

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

109年1月8日辯論終結

原告 利洲實業有限公司

代表人 柯隆興

訴訟代理人 蔡鴻杰律師

李亭萱律師

吳幸怡律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 游雅雯

林俊男

張雅櫻

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國108年2月22日高市府法訴字第10830134400號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分關於違反勞動基準法第36條處罰鍰新臺幣貳萬元部分均撤銷。

二、確認原處分關於違反勞動基準法第36條公布原告名稱及負責人姓名部分違法。

三、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被告於民國107年8月10日及8月16日對原告實施勞動檢查，發現其所僱勞工黃○湘及李○賢2人之107年1月至6月出勤紀錄，僅有記載出勤時間，無退勤時間，未逐日記載勞工出勤

情形至分鐘為止，違反勞動基準法（下稱勞基法）第30條第6項規定；另原告所僱勞工鍾○義分別於107年1月8日至2月1日、3月16日至4月6日及5月7日至5月26日等期間各有連續出勤25日、22日及20日，原告於各該期間未給予鍾○義每7日至少2日之休息，違反勞基法第36條第1項規定，乃以107年8月29日高市勞條字第10736832200號函予以舉發，並給予陳述意見之機會。原告雖於同年9月6日提出書面意見，但經被告審酌結果，仍認原告分別違反勞基法第30條第6項及第36條第1項規定之事實明確，乃依同法第79條第1項第1款及第80條之1規定，以107年9月25日高市勞條字第10737141900號裁處書（下稱原處分）分處新臺幣（下同）2萬元罰鍰，合計4萬元罰鍰，並公布名稱。原告不服，提起訴願，經遭決定駁回，原告對於原處分關於依勞基法第36條第1項裁處2萬元罰鍰並公布名稱部分，仍表不服，於是提起行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、依司法院釋字第740號解釋、黃茂榮大法官於該號解釋之協同意見書、最高法院107年度判字第708號判決、本院107年度訴字第490號、105年度訴字第473號判決之見解，勞務契約中之勞動契約，以勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式（包含自由決定是否提供勞務），並自行負擔業務風險以為斷，關於勞務給付方式，勞務債務人受有工時、休息、休假之限制，須依勞務債權人所定為之，而不能自由支配工作時間、時段（此即人格之從屬性）；關於報酬給付，當勞務債務人於約定之工作時間給付勞務，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內之報酬，勞務債務人無須負擔企業風險，亦即，勞務債務

人係按其工作時間而受報酬（此即經濟上之從屬性）。至於勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，應非判斷勞動契約之類型特徵。蓋勞務之債，勞務之給付必須是符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人所提供之勞務均須按勞務債權人之指示並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並不足以作為勞動契約之類型特徵。

2、原告與鍾○義間之契約關係無人格之從屬性：

(1)依原告107年8月16日談話記錄記載：「……與公司無約定工時，不用出勤紀錄，皆由橋頭工廠出車與回車，運完貨即可離去無需向公司回報，若請假向公司同仁口頭報備不能送貨即可，公司會找別人處理無須司機本人處理」等情，可證原告與鍾○義係約定原告有載貨需求時始通知鍾○義，並徵得其同意後，由鍾○義於約定之時間完成該工作即可，一旦完成工作即可離開，其有自由決定是否承接該工作之權利，其並無固定工作時間，無須按時上、下班打卡、請假或接受出勤考核，不受原告就出勤、休假、工作時間之管理監督，原告對鍾○義亦無懲戒或制裁之制度，故原告與鍾○義間之契約關係不具有人格從屬性。原告告知鍾○義應將貨物送去指定地點，乃係鍾○義於承攬契約中應完成之工作，並非原告於工作中對鍾○義具有指揮監督權，且縱認鍾○義應依原告指示完成工作，此亦不構成勞動契約之類型特徵。

(2)鍾○義於臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）稱：「我們都是直接向調度員翁雪娥請假，但不用填寫請假單，都是口頭告知」「收到派遣訊息的司機，會視當日要前往載運貨物的地點、目的地，及所指派工作有無困難度（例如兩趟運送安

排工作時間太密集，以致於無法在所要求的時間到下一個工作地點）來決定是否能夠接受該訊息所指派的運送工作」等語；另於本院證稱：「（問：你工作4年有無請過假？）有」「（問：有無請假不准的情形？）沒有，有時候會，因為那天如果有司機請假，調度員就會與我商量是否不要請」「（問：你如果堅持要請假的話，是否就不准？）我沒有遇過」「（問：如果你不到公司也沒有不利的後果？）因為沒有全勤，沒有底薪啊」「（問：你們公司請假有無限制？）是没有限制」「（問：如果公司指派你多跑一趟，而你有事不想要的話，是否會有不利的後果？）不會，只要把公司基本指派的工作完成」等語。足認鍾○義若不願意或無法提供勞務時，只要告知原告員工翁雪娥即可，且鍾○義於當次運送完成後即可離去無須回報，亦無工時約定、無出勤紀錄，如其不願意提供勞務，不會有不利結果，以上均與一般勞工必須依據請假規則填寫假單提出證明以辦理請假手續，再經由公司同意准假，以及一般勞工未經請假未上班者將記曠職或施以其他制裁或懲罰，顯有不同，足證鍾○義可以自由決定是否提供勞務，兩造間不具有人格上之從屬性甚明。

(3)原告雖有提供車輛供鍾○義駕駛以完成運送工作，並負擔車輛相關費用，此僅屬於承攬契約中承攬人「帶工不帶料」之契約類型，並非作為勞動契約與承攬契約判別之基準。

3、原告與鍾○義間之契約關係無組織上之從屬性：原告並未將鍾○義編制於組織體系內，與原告員工間並無分工合作之組織體系關係，鍾○義是否承接運送工作，有自由決定權，並不影響原告組織之運作，因此原告與鍾○義間之契約關係無組織上之從屬性，被告僅以鍾○義駕駛原告車輛將貨物送往指定地點之事實，即推論鍾○義與原告員工分工合作，共同

完成原告所經營事業範疇，有認定事實不憑證據之違法。

4、原告與鍾○義間無經濟上從屬性：

(1)鍾○義必須於完成工作後始計算報酬，而其所獲取之報酬多寡，係依其承攬車趟定之，即依完成工作之數量而定，報酬採週結制，每週結算1次，報酬金額並不固定，核與承攬契約重在工作之完成，並於工作完成交付時給付報酬之特性相符。此外，鍾○義亦得自行斟酌其所欲獲取報酬之多寡，而決定付出之勞動成本，是鍾○義乃為自己利益勞動，須自行承擔是否完成工作之風險，如未完成工作，對原告自無報酬請求權，與一般僱傭關係重在為雇主提供勞務之目的亦不一致，原告與鍾○義間並無經濟上從屬性。

(2)原告與鍾○義約定其完成運送趟次，原告即依「槽車、貨櫃司機運費表」所示金額給付報酬，鍾○義沒有完成運送趟次者，即無報酬請求權，此有鍾○義於高雄地院言詞辯論程序進行中陳述：「雙方約定……按車趟及距離計算（即按送到某縣市一趟是多少錢來算……，原告有公布詳細計價表）」等語，以及於本院證述：「（問：你們面試所談的工作條件為何？）以趟計費，沒有底薪，跑多少算多少。工資的算法是按趟次計費，跑越遠，錢也越多」「（問：如果沒有跑車的話，還會有報酬嗎？）沒有」等語，顯見鍾○義取得報酬乃繫諸於其提供勞務之成果，其運送趟次愈多，獲取之報酬愈多，可創造更多業績，為自己增加更多報酬；反之，如無完成運送趟次即無報酬，與一般勞動契約，當勞務債務人於約定之工作時間、時段給付勞務，勞務債權人即必須按約定單位工作時間之工資，依勞務債務人工作時間之長度與時段，計算並給付報酬，勞務債務人報酬之有無繫諸於勞務債權人經營之成敗有所區別，足證鍾○義是為自己而營業勞動，

其經濟上之地位顯非從屬於原告，是鍾○義與原告不具經濟上從屬性。

5、綜上，原告與鍾○義間約定之工作內容，欠缺人格、組織、經濟上之從屬性等勞動契約之特徵，原告與鍾○義間屬承攬關係，並不適用勞基法之相關規定，被告逕以推測方式認鍾○義為原告之員工，認定原告違反勞基法第36條，未給予鍾○義每7日中應有2日休息日，有認定事實不憑證據之違法，並屬適用法律錯誤。

6、退步言之，縱原告有違反勞基法第36條規定之情形（原告否認），被告應先依勞動檢查法第25條第1項通知原告改善，其未通知改善逕予裁罰即有程序瑕疵。

（二）聲明：

1、訴願決定及原處分關於原告違反勞基法第36條規定裁處2萬元罰鍰部分均撤銷。

2、確認訴願決定及原處分關於原告違反上開規定，而公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1、原告雖主張其與鍾○義間約定之工作內容，欠缺人格、組織、經濟上之從屬性等勞動契約之特徵，但被告審認原告與鍾○義間具僱傭關係，詳述如下：

（1）依據原告107年8月16日受檢時談話紀錄：「（問：貴單位如何約定工資？……）答：……司機論件計酬，每週領現金或匯款。……（問：貴單位如何與司機約定工時？……）答：與司機無約定工時，不用出勤紀錄，皆由橋頭工廠出車與回車，運完貨即可離去無需向公司回報，若請假向公司同仁口頭報備不能送貨即可，公司會找別人處理無須司機本人處理

01 。司機前一天公司會在貨車上有一台電腦可以連線告知貨物
02 要送去哪裡，依指派點送貨即可……。是以，鍾○義係屬
03 原告送貨司機，依原告給予連線電腦調度之指示，在指定時
04 間到指定地點裝貨、運貨、卸貨等，顯然鍾○義並無自由決
05 定運送貨物路線之權限，必須依原告之指示而勞動，且需親
06 自履行，鍾○義無法提供勞務時，亦不得任意自行尋找代理
07 人代班，顯具有人格從屬性。

08 (2)原告與鍾○義約定按件計酬方式計算工資，且鍾○義駕駛之
09 車輛係屬原告所有，則其勞務之給付係依附於原告，構成原
10 告生產、經營之一部，基此，鍾○義既不直接承擔原告經營
11 事業之風險，亦未有分享其利潤，而係透過其提供之勞務程
12 度以換得相對之報酬，顯具有經濟上之從屬性。

13 (3)另原告既係從事買賣批發業且有自行運送貨品至客戶端之必
14 要，則駕駛員所提供之勞務自屬原告組織中生產、經營不可
15 或缺之一環，且須居於與原告及其他所屬勞工分工合作之地
16 位，則鍾○義應屬原告企業組織之一部，顯具組織從屬性。

17 (4)基於前開所述，顯然鍾○義並無自由決定運送貨物路線之權
18 限，完全依原告之指示而勞動，不負擔原告營運風險，在在
19 足見原告對於其所屬外送業務司機鍾○義，具有強大之指揮
20 、監督及懲罰處分之權，使鍾君於從屬關係下從事勞動甚明
21 。是以，依據人格上、經濟上、組織上之從屬性判斷，原告
22 與鍾君約定之關係縱非屬民法所定之僱傭關係，惟因上開理
23 由具有從屬性勞動之性質，殆無疑義，原告使鍾君有連續出
24 勤逾法定限制之情事，違法事實仍堪認定。

25 2、原告主張被告未依照勞動檢查法規定先命原告限期改善，其
26 未通知改善逕予裁罰即有程序瑕疵云云：

27 (1)勞動檢查法第22條第2項、第25條第1項規定之內容，係就實

施勞動檢查之後續行政措施所為具體規範，以貫徹勞動法令之執行，避免雇主繼續違反行政法上義務，危害勞工之權益。是依勞動檢查法所為之改正或改善通知，並非主管機關依勞基法相關規定作成裁罰處分之前置程序，而與勞基法第79條第1項第1款及第80條之1第1項規定無涉。又觀諸勞基法規定內容，並未以對行為人先行告知違法事項、限期命改善為其處罰法定正當行政程序，亦未規定須作成告知違法事項、限期命改善之先行措施後，始得予以裁罰（本院106年度訴字第26號判決意旨參照）。

(2)被告非屬勞基法第72條第1項前段及勞動檢查法第3條規定，為辦理勞動檢查業務所設置之專責檢查機構，被告派員實施勞動檢查，係依勞基法第72條第1項後段規定辦理，尚無勞動檢查法第22條第2項及第25條規定及勞基法施行細則第44條、第45條規定之適用。勞動部98年12月1日勞動1字第0980088859號函釋略以：「有關事業單位涉違反勞動基準法之查處，應依各該條文規定辦理。事業單位之行為，如已違反構成要件，除違反之條文定有限期改善之先行規定或有符合行政罰規定可減輕或免予處罰之情形外，主管機關自應依該條文所定罰則依法裁罰。」復依勞基法之相關規定，縱於知悉違法行為後進行努力改善，尚不得據為阻卻違法事由，此與勞動檢查法規定尚屬有別。從而，原告既有實現本件行政裁罰之構成要件行為，且依本件個案之客觀事實判斷，身為適用勞基法之原告，本應審慎、守法的避免實現行政裁罰之構成要件，除違反之條文定有限期改善之先行規定或有符合行政罰規定可減輕或免予處罰之情形外，被告自應依該條文所定罰則依法裁罰。

(二)聲明：原告之訴駁回。

01 四、爭點：

02 (一)原告與鍾○義間之勞務契約是否為勞基法第2條第6款所規定
03 之勞動契約？

04 (二)被告認原告違反勞基法第36條第1項規定，依同法第79條第1
05 項第1款及第80條之1規定，以原處分對原告裁處2萬元罰鍰
06 ，並公布名稱，是否適法？

07 五、本院的判斷：

08 (一)前提事實：

09 爭訟概要欄所記載的事實，已經兩造分別陳明在卷，並有鍾
10 ○義運費薪資明細表（第157-181頁）、被告107年8月29日
11 高市勞條字第10736832200號函（第99-100頁）、原告陳述
12 意見書（第91-93頁）、原處分（第89-90頁）、訴願決定書
13 （第3-9頁）附處分卷可查。

14 (二)原告與鍾○義間之勞務契約，非勞基法所規範之勞動契約：

15 1、按「本法用辭定義如左：一、勞工：謂受雇主僱用從事工作
16 獲致工資者。二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之
17 負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。……六、勞動
18 契約：謂約定勞雇關係之契約。」「勞工每7日中應有2日之
19 休息，其中1日為例假，1日為休息日。」「有下列各款規定
20 行為之一者，處新臺幣2萬元以上1百萬元以下罰鍰：一、違
21 反……第34條至第41條……規定。……。」「違反本法經主
22 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
23 名稱、負責人姓名，……。」固分別為勞基法第2條、第36
24 條第1項、第79條第1項、第80條之1第1項所明定。

25 2、惟按「勞基法第2條第6款：『勞動契約：謂約定勞雇關係之
26 契約。』（下稱系爭規定一）並未規定勞動契約及勞雇關係
27 之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給

01 付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契
02 約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務
03 契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有
04 關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔
05 業務風險，以判斷是否為系爭規定一所稱勞動契約。關於保
06 險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務而訂立之勞務
07 契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，
08 其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型
09 是否為系爭規定一所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契
10 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權
11 人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自
12 由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務
13 風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬
14 ）以為斷。保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬
15 勞務契約，雖僅能販售該保險公司之保險契約，惟如保險業
16 務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得以自
17 由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自
18 行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程度不
19 高，尚難認屬系爭規定一所稱勞動契約。……。」業經司法
20 院釋字第740號解釋理由書闡釋在案。準此可知，勞基法第2
21 條第6款所稱「勞動契約」，並未規定勞動契約及勞雇關係
22 之界定標準，勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬之
23 對待給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬
24 勞動契約，應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該
25 勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性
26 ）有關勞務給付時間、地點或專業的指揮監督關係，及是否
27 負擔業務風險，以判斷是否為該規定所稱勞動契約。倘勞務

債務人對於選擇與勞務債權人締結之勞務契約有完全的自主決定權，而於其所自由選擇之勞務契約關係下，勞務債務人對於勞務債權人不具有從屬性者，即非勞基法所要保障的對象，自應基於契約自由原則，由當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法之規範。申言之，勞務契約是否屬勞基法所指勞動契約，應檢視勞務債務人對勞務債權人是否有人格從屬性、經濟從屬性而定。於人格從屬性之判斷，應著重於勞務債務人得否自由決定工作時間、時段、地點，在工作上得否展現獨立自主之人格自由。於經濟從屬性之判斷，則以企業風險負擔為論據，著重於勞務債務人究係為自己之營業活動，或係為雇主之營業活動，而非著重於勞務之指揮監督權限。

3、原告與鍾○義間之勞務契約，不具有人格從屬性：

經傳訊證人即勞工鍾○義於108年8月21日本院審理時證稱：「（問：你們面試所談的工作條件為何？）以趟計費，沒有底薪，跑多少算多少。工資的算法是按趟計費，跑越遠，錢也越多。」「（問：你工作4年有無請過假？）有。（問：有無請假不准的情形？）沒有，有時候會，因為那天如果有司機請假，調度員就會與我商量是否不要請。（問：你如果堅持要請假的話，是否就不准？）我沒有遇到。（問：如果你不到公司也沒有不利的後果？）因為沒有全勤，沒有底薪啊。」「（問：你們公司請假有無限制？）是沒有限制……。」「（問：如果公司指派你多跑一趟，而你有些事不想要的話，是否會有不利的後果？）不會，只要把公司基本指派的工作完成。」參以鍾○義於108年5月14日高雄地院108年度勞訴字第7號給付資遣費等事件言詞辯論程序自陳：「我們每天的工作都是由公司透過車輛派遣系統指派給我們，……

收到派遣訊息的司機，會視當日要前往載運貨物的地點、目的地，及所指派工作有無困難度（例如兩趟運送安排工作時間太密集，以致於無法在所要求的時間到下一個工作地點）來決定是否能夠接受該訊息所指派的運送工作。」等語（詳見本院卷第344-345頁），可知，鍾○義對原告所為勞務之給付，可自行調配適當的工作時間，對於工作時間、時段、工作進度，享有高度之工作獨立性與自主支配性。再者，鍾○義對原告所指派的工作，享有自由決定是否接受之權限，倘其拒絕原告指派的工作，除未能取得相對應之工作報酬外，並不會受到任何的懲處或其他經濟上不利益。依此事證，參照司法院釋字第740號解釋及上開說明意旨，足認鍾○義與原告間不具有人格從屬性，其間所訂定勞務契約並非勞基法所規範之勞動契約，彼此間不具有勞雇關係。

4、又勞務契約之債，勞務之給付必須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，對於勞務債權人始有意義。是以，不論該勞務契約之契約類型為何，勞務債務人提供之勞務，均須按勞務債權人之指示，並盡一定之注意程度。因此，勞務債務人須依勞務債權人之指示為勞務之提供，並非勞動契約之主要類型特徵。鍾○義對原告所為勞務之給付，就工作時間、工作進度之調配，享有高度之獨立性，甚至可拒絕原告指派之工作，足認不具有人格從屬性，已如前述。從而，被告以鍾○義必須依原告之指示而勞動，具人格從屬性之特徵，主張原告與鍾○義之關係應屬勞動契約，並不可採。

5、再者，鍾○義駕駛之車輛雖屬原告所有，惟鍾○義可自己決定是否接受原告指派之工作，工作報酬係以趟計費，沒有底薪等情，已經證人即勞工鍾○義證述在卷。依此事證，足認鍾○義係為自己之營業活動，並自行負擔業務風險，參照司

01 法院釋字第740號解釋理由意旨，足認鍾○義與原告之經濟
02 從屬性程度不高，不能認定其與原告有勞動契約關係。被告
03 主張原告與鍾○義約定按件計酬方式計算工資，且鍾○義駕
04 駛之車輛係屬原告所有，則其勞務之給付係依附於原告，構
05 成原告生產、經營之一部，基此，鍾○義既不直接承擔原告
06 經營事業之風險，亦未有分享其利潤，而係透過其提供之勞
07 務程度以換得相對之報酬，顯具有經濟上之從屬性等語，亦
08 無可採。至被告主張原告有運送貨品至客戶端之必要，則駕
09 駛員所提供之勞務自屬原告經營不可或缺之一環，且須居於
10 與原告其他勞工分工合作之地位，則鍾○義應屬原告企業組
11 織之一部，顯具組織從屬性一節，欠缺法理論之基礎，亦不
12 可採。

13 (三)被告認定原告違反勞基法第36條第1項規定，洵屬違誤：鍾
14 ○義與原告間之勞務給付契約關係，並非勞基法所規範之勞
15 動契約，已如前述，自無勞基法之適用。從而，被告以鍾○
16 義分別於107年1月8日至2月1日、3月16日至4月6日及5月7日
17 至5月26日等期間各有連續出勤25日、22日及20日，原告於
18 各該期間未給予鍾○義每7日至少2日之休息，認定原告違反
19 勞基法第36條第1項規定，依同法第79條第1項第1款及第80
20 條之1規定，以原處分處原告2萬元罰鍰並公布名稱部分，即
21 有違法。

22 (四)綜上所述，原告與鍾○義間之勞務契約並非勞動契約，被告
23 認定原告與鍾○義間之勞務契約為勞動契約，並以原告違反
24 勞基法第36條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80
25 條之1規定，以原處分處2萬元罰鍰並公布名稱部分，即有違
26 誤，訴願決定未予糾正，亦有未合，原告訴請撤銷訴願決定
27 及原處分關於違反勞動基準法第36條裁處罰鍰2萬元部分，

為有理由。又因被告業已公布原告名稱及負責人姓名，故原告訴請確認原處分關於違反勞動基準法第36條公布原告名稱及負責人姓名部分違法，亦屬有據，應予准許。

(五)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。

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

中華民國 109 年 2 月 5 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。

二、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）

三、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
(一) 符合右列情形	1.上訴人或其法定代理人具備律師資

之一者，得不
委任律師為訴
訟代理人

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 109 年 2 月 5 日
書記官 楊曜嘉