

高雄高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭

112年度訴字第88號

民國112年12月14日辯論終結

原告 長春人造樹脂廠股份有限公司

代表人 廖龍星

訴訟代理人 吳小燕 律師

吳文賓 律師

王博正 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 周登春

訴訟代理人 許宏竹

詹育瑞

上列當事人間勞工職業災害保險及保護法事件，原告不服高雄市政府中華民國112年2月14日高市府法訴字第11230098800號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被告派員於民國111年7月25日對原告實施勞動檢查，發現原告所僱勞工江奕呈(下稱江員)於111年5月2日經高雄醫學大學附設中和紀念醫院(下稱高醫)診斷，其患有刺激性接觸性皮膚炎與過敏性接觸性皮膚炎，該疾病與玻璃纖維接觸有關，似有職業傷病之情形(嗣經勞動部勞工保險局於111年11月7日以保職簡字第000000000000號函【下稱勞保局111年11月7日函】核定發給職業傷病給付在案)。江員於111年5月23日以書面向原告申請普通病假期滿後為期1

01 年（即111年6月8日至112年6月7日）之留職停薪，惟原告
02 僅依診斷證明書給予3日之留職停薪（即111年6月21至23
03 日），未准其留職停薪1年之申請，並於同年月24日起將江
04 員未出勤視為缺勤曠職。其後，被告並以江員無正當理由
05 繼續曠職3日為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，
06 與江員終止勞動契約。被告認原告違反勞工職業災害保險
07 及保護法（下稱災保法）第88條規定，經通知原告陳述意
08 見後，仍認原告違反上開規定事實明確，爰依同法第95條
09 第4款及第100條第1項等規定，以111年11月15日高市勞條
10 字第00000000000號裁處書（下稱原處分）裁處新臺幣（下
11 同）5萬元罰鍰，公布處分資料，並限於文到後即日改善。
12 原告不服，提起訴願，經決定駁回，遂提起本件行政訴
13 訟。

14 二、原告起訴主張及聲明：

15 （一）主張要旨：

16 1、災保法第88條之立法理由乃「有關留職停薪相關事宜，得由
17 勞雇雙方協商議定」等旨，核非一經勞工提出留職停薪之方
18 案，雇主即須依其方案照單全收，毫無協商空間。原處分事
19 實欄記載略以「明載有勞工欲申請留職停薪之區間，故雇主
20 應依本法規定給予江員留職停薪」之認定，即悖於災保法第
21 88條立法本旨。至於被告所舉臺灣高等法院臺中分院108年
22 度勞上第18號判決，並非勞工申請職業災害之案例，與本案
23 基礎事實顯屬不同，自無比附援引之餘地。

24 2、被告認原告逕予駁回勞工留職停薪之申請，顯有認定事實未
25 憑證據之違誤：

26 （1）勞工江員111年5月23日簽呈自承其疑似職業病「經就醫治療
27 雖有明顯進步」等語，足見該疑似職業病業經其自111年3月
28 25日起至5月下旬之就醫治療已有明顯改善，則其再以疑似
29 職業病申請留職停薪高達365天，原告依法、依約當然應與
30 其協商，並無逕予駁回留職停薪申請之情事。又依111年6月
31 20日勞資調解紀錄可知，雙方係就留職停薪所須檢附之證明

01 等相關事宜尚有歧見。被告認定原告逕予駁回勞工留職停薪
02 之申請，顯有認定事實未憑證據之違法。

03 (2)原告業已依江員所提醫生診斷證明書所載天數，准予江員留
04 職停薪之申請，並同意再補其他醫院証明，亦再依醫院證明
05 准予留職停薪天數。原處分認定事實錯誤，且摭取部分或片
06 斷事實而為涵攝，自應撤銷。

07 3、勞工江員所提留職停薪違反誠實信用原則：

08 (1)原告與員工間有工作規則，員工亦依法組成工會，與原告成
09 立團體協約，故員工請假需依循規定辦理，乃勞資雙方所應
10 共同遵守。勞動部112年9月23日勞動條3字第0000000000號
11 函亦表示：「留職停薪之期間，應視勞工提出之期間及治療
12 或休養期間而定。又雇主如為確明該勞工所需治療或休養期
13 間，得請勞工提出有關證明文件。」

14 (2)勞工江員在111年2月18日向原告反應有皮膚搔癢症狀，於同
15 年3月25日請假，同年5月23日遞交留職停薪申請書，要求留
16 職停薪1年，則原告依工作規則及團體協約規定，請其補正
17 診斷證明書，自屬正當。況勞工請假規則第10條規定勞工請
18 假時應敘明請假理由及日數，雇主得要求勞工提出有關證明
19 文件，此乃被告忽略之事實在於原告要求勞工江員提出診斷
20 證明以審酌留停期間之合理必要日數，並非「逕予駁回」留
21 職停薪之申請。易言之，原告原則上同意其請留職停薪，但
22 須提出診斷證明書，一如調解紀錄所載。然原告自111年6月
23 起不斷催促其提出診斷證明文件，惟勞工江員始終拒絕提
24 供，被告率認原告拒絕其留職停薪申請，顯有違誤。

25 (3)勞工江員111年6月20日勞資調解後所提診斷證明書之醫囑僅
26 載以「建議修養3天」或無任何建議修養之醫囑，顯與其申
27 請365天之留職停薪大相逕庭。而原告早已向勞工江員表明
28 原告會負擔有關診斷證明書之相關費用，故勞工江員自無提
29 出之困難，更見原告已積極持續促勞工就留職停薪盡速釐
30 清，洵無被告謬稱之原告進行無限期協商或「懸而未決的協
31 商」之情，惟勞工江員僅提出前開「建議修養3天」證明文

件後，甚至不說明不能提出之理由。且依111年5月23日簽呈、111年6月21日及同年月23日電子信件，以及請假狀況表、原告系統檔案所示，原告就111年6月21日至23日並未對勞工江員記「曠職」，顯已依診斷證明書所載天數准予留職停薪，並同意再補其他醫院證明，再依醫院證明准予留職停薪天數，否則該請假狀況表應會記載勞工曠職，是原告並無違反災保法第88條規定，更無違反行政法義務之故意或過失可言。何況，勞工江員嗣經勞保局111年11月7日函核認其合理休養僅「2星期」，尤見原告對其申請長達365天留職停薪要求提出證明文件以完備請假手續，自無不合。

(4)勞工江員拒絕提出該等文件供原告人事單位核實，仍求以原告須同意其長達365天之留職停薪，已然違背誠實信用原則。原處分及訴願決定見未及此，就上開有利於原告且足以影響判斷結果之重要論證何以為不採，未予以說明，判斷已失其正當化之基礎，亦未就此瑕疵再予查證或論述補正，已違反行政程序法第9條規定。

4、倘江員仍認須留職停薪，亦應依災保法第88條規定，提出留職停薪之診斷證明書，始能佐明其留職停薪區間。惟自江員所提診斷證明書僅有「建議修養3天」，即未提出需365天留職停薪之證明，又拒絕出勤。是江員所為與其應依法定程序辦理請假手續之義務不合，原告以其構成繼續曠職之事由，乃依法終止雙方間之勞動契約，並無違法。

(二)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

(一)答辯要旨：

1、關於災保法第88條說明：

(1)111年5月1日施行之災保法乃鑑於過往職業災害預防、重建與保險給付之規範散落於各該不同法規，爰藉由制定專法，整合勞工保險條例之職業災害保險及職業災害勞工保護法（下稱職災法）規定，再透過挹注穩定經費，成立財團法人職業災害預防及重建中心，以有效連結職業災害預防與重建

業務，提升服務職業災害勞工能量，自災前預防、災害補償到災後重建，建構完善之職業災害保障制度。是以，於解釋勞工職災法規範之意旨與適用時，即應將職災法之對應規定合併觀察，併審酌保護職業災害勞工之意旨為評價。且災保法第88條與職災法第29條，兩者規範幾近完全相同，災保法第88條立法理由亦謂參照職災法第29條規定，以明確勞工於職業災害認定前後之假別與留職停薪之運用。

(2)依災保法第88條之當然文義解釋，可知其以「職業災害未認定前」作為前提要件，並賦予勞工「得先請普通傷病假」之權利；於普通傷病假期滿後，如申請留職停薪者，「雇主應予留職停薪」，核其文義明確，乃課予雇主「應予留職停薪」之義務。

(3)復參照憲法第153條第1項、職災法第1條及災保法第1條規定，可知立法政策上本應制定保護勞工之法律，其中勞工因職務上原因而受有傷害或罹患疾病，且該傷害(或疾病)與執行職務具相當因果關係者，即屬職業災害範疇，鑒於職業災害之發生，可能使勞工於一定期間內因傷病無法工作，爰有特別保護之必要。是勞動基準法除於第13條定有「終止契約禁止」之限制外，尚課予雇主「無過失補償」之義務(該法第59條各款規定參照)，勞工並得依該法第43條授權之勞工請假規則第6條規定請求公傷病假。又勞動契約為繼續性之勞務契約，除議定之法定假日應放假，工資並由雇主照給外，其餘工作日勞工負有依約出勤提供勞務之義務；所謂曠職，乃勞工實際應為工作之日無故不到工者而言，亦即勞工於應工作之日不工作，亦未請假，即為曠職之情形(最高行政法院106年度裁字第1577號裁定及最高法院109年度台上字第2250號民事判決意旨參照)；茲因依約提供勞務乃勞工於勞動契約中之主給付義務，無正當理由曠職除破壞雇主之經營管理與人事安排，亦嚴重違背勞工之契約義務，故勞動基準法第12條第1項第6款規定，乃賦予雇主於勞工合於該款之曠職情形時，得不經預告終止勞動契約之權利。又勞工固得

01 基於法定事由向雇主請假，惟雇主僅於「法令規範之範圍
02 內」始負有准假之義務，故於勞工請假日數逾法定上限時，
03 雇主享有准駁與否之權利，倘勞工此時請假未獲准，亦未出
04 勤，即有構成曠職之可能。準此，因勞工受傷或患病可能屬
05 於職業災害時，關於勞工請假規則第4條之普通傷病假，其
06 定有日數之上限(未住院日數僅30日)，並不若同規則第6條
07 之公傷病假凡治療或休養期間均得請假，而無日數之上限，
08 勞工極可能於完成職業災害認定前即陷入無假可請之狀態，
09 甚且因此落入連續曠職遭雇主解僱之困境。是故職災法第29
10 條乃對於該「職業災害認定期間」此一過渡期，另行規範勞
11 工普通傷病假期滿，准予辦理留職停薪。衡諸前揭文義解釋
12 與立法解釋以觀，雇主均負有同意勞工留職停薪之義務，否
13 則不啻於變相鼓勵雇主於職業災害認定「前」即搶先終止勞
14 動契約，非職災法第29條與災保法第88條之本意。

15 (4)原告雖執災保法第88條立法理由，主張其對勞工提出之1年
16 留職停薪為持續協商云云。然依前揭災保法第88條之文義解
17 釋與目的解釋等，雇主應負有同意留職停薪之義務，且有臺
18 灣高等法院臺南分院105年度勞上易字第8號民事判決、臺灣
19 高等法院高雄分院110年度勞上易字第62號民事判決意旨可
20 參。而該條立法理由所稱「有關留職停薪相關事宜，得由勞
21 雇雙方協商議定」，乃留職停薪之提出方式與所需日數等事
22 宜，於有關法律均未有規定，且涉及個案事實涵攝，始為該
23 項規範說明，惟雇主仍負有「准予留職停薪」之法定義務。

24 2、本件依勞工江員111年5月2日高醫診斷書所載，其患有刺激
25 性接觸性皮膚炎與過敏性接觸性皮膚炎，醫囑該疾病與玻璃
26 纖維接觸有關，顯然該勞工疑有職業傷病之情形，則其於認
27 定前提出普通傷病與留職停薪之申請，於法有據。而勞工江
28 員111年5月23日簽呈已說明勞工之病假、特休等假別皆近請
29 畢及明載有勞工欲申請留職停薪之區間，故雇主應依法給予
30 留職停薪，始符合災保法第88條保障勞工權益之立法意旨。

01 故被告核認原告違反災保法第88條規定予以裁處，於法自屬
02 有據。

03 3、原告之協商方式與否准勞工留職停薪申請並無差異：

04 (1)原告自勞工江員於111年5月23日提出留職停薪之申請後，始
05 終未為同意。原告雖稱其尚在進行協商，惟原告依法負有准
06 予留職停薪之義務，且勞工江員申請留職停薪起迄為「111
07 年6月8日起至112年6月7日」，則其因留職停薪始終未獲
08 准，自111年6月24日起即遭原告以曠職論處，後於同年8月3
09 日遭原告以連續曠職為由解僱。衡諸災保法第88條立法意
10 旨，在於對職業災害認定前之勞工，給予一過渡期(或緩衝
11 期)之保障。倘以尚未達成協商之方式持續未准假，產生勞
12 工曠職狀態，再據此終止契約，此種協商實與否准無異，原
13 告之主張難認有據。

14 (2)原告倘就申請日數有所爭執，尚非不得以附條件核准之方式
15 先予准假。於企業實務上，採用「附條件准駁」給假者所在
16 多有，俾衡平勞工請假權益與雇主人事管理之需求。原告若
17 認1年留職停薪有期間過長之疑慮，非不得改以附條件准許
18 之方式辦理(例如：准予至勞動部勞工保險局職業傷病給付
19 認定函文發文之日、或暫准予2個月之留職停薪，後續視情
20 形展延等，有諸多變通方式可行)，較符合災保法第88條立
21 法理由所稱「就留職停薪事宜進行協商」，亦兼顧該條使勞
22 工於職災認定前有所緩衝，不至因此於認定完成前即有喪失
23 工作權疑慮之保護意旨。

24 (二)聲明：原告之訴駁回。

25 四、爭點：

26 原告未准予勞工江員留職停薪1年之申請，是否違反災保法
27 第88條、第95條第4款規定？

28 五、本院之判斷：

29 (一)前提事實：

30 如爭訟概要欄所示之事實，業經兩造分別陳述在卷，並有11
31 1年7月25日被告勞動檢查提示事項、會談紀錄表(原處分卷

第68、69至2頁）、111年7月25日原告廠務部課長談話紀錄（原處分卷第78至79頁）、111年7月25日被告高雄廠工會理事長談話紀錄（原處分卷第80至81頁）、111年5月2日高醫診斷證明書（原處分卷第104頁）、111年5月23日簽呈（本院卷第47頁）、111年1月1日至7月24日原告請假紀錄（原處分卷第114至116頁）、原告111年8月3日(111)長人高字第44號函（本院卷第107至108頁）、勞保局111年11月7日函（本院卷第59至60頁）、被告111年9月1日高市勞條字第000000000000號函（原處分卷第61至63頁）、原告陳述意見書（原處分卷第50至56頁）、原處分、被告112年1月10日高市勞條字第000000000000號函（原處分卷第9頁）、訴願決定附卷可稽，堪予認定。

(二)應適用之法令：

1、災保法

(1)第1條：「為保障遭遇職業災害勞工及其家屬之生活，加強職業災害預防及職業災害勞工重建，以促進社會安全，特制定本法。」

(2)第88條：「職業災害未認定前，勞工得先請普通傷病假；普通傷病假期滿，申請留職停薪者，雇主應予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處理。」

(3)第95條：「有下列情形之一者，處新臺幣5萬元以上30萬元以下罰鍰，並令其限期改善；屆期未改善者，應按次處罰：四、違反第88條規定，未予勞工普通傷病假、留職停薪或公傷病假。」

(4)第100條第1項：「投保單位、雇主或全民健康保險特約醫院、診所違反本法經處以罰鍰者，主管機關應公布其名稱、負責人姓名、公告期日、處分期日、處分字號、違反條文、違反事實及處分金額。」

2、勞工請假規則

(1)第1條：「本規則依勞動基準法(以下簡稱本法)第43條規定訂定之。」

01 (2)第4條第1項：「勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療
02 或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院
03 者，1年內合計不得超過30日。二、住院者，2年內合計不得
04 超過1年。三、未住院傷病假與住院傷病假2年內合計不得超
05 過1年。」

06 (3)第6條：「勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治
07 療、休養期間，給予公傷病假。」

08 (4)第10條：「勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請
09 假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請
10 假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文
11 件。」

12 (三)被告認定原告違反災保法第88條、第95條第4款規定，無非
13 係以勞工江員遞交之留職停薪申請書上已說明勞工之病假、
14 特休等假別皆近請畢及明載有勞工欲申請留職停薪之區間，
15 故原告應給予江員留職停薪，原告卻逕予駁回江員留職停薪
16 之申請，並要求江員返回公司等情，為其論據（本院卷第37
17 頁）。經查，江員於107年8月6日起受僱於原告，在高雄廠
18 擔任技術員，其於111年2月經診斷罹患「變色糠疹(汗
19 班)」，復於同年4月間至經依災保法第73條第1項認可之醫
20 療機構即高醫就診並請求職業病鑑定，於同年5月2日經高醫
21 診斷為「刺激性接觸性皮膚炎」及「過敏性接觸性皮膚炎」
22 (下稱系爭傷病)，且醫生囑言記載：「……據病人描述工作
23 中自111年02月開始接觸玻璃纖維後即有此症狀，依據病史
24 與皮膚科病理切片結果，上述疾病與玻璃纖維接觸有關」等
25 語，嗣經勞保局111年11月7日函復認定確屬職業病，此有江
26 員個人資料表、111年2月12日、同年4月25日及5月2日診斷
27 證明書、勞保局前揭函及職業傷病診治專責醫院名單在卷可
28 稽（原處分卷第100、102至104頁、本院卷第59至60、267至
29 271頁），且為兩造所不爭執，原告所屬勞工江員之系爭傷
30 病與其職業有關，首堪認定。

(四)次查，江員於111年5月23日以系爭傷病向原告申請普通病假期滿後為期1年之留職停薪(預計111年6月8日至112年6月7日)，原告先以已調換其工作為由建議先回復上班，若仍欲申請留職停薪則請原告所屬人資部協助審核，嗣以其未提供留職停薪之相關證明文件而未為准許，並於111年6月20日與江員進行勞資爭議調解(雙方對於留職停薪所檢附之證明文件並無共識)。原告復於同年月21日以電子郵件通知江員略以：「6/21開始留職停薪起算，請補醫生診斷證明文件，上面需有醫生提示宜休養至何時，證明文件最慢請於6/24(五)下午5:00前提出」；原告並依江員之診斷證明書(醫囑建議休養3天)，准予3天留職停薪，於人資建檔紀錄江員留職停薪期間為111年6月21日至同年月23日。原告再於同年月28日以存證信函通知江員略以：「留職停薪未提供專科醫生診斷證明，與勞工請假規則第10條不符，請其自行至醫學中心或區域醫院之專科醫生開立醫療期間不能工作之診斷證明，相關費用由公司負擔」。嗣因江員未能提出其不能工作1年之診斷證明，原告即以其未補正相關天數之診斷證明文件為由而未准許留職停薪1年之申請，並於111年6月24日起視其為缺勤曠職等情，有上開江員申請留職停薪簽呈、勞資爭議調解紀錄、電子郵件紀錄、111年6月21日橋頭馬光中醫診所診斷證明書、人資建檔記錄、存證信函及江員請假、出勤紀錄可憑(原處分卷第107至116頁；本院卷第47至51、57、159、161、219頁)，亦可認定。從上述過程可知，原告就江員申請普通病假期滿後為期1年之留職停薪，雙方於勞資爭議調解時並無共識，但原告已依前揭診斷證明書之醫囑「建議休養3天」而准予留職停薪3日，並希望江員能提出需要休養、不能工作之診斷證明文件，方能評估後續是否准予留職停薪，原告並非逕予駁回江員之留職停薪申請。原處分認原告違反災保法第88條、第95條第4款規定，逕予駁回江員留職停薪之申請等語，已與本院上開調查所得不符，原處分有認定事實錯誤之違法，應可認定。

01 (五)再者，災保法第88條規定：「職業災害未認定前，勞工得先
02 請普通傷病假；普通傷病假期滿，申請留職停薪者，雇主應
03 予留職停薪。經認定結果為職業災害者，再以公傷病假處
04 理。」從立法理由可知「有關留職停薪相關事宜，得由勞雇
05 雙方協商議定」。是故，於職業災害未認定前，勞工普通傷
06 病假期滿，勞工申請留職停薪，得由勞雇雙方依照實際需
07 要，就留職停薪相關事宜協商議定。解釋上並非勞工申請留
08 職停薪，雇主僅能照准且受勞工申請期間之拘束。至於如何
09 決定實際需要，則依個案具體情節，勞工留職停薪之期間，
10 應視勞工提出之期間及需治療或休養期間而定（例如有無合
11 法醫療機構或醫師之證明書或其他相關證明文件）。雇主如
12 為確明該勞工所需治療或休養期間，得請勞工提出有關證明
13 文件。勞動部112年9月23日勞動條3字第0000000000號函復
14 意旨亦與本院上開見解相同（本院卷第221至222頁），應可
15 援用。從而，本件原告就江員留職停薪之申請，已依其所提
16 診斷證明書之醫囑建議，給予留職停薪3日；而江員未再提
17 出有何其他需治療或休養期間之相關證明文件，則原告已依
18 江員申請，按本件實際需要給予留職停薪，並無違反災保法
19 第88條、第95條第4款規定可言。原告既已依江員留職停薪
20 申請時之相關證明文件准予留職停薪3日，並同意轉換工作
21 環境（本院卷第47、49頁），勞保局111年11月7日函雖認江
22 員所患系爭傷病「屬職業病，合理休養2星期，應可恢復一
23 般工作能力」；因原告已依災保法第88條規定就江員前揭申
24 請為合理適當之處置，原告並無權利濫用或違反誠實信用原
25 則之情形，故無從以勞工保險局事後認為合理休養2星期，
26 逕認原告准予之留職停薪違反上開規定。被告雖主張原告應
27 以附條件核准之方式為之（例如：准予至勞動部勞工保險局
28 職業傷病給付認定函文發文之日、或暫准予2個月之留職停
29 薪，後續視情形展延等，有諸多變通方式可行），方不違反
30 災保法第88條、第95條第4款規定等語，然此見解與本院及
31 勞動部上開「依實際需要給予留職停薪」之法律見解不符，

尚無可採，無從作為原告違反災保法第88條、第95條第4款之論據；且所引用之相關判決，案情與本件尚有不同，無從比附援引，其主張應無理由。

六、綜上所述，原告並未違反災保法第88條規定，原處分依同法第95條第4款對原告裁罰，有認事用法之違誤，訴願決定予以維持，亦有未洽。原告訴請撤銷訴願決定及原處分，為有理由，應予准許。又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。

七、結論：原告之訴有理由。

中 華 民 國 112 年 12 月 28 日

審判長法官 林 彥 君

法官 黃 堯 讚

法官 黃 奕 超

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49條之1第1項）

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3項、第4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. 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，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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。 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。	

中 華 民 國 112 年 12 月 28 日

書記官 楊 曜 嘉