服務法第48條第1項規定裁處最低法定罰鍰，  
30 應屬適法之處分。

31 2、原告確有違反就業服務法第57條第3款之事實：

01 (1)勞動部依第46條第2項之授權制訂工作資格及審查標準第1  
02 4條規定：「外國人受聘僱從事航空器營運飛航工作，應  
03 具備下列資格：一、具有民航運輸駕駛員資格。二、持有  
04 雇主所需機型之有效檢定證明。三、持有民用航空醫務中  
05 心航空人員體格檢查合格證明。雇主聘僱國內外缺乏所需  
06 航空器機型之駕駛員時，得聘僱未取得該機型有效檢定證  
07 明之外國飛航駕駛員，經施予訓練，於取得該機型之有效  
08 檢定證明後，始得從事本條之工作。但本國合格飛航駕駛  
09 員應予優先訓練。」，乃法律已明訂要求原告於聘僱外國  
10 人從事航空器營運飛航工作前，應先提出外國人具備「持  
11 有雇主所需機型之有效檢定證明」，並據以申請外國人之  
12 工作許可，是以，原告依法就其所申請所需機型之飛航駛  
13 員之工作許可，即應受其申請之所需機型之拘束。

14 (2)查原告就其聘用Y君等4人，向勞動部申請執飛機型與實際  
15 執飛機型不同，業如前述，確已超出其所申請核准之外國  
16 人工作許可範圍，而有影響本國人民之就業機會及工作權  
17 之情事。是以，被告依就業服務法第68條第1款規定予以  
18 裁罰，應適法有據。

19 3、原告就其違反就業服務法第57條第3款規定，有故意過失  
20 之說明：

21 查原告就其聘用Y君等4人，向勞動部申請外國人之工作許  
22 可時，確有提供各該外國人所執飛機型之文件，故原告就  
23 Y君等4人之執飛機型顯屬明知，故原告使其實際執飛與申  
24 請工作許可之不同機型之飛機，自有違章之故意，縱無故  
25 意，仍有「應注意、能注意而未注意」之過失。

26 4、被告審酌原告違法情節，於法定裁罰額度範圍內裁處最低  
27 額罰鍰，為適法有據：

28 被告依就業服務法第57條第3款、第68條第1款及行政罰法  
29 第18條第1項等規定，審酌原告之違法情節及應受責難程  
30 度、所生影響及其資力，裁處法定最低罰鍰3萬元，並無  
31 違反比例原則，洵屬適法有據。

01 (二) 聲明：原告之訴駁回。

02 四、爭點：

03 原告使Y君等4人實際執飛機型與申請許可時所附檢定證明所  
04 載機型不一致，是否構成原處分所指違反就業服務法第57條  
05 第3款「指派所聘僱之外國人從事『許可以外之工作』」之  
06 行為？是否具備責任條件？

07 五、本院的判斷：

08 (一) 前提事實：

09 「爭訟概要」欄所載之事實，除原告以Y君等4人實際執飛  
10 機型雖與申請許可時所附檢定證明所載機型不一致，但並  
11 不構成原處分所指違反就業服務法第57條第3款「指派所  
12 聘僱之外國人從事『許可以外之工作』」之行為外，其餘  
13 事實業為兩造所不爭執，且有原處分影本1份、訴願決定  
14 影本1份（見本院卷第29頁、第30頁、第34頁至第39  
15 頁）、勞動部112年7月4日函影本1份（見本院卷第123頁  
16 至第131頁）、桃園市政府勞動局外國專業人員查察業務  
17 檢查表影本1紙（見本院卷第133頁）、勞動局112年7月20  
18 日函〈含Y君、R君、S君、D君之民用航空局執飛機型檢定  
19 證、中華民國居留證及112年5月、6月班表〉影本1份（見  
20 本院卷第135頁至第156頁）、勞動部112年8月31日函影本  
21 1份（見本院卷第157頁、第158頁）、桃園市政府勞動局  
22 談話紀錄影本1份（見本院卷第159頁、第160頁）、被告  
23 陳述書〈含勞動部核發原告聘僱Y君、R君、S君、D君工作  
24 許可函《勞動部111年12月22日勞動發事字第1112693910  
25 號、111年10月19日勞動發事字第1112671308號、111年10  
26 月5日勞動發事字第1112659816號、111年6月1日勞動發事  
27 字第1112612835號》〉影本1份（見本院卷第169頁至第17  
28 8頁），是除原告主張部分外，其餘事實自堪認定。

29 (二) 原告使Y君等4人實際執飛機型與申請許可時所附檢定證明  
30 所載機型不一致，構成原處分所指違反就業服務法第57條  
31 第3款「指派所聘僱之外國人從事『許可以外之工作』」

01 之行為，且具備責任條件：

02 1、應適用之法令：

03 (1)就業服務法：

04 ①第42條：

05 為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人  
06 之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。

07 ②第46條第1項第1款、第2項：

08 雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另  
09 有規定外，以下列各款為限：

10 一、專門性或技術性之工作。

11 從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其  
12 他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業  
13 主管機關定之。

14 ③第57條第3款：

15 雇主聘僱外國人不得有下列情事：

16 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。

17 ④第68條第1項：

18 違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十  
19 三條、第五十六條第一項、第五十七條第三款、第四款  
20 或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以  
21 下罰鍰。

22 ⑤第72條第3款：

23 雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可  
24 之一部或全部：

25 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限  
26 期改善，屆期未改善。

27 (2)工作資格及審查標準：

28 ①第1條：

29 本標準依就業服務法（以下簡稱本法）第四十六條第二  
30 項規定訂定之。

31 ②第2條第1項：

01 外國人受聘僱從事本法第四十六條第一項第一款、第二  
02 款、第四款至第六款規定之工作，其工作資格應符合本  
03 標準規定。

04 ③第14條第1項：

05 外國人受聘僱從事航空器營運飛航工作，應具備下列資  
06 格：

- 07 一、具有民航運輸駕駛員資格。
- 08 二、持有雇主所需機型之有效檢定證明。
- 09 三、持有民用航空醫務中心航空人員體格檢查合格證明
- 10 。

11 (3)行政罰法第7條：

12 違反行政法上義務之行為非出於故意或過失者，不予處  
13 罰。

14 法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機  
15 關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、  
16 其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員  
17 之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。

18 2、按工作資格及審查標準係就業服務法所稱之中央主管機關  
19 （勞動部〈改制前為行政院勞工委員會〉）依就業服務法  
20 第46條第2項之授權，而依其行政專業訂定之法規命令  
21 （參照行政程序法第150條），是就「授權明確性原則」  
22 而言尚無違背，又其內容亦未逾越授權訂定之範圍與立法  
23 精神，且顯無行政程序法第158條所規定之無效情形，是  
24 自得為本件司法審查時所援用。

25 3、查原告聘僱外國人Y君等4人從事航空器營運飛航工作，嗣  
26 桃園市政府勞動局依勞動部112年7月4日函而於112年7月1  
27 4日派員訪查後，原以112年7月20日函回覆勞動部：「…  
28 查無有執飛未取得該機型有效檢定證明之情事。」，其後  
29 經勞動部就之以112年8月31日號函回覆：「…經查華航公  
30 司前依審查標準第14條第1項規定向本部（申請）外籍機  
31 師工作許可，所載執飛機型及檢附渠等外國人有效檢定證

01 明為B-747-400或B744（即B-747-400別稱）及A330，如外  
02 國人嗣後執飛之機型與前本部申請工作許可所附之有效檢  
03 定證所載機型不一致，已涉違反本法第57條第3款規定，  
04 請本諸職權依法查處逕復。」，嗣原告經桃園市政府勞動  
05 局通知而於112年9月15日派員至桃園市政府勞動局說明  
06 後，案經被告審認Y君等4人實際執飛機型與原告申請該等  
07 外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型不一致（Y  
08 君、R君、S君112年5、6月間實際執飛機型為B777，而原  
09 告申請該等外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型  
10 為B744；另D君112年5、6月間實際執飛機型為A350，而原  
11 告申請該外國人工作許可時所附之有效檢定證所載機型為  
12 A330）等情，業如前述，是被告據之認原告「指派所聘僱  
13 之外國人從事許可以外之工作」（且具備責任條件），乃  
14 以原處分裁處原告前揭處罰內容，觀諸前開規定，洵屬有  
15 據。

16 4、雖原告執前揭情詞而為主張；惟查：

17 (1)勞動部112年8月31日函：「依貴局函復彙整表內43名外籍  
18 駕駛員查無有執飛未取得該機型有效檢定證明之情事，惟  
19 表內另就編號13、24、27、37、43及39共6名外國人特別  
20 記載『實際執飛B777，有檢定證明』及『實際執飛A350，  
21 有檢定證明』一節，經查華航公司前依審查標準第14條第  
22 1項規定向本部（申請）外籍機師工作許可，所載執飛機  
23 型及檢附渠等外國人有效檢定證明為B-747-400或B744  
24 （即B-747-400別稱）及A330，如外國人嗣後執飛之機型  
25 與前本部申請工作許可所附之有效檢定證所載機型不一  
26 致，已涉違反本法第57條第3款規定，請本諸職權依法查  
27 處逕復。」，而該函所稱編號「13、24、27、37」，核與  
28 原處分所指Y君等4人於該彙整表（見本院卷第137頁至第  
29 40頁）之序號分別為「12、23、26、38」固有未符，但該  
30 函既已特定係經記載「實際執飛B777，有檢定證明」及  
31 「實際執飛A350，有檢定證明」者，而依該彙整表所示，

01 即係指Y君等4人無訛，是上開編（序）號不符一節，自不  
02 足以影響原處分之合法性；又就業服務法第68條第1項就  
03 違反同法第57條第3款之行為，固僅規定處以「3萬元以上  
04 15萬元以下罰鍰」，但同法第72條第3款既將有同法第57  
05 條第3款規定情事而經限期改善，屆期末改善者，應廢止  
06 其招募許可及聘僱許可之一部或全部，則綜合上開條文之  
07 規定，應認就違反就業服務法第57條第3款之違規行為，  
08 除處以罰鍰外，尚得「限期改善」；再者，原處分命原告  
09 「限即日起改善」，即係命其自即日起不得再有使Y君等4  
10 人執飛之機型與前揭申請工作許可所附之有效檢定證所載  
11 機型不一致之行為，當無原告所指「實際上無法達成而欠  
12 缺期待可能性」之情事。

13 (2)依前揭就業服務法相關法規規定，可知我國雖開放外國人  
14 入境工作，但為保障國民就業權益，該外國人受聘僱之資  
15 格條件、雇主之資格條件、相關業別及工作內容，均受有  
16 相當限制，立法上係採取「補充性」、「限量限業」之申  
17 請許可制，作為聘僱外國人之管制原則，而由前揭勞動部  
18 核發原告聘僱Y君等4人之工作許可函（勞動部111年12月2  
19 2日勞動發事字第1112693910號〈聘僱許可期間：112年4  
20 月6日至115年4月5日〉、111年10月19日勞動發事字第111  
21 2671308號〈聘僱許可期間：112年2月8日至114年2月7  
22 日〉、111年10月5日勞動發事字第1112659816號〈聘僱許  
23 可期間：111年12月17日至114年12月16日〉、111年6月1  
24 日勞動發事字第1112612835號〈聘僱許可期間：111年8月  
25 15日至113年8月14日〉）以觀，其固然未記載「執飛機  
26 型」，然依工作資格及審查標準第2條第1項、第14條第1  
27 項等規定，外國人受聘僱從事航空器營運飛航工作資格即  
28 包括「應持有雇主所需機型之有效檢定證明」之要件，且  
29 係申請聘僱許可所應備之文件（參照勞動部依「雇主聘僱  
30 外國人許可及管理辦法第9條第1項第6款規定訂定之「雇  
31 主申請聘僱第一類外國人其他應備文件」），是就Y君等4

01 人之上開聘僱許可，自係因渠等於原告申請時具備「持有  
02 雇主所需機型之有效檢定證明」而予以許可聘僱，故「執  
03 飛機型」當然係勞動部核發原告聘僱Y君等4人之工作許可  
04 函之內容之一部，自不因有無記載而異其效力，否則就申  
05 請要件之規定豈非淪為具文？則原告僅執上開勞動部核發  
06 原告聘僱Y君等4人之工作許可函形式上之記載及勞動部11  
07 2年11月1日勞動發事第1122678549號函（影本見本院卷第  
08 91頁、第92頁）嗣已將「執飛機型」予以記載，乃主張上  
09 開勞動部核發原告聘僱Y君等4人之工作許可函並不包括  
10 「執飛機型」，故原告未違反就業服務法第57條第3款之  
11 規定，自無足採。再者，原告就使Y君、R君、S君於112年  
12 5、6月間實際執飛機型為B777，而使D君於112年5、6月間  
13 實際執飛機型為A350，是否有「指派所聘僱之外國人從事  
14 許可以外之工作」（違反就業服務法第57條第3款），應  
15 依其申請時所檢附之相關文件，並經勞動部核發之前揭工  
16 作許可函為判斷標準，此核與原告所稱Y君等4人「初次」  
17 申請來台工作許可時，尚難取得民航局所核發之原告現有  
18 機型檢定證一節核屬無涉；況且，「雇主聘僱國內外缺乏  
19 所需航空器機型之駕駛員時，得聘僱未取得該機型有效檢  
20 定證明之外國飛航駕駛員，經施予訓練，於取得該機型之  
21 有效檢定證明後，始得從事本條之工作。但本國合格飛航  
22 駕駛員應予優先訓練。」，亦為工作資格及審查標準第14  
23 條第2項明文規定，據此益徵原告此部分所稱，實無足  
24 採。

25 (3)又原告於48年9月7日即經核准設立，且規模龐大（見本院  
26 卷第167頁公司基本資料影本），又具有多年僱聘外國機  
27 師之經驗，則其代表人、管理人、其他有代表權之人或實  
28 際行為之職員、受僱人就上開條文應非不知，是其就使Y  
29 君等4人實際執飛與聘僱許可不符機型而違反就業服務法  
30 第57條第3款之規定一事，縱非故意亦屬應注意、能注意  
31 而疏未注意而有過失，且應推定為原告之過失，而原告就

01 此亦未主張或舉證已盡選任、監督之責而仍難避免本件違  
02 規事實之發生，故自應認原告至少具備「過失」之責任條  
03 件。

04 (4)原告雖以多年來勞動部於聘僱外國機師之工作許可函並未  
05 記載「執飛機型」，故嗣雖於其內記載「執飛機型」，應  
06 往後生效而不得溯及既往，且原告基於主張「信賴保護」  
07 原則而不應受罰。然行政法上信賴保護原則之適用，須具  
08 備下列要件，始足當之：一、信賴基礎：須有一個足以引  
09 起當事人信賴之國家行為（行政處分或行政機關其他行  
10 為）；二、信賴表現：當事人因信賴該國家行為而展開具  
11 體之信賴行為，且信賴行為與信賴基礎間須有因果關係，  
12 如該國家行為嗣有變更或修正，將致當事人遭受不能預見  
13 之損失；三、信賴值得保護：當事人之信賴，必須值得保  
14 護。查「執飛機型」當然係勞動部核發原告聘僱Y君等4人  
15 工作許可函內容之一部分，自不因有無記載而異其效力，  
16 已如前述，是未記載「執飛機型」一事，自不足以引起原  
17 告信賴該等聘僱許可工作函不包括「執飛機型」之限制，  
18 而勞動部嗣於聘僱外國機師之工作許可函並加載「執飛機  
19 型」一事，因未變更本有之「執飛機型」限制，故亦無原  
20 告所指「溯及既往」之問題。

21 (三) 本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟  
22 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論  
23 述之必要，一併說明。

24 六、結論：原處分認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，亦  
25 無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

26 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

27 審判長法官 劉正偉

28 法官 陳宣每

29 法官 陳鴻清

30 一、上為正本係照原本作成。

31 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

01 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
02 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
03 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  
04 繕本）

05 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，  
06 逕以裁定駁回。

07 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  
08 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
09 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
10

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	<ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>
(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	<ol style="list-style-type: none"><li>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。</li><li>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</li><li>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。</li><li>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。</li></ol>

(續上頁)

01

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 2 月 14 日

03

書記官 李芸宜