

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭

113年度地訴字第61號

115年7月15日辯論終結

原告 吉立通運有限公司

代表人 陳富忠

訴訟代理人 黃曉妍 律師

複代理人 李宥寬 律師

訴訟代理人 高宏文 律師

被告 基隆市政府

代表人 謝國樑

訴訟代理人 陳林謙

輔助參加人 勞動部職業安全衛生署

代表人 鄒子廉

訴訟代理人 張書銘

江坤星

上列當事人間因勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年2月19日勞動法訴二字第1120016919號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原處分關於限期改善部分及其訴願決定均撤銷。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、被告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條各款所列情形，依行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

01 二、事實概要：原告經營汽車貨櫃貨運業，為適用勞動基準法
02 (下稱勞基法)之行業。經輔助參加人民國112年3月10日實施
03 勞動檢查，發現黃○山(下稱黃員)於112年3月2日在基隆港
04 碼頭內從事貨櫃裝卸作業，因遭遇職業災害而致傷害，原告
05 在黃員醫療中不能工作期間，未按其原領工資數額予以補
06 償，有違反勞基法第59條第2款之情事，案移被告裁處。經
07 原告陳述意見，被告審認原告為黃員之雇主，違規屬實，乃
08 依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以112
09 年7月7日基府社關罰貳字第1120231688號裁處書，處原告罰
10 鍰新臺幣(下同)2萬元，公布原告名稱、負責人姓名、處分
11 日期、違反條文及罰鍰金額，並限期改善(下稱原處分)。原
12 告不服，循序提起本件行政訴訟。

13 三、原告主張略以：

14 (一)、原告未與黃員意思表示合致成立承攬契約：

15 1.黃員於臺灣基隆地方法院(下稱基隆地院)民事庭提出之駕駛
16 運送承攬合約(下稱系爭合約甲)，甲方立約人雖以電腦繕打
17 為原告，但未經原告用印，而係以欣華通運股份有限公司
18 (下稱欣華公司)之大小章用印，原告因勞動檢查而提出之駕
19 駛運送承攬合約(下稱系爭合約乙)，與系爭合約甲固為一式
20 二份、以電腦繕打之制式契約文件，被告卻以僅有黃員於乙
21 方簽名、甲方則未經原告審核確認用印之系爭合約乙，認定
22 原告為黃員之雇主，顯然無據。

23 2.黃員112年3月2日駕駛欣華公司所有之貨櫃曳引車，遭聯興
24 國際物流股份有限公司(下稱聯興公司)貨櫃車輾過，其以聯
25 興公司為被告提起侵權行為損害賠償，經基隆地院以113年
26 度基簡字第974號民事判決以黃員提出之欣華公司運費證明
27 為據，而黃員所收取之運費證明由欣華公司開立，是原告並
28 未支付任何承攬報酬，事故當日黃員所駕車輛非原告所有，
29 亦非運送原告所派遣之單。輔助參加人以本案通報之事業單
30 位為欣華公司，黃員與原告簽有系爭合約乙，竟以欣華公司
31 與原告負責人同一，率爾以勞局納字第Z0000000000號裁處

書認定原告為黃員之雇主。

3.黃員於談話筆錄已敘及其應該是欣華公司的勞工，其於112年7月25日提起勞資爭議調解、113年10月15日提起職業災害失能補償之民事訴訟，亦均以欣華公司為對造，黃員從未主張原告為其雇主，被告率爾自行創設、認定當事人從未主張之民事法律關係，與事實相悖。且黃員於領取勞動部勞工保險局所命原告繳納之職保失能給付832,512元後，因其從未向原告主張雇傭關係，原告無法依勞工職業災害保險及保護法第36條主張抵充，而黃員主張欣華公司為其雇主，提起職業災害補償失能給付民事訴訟，欣華公司亦無法依上開規定主張抵充，輔助參加人之率爾認定，致原告財產權受到侵害，黃員受有職災失能重複請求之不當得利。

4.簡天龍為運昌公司運輸副理，代理欣華公司出席勞資爭議調解，其證稱「我當初在談話記錄向被告說黃員之欣華公司的勞工，也有提出承攬契約，告知被告黃員與欣華公司間是承攬關係。」簡天龍於談話紀錄所提及均為黃員與欣華公司之法律關係；林勤傑陳稱其110年3月2日任職於欣華公司，欣華公司登記為車主的車輛，黃員有簽立承攬契約，但不清楚簽約的相對人為何人，不清楚黃員的勞務關係是存在欣華、運昌或者原告公司。兩位證人均表示黃員非原告之員工，3間公司是同一負責人，不清楚黃員之勞務關係是否存在原告之間，於談話筆錄的前提是欣華公司與黃員之法律關係。

(二)、黃員與原告之法律關係應屬承攬而非僱傭之勞動關係：

1.按系爭合約乙第7條第8點有關承接自由之約定，黃員是否承接運送業務、每日承接趟數，完全依當事人自由意願決定，原告不因黃員未承接運送或遲到而有扣款等懲罰，雖現場調度與司機一定會有電話或文字往來，惟承攬合約最重要的精神在承攬方是否有權利決定自身是否承接，不承接也不會受到處罰，至於承接後理應有完成承攬項目的義務，以及承攬後造成委託方或委託方的客戶之損失該負擔的責任。最重要的，司機是否出門到原告認領趟次，拿取提單，並執行任

01 務，中間完全沒有人可以脅迫承攬司機，或是向承攬司機扣
02 款，完全尊重承攬司機意願。由原證物3觀之111年1月至112
03 年2月間，原告每月支付予黃員之報酬為44,100元至23,200
04 元不等，運送趟數為44趟至20趟間，差距均近乎1倍，可知
05 黃員是否願意承運原告指派之運送工作，均係由其自行決定
06 (得拒絕原告員先指派之工作)，且原告行業本身就受制大環
07 境條件，作業時間不如其他行業屬於開放性，而係由貨櫃場
08 端、港務局端及客戶端所指定，司機也都相當清楚此行業的
09 特性，其工作時間並非原告所得指揮監督，此部分之工作時
10 間限制當無從屬性可言。綜上，在人格從屬性部分，原告對
11 於黃員工作時間、給付勞務方法及勞務地點，無法指揮或管
12 制約束，均係由雙方基於自由意志所約定，其係可以拒絕原
13 告指派的工作。

14 2.黃員發生意外時並非駕駛原告車輛，而係駕駛欣華公司之車
15 輛，即係依系爭合約乙第7條第17點有關載具選擇自由之約
16 定，是黃員可駕駛第三方公司之車輛向原告承接運送業務，
17 而運費會依自備車而有所調整，如自備車司機每趟運費4,00
18 0元，借用原告車輛執行任務，則運費改為1,500元，原告車
19 輛因故無法駕駛，該司機自行向同業借車，原告支付司機每
20 趟4,000元。綜上，車輛歸屬及使用，在運輸業的承攬是靈
21 活的，不因載具的使用變換而影響雙方的約定精神。

22 3.在經濟從屬性方面，黃員係基於承攬之運送工作完成取得報
23 酬，報酬之支領依承攬工作之成果(趟數)決定，而非不論工
24 作有無成果，原告都會計給報酬，且黃員須自行負擔運送營
25 業之業務風險。黃員除透過原告提供勞務，亦得與第三人另
26 外交易，且依系爭合約乙第7條第15點，黃員依其運送貨櫃
27 之專業私下接受客戶之委託運送，為黃員之個人自由，其得
28 以個人名義招攬業務，但就個人名義招攬之業務所造成之損
29 害應自行負責。

30 4.在組織從屬性方面，黃員須透過與其他人分工才能完成工
31 作，其係自行完成運送任務，且黃員本就自知與原告間之法

律關係為承攬，本無權利向原告要求參加勞工職業災害保險，而自行向工會投保。

5.原告為通運公司，與司機之合作模式，本就有提供正職入職方案即雙方成立勞動契約，另一則係司機與原告簽訂承攬契約，黃員因個人因素選擇以趟計酬而與原告簽訂運送承攬合約，不受正職相關僱傭關係責任義務規範。報酬報表上全勤獎金之列置，係因原告報酬軟體系統之設置，通用於全職司機與兼職司機，表頭名稱受制以正職司機為主，故其名稱雖載為全勤獎金，但屬恩惠性質，主要係原告為確保向客戶承攬之趟次可順利執行，約定運費外，只要正常作業日願意到場待機，加發3,000元鼓勵金，如司機到場，沒有趟次可供承接，依然加發3,000元，且係由報酬上外加，當非勞務提供之對價。運輸業經營不易，原告除不斷提升正職待遇，鼓勵選擇非僱傭關係之承攬人員轉入本公司正職，惟原告與黃員間確非僱傭關係，原告自無須依勞基法第59條第2款予以補償。

(三)、為此聲明求為判決：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則略以：基於保護勞工立場，實務見解就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性即應成立，不因職稱、任用形式、契約名目受影響。黃員經輔助參加人依實務見解認定為原告所僱用之勞工，原告即應依勞基法第59條規定給付勞工不能工作期間原領工資補償，原告未予補償，案經輔助參加人移送，被告乃依法作成原處分裁處等語資為抗辯，為此聲明求為判決：駁回原告之訴。

五、輔助參加人略稱：系爭合約乙雖名為駕駛運送承攬合約，惟兩造關係仍須就從屬性做個案事實認定，不受原告主張拘束，茲就原告與黃員間勞動契約從屬性認定說明如次：

(一)、原告提出之勞資調解紀錄雖載明「兩造皆同意勞動關係歸屬為承攬契約，故申請人應無勞健保、勞工退休金及職業災害補償之請求權」，然該文字係列於「調解人判斷及建議」，不能逕予做為黃員之意思表示，且該調解未成立，黃員調解

訴求亦包含「在職期間無加保勞健保及勞退6%，請求給付補償」，顯示黃員與原告對於兩造是否屬承攬關係並未合意。又綜觀國內諸多行業均有其特殊性，如夜市店面所僱勞工、百貨公司專櫃員工之正常工作時間均受制該行業之營業時間，並非與勞工約定工作時間須配合作業內容或客戶需要，即無從屬性可言。綜合原告與黃員說法，原告於作業前一日將運送標的告知黃員，黃員須於次日按原告指定之地點提領，並使用原告提供之車輛完成貨櫃運送，黃員提供勞務的時間、地點、方法均受到原告之拘束，而具人格從屬性，原告所稱作業須配合港區作業等情，並未影響本項認定。且依林勤傑之談話紀錄指出，黃員沒有一定使用公司車，但不會有人會開自己的車來送公司的貨櫃而只領運費，司機承攬就是幫欣華公司(或原告)運送貨櫃，不會說是為個人自己送的，如果黃員找的人不是跟我方公司簽立合約，其是不同意他找別人運送，欣華公司與原告是同一集團的子公司，目前只有欣華有車子，不管是欣華或原告的案子都是開欣華的車子運送。另查該2家公司資料，營業(稅籍)登記地址同一，均為原告負責人陳富忠，黃員亦表示欣華與原告對其而言就是同一個公司，就是一個雇主，弄成兩個公司的理由，其不清楚，是依原告提供之系爭合約乙，輔助參加人乃認定黃員為原告之員工，且黃員提供勞務之方法實際上受到原告所提供之條件拘束，黃員運送過程需以原告名義向原告之客戶提領、送交貨櫃並收取貨物收據，黃員對外以原告之名義執行業務，堪認黃員僅單純提供載送貨物之勞務取得報酬，非屬為營業之目的而從事貨物運輸事務。至勞務提供者未於工作時間出勤，勞工未請假時會不利益待遇之事實判斷，雖有助從屬性高判斷，但並非未有不利處分即無勞雇關係，依勞基法第5條、第22條第2項規定可知，縱屬勞雇關係之勞工，亦不得脅迫勞動，不得扣薪，且黃員應屬按件計酬之勞工，與常見營造業臨時工多為日薪制，勞工出勤給薪，未出勤未給薪相仿。再者，原告考核黃員每月均依原告需求出勤時，原

01 告會發給3,000元全勤獎金，此即雇主考核勞務提供者工作
02 表現，屬人格從屬性之內涵，更見原告對於黃員係與具勞僱
03 關係之正職司機相同對待，而就黃員使用原告提供之車輛，
04 需遵守原告所定運輸駕駛工作規則，每日出車前檢查油電
05 水、嚴禁搭載其他不相關人員、隨時注意行車紀錄器等設備
06 正常運轉等規定，是黃員行為受原告指揮管理所拘束，並對
07 外以原告名義執行作業，人格從屬性關聯甚明。

08 (二)、黃員依附於原告之事業體系，透過駕駛原告提供之車輛，依
09 據原告指示之地點收送貨物，而黃員獲取報酬之計算方式屬
10 按件計酬、按月結算，與勞基法第14條第1項第5款所指按件
11 計酬之勞工相同，且運費之計算，黃員報酬支給方式、內容
12 等事項規定於事前之契約中，概由原告掌控帷幄，黃員並無
13 置喙餘地，關於營業風險部分，依黃員及林勤傑談話紀錄可
14 知，原告所屬車輛投有保險，貨櫃有貨櫃險，發生事故原告
15 都會處理，即黃員無須分擔運送產生交通事故及貨物損壞等
16 營業損失，當認原告與黃員間具相當經濟從屬性。

17 (三)、依林勤傑之談話紀錄指出，黃員當然是以公司名義(欣華或
18 是原告)因為是開公司車，而且必須要有公司牌才能運送，
19 駕駛如果想以自己名義招攬客戶，除非有成立公司不然應該
20 是沒有辦法招攬，也無法開公司車自己去接貨運工作，說明
21 黃員與原告間具組織上緊密關係，黃員不能獨立招攬客戶從
22 事貨櫃運送，必須依附於原告事業，並由原告招攬客戶後將
23 案件分派黃員執行載運，而具組織從屬性。

24 (四)、依黃員談話紀錄顯示，其對於承接工作是否為自由決定，雖
25 與原告之看法相悖，此部分從屬性縱非明確，然原告與黃員
26 間具有以上諸多特徵具從屬性性質，認定原告與黃員具僱傭
27 關係並無不當等語。

28 六、本院查：

29 (一)、本件相關法規與說明：

30 1.憲法第153條第1項規定：「國家為改良勞工及農民之生活，
31 增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護

勞工及農民之政策。」而勞基法之制定，即係為顧及勞雇關係中，勞工往往處於弱勢地位，為平衡雙方之斡旋能力及保障勞工勞動條件之最低標準，落實此項社會政策性之立法，乃賦以雇主應嚴格遵守勞基法之義務，其中第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」、第3條規定：「(第1項第6款)本法於左列各業適用之：六、運輸、倉儲及通信業。(第3項)本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」、第4條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。」、第59條第1項第2款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」其立法理由謂：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全補償責任。」、第60條規定：「雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。」、第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第五十九條規定。」、第80條之1第1項規定：「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

01 罰。」、第85條規定：「本法施行細則，由中央主管機關擬
02 定，報請行政院核定。」勞動部基此授權訂定發布勞基法施
03 行細則第30條規定：「雇主依本法第五十九條第二款補償勞
04 工之工資，應於發給工資之日給與。」、第31條第1項規
05 定：「本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭
06 遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，
07 以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以
08 三十所得之金額，為其一日之工資。」勞基法施行細則上開
09 規定，核係勞動部基於中央主管機關地位，為執行勞基法所
10 為細節性、技術性規定，並無逾越勞基法規範目的與授權範
11 圍，亦未抵觸母法授權意旨，自有法之拘束力。又所謂職業
12 災害，以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從
13 事勞動過程中發生(即具有業務遂行性)，且該災害與勞工所
14 擔任之業務間存在相當因果關係(即具有業務起因性)為要
15 件。

- 16 2.勞基法第2條規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指
17 受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之
18 事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務
19 之人。三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、
20 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
21 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。……
22 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
23 ……」可知，勞基法係就勞動契約之勞雇關係為規範，而勞
24 動契約之類型特徵，向以人格、經濟及組織等從屬性特徵為
25 判斷。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付，而
26 勞基法關於勞動契約之主要給付義務表現於第3章工資及第4
27 章工時、休息、休假之強制規定，依上規定，關於勞務給付
28 方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務
29 債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段，即具有
30 人格從屬性；此外，勞務債務人須服從勞務債權人之指揮、
31 調度與監督，且受有考核獎懲等相關處置之可能，或勞務債

務人應親自提供勞務，未經勞務債權人同意，不得使用代理人，亦為具有人格從屬性之考量因素。關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間或內容給付勞務，無論其工作成果優劣，預定目標是否達成，勞務債權人均須依約定給付該工作期間或內容之報酬，勞務債務人係按其工作時間而受報酬，即具有經濟從屬性；又因勞務債務人係依附於他人的生產資料，並非為自己之營業目的而提供勞務，自僅得透過勞務債權人提供勞務，而不得與第三人私下交易，且報酬之結構、標準與計算方式均受制於勞務債權人，則為具有經濟從屬性之考量因素。至於報酬給付方式究係按計時、計日、計月、計件給付，或有無固定底薪，並非判斷其是否屬勞工工資之考量因素，故採取純粹按接單業績或運趟里程多寡核給相應報酬之貨運駕駛員，如與領有底薪之駕駛員一般，均受勞務債權人之管理、監督，並從事一定種類之勞務給付者，仍屬勞動契約關係之勞工。關於組織上從屬性，則應考量勞務債務人是否須依附勞務債權人之事業體系而提供勞務給付，或者是否已納入勞務債權人之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作，並受事業組織內部紀律規範及作業程序等制約。勞基法之立法目的在於強制規定勞動條件之最低標準，而私法上契約關係之內涵，基於私法自治原則，有契約形式及內容的選擇自由，本由當事人依其經濟需求、締約目的而自主約定，難有一致風貌。對他人提供勞務給付之契約是否具從屬性而為勞基法上所稱勞動契約，毋寧在探求提供勞務給付之一方，是否因此等從屬性地位，在社會經濟現實上，難與提供報酬給付之他方，就其勞務給付之交易條件為平等磋商，而須藉由勞基法之適用，介入私法契約為規制，以協助勞動者伸張其私法權益，落實憲法第153條保護勞工政策之意旨。是以，勞動關係從屬性之判斷，應就其勞務供需關係之個案事實及整體契約內容為觀察，依從屬性的高低實質認定，不受契約形式或名稱之拘束。就上述勞動法律目的之落實具有重要性者，即勞務提供者對於該勞務供給所需

事業已顯現相當程度之從屬性，即屬於應受勞動法制保護之勞工，縱有其他非從屬性特徵存在或未具足上開從屬性之全部內涵，仍無礙其整體歸屬勞動契約之定性判斷，以避免雇主藉由契約形式達到去勞動化之規避目的。

- 3.公路法第2條第14款規定：「本法用詞，定義如下：十四、汽車或電車運輸業：指以汽車或電車經營客、貨運輸而受報酬之事業。」、第3條規定：「本法所稱公路主管機關：在中央為交通部；……」、第34條第1項規定：「公路汽車運輸，分自用與營業兩種。自用汽車，得通行全國道路，營業汽車應依下列規定，分類營運：……九、汽車貨櫃貨運業：在核定區域內，以聯結車運送貨櫃貨物為營業者。」、第37條第1項第1款規定：「經營汽車運輸業，應依下列規定，申請核准籌備：一、經營公路汽車客運業、遊覽車客運業、小客車租賃業、小貨車租賃業、汽車貨運業、汽車路線貨運業、汽車貨櫃貨運業，向中央主管機關申請。」、第38條規定：「公路主管機關，審核經營汽車運輸業之申請，應按下列之規定：……三、具有充分經營財力者。四、具有足夠合於規定車輛、站、場及提供身心障礙者使用之無障礙設施、設備者。前項審核細則，由交通部定之。」、第39條規定：「經核准籌備之汽車運輸業，應自核准之日起，六個月內籌備完竣。汽車運輸業應於籌備期間依法辦理公司或商業登記，並報請該管公路主管機關核准發給汽車運輸業營業執照及公路汽車客運業之營運路線許可證後，方得開始營業或通車營運。汽車運輸業經核准籌備後，如因特殊情形未能如期籌備完成時，得報請該管公路主管機關准予延期，以六個月為限，逾期撤銷其核准籌備。其為公路汽車客運業或市區汽車客運業者，並應公告重行受理申請。」、第40條規定：「汽車運輸業自領得汽車運輸業營業執照之日起，公路汽車客運業自領得營運路線許可證之日起，均應於一個月內開始營業或通車營運。除因天災、事變或其他不可抗力，得報請該管公路主管機關核准，俟其原因消失後即開始營業或通車

營運者外，逾期廢止其汽車運輸業營業執照或營運路線許可證，並吊銷其全部營業車輛牌照。」、第42條第1項規定：「汽車運輸業之客、貨運運價，由汽車運輸業同業公會暨相關之工會按汽車運輸業客、貨運價準則共同擬訂，報請該管公路主管機關核定，非經核准，不得調整。」、第43條規定：「汽車運輸業之客、貨運運價及雜費，非經公告，不得實施。」、第46條第1項規定：「汽車運輸業變更組織、增減資產、抵押財產、宣告停業或歇業，應先報請公路主管機關核准。」、第47條規定：「(第1項)汽車運輸業經營不善、妨礙公共利益或交通安全時，公路主管機關得為下列之處理：……三、受停止部分營業處分一年以上，仍未改善者，廢止其汽車運輸業營業執照。(第2項)前項汽車運輸業派任未領有職業駕駛執照或不合格之駕駛人，主管機關得視情節輕重，不經限期改善，逕依前項第三款規定辦理。」、第50條規定：「依物品之性質，有危害他人身體或財產之虞者，汽車運輸業得拒絕運送。前項運送物，因申報不實，致汽車運輸業蒙受損害者，託運人應負損害賠償責任。」、第52條第1項規定：「運送物因不可歸責於汽車運輸業之事由，致不能交付時，汽車運輸業得代為寄存於倉庫，並以倉單代替運送物之交付；其費用由貨物託運人或受貨人負擔。」、第77條規定：「(第1項)汽車或電車運輸業，違反依第七十九條第五項所定規則者，由公路主管機關處新臺幣九千元以上九萬元以下罰鍰，並得按其情節，吊扣其違規營業車輛牌照一個月至三個月，或定期停止其營業之一部或全部，並吊銷其非法營業車輛之牌照，或廢止其汽車運輸業營業執照及吊銷全部營業車輛牌照。(第2項)未依本法申請核准，而經營汽車或電車運輸業者，得依其違反情節輕重，處新臺幣十萬元以上二千五百萬元以下罰鍰，並勒令其歇業，其非法營業之車輛牌照及汽車駕駛人駕駛執照，並得吊扣四個月至一年，或吊銷之，非滿二年不得再請領或考領。」、第79條第5項規定：「汽車及電車運輸業申請資格條件、立

案程序、營運監督、業務範圍、營運路線許可年限及營運應遵行事項與對汽車及電車運輸業之限制、禁止事項及其違反之罰鍰、吊扣、吊銷車輛牌照或廢止汽車運輸業營業執照之要件等事項之規則，由交通部定之。」、汽車運輸業管理規則第1條規定：「本規則依公路法第三十四條之一第二項、第七十九條第五項規定訂定之。」、第3條規定：「經營汽車運輸業之資本額、營業車輛及站、場設備，應合於汽車運輸業審核細則及公路主管機關之規定。」、第13條第2項規定：「汽車運輸業申請增減或讓受營業車輛時，應將增減讓受車輛之廠牌，年份及座位或載重量，報請公路主管機關核准。」、第14條第1項前段規定：「汽車運輸業為維持正常營運之短期需要，得租用同業營業車輛營運，租期以六個月為限，由同業雙方將租用事由、期限、數量、廠牌、年分、型式、連同租車契約副本，報請各該公路主管機關核准，方得實施。」、第15條第1項規定：「汽車運輸業與同業或其他運輸業辦理聯運或聯營時，應檢具左列書類圖說，報請公路主管機關核准後，方得實施，變更時亦同。……」、第16條規定：「汽車運輸業如需在同一路線或同一區域共同經營時，應由當事人開具左列事項，檢具共同經營契約副本，會報公路主管機關核准後，方得實施，期滿仍須繼續或中途停止時，亦同。……」、第19條第1項規定：「汽車運輸業除對所屬車輛、駕駛人及僱用之從業人員應負管理責任外，其營運應遵守下列規定：一、不得載運違禁物品。二、不得與同業惡性競爭。三、不得有欺騙旅客或從事不正當營利行為。四、不得有玷汙國家榮譽妨害善良風俗之行為。五、不得擅自變更車輛規格。六、不得拒絕公路主管機關為安全管理所召集舉辦之訓練或講習。」、第19條之7規定：「汽車運輸業調派所屬逾六十五歲持有合格大型車職業駕駛執照之駕駛人執行駕駛勤務時，除符合本規則其他規定外，並應符合下列規定：一、限於上午六時至下午六時執行駕駛勤務。二、每日總駕駛時間以八小時為限；連續駕車三小時，至少

應有三十分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於十五分鐘。連續兩個工作日之間，應有連續十小時以上休息時間。……汽車運輸業者應將逾六十五歲之大型車職業駕駛人名冊，向該管公路主管機關申報登記；申報登記後，駕駛人有異動時，亦同。遊覽車客運業駕駛交通車因業務需要或汽車貨運業、汽車貨櫃貨運業配合港區船舶到港裝卸貨物作業，有駕駛至第一項第一款以外時段之需要者，得由業者個別向公路主管機關申請駕駛時段不受第一項第一款規定限制。」、第25條第1項前段規定：「汽車運輸業全部營業車輛均已出售或經吊銷、繳銷、註銷牌照者，應向公路主管機關申請停業或歇業。」、第104條之1規定：「貨運業應備置安全管理自主檢查表，自行確實檢查，並提供詳實資料配合公路主管機關定期安全考核；其安全管理自主檢查表格式，由交通部定之。」、第113條規定：「貨運業承運整車貨物，遇有左列情形得收車輛滯留費：一、由託運人或受貨人自行裝卸之貨物，自車輛到達裝卸地點之時起，每噸貨物一裝或一卸之時間超過十五分鐘者。二、貨物裝車後，因託運人取銷託運或變更託運，使車輛滯留者。三、其他因應歸責託運人或受貨人之原因，稽延貨物裝卸，或使已裝載貨物之車輛滯留者。前項滯留費，由貨運業者與託運人約定之。」、第115條規定：「託運人託運零擔貨物應詳實填具託運單並簽名蓋章交由貨運業者填具發送明細單，但託運整車貨物應由貨運業者填具運輸單。」、第116條規定：「前條發送明細單及運輸單，貨運業者應交駕駛人隨車攜帶，以憑查驗。」、第117條規定：「貨運業者承運貨物，應填發提單交託運人，並依公路法第四十九條規定順序起運。」、汽車運輸業審核細則第1條規定：「本細則依公路法第三十八條及第四十條之二規定訂定之。」、第4條第1項規定：「公路主管機關核准汽車運輸業申請籌設，應合於下列第一款一目以上及第二款至第四款之規定：……二、應能增進公眾便利者：（一）營運路線規劃周延，有助於當地客貨運輸之

改善及交通之便捷。……三、具有充分經營財力者：……

(九)汽車貨櫃貨運業最低資本額新臺幣三千萬元以上。四、具有足夠合於規定車輛及站、場設備者：(一)車輛設備：

……9. 汽車貨櫃貨運業應具備全新曳引車十五輛及半拖車三十輛以上。(二)站、場設備：……3. 汽車運輸業應設立乙種以上汽車修理廠辦理汽車修護或委託汽車修理業代辦之。」

是可知，汽車貨櫃貨運業(含配合港區船舶到港裝卸貨物作業)，乃在交通部核定區域內，預先規劃營運路線，以聯結車運送貨櫃貨物為營業而受報酬之事業。業者應依法辦理公司或商業登記，並具備一定數量之曳引車及半拖車，設立修理廠辦理汽車修護或委託汽車修理業代辦之，於報請交通部核准發給汽車運輸業營業執照，方得開始營業，營業期間若全部營業車輛均已出售或經吊銷、繳銷、註銷牌照者，即應申請停業或歇業。貨櫃貨運運價之擬訂及調整，應報請交通部核准後實施，業者對營業所使用之車輛、駕駛人並負有高度管理監督之責，若違反汽車運輸業管理規則或未依法申請核准而經營汽車貨櫃貨運業者，則定有相對應之行政罰責。

(二)、上開事實概要欄所述，有經濟部商工登記公示資料(本院卷第9頁)、勞保資料管理查詢資料(訴願卷第91頁)、輔助參加人112年5月31日函(原處分卷第1-2頁)、一般安全衛生檢查會談紀錄(本院卷第141-165頁)、工作場所發生傷害職業災害檢查報告表(本院卷第171-173頁)、黃員診斷證明書(本院卷第183頁)、職災現場照片(本院卷第175-179頁)、原告陳述意見函(原處分卷第63-67頁)、原處分(本院卷第21-25頁)及送達證書(訴願卷第46-47頁)、訴願決定書(本院卷第29-42頁)及送達證書(訴願卷第15-17頁)等在卷足稽，為可確認之事實。經查：

1. 黃員於112年5月4日訪談時陳稱：對我而言原告與欣華是同一間公司，就是雇主，我與原告有簽立系爭合約，公司似因有勞資糾紛，所以就叫司機簽該文件，我不是很懂內容，只是沒簽就沒工作，所以就簽了。我每週一至週五上班，每天

01 約上午7:00-7:30到公司，下班看送貨情況，報酬是依據趟
02 次給錢，公司規定多少錢就多少錢，沒辦法跟公司議價，有
03 時候等貨櫃等到7-8點，也沒有加班費，如果當月每天都有
04 出勤，會給3,000元全勤獎金。我們只能開公司車，依照公
05 司的要求執行工作，而且公司提供加油油卡，油資由公司支
06 付，作業模式就按照公司安排的執行，我們給人家請，當然
07 是公司說怎樣就怎樣，如果違反公司規定，公司就叫你不要
08 來了。我是以公司名義(欣華或原告)提供勞務，因為都是開
09 公司車，不是自己車子，我也無法開公司車自己去接貨運工
10 作，且車上有監視器，我就是幫欣華或原告公司運送貨櫃，
11 不會說是為我自己送的，公司車有保險，貨櫃有貨櫃險，基
12 本上出事公司都會處理等語(見本院卷第209-217頁)。證人
13 林勤傑於本院另案審理時結證稱：我擔任運輸事業部副理，
14 就我認知，原告與欣華公司是同一個集團的子公司，負責人
15 同一，任職時是負責人陳富忠面試，我其實不清楚負責人將
16 我放在哪一間公司名下，我也不是很在意勞健保掛在哪一間
17 公司，我是在原告、欣華公司、運昌公司同時執行業務，我
18 知道公司的契約都是以原告名義簽立，我們運輸事業部下分
19 三個子部門，我負責國內的轉運運輸，簡天龍負責的是進出
20 口貨櫃，黃員是在簡天龍負責的部門底下，進出口貨櫃部門
21 約有十多人，除簡天龍外，尚有一人主管，其餘都是司機。
22 我們會在前一天把當天要運送的標的告知黃員，費用是趟次
23 計算，出勤原則是週一到五，每月如果有出勤費的運送，會
24 給3,000元的津貼，所謂津貼是指如果司機每月週一到週五
25 期間都有配合出勤，我們就會給付3,000元。貨櫃貨運業需
26 要有牌照，才能承攬貨櫃運送相關業務，以此前提，黃員無
27 法以個人名義招攬貨櫃運送業務等語(見本院卷第391-394、
28 400頁)，於112年5月10日談話時陳稱：原告與欣華公司是同
29 一個集團的子公司，目前只有欣華有車子，所以不管是欣華
30 或原告的案子都是開欣華的車子運送，出勤原則是週一至週
31 五，當月如果都有出勤配合運送，會給3,000元的津貼，如

01 果黃員找別人幫他開，他找的人一樣是跟我們有簽約的是可
02 以，如果不是，我們不同意黃員找的人運送，因無法確認是
03 否有駕駛執照，有無資格運送貨櫃。黃員須以欣華公司或原
04 告名義提供勞務，因為必須要有貨櫃牌的公司才能承接貨櫃
05 運送工作，駕駛如果想以自己名義招攬客戶，除非有成立公
06 司，不然應該是沒辦法招攬，也無法開公司車自己去接貨運
07 工作，且車上有監視器，黃員就是幫欣華(或原告)公司運送
08 貨櫃，不會說是為個人自己送的。如果運送的貨物有損壞或
09 公司車出事，公司會有保險去處理等語(見本院卷第187-195
10 頁)。

11 2.證人簡天龍於本院另案審理時結證稱：我100年開始就是擔
12 任運輸副理，原告、欣華公司、運昌公司平常的辦公室都是
13 同一個地方，負責人也都是陳富忠，嚴格說來，我是原告、
14 欣華公司及運昌公司的運輸副理，黃君也是同時執行上開3
15 間公司的業務，薪水雖僅是由其中一間公司發給，但實際
16 上是這3間公司發薪給我及黃員，我們所執行都是同一間公
17 司的業務，我的名片是印原告的公司名稱及職稱，以我的認
18 知，欣華公司與原告就是同一間公司，做同樣的事情，黃君
19 原本駕駛的車輛是原告名下的車輛，後來換成駕駛欣華公
20 司名下的車輛，這3間公司有的業務是以原告名義，有的是
21 以另外2家公司的名義，司機不會知道今日所要運送的貨物
22 是這3間公司的哪一間與業主間簽訂運送契約的貨物。我平
23 常工作內容就是貨櫃運輸車輛調派，例如貨主有貨櫃進口，
24 我負責調派車輛及司機至貨櫃場或碼頭載運貨櫃，我自己
25 可以決定本次要駕駛貨櫃車輛運送貨櫃的司機名單。我會
26 傳LINE或打電話交代工作給黃君。司機接到單後，就會到
27 指定的貨櫃場或碼頭載貨櫃到貨主指定的倉庫。司機所駕
28 駛的車輛是我調派的，駕駛路線雖沒有指定，但載運貨櫃有
29 限高，所以行駛路線也會受到限制，公司車輛都有GPS觀看。
30 車輛維修保養由我們公司負責，油料、過路費用等也是由公
31 司負責，公司車有保足額車體險以承擔損失。就我可以派遣
的司機名

單上總共有12位，這12位司機幾乎每天都會來公司，且類似週休二日的工作模式，因為貨櫃場假日沒有作業，所以假日沒有辦法載運貨櫃。司機的報酬是以出勤次數月結計算給現，長途日報表由司機工作結束後，自己填寫貨主、貨櫃號碼、提領櫃場、交送櫃場、公里數、交接班、碼錶，我會在報表其他欄簽「簡」，表示我已經核對過。公司的全勤獎金屬於激勵獎金，我們鼓勵司機今日不論有沒有事情，都希望他來公司跑個一趟運送物品等語(見本院卷第382-390、399頁)，於112年3月10日談話時陳稱：黃員112年3月2日是要從碼頭領貨櫃運送去觀音，在車子後面抄錄封條時，被其他貨櫃車碰撞等語(見訴願卷第117-118頁)，並有系爭合約乙(本院卷第43-45頁)、簡天龍名片(本院卷第397頁)、吉立、運昌、欣華通運股份有限公司長途日報表(本院卷第200-202、378-380頁、原處分卷第12頁)、司機明細表(本院卷第197-199頁)、財政部稅務入口網查詢結果(本院卷第205-207頁)、勞動部全國勞工行政資訊管理整合應用系統查詢結果(訴願卷第91頁)等存卷可佐。

3. 觀諸系爭合約內容，不論黃員所持有之系爭合約甲(見本院卷第439、441頁)，抑或原告所留存之系爭合約乙(參本院卷第43、45頁)，其立約人之甲方均載明為原告，又原告於被告作成原處分前，即曾明確表述「一、本公司吉立通運有限公司(以下簡稱本公司)……二、黃員選擇與本公司簽訂系爭合約乙，本公司為甲方，黃員為乙方……黃員充分明白後與本公司簽訂承攬合約……」、「一、本公司吉立通運有限公司(以下簡稱本公司)……二、……黃員因個人因素選擇以趟計酬並與本公司簽訂運送承攬合約……本公司與黃員簽訂承攬契約係為吉立通運有限公司，發生意外時黃員並非駕駛本公司之車輛……」等語，有原告具名之112年6月15日、112年6月20日覆函附卷可據(見原處分卷第63-67頁)，而於本件起訴狀載明「四、然查本案，黃員因個人因素選擇以趟計酬並與原告簽訂運送承攬合約……原告與黃員簽訂承攬契

01 約……雙方約定相關合理且基礎運送規範……雙方均清楚明
02 白合約所訂內容……由原告每月支付予黃員之報酬(原證物
03 3)觀之，在111年1月至112年2月間，黃員由原告處取得之報
04 酬……亦可見其與原告間並無經濟上及人格上從屬性存在，
05 雙方之法律關係應屬承攬……」等語(見本院卷第14-15
06 頁)、行政準備(一)狀亦陳明「四、本件原告與訴外人黃員
07 所簽訂為承攬契約……原告與黃員簽訂承攬契約……」等語
08 (見本院卷第255頁)，於本院113年度地訴字第28號通常訴訟
09 事件準備(一)狀則陳明「黃員當日所領取之貨櫃為吉立通運
10 公司(原告)所派送之貨櫃」等語(見本院卷第373-375頁)，
11 佐以證人簡天龍、林勤傑上開所述，以及黃員前揭所陳對我
12 而言，原告與欣華是同一間公司，就是雇主，我與原告有簽
13 立系爭合約等語，且黃員於基隆地院113年度勞專調字第23
14 號民事事件雖以欣華公司為被告，提起職業災害補償民事訴
15 訟，然於訴訟中追加原告為共同被告，此經本院調卷核閱屬
16 實，並複印相關卷證附卷(本院卷第401-469頁)可參，足認
17 原告與黃員於112年3月間即黃員遭遇職業災害時，確有勞務
18 契約存在。原告嗣後翻異前詞，執系爭合約甲主張其未與黃
19 員意思表示合致成立契約關係云云，無非事後卸責之詞，殊
20 難採憑。

21 4.又綜觀上開事證可知，黃員固然得以決定是否依原告指派到
22 工接單，且原告對黃員之缺勤亦無設置任何懲戒制度，然黃
23 員駕車運送之貨櫃貨物、運送時間及起迄地點，係由原告員
24 工簡天龍於運送前一日派單指定，非黃員一人即能自行掌
25 握、決定，而須透過同僚調度派工始得完成工作，且黃員須
26 遵守原告所定各項工作規則提供勞務給付，因而納入原告事
27 業之組織體系。其駕駛之車輛係由原告指派提供，駕駛人本
28 身不承擔生財工具維修保養成本、履約相關費用、車損及貨
29 損等營運風險，且黃員駕駛之車輛設有GPS系統，原告可藉
30 此監視確認黃員給付勞務之品質、有無遵守原告之工作紀律
31 要求等情事，又黃君雖係依運送趟次計算報酬，然於週一至

週五之貨櫃場作業時間，縱未派單予黃員，然黃員如有配合指示至公司待命，即視同出勤，並給予黃員每月3,000元之全勤獎金，原告得以此作為其給付勞務表現之評價，此部分黃員係依所提供之勞務向原告領取報酬，並非依勞務成果計酬，況且黃員承接原告派送之運送業務時，依法須以原告之名義提供勞務，不得以其個人名義違規承攬汽車貨櫃貨運業務(參前揭公路法相關規定)，自非為自己之營業目的而提供勞務，且不得以個人名義與第三人私下交易，亦不得私自找人代班，其只是依附於原告之事業經營，以貢獻運送勞務並按約定之條件向原告領取報酬，無從參與報酬結構、標準及計算方式之決定，非為自己事業之經營，是就諸此工作特徵而言，顯然具有人格、經濟及組織上之從屬性。準此，原告與黃員間成立之上開勞務契約關係確屬勞動契約，原告核為黃員之雇主無訛。

- 5.由於承攬是獨立完成一定的工作，不受定作人的指揮監督，與勞動契約關係是立基於從屬性，勞工應受雇主指揮監督的情形，有所不同；且勞動契約與承攬契約雖然都有指示權存在，但是前者指示權的特徵，在於決定「勞務給付的具體詳細內容」，因勞務給付內容的詳細情節並非自始確定；而承攬契約的指示權，則是在契約所定「一定之工作」(民法第490條第1項)的範圍內，具體化已約定的勞務給付內容(參最高法院112年度上字第371號判決)。隨著時代環境變遷與科技發展，勞務供給模式複雜多樣，欠缺工作地點拘束性的職務，並非貨櫃聯結車駕駛員職務所獨有之特徵，其他勞動契約的外勤工作者，亦因其職務性質而無固定勞務給付地點，又因貨櫃貨物託運契約之履行必須配合客戶及貨櫃場之作業時間，故車輛駕駛員從事貨櫃貨物運送工作時間自然需要相當彈性，此與其他勞動契約外勤工作者，因其職務性質而無固定之工作時間，並無不同。再者，駕駛員運送貨物之報酬，雖然主要是依運送趟次等作為計算基礎，但若汽車貨櫃貨運業者對運送報酬之結構與數額計算具有決定權，並得

01 以片面調整，駕駛員對該報酬沒有決定及議價空間，即與一
02 般承攬契約係承攬人與定作人立於契約對等地位磋商，顯不
03 相同。復參酌勞基法第2條第3款定義勞動關係下的工資，也
04 包括依「計件」等方式計算勞工因工作所獲得的報酬，可見
05 按件計酬制亦屬勞動契約的報酬給付方式之一。而當事人雖
06 得依契約自由原則約定勞務契約之內容，但雙方間勞務契約
07 之性質，仍應由約定給付義務之實質內容，依前述從屬性之
08 說明而為判斷，以資決定勞基法之適用，此非當事人得以合
09 意約定之事項。準此，黃員固然可以決定是否到工，且原告
10 對黃員缺勤並未設置懲戒制度，然綜合上開各項關連因素之
11 整體評估結果，契約內容在人格從屬性各項特徵上，雖有高
12 低各見之處，惟在經濟、組織從屬性之特徵上，則具有高度
13 之從屬性，且系爭合約並未具體化已約定之勞務給付內容，
14 而須待原告員工簡天龍於運送前一日派單特定之，此觀前開
15 卷附之吉立、運昌、欣華通運股份有限公司長途日報表各項
16 所載至明。經衡酌各情予以評價，在兩個相衝突之契約概念
17 中，應選擇具優勢之一方，並認定具有勞動契約之性質。是
18 故，黃員確屬原告之勞工。原告主張承攬合約最重要的在承
19 攬方是否有權利決定自身是否承接，黃員有承接自由及載具
20 選擇自由，其工作時間、給付勞務方法及地點，並非原告所
21 得指揮監督，黃員係基於承攬之運送工作完成取得報酬，報
22 酬支領依運送趟數決定，且黃員須自負運送營業之業務風
23 險，故原告與黃員之法律關係應屬承攬契約云云，自無可
24 採。原告另以黃員自知與原告間之關係為承攬，本無權利向
25 原告要求參加勞工職業災害保險，而自行向工會投保云云。
26 惟原告與黃員間之勞務契約關係乃具有從屬性而屬勞動契
27 約，已如前述，黃員以職業工會為投保單位，係因原告未盡
28 雇主義務依法為其投保，不能倒果為因，以黃員之投保單位
29 非原告，即謂原告非其雇主，況是否以職業工會為投保單
30 位，與從屬性關係之認定與判斷亦屬無涉，原告此部分主
31 張，尚難執為有利原告之認定。

01 6.從而，被告認定原告係黃員之雇主，黃員因遭遇職業災害而
02 致傷害，原告在黃員醫療中不能工作時，未按其原領工資數
03 額予以補償，初次違反勞基法第59條第2款(原處分誤植為第
04 2項，業經被告更正，見本院卷第102-103頁)規定，乃依勞
05 基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分裁
06 處(原處分誤繕為「各」)原告罰鍰2萬元，並公布原告名
07 稱、負責人姓名、處分日期、違反條文及罰鍰金額，已屬法
08 定最低罰額，本件亦無因個別案情，依行政罰法、勞基法等
09 規定，另有應審酌事項或依法應加重或減輕事由，核無何裁
10 量瑕疵或違反比例原則等情事，自於法有據。至原處分所載
11 限期改善部分，雖尚未達無法理解處分命改善意旨之程度，
12 惟因未具體敘明一定之改善期限，致此部分內容並非明確，
13 於法核有違誤。

14 (三)、綜上，原處分關於限期改善部分，尚有違誤，訴願決定未予
15 糾正，亦有未合，原告訴請撤銷此部分，為有理由，應予准
16 許。逾此部分之原處分，認事用法則無違誤，訴願決定遞予
17 維持，核無不合，原告徒執前詞，訴請判決撤銷其餘部分，
18 為無理由，應予駁回。

19 (四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張陳述，均
20 與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

21 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依行
22 政訴訟法第104條，民事訴訟法第79條，判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

24 審判長法 官 劉正偉

25 法 官 陳鴻清

26 法 官 陳宣每

27 一、上為正本係照原本作成。

28 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
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
31 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，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所	

(續上頁)

01

示關係之釋明文書影本及委任書。

02

中 華 民 國 115 年 7 月 29 日

03

書記官 方偉皓