臺北高等行政法院判決

110年度訴字第59號
112年3月16日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司
代　表　人　謝繼茂（董事長）
訴訟代理人　張玉希　律師
被　　告　勞動部
代　表　人　許銘春（部長）
訴訟代理人　林俊宏　律師
　　吳篤維　律師
參　加　人　中華電信股份有限公司台灣南區電信分公司企業工會
代　表　人　許福利
訴訟代理人　蔡晴羽　律師

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109年10月30日109年勞裁字第16號不當勞動行為裁決決定，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、爭訟概要：緣參加人（即申請人）與原告（即相對人）間不當勞動行為爭議案，參加人向被告提起不當勞動行為裁決申請，請求事項「1.確認相對人迄今拒絕承認與申請人間於103年12月3日簽署團體協約第1條約定：『本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員』之適用範圍包括轄下各營運處之行為，構成工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」「2.確認相對人未履行雙方108年4月17日團體協約修約第9次協商會議決議：『就目前團協如何保障南企工會(即參加人)會員在人評、考核會權益，請資方研擬可行方案。』之行為，構成違

反團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」「3.確認相對人迄今未函請申請人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款不當勞動行為。」「4.確認相對人於109年8月18日召開中華電信南區分公司109年第4次考核委員會會議，未通知邀請申請人理事長列席之行為，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」「5.命相對人於本裁決決定書送達翌日起10日內，向申請人研擬並提出保障申請人會員在人評、考核會權益提出可行方案並續行團體協約之協商。」經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）於109年10月30日作成109年勞裁字第16號裁決決定（下稱原裁決決定）：「一、確認相對人迄今未函請申請人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、確認相對人未通知申請人理事長列席109年8月18日中華電信南區分公司109年第4次考核委員會會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。三、申請人其餘之請求駁回。」原告不服原裁決決定主文第1項及第2項部分，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1.有關109年考核委員核派爭議部分：

⑴原告從業人員考核要點（下稱考核要點）係在工會法承認複數工會之前制訂，當時原告僅有一個對應工會即中華電信股份有限公司產業工會（現更名為中華電信股份有限公司企業工會，下稱中華電信工會），且僅有1個團體協約，因此，考核要點第9條所稱對應分會，均係指對應之中華電信工會分會。考核要點自99年實施以來

至103年，勞方考核委員均係由中華電信工會對應之分會推薦，104年至110年共計7年考核委員之核派，除南區分公司本身外，原告總公司、分公司、營運處（含南區分公司所屬各營運處）各層級之勞方考核委員均係由中華電信工會對應之分會核派，至於南區分公司本身，其中104年相關工會協商結果為2、2、1人，105年參加人即否定104年之協商結果，要求推派3人，109年、110年中華電信工會又否定並拒絕協商。換言之，相關工會有共識之年度僅104年、106年、107年、108年4個年度，且共識年度之人數亦先後不同，再參以南區分公司所轄營運處之企業工會並未推薦勞方考核委員等情，因此原裁決決定認為由南區分公司推派3名考核委員為慣行乙節，顯與慣行必須具備長期實行之事實與相關人員確信願遵守之要件並不相符。

⑵臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書，係因參加人要求核派105年度3名考核委員所生爭議，因此，該和解書之效力應僅及於該案，並不及於其他。又勞方考核委員之核派，涉及全體員工，公司不得與各別工會以訂定契約方式，規避考核要點之規定，亦經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）110年度勞全字第15號民事裁定肯認，更何況依據考核要點第17條規定，考核要點之制定或修正，應經原告董事會通過，南區分公司為原告下屬機構，其與參加人之和解書縱然認為並不限於高雄地院106年度審訴字第410號民事訴訟事件，因該和解之內容已違背考核要點第9條第1項應由南區分公司所隸屬之工會分會推薦之規定，依法亦不生效力，更無拘束原告之效力。

2.有關109年8月18日第4次考核委員會爭議部分：

⑴原告與參加人就103年12月3日簽署之團體協約(下稱系爭團體協約)第1條第1項之適用範圍是否包含南區分公司所屬各營運處，已爭議多年。南區分公司邀請參加人

理事長列席南區分公司考核委員會，係依據系爭團體協約第11條第2項之約定，而系爭團體協約適用範圍並不包含南區分公司各營運處，因此，以往考核會處理有關營運處員工再申訴案件，即未邀請參加人理事長列席。109年8月18日南區分公司109年第4次考核委員會，該次會議係處理南區分公司所轄台中營運處員工就108年年終考核結果再申訴案，因系爭團體協約適用範圍不包含營運處，因此，南區分公司循例未通知參加人理事長列席，實與打壓工會無涉。且參加人理事長僅係「列席」考核委員會而已，對於會議事項，並無任何表決權或決定權，而考核委員會原本即有勞方考核委員出席，維護勞方權益，此為工會會員所週知之事實。換言之，工會理事長列席考核委員會，對於會議結果並無決定或表決之權利，有無列席考核委員會，與會議結果並無關聯，與工會會員之向心力無涉，更不足以影響會員對工會之信心。故原告未邀請參加人理事長列席109年8月18日第4次考核委員會並不構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

⑵原告未邀請參加人理事長列席109年8月18日第4次考核委員會並不構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為：

系爭團體協約第11條第2項後段邀請理事長列席考核委員會之約定，與勞動條件無涉。又有關系爭團體協約理事長列席考核委員之約定，原告均有遵守，僅因109年第4次考核委員會係處理台中營運處員工再申訴事宜，因涉及系爭團體協約是否適用於各營運處，雖然原告之認知與工會之認知不同，但原告係循往例辦理，實與妨礙協商無涉。事實上，在本件裁決期間及裁決之後，雙方仍召開多次協商會議，但主要爭議一樣仍是卡在適用範圍，原裁決決定以原告一次未邀請參加人理事長列席109年第4次考核委員會，遽認會妨礙協商，實屬臆測，

更非事實，原裁決決定認為構成違反誠信協商之不當勞動行為，實屬有誤等語。

（二）聲明：請求撤銷原裁決決定主文第1項及第2項。

三、被告答辯及聲明：

（一）答辯要旨：

1.原告未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之部分：

⑴原告已自承自103年12月3日原告與參加人簽訂系爭團體協約起，即同意依參加人之要求，開始函請參加人推薦南區分公司考核委員會委員之人選，且原告亦於另案107年勞裁字第32號程序中，自承因與南區分公司工會簽訂團體協約，故同意由參加人推派考核委員，顯見原告與參加人已就「由參加人推派考核委員人選」乙事達到相互遵守之確信。再者，依原處分卷內證據資料、原告起訴狀所附南區分公司、中華電信工會台中市分會、中華電信工會南區分公司分會、參加人關於推薦考核委員函文等文件，已證明原告與參加人確實自104年至108年期間，歷年原告均有就南區分公司考核委員會委員之推派事宜，函請參加人推薦人選之事實。尤以，高雄地院106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書作成後，原告遵循和解書所載內容，於106年至108年間均確實函請參加人推薦3名考核委員，是系爭和解所表彰者，乃勞資雙方於裁決程序中協商後，重申並確認勞動習慣之續行，合意成為勞資行為之準據。原告僅憑105年度各工（分）會推薦人數爭議，主張原告與參加人間就推派考核委員人選乙事不具備長期實行之事實與相關人員確信遵守云云，斷無可採。

⑵甚且，實際上係原告「根本未函請」參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年南區分公司考核委員會委員，是無論考核要點所定勞方考核委員名額限制或參加人推薦人數之多寡，於本件均非重點。遑論，原告於裁決程

序中，從未否認有前述「函請參加人推派考核委員人選」之慣行，僅辯稱勞方考核委員之核派與團體協約無涉、考核要點未修正前原告必須遵守云云，故原告於本件以並無慣行置辯，顯屬臨訟之詞。

2.原告未通知邀請參加人理事長列席109年8月18日南區分公司109年第4次考核委員會會議之部分：

⑴原告曾邀請參加人理事長列席於109年間所舉辦之第1、2、3次南區分公司工會考核委員會會議，其中第3次考核委員會會議開會日期為109年6月3日，原告卻作出前後相反之處理，足徵客觀上原告明顯前後翻異之行為（第3次邀請，第4次不邀請），已生藉由其可任意違反團體協約約定及過往前例，而拒絕邀請參加人理事長列席，以彰顯原告之高權地位，進而動搖參加人會員信心，不當影響、妨礙或限制工會活動，至為明確。

⑵系爭團體協約第11條第2項規定之文義上對於考核委員會之召開事由並未設有「限於處理南區分公司員工之考核或申訴，方須邀請理事長」之限制，是既考核委員會係由原告所屬南區分公司所召開，應有上開條款之適用；復證諸原告於107年間第4次至第7次考核委員會會議均有邀請參加人理事長列席，且討論事項為「奉首長提交委員會討論有關本轄相關營運處於103～106年間辦理企客專標各案相關人員，經總公司專案小組稽查發現，由於懈怠疏漏風險控管或督導無方等多項缺失……」，而同屬南區分公司各營運處相關事務，由是可知，原告所辯核與其過往邀請參加人理事長列席之前例不符，斷無可採。

⑶另就有關構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為部分，無論參加人於協商時請求就系爭團體協約第11條第2項規定為如何之修正，原告並未依上開約定邀請參加人理事長列席109年第4次考核委員會會議確為事實，且該事實亦將使「正進行團體協商之際」之南區分

公司工會陷於立場不安定，復以原告前述主張實均無理由，已如前述，故原裁決決定核無原告所稱認事用法之違誤等語。

（二）聲明：駁回原告之訴。

四、參加人陳述略以：

原告稱高雄地院106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書僅針對106年度和解不及於其他云云。然從和解書「文義」並沒有限制僅於106年度考核委員之推派，且從原告後續106、107、108年度均允由參加人工會依和解書所載內容推派3席，更可見雙方本意確實是針對考核委員日後推派所為約定，明顯完全沒有限制僅限「106年」度推派之意思。又原告有關人評會、考核會、業務會報，有分三級召開，換言之即總公司、北區或南區分公司、各營運處各有召集權。而系爭團體協約第11條第2項明確約定於「南區分公司」召集考核委員會即應邀請參加人理事長列席，此與適用範圍是否包含適用於「轄下各營運處」所另行召開營運處考核委員會毫無關聯。原告於南區分公司109年度3次考核委員會，均有通知邀請參加人理事長列席。另過去縱使討論議案牽涉議案為營運處員工，亦有如107年9月3日、10月12日、10月19日、10月26日南區分公司107年第4至7次考核委員會，也均有通知邀請參加人理事長列席。原告卻於知悉參加人申請本件裁決後，即報復動作頻頻，先是於6月通知參加人不再發函請參加人推派考核委員會委員，竟再進一步甚至無視過去均邀請理事長列席，而未經協商擅自取消於109年8月18日召開南區分公司109年第4次考核委員會會議，未通知邀請參加人理事長列席，如是作法形同破壞協商，構成團體協約法第6條第1項違反誠信協商，亦屬故意削弱限制參加人工會發展和影響力，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語，並請求判決駁回原告之訴。

五、本院之判斷：

（一）原告雖因應經營所需，於111年1月1日裁撤所屬南區分公司，並於111年9月1日廢止南區分公司登記，惟依參加人所提出之高雄市政府勞工局111年12月28日高市勞組字第11140052900號函（本院卷第493頁），於參加人未辦理解散前，其法人資格仍為存續，且本件訴訟係參加人針對原告過去的行為，向被告提出不當勞動行為裁決之申請，本院亦係就原裁決決定是否適法為裁判，並不因原告所屬南區分公司裁撤而有影響，原告主張參加人無權利保護之必要一節，尚非可採，合先敘明。

（二）爭訟概要欄所載事實，有不當勞動行為裁決申請書（原處分卷第1至20頁）、追加申請書(原處分卷第199至208頁)及變更申請書(原處分卷第451至457頁)、原裁決決定（原處分卷第786至830頁）等資料在卷足憑，且為當事人所不爭，堪認屬實。本件應審究者為：原裁決決定作成「一、確認原告迄今未函請參加人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年原告南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。二、確認原告未通知參加人理事長列席109年8月18日原告南區分公司109年第4次考核委員會會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」有無違誤？本院判斷如下：

1.按工會法第35條第1項第5款規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：……五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」而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，審認雇主是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之客觀行為，及雇主是否具有不當勞動行為之主觀認識。又團體協約法第6條第1項規定:「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」本條項後段課予勞資雙方有團體協商之義務，係指當勞資一

方請求他方針對勞動條件等進行協商時，他方無正當理由時，不得拒絕團體協商；同條項前段則課予勞資雙方誠信協商之義務，亦即勞資雙方進入團體協商程序後，雙方需秉持誠信原則進行協商。而雇主之行為是否構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為的判斷，則應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有非誠信協商之情形。

2.原裁決決定「確認相對人迄今未函請申請人推薦3名所屬分公司同仁擔任109年相對人南區分公司考核委員會委員參與考核委員會之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，並無違誤：

⑴按慣例為勞資雙方行之多年之作法，從勞資自治及勞資關係安定的觀點而言其性質為自主之規則，自應予以尊重而有拘束雙方之效力。惟雇主如因情事變更或經營管理上所必要，欲變更慣例時，即應說明理由並透過協商之方式，尋求與工會達成協議。原告自103年起至108年間，均同意參加人推派南區分公司考核委員會之委員（原處分卷第211至215頁、第548至549頁）；另參加人與原告於106年9月25日所簽定之高雄地院106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書(原處分卷第552頁)，原告並已同意參加人可推派3席考核委員。據此可認參加人得推派南區分公司考核委員會委員，為勞資雙方行之多年之慣例，且自106年9月25日雙方達成和解協議之時起，參加人得指派3名考核委員之事實，足堪認定。惟原告南區分公司108年度考核委員會之委員任期已於109年6月30日屆滿，原告並未函請參加人推薦109年原告南區分公司考核委員會之委員，且已自行指派完成（109年8月6日第2次調查會議紀錄，原處分卷第429頁），原裁決決定據此認定原告之行為構成不當勞動行為，自屬有據。

⑵原告雖主張考核委員會委員之核派係依據考核要點第9條規定，由工會分會即中華電信工會之分會推派，且於系爭團體協約簽訂後，因相關工（分）會指派名額已超過法定5名名額，基於工會自主原則，請相關工（分）會自行協商，再依據協商結果推派云云。惟參加人得推派南區分公司考核委員會委員，已為勞資雙方行之多年之慣例，前已敘明。且本件實際上係原告「根本未函請」參加人工會推薦3名所屬分公司同仁擔任109年原告南區分公司考核委員會委員，而非單純「有通知相關工（分）會指派名額，但已超過名額，始基於工會自主原則請相關工（分）會自行協商」之情形而已，足認原告片面取消函請參加人工會就109年考核委員會推薦委員之行為已違反前揭慣例無訛，原告此部分主張並不足採。

⑶原告又主張高雄地院106年度審訴字第410號民事訴訟案和解書僅係針對該案所為之和解，並不及其他，更無法改變原告考核要點之規定云云。惟無論上開和解書之作成是否僅針對該民事訴訟案所為之和解，嗣原告於106年至108年間均明確函請參加人工會推薦3名考核委員，已如前述，顯見自106年起原告與參加人工會間已然形成固定由參加人推薦3名考核委員人選之慣例。是原裁決決定基於上開和解書內容，再加上往後連續3年原告均延續「和解書所載由南區分公司工會推派3席考核委員」之同樣人數函請參加人推派之事實，認定參加人主張其與原告間存有由南區分公司工會推派考核委員之委員人選之慣例或約定為可採，並無不合。原告另以105年度各工（分）會推薦人數爭議，主張原告與南區分公司工會間就推派考核委員人選乙事不具備長期實行之事實與相關人員確信遵守云云，尚不足採。此外，勞方考核委員係為代表參加人參與考核委員會，且考核要點適用於原告現職從業人員(考核要點第2條規定，本院卷第

99頁），而包括參加人工會所屬會員，是考核委員之推派，亦顯然涉及有關影響勞工權益之考核委員會參與權甚明。至於原告所提臺北地院110年度勞全字第15號民事裁定，係針對定暫時狀態處分事件所為裁定，其裁定理由僅為針對是否合於定暫時狀態處分法定要件所為之審查，並非對於原告與參加人工會間實體法律關係之認定，亦不拘束本院，尚不足為有利原告之認定。

⑷綜上說明可知，既然自106年起原告與參加人間已然形成固定由參加人推薦3名考核委員人選之慣例，當應成為勞資行為之準據，原告應有予以遵行之義務，以維繫勞資集體關係之長期穩定發展。詎原告於參加人申請本件裁決後旋即片面告知參加人日後不同意其推薦考核委員會委員，且並未依誠實信用原則與參加人就考核委員會委員推薦事宜進行團體協商，故原裁決決定認為此部分構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，應屬有據。

3.原裁決決定「確認相對人未通知申請人理事長列席109年8月18日中華電信南區分公司109年第4次考核委員會會議之行為，構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」，亦無違誤：

⑴查系爭團體協約(原處分卷第75至83頁)第1條與第11條第2項分別規定：「本協約適用範圍為甲方所屬南區分公司、乙方及乙方會員。前項乙方會員係指甲方之從業人員」、「甲方所屬南區分公司於召開人評會時，由甲方邀請乙方理事長出席；於召開考核委員會議時，由甲方邀請乙方理事長列席」，則乙方會員自應適用系爭團體協約，且由於該考核委員會係由南區分公司所召開，又系爭團體協約第11條對於考核委員會之召開事由並未設有限於處理南區分公司員工之考核或申訴，方須邀請理事長之限制。故原告未邀請參加人理事長列席，實有違團體協約之約定。

⑵又團體協約之違約，未必會構成不當勞動行為，惟本件不邀請參加人理事長列席上開考核委員會，係發生在參加人申請本件裁決之後，二者具有時間上之密接性，原裁決決定因認原告故意不履行團體協約並輕視協商結果，有使參加人陷於交涉立場顯著不安定而導致工會弱體化之情形，核其行為係屬不當影響、妨礙或限制工會活動，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，自屬有據。此外，衡諸參加人正與原告進行團體協商之際，原告片面違反團體協約而未邀請參加人工會理事長列席考核委員會之行為，亦將使參加人陷於交涉立場顯著不安定之窘境，有礙團體協商之進行，自亦構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

⑶原告主張109年第4次考核委員會會議落於裁決期間內，僅係時間上巧合而已；原告係循例未通知南區分公司工會理事長列席109年第4次考核委員會會議，與打壓工會無涉；南區分公司工會理事長僅係列席而無表決權或決定權，有無列席與會議結果並無關聯，不足以影響會員對工會之信心云云。惟查，原告曾邀請參加人工會理事長列席於109年間所舉辦之第1、2、3次南區分公司工會考核委員會會議（原處分卷第503至505頁），其中第3次考核委員會會議開會日期為109年6月3日。申言之，除前述時間密接性之理由外，就開會日期同樣落於原裁決程序期間之109年第3、4次考核委員會議，原告卻對於應依團體協約約定，邀請南區分公司工會理事長列席乙節，作出前後相反之處理，亦足徵客觀上原告前後不一之行為（第3次邀請，第4次不邀請），已產生藉由其可任意不遵團體協約約定及過往前例，而拒絕邀請參加人工會理事長列席，進而動搖參加人工會會員信心，堪認有不當影響、妨礙或限制工會活動至明，原告謂僅係時間上之巧合云云，難予憑採。又系爭團體協約第11條第2項規定之文義上對於考核委員會之召開事由並未設

有「限於處理南區分公司員工之考核或申訴，方須邀請理事長」之限制，是既考核委員會係由原告所屬南區分公司所召開，應有上開條款之適用，已如前述；復證諸原告於107年間第4次至第7次考核委員會會議均有邀請參加人工會理事長列席，且討論事項為「奉首長提交委員會討論有關本轄相關營運處於103~106年間辦理企客專標各案相關人員，經總公司專案小組稽查發現，由於懈怠疏漏風險控管或督導無方等多項缺失……」而同屬南區分公司各營運處相關事務（原處分卷第506至509頁）。是原告主張係循例未通知南區分公司工會理事長列席109年第4次考核委員會會議云云，亦不足採。再者，既然系爭團體協約已定有應邀請參加人工會理事長出席或列席相關會議之約定，亦與有無表決權或決定權可資行使無涉，原告主張未邀請參加人工會理事長列席，並不足以影響會員對工會之信心云云，自無可採。

⑷從而，原裁決決定認定此部分構成團體協約法第6條第1項、工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，亦屬有據。

（三）綜上所述，原告各該主張均不可採，原裁決決定主文第1項及第2項部分，於法並無違誤，原告猶執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　20　　日

臺北高等行政法院第三庭

審判長法　官　高愈杰

法　官　孫萍萍

法　官　李君豪

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、四親等內之血親、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　112　年　4　月　20　日

書記官　樓琬蓉