臺中高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第三庭
113年度訴字第274號
民國114年9月17日辯論終結

原　　告　葉政履

訴訟代理人　羅永安　律師
複 代理 人　李侑潔　律師
被　　告　臺中市太平區公所

代　表　人　陳柏宏
訴訟代理人　梅美華
　　黃致揎
　　趙汝釗

上列當事人間考績事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年9月10日113公審決字第000489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

一、事實概要：

原告原任職被告秘書室課員（於民國113年1月2日核派調任臺中市東區區公所社會課課員），經被告辦理112年年終考績結果，考列年終考績總分61分，等次丙等，復經函送銓敘部銓敘審定在案。被告乃作成113年4月1日太區人字第1130011463號考績（成）通知書（下稱原處分）通知原告。原告不服，向公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）提起復審，經保訓會以113年9月10日113公審決字第000489號復審

決定（下稱復審決定）駁回。原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

㈠被告作成原處分之前，並未使原告得以知悉被考列考績總分61分（丙等）之具體原因事實及加減分數情形，俾原告得為辯解說明。原告僅依被告112年11月6日太區人字第1120040281號令、112年11月20日太區人字第1120042387號令、112年12月15日太區人字第1120045985號令，並無從得知記過、申誡前之原始分數所形成之具體原因為何。被告應具體列出原告112年年終考績原始分數所由生之具體原因事實，再列舉各次獎懲之具體原因事實，供原告辯解及復審程序審查。然原告至復審程序終結前，並未能得知相關具體原因事實及相應之各項分數，致其無從就原處分合法與否為具體之辯解。可見原處分有未予原告陳述意見機會，且未於復審程序終結前予以補正之違法情形。

㈡被告所屬秘書室主任梅美華前曾對原告侵害人格權之行為，經原告提起損害賠償民事訴訟，經臺灣臺中地方法院（下稱臺中地院）民事簡易庭以112年度中簡字第2705號民事判決命梅美華應給付原告新臺幣5,000元，及自112年9月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，已據梅美華撤回上訴確定在案。是以，梅美華業經司法機關認定於職場上侵害原告之人格權屬實。則梅美華前曾以不當言語霸凌原告，其評定原告考績，亦難期公正。原告前向被告申請梅美華迴避辦理其考績評定之行政程序，雖經被告以113年1月8日太區人字第1130000067號函復無須迴避，然梅美華在被告駁回原告所請之前，仍繼續進行考績相關行政程序。是原處分未遵守行政程序法第33條第4項有關申請迴避規定，即屬違法。又復審決定載明被告係以原告故意擅自公告他人個人資料為考績丙等之理由之一，惟原告涉犯違反個人資料保護法罪嫌部分，業經檢察官為不起訴處分，原處分及復審決定

顯然基於錯誤之事實。此部分原因事實相應扣減之考績分數應予以算出並加回，否則無異恣意核算。

㈢聲明：復審決定及原處分均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠被告作成原處分已載明考績之原因事實及其效果，足使原告瞭解原因事實及依據法令，且於復審答辯書亦載明核列原告112年年終考績丙等之具體事實、理由及法令依據，縱使原處分有瑕疵亦經補正而治癒。另公務人員考績法第14條第3項並未規範應給予考列丙等人員陳述及申辯之機會，但被告基於正當法律程序要求，已盡可能踐行陳述意見程序，通知原告提出書面陳述，且其亦列席考績委員會會議陳述意見。

㈡本件原告112年年終考績係先由其本職單位主管以其平時成績考核紀錄為依據，按其公務人員考績表所列差假及獎懲紀錄，就工作、操行、學識、才能等項綜合評擬，遞送被告考績委員會初核、區長覆核，再送銓敘部審定。關於原告112年考績年度內各項工作表現及所獲獎勵，均覈實記載於公務人員考績表，經主管人員於評定其考績分數時予以考量在案，被告衡量並與機關內同官等人員工作績效相互比較後，依據客觀評定結果，爰予原告112年度考績丙等，並無違反法定程序之瑕疵，亦未違反一般公認價值判斷標準，或考量與事件無關之情事。又原告於112年12月25日召開之考績委員會已列席，並於會議中表示事證有巨大悖離，屬不實指控，更可證其已知原處分之事由。

㈢原告之單位主管與原告具有職務上緊密關聯性，由其初評原告年度考績表現最為適切。公務人員考績法並無明文規範主管人員於何種情形下，應自行迴避，且由考績委員會組織規程第3條規定可知，考績評擬並非考績委員會執掌事項，而係由主管人員負責評擬，再送考績委員會進行初核，梅美華既非被告112年考績暨甄審委員會委員，於此應無迴避之事由。又就考績評擬而言，梅美華亦無行政程序法第32條規定應自行迴避之事由，原告雖主張與梅美華有訴訟繫屬法院，

而有可能於評定時有偏頗之虞，但依行政程序法第33條第1項第2款規定申請迴避，被告有裁量權，本案考績辦理除由單位主管評擬，尚需經考績委員會審酌，考績結果非單位主管一人即可為最終決定，況且原告於112年12月25日列席陳述意見時始提出申請迴避，單位主管已完成考績表評擬，自與行政程序法第33條第4項規定無違。

㈣原告涉犯違反個人資料保護法罪嫌，雖經檢察官為不起訴處分，但公務人員行政責任之有無，係以是否違反公務人員相關人事法規為斷，非以刑事責任之有無為依據，原告固經檢察官為不起訴處分，然該不起訴處分亦載明原告於公告前未詳細檢視公文內容，其工作未臻完善而有過失之情事，是原告確已違反「臺中市政府文書流程管理稽核要點」等規定，致生不良後果，情節嚴重，自應負行政責任。

㈤本案原告112年1至4月、5至8月平時成績考核紀錄表考核項目之考核紀錄等級，除語文能力項目為C級外，均為最低等之E級，且112年1至4月單位主管綜合考評及具體建議事項記載：工作能力、態度亟待加強；112年5至8月單位主管綜合考評及具體建議事項記載：工作能力不佳、無法與同仁相處學習能力不足。其平時成績考核紀錄之具體事實：1.執行職務疏失違反臺中市政府文書流程管理稽核要點第35點分層負責規定。2.工作不力，延宕公務推動。3.於112年9月2日海葵颱風輪值時未到會議室執行視訊會議前置作業。評定丙等考績之具體事實：1.未積極承辦辦公廳舍財產盤點，截至112年3月30日應盤245件，卻僅盤129件，仍有116件未盤，影響112年財產盤點績效。2.臺中市政府經濟發展局（下稱經發局）112年3月7日來文有關「政府機關及學校用電效率管理計畫」被告未依規定完成111年度執行成效填報作業，須於112年3月8日上網填報，原告部分資料未填報，請假期間不僅不交待工作內容，同仁聯繫未果需放下自身工作自行摸索代為處理。3.112年6月5日晚上7點30分被告B棟1樓電信箱熱容器起火，第一時間由調解委員協助滅火，消防人員及消

防分隊鑑識小組、區長、主任秘書、公用課課長、秘書室主任、視導及2名同仁、中區機電及水電廠商到場了解火災受損情形，中區機電向廳舍管理承辦人原告反映均未回應。4.將臺中地院112年3月24日中院平112司執源字第13629號執行命令之當事人個資公告，違反公務員服務法第6條規定，記過1次。5.對上級交辦事項執行不力，並對應負之災害應變中心值班責任藉故規避，有違公務員服務法第8條之精神，申誡2次。6.112年10月24日、11月29日連續2次無正當理由未如期參加與承辦業務有關之財產管理相關訓練課程，申誡1次。綜觀原告前述具體事蹟已符合「受考人考績建議考列丙等事由一覽表」「七、不聽指揮或破壞紀律，情節嚴重，經疏導無效。」、「八、怠忽職守、稽延公務或績效不彰，造成嚴重不良後果。」及「十二、違反公務人員有關法令規定，情節嚴重。」，考量原告平時成績紀錄及具體事蹟，且輔導無效，112年度年終考績覈實評定為總分61分丙等。

㈥有關臺中地院112年度中簡字第2705號民事判決一案，該案件爭點在於審查梅美華之言論是否構成原告名譽權侵害，與本案考績事件適用之人事法規規定之主體、構成要件及規範目的本不相同，民事責任與行政責任理應分別處理。本案原告之112年考績係由考績會審議通過後，簽請機關首長核定，原告主管即梅美華並無決定權，且於考績會作成決議前亦有給予原告陳述意見之機會等語。

㈦聲明：原告之訴駁回。

四、本院判斷：

㈠前提事實：

查原告原為被告秘書室課員，經被告循序將其112年度年終考績由單位主管評擬，遞送112年度第11次公務人員考績委員會會議審議結果，再由被告首長機關覆核，被告據以核定原告當年度考績總分61，等次丙，續行送請銓敘部銓敘審定後，乃據以作成原處分通知原告，原告不服復經復審決定予以維持等情，有卷附原告簡歷表（見復審卷第199至200

頁）、112年度公務人員（原告）考績表（見本院卷第112頁）、被告112年度第11次公務人員考績委員會會議紀錄及附件（見本院卷第103至111頁）、原處分（見本院卷第19頁）、復審決定（見本院卷第23至30頁）等件可稽，堪予認定。

㈡按公務人員考績法第5條規定：「（第1項）年終考績應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。（第2項）前項考核之細目，由銓敘機關訂定。但性質特殊職務之考核得視各職務需要，由各機關訂定，並送銓敘機關備查。」第6條第1項規定：「年終考績以100分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如左：……丙等：60分以上，不滿70分。……。」第7條第1項規定：「年終考績獎懲依左列規定：一、甲等：晉本俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與一個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與二個月俸給總額之一次獎金。二、乙等：晉本俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已達所敘職等本俸最高俸級或已敘年功俸級者，晉年功俸一級，並給與半個月俸給總額之一次獎金；已敘年功俸最高俸級者，給與一個半月俸給總額之一次獎金。三、丙等：留原俸級。四、丁等：免職。」第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核及專案考績，分別依左列規定：一、平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分。平時考核獎懲得互相抵銷，無獎懲抵銷而累積達2大過者，年終考績應列丁等。」第13條規定：「平時成績紀錄及獎懲，應為考績評定分數之重要依據。平時考核之功過，除依前條規定抵銷或免職者外，曾記2大功人員，考績不得列乙等以下；曾記1大功人員，考績不得列丙等以下；曾記1大過人員，考績不得列乙等以上。」第14條第1項規定：「各機關對於公務人員之考績，應由主管人員就考績表項目評擬，遞

送考績委員會初核，機關長官覆核，經由主管機關或授權之所屬機關核定，送銓敘部銓敘審定。……。」

㈢次按公務人員考績法施行細則第3條第1項規定：「公務人員年終考績，綜合其工作、操行、學識、才能4項予以評分。其中工作占考績分數百分之65；操行占考績分數百分之15；學識及才能各占考績分數百分之10。」第4條第3項第5款規定：「公務人員在考績年度內，有下列情事之一，不得考列甲等：……五、事、病假合計超過14日者。」第6條第1項規定：「受考人所具條件，不屬第4條及本法第6條所列舉甲等或丁等條件者，由機關長官衡量其平時成績紀錄及獎懲，或就其具體事蹟，評定適當考績等次。」第15條規定：「（第1項）本法第12條第1項第1款所稱平時考核獎懲得互相抵銷，指嘉獎、記功、記大功與申誡、記過、記大過得互相抵銷。（第2項）前項獎懲，嘉獎3次作為記功1次；記功3次作為記1大功；申誡3次作為記過1次；記過3次作為記1大過。」第16條規定：「（第1項）公務人員平時考核獎懲，應併入年終考績增減分數。嘉獎或申誡1次者，考績時增減其分數1分；記功或記過1次者，增減其分數3分；記一大功或一大過者，增減其分數9分。（第2項）前項增分或減分，應於主管人員就考績表項目評擬時為之。獎懲之增減分數應包含於評分之內。」第18條規定：「各機關辦理公務人員考績，應由人事主管人員查明受考人數，並分別填具考績表有關項目，送經單位主管，檢同受考人全年平時成績考核紀錄，依規定加註意見後，予以逐級評分簽章，彙送考績委員會初核。」

㈣依照公務人員考績法第5條第1項及第14條第1項前段之規定意旨，足見年終考績評定係對受考人該年度之工作、操行、學識、才能等整體績效成果之總評價，不但必須就近觀察受考人之全年各項具體表現，尚且應超然與機關內其他同事評比，方能形成明確之評價心證。故制度設計應由與受考人具有職務上緊密關連性之單位主管與機關首長各為初評及終局

考核，以符合最適功能性，顯認年終考績係涉及高度屬人性之主觀評價至明。再者，依公務人員考績法第3條第1款規定，年終考績評定係考核公務人員當年1至12月任職期間各項表現為總體評價，因具高度屬人性，在本質上具有不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，享有判斷餘地，行政法院基於權力分立原則，僅得就其判斷決定有無恣意濫用及其他違法情事予以審查（最高行政法院102年度判字第491號判決意旨參照）。是以，原處分機關就判斷餘地事項之決定倘不具有：1.出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。2.關於事實與法律概念之關係涵攝明顯錯誤。3.解釋法規明顯違背解釋法則或牴觸其上位階規範。4.違反一般公認之價值判斷標準。5.考量與事物無關之事項，有不當連結之情形。6.違反法定正當程序。7.機關組織不具合法權限。8.違反法治國原則，例如平等原則、公益原則等違法情形，即不能認定其判斷構成違法，行政法院應予以尊重，無從撤銷或變更之（參照司法院釋字第382、462、553等解釋理由意旨）。又觀諸公務人員考績法第7條及公務人員考績法施行細則第4條第3項、第6條等規定，可知公務人員年終考績考列甲等及乙等者，均得晉薪級，並給與獎金，該年度工作表現均屬正面評價，僅甲等係屬優良等級，乙等為尚佳等級，彼此獎金數額多寡有別。而丙等則留支原薪，方屬貶抑評價。受考人若具有不得考列甲等或丁等之特殊要件者，自得於乙或丙考績等次間為適當評定，而其工作表現未能達到正面評價之等次，即應考列為丙等，方符公允。受考人於考績年度內有違法失職行為受懲處者，服務機關本應將之列為當年度考績之評擬依據，倘該違法失職行為已嚴重牴觸職務倫理規範，經服務機關覈實評價受考人全年度實際績效表現，將其當年度年終考績考列為丙等，殊難謂其判斷有構成違法應予撤銷之事由。

㈤經查：原告112年2次平時成績經考核結果，各考核項目中除「語文能力」乙項獲評定為等級C級外，其餘「工作知能及

公文績效」、「創新研究及簡化流程」、「服務態度」、「品德操守」、「年度工作計畫」等項目均為E級；其單位主管秘書室主任梅美華於綜合考評及具體建議事項欄填載：「工作能力、態度亟待加強」「工作能力不佳、無法與同仁相處、學習能力不足」，而直屬主管即○○市○○區公所區長於具體建議事項欄則填載：「葉員工作表示請加強輔導改善，並列入平時成績考核及年終考績參據」「請梅主任加強輔導，並督促葉員認真學習及工作符合效能」等語，有卷附被告填製之公務人員（原告）平時成績考核紀錄表可稽（見本院卷第173頁及第175頁）。

㈥次查：被告據以考核原告年終考績之具體事實計有：1.未積極承辦辦公廳舍財產盤點，截至112年3月30日應盤245件，卻僅盤129件，仍有116件未盤，影響112年財產盤點績效。2.經發局112年3月7日來文有關「政府機關及學校用電效率管理計畫」被告未依規定完成111年度執行成效填報作業，須於112年3月8日上網填報，原告部分資料未填報，請假期間不僅不交待工作內容，同仁聯繫未果需放下自身工作自行摸索代為處理。3.112年6月5日晚上7點30分被告B棟1樓電信箱熱容器起火，第一時間由調解委員協助滅火，消防人員及消防分隊鑑識小組、區長、主任秘書、公用課課長、秘書室主任、視導及2名同仁、中區機電及水電廠商到場了解火災受損情形，中區機電向廳舍管理承辦人原告反映均未回應。4.將臺中地院112年3月24日中院平112司執源字第13629號執行命令之當事人個資公告，違反公務員服務法第6條規定，記過1次。5.對上級交辦事項執行不力，並對應負之災害應變中心值班責任藉故規避，有違公務員服務法第8條之精神，申誡2次。6.112年10月24日、11月29日連續2次無正當理由未如期參加與承辦業務有關之財產管理相關訓練課程，申誡1次等情，已據被告陳明在卷，經互核與卷內被告財產盤點清冊（見復審卷第281至307頁）、經發局112年3月7日中市經公字第0000000000號函暨填報情形（見本院卷第189

至191頁）、被告112年6月份秘書室室務會議紀錄（見本院卷第200頁）、被告112年11月6日太區人字第0000000000號令（見本院卷第203頁）、112年11月20日太區人字第0000000000號令（見本院卷第197頁）、112年12月15日太區人字第0000000000號令（見本院卷第205頁）等資料內容相符，堪認屬實。

㈦衡諸原告上開工作具體表現事蹟，已嚴重悖離工作紀律及職業倫理，缺乏應有之工作效能。再依原告112年公務人員考績表所載（見本院卷第112頁），原告於該年度有嘉獎1次、記過1次、申誡3次；病假28日，無事假、延長病假、遲到、早退及曠職之紀錄；其直屬長官於評語欄記載：「怠忽職守、稽延公務、工作態度不佳、不聽長官指揮」予以負面評價，綜合評分61分，難認原告該年度工作表現具有得為正面評價之具體事蹟，則原告單位主管依其平時成績考核紀錄，按公務人員考績表所列工作、操行、學識、才能等項細目之考核內容，併計其平時考核獎懲所增減之分數後，綜合評擬為61分，遞送被告考績會初核、區長覆核，均維持61分，嗣經被告核定考列原告112年年終考績為丙等，並送經銓敘部於113年3月28日銓敘審定，核已踐行公務人員考績法第14條第1項規定之程序，難認有違法瑕疵。

㈧原告雖以上開情詞指摘原處分構成違法應予撤銷云云。惟：

1.原告主張被告作成原處分前未給予原告陳述意見機會，且原處分未載明其形成原告該年度年終考績應考列丙等結果之具體原因，迄復審程序終結前仍未予補正部分：

⑴查被告召開年度考績委員會會議之前，業以書面記載：「案由：為辦理臺端112年年終考績評核作業，評核前予以陳述意見之機會。」等語，通知原告陳述意見，復以112年12月15日太區人字第0000000000號開會通知單檢附列席意願回覆單交予原告，原告並勾選「可列席」簽署姓名，且於被告112年12月25日會議時列席陳述意見等情，有上開陳述意見通知書（見本院卷第109

頁）、開會通知單及列席意願回覆單（見本院卷第110頁及第111頁）、被告112年度第11次公務人員考績委員會會議紀錄暨簽到表（見本院卷第103至107頁及第108頁）等件附卷可稽。是以，原告主張被告作成原處分之前，未給予陳述意見機會云云，核與事證情況相悖離，委無足取。

⑵次按行政程序法第3條第1項及第3項第7款規定：「行政機關為行政行為時，除法律另有規定外，應依本法規定為之。」「下列事項，不適用本法之程序規定：……七、對公務員所為之人事行政行為。……」可見行政機關作成核定所轄公務人員年終考績等次之處分，本不適用行政程序法第96條關於書面行政處分應記載事項之一般性規定。故原處分因屬於對公務員所為之人事行政行為，未具體記載原告考績丙等之事實理由，於法無違，而被告業於復審程序出具答辯書，並詳實臚列原告應考列丙等之具體事蹟（見復審卷第153頁、第154頁），已足使原告知悉具體原因事實，原告指摘原處分未記載具體原因事實，且違反行政程序法第114條第1項第3款及第2項規定未予補正，構成違法云云，自非有據，不能採取。

2.原告復主張原告之直屬主管梅美華在原告考績評定之行政程序難期公正，在被告駁回原告申請其迴避前，仍繼續進行相關行政程序，原處分有違反行政程序法第33條第4項規定部分：

⑴經查原告之直屬主管梅美華係於112年12月15日完成原告112年考績表項目評擬，而原告則於112年12月26日申請其迴避辦理原告112年年終考績評核之所有行政程序等情，有卷附原告112年考績表、112年12月26日葉政履字第112122601號函附卷可參（見本院卷第112頁及第113頁）。

⑵是以，原告雖以梅美華曾有民事紛爭存在，亦非行政程序法第32條規定「應自行迴避」之原因，是由梅美華評擬原告112年考績表項目並不影響原處分之合法性，況且原告之工作表現確有如前所示諸多缺失，其漠視工作紀律及職業倫理，過於輕忽自身違失行為之嚴重性，反質疑梅美華填載原告考績表項目評分之公正性，尚屬無據。

3.關於原告主張其涉犯違反個人資料保護法罪嫌部分，業經檢察官為不起訴處分，原處分仍據為考列原告考績等次為丙等分數之事實基礎，自屬違法乙節：

⑴查原告辦理被告公告案件之會辦、張貼及管理職務，因疏於注意，將含有當事人個人資料之臺中地院112年3月24日中院平112司執源字第13629號執行命令逕予公告，違反公務員服務法第6條規定，經被告作成112年11月6日太區人字第0000000000號令記過1次之懲處，原告循序提起行政訴訟，已據本院以114年1月22日113年度訴字第100號判決駁回原告之訴確定等情，有被告上開懲處令在卷可稽（見本院卷第203頁），並經本院調取該件行政訴訟卷宗核閱無訛。至於原告上開公告他人個人資料之行為，雖缺乏積極證據無從憑認原告係出於故意犯意為之，而經檢察官為不起訴處分，然並不影響原告受記過1次之法律效果。

⑵是以，被告依據公務人員考績法施行細則第16條規定，將原告上開記過1次之懲處，併入年終考績增減分數，並包含於考績表項目之評分內，並將此違失行為作為考績丙等之理由，自無基於錯誤事實之情形。原告此部分主張，於法尚欠允洽，無從憑採。

五、綜上所述，本件原告上開主張各節，均非可取。被告因審認原告112年度整體工作表現，不符合應考列甲等或丁等之要件，綜合評分61分，作成原處分考列丙等，核未逾越判斷餘

地，認事用法俱無違誤，復審決定予以維持，亦無不合。從而，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘陳述及舉證，均核與判決結論不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　30　　日

審判長法官　蔡 紹 良

法官　林 學 晴

法官　陳 怡 君

以上正本證明與原本無異。

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）；如於本判決宣示或公告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（須附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁定駁回。

上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書，但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人：

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
㈠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。
㈡非律師具有右列情	1.當事人之配偶、三親等內之血親、二

形之一，經本案之行政法院認為適當者，亦得為訴訟代理人。	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. 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者。
是否符合㈠、㈡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㈠、㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　杜 秀 君