臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭
112年度訴字第35號
114年9月18日辯論終結

原　　告　中華電信股份有限公司高雄營運處企業工會

代　表　人　陳文瑞
訴訟代理人　陳旻沂律師
複 代理 人　吳艾黎律師
被　　告　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　劉師婷律師
　　李律廷律師
參　加　人　中華電信股份有限公司

代　表　人　簡志誠
訴訟代理人　張玉希律師
複 代理 人　張瑋儀律師
輔助參加人　中華電信股份有限公司企業工會

代　表　人　鄧克廉
訴訟代理人　楊景勛律師

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111年10月28日111年勞裁字第10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、程序事項：本件原告起訴後，被告代表人由許銘春依序變更為何佩珊、洪申翰；輔助參加人代表人由洪秀龍變更為鄧克

廉，茲據變更後之代表人分別具狀聲明承受訴訟（本院卷一第379、455頁、本院卷二第225頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：原告為參加人及所屬各機構對應工會之一（計有1個事業型企業工會【即輔助參加人中華電信股份有限公司企業工會，下設各分會對應參加人所轄各機構】、13個廠場型企業工會【分公司對應之企業工會計7個，營運處對應之工會含原告在內計6個】及1個關係企業工會），因參加人於111年6月底派任所屬高雄營運處從業人員考核之考核委員時，僅通知輔助參加人所屬之高雄分會、高雄市分會及金門分會，並未通知原告、亦未派任原告之幹部或會員擔任考核委員，復無推派原告參與參加人總公司體育活動小組，未發放危險工作津貼，原告因認參加人前開行為構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於111年3月11日向被告申請不當勞動行為裁決，請求：㈠確認參加人於111年6月底派任參加人高雄營運處從業人員考核之考核委員時，只通知輔助參加人高雄分會、高雄市分會及金門分會，未通知原告，亦未派任原告之幹部或會員擔任考核委員之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。㈡確認參加人未依與原告間之團體協約（下稱系爭團體協約）第34條及第35條發放危險工作津貼、推派原告參與參加人與輔助參加人體育活動小組之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。㈢參加人應同意原告推派出任參加人高雄營運處從業人員考核之考核委員代表，以及參加人應同意原告推派代表參與參加人總公司之體育活動小組。經被告以111年10月28日111年勞裁字第10號不當勞動行為裁決決定（下稱原裁決）原告之裁決申請駁回。原告不服原裁決，遂提起本件行政訴訟，嗣於訴訟中撤回有關體育活動小組所生爭議部分。

三、原告主張：

㈠依中華電信股份有限公司從業人員考核要點(下稱考核要點)第9條第1項規定，自始僅由輔助參加人所隸屬之分會，推薦

考核委員會為勞方委員。99年11月2日訂頒考核要點時尚未有複數工會之存在，嗣工會法於99年6月23日修正，100年5月1日實施，如今既已有複數工會之存在，且原告是依工會法合法成立之工會，最貼近高雄營運處員工之需求，反而輔助參加人高雄市分會、高雄分會及金門分會，只是輔助參加人之內部單位而已，並無法律上之代表資格，則參加人應維持公平性及各工會之正常運作，不應只因1個工會即輔助參加人之反對，即消極不作為，不通知原告派任考核委員，已弱化（甚至虛化）原告之工會職權，構成工會法第35條第1項第5款「不當影響、 妨礙或限制工會之成立、組織或活動」之不當勞動行為。

㈡勞工受考核後之結果，攸關獎金、升遷等權益，因此需有勞方委員在場表達意見，始符程序正義。惟目前僅輔助參加人可推薦勞方委員，原告則不能，此情極易造成勞工認為參加輔助參加人較可保障權益，進而選擇參加該工會而不參加原告工會，如此實已弱化（甚至虛化）原告工會之職權。又參加人雖依系爭團體協約第11條約定，由理事長列席考核委員會，然考核委員可以參與考核之決定，而工會理事長只能列席，不能參與考核之決定，二者顯不相同，更不能替代。是以，參加人不通知原告派任考核委員，自已構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。

㈢依系爭團體協約第35條第2項約定：「乙方會員在甲方擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼。」參加人並未履行該約定，參加人應積極與工會檢討危險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發放標準，但參加人僅憑一己之意而否定團體協約之約定，完全無視於工會之存在，實屬弱化（甚至虛化）工會之不當勞動行為等語。

㈣並聲明：1.原裁決關於駁回原告就後開2項(考核委員、發放危險工作津貼)因工會法第35條第1項第5款規定所生爭議之裁決申請，應予撤銷。2.被告應作成「確認參加人於111年6月底派任參加人高雄營運處從業人員考核之考核委員時，只

通知輔助參加人高雄分會、高雄市分會及金門分會，未通知原告，亦未派任原告之幹部或會員擔任考核委員之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」之裁決決定。3.被告應作成「確認參加人未依與原告間之系爭團體協約第35條發放危險工作津貼，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為」之裁決決定。4.被告應作成「參加人應同意原告推派出任參加人高雄營運處從業人員考核之考核委員代表」之裁決決定。

四、被告則以：

㈠參加人於99年11月2日訂頒之考核要點係由輔助參加人與參加人協商後始達成。參加人曾於109年8月12日函請各工會共推研商代表，惟因輔助參加人表示無法與參加人企業內其他企業工會達成共識，使考核要點第9條仍維持由輔助參加人之分會推薦各機構考核委員會勞方委員。而上開考核委員會之勞方代表參與機制並非法定義務，依當時勞資關係背景，因為參加人內部尚無複數工會存在，該規定所謂「本機構員工所隸屬之工會分會推薦」，應係指參加人各機構對應之輔助參加人分會甚明。又依原告與參加人間於107年9月6日簽訂之系爭團體協約第11條第2項約定，業已明確約定高雄營運處召開考核委員會時，僅需邀請原告工會理事長列席；並未約定由原告推薦考核委員會之勞方委員。縱原告事後擬爭取推薦代表擔任高雄營運處考核委員會勞方委員，原告亦應於系爭團體協約110年9月6日期滿後，於雙方正進行之團體協約修約之協商程序為誠信協商，故參加人未給予原告推薦代表擔任高雄營運處考核委員會勞方委員之行為，並非工會法第35條第1項第5款之支配介入行為。

㈡系爭團體協約第35條第2項固約定：「乙方（即原告）會員在甲方（即參加人）擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼；……。」然該條項所約定之危險工作津貼，不僅發給方式及金額等細節，均無明確約定外，其發放對象即「乙方會員在甲方擔任危險工作」，所謂「危險工作」之範圍如何？

觀諸系爭團體協約之文字並無法探知，是勞資間至今並未就系爭團體協約第35條第2項所約定之「危險工作津貼」約定具體發放範圍。原告主張參加人簽立系爭團體協約後不履行、要求參加人應積極與原告協商等語，卻未見其說明勞資間締約當時真意為何，或提出其他勞資間補充協議，自難僅憑系爭團體協約第35條第2項之文字，以及參加人並未發給危險工作津貼之事實，逕認參加人已違反系爭團體協約第35條第2項約定等語，資為抗辯。

㈢並聲明：駁回原告之訴。

五、參加人略以：

㈠參加人於99年11月2日即訂頒考核要點，作為考核員工之依據。依考核要點第9條規定，勞方委員係由工會分會推薦，而當時參加人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，即輔助參加人)。因此，第9條規定所謂「本機構員工所隸屬之工會分會推薦」，係指參加人各機構對應之輔助參加人分會。參加人所屬高雄營運處考核委員會之勞方委員，自始即係由對應之輔助參加人分會推薦。嗣工會法於99年6月23日修正，100年5月1日實施，允許成立廠場型工會，原告即據此申請成立；惟高雄營運處考核委員會之勞方委員，仍係由對應之輔助參加人分會推薦。參加人與原告於107年9月6日簽訂系爭團體協約，高雄營運處考核委員會之勞方委員，仍係由對應之輔助參加人分會推薦，因此111年之勞方委員由高雄營運處對應之輔助參加人分會推薦，完全係依考核要點第9條規定，且亦係行之10餘年之事實。又系爭團體協約第11條第2項僅係約定高雄營運處召開考核委員會時，邀請原告理事長列席，並未約定考核委員會勞方委員由原告推薦。是原告指稱高雄營運處未允許其推薦考核委員會勞方委員，有違系爭團體協約之約定，實屬無稽。

㈡考核委員會為參加人內部組織，並非法定組織，其產生之程序，悉依考核要點之規定辦理，而原告對應之高雄營運處，

事實上亦不具備獨立之法人資格，從而輔助參加人分會是否具備法人資格，均不影響考核要點規定其有推薦勞方委員之權利。因此，原告以輔助參加人分會不具獨立法人資格，遽認其無推薦之權利，實有誤解考核要點之規定及考核委員會之性質，實不足採。高雄營運處111年考核委員會之勞方委員早已足額核派，且其任期亦已於112年6月30日屆滿。因此，原告要求核派，不僅無理由，且事實上亦無法再行核派。

㈢參加人之工作場所並非勞動檢查法第26條第1項及危險性工作場所審查及檢查辦法第2條所規定之危險工作場所，而參加人除為員工投保勞健保外，更投保團體保險，對於員工因公受傷相關醫療費用與慰問金，亦訂有意外事故處理要點，已充分保障員工之權益。原告認為參加人違反系爭團體協約第35條第2項有關危險津貼之約定(參加人否認)，惟此僅係兩造對該條條文解讀不同所生之履約爭議，係屬民事紛爭而已，且該條規定在參加人與相關工會簽訂之團體協約均有類似之規定，但參加人對於任何一位員工或工會會員均未核發所謂之危險工作津貼，此為原告所不爭之事實，因此兩造就系爭團體協約第35條第2項之解釋及執行雖有歧異，然與不當勞動行為無涉，更不可能構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

㈣並聲明：駁回原告之訴。

六、輔助參加人略以：

㈠法律並未規定應就複數工會特別賦予考績共同決定權之特殊待遇保護規定，自不因複數工會之成立，該等廠場複數企業工會即當然享有考績共同決定權，亦與工會間之平等性無涉。考績共同決定權是否賦予，是屬工會自治爭取事項，資方不當然因複數工會成立，即賦予考績共同決定權，而是視事業營運需要與工會實力所必要，決定考績共同決定權之賦予對象，亦未違反中立義務，原告起訴主張因成立複數工會即當然取得該等法律未規定保障之權利，容有重大誤會。

㈡又共同決定之考核委員本即是委派自然人居之，是無論是由輔助參加人直接指派，或是輔助參加人之分會間接指派，均是由自然人行使職權一致，殊無虛擬法人毋庸透過任何自然人可行使考績共同決定權之理，原告一再著墨於只有法人才有指派代表行使共同權之權利，否則即違法不生效力，不知其論理何在!?

㈢輔助參加人取得考績共同決定權是以工會實力活動獲致，且行之有年，足以兼顧參加人營運需要暨輔助參加人會員考績之公平性，原告以「搭便車」論理，僅以複數工會成立，即謂得以工會法第35條第1項第5款禁止「支配介入」規定為請求權依據，賦予原告推派考核委員代表權利，容有誤會。是以，原裁決認定原告工會不得以參加人拒絕於法無據之考核委員代表推派請求，即認構成支配介入。且原告依其與參加人間之系爭團體協約第11條約定，取得者是工會理事長列席與聞之權利，尚不得禁反言自行擴張成推派考核委員勞方代表，故對參加人未予原告推薦代表擔任高雄市營運處考核委員會勞方委員之行為，尚難認其客觀上有支配介入之行為，並無違誤等語。

七、本院之判斷：

㈠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。」其修正理由略以：「為避免雇主以其他不當方式影響、妨礙工會成立，致妨礙工會運作及自主性，爰增訂第1項第5款之概括性規範。」足見上開規定禁止雇主或代表其行使管理權之人對工會有不當勞動行為之立法目的，旨在杜絕雇主藉其經濟優勢地位，對於勞工為行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權，而成立、組織工會或辦理工會活動時，採取反制行為，以確保工會能自主正常運作，不受雇主支配介入，俾能發揮集體協商功能，維護及提升集體勞工權益。雇主之行為是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，抑或更有未依團體協約法第6

條第1項規定本於誠實信用原則進行團體協約之協商，則應依勞資關係脈絡，綜合客觀事實之一切情狀為斷。

㈡前揭事實概要欄所載之事實，除下列爭點外，為兩造所不爭執，並有原告111年3月11日不當勞動行為裁決申請書（原裁決卷第1-5頁）、系爭團體協約(原裁決卷第19-29頁)、考核要點(本院卷一第215-218頁)、被告裁委會111年7月22日第1次調查會議紀錄(原裁決卷第72-78頁)、111年8月8日第2次調查會議紀錄(原裁決卷第155-163頁)、111年10月28日詢問會議紀錄及第519次會議紀錄(原裁決卷第219-234頁)、原裁決(原裁決卷第238-274頁)等件在卷可稽，此部分之事實，堪以認定。

㈢原裁決認定參加人於111年6月底派任其高雄營運處從業人員考核之考核委員時，只通知輔助參加人所屬之高雄分會、高雄市分會及金門分會，未通知原告，亦未派任原告之幹部或會員擔任考核委員之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法並無違誤：

1.雇主所屬勞工可加入數工會，是雇主於複數工會併存下，負有對各工會保持中立態度，平等承認、尊重其團結權，不得因各工會之立場、傾向或運動路線不同，而為區別待遇。如不具合理性而為區別待遇，致某一工會組織強化，或因此削弱其他工會運作，當可認係對工會之支配介入，而屬工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。

2.原告固主張參加人於111年6月底派任其高雄營運處從業人員考核之考核委員時，只通知輔助參加人所屬之高雄分會、高雄市分會及金門分會，未通知原告，亦未派任原告之幹部或會員擔任考核委員之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云，惟查，參加人於99年11月2日所訂頒之考核要點第9點第1項規定：「各機構應組織考核委員會，考核委員會置委員9人或15人，3分之1委員由本機構員工所隸屬之工會分會推薦，餘由人力資源處派駐主管及機構首長就該機構人員中派兼之，並由機構首長指定1人為主席。」乃

勞方推薦考核會委員之依據。而該考核要點係經參加人與輔助參加人間歷經多次協商後始達成合意，此參考核要點第17點規定：「本要點由勞資雙方先行協調會商，並經董事會通過後實施，修正時亦同。」自明，並有輔助參加人所提出之參加人與輔助參加人（當時名稱為中華電信產業工會）間之98年7月20日、98年8月11日從業人員績效考核要點案會議紀錄、98年年8月18日至99年5月19日歷次協調會商從業人員績效考核要點案會議紀錄、99年6月15日協調會商新任期考核委員相關事宜會議紀錄、99年6月28日至99年10月11日歷次協調會商績效考核會議紀錄等件附卷足稽（本院卷二第21-96頁）。該考核要點並經輔助參加人99年11月30日至12月1日第5屆理事會第8次會議確認通過、第5屆會員代表大會第3次會議追認通過，有該會議紀錄在卷足參（本院卷二第97-102頁）。依當時勞資關係背景，參加人公司內尚無複數工會存在，堪認考核要點第9點第1項規定所謂「本機構員工所隸屬之工會分會推薦」，應係指相對人各機構對應之輔助參加人分會無疑。嗣參加人為因應公司內複數工會之現狀，由於考核要點之修正，依上開第17點規定，須經勞（按指：輔助參加人）資雙方先行協調會商，而輔助參加人曾以109年3月17日電工七(109)字第225號函向參加人表達輔助參加人及其所屬分會參與參加人所召開包含人評會、考核委員會在內之各類會議為輔助參加人及所屬各分會之專屬權，不同意與其他企業工會共同推派各項委員會委員等語（本院卷二第191-192頁），參加人乃以109年8月12日信人三字第1090001437號函（下稱109年8月12日函）各企業工會，其內容略以，為因應參加人複數工會現狀，邀請各企業工會研商修正考核要點相關規定，以符實際所需，請於109年8月31日前，共同推派研商代表5人，以利會議召開等語（原裁決卷第49頁），輔助參加人則以109年8月17日電工七(109)第758號函參加人再度表示反對，其內容略以，有關參加人請本會與它工會共同推派考核要點研商代表乙事，業與參加人及輔助參加人團體

協約、考核要點精神相違，其礙難配合辦理等語（原裁決卷第50頁）。復參諸原告與參加人間之系爭團體協約，僅於第11點第2項約定：「甲方（即參加人，下同）所屬南區分公司高雄營運處於召開人評會時，由甲方邀請乙方（即原告，下同）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。」並未約定考核委員會勞方委員由原告推薦。從而，被告審酌參加人之考核委員之勞方代表參與機制，並非法定義務，且曾以109年8月12日函請各工會共推研商代表，僅因未能與參加人企業內其他企業工會達成共識，使考核要點第9條仍維持由輔助參加人所屬各分會推薦各機構考核委員會勞方委員。而參加人依系爭團體協約第11點第1項約定，依考核要點辦理原告會員考核時，固未給予原告推薦代表擔任高雄營運處考核委員會勞方委員，但已依同點第2項約定，於高雄營運處召開考核委員會時，邀請原告之工會理事長列席，參加人已依約履行，是尚難認參加人未予原告推薦代表擔任高雄營運處考核委員會勞方委員之行為，其客觀上有支配介入之行為等情，乃以原裁決駁回原告此部分之申請，於法即無違誤。原告主張參加人不通知原告派任考核委員會之勞方代表，構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為云云，並不可採。

3.至原告主張輔助參加人之高雄分會、高雄市分會、金門分會均僅係輔助參加人之內部單位，無法律上之代表資格，參加人組成考核委員會時，竟與上開內部單位聯絡，完全無視於原告之存在，實已紊亂工會法之法制云云。查基於工會會務自主原則，輔助參加人非不能將工會事務委由分會處理，亦即，輔助參加人賦予分會代為履行工會任務之權限，非法所不許。況考核委員會係屬參加人之內部組織，並非法定組織，考核委員之產生悉依考核要點之規定辦理，而考核要點第9條已明文規定「3分之1委員由本機構員工所隸屬之『工會分會』推薦」，是以，參加人組成考核委員會時，與輔助參加人之高雄分會、高雄市分會、金門分會聯絡推薦考核委員

之勞方代表，難謂構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為。原告主張，自無可採。

㈣原裁決認定參加人未依系爭團體協約第35條第2項約定發放危險工作津貼之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，於法亦無違誤：

1.判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1項第5款規定之不當勞動行為，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。如雇主對於某項與工會間之協議內容所採取之法律見解，縱有歧異，亦不能因與工會主張不同即被認定為構成不當勞動行為。又勞資爭議處理法所設裁決制度，係以違反工會法第35條或團體協約法第6條第1項為前提之不當勞動行為為其救濟對象，若僅是團體協約之解釋，且雙方各有其堅實論點時，除非依其他事證綜合判斷已合於構成不當勞動行為之要件，否則，不能以裁決委員會甚或法院對於契約解釋之最終結果與雇主見解不同，反過來推定雇主對於契約解釋之不同見解，構成不當勞動行為，其理自明。

2.原告雖主張參加人並未履行系爭團體協約第35條第2項之約定，參加人應積極與工會檢討危險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發放標準，參加人僅憑一己之意而否定團體協約之約定，完全無視於工會之存在，實屬弱化（甚至虛化）工會之不當勞動行為云云，惟參加人則執其之工作場所並非勞動檢查法第26條第1項及危險性工作場所審查及檢查辦法第2條所規定之危險工作場所等詞置辯。查依系爭團體協約第35條第2項約定：「乙方會員在甲方擔任危險工作，甲方應發給危險工作津貼；……」（原裁決卷第25頁），可知該條項所約定之危險工作津貼，除發給方式及金額等細節，均無明確約定外，其發放對象即「原告會員在參加人擔任危險工作」，所謂「危險工作」之範圍如何？系爭團體協約亦無明確約定或定義。而原告就此未說明勞資間締約當時真意為何，

或提出其他勞資間補充協議，卻主張參加人應與工會檢討危險工作之適用範圍，及協商危險津貼之發放標準，足見參加人與原告在本案對於「危險工作」之解釋與定義，存有歧異。而系爭團體協約第58條明文約定：「甲乙雙方對於本協約各款之涵義，如有不同之解釋時，應進行會商協調，謀求一致。」（原裁決卷第27頁）。可知原告與參加人對系爭團體協約之約定內容存有歧異時，已明定應進行會商協調，以謀求一致，並非其中一方可片面主張系爭團體協約條款應如何解釋。原告自應先循系爭團體協約第58條約定，以協商方式就系爭團體協約第35條第2項所約定之「危險工作」取得一致之共識，而非任一方應聽從他方之意見。準此，被告審認勞資間至今並未就系爭系爭團體協約第35條第2項所約定之「危險工作津貼」約定具體發放範圍，依現有事證，尚難僅憑系爭團體協約第35條第2項之文字，及參加人並未發給危險工作津貼之事實，即逕認參加人已有違反系爭團體協約第35條第2項約定，原告主張參加人已構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，並無理由等情，遂以原裁決駁回原告此部分之申請，於法亦無無違。

八、綜上所述，原告上開主張各節，均無可採。被告就原告之申請，以原裁決駁回，應無違誤。原告仍執前詞，而請求判決如前述之聲明，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

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　　114　　年　　10　　月　　9　　日

審判長法　官　蘇嫊娟

法　官　鄧德倩

法　官　魏式瑜

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，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；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（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、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項第3款）。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
㈠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、副教授者。 2.稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、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者。
㈡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㈠、㈡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㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　9　　日

書記官　林俞文