

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第378號

113年4月23日辯論終結

原告 蔡秉宏
被告 國營臺灣鐵路股份有限公司南區營運處（原名：交通部臺灣鐵路管理局高雄運務段）

代表人 陳文川

訴訟代理人 黃柏惟

上列當事人間懲處事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國112年8月22日112公審決字第499號復審決定，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

壹、程序方面

被告原名交通部臺灣鐵路管理局高雄運務段（原代表人徐竹平），嗣於本件訴訟中改制為國營臺灣鐵路股份有限公司南區營運處，並據其新任代表人陳文川向本院具狀聲明承受訴訟，於法核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、爭訟概要：

緣原告係被告業務員資位副站長，配置於臺南站服務。被告於民國112年3月1日接獲民眾檢舉，原告於臉書公開社群網站擅自販售被告所配發之黃色工作衫數件，違反「臺鐵局勞工一般安全配備數量及使用年限一覽表」（下稱勞安配備一覽表）所訂公務用品禁止轉讓售之規定，經調查屬實，被告召開112年度考成委員會（下稱考成會）第6次會議，依交通事業鐵路人員獎懲標準表（下稱獎懲標準表）第6點第19款

01 規定，決議核予申誡1次，被告遂以112年5月5日高運段人字
02 第0000000000號令核定原告申誡1次之懲罰（下稱原處
03 分）。原告不服，提出申訴、復審，申訴部分經被告112年
04 度考成會第7次會議決議維持原處分，復審部分經公務人員
05 保障暨培訓委員會復審決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

06 二、原告起訴主張及聲明：

07 (一)主張要旨：

- 08 1. 原處分援引獎懲標準表第6點第19款不遵守規章或不服從糾
09 正規定，所指「規章」係指何項規章，並不具體，原告對此
10 難以理解亦無法預見法律效果。被告各項「行車運轉」業務
11 規範，訂有「運轉『規章』」，勞安配備一覽表及服制貸與
12 須知並未列於「行車運轉」業務規範，是被告以該規定作為
13 處分依據，未符合法律明確性原則，且適用法規顯有違誤。
- 14 2. 依法律保留原則，涉及身分權利義務事項，應保留立法者以
15 法律規定，行政機關只能依法律或法律明確授權之法規命令
16 為行政行為，原處分引用勞安配備一覽表之備註欄規定，作
17 為處分依據，未符合法律保留原則。就該備註欄所列4項備
18 註觀之，其所規範內容（發給對象、使用年限等）提醒對象
19 為發放物品人員，而非一般收受員工之原告。而備註1規定
20 係指「承辦人員」遇有多餘用品之情形，對「承辦人員」而
21 言，方為「公務用品」，被告斷章取義以此作為懲處依據，
22 已屬違法。又原告於發放黃色工作衫勞安配備程序時，無從
23 知悉相關規定，「合理推斷」被告應無明確規定可資作為依
24 據，以規範勞安配備一覽表予受發放之對象。被告雖稱該一
25 覽表有公告於內網云云，然公告之一覽表對原告而言非屬
26 「規章」，且黃色工作衫之勞安配備，除無財產條外，亦無
27 規定員工於離職或調職時有列入移交之需要，可見屬「私有
28 公物」（個人物品），原告應得自由處分。況原告有時在菜
29 市場看到攤販販售該黃色工作衫，難以預見販售該物會受不
30 利處分。

01 3. 服制貸與須知於96年10月23日訂定，較勞安配備一覽表於10
02 9年2月訂定為早，推論服制貸與須知所規範項目並未包含勞
03 安配備一覽表內所臚列之「勞工安全配備」。且依服制貸與
04 須知第5條規定勤後應適度洗滌熨燙以保服裝之整潔等語，
05 黃色工作衫係於臨軌作業時使用，易沾滿黑油難以洗滌而致
06 難以保持整潔，更何須熨燙，合理推斷該規定係平時出勤面
07 對旅客時穿著之「白襯衫」，非黃色工作衫。原處分適用該
08 等規定，顯斷章取義。又原告基於公益目的，於111年12月2
09 9日義賣黃色工作衫，復於112年1月1日將義賣所得捐出，非
10 因懲處後始捐出，被告於情、於理、於法均有不合。

11 4. 至被告所稱一般民眾拿到黃色工作衫可能在限制區進出危害
12 行車安全之部分，惟依被告規定，員工在辦公時間應佩戴識
13 別證，不能僅由穿著率斷，且員工須使用含有晶片之識別證
14 感應自動門，始能進出工作地點，一般民眾無法進入。黃色
15 工作衫是車站員工在路線上工作時穿著，現場人員非單獨作
16 業，需輔助工具（例如無線電）才能作業，應不可能有陌生
17 人穿著黃色工作衫參與工作並做危險之事。

18 (二)聲明：復審決定及原處分均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一)答辯要旨：

21 1. 原告於社群網站上公開販售被告配發之黃色工作衫數件，違
22 反勞安配備一覽表備註1所訂公務用品禁止轉讓售規定，屬
23 獎懲標準表第6點第19款規定所指涉之規章範圍。該工作衫
24 係由被告運務處依名冊配發，屬被告配給所屬人員之行政公
25 物，受配發之人員自應依配發目的及其業務用途，妥善使用
26 保管。勞安配備一覽表中，明訂各項配備限配發實際擔任工
27 作人員，公務用品禁止轉讓售，並將此規定公告、常置於被
28 告企業內部網站，所屬人員均得隨時登入查閱，且配發過程
29 中，該一覽表亦經總務股於調查各站之請領需求時，一併將
30 該一覽表以電子郵件轉知各站組，原告身為臺南站副站長，
31 難認無法得知勞安配備一覽表之規定而免除處分。

01 2. 原處分基於人事行政高度屬人性，尊重機關首長決定，且本
02 件經過2次考成會審議，程序上明確。黃色工作衫本係被告
03 基於公務目的所配發供所屬人員執行職務使用，其用途自當
04 受配發目的之限制，僅能基於業務用途為使用，非得自由處
05 分。依服制貸與須知，該工作衫為被告所配發之制式服裝，
06 屬獲配之員工應保管之行政公物，且員工皆熟稔該工作衫為
07 員工制服，基於管理上需要，禁止轉售。若隨意轉賣予一般
08 民眾，難以預料一般民眾穿著該制服會從事何種行為，有機
09 會進入鐵路沿線、鐵路限制地區及鐵路現場（列車運轉
10 中），提高行車安全之風險，故訂定禁止轉讓售規定，係為
11 保障行車安全。原告違反禁止轉售規定，核予申誡1次，機
12 關首長係出於嚇阻效果，期望原告不再犯，同時確保法規之
13 執行力，維持公信力。至於原告將售得金額做何用途，此非
14 機關首長於核處原處分當時考量之因素。

15 (二)聲明：原告之訴駁回。

16 四、爭點：

17 原告行為是否構成獎懲標準表第6點第19款所定「不遵守規
18 章，情節較輕者」之要件？被告以原處分核予其申誡1次，
19 有無違誤？

20 五、本院之判斷：

21 (一)前提事實：

22 如爭訟概要欄所示之事實，有原告人事簡歷表（本院卷一第
23 809頁）、臉書社群網站截圖（本院卷一第23至25頁）、112
24 年度第6次考成會會議紀錄暨簽到表（本院卷二第41至43
25 頁）、原處分（本院卷一第813頁）、112年度第7次考成會
26 會議紀錄暨簽到表（本院卷二第71至77頁）、復審決定（本
27 院卷一第787至791頁）等附卷可稽，應堪認定。

28 (二)應適用法令：

29 1. 公務員服務法

30 (1)第1條：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所
31 定執行其職務。」

01 (2)第2條第1項：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營
02 事業機構純勞工以外之人員。」

03 (3)第21條：「公務員對於職務上所管理之行政資源，應負善良
04 管理人責任，不得毀損、變換、私用或借給他人使用。」

05 (4)第23條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予
06 以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」

07 2. 公務人員考績法

08 第23條：「教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定
09 之。」

10 3. 交通事業人員考成條例

11 (1)第1條：「(第1項)交通事業人員之考成，依本條例行之。
12 (第2項)本條例未規定者，適用其他有關法律之規定。」

13 (2)第2條：「本條例所稱交通事業人員，係指依交通事業人員
14 任用條例任用之人員。」

15 (3)第8條：「交通事業人員除專案考成外，遇有足資鼓勵之事
16 蹟或做誠之行為時，應隨時予以獎懲。平時考核之獎勵分為
17 嘉獎、記功、記大功；懲處分為申誡、記過、記大過。
18 ……。(第2項)前項平時考核之獎懲標準表，由各事業機
19 關(構)擬訂，報交通部核定，並送銓敘部備查。」

20 (4)第17條：「(第1項)考成委員會置委員5人至21人，除本機
21 關(構)人事主管為當然委員及第2項所規定之票選人員外，
22 餘由機關(構)首長就本機關(構)人員中派兼之，並指定1人
23 為主席。(第2項)前項委員，每滿3人，應有1人由本機關
24 (構)人員票選產生之。(第3項)考成委員會委員之任期，
25 自當年7月1日至次年6月30日止。」

26 (5)第18條第1項本文：「考成委員會會議應有全體委員3分之2
27 以上出席，出席委員過半數之同意，始得決議。……。」

28 4. 獎懲標準表

29 (1)第1點：「本標準表係依據交通事業人員考成條例第8條第2
30 項規定訂定。」

01 (2)第2點：「鐵路人員平時考核之獎懲，除法令另有規定外，
02 依本標準表辦理。」

03 (3)第6點第19款：「有下列情形之一者，申誡：（十九）不遵
04 守規章或不服從糾正，情節較輕者。」

05 5. 服制貸與須知

06 (1)第1點：「臺灣鐵路管理局暨直屬、各分支機構從業人員
07 （以下簡稱本局各單位從業人員）服裝之貸與，概依本須知
08 辦理。」

09 (2)第5點：「領用服制人員，工作時應依規定穿著，勤後應適
10 度洗滌熨燙以保服裝之整潔；本局服裝屬個人保管之行政公
11 物，限出勤時，始得穿著。」

12 6. 被告勞安配備一覽表

13 「配備名稱：黃色工作衫。樣式：長短袖運動衫式。發給對
14 象：1. 車站：運務外勤辦理行車、調車、轉轍、號誌、看
15 柵、貨物、車號、行包授受等工作人員。……使用年限：1
16 年、長袖1件、短袖2件。備註1：各項配備限配發實際擔任
17 工作人員，公務用品禁止轉讓售。」

18 (三)原告行為符合獎懲標準表第6點第19款所定要件，被告以原
19 處分核予其申誡1次，並無違誤：

20 1. 考成（績）評定有判斷餘地適用，考成（績）評定是否以及
21 何等範圍內得受司法權之審查，我國學說與實務向來採權力
22 分立原則下之功能法觀點，認為由於考成（績）評定涉及高
23 度屬人性之評價，且因需長時間之行為觀察，始得以形成印
24 象，故應由與受考人在職務執行上最具緊密關連性之單位主
25 管或是機關首長進行考核，始屬功能最適。反之，法院在組
26 織、權限及功能上，因事實上無法長時間觀察受考人，進而
27 對其工作表現及態度產生評價性之觀感與印象，自難代替機
28 關而自為決定，亦難以重建判斷情境，完全掌握機關首長之
29 思維脈絡以及評價基準。類此考評工作，因具高度屬人性，
30 承認機關就此等事項之決定，有判斷餘地，對其判斷採取較
31 低之審查密度，僅於機關之判斷有恣意濫用及其他違法情事

01 時，得予撤銷或變更，其可資審查之情形包括：(1)機關所為
02 之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。(2)法律
03 概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。(3)對法律概念
04 之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。(4)機
05 關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。(5)機關之判
06 斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當連結之禁
07 止。(6)機關之判斷，是否違反法定之正當程序。(7)作成判斷
08 之機關，其組織是否合法且有判斷之權限。(8)機關之判斷，
09 是否違反相關法治國家應遵守之原理原則等。而交通事業人
10 員之平時學識、能力、操守及工作態度，非藉由親身經歷，
11 並長期觀察部屬具體表現之單位主管為之，殊難正確判斷與
12 綜合評價。故交通事業人員之平時考核，具有高度屬人性，
13 非他人所能擅代，自具判斷餘地。苟其判斷非出於錯誤之事
14 實認定或資訊，亦無違反一般公認之價值判斷標準及逾越權
15 限或濫用權力之情形，行政法院審查時應予適度尊重，而採
16 取較低審查密度。參酌司法院釋字第382號、第462號、第55
17 3號解釋理由意旨，應認交通主管機關對於所屬交通事業人
18 員所為平時考核，具有專業判斷餘地（最高行政法院109年
19 度判字第657號判決意旨參照）。

- 20 2. 查原告自103年1月起任職於被告，110年6月2日起為被告高
21 雄運務段臺南站副站長，有原告人事簡歷表在卷可稽（本院
22 卷一第809頁）。被告於112年3月1日接獲民眾檢舉，原告於
23 111年12月29日以「蔡昀廷」名義在臉書社群網站「鐵路文
24 物懷舊交流/交易所在」社團發文販售被告所配發之黃色工
25 作衫（短袖4件、長袖2件），且全數售出，原告亦自承該工
26 作衫係被告發給，無人告知其禁止轉賣等情，有上開網頁截
27 圖、轉帳明細（本院卷一第23至25頁）及原告訪談紀錄（復
28 審卷第91至92頁）附卷足憑，是原告有擅自出售被告所配發
29 之黃色工作衫之行為，應堪認定。又依服制貸與須知第5點
30 規定，被告配發之服裝屬個人保管之行政公物，限出勤時穿
31 著，原告上開出售行為，有違反勞安配備一覽表備註欄第1

01 點所訂公務用品禁止讓售之規定，被告依法召開110年度第6
02 次考成會審議，考成會之組成包括當然委員1位、指定委員7
03 位、票選委員3位，共11位委員，符合交通事業人員考成條
04 例第17條規定，並決議原告於公開社群網站擅自販售被告所
05 配發之黃色工作衫數件，違反勞安配備一覽表中所訂公務用
06 品禁止轉讓售之規定，違規事實明確，予以申誡1次，被告
07 據此作成原處分核予原告申誡1次之懲處。原告不服，提起
08 申訴，並於被告召開之112年度第7次考成會會議到場陳述意
09 見，與會委員審議原告所陳理由及其提供之相關資料，認定
10 原告出售被告配發之黃色工作衫之行為，明顯違反勞安配備
11 一覽表，且該工作衫係運用被告經費統一訂作而無償配發，
12 屬行政公物，為基於執行公務使用時便於人員辨識之目的而
13 配發，原告身為被告從業人員，理應瞭解若擅自轉賣恐發生
14 局外有心人士冒充被告人員，肇生影響鐵路業務運作或影響
15 被告聲譽之風險，復勞安配備一覽表已公告、常置於被告企
16 業網站，於配發制服時以電子郵件轉知各站組知悉，難認原
17 告不知而免除處分，維持申誡1次之議處等情，有上開考成
18 會會議紀錄暨簽到表（本院卷二第41至43、71至73頁）、委
19 員名單（本院卷二第69頁）、開會通知單（本院卷二第75
20 頁）在卷可憑。是該考成會已就原告受懲罰之理由為具體明
21 確之認定，亦未見有程序違法或判斷恣意濫用及其他違法，
22 本院自應尊重其判斷。從而，被告依獎懲標準表第6點第19
23 款規定，審認原告符合不遵守規章之要件，考量本案情節較
24 輕，作成原處分予以申誡1次，於法並無不合。

- 25 3. 原告雖主張原處分並無具體指摘原告未遵守何項規章，未符
26 合明確性原則云云。惟按行政處分以書面為之者，應記載主
27 旨、事實、理由及其法令依據，行政程序法第96條第1項固
28 有明文。然行政程序法第96條之立法目的，在於使受處分之
29 人民得瞭解行政處分之原因事實及處分依據之法令，而非要
30 求行政機關將相關之法令、事實或採證認事之理由等鉅細靡
31 遺記載，是書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否

01 合法，即應自其記載是否已足使人民瞭解其受處分之原因事
02 實及其依據之法令判定之。倘書面行政處分所記載之事實、
03 理由及其法令依據，已足使受處分之相對人瞭解該處分之決
04 定（主旨）所由之原因事實及其依據之法令，且不影響處分
05 之結果者，縱其事實與理由之記載稍欠完足，尚難謂違反行
06 政行為內容之明確性原則。觀原處分主旨第3點獎懲事由欄
07 記載：「身為本局從業人員，於公開社群網站擅自販售本段
08 所配發之黃色工作衫數件，違反『本局勞工一般安全配備數
09 量及使用年限一覽表』中所訂公務用品禁止轉讓售之規定，
10 違規事實明確」、主旨第4點法令依據欄記載：「交通事業
11 鐵路人員獎懲標準表6-(19)」等語，足認原處分所載處分事
12 實及適用法規，已屬明確而得特定。又獎懲標準表第6點第
13 9款規定所稱之「規章」，係指被告依其機關權限訂定具有
14 拘束所屬員工之工作規章或規則，包含被告要求員工遵循或
15 配合之各項規定，非謂各該規定名稱須有「規章」等字樣，
16 員工始有遵守之義務，倘無冠以規章之名，員工即不受拘束
17 亦不受行政懲處之理。是原告提出運轉規章（本院卷一第27
18 至784頁），主張勞安配備一覽表及服制貸與須知並未列於
19 運轉「規章」範圍內，其不應受懲處云云，純係其主觀之歧
20 異見解，並無可採。

- 21 4. 原告又主張原處分引用勞安配備一覽表備註欄之記載，作為
22 處分依據，未符合法律保留原則；備註1規定僅係規範發放
23 之承辦人員，而非規範收受之一般員工，且被告員工進出工
24 作地點應佩戴識別證，原告出售黃色工作衫，不可能致生一
25 般民眾進入限制區影響行車安全云云。惟查，人民之財產權
26 應予保障，其所保障者當然係人民既有之財產權，勞安配備
27 一覽表乃係對於被告所配發員工之公務用品，訂定一定使用
28 年限，其作法乃係要求員工於使用年限內善盡保管義務，並
29 於備註1訂定「各項配備限配發實際擔任工作人員，公務用
30 品禁止轉讓售」規定，此乃為利於被告對其公務用品流向之
31 管制，是被告加諸上開限制，並無侵害員工既有之財產權，

01 核無法律保留原則之適用。又民眾擅闖鐵路軌道釀禍事件，
02 時有耳聞，並非各段軌道均設有完善之管制措施，被告除密
03 切監控軌道狀況外，亦仰賴目擊民眾向被告通報、檢舉，倘
04 有民眾穿著被告制服接近軌道，較難立即身分識別，增加行
05 車安全風險，被告基於管理上需要，維護行車安全之公益目
06 的，防止民眾穿著被告制服擅闖鐵路沿線、鐵路限制地區及
07 鐵路現場（列車運轉中），訂定上開備註1規定，杜絕一般
08 民眾獲取被告制服之任何管道，應認此規定適用於被告所配
09 發制服之全體員工，尚屬合理。再依前揭公務員服務法第21
10 條規定可知，被告員工對於職務上所管理之制服、器材等行
11 政資源，應負善良管理人責任，不得毀損、變換、私用或借
12 給他人使用，更遑論公開出售轉讓之行為。原告自103年起
13 即任職被告，迄事發時已任職多年並擔任被告臺南站之副站
14 長，其資歷非淺，尚難對上開規定諉稱毫無認知，是其前開
15 主張，均非可取。原告復主張其於發放黃色工作衫程序，無
16 從知悉勞安配備一覽表之規定云云，惟依被告於109年2月間
17 於其內部企業網站上公告勞安配備一覽表（本院卷一第841
18 至842頁），該一覽表常置於勞工安全衛生室之單位網站
19 中，為相關職業安全衛生要點所臚列規範之一，得使全體員
20 工週知，且被告總務段於111年1月18日向各站主管（含臺南
21 站）及承辦人寄發電子郵件通知黃色工作衫各站領取事宜，
22 並檢附空白請領名冊及勞安配備一覽表（復審卷第99至113
23 頁），而原告身為臺南站副站長，依其法定職權，職掌範圍
24 包含輔助站長、站務主任或代理其職務，及指揮監督所屬員
25 工處理「總務」、客運、貨運、運轉等一切事宜，亦有運務
26 單位之車站員工職掌表（復審卷第63頁）在卷可佐，自難謂
27 原告無法知悉勞安配備一覽表之規定，是原告此部分主張，
28 亦難採憑。

- 29 5. 另原告主張服制貸與須知規範項目並未包含訂定在後之勞安
30 配備一覽表，服制貸與須知規範服制需洗滌熨燙，但黃色工
31 作衫何須熨燙，自無該須知之適用，且被告配發之黃色工作

01 衫，無財產條，離職時無需移交，屬私有公物（個人物
02 品），得自由處分云云。惟依服制貸與須知第3點規定：
03 「各單位貸與所屬從業人員之服制，其種類、式樣、質料、
04 顏色、名牌、資歷配件、貸與對象、保管年限等，由各處級
05 主管單位，依員工實際工作及企業形象所需研訂，並簽局核
06 准後實施。」足見服制貸與須知乃服制貸與之概括性規定，
07 無法鉅細靡遺規定所有從業人員之服制種類及相關細節，尚
08 待依員工實際工作情節，隨時予以研訂補充。而勞安配備一
09 覽表對於被告配發員工之公務用品，詳細訂定種類、樣式、
10 顏色、發給對象及使用年限，並經被告核定後公告實施，故
11 勞安配備一覽表配發之公務用品（含黃色工作衫），自屬服
12 制貸與須知第3點所稱員工服制，應無疑義。至被告雖未要
13 求員工離職後將已領取之黃色工作衫繳回，乃基於該制服本
14 屬消耗品，須定期更換新品，且非屬耐久性、高價值之物
15 品，併考量個人衛生習慣，於行政管理上，就已核發之黃色
16 工作衫未設有繳回相關規定，然此無礙於黃色工作衫性質屬
17 公務用品之認定。勞安配備一覽表對於被告所配發員工之公
18 務用品，既設有一定使用年限，並訂有禁止轉讓售之規定，
19 服制貸與須知亦規範服制應保持整潔，屬個人保管之行政公
20 物，限出勤時，始得穿著，則原告為被告發配黃色工作衫之
21 受領員工，自應負善良管理人責任，不得毀損、變換、私用
22 或借給他人使用及轉讓出售。原告違反該公務用品之使用目
23 的，擅自將被告所發給貸與原告之業務用黃色工作衫於社群
24 網站上公開販售，顯然已將該黃色工作衫，視為自己所有之
25 物，故被告審認原告違反勞安配備一覽表備註1之規定，決
26 議以原處分核予申誡1次之懲處，核屬有據。原告上開主
27 張，洵無可採。

28 六、綜上所述，原告主張均無可採。原處分並無違誤，訴願決定
29 予以維持，亦無不合。原告訴請撤銷為無理由，應予駁回。
30 又本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法

01 及所提訴訟資料均經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，
02 自無一一論述之必要。

03 七、結論：原告之訴無理由。

04 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日

05 審判長法官 孫 國 禎

06 法官 曾 宏 揚

07 法官 林 韋 岑

08 以上正本係照原本作成。

09 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
10 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
11 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
12 定駁回。

13 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
14 訟法第49條之1第1項）

15 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
16 條第3項、第4項）
17

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. 當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、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。 2. 稅務行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格。 3. 專利行政事件，當事人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人。
(二)非律師具有右列情形之一，經本	1. 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。

01

案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。

2. 稅務行政事件，具備會計師資格。
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人。
4. 當事人為公法人、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。

是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，當事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。

02

中 華 民 國 113 年 5 月 17 日

03

書記官 鄭 郁 萱