臺中高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5L0;@110年度訴字第

）FKT64W1Z1X5L0;@110年9月15日辯

原　　告　台灣人壽保險股份有限公司
代　表　人　黃思國
訴訟代理人　黃馨慧　律師
複代理人　　李宗霖　律師
訴訟代理人　李有容　律師
被　　告　臺中市政府
代　表　人　盧秀燕
訴訟代理人　巫豐哲
　　沈欣宜

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國110年5月11日勞動法訴二字第1090025859號訴願決定，提起行政訴訟。本院判決如下：

主　文

一、原處分及訴願決定均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

理　由

一、爭訟概要：原告係從事人身保險業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞工局於民國（下同）109年8月19日實施勞動檢查，發現原告於108年8月至109年3月皆按月給付勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨「交通津貼」新臺幣（下同）1萬3,500元及「話務津貼」1,700元，後自109年4月起未與個別勞工協議，逕取消「交通津貼」及「話務津貼」，改為發給「外勤津貼」5,000元取代，致勞工黃添發等3人109年4月至109年7月期間工資減少1萬200元（交通津貼1萬3,500元＋話務

津貼1,700元－外勤津貼5,000元），原告未全額給付勞工黃添發等3人工資，違反勞動基準法第22條第2項規定。案經被告審查屬實，依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以109年10月27日府授勞動字第1090260643號裁處書處原告罰鍰2萬元，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（下稱原處分）。原告不服，提起訴願經駁回後，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠主張要旨：

1.本件「交通津貼」及「話務津貼」係原告體恤IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費用而善意提供之補償，其顯然欠缺勞務對價性，性質上自非工資，原處分及訴願決定徒以該二項津貼是每月固定發放，即逕認該二項津貼為工資，其認事用法顯有違誤，並與實務判決見解嚴重不符：

⑴勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨等3人，均為銀行保險部門之IC人員，緣IC人員須負責於轄區內推廣教育訓練、行銷技巧，支援通路活動、訓練、考照課程以及市場資訊蒐集等，從而經常會在所負責之轄區內往來移動，且實際上經常以私人行動電話聯絡公務，原告考量到IC人員需因公務支出交通費、油料費及電話費，始善意提供「交通津貼」及「話務津貼」，以作為IC人員支出公務費用之補償，性質上非屬勞務之對價。

⑵原告與企業工會就「交通津貼」及「話務津貼」調整爭議召開調解會議時，企業工會出席代表、會員代表發言表示：「對於公司目前將話務與交通津貼一律發給5000元額度實際是不夠支出。話務津貼部分：勞工在跑外務需要用手

機撥打電話與各銀行及總公司行政窗口聯繫。且因總公司行政窗口僅有一位，只能撥打市話聯繫且常耗費5分鐘以上時間；交通津貼部分：服務範圍廣，包含油資、停車費、過路費、汽車維修耗損等費用。另外，因業務需要要求銀保專員需配合執行大量客戶生調，亦無補貼。」、「本會會員出席代表已清楚說明確實有原15,200元話務與交通津貼支出的需求，目前以一律發給5,000元話務與交通津貼方式，實際上是要勞工自己拿錢補貼已嚴重影響生活。」等語即足證明「交通津貼」及「話務津貼」確實係被告體恤IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用而提供之補償，此事更為原告企業工會、員工所明知。

⑶為使銀行保險部門IC人員因公支出交通費、油料費及電話費用之補償，能有發放之依循，原告乃訂有「銀行保險業務津貼辦法」（下稱系爭辦法），參照系爭辦法第3條第2項（一）1.及3.明載：「（一）交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。……3.IC跨區支援時始可報請出差費。」等語，即顯見「交通津貼」即係IC人員「責任區內之出差費（即差旅費、交通費、油料費）」，且因「交通津貼」與「責任區內出差費（即差旅費、交通費、油料費等）」二者性質相同，系爭辦法始規定IC人員不得重複請領，至於IC人員跨區支援所生「責任區外之出差費」，則仍可申報請領，並會依實際狀況簽核給付。另依照系爭辦法第3條第2項（一）2.之規定，北區IC人員與中南區IC人員之交通津貼金額並不相同，由此足見，交通津貼之金額與IC人員之勞務內容並無相關，而係考量區域範圍大小、交通移動便利性而定。再系爭辦法第3條第2項（一）2.明載：「2.交通

津貼之金額與給付方式，公司得依實際狀況簽核調整：……」等語，即可見原告雖為財務作業便利而先行估列交通津貼之金額，然仍保留視IC人員實際交通需求、費用支出等狀況，而簽核調整「交通津貼」金額之空間，亦即原告具有單方調整「交通津貼」金額與給付方式之權限，是「交通津貼」並不具有勞務對價性與給付經常性。「交通津貼」及「話務津貼」僅為IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，並非IC人員勞務之對價。

⑷此外，由原告與勞工黃添發等3人議定之薪津待遇（包含工資與非工資），僅有本薪、伙食津貼甚或春節獎金，全然未有「交通津貼」及「話務津貼」，亦足證明雙方自始均不認為「交通津貼」及「話務津貼」係工作之報酬，屬於工資之一部分，故本件「交通津貼」及「話務津貼」係原告體恤IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用而善意提供之補償，其並非IC人員提供勞務之對價，欠缺勞務對價性，性質上非屬工資。

⑸再者，對於「交通津貼」及「話務津貼」，原告係於與中國信託人壽公司合併後，為整合兩間公司之制度辦法，並考量到避免造成同仁行政作業困擾，始將原本檢附單據實報實銷之作法，改為按月定額發放之方式，而按月發放之金額，係依照各單位部門及各類同仁之業務特性、需求，以及其平均費用支出狀況，並參酌同業支付水準所計算而得，以致原告有必要隨時空環境及同仁實際支出情形變遷而調整該發放金額。上述事實，亦有原告襄理朱玲玲於被告勞工局109年8月19日進行勞動條件檢查時，陳述「『交通津貼』及『話務津貼』係自原告前身即有發給勞工作為出差、差旅、交通使用或電話費用之補貼，此並未於勞動

契約中約定實際金額，須視時代及實際使用情形而做調整。」、「該等項目係屬津貼福利性質，非屬工資性質，原告於計算加班或請假時，皆未列入工資計算，且與勞工出勤無關，係因擔任相關職務給予之差旅及電話費用補助，且因時代進步作合理之調整」等語，足資佐證。

⑹又勞動基準法施行細則第10條第9款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……九、差旅費、差旅津貼及交際費。」，即已將差旅費、差旅津貼排除於工資範圍之外，是性質上屬於差旅費、差旅津貼之交通津貼，自非屬工資。另是否屬於工資應予以實質認定，並不因給付係每月定額給付而逕認其屬於工資，且實務見解亦明確指出，即便雇主為簡化作業程序，而以定期定額方式給付油料費、交通費，仍不變更該等給與「非工資」之性質。再本件「話務津貼」即為電話津貼之意思，其係原告體恤IC人員因公務支出電話費用而善意提供之補償，而實務見解明確指出，雇主為補助通話費用而給付之電話津貼並非工資，且不得因電話津貼係按月固定發放而經常給付，即逕認屬工資。鑑上，原處分及訴願決定徒以「交通津貼」、「話務津貼」在形式上是每月固定發放一定之金額，即逕認該二項津貼為工資，其認事用法顯有違誤，亦與實務判決見解嚴重不符，自應予以撤銷。另原告並不會因為IC人員請假而扣減其當月份「交通津貼」或「話務津貼」之金額，故無論IC人員實際出勤狀況如何、是否全勤提供勞務，均不影響其得領取之「交通津貼」及「話務津貼」金額，亦在在彰顯「交通津貼」及「話務津貼」並非IC人員提供勞務之報酬，其顯然欠缺勞務對價性之工資性質，自非工資。

⑺被告雖主張：原告對於「交通津貼」與「話務津貼」之核發，已明定規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施，惟原告為股份有限公司，所有經營事項均須對股東負責，不能恣意對員工發給補助或補償，且原告員工人數眾多，在人事管理上對於相關補助津貼之發放，自有訂定明確依據而使其制度化之必要。本件原告為使銀行保險部門IC人員因公支出交通費、油料費及電話費用之補償，能有發放之依循，始於「銀行保險業務津貼辦法」中規定「交通津貼」與「話務津貼」之補貼標準。次者，工資必須具備勞務對價性，至於雇主是否將某項給付規範化而形成制度性措施，與該項給付是否屬於工資之判斷，並無直接關聯，舉例而言，縱使雇主於其管理規範中明文規定「結婚禮金：員工結婚時發給禮金5,000元」、「生育津貼：員工每名子女出生時，發給津貼1萬元」，使結婚禮金及生育津貼形成制度性措施，但仍無從將該等顯非勞務對價之結婚禮金或生育津貼認定為工資。

2.被告及訴願決定機關未詳實調查勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨等3人是否確實「未同意」原告將交通津貼及話務津貼調整為外勤津貼，僅單憑原告未與勞工個別進行協議，即率斷原告違反勞動基準法第22條第2項工資應全額給付之規定，原處分及訴願決定不僅違反行政程序法第36條規定，更有認定事實之重大錯誤：

⑴被告及訴願決定機關未詳實調查勞工黃添發等3人是否確實未同意原告於109年4月將「交通津貼」及「話務津貼」統一調整為「外勤津貼」，僅單憑原告在進行津貼調整前未主動與該三人個別進行協議，不問該三人對於津貼調整究竟有無「默示同意」，即率斷原告未經勞工同意即調降

薪資、違反勞動基準法第22條第2項規定，核原處分及訴願決定顯已違反行政程序法第9條、第36條應職權調查證據、有利及不利事項均應一併注意之違法。

⑵況且，僅就勞工黃添發而言，其於109年3月以降，對於津貼調整至少存有默示同意之意思，此由勞工黃添發非但未曾對津貼調整表示不同意見，更在得知原告遭受本件裁罰後，特向原告出具同意書載：「同意台灣人壽保險股份有限公司於109年3月31日廢止『銀行保險業務津貼辦法』及於109年4月1日新訂『IC/機場櫃台人員津貼辦法』，並願配合上開新訂辦法相關規定辦理」。被告及訴願決定機關因未詳實調查證據，致未察前情，錯誤認定原告有未經同意即調整員工之津貼、未全額給付工資之情事，自應予以撤銷。

⑶又法律既未就工資變更之「同意」另予以要式規定，則原告以制度修訂方式，統一向全體員工布達（要約），將「交通津貼」、「話務津貼」統一改成「外勤津貼」，再由員工以默示意思表示之方式表達同意（承諾），雙方藉此對津貼調整達成合意，於法並無不合。被告主張原告必須於事前與個別勞工協商決定後，始得辦理津貼調整，顯係增加法律所無之限制，更與向來實務所肯認之契約法理及工作規則法理扞格，顯然違背論理法則與解釋法則，況且，以原告公司員工多達數千人之情形而言，對於多數員工均有一體適用之事項，其相關變革，先由原告以公告或增（修）訂制度方式統一向員工布達，再由員工以默示意思表示之方式表達同意，此毋寧符合一般社會通念及企業實務作法，反之，若依照被告之主張，要求原告必須事先逐一與個別勞工協商、取得個別勞工同意，始能進行相關變

革，實際上恐窒礙難行、欠缺期待可能性。

⑷再勞工黃添發等3人於締結勞動契約時，即已同意其津貼、補助等福利事項，悉依原告公司之制度辦理，並且同意原告得依誠信原則修改相關制度、其等應遵守修改後之規定。是以，依照原告與勞工黃添發等3人間之上開約定，勞工黃添發等3人對於原告為因應時空環境變遷，而廢止原訂「銀行保險業務津貼辦法」、新訂「IC/機場櫃台人員津貼辦法」，並為津貼調整，早已同意。縱被告認為「交通津貼」及「話務津貼」為工資，原告工作規則第26條亦已明定：「每年公司依據營運績效情況並參考市場薪資結構，調整員工之工資，但不得低於基本工資。」該工作規則規定自屬原告與勞工間勞動契約內容之一部分，是原告依據營運情況及市場環境而調整勞工之工資，仍符合雙方間勞動契約之約定，自屬合法有效。

⑸被告於進行本件裁罰前，自應落實職權調查證據之義務，積極訪查勞工黃添發等3人，釐清勞工是否確實有未同意津貼調整之事實。然而，被告於作成本件裁罰前，竟從未與勞工黃添發等3人進行訪談調查，僅單憑原告襄理朱玲玲於訪談中陳述，即主觀速斷勞工黃添發等人俱未同意津貼調整，而對原告作成裁罰，原告違反行政程序法第36條應職權調查證據、有利及不利事項均應一律注意之義務。而被告因未落實職權調查證據之義務，終致本件訴訟亦未能盡其客觀舉證責任，確實證明勞工黃添發等3人未同意津貼調整，則原處分即不能認為合法有據，尚不容被告將其未盡之客觀舉證責任推諉予原告負擔，要求原告須先自行證明已有取得勞工黃添發等3人之同意。

㈡聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.據本案談話紀錄及原告之「銀行保險業務津貼辦法」，原告給付勞工之「交通津貼」及「話務津貼」為按月固定給付之一定金額，係因擔任銀行保險業務而定額給付之費用，並不論勞工出差次數多寡，亦無需勞工檢附任何憑證及單據，即按勞工是否為主管職，依「銀行保險業務津貼辦法」所列金額，每月定期、定額發給「交通津貼」及「話務津貼」，可見原告對於交通津貼及話務津貼之核發，已明定規範標準，形成制度性及常態性措施，顯非隨機性或臨時性之措施。此外，原告受檢時提供之勞工工資清冊中，原告於108年8月至109年3月皆按月給付勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨等3人交通津貼1萬3,500元、話務津貼1,700元，作為出差、差旅、交通使用或電話費用之補貼，足認原告係依其「銀行保險業務津貼辦法」所定標準，按勞工之工作性質、職級及區域等，決定是否計給交通津貼及話務津貼，應屬勞雇雙方已合致之勞動條件，為勞工因特殊工作條件而增加之報酬，雇主負有給付義務，並無任意給與之自主性，自非恩惠性之給與。基此，該「交通津貼」及「話務津貼」係勞工因任職特定工作而固定可獲得之報酬，難謂與工作無關，乃屬勞工提供勞務而自雇主獲致之對價，應係人事制度上之目的性、定期定額之給與，並非臨時性之給與，核屬「勞務對價」及「經常性給與」之工資，並非雇主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施。

2.又有關勞工工資之變動，係屬勞動條件事項之變更，應由勞雇雙方事前協商決定後，始得為之，故原告如欲變更「

交通津貼」及「話務津貼」之給付名目或數額，自應經個別勞工同意，方符法制。據本件109年8月19日談話紀錄，原告襄理朱玲玲表示略以：「……『交通津貼』及『話務津貼』……實際給付依據原為『銀行保險業務津貼辦法』、『企業保險業務津貼辦法』及『經紀代理業務津貼辦法』，後於今年3月底取消辦法，另自4月起依據『IC/機場櫃檯人員津貼辦法』將『交通津貼』及『話務津貼』修正為『外勤津貼』，並參考市場同業發放情形修改發給金額，此新辦法經各部門開會討論後，由各部門主管佈達各勞工，因該等項目係屬津貼福利性質，故並未與個別適用之勞工協議」等語，顯見原告未於事前經個別勞工同意即逕自變更勞工「交通津貼」及「話務津貼」之勞動條件，有逕自降低勞工工資之情事。縱原告於「事後」提供勞工黃添發之同意書，亦未能證明原告係於事前即經該勞工同意始減發薪資，更未能作為原告有經「其他勞工」事前協商同意之證明。綜上，原告未經個別勞工同意，逕取消「交通津貼」及「話務津貼」項目，致勞工黃添發等3人109年4月至7月期間工資分別減少10,200元，工資未全額給付，有違反勞動基準法第22條第2項規定之情事。

㈡聲明：駁回原告之訴。

四、爭點：

㈠本件「交通津貼」與「話務津貼」是否屬勞務對價及經常性給與之工資？

㈡原告將「交通津貼」13,500元與「話務津貼」1,700調整為「外勤津貼」5,000，是否經員工同意？

㈢被告認原告未全額給付勞工工資，違反勞動基準法第22條第2項之規定，以原處分裁罰，是否適法？

五、本院的判斷：

㈠本件首應究明「交通津貼」與「話務津貼」之制度沿革，由此探索界定其法律性質為何？經查，原告於105年之前，依其制訂「國內外差旅費報支管理辦法」（即甲證8，本院卷第155頁）規定，員工就其支出之交通費及油料費等，均須檢附單據，核實支付。嗣後原告因於105年1月1日與中國信託人壽公司（下稱中國信託人壽）合併，為整合原屬不同公司關於請領交通費用或外勤津貼之規定，即援用原中國信託人壽「（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度」（甲證9，本院卷第161頁），將原本並無補助之電話津貼，及實報實銷之交通及油料費用，改為依據不同業務部門之工作形態，以按月給付固定金額之方式，作為交通費、油料費與電話費之補貼。但就IC組長則仍以「專案簽核」實報實銷。且無論係中國信託人壽及原告沿用中國信託人壽之「（資深）AO、IC主管與（資深）IC業務制度」，均含有「當市場有所變動時，本公司有權做相關的調整，並報請總經理核定。」之規定（參見上述甲證9及甲證10，本院卷第161頁）。顯見上述「交通津貼」與「話務津貼」原採「實報實銷」，嗣為節省計算與單據之勞費，改為「定額給付」，並且得由雇主視市場變化而為調整。

㈡本件爭議之系爭辦法（本院卷第143頁）第3條第2項（一）1.及3.明載：「（一）交通津貼：1.各IC責任區內以定額給付，不得再請領出差費；責任區外得依實際狀況簽核。……3.IC跨區支援時始可報請出差費。（二）電話津貼：……」等語，足見「交通津貼」即係IC人員「責任區內」定額給付之出差費，且因「交通津貼」與「責任區內出差費（即差旅費、交通費、油料費）」之性質相同，系爭辦法規定IC人員

不得重複請領。至於IC人員跨區支援所生「責任區外之出差費」，則仍可申報請領，並會依實際狀況簽核給付。另依系爭辦法第3條第2項（一）2.之規定，北區IC人員與中南區IC人員之「交通津貼」金額並不相同（北區之定額給付為8500元，中、南區之定額給付為13500元）。然而不同區域之IC人員，其業務內容均屬相同（壽險顧問），然其「交通津貼」則依所屬區域不同而有不同金額，足認「交通津貼」之金額與IC人員之勞務內容無關，而係考量區域範圍大小、交通移動便利性而定。尤其系爭辦法第3條第2項（一）2.明載：「2.交通津貼之金額與給付方式，公司得依實際狀況簽核調整：……」等語，益證原告雖因節省計算與單據之勞費，將「交通津貼」改為「定額給付」，然因「定額給付」之基礎係按所屬區域範圍決定，故與提供之勞務內容無涉，並且得由原告依實際狀況調整，從而本件「交通津貼」及「話務津貼」並不具有勞務對價性。而其每月定額給付雖屬經常性之支出，但其性質係對IC人員因公務支出交通費、油料費及電話費用之補償，並非勞務之對價。

㈢究其本質，即係原告聘請員工推廣保險，而其從業員工之行銷成本（例如差旅費、交通費、油料費及通訊費等）多係員工個人負擔，而且支付頻繁、金額瑣碎等特殊性質，為免雇主逕將保險之行銷成本，藉此轉化逕由員工個人承擔，造成「內部成本外部化」之爭議。因此系爭辦法，依照服務區域採用不同金額之「交通津貼」與「話務津貼」，補貼員工自行支出之行銷成本，並非勞務給付之對價。

㈣另按勞動基準法施行細則第10條第9款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。……九、差旅費、差旅津貼及交際費。」即已將差旅

費、差旅津貼排除於工資範圍之外。本件「交通津貼」「話務津貼」其性質既為差旅費（例如差旅費、交通費、油料費）及通訊費等行銷費用之補貼，依據上述規定，自非工資。並不因其每月定期給付，即認為係屬工資。

㈤另查本件相關勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨等均到庭證述，其中黃添發對於原告所為調整，表示依照公司規定，並且簽署同意書在案；至於林晉琨及郭宇珊則稱上述津貼均與工資同日入帳，顯見原告亦認係屬工資；另就計算員工福利金及提撥6%勞工退休金時，原告均將上述津貼計入工資範圍；原告變更上述津貼發放標準，即係變更勞動條件，實質等同減薪等語。然承上所述，本件「交通津貼」與「話務津貼」之性質實為原告自身之行銷成本，本應即由雇主負擔。惟因保險之業務性質及行銷方式，多數仰賴員工拜訪客戶，建立信賴關係，分析客戶需求，客製保單商品等。因此原告每月定額給付之「交通津貼」與「話務津貼」，即為補貼員工先行代墊之差旅費、交通費、油料費及通訊費，雖其簡化財務作業，無須檢附單據而採「定額給付」，復與工資同時發放，然此均無從變更其係屬補貼行銷成本之本質。至於原告逕將「交通津貼」與「話務津貼」於稅務會計項下，列為薪資及提撥6%勞工退休金之計算基礎，顯與「補貼行銷費用」之性質不符，然原告將其列為薪資，併同提撥6%之退休金計算，於勞工權益並無損害，反有增益，自不得本末倒置，僅因其於稅務會計及勞退提撥之認列，即認「交通津貼」與「話務津貼」係屬工資。

㈥被告辯稱勞工黃添發、郭宇珊及林晉琨等人之交通津貼1萬3,500元、話務津貼1,700元，其「交通津貼」與「話務津貼」等金額占其原有給付之比例甚高，故認係屬勞務對價之經

常性給付等語。然查，本件係屬保險行銷費用補貼之爭議，承上所述，保險業務之行銷，大量仰賴員工拜訪客戶，建立信賴關係，由此衍生之交通費用及通訊費用本來即為其行銷成本之主要來源，因此「交通津貼」與「話務津貼」等金額占其原有給付之比例甚高等情，本即係屬保險業之常態，尚不得憑此即認因其比例甚高，即屬工資。

(七)末查，原告提出臺灣高等法院106年度勞上字第91號、臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第244號及臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第118號等判決意旨，已就勞工領取之「交通費用」「差旅費用」「電話津貼」之性質，認定並非勞務對價之工資一節多所闡釋，判決指明不得僅因「定期給付」之因素即認係屬工資。本件所涉「交通津貼」與「話務津貼」，其性質核與上述相關判決指稱之「交通費用」「差旅費用」「電話津貼」相當，益證本件定期給付之「交通津貼」與「話務津貼」乃屬簡化計算之行銷費用補貼，並非工資。

六、綜上所述，原處分未能究明本件「交通津貼」與「話務津貼」之給付本質，憑藉定期給付、金額比例及稅務會計與提撥退休等事由，認定係屬工資，自有違誤。訴願決定未予糾正，亦有未合。原告訴請撤銷原處分及訴願決定，於法有據，應予准許。

七、結論：本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

臺中高等行政法院第三庭

審判長法　官　陳　文　燦

法　官　楊　嵎　琇

法　官　張　升　星

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（均須按他造人數附繕本）；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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

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.上訴人或其法定代理人具備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。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　凌　雲　霄