臺北高等行政法院判決

109年度訴字第674號

110年1月14日辯論終結

原　　告　中華郵政股份有限公司

代　表　人　吳宏謀（董事長）

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　程居威律師

被　　告　新北市政府

代　表　人　侯友宜（市長）

訴訟代理人　張享琦

　　陳均銘

　　林佳璇

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年4月9日勞動法訴一字第1080024508號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、事實概要：

緣原告係從事郵政服務業，為適用勞動基準法之行業。經被告所屬勞動檢查處於108年7月29日派員實施勞動檢查，發現原告以所僱勞工曹仁壽（以下稱曹君）於107年12月份請休特別休假計12日（請休日期為107年12月5日至7日、10日至14日、17日至20日），未實際提供勞務為由，於發給當月「兼任駕駛加給」及「收投加給」時，僅給付曹君計新臺幣（下同）406元【曹君當月實際工作日為107年12月3日及4日，

（兼任駕駛加給85元＋收投加給118元）x 2日＝406元】，未依規定就曹君107年12月份休息日、例假日及特別休假之日數照給工資，計4,466元【（兼任駕駛加給85元＋收投加給118元）x 22日＝4,466元】，違反勞動基準法第39條規定。案經被告審查屬實，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表附表第41項次規定，於108年9月17日以新北府勞檢字第1084274755號勞動基準法罰鍰裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，限立即改善。原告不服，提起訴願，業經決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

貳、本件原告主張：

一、原告每月核給之兼任駕駛加給及收投加給，並非全然按照勞工所提之勞務內容核發，其性質非屬工資，自不受勞動基準法第39條拘束：

（一）按勞動基準法第2條第3款：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」次按，勞委會85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函：「工資定義重點應在該款前段所述『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。」據上，勞工自雇主處所取得之報酬是否屬於工資，應按該項報

酬之取得是否與勞工給付之勞務具有對價性作為判斷重點，若雇主給予之項目非與勞務給付有關，即不屬工資，殆無疑義。

（二）又，被告以原告107年1月22日修訂之各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點（下稱核發要點）內容認為兼任駕駛加給、收投加給係勞工提供勞務始得獲給之對價給付（勞工負擔職務責任始可取得，具有勞務對價性），且係依內部規定給付，故具有經常性。又，訴願決定書略以兼任駕駛加給、收投加給係依勞工擔任職務及實際出勤情形而固定發給一定金額，故屬工資。然查，被告及勞動部均忽略原告核發要點設定之核發要件，不必然與勞工提供勞務之情形有關。此觀原告核發要點第2點、第3點所揭即可明瞭，該等規定略以：「兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假日、公休日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在5天（含）以內者，按全月應發款計發，超過5天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每月以全月加給總額卅分之一計算至元位為止，元位以下畸零之數四捨五入。第3點規定略以收投加給核發方式同兼任駕駛加給。」可知，勞工縱然未全月之工作日擔任兼任駕駛（或收投），亦即勞工未全月提供勞務時，原告仍發給全月之兼任駕駛加給、收投加給。故而，該等加給之核給，並非與勞工勞務給付情況絕對相等，乃兼有原告恩惠性寬給之性質，此自歷次修正緣由亦可知悉。

二、縱兼任駕駛加給與收投加給係屬工資（假設語，原告否認之），原告亦已依勞動基準法第39條規定「照給」曹君工資，並未有違法之情況：

（一）按臺北高等行政法院102年度簡上字第99號行政裁定：「而所謂照給，自係應依照勞雇雙方所約定之工資予以給付之意，並無何得以扣除之例外規定。」勞動基準法第39條所稱之「照給」，應係按勞雇雙方不得因例假日、休息日或特別休假而更易、變動雙方間工資之給付要件，也不得因給付，且無針對例假日、休息日或特別休假日而另有扣減之情況，即應符合勞動基準法第39條之照給規定，委無足疑。查，按原告核發要點第2點及第3點規定，原告核給兼任駕駛加給及收投加給時，均係按照勞工出勤擔任駕駛及收投人員之情況進行核給，即於其有從事該等職務時，合致發給約定時，方核給該等加給，並未有例假日、休息日或特別休假時別有扣除不發給之規定，完全依照雙方工資發給約定進行核給，至為明確。

（二）又，該等加給與臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第13號民事判決所論之輪班津貼相同，均係針對在本職工作外，另行兼任駕駛與收投工作之勞工，因其較為辛勞，所另行給予之項目，倘若其未兼任時，自不符合勞雇雙方間就工資發給之要件，雇主自無庸發給，否則將實質變動勞雇間就工資發給之約定，反而與勞動基準法第39條之照給有所扞格。另外，被告及行政院勞動部顯然將「不得視為缺勤」與「達成發給要件」等同視之，此乃顯然之謬誤。假若勞工當日未有任何請休，無缺勤情況，惟當日因故（如身體稍有不適，不適合擔任駕駛）未提供兼任駕駛或收投等工作，即未符合原告核發要點發給條件時，原告亦不會發給該等加給，蓋不發給之原因並非勞工缺勤，而是其未符合發給要件。從而可知，原告發給該等加給與否，並不會因為勞工是否有休例假、休息日或特別休假而異，而係僅

就勞工是否符合加給發給要件而定。

三、勞動法規規範之「照給」，並未有統一且明確之規定，原告縱未依被告所稱之標準核給，亦無故意或過失之情況，被告自不得於未釐清「照給」之定義時，即予裁罰：

（一）按行政院勞動部勞動法訴字第1040015823號：「……惟查『預告期間工資』究應依何種標準計算給付，勞動基準法等相關法令並未明文規定；又據前揭內政部75年7月3日台內勞字第419200號公告，亦僅敘明雇主可依平均工資標準計算『預告期間工資』，而非強制規定應依平均工資標準計算，則原處分機關應俟釐清『預告期間工資』應依何種法定標準計算給付之疑義後，再行認定訴願人是否未足額給付詹君預告期間工資，始為適法……」據此，如若勞動法規上並未就「照給」作成定義解釋，或法規主管機關並未作成明確、統一之解釋時，行政機關自不得恣意執自行認定之標準，作為裁罰之標準，灼然至明。

（二）查被告雖謂勞動基準法第39條之「照給」，係指雇主不得因勞工休例、休息日或請特別休假而減損其工資云云。但查，勞動法規上訂有「照給」規定之條文不在少數，是否均有明確解釋？又或解釋均與被告相同？僅勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號作有解釋之產假期間工資照給，其核給標準亦與本件被告所執之標準不同。是以，原告自無法得知；與依從被告「照給」定義而發給曹君工資，原告就此顯然無故意或過失，被告執原告未依其所稱之標準核發工資而作成之裁罰，自有未當。

（三）原告於本件早依照勞動基準法第39條規定核給工資，並未有違法不核給之情況。又如若原告確實有違法未核發之情況，則此情顯非可歸責於原告，蓋就勞動基準法及其他勞

動法規所規定之工資照給，勞動主管機關並未有統一解釋、甚至前後解釋存有矛盾，包含但不限於「工資照給」是以基本工資計算？約定工資計算？或以平均工資計算？同時全勤獎金及生產獎金等是否計入？等，迄今仍未有明確答案，此情既然連主管機關均無法釐清確認者，則顯然不可歸責予原告等情。

四、並聲明：

（一）新北市政府108年9月17日新北府勞檢字第1084274755號處分，及勞動部109年4月9日勞動法訴一字第1080024508號訴願決定均撤銷。

（二）訴訟費用由被告負擔。

參、被告則以：

一、按目前司法實務對於「工資」之見解，係以該項給付之實際性質是否具有「勞務對價性」及「經常性給與」為判斷。查原告所檢附之核發要點第2點及第3點已規定，核發「兼任駕駛加給」及「收投加給」以業務及技術人員擔任收攬、投遞、搬運、接送郵件（含票郵件）、收取壽險保費及前往學校輔導辦理師生儲金暨收款等工作，並奉核定兼任駕駛局有汽機車者，足見「兼任駕駛加給」及「收投加給」係勞工負擔職務責任始可取得，具勞務對價性，且原告依據該要點給付勞工「兼任駕駛加給」及「收投加給」，使勞工具有可期待取得之報酬，在制度面具有經常性，綜合上述兩項工資判斷標準，「兼任駕駛加給」及「收投加給」係屬工資。

二、次查，勞基法第39條規定略以：「……第36條所定之例假、休息日，第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。……」。所稱「照給」，係指雇主不得因勞工休例假、休息日或請特別休假而減損其工資。本案「兼任

駕駛加給」及「收投加給」，針對勞工如請特別休假，自不應視勞工當日缺勤，該項給與仍應由雇主照給。（勞動部108年7月19日勞動條2字第1080064445號函釋參照）。

三、再查，根據原告受檢時表示，曹員107年12月份請休特別休假12日（請休日期為107年12月5日至7日、10日至14日及17日至20日），病假7日（請假日期為21日），依據該核發要點給付曹員實際出勤工作日數2日【即（85元＋118元）x 2日】工資，足見未依前開規定照給曹員例假、休息日及休假日工資，違法事實洵堪認定，是原告所陳，委無足採等語，資為抗辯。

四、並聲明：

（一）駁回原告之訴。

（二）訴訟費用由原告負擔。

肆、兩造不爭之事實及兩造爭點：

如事實概要欄所述之事實，業據提出被告108年9月17日新北府勞檢字第1084274755號裁處書（見本院卷第29至32頁）、勞動部109年4月9日勞動法訴一字第1080024508號訴願決定書（見本院卷第41至50頁）、勞動檢查紀錄（見原處分卷第61至64頁）、出勤紀錄（見原處分卷第65頁）等原處分卷、訴願卷所附證物為證，其形式真正為兩造所不爭執，堪信為真，兩造之爭點厥為：

一、系爭「兼任駕駛加給」及「收投加給」是否屬勞動基準法第2條第3款規定之「工資」？

二、原告有無違反勞動基準法第39條規定之故意過失？

三、被告以原告違反勞動基準法第39條規定，乃依同法第79條第1項第1款、第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表附表第41項次規定，以原處分裁處原告罰

鍰10萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，限立即改善，於法是否有據？

伍、本院之判斷：

一、本件應適用之法條與法理：

（一）勞動基準法第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。」

（二）勞動基準法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」

（三）勞動基準法第38條第1項及第2項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：……。」「前項之特別休假期日，由勞工排定之。……。」

（四）勞動基準法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

（五）勞動基準法第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2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第34條至第41條、……規定。」

（六）行為時勞動基準法第80條之1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，並限期令其改善；屆期未改善者，應按

次處罰。」「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。」

（七）勞動基準法施行細則第24條之3規定：「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。」

（八）行為時新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第2點規定：「本府處理違反勞基法事件統一裁罰基準依附表之規定。」「前項附表所定之違規次數，指本次違規裁罰時回溯前5年內，違反同條項且未經撤銷之裁罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」

（九）裁罰基準附表第41項次規定：「裁罰依據：第79條第1項第1款及第80條之1第1項。……法條依據：第39條……裁罰基準：違規次數：1、僱用勞工人數101人以上：10萬。」

（十）改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）85年2月10日（85）台勞動二字第103252號函：「……工資定義重點應在該款前段所敘『勞工因工作而獲得之報酬』，至於該款後段『包括』以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』或『其他任何名義之經常性給與』均屬之，但非謂『工資、薪金』、『按計時……獎金、津貼』必須符合『經常性給與』要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。又該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給

與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法定應屬工資，以資保護。」

㈣ 勞委會101年9月24日勞保2字第1010028123號函：「……有關工資之認定，係以是否具有『勞務之對價』及『是否為勞工因工作而獲得之報酬』之性質而定，至於其給付名稱如何，在非所問。又，該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。……。」

二、系爭「兼任駕駛加給」及「收投加給」是屬於勞動基準法第2條第3款規定之「工資」：

（一）原告係從事郵政服務業，為適用勞動基準法之行業。原告以曹君於107年12月份請休特別休假之12日、病假7日，未實際提供勞務超過5日為由，於當月僅發給2日之「兼任駕駛加給」及「收投加給」，違反勞動基準法第39條規定。被告乃以原處分處原告罰鍰10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，限立即改善，本院經核尚無不合。

（二）原告雖主張勞工縱然未全月之工作日擔任兼任駕駛（或收投），亦即勞工未全月提供勞務時，原告仍發給全月之兼任駕駛加給、收投加給。故而，原告每月核給之兼任駕駛加給及收投加給，並非全然按照勞工所提之勞務內容核發，乃兼有原告恩惠性寬給之性質，其性質非屬工資，自不受勞動基準法第39條拘束云云。

（三）惟按勞工係受雇主僱用從事工作而獲致工資，而工資即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日

、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1、3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。又國營事業管理法第14條規定，旨在避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資及其他福利，並未排除勞動基準法之適用。勞動基準法所定之勞動條件既係最低標準，國營事業主管機關依此法律授權訂定之法規命令或依職權訂定之行政規則，如涉及員工薪資計算之勞動條件者，自不得牴觸法律位階之勞動基準法相關規定；倘與勞動基準法規定不相符合，且其規範內容低於勞動基準法所定之最低標準者，自應優先適用勞動基準法之相關規定，尚不生義務衝突之問題（最高行政法院108年度判字第305號判決參照）。

（四）本件依系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，

兼任駕駛加給核發之方式為：「1.兼任駕駛加給按月於事後發給，全月除星期例假、公休日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，按全月應發款額計發；超過五天（不含）以上者，則按實際兼任駕駛工作日數計發，每日以全月加給總額之卅分之一計算至元位為止，元位以下畸零數四捨五入」。核發標準依系爭駕駛及收投加給要點第2點第2項規定：「1.大型車(總重量超過3.5噸），每月61薪點。2.小型車（總重量3.5噸以下），每月46薪點。3.機車，每月36薪點。前項薪點應發之金額，依照用人費待遇最高標準核計，遇調整員工待遇時隨同調整。職階人員核發金額比照辦理。」（見本院卷第39頁），係考量駕駛大型車、不同重量之小型車、機車在操控技術之難易有別、或提供勞務之辛苦程度不同而給與不同薪點數，另依系爭駕駛及收投加給要點第2點第1項、第3點關於收投加給之規定，則為因職務性質（限專任收投、接送工作差級人員及專業職（二）人員）而按月發給固定之薪點，足見駕駛加給、收投加給確為原告從事外勤郵件、包裹等收攬投遞等勞務之對價，亦有「勞務對價性」，依前揭說明，駕駛加給、收投加給屬勞基法第2條第3款規定之工資性質，原告主張尚不足採。

（五）原告復主張縱兼任駕駛加給與收投加給係屬工資，原告核給時，均係按照勞工出勤擔任駕駛及收投人員之情況進行核給，即於其有從事該等職務時，合致發給約定時，方核給該等加給，並未有例假日、休息日或特別休假時別有扣除不發給之規定，假若勞工當日未有任何請休，無缺勤情況，惟當日因故（如身體稍有不適，不適合擔任駕駛）未提供兼任駕駛或收投等工作，即未符合原告核發要點發給

條件時，原告亦不會發給該等加給，被告及行政院勞動部將「不得視為缺勤」與「達成發給要件」等同視之，顯然謬誤云云。

（六）惟依系爭駕駛及收投加給要點第2點第3項第1款規定，可知「星期例假日、公休日及婚、喪假」，並不計入「未擔任兼任駕駛（或收投）超過5日」之範圍，此時勞工縱然未擔任兼任駕駛（或收投），原告仍發給「星期例假日、公休日」之兼任駕駛加給、收投加給。而勞動基準法第39條前段規定，勞工之例假、休息日、休假日（即同法第37條所定休假及第38條所定特別休假）工資，雇主應須照給，可知「特別休假」應比照「星期例假日、公休日」照給工資，既然勞工於星期例假日、公休日未兼任駕駛或收投時，仍領有兼任駕駛加給、收投加給，則勞工於「特別休假」時，雖未實際兼任駕駛或收投，亦應領有兼任駕駛加給、收投加給。

（七）本件依原告之板橋郵局郵務科投遞股長李君108年7月29日被告所屬勞動檢查處勞動檢查紀錄所載略以：「……4.所得代號18：為收投加給，僅職階人員及約僱人員任外勤專任收投、接受工作差級人員適用，……曹君有此項目，全月除星期例假（即休息日、例假）、公休日（國定假日）及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作及收投工作在5日內，按月核發，惟勞工未實際擔任兼任駕駛及收投工作逾5日，按實際兼任駕駛及收投工作日數計給，詳107年1月22日修訂各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點規定。5.所得代號20（按即駕駛加給）：同所得代號18發放方式。……。（問）：請問貴公司板橋郵局郵務科投遞股曹君108年1月份收投加給僅計給236元、駕駛加給170

元，原因為何？（答）：因收投加給及駕駛加給於次月月中發放，故曹君108年1月份發放107年12月份收投加給及駕駛加給項目，因曹君107年12月休特別休假12日，病假7日，依據各級郵政機構核發兼任駕駛加給及收投加給要點，按實際工作日數計發，因107年12月份工作日數為21日，曹君實際工作日數2日，故僅發放2日收投加給及駕駛加給：118元x 2＋85元x 2＝236元＋170元。（問）：請問貴公司板橋郵局郵務科投遞股針對勞工請休特休及補休逾5日是否計給收投加給及駕駛加給？（答）：本公司針對勞工每月請休特休日數、補休、事病假、公傷假等日數逾5日者，按實際工作日數核發，如曹君107年12月僅發放2日收投加給及駕駛加給。」等語（見原處分卷第61-64頁），顯然原告未依規定就曹君107年12月份休息日、例假日及特別休假之日數照給工資，計4,466元【（兼任駕駛加給85元＋收投加給118元）x 22日＝4,466元】，原告主張「休息日、例假日及特別休假之日數，已照給工資，因曹君未達成發給要件，才未發給」云云，尚不足採。

三、原告有違反勞動基準法第39條規定之故意或過失：

（一）原告雖主張勞動法規上訂有「照給」規定之條文不在少數，是否均有明確解釋？又或解釋均與被告相同？僅勞動部103年10月7日勞動條2字第1030131931號作有解釋之產假期間工資照給，其核給標準亦與本件被告所執之標準不同。是以，原告自無法得知；與依從被告「照給」定義而發給曹君工資，原告就此顯然無故意或過失，被告執原告未依其所稱之標準核發工資而作成之裁罰，自有未當云云。

（二）惟查勞工全月除星期例假、公休日及婚、喪假外，未實際擔任兼任駕駛工作之天數在五天（含）以內者，原告仍發

給「休息日、例假日」之收投加給及駕駛加給，本件僅因曹君107年12月病假7日（超過五天），原告即不發給休息日、例假、特別休假日之收投加給及駕駛加給，已難謂無違反勞動基準法第39條規定之故意。何況勞動基準法第39條所規定之「照給」定義若不明確時，原告應先依「對勞工有利之方向」發給工資，俟「對勞工不利」之定義已臻明確時，原告才能不發給休息日、例假、特別休假日之收投加給及駕駛加給。本件在「並無對勞工不利之明確定義」前，原告即依自己之詮釋，不發給休息日、例假、特別休假日之收投加給及駕駛加給，其縱無違反勞動基準法第39條規定之故意，亦有過失，原告主張「無故意或過失」云云，尚不足採。

四、綜上，原處分依勞動基準法第79條第1項第1款、第80條之1及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準表附表第41項次規定，處原告罰鍰10萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名，限立即改善，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　28　　日

臺北高等行政法院第五庭

審判長法　官　陳金圍

法　官　侯志融

法　官　畢乃俊

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠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。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　28　　日

書記官　李依穎