

裁判字號：臺北高等行政法院 107 年訴字第 236 號判決

裁判日期：民國 107 年 11 月 29 日

裁判案由：不當勞動行為爭議

臺北高等行政法院判決

107年度訴字第236號
107年11月1日辯論終結

原 告 桃園汽車客運股份有限公司

代 表 人 黃伯弘（董事長）

訴訟代理人 宋嬋玲 律師

複 代 理 人 魏意庭 律師

被 告 勞動部

代 表 人 許銘春（部長）

訴訟代理人 吳茂榕 律師

王馨儀 律師

參 加 人 臺灣汽車客運業產業工會

代 表 人 李彥興（理事長）

參 加 人 黃啟斌

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國106年12月8日106年勞裁字第42號不當勞動行為裁決決定書，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

一、程序事項：

(一)本件原告代表人原為吳運豐，於訴訟進行中變更為黃伯弘；被告代表人原為林美珠，於訴訟進行中變更為許銘春，茲據兩造新任代表人分別具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

(二)本件參加人臺灣汽車客運業產業工會（下稱工會）及黃啟斌均經合法通知，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條所列各款情形，爰依兩造之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、事實概要：

參加人黃啟斌自民國106年1月9日任職於原告中壢站駕駛員，參加人工會於106年4月27日成立，參加人黃啟斌亦為發起人之一。106年5月18日原告舉行「購置85輛低地板大客車新車啟用典禮」時，參加人黃啟斌與多名工會幹部一同前往現場陳情抗議。嗣原告所屬督導課黃富安課長，於106年6月6日約談參加人黃啟斌，並要求其書立切結書表示未參加過參

加入工會。原告於106年6月30日，依原告工作規則（下稱工作規則）第66條第1款規定懲處參加人黃啟斌大過1次，並以桃汽客人字第0487號通知參加人黃啟斌累積大過達3次，依工作規則第67條第7款及第14款規定予以解職；同年7月11日，原告所屬員工廖漢虎及楊智翔被要求簽署切結書，表示退出參加人工會，分別交予新屋站副站長及站長。參加人乃以原告構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為為由，向被告提起不當勞動行為之裁決申請。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）106年12月8日106年勞裁字第42號不當勞動行為裁決決定（下稱原處分）「一、確認相對人（即原告，下同）於106年6月6日約談申請人黃啟斌，並要求申請人黃啟斌退出申請人工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、相對人於106年6月30日記申請人黃啟斌一大過及當日解僱申請人黃啟斌之行為，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為。三、撤銷相對人106年6月30日對申請人黃啟斌所為一大過之懲戒處分。四、確認相對人於106年6月30日解僱申請人黃啟斌之行為無效。五、相對人應自本裁決決定書送達日起7日內回復申請人黃啟斌原任於相對人中壢公車站之駕駛員職務及新臺幣4萬7,512元之原薪。六、相對人應自106年7月1日起至申請人黃啟斌復職日止，按月於次月8日給付申請人黃啟斌薪資新臺幣4萬7,512元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。七、相對人應自106年7月1日起至申請人黃啟斌復職日止，按月提繳勞工退休金新臺幣2,892元於申請人黃啟斌之勞工退休金個人專戶。八、確認相對人於106年7月11日要求員工廖漢虎、楊智翔簽署切結書不再參加申請人工會相關任何活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」原告不服原處分關於主文第1項、第2項、第3項、第8項部分，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

- (一)按工作規則第66條第1款規定，員工有言行不檢者，經查證確實或有具體事證情節重大者得予記大過；同規則第67條第7款規定，員工有張貼、散發煽動性文字、圖書足資破壞勞資情感，情節重大者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約；同規則第67條第14款規定，員工有年度內功過相抵仍積滿3大過者經查證確實或有具體事證者予以不經預告終止契約。參加人黃啟斌任職後未久即於106年2月10日服勤行經「華夏飯店」站時未客滿過站不停車上客（違反工作規則第69條第34款）、同年月17日服勤行駛「9005桃園－台北市政府」班次，行經國道1號時自後追撞前方自小客車（違反工作規則第69條第41款）而分別遭原告於同年2月13日懲處大過1次、同年5月31日懲處大過1次、記過1次。迄至106年6月間，參加人黃啟斌復有違反工作規則第66條第1款、

第67條第7款規定之行為，遭原告於同年月30日懲處大過1次，累積滿3大過，原告亦於同日公告依工作規則第67條第14款之規定與參加人黃啟斌終止勞動契約。

- (二)參加人黃啟斌於106年5月19日上傳其自行於前日（即同年月18日）攝錄之影片（下稱系爭影片）至YOUTUBE平台公開任人點選瀏覽，而系爭影片係其與若干人等於同年月18日，未經原告及其他同仁同意即開始攝錄現場狀況。該影片之標題為辱罵原告總公司人員惡行惡狀，內容則辱罵同仁作賊心虛、無賴的行為等語，除有損原告之形象外，更對同仁之人格、名譽造成嚴重侮辱、誹謗。原告於106年6月6日聯繫參加人黃啟斌，要求其與同仁協商或對遭辱罵之同仁致歉以平紛爭，豈料，參加人黃啟斌除拒絕協商或道歉外，反要求原告及公司同仁向其道歉，嚴重破壞勞資情感；影片中之人員擬對參加人黃啟斌提出民、刑事訴訟。原告乃本於企業經營之必要，於106年6月30日對參加人黃啟斌行使懲戒權。
- (三)依原告所屬黃富安課長於106年10月31日勞裁會之證述，其係因參加人黃啟斌上傳系爭影片損及同仁名譽乙事，故約談之；又其於106年6月6日約談參加人黃啟斌時，因參加人黃啟斌稱其未加入參加工會，原告難以確悉參加人黃啟斌是否為參加工會會員，其遂基於保護參加人黃啟斌之好意，建議參加人黃啟斌書立切結書表明退出參加工會，書面說明勿再打擾，並非要求參加人黃啟斌退出參加工會。而被告以黃富安部分證詞，逕認原告係因參加人黃啟斌參與106年5月18日陳情抗議活動而約談，且要求參加人黃啟斌退出參加工會，故構成不當勞動行為云云，係對黃富安之證述等有利原告之事證於不顧，復未考量原告係因參加人黃啟斌違反工作規則，方於106年6月30日記大過乙次，顯有違反行政程序法第9條及第43條等法定正當程序及法治國家應遵守之原理原則；又未將不採納黃富安證詞之理由告知原告，有判斷出於恣意濫用之違法。
- (四)按是否為工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應自雇主或代表雇主行使管理權之人對勞工為勞動行為起至其影響、妨礙工會成立、運作或自主性之結果顯現時，整體觀察其行為之內容，最高行政法院102年度判字第56號判決可參。於106年6月6日約談當日，參加人黃啟斌未出具書面，自此之後，原告均未再與參加人黃啟斌接觸，亦未持續要求其出具書面，顯見黃富安非要求參加人黃啟斌退出參加工會，並無影響或妨礙參加工會之結果，自不致構成不當勞動行為。詎被告對此完全不論，亦全未敘明建議出具切結書之行為所產生之影響或有否妨礙工會之結果顯現，僅泛稱已然產生不當影響，參酌前揭判決，原處分僅有結論而無敘明其進行判斷作成結論之理由，被告之判斷顯係出於恣意濫用而違法。
- (五)工會宣傳的內容上，必須有相當的理由相信所指稱之事實大

致上為真實或信其為真，且其主張、批評或訴求之內容未對公司名譽、信用等之侵害有不相當、或未有對於董事、主管等為不相當之個人攻擊或誹謗中傷及洩漏隱私等情形，始得評價為具有正當性。工會或工會會員之批評性言論，如有攻擊、中傷公司之管理者時，即非屬正當之工會活動，有原處分可參。而工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如果為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應已足，不可以此理由來否定工會言論的正當性，然查工會言論自由應予保障之前提，乃築基於其言論所言之基礎事實正確性，自不能容認以言論自由之名行誹謗之實之不法行為，本院106年度訴字第20號判決參照。查參加人黃啟斌辱罵原告及所屬課長、副理及經理之言論乃個人攻擊，與參加人工會之主張、訴求無關，參酌前開見解，自非正當之工會活動及工會言論自由保障之範疇，原告當無須容忍此等不法行為，自得就參加人黃啟斌辱罵原告及公司同仁後，卻拒絕道歉等違反工作規則之行為懲處。被告未察，逕認原告負有容忍義務，故記過、解僱構成不當勞動行為，有法律概念涵攝錯誤之違法。

(六)另原告新屋站徐景爐站長於106年7月間與楊智翔談及調整薪資結構與聯署活動等事，楊智翔一再表示其為維修技工，薪資結構與駕駛員不同，其無加入參加人工會爭取加班費之意，係因誤認而連署，不知後續如何處理為宜，徐景爐即念在與楊智翔共事之情誼，將之繕打成切結書供其簽署；嗣廖漢虎亦同表未有要加入參加人工會之意而簽署，原告並無打壓參加人工會之意。若如參加人所述，其工會會員人數有54人，則加入參加人工會者應不僅限於新屋站，其他各站亦均會要求同仁簽署，但事實上未有此情。況廖漢虎、楊智翔於106年10月31日勞裁會證述明確，渠等並未因加入參加人工會而遭原告為不利益待遇或減薪，可證簽署切結書乃徐景爐與廖漢虎、楊智翔間之私下行為，非原告之政策。詎被告未審酌原告上開之主張，亦未將不予採納之理由告知原告，僅憑參加人之說詞，即認係原告利用職權要求廖漢虎、楊智翔簽署切結，有恣意判斷之違法。為此，提起本件訴訟，並聲明求為判決：原處分關於主文第1項、第2項、第3項、第8項部分均撤銷。

四、被告答辯略以：

(一)原告所屬黃富安課長係因參加人黃啟斌參與106年5月18日陳情抗議活動，於106年6月6日予以約談，並於當日約談對話中要求參加人黃啟斌退出參加人工會及自行製作退出工會之切結書交予黃富安等打壓工會之舉，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1.黃富安於106年10月31日之調查會議中自承：「我約黃啟斌跟彭怡婷是因為當天（指5月18日）發生舉牌抗議，我想了

解到底是什麼原因來抗爭。」「當天（指6月3日）我還是為了106年5月18日抗議一事打電話到中壢站找黃啟斌約談，但黃啟斌未前往，106年6月6日我第3次約談黃啟斌來公司，當天他就有來了。」等語，可知黃富安係為106年5月18日陳情抗議活動之故，乃3次約談參加人黃啟斌。

- 2.依黃富安與參加人黃啟斌106年6月6日之談話錄音譯文，對話之初黃富安即先行質問參加人黃啟斌為何在公司已經有企業工會的情況下參加參加人工會，並表達不希望參加人黃啟斌參加、能不能把那個工會退掉，其後始責備參加人黃啟斌於同年5月19日上傳錄影之舉。依對話前後脈絡亦可佐證黃富安之主要目的便是要參加人黃啟斌退出參加人工會。
- 3.黃富安到會時亦證稱其於106年5月18日全程參與公司新車啟用典禮，對於參加人黃啟斌等人到場陳情抗議一事自難諉為不知。復就參加人黃啟斌於5月19日上傳錄影時之譯文，其於錄影之始即表明「我們因為剛剛參與了那個桃園汽車產業總工會的那個陳情活動，然後我接到那個桃園客運總公司黃富安督導課黃富安課長的約談、我們是那個活動的成員、因為我現在那個已經加入他們那個新成立的工會」等語，黃富安亦到會證稱：「5月19日同事有將該錄影紀錄傳給他看」等語，綜合黃富安於約談當日多次要參加人黃啟斌退出工會，於對話最後還稱：「退一下啦……打一個切結書送過來給我」等語，亦可知黃富安確實知悉參加人黃啟斌參與工會活動始才屢屢要求其退出。勞裁會已勾稽全部之對話內容及黃富安之相關證述為判斷理由，並無片面認定之情事。

(二)原告於106年6月30日對參加人黃啟斌為記大過、解僱係肇因於其將同年5月18日與其他工會成員陪同工會幹部彭怡婷赴原告約談之過程錄影上傳，核其所為並非合理之制裁手段，亦同時構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

- 1.查勞裁會已認定106年5月18日原告舉行新車啟用典禮之際，多名工會幹部（含彭怡婷）前往現場陳情抗議為正當工會活動，黃富安亦到會證稱係為當日抗議一事約談參加人黃啟斌和彭怡婷，是以兩者間有直接關聯，黃啟斌及其他工會成員遂陪同彭怡婷到場，過程中錄影存證係為維護工會成員之權益，亦屬工會活動之範圍，應受保護。而原告於106年10月3日針對勞裁會詢問同年6月30日對參加人黃啟斌記過、解僱之具體原因為何，已自承係因為其於106年5月19日將影片上傳，涉及妨害名譽之法律責任，也導致原告形象受損，參加人黃啟斌復又拒不道歉，原告故於106年6月底獎懲會提報此事作出懲處，自符合對工會活動之針對性。
- 2.按原處分已援引日本學者之見解說明雇主對於工會及工會成員批判性言論應以批判的真實性及雇主的反駁可能性作為中心，並斟酌是否逸脫表現方法之界限、該批判對於企業的影響，工會或工會會員進行該批判之原因等，加以判斷。次按

是否為正當之工會活動及企業內工會活動之自由是企業工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨害是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會幹部不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，亦應為雇主容忍義務的範疇。此亦有本院106年度訴字第585號判決意旨可參。

- 3.勞裁會已勘驗錄影畫面，確認錄影時參加人黃啟斌雖有稱作賊心虛、無賴的行為等語，然而雙方發生爭執當下，參加人黃啟斌並未指明特定人姓名，從當時之情境亦不見有特定針對特定人之言論，自應仍屬正當之工會活動。縱事後有將上傳影片命名為惡行惡狀等語，原告非不得透過其他方式回應上述言論，以記大過、解僱之制裁手段並非合理手段，已屬對工會團結權之過度限制。

(三)原告於106年7月11日要求員工廖漢虎、楊智翔簽署不再參與參加人工會相關任何活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1.原告雖辯稱未授權徐景爐製作楊智翔之切結書，此為徐景爐之私下行為云云，惟參加人工會甫於106年4月27日成立，自同年5月18日發起促使原告給付加班費等議題之工會活動，已有多名工會幹部遭到約談並有要求退出工會之言行，且參加人黃啟斌將陪同約談過程之相關影片上傳，亦遭原告記過、解僱，可知雙方勞資關係並不和睦，原告對於參加人工會具有嫌惡意向。在該勞資關係之脈絡下，只需代表或近似代表雇主行使管理權之人對於原告之態度有所知悉或體察，除非雇主可以證明該行為純粹是近似代表雇主行使管理權之人個人所為，且完全違反雇主之意思，否則應推定行為人知悉雇主之意思或體察雇主之意思而為該行為，而認定係屬可歸責於雇主之支配介入行為。
- 2.查徐景爐為廖漢虎及楊智翔之直屬主管，依原告自承，楊智翔之切結書係徐景爐所製作，再以廖漢虎、楊智翔於通訊軟體之對話紀錄互相配合觀之，確認徐景爐於106年7月11日確實有製作要求不再參與參加人工會任何活動，否則自願受公司懲處等語之切結書，二人並均有被迫簽下切結書後交回新屋站，顯然此舉已造成參加人工會成員減少，不當限制影響工會活動。復二人於本件調查程序中均分別於10月17日、24

日具狀表示因經濟上壓力不克出席作證，已造成現具備工會成員身分或是曾經擔任工會者均不敢對於加入工會一事有所置喙之餘地。原告僅泛稱應由其他各站是否要求同仁簽署可判斷是徐景爐個人行為並無足推翻前述認定，復無法舉證此僅為徐景爐之個人行為，勞裁會根據上述推定徐景爐以上級主管身分命下屬簽署切結書之舉係知悉或體察雇主之意思而為之，認定原告所為構成雇主之之支配介入行為態樣並無違誤。

(四)綜上所述，原告自106年5月18日和參加人間有勞資關係緊張之情事，其後於時間密接的數月間對參加人黃啟斌為約談、記過及解僱，及要求廖漢虎、楊智翔簽立不再參與工會活動之切結書等，均可據以認定原告具不當勞動行為之認識。再依據勞資關係脈絡觀察，原告確有敵視參加人工會之態度。原處分認定原告上述行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，勞裁會於程序進行或實質判斷上均無不當，原告之訴自無理由。為此，求為判決：駁回原告之訴。

五、參加人黃啟斌陳述略以：其聲明及陳述均引用被告所述。參加人工會則未提出任何書狀陳述意見。

六、上開事實概要欄所述之事實經過，除下列爭執事項外，其餘為兩造所不爭執，並有106年5月18日抗議現場新聞（原處分卷第11至13頁）、原告106年6月份員工獎懲會名單及審查表（原處分卷第143至146頁）、原告106年6月30日桃汽客人字0487號通知（原處分卷第21頁）、楊智翔106年7月11日切結書（原處分卷第25頁）、參加人不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1至2頁）、原處分（本院卷第29至57頁）等影本在卷可稽，自堪認為真正。是本件爭執事項厥為：(一)106年6月6日原告所屬黃富安課長約談參加人黃啟斌之行為是否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？(二)106年6月30日原告將參加人黃啟斌記過及解僱行為是否構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為？(三)106年7月11日廖漢虎、楊智翔簽署切結書表明不再參加參加人工會活動，並分別交付予新屋站副站長及站長，該行為是否為站長要求所為？原告是否因此構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

七、本院之判斷：

(一)按工會法第35條第1項第1款、第5款、第2項規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」又按工會法施行細則第30條第1項規定：「本法第35條第1項第1款及第3款所稱其

他不利之待遇，包括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。

」另按勞資爭議處理法第51條第1項、第2項、第4項規定：

「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」前揭工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形。

- (二)次按行政法院對於不確定法律概念，以審查為原則，僅於具有高度屬人性之評定（如國家考試評分、學生之品行考核、學業評量、教師升等前之學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與科技、環保、醫藥、電機有關之風險效率預估或價值取舍）、計畫性政策之決定及獨立專家委員會之判斷，基於尊重其不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，承認行政機關就此等事項之決定，有判斷餘地，而對其判斷採取較低之審查密度，故於行政機關之判斷有恣意濫用、消極怠惰及其他違法情事時，仍得予以撤銷或變更，其可資審查之情形包括：1.行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。3.對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。4.行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。5.行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。6.行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。7.作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。8.行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等（司法院釋字第382號、第462號、第553號解釋理由及釋字第319號翁岳生等3位大法官所提不同意見書參照）。而前揭工會法第35條第1項第5款條文就「不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之態樣，難以鉅細靡遺悉加以規定，而以不確定法律概念予以規範，惟其涵義於個案中並非不能

經由社會通念加以認定及判斷，並可由司法審查予以確認。又參酌勞資爭議處理法第43條、第44條第2項、第3項、第46條第1項等規定可知，被告依勞資爭議處理法第43條規定組成之裁決委員會，其委員均來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，其等行使職權亦不受被告之指揮，具有相當之獨立性，且其作成之裁決決定具有合議制之性質，而屬獨立之專家委員會。基於尊重該裁決委員會之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認其就雇主或代表雇主行使管理權之人是否有前揭工會法第35條第1項第5款所定不當勞動行為之裁決決定有判斷餘地，除其判斷係出於前述恣意濫用、消極怠惰或其他違法情事外，法院為審查時，應予尊重。

(三)再按工會法制定之目的係為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，為工會法第1條所明文。同法第5條第3款及第11款規定：「工會之任務如下：……三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。……。十一、其他合於第1條宗旨及法律規定之事項。」又按所謂工會活動，並不以工會會員大會、會員代表大會或理監事會所議決或指示之活動為限，即使是會員所為之自發性活動，只要客觀上係依循工會之運動方針所為之行為，亦應認為屬工會活動，受法律之保護。

(四)原告所屬黃富安課長係因參加人黃啟斌參與106年5月18日陳情抗議活動，於106年6月6日予以約談，並於當日約談對話中要求參加人黃啟斌退出參加人工會及自行製作退出參加人工會之切結書交予黃富安之舉，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1.觀諸卷附黃富安與參加人黃啟斌於106年6月6日之談話錄音譯文（原處分卷第121至127頁），已有詳載黃富安在對話之初即先行質問參加人黃啟斌為何在公司已經有企業工會的情況下仍在外參加參加人工會，並表達不希望參加人黃啟斌繼續參加，詢問參加人黃啟斌能否把參加人工會退掉，且希望參加人黃啟斌就其於5月19日上傳系爭影片之舉道歉以表示悔意，進而要求參加人黃啟斌書立切結書表明不再參加企業工會以外之工會等情，而原告對於上開錄音譯文之形式上真正亦不爭執。是以，依上開對話前後脈絡，足堪認定黃富安約談參加人黃啟斌之主要目的之一即係要求參加人黃啟斌退出參加人工會至明。

2.雖原告訴稱：黃富安有證述其於106年6月6日約談參加人黃啟斌時，因參加人黃啟斌稱其未加入參加人工會，原告難以確悉參加人黃啟斌是否為參加人工會會員，遂基於保護參加人黃啟斌之好意，建議參加人黃啟斌書立切結書表明退出參加人工會，書面說明勿再打擾，並非要求參加人黃啟斌退出參加人工會，被告卻以黃富安部分證詞，逕認原告係因參加人黃啟斌參與106年5月18日陳情抗議活動而約談，且要求參

加入黃啟斌退出參加人工會，係構成不當勞動行為，並未敘明上開建議出具切結書之行為有何影響或妨礙工會之結果顯現，係有判斷出於恣意濫用之違法云云。惟查：

- (1)觀之卷附參加人黃啟斌於106年5月19日所上傳系爭影片之內容譯文（原處分卷第195頁）可知，其於錄影過程中即表明「我們因為剛剛參與了那個桃園汽車產業總工會（按應指參加人工會）的那個…陳情行動，然後我接到那個…桃園客運總公司黃富安督導課黃富安課長的約談，那現在我們在這邊做個紀錄…。」「我們是…那個活動的成員，就陪我一起來跟你解釋清楚，你約我一個我找其他人一起來一起講比較清楚。」「因為我現在那個已經加入他們那個新成立的工會，…」等語；再參酌黃富安於106年10月31日接受裁決會調查時係證稱：「當天（106年5月18日）是我們公司新車發表會，我掌管公司保安，所以會去現場。」「我約黃啟斌跟彭怡婷是因為當天（指5月18日）發生舉牌抗議，我想了解到底是什麼原因來抗爭。」「當天（指6月3日）我還是為了106年5月18日抗議一事打電話到中壢站找黃啟斌約談，但黃啟斌未前往。106年6月6日我第3次約談黃啟斌來公司，當天他就有來了。」「106年5月18日我當時並不知道除了我們公司的企業工會外還有其他工會，後來我知道了有另外一個工會（參加人工會），但不是很了解該工會之情形，所以我基於關心才約談黃啟斌」「（請問證人106年6月6日以前是否曾經看過youtube上面黃啟斌po上的106年5月18日中午約談彭怡婷的錄影畫面<如相證2-桃園客運總公司人員之惡行惡狀>影片？）106年5月19日同事有將該錄影紀錄傳給我看。」等語（原處分卷第173至180頁）。基上可知，黃富安既於約談參加人黃啟斌之前即觀看過參加人黃啟斌所上傳之系爭影片，衡情其於約談參加人黃啟斌當日，應已明確知悉參加人黃啟斌有加入參加人工會，並有於106年5月18日參與參加人工會之陳情抗議活動，才會在約談過程中多次要求參加人黃啟斌退出工會。
- (2)另參酌參加人黃啟斌於本院準備程序中陳稱：「他約我的時候我的確感受到很大的壓力，所以我才會跟他敷衍說我不知道、我沒有參加工會，我實際上有參加工會，…。」等語（本院卷第149頁）。再佐以黃富安於勞裁會調查時證述：「（<提示申證11>第7頁『黃課長：退一下啦…就不要參加啦打個切結送過來給我』，請問證人說這段話的意思為何？）我是基於同事間的好意，而且公司已經有企業工會了，而且黃啟斌跟我說他沒有參加台灣汽車客運業產業工會，所以如果他可以簽一個書面（申覆書），未來如果有人來找黃啟斌時，可以拿這個申覆書來說明不再打擾黃啟斌了，我的出發點是為了保護黃啟斌。」等語，反足徵倘若參加人黃啟斌未簽立書面聲明其未加入參加人工會，而仍繼續參與參加人工會活動，則將有被原告打擾而不受保護之虞。由此益證原

告所屬督導課課長黃富安所為上開約談確有造成參加人黃啟斌之心理壓力，致其對參與參加人工會之活動有所顧忌。則依上開勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀予以整體觀察，足認原告有不當影響及妨礙工會之組織及活動之情形。是以，原告前揭所訴，顯與事實不符，並非可採。

(3)基上，堪認勞裁會係經勾稽前揭約談對話全部錄音內容及黃富安之相關證述，因而確認原告於106年6月6日約談參加人黃啟斌，並要求參加人黃啟斌退出參加人工會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，乃屬有據，並非恣意判斷。

(五)原告於106年6月30日記參加人黃啟斌一大過及解僱參加人黃啟斌，構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為：

1.按正當之工會活動自由是工會存續的關鍵，排除雇主對工會活動的干涉和妨礙是勞工行使團結權最核心的保障。雇主對於勞資關係下之勞工組織的存在和運作應負有容忍的義務，亦即雇主在發動人事權、勞務指揮權或財產管理權時，在一定的範圍內有容忍與讓步的義務。基此，工會針對雇主所為之批評言論的發動，乃屬工會活動自由的範疇，其事實如為真實，該內容縱使較為誇大或激烈，雇主大可利用其比工會更有效的言論管道，對於工會的言論加以澄清或回應為已足，斷不可遽以此理由否定工會言論的正當性，進而發動人事權給予工會會員不利之待遇。且雇主在勞資關係中實處於優越地位，應受到較高程度之言論監督，如工會或工會會員所發布的言論是揭發企業不法情事，具有高度之公益性時，乃工會為維持公司之存續所為不法資訊的揭露，與雇主之勞動關係的維繫有關，應為雇主容忍義務的範疇。

2.雖原告主張參加人黃啟斌於106年5月19日上傳系爭影片至網路平台任人點選瀏覽，系爭影片之標題及內容係辱罵原告總公司人員，除有損原告之形象外，更嚴重侮辱、誹謗同仁之人格、名譽，與參加人工會之訴求無關，並非正當的工會活動，而參加人黃啟斌除拒絕協商或道歉外，反要求原告及公司同仁向其道歉，嚴重破壞勞資情感，原告乃本於企業經營之必要，於106年6月30日對參加人黃啟斌行使懲戒權云云。惟查：

(1)參加人黃啟斌係因參與參加人工會於106年5月18日之陳情抗議活動而遭原告約談，並協同彭怡婷等人至原告公司，且為系爭影片之攝錄乙情，業據證人黃富安證述在卷，並為原告所不爭執，是參加人黃啟斌所為攝錄之系爭影片乃係起因於當日之工會活動，而其上傳系爭影片與工會陳情抗議活動間亦具有關聯性，且當日工會活動為爭取法定工時及加班費等關於工作有利條件之所發動，應屬勞工爭取其權益之舉動，過程中錄影存證係為維護工會成員之權益，均當屬工會活動之無訛。

(2)稽之證人黃富安於勞裁會證稱：106年5月18日其曾致電予參加人黃啟斌並要求參加人黃啟斌到公司談話，但遭被參加人黃啟斌以其當日休假為由拒絕，其復約談彭怡婷，其約談參加人黃啟斌與彭怡婷係因當日發生舉牌抗議，而欲了解抗爭原因為何。彭怡婷到公司時有參加人黃啟斌及若干人陪同，其遂告知該等人其僅有約談彭怡婷，其他人不能進來會打擾其他同事等語（原處分卷第174頁）。又徵諸參加人黃啟斌所拍攝之系爭影片內容，係參加人黃啟斌因當日對原告公司之陳情抗議活動，於活動結束後應原告公司通知彭怡婷到場說明為由，參加人黃啟斌遂協同彭怡婷及若干人等進入原告公司，於初進入原告公司大門口之際，原告公司在場數名同事即表不滿，參加人黃啟斌及同行之人均遭大聲喝斥，並遭推入電梯，原告公司員工復利用雨傘將參加人黃啟斌阻隔於電梯間，以阻擋參加人黃啟斌拍攝電梯外景像，參加人黃啟斌復以手指著原告公司員工稱「你看，他們用雨傘遮擋起來表示說他們這個作賊心虛」、「你看，他現在用雨傘，根本是無賴的行為」等情事，此有臺灣桃園地方院檢察署107年度偵字第2152號參加人黃啟斌所涉妨害名譽案件之勘驗筆錄存卷可考（該案偵查卷第44至60頁），足堪認定為真實。是以，參加人黃啟斌上開所言，究其緣由在於因其等陪同彭怡婷應原告所屬人員約詢有關抗議事由之過程中，遭受阻攔而為之言語，然該等言語並未指明特定人，究其目的無非係因對於訴求目的之溝通遭受他人肢體行為阻礙之情狀，而感到不滿之個人意見。參加人黃啟斌所為亦係為解決員工遭原告積欠加班費之陳抗乙事，期盼能與原告主管當面溝通，惟因遭受同仁拒絕致有該情緒性言詞，難認有何妨害名譽之意思。且按言論自由為人民之基本權利，司法院釋字第509號解釋已釋示言論自由具有「實現自我、溝通意見、追求真理、滿足人民知的權利、形成公意、促進各種合理的政治及社會活動之功能」，名譽則在維護人性尊嚴與人格自由發展，此二者均為憲法所保障之基本權利，然兩者均非絕對之權利，須以適當之界限加以調和限制之。再按事實陳述與意見表達本未盡相同，前者具有可證明性，後者乃行為人表示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範疇，無所謂真實與否，在民主多元社會，對於可受公評之事，即使施以尖酸刻薄之評論，仍受憲法之保障。（最高法院98年度台上字第1129號判決意旨參照）。查觀諸系爭影片前後脈絡，參加人黃啟斌於系爭影片初始即已論及：「因剛剛參與桃園汽車產業總工會之陳情活動，而接獲原告公司課長黃富安之約談，現在於此攝錄作個紀錄」等語，明白揭示系爭影片內容係為揭露員工參與陳抗活動後之相關約談過程，且綜觀攝錄之過程，參加人黃啟斌於約談過程不斷遭到原告公司人員肢體衝突、言語挑釁，並持雨傘等物品阻礙參加人黃啟斌等行止，參加人黃啟斌始為上開言語表達，是參加人黃啟斌陳述之內容尚非憑

空杜撰或無合理根據，且該等內容涉及員工參與抗議活動後之後續發展，當與公共事務相關，亦屬可受公評之事項，是縱認該等言語有令聽聞者不快，亦難認有何違法性而有侵害聽聞者之名譽權之虞。且原告公司同仁即訴外人梁家明對參加人黃啟斌提出妨害名譽告訴，亦經臺灣桃園地方法院檢察署檢察官以107年度偵字第2152號為不起訴處分，並經臺灣高等法院檢察署以107年度上聲議字第4021號駁回再議確定，此有上開不起訴處分書、處分書附卷可參（見該偵查卷第61至62頁、第66至69頁），是原告主張參加人黃啟斌上傳系爭影片之行為，係嚴重侮辱、誹謗同仁之人格、名譽，已難認有據。

- (3)縱認原告要求參加人黃啟斌道歉遭抗拒乙情為真，然參加人黃啟斌上開所言僅為言論自由之展現，並未涉妨害名譽罪責乙情，業如前所述，是縱參加人黃啟斌所為有令其他員工主觀上心理產生不悅，然參加人黃啟斌所為既於法無違，自難認參加人黃啟斌有何需致歉之義務。且依原告所述，原告豈非得因員工間之糾紛，逕而以一方之主觀感受為由，而對另一方冠以「言行不檢」、「破壞勞資情感」之名，顯有流於恣意認定工作規則之「言行不檢」、「破壞勞資情感」等不確定法律概念。參以原告工作規則第66條得予記大過之情事分別為：「1.言行不檢；2.在工作時間睡覺者；3.無駕駛執照擅自開車者；4.遺失經管之重要文件、機件、物件或工具者；5.託人打卡或受託代打卡及偽造出勤記錄者；6.毀損公文或公共文件者；7.性情粗暴，侮辱上司或公然抗命者；8.洩漏公務上機密者」，有原告工作規則附卷可參（本院卷第23頁），由此可知，員工懲處記一大過之情形均為違反工作上之義務而有損及勤務執行之順利或公司聲譽，然參加人黃啟斌拒絕道歉之行為，並無關於其任職職務上應盡忠實義務之違背，亦難謂此行為之單一事實，有損及原告聲譽而達情節重大之情事。退萬步言之，參加人黃啟斌所為亦僅係引起其與其他員工間情感嫌隙，難認有何煽動並破壞資方與勞方情感之情事。且縱事後有將上傳系爭影片命名為惡行惡狀等語，原告並非不得透過其他方式回應上述言論。綜上，參加人黃啟斌拒絕道歉之行為難認有何言行不檢、破壞勞資情感且情節重大，是原告以此為由，對參加人黃啟斌予以記一大過之懲處並予解僱，其懲處已逾一般社會通念判斷之合理程度，核有權利濫用之情，顯係對參加人黃啟斌參加工會活動所為之不利益待遇。而原告於106年10月3日針對勞裁會詢問同年6月30日對參加人黃啟斌記過、解僱之具體原因為何，既自承係因為其於106年5月19日將系爭影片上傳，涉及妨害名譽之法律責任，也導致原告形象受損，參加人黃啟斌復又拒不道歉，原告故於106年6月底獎懲會提報此事作出記一大過懲處（原處分卷第100頁），自符合對工會活動之針對性，實難謂無不當影響及妨礙參加工會之活動。

(六)原告所屬站長於106年7月11日要求員工廖漢虎、楊智翔簽署不再參與參加人工會相關任何活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1.依據證人楊智翔於106年10月31日接受勞裁會調查時係證稱：「（問：「<提示申證6>請問你有簽署切結書嗎？簽署時間是否如同申證6所記載106年7月11日？請問何人拿切結書給你簽？是公司拿給你簽的嗎？簽完之後交給何人？）我有簽，但簽署時間忘了。不方便透漏是誰也不方便說是否為公司拿給我簽的。不方便透漏簽完之後是交給誰。」（問：「<提示申證10>請問申證10的line對話紀錄是否為你跟台灣客運業產業工會理事長李彥興的對話紀錄？」是。」（問：申證10第2項所載『站長打的叫我跟漢虎簽名而已』，請問證人所指之簽名是否是在同頁上方之切結書上簽名？所指站長為何人？）是在同頁上方之切結書上簽名。站長是誰我不方便說，簽署切結書的時候，我和廖漢虎原來都是新屋站的員工，……。」等語（原處分卷第170至171頁）；又證人廖漢虎於106年10月31日接受勞裁會調查時亦證稱：「（問：「<提示申證5>請問是否為證人通訊軟體line之對話紀錄）是。」（問：申證5第1頁所載『我跟阿祥都受到極大的壓力～被迫簽下切結書～只好暫停所有活動的參與～因為一直遭到關切～』『我跟阿祥都各簽一張～沒辦法了～』，請教證人『阿祥』為何人？切結書是否為申證6之切結書？）是楊智翔。是申證6切結書」（問：是誰給你極大的壓力，以致於被迫簽下切結書？）我不方便回答」（問：切結書是誰交給你的？簽完切結書之後交給何人？）是新屋站站長的人交給我，至於是何人我不方便回答。簽完之後交給新屋站副站長處理。」（問：請問你跟楊智翔一樣都在106年7月11日簽署相同內容之切結書嗎？）是，我有簽，但現在還有參與台灣汽車客運業產業工會之活動。」（問：請問證人相對人公司有無因為是申請人工會的會員或者參與申請人工會活動而有不利益待遇嗎？）目前是沒有。但之前公司有要我簽上述之切結書。」等語（原處分卷第166至168頁）。再佐以證人即原告所屬站長徐景爐於本院準備程序中具結後係證述：「（問：站長工作內容？）我們負責觀音、新屋兩個站營收、車輛及人事管理。」（問：106年間廖漢虎、楊智翔是否為證人下屬？）是，楊智翔是技工、廖漢虎是駕駛員。」（問：107年7月廖漢虎、楊智翔是否有交付切結書給你？）因為我們公司106年5月18日舉行新車啟用典禮有抗議活動，那時候新聞也有報導，大家聽聞報導也有一些傳言，事後私下有一天他們就在聊天，他們聊天的時候就說有去簽名參加產業工會，楊智翔在技工裡面來了18年，算是很老實，我每一年考績都打甲，有問他說發生什麼事，他說他們有去簽名，『他也怕說以後有什麼麻煩的事情』，那我就跟他說寫一個切結，切結書內容是我打給他看。」

（問：為何會繕打『爾後絕對不會再參加台灣客運產業公會相關任何活動，如有再犯願接受公司任何懲處絕不寬貸』內容？）那時候他也擔心公司會對他不利益處。」（問：切結書除給楊智翔切結外，為何廖漢虎也要切結？是否由證人交付切結書？）因為那時候他們經常在外面跑，有時候交代副站長或辦事人員交給他們切結，切結完就直接交還給我。」（問：為何只有廖漢虎、楊智翔二人切結？）當時我們在聊天的時候他們講到他們有去參加工會，我得知他們兩個有去簽名參加工會。」（問：為何廖漢虎、楊智翔有去簽名工會連署就必須切結？）因為他們擔心，切結以後公司不會找麻煩。」（問：公司既然沒有發生過因員工參加工會遭懲處，當下為何要幫廖漢虎、楊智翔書立切結書？）他也是擔心以後公司會不會因為他參加工會產生誤會。」（問：下屬行為不符合工作規則是否由證人提報獎懲？）考績由站長打，一般主管打的考績總公司會尊重，除非有記大過情形，懲處我有提報權，總公司會斟酌其他事由，我不決定懲處與否。」（本院卷第171至174頁）。而廖漢虎及楊智翔有簽立切結書表明退出參加人工會，並分別交付予原告所屬新屋站副站長及站長等情，此為原告所不爭執（本院卷第175頁）。此外，並有前揭廖漢虎、楊智翔於通訊軟體之對話紀錄及切結書在卷可考（原處分卷第113至119頁、第23至25頁）。細觀諸卷附切結書內容略以：「立切結書人楊智翔服務於新屋站擔任技工修護職務，因台灣客運產業工會成員當時以公司要調整薪結構說詞而一時糊塗誤信其說詞參加簽名，在此我慎重表明我並沒有聯署簽名要向公司催討加班費意願及思維，爾後絕對不會再參加台灣客運產業工會相關任何活動，如有再犯願接受公司任何懲處絕不寬貸，特立下切結書乙紙。」等語，足見上開切結書簽立之結果顯有害於勞工行使法律所賦予之團結權及集體爭議權之正常運作。綜上證人廖漢虎、楊智翔、徐景爐所述及切結書及通話紀錄，參互勾稽，可知原告所屬站長徐景爐於107年7月11日確實有製作前揭要求其下屬楊智翔及廖漢虎不再參與參加人工會任何活動，否則自願受公司懲處等語之切結書，而楊智翔及廖漢虎二人確均因擔心會遭原告懲處或找麻煩，而被迫簽下切結書後交給渠等主管即新屋站站長，衡情徐景爐對於其所為顯有對參加人工會之組織及活動有不當影響及妨礙之認識及意圖至明。

- 2.雖原告主張：前揭切結書之製作，乃屬徐景爐與楊智翔及廖漢虎間之私人行為，並非由原告所授權，否則其他各站亦會要求其他加入參加人工會同仁簽署切結書云云。惟按「法人、設有代表人或管理人之非法人團體、中央或地方機關或其他組織違反行政法上義務者，其代表人、管理人、其他有代表權之人或實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，推定為該等組織之故意、過失。」行政罰法第7條第2項

定有明文。查徐景爐為原告所屬新屋站站長，既受僱於原告，且為楊智翔及廖漢虎之直屬主管，職掌新屋站之人事管理，負責考核新屋站所屬員工，並有提報懲處員工之權，係代表原告行使管理權之人，則徐景爐前揭要求簽立切結書之行為，應推定原告亦有對參加人工會之組織及活動有不當影響及妨礙之認識及意圖。再酌以參加人工會甫於106年4月27日成立（原處分卷第4頁之桃園市政府登記證書），自同年5月18日發起促使原告給付加班費等議題之工會活動後，原告已有約談多名工會幹部並要求退出工會之言行，且參加人黃啟斌將其陪同約談過程之系爭影片上傳，亦遭原告於106年6月30日將參加人黃啟斌予以記過及解僱，已如前述，由此可知原告與勞方之勞資關係並不和睦。而徐景爐既有提報懲處之權，即非無可能揣摩其上屬之意，就有參與參加人工會活動之員工予以提報懲處，則當徐景爐認為須由楊智翔、廖漢虎簽立切結書承諾不參與參加人工會活動，方能自清確保渠等日後不會有遭受原告懲處之虞，又楊智翔、廖漢虎既係擔心渠等會因參與參加人工會之活動將遭原告懲處，屈從渠等上屬徐景爐之提議，渠等簽立切結書顯非基於渠等之自由意志至明。是在此勞資關係之脈絡下，徐景爐所為之前揭支配介入行為，顯係基於對原告之態度有所知悉或體察所為，實難調純屬其個人行為。則依行政罰法第7條第2項規定，應推定原告係有此支配介入行為之故意。是以，縱使原告所屬各站未要求其他加入參加人工會同仁亦簽署切結書，原告亦無從因此卸免其責。從而，勞裁會根據上情，認定前揭支配介入工會組織及活動行為，屬可歸責於原告，該當工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，並無違誤。

3.原告尚稱：其並沒有指示要求站上要對參加工會活動之同仁進行不利對待，事實上亦無任何不利對待行為云云。惟查，被告所屬勞裁會僅係確認原告於106年7月11日要求員工廖漢虎、楊智翔簽署切結書不再參加參加人工會相關任何活動之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，而倘若原告另有對參加工會活動之同仁進行不利對待，則屬其是否另構成同法第35條第1項第1款所規定對勞工為不利益待遇樣態之不當勞動行為之問題，此與其有無為前揭支配介入行為係屬二事，自無從混為一談。

(七)綜上，原告自106年5月18日和參加人間有勞資關係緊張之情事，其後於時間密接的數月間對參加人黃啟斌為約談、記過及解僱，及要求廖漢虎、楊智翔簽立不再參與工會活動之切結書等，均可據以認定原告具不當勞動行為之認識。再依據勞資關係脈絡觀察，原告確有敵視參加人工會之態度。原處分依據勞裁會所為實質判斷而認定原告上述各行為，分別構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為，於法並無不合。

八、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分關於主文第1

項、第2項、第3項、第8項部分並無違誤，原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，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。

十、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 107 年 11 月 29 日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法 官 曹瑞卿

法 官 林麗真

法 官 林淑婷

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
(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 107 年 11 月 29 日
書記官 黃玉鈴

資料來源：司法院法學資料檢索系統