

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

109年2月5日辯論終結

原告 宏華國際股份有限公司

代表人 蘇添財

訴訟代理人 張玉希律師

被告 臺南市政府

代表人 黃偉哲

訴訟代理人 鄭名家

蔣佩真

蔡雪苓律師

上一人

複代理人 溫菀婷律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國108年1月7日勞動法訴字第1070019150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、原告代表人原為張義豐，於訴訟繫屬中變更為蘇添財，業據原告新任代表人具狀向本院聲明承受訴訟（本院卷第195頁），核無不合，應予准許。

二、爭訟概要：

原告係由中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）持股百分之百，為中華電信公司完全控制之子公司，營業項目包括中華電信公司行動電話門號代辦業務，為適用勞動基準法

(下稱勞基法)之行業。因配合中華電信公司於民國107年5月9日至5月15日期間推出之限時短期行動電話業務499吃到飽促銷專案(下稱499專案),引發民眾搶辦熱潮,經被告派員對原告在臺南市轄區服務中心實施勞動檢查結果,發現原告有使其安南等11家服務中心計17名之勞工(實際上為64名勞工)於107年5月9日至14日期間有1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時,違反勞基法第32條第2項規定之情形【1.安南服務中心勞工郭○秀107年5月10日出勤14時55分(8時30分至翌日零時25分,扣除休息時間1小時);2.大灣服務中心勞工方○宸107年5月10日出勤14時30分(10時30分至翌日2時30分,扣除休息時間1.5小時);3.大灣服務中心勞工方陳○君107年5月10日出勤14時30分(10時30分至翌日2時30分,扣除休息時間1.5小時);4.文賢服務中心勞工陳○惠107年5月9日出勤13時30分(10時30分至翌日1時30分,扣除休息時間1.5小時);5.文賢服務中心勞工陳○如107年5月9日出勤13時30分(10時30分至翌日1時30分,扣除休息時間1.5小時);6.臺南中華服務中心勞工李○軒107年5月10日出勤14時54分(10時30分至翌日2時54分,扣除休息時間1.5小時);7.臺南公園服務中心勞工陳○穎107年5月11日出勤13時10分(10時30分至翌日1時10分,扣除休息時間1.5小時);8.臺南公園服務中心勞工陳○玨107年5月11日出勤13時10分(10時30分至翌日1時10分,扣除休息時間1.5小時);9.臺南東門服務中心勞工王○綺107年5月11日出勤13時5分(10時至翌日零時35分,扣除休息時間1.5小時);10.永康中山服務中心勞工顏○嫻107年5月10日出勤14時21分(10時30分至翌日2時21分,扣除休息時間1.5小時);11.永康中山服務中心勞工郭○維107年5月10日出勤14時35分(10時30分至翌日2時

35分，扣除休息時間1.5小時)；12.成大服務中心勞工李○霖107年5月10日出勤14時30分(10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時)；13.成大服務中心勞工蔡○文107年5月10日出勤14時30分(10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時)；14.佳里延平服務中心勞工李○霖107年5月10日出勤15時5分(9時至翌日1時35分，扣除休息時間1.5小時)、107年5月11日出勤14時7分(10時30分至翌日2時7分，扣除休息時間1.5小時)；15.佳里延平服務中心勞工吳○107年5月11日出勤14時7分(10時30分至翌日2時7分，扣除休息時間1.5小時)、107年5月14日出勤14時30分(8時30分至翌日零時40分，扣除休息時間1.5小時)；16.健康服務中心勞工顏○107年5月11日出勤13時35分(10時30分至翌日1時5分，扣除休息時間1.5小時)；17.健康服務中心勞工鍾○鴻107年5月11日出勤13時35分(10時30分至翌日1時5分，扣除休息時間1.5小時)】，乃以107年5月24日府勞檢字第1070592798號通知書通知原告陳述意見。原告雖提出書面意見，然經被告審酌調查事實證據及陳述意見後，認原告違反勞基法第32條第2項之事實明確，乃依同法第79條第1項第1款規定，以107年7月3日府勞檢字第1070647436號裁處書(下稱原處分)處罰鍰新臺幣(下同)100萬元。原告不服，提起訴願，經遭決定駁回，於是提起行政訴訟。

三、原告主張及聲明：

(一)原告使員工工作逾12小時，於法有據：

- 1、原告承攬中華電信公司門市營業工作，所屬員工於全國各門市所訂營業時間受理民眾申裝電信等業務。中華電信公司於107年5月8日發布499專案，經各家媒體每日不間斷地大肆報導、渲染，造成群體效應，使消費者湧進各家門市中心搶辦

499專案，引爆無法預期之消費者來客數及申請案件數。由於499專案涉及數以萬計之用戶權益，活動期間雖已逾正常營業時間，現場仍有為數甚多的民眾排隊等候處理，基於公眾利益，並避免引發民怨，必須即時處理完竣，不得不繼續為民眾提供服務，原告雖緊急動員公司所有可支援人力計1,869人次，但仍發生第一線門市人員超時工作，應屬勞基法第32條第4項前段規定之「突發事件」。

2、訴願決定認為499專案非屬「事變」或「突發事件」，然499專案價格並非最低廉，中華電信公司以往亦曾有399專案，其他電信業者亦曾有優於499價格之其他方案，但均不曾發生民眾排隊申辦人數過多，必須連夜加班逾12小時始得處理完竣之情形。另中華電信公司106年母親節亦曾辦理599促銷專案，原告既有門市人力均足以處理現場用戶申裝需求，並無逾12小時工作之情形，本次499專案，按照以往經驗，既有人力應足以因應，惟本次專案較106年5月平均每日件數多出10至19倍不等，實已遠遠超過原告及中華電信公司之預期，實屬突發事件。

3、本次499專案期間僅有7天，且受理民眾申裝必須操作電腦，人員需經過相當訓練使得上手，事實上無法立即應徵新的人力補充，因此當第1天湧入大量人潮之後，原告就其他部門人員處理正常工作之餘，即設法調度人力支援門市，總計達1,869人次，但仍然無法即時處理大量民眾之申請而致部分人員工作逾12小時，因此，被告指稱原告於第2天仍未調度人手因應，亦與事實不符。

4、綜上，499專案異於過往促銷專案，來客人數爆量，實屬原告事前無法預知，亦不具循環性，且必須由相關人員即時完成換約服務，否則將衍生更多消費爭議，應屬「突發事件」

無疑，原告得使員工延時工作逾12小時。被告逕認原告違反
同法條第2項規定，實屬有誤。

(二)中華電信公司499限時申辦之專案，經媒體大肆報導之後，
導致申請民眾暴增，於正常營業時間結束時，仍有為數眾多
之民眾仍然在排隊等待申辦，若原告員工不予受理，勢將影
響已排隊民眾申辦權利，引起嚴重民怨，更將影響業主中華
電信公司之商譽，因此，實無可能期待原告員工於法定延時
屆滿時，即行下班，置廣大民眾於不顧。因此，原告因中華
電信公司推動499專案，以致部分據點員工工作逾12小時，
實屬情不得已，原告並非故意迫使員工工作時間逾12小時，
且已該當行政罰法第13條緊急避難之規定，不應裁罰。

(三)原告公司員工分散全國各地，於107年5月9日至14日間承作
中華電信公司499專案業務，縱認有違反勞基法第32條第2項
規定，依最高行政法院98年11月份第2次、105年10月份第1
次庭長法官聯席會議決議意旨，應可認屬單一行為而非數行
為，而高雄市政府勞工局已於107年5月18日就原告同一行為
裁罰100萬元，被告再以原處分裁罰原告，即有違一行為不
二罰之原則。

(四)原告因中華電信公司推動499專案，以致部分據點員工工作
逾12小時，實屬情不得已，原告並非故意迫使員工延長工作
時間，已如前述。且原告並無因此專案獲得任何利益，反而
支付鉅額之加班費。再者，原告於促銷期間，已積極調動其
他單位人員計1,869人次支援門市，以減輕門市人員之工作
負荷，事後更給付員工高於法定延時加班標準之加班費，並
給予補休、每人1,000元禮卷及每次超時加班1,500元之津貼
。且依據原處分所載，當時原告員工僅有17人次在499專案
期間有逾12小時工作，比照原告實際員工逾5,000人，所占

比例甚微。又在此之前，原告無違反勞基法第32條第2項被裁罰之紀錄。被告未能審斟上情，徒憑臆測而認為原告因此專案獲有利益，逕予裁罰最高罰鍰100萬元，實有違行政程序法第7條規定之比例原則及行政罰法第18條第1項規定，而濫用裁量。

(五)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告答辯及聲明：

(一)依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋，突發事件僅限於「事前無法預知、非屬循環性，及該事件需緊急處理」等要素方可成立。原告主張其母公司中華電信公司推出499專案之來客數異常爆增，其已全部總動員，仍無法於營業時間內服務完所有之來客，該事件屬突發事件。惟參照國家通訊傳播委員會107年5月23日新聞稿略以：「……為了解3家公司對於本次限時促銷方案實施過程及事後之業務狀況，NCC於107年5月17日再度請3家公司到會陳述意見說明，3家公司均說明係以各該公司於4月份針對公教身分所推出之資費專案為基準所作之規劃，並預估本次促銷方案之申辦人數，惟經統計，3家公司之實際申辦人數均遠超出當初之預估人數；有業者亦坦承該公司於4月份針公教專案實施期間，於客服電話部分即有無法接通之情形，當時亦未作有效之改善措施，爰顯示3家公司於事前均未作妥善規劃。」，顯見此次499專案並非第1次實際人數超過預估人數之情況。則原告先前既已於4月有「公教人員優惠方案」申辦人數超過預估人數致客服電話部分有無法接通之情況，此次申辦資格擴大，更應可預期人數將遠超前次。又本次499專案，促銷期間會增加民眾申辦量屬通信服務業之常態，並未具備「突發事件」所應具有之「

事先無法預知」及「非循環性」等要件，且499專案是民眾申辦期間管制，其並非使大眾落入通信不能之情形，並無需要緊急處理之狀況。準此，原告主張民眾搶辦499專案為突發事件，實不足採。

(二)原告門市勞工分屬臺南市、高雄市等地，其違規之地點及所保護對象（個別勞工）並不相同，依據勞委會102年9月27日勞動2字第1020131518號函釋及本院103年度簡上字第34號判決意旨，難認屬同一事件或同一行為，仍應由勞工勞務提供地之主管機關管轄。又緊急避難係犧牲他人利益以保全自己利益，兩者之利益衝突，必須符合利益衡平原則。499專案起因係遠傳、台灣大哥大在107年4月中旬曾經針對軍公教身分提供499的方案，造成中華電信公司客戶移轉，多篇新聞報導指出這讓中華電信公司董事長鄭優決定對全民開放499方案，全面開啟價格戰。由於此方案與其他行動網路的方案相比價差過大，再加上媒體爭相報導，造成大量民眾排隊不惜繳交違約金改約此方案，根據中華電信公司回報給NCC的數據，就有144萬用戶移動到499專案，原告為配合母公司以低價爭取用戶之商業行為，犧牲勞工無價之身體健康，難認符合行政罰法第13條緊急避難之要件。

(三)原告於本市所設之門市，均發現有違法情形者，影響勞工人數眾多，其佳里延平服務中心勞工李○霖107年5月10日出勤時間為9時00分至翌日1時35分，扣除休息時間1.5小時，工時達15小時5分，更是超出法定延長工時規定多達3小時5分。原處分記載原告有使安南等等11家服務中心之勞工，於107年5月9日至14日1日工時超過12小時之情形，且前開門市勞工皆查有1日工時超過12小時之情形，而原處分理由欄舉例之勞工僅10家門市共17名勞工，雖漏未列出新營中山門市所

屬勞工違規情形，惟原處分所記載17名勞工違規情節，已足認原告違規情節重大應裁處法定最高罰鍰，並已詳述理由及依據於處分書中。

(四)行政機關之追補理由既有助於法院客觀事實與法律之發現，則行政機關作成處分時所持之理由雖不可採，但依其他理由認為合法時，行政法院亦應駁回原告之訴訟。行政機關所追補之理由，倘未改變行政處分之同一性，基於訴訟經濟之觀點，自得准許之（最高行政法院95年度判字第2159號判決、100年度判字第1630號判決參照）。又撤銷訴訟固以原處分作成時的事實狀態為裁判基準，惟所謂事實狀態，乃專指原處分作成時已經發生的事實；證據則為證明事實之方法，並非事實本身，高等行政法院為審查原處分認定事實有無違誤，自得斟酌一切證據方法，不受原處分作成時所呈現的證據之限制。且由於行政訴訟法第133條前段規定，行政法院於撤銷訴訟，應依職權調查證據，故當事人於事實審言詞辯論終結前得提出一切足以證明原處分作成時事實狀態的證據供法院調查審酌，非謂高等行政法院應以原處分作成時呈現的證據狀態為裁判基準（最高行政法院98年度判字第53號判決、104年度判字第353號判決及107年度判字第723號判決參照）。基此，被告整理原處分作成時事實狀態的證據製成違規行為統計表，原告11家服務中心員工人數共69人，1日工時逾12小時計有64人，違反規定之勞工人數比高達92.75%，違法人次亦高達115人次，足資證明原告讓員工1日工時超過12小時之違章行為確屬重大。而原告為中華電信公司完全控制之子公司，形式上雖屬兩個權利主體，實質上係為遂行營業收入額分散，將原屬同一經濟活動實體之決策部門與執行部門之內部分工機制予以轉變，將其經濟利益最終歸屬為評價

，二者具有一體性。且原告資本額為1億8,000萬元，母公司即中華電信公司資本額為1,200億元，原告母公司除原用戶解約金、換約金，及因499專案推行後肇致搶占其他電信業者客戶(市占率)及因此產生之市場效果(包括市占率及使用率)及盈利、可能之獲益亦難以估算，因此可能獲得直接或間接利益應十分鉅大。被告基於特別預防之法理，考量原告資力、違反情節重大、應受責難程度、所生影響、因違反行政法上義務所得利益等因素，予以加重處罰鍰100萬元，並未違反比例原則，亦無不行使裁量權或裁量不當之違法。

(五)聲明：原告之訴駁回。

五、爭點：

(一)499專案之民眾搶辦熱潮，是否為勞基法第32條第4項所稱之事變或突發事件？原告違反勞基法第32條第2項規定，有無故意或過失？是否屬出於不得以之緊急避難行為？

(二)被告以原處分處原告100萬元罰鍰，有無違反一行為不二罰原則及裁量濫用之違法？

六、本院的判斷：

(一)前提事實：

原告係由中華電信公司為單一股東轉投資設立之子公司，為中華電信公司代辦行動電話門號業務為營業項目之一，為適用勞基法之行業。其在107年5月執行中華電信公司所推499專案短期促銷活動之門號代辦業務，經被告派員對臺南市轄區之原告11家服務中心實施勞動檢查，發現原告在107年5月9日至14日499專案期間，有爭訟概要欄所載違反勞基法第32條第2項規定之事實，為原告所不爭執，並有卷附被告107年5月11日及23日實施勞動條件檢查之談話紀錄及門市員工遷到簽退表(原處分卷第3-111頁)、原告107年5月違反勞基

01 法第32條第2項規定統計人次表（本院卷第179-182頁）可查
02 。

03 （二）應適用之法令：

04 1、勞基法第32條：「（第1項）雇主有使勞工在正常工作時間
05 以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者
06 ，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（第2項）前
07 項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超
08 過12小時；……（第4項）因天災、事變或突發事件，雇主
09 有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間
10 延長之。……」第79條：「（第1項）有下列各款規定行為
11 之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一違反……
12 第32條……規定。……（第4項）有前3項規定行為之一者，
13 主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰
14 至法定罰鍰最高額2分之1。」第80條之1第2項：「主管機關
15 裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次
16 數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

17 2、行政罰法第18條第1項：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上
18 義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所
19 得之利益，並得考量受處罰者之資力。」

20 （三）本件499專案民眾搶辦事件，並非勞基法第32條第4項規定之
21 「事變」及「突發事件」，原告違反勞基法第32條第2項規
22 定，並非出於不得以之緊急避難行為，應負故意責任：

23 1、勞基法第32條第2項有關延長工作時數上限，旨在保護勞工
24 健康權益，所設最低標準之勞動條件，係屬強制規定，非有
25 法定事由，雇主不得藉故違反，否則即構成勞基法第79條第
26 1項第1款規定之違法行為。再者，勞基法第32條第4項固允
27 許雇主遇有天災、事變或突發事件，且具必要性時，得有使

01 勞工在正常工作時間以外延長工作時間，不受同條第2項規
02 定之時數限制。惟參酌勞委會87年4月15日(87)勞動二字第
03 013133號函釋，所謂事變，係泛指因人為外力（非天變地異
04 之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，
05 如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突
06 發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、
07 非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。

08 2、原告母公司中華電信公司所推499專案，係採取月繳費499元
09 ，合約期間不限上網傳輸流量，網內通話免費及網外及市話
10 180分鐘免費之特別優惠，而活動期間自107年5月9日至15日
11 為限，顯見係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時
12 間限制性，藉由稀少訴求，操縱人性弱點，以激發消費者緊
13 張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售
14 量，拓展市場占有率之營利目的。則中華電信公司於推行限
15 時促銷方案之前，理當對專案申辦流程、客戶服務管道及門
16 市現場服務人員之人事安排等事項，應詳細評估；而原告於
17 執行中華電信公司專案之時，若有發生違反勞基法第32條第
18 2項強制規定之虞時，自應及時反應，並防止違法行為之發
19 生（例如依人力限制每日申辦人數、建議中華電信公司展延
20 申辦期限等），不得藉詞該專案受到媒體爭相大幅報導之影
21 響，引爆民眾搶辦熱潮，其無從預見為由，而卸免應履行之
22 公法上強制義務。故中華電信公司所推出之499專案，發生
23 民眾瘋狂排隊搶辦之熱潮，對原告及中華電信公司而言，均
24 非勞基法第32條第4項所稱有使勞工在正常工作時間以外工
25 作必要之「突發事件」或「事變」。又原告只圖遂行中華電
26 信公司限制性行銷策略，為圓滿執行母公司所推出之499專
27 案，搶占其他電信業者客戶，執意違反前述強制規定，讓其

員工每日工作超過12小時，承受其違法行為所生損害健康等之不利益，難謂非出於其故意所為。而原告配合中華電信公司以低價爭取用戶之商業行為，亦不存在緊急避難的情境。從而，原告辯稱499專案受到媒體爭相大幅報導之影響，引爆民眾搶辦熱潮，為原告營業史上發生之首例，原告已傾全部人力支援申辦案件，一時之間仍無法消化申辦案件，故499專案搶辦事件應屬勞基法第32條第4項規定之「事變」及「突發事件」，原告自得將員工工作時間予以延長，且其並非故意違反勞基法第32條第2項規定，並已該當行政罰法第13條緊急避難之規定，不應裁罰等語，均不可採。

(四)被告裁處原告100萬元罰鍰，並無違反一行為不二罰原則，亦裁量濫用之違法：

1、按違反行政法上義務之行為是否為「一行為」，應依個案具體判斷，就個案具體情節、斟酌法條文義、立法意旨、制裁意義、期待可能與社會通念等因素決定之。易言之，並非以「自然意義的行為」為出發點，須從行政法作為行為規範特性切入，行政法既為行為規範，則行政法上之行為係以行為人之外部行為為規範對象，其內部意思為何則非唯一判斷標準，行為人縱係基於「單一決意」所為，構成違反相同法益之「多次行為」，於行政法上仍得評價為「數行為」。查勞基法第32條第2項之規範目的係為保障勞工健康權益，責求雇主指揮勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，其規制對象為雇主對個別勞工工作時間之具體指揮，本質上並非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯或營業犯之理論，將雇主單一決意命不同勞工超時工作之違法行為，評價為一行為，而應評價為數行為，只是於法律效果上，依勞基法第80條之1第2項規定，主管機關裁處罰鍰

，得審酌與違反行為有關之勞工人數為量罰輕重之標準。

2、又行政罰法第29條第1項規定，違反行政法上義務之行為，由行為地、結果地、行為人之住所、居所或營業所、事務所或公務所所在地之主管機關管轄。本件事實係原告於被告所轄服務中心使其員工之工作時間連同正常工作時間超過12小時，被告為上開行為事實發生地之主管機關，被告對原告該違反勞基法第32條第1項第2項之多數行為自有管轄權，被告以原處分裁處原告100萬元罰鍰，自無違反一行為不二罰原則之問題。原告主張其同一執行499專案所為之違規行為，已遭其他縣、市主管機關裁罰，被告復以原處分對其為裁罰，違反一行為不二罰原則，並不可採。

3、原告雖又主張其僅係第1次違反勞基法第32條第2項，情節尚非重大，原處分卻逕處法定罰鍰最高額100萬元，有裁量濫用及違反比例原則之違法等語。惟499專案發生民眾排隊搶辦之熱潮，非屬「突發事件」及「事變」，且原告使其員工每日工作超過12小時，難謂非出於其故意所為，已如上述。又依前述原告107年5月違反勞基法第32條第2項規定統計人次表，原告11家服務中心員工人數共69人，一日工時逾12小時計有64人，違反規定之勞工人數比高達92.75%，違法人次亦高達115人次，足資證明原告讓員工1日工時超過12小時之違章行為確屬重大。而原告為中華電信公司單一股東轉投資之子公司，資本總額1億8,000萬元，專為延伸中華電信公司經濟活動而設，為中華電信公司完全控制之子公司，形式上雖屬兩個權利主體，實質上係為遂行營業收入額分散，將原屬同一經濟活動實體之決策部門與執行部門之內部分工機制予以轉變，將其經濟利益最終歸屬為評價，二者具有一體性。故被告審酌本案違法情事影響勞工人數眾多，另參照原告

登記資本總額1億8,000萬億元，及因原告執行499專案民眾於促銷期間內排隊搶辦，原告母公司中華電信公司因499專案推行後肇致搶占其他電信業者客戶及因此產生之獲益等情後（詳見原處分之理由及法令依據欄），裁處原告100萬元罰鍰，與勞基法第79條第4項、第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項規定，並無不合，原告主張被告前揭裁量有違反比例原則及裁量濫用之違法，亦不可採。

(五)綜上，原告上開各節主張，均非可取。原處分認事用法尚無違誤，訴願決定均予以維持，亦無不合。原告起訴求為判決如聲明所示，均無理由，應予駁回。至原告所引最高行政法院98年11月份第2次庭長法官聯席會議決議、105年10月份第1次庭長法官聯席會議，核與本件爭執之事實及法律規定均不相同，自不得於本件予以援用，併此說明。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

八、結論：原告之訴為無理由，應予駁回。

中華民國 109 年 3 月 4 日

高雄高等行政法院第一庭

審判長法官 蘇 秋 津

法官 邱 政 強

法官 孫 國 禎

以上正本係照原本作成。

一、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）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

01 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
02 訟法第241條之1第1項前段）

03 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
04 條第1項但書、第2項）

05 06 07 08 得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
09 10 11 12 13 14 15 16 17 (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。
18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 (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。

(續上頁)

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 109 年 3 月 4 日
書記官 楊 曜 嘉