臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第六庭
113年度訴字第1107號
114年11月27日辯論終結

原　　告　楊宏斌

被　　告　農業部動植物防疫檢疫署

代　表　人　杜麗華（署長）
訴訟代理人　吳榮昌律師
　　王子衡律師

上列當事人間任用事件，原告不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國113年8月20日113公審決字第000399號復審決定，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，被告之代表人於訴訟進行中依序由邱垂章變更為徐榮彬、杜麗華，並具狀聲明承受訴訟（本院卷第147、161頁），應予准許。

二、事實概要：原告於民國98年12月22日至105年10月16日間，原任行政院農業委員會（下稱農委會）動植物防疫檢疫局（下稱防檢局）肉品檢查組技正，工作地點位於臺北市。105年10月17日被告指派原告至位於桃園市觀音區之動植物檢疫中心（下稱觀音檢疫中心）支援，並改派企劃組技正（薦任第8職等至第9職等）。茲因農委會於112年8月1日組織改制為農業部，觀音檢疫中心改隸被告桃園分署（桃園分署），並更名為觀音檢疫站，原告所任技正員額自112年8月1日改制日起移撥歸建於被告肉品檢查組，被告乃以112年8

月1日防檢人字第1121513461A號令（下稱原處分），核派原告自該日起任肉品檢查組技正（薦任第8職等至第9職等），原告工作地點因此由桃園市觀音區改為臺北市。原告不服原處分，提起復審，經公務人員保障暨培訓委員會（下稱保訓會）113年8月20日113公審決字第000399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。

三、原告主張及聲明：

㈠主張要旨：

1. 行政院功能業務與組織調整條例（下稱組織調整條例）第9條第1項但書規定法定編制已無相當官等、職等職務可資改派時，得以同一官等較低職等職務或低一官等職務辦理派職，並仍以原官等、職等任用，且有關員額移撥及權益保障之規定，對行政院及所屬機關人員均應公平處置，不因不同機關或不同人有差別待遇，不涉及高度屬人性的決定，故被告依組織調整條例對移撥人員之裁量減縮至零。被告112年11月20日防檢人字第1121513716號函（下稱112年11月20日函）雖載：「……有關歸建（移撥）人力一節，查桃園分署編制表，其技正職務列等為薦任第7職等至第8職等，與本署技正列第8職等至第9職等顯不相當，如本署技正人員移撥分署恐影響當事人之權益（按，降調派任）……」等情，顯與組織調整條例第9條第1項但書規定不合。而被告於114年1月至9月間已將3位技正調任桃園分署任職，故112年11月20日函所謂影響原告權益部分，亦與事實不符。

2. 依112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三「有關業務及人員移撥事宜所作決議報告案」之說明二(四)「保障現有人員權益，調查現有人員意願，以現員留任方式處理」的原則，應一體適用農業部轄下所有機關人員，原告不應被排除在外。且被告於112年6月2日要求觀音檢疫中心人員填寫觀音檢疫中心組改為觀音檢疫站留任調查表（下稱留任調查表），原告填寫明確表示願留任後，被告卻違反原告留任意願，調整原告至離家約50公里遠的臺北上班。相較其

他檢疫中心人員得依個人意願留任原工作地點，被告卻以原處分恣意調動原告工作地點，違反公平及平等原則，應屬違法。

3. 被告所稱原告於112年5月26日參加肉品檢查組科長之內部陞遷審查，係於原告被要求歸建回臺北上班及填寫留任調查表前所為；另同年6月12日企劃組科長之內部陞遷審查，則係企劃組副組長要求原告參加，故不應以該2次內部陞遷審查作為被告違法調動之理由。又國家與公務人員間關於工作地點調動，基於憲法保障的平等原則，應參酌勞動基準法之調動五原則，依最高法院112年度台上字第1278號民事判決意旨，公務員調動自有勞動基準法第10條之1第1、2款規定之適用，原處分實有違誤。

4. 因原處分有上述違法，造成原告權益受損，爰依行政訴訟法第7條規定附帶依國家賠償法第2條第2項規定，向被告請求損害賠償。因原告通勤至臺北市，致受有額外支出交通費及增加通勤時間等財產及精神上損失，有關精神上損失、增加之通勤時數以加班時數計算，經計算每日通勤時間增加3小時，精神上損失112年8月1日起每一工作日為1,014元(3×338＝1,014元)；113年為1,056元(3×352＝1,056元)；114年為1,086元(3×362＝1,086元)(原告112年加班費338元/時、113年加班費352元/時、114年加班費362元/時)。原告於112年8月至113年8月31日止（本件訴訟前）工作日數如出勤表，112年8月1日至12月31日共出勤92天，精神上損失計93,288元，113年1月1日至113年8月31日止，共出勤160天，精神上損失計168,960元及每月交通費損失1,200元（北北基桃通勤月票），112年8月1日至113年8月31日止，財產及精神上損失總計為277,848元。爰請求被告賠償自112年8月1日起至本件訴訟前之113年8月31日，共計277,848元之損害，並自113年9月1日起至回復原告工作地點即觀音檢疫站之前1日止，按工作日給付原告精神損失(以加班時數計，113年9月1日至

113年12月31日每日1,056元、114年1月1日起每日1,086元）及按月給付原告車資1,200元。

㈡聲明：

1.復審決定及原處分均撤銷。

2.被告應給付原告277,848元，並自113年9月1日起至回復原告工作地點觀音檢疫站之前1日止，按工作日給付原告增加通勤時間精神損失（以加班時數計，113年9月1日至113年12月31日每日1,056元；114年1月1日起每日1,086元）及按月給付原告車資1,200元。

四、被告答辯及聲明：

㈠答辯要旨：

1.改制後的觀音檢疫站已無原告原任職單位即企劃組之任務編制，且觀音檢疫站動物檢疫人員皆已由被告及所屬桃園分署派任，已無繼續令原告支援觀音檢疫站之必要，又因被告法定編制尚有相當官等、職等職務可資改派時，被告自必須以原處分使原告歸建，始符合組織調整條例第9條第1項之規定，故本件並無組織調整條例第9條第1項但書適用的情形，而原告主張本件有裁量權限縮至零之情事，即無可採。

2.原處分並無裁量濫用、裁量逾越或裁量怠惰之違法：

⑴原告於112年5月26日及同年6月12日自願參與被告肉品檢查組及企劃組科長之內部陞遷審查，既然肉品檢查組及企劃組科長之工作地點皆臺北市，應可認原告並未排斥回被告工作。原告工作表現良好，而被告工作日漸繁重、亟需人力支援，爰指派原告歸建被告肉品檢查組任技正職務，當可認被告作成原處分有正當事由。

⑵原告於觀音檢疫中心服務，其職等為薦任第8職等至第9職等，改制後觀音檢疫站「技正」員額雖編列31人，惟職等僅列「薦任第7職等至第8職等」，倘令原告留任觀音檢測站擔任技正，將與組織調整條例第9條第1項規定有違，而有害原告之權益，是原處分即無違誤。

⑶行政機關於為調任處分時，固宜考量公務人員之意願，惟該公務人員之意願並非唯一且優先之考量要素；況觀音檢疫中心於112年8月1日改制為觀音檢疫站後，雖有2名公務人員作為支援人力留任，惟查，其中一名為綜合行政職系之職員，為交接行政庶務並完成政府採購案件，爰繼續支援至112年12月31日，而現已歸建；另一名則為資訊人員，負責維持資訊設備正常運作，為確保觀音檢疫站資訊系統之維護、運作無意外，被告不得不命該員繼續支援觀音檢疫站之事務。以上可見，被告之人事安排均有所本，絕非恣意調動原告、唯獨使原告蒙受不利益差別待遇，原告主張為無理由。

3. 參照本院109年度訴字第683號判決意旨，公務人員因職務調動致工作地點變動之事件，與勞工工作地點調動事件欠缺可相提並論性，故於公務人員派任事件不得直接、間接適用或準用勞動基準法規定，而行政機關於作成職務調動決定時，自不受勞動基準法第10條之1所揭示調動五原則之拘束。原告雖援引最高法院112年度台上字第1278號民事判決意旨，惟該案僅係單純處理私人間之勞動關係爭議，而與國家及公務人員間之特別法律關係無涉，故本件並無援引該判決法律見解之餘地。原告為公務人員，與國家間並不存在勞動契約之私法法律關係，無適用勞動基準法之餘地，故原處分即便導致原告工作地點異動，仍不受勞動基準法第10條之1第1款與第2款拘束，原告此部分主張為無理由。

4. 原告主張依國家賠償法第2條第2項為請求被告給付原告通勤時間精神損失及車資云云，惟按行政訴訟法第7條規定，係指當事人於同一程序中，合併依國家賠償法規定請求損害賠償者，因行政法院就國家賠償部分，自當事人依法附帶提起國家賠償時起取得審判權，而案件經行政法院審理後，如認行政訴訟部分不合法或無理由者，其依國家賠償法附帶提起國家賠償之訴部分，屬附帶請求之性質，非可單獨提起之行政訴訟，因而失所附麗，自得一併駁回。準此，原告請求撤銷原處分既無理由，則原告依行政訴訟法第7條所提起之附

帶訴訟即請求被告給付國家賠償部分，自失所附麗，而應併予駁回。

㈡聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠組織調整條例第1條規定：「行政院組織法修正後，為辦理行政院及所屬各級行政機關（以下簡稱原機關）之功能業務與組織調整、財產接管、預決算處理、員額移撥及權益保障等事項，特制定本條例。」第2條第1項規定：「原機關應依中央行政機關組織基準法、行政院組織法修正條文及業務職掌檢討，予以精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整移撥其他機關。」第7條第1項第1款規定：「原機關依第2條第1項精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整移撥其他機關者，其下列人員適用本條例有關權益保障之規定：一、依法任用、派用之公務人員（以下簡稱公務人員）。」第9條第1項規定：「移撥之公務人員，由新職機關於法定編制內，以與原任職務官等、職等相當之職務，辦理派職。但法定編制已無相當官等、職等職務可資改派時，得以同一官等較低職等職務或低一官等職務辦理派職，並仍以原官等、職等任用。」公務人員任用法第3條規定：「本法所用名詞意義如左：一、官等：係任命層次及所需基本資格條件範圍之區分。二、職等：係職責程度及所需資格條件之區分。三、職務：係分配同一職稱人員所擔任之工作及責任。四、職系：係包括工作性質及所需學識相似之職務。五、職組：係包括工作性質相近之職系。六、職等標準：係敘述每一職等之工作繁、簡、難、易，責任輕、重及所需資格條件程度之文書。七、職務說明書：係說明每一職務之工作性質及責任之文書。八、職系說明書：係說明每一職系工作性質之文書。九、職務列等表：係將各種職務，按其職責程度依序列入適當職等之文書。」第6條第3項規定：「各機關組織除以法律定其職稱、官等、職等及員額者外，應依其業務性質就其適用之職務列等表選置職稱，並妥適配置各官等、職等職

務，訂定編制表，函送考試院核備。但主管機關因業務需要或情形特殊，得合併所屬同層級類別相同機關，報經考試院同意，訂定共用編制表。」第7條第1項規定：「各機關對組織法規所定之職務，應賦予一定範圍之工作項目、適當之工作量及明確之工作權責，並訂定職務說明書，以為該職務人員工作指派及考核之依據。職務內容變動時，應即配合修訂職務說明書。」第18條第1項第2、3款規定：「現職公務人員調任，依下列規定：……二、經依法任用人員，除自願者外，不得調任低一官等之職務。自願調任低官等人員，以調任官等之最高職等任用。三、在同官等內調任低職等職務，除自願者外，以調任低一職等之職務為限，均仍以原職等任用，且機關首長及副首長不得調任本機關同職務列等以外之其他職務，主管人員不得調任本單位之副主管或非主管，副主管人員不得調任本單位之非主管。但有特殊情形，報經總統府、主管院或國家安全會議核准者，不在此限。」公務人員任用法施行細則第19條第2、3項規定：「……（第2項）本法第18條第1項第3款所稱以調任低一職等之職務為限，指擬任職務之最高列等較原任職務之最高列等低一職等時，始得予調任。所稱同職務列等之職務，指職務列等相同或職務之最高列等相同之職務。所稱本單位之非主管，包括本單位內次級之主管及副主管職務。（第3項）本法第18條第2項所稱得就其考試、學歷、經歷或訓練等認定其職系專長，並得依其職系專長調任，指現職人員除得在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間調任外，如有與擬調任職務性質相近程度相當之考試、學歷、經歷或訓練者，亦得予調任。」可知，原機關因精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整移撥之公務人員，新職機首長應於法定編制內，以與原任職務官等、職等相當之職務，辦理派職，但法定編制已無相當官等、職等職務可資改派時，得以同一官等較低職等職務或低一官等職務辦理派職，並仍以原官等、職等任用。又機關首長負有機關業務之推動及成敗之責，機關首長在合

理及必要之範圍內，基於內部管理、領導統御及業務運作需要，調動所屬人員之職務，本屬機關首長固有之權限。而關於公務人員是否適任某項特定職務，主管長官應本於專才、專業、適才、適所之旨趣，並應就公務人員個人之工作表現、品行操守、學識經驗及能力等各方面，本於公平客觀之原則以決定之。準此，機關首長對於所屬公務人員職務之調動，涉及裁量權之行使，若其裁量結果未逾越法定裁量範圍，且經審酌個案相關情節，尚符合比例原則、平等原則及法規授權目的之方法，自不能遽認為違法（最高行政法院111年度上字第177號判決意旨參照）。

㈡原告於98年12月22日至105年10月16日間，原任農委會防檢局肉品檢查組技正，工作地點位於臺北市；後於105年10月17日被告指派原告至位於桃園市觀音區之觀音檢疫中心支援，並改派企劃組技正（薦任第8職等至第9職等）。茲因農委會於112年8月1日組織改制為農業部，觀音檢疫中心改隸桃園分署觀音檢疫站，原告所任技正員額自112年8月1日改制日起移撥歸建於被告肉品檢查組，被告乃以原處分核派原告自該日起任肉品檢查組技正（薦任第8職等至第9職等）等情，為兩造所是認，並有原處分（本院卷第21頁）、復審決定（本院卷第23至27頁）、原告簡歷表（本院卷第101頁）、被告及所屬員額移撥名單（本院卷第48頁）在卷可稽，應可憑採。

㈢原告主張原處分違反組織調整條例第9條第1項但書規定，且114年1月至9月間被告已將3位技正調任桃園分署任職，故被告112年11月20日函所謂影響原告權益部分，亦與事實不符等語。然查，組織調整條例第9條第1項本文係規定行政院所屬各級行政機關遇有改制情事，新職機關首長原則上應將移撥之公務人員派任至官等、職等相當之職務；而同項但書則規定，倘新職機關之法定編制已無相官等、職等職務可資改派時，新職機關首長方可以同一官等較低職等職務或低一官等職務辦理派職，並仍以原官等、職等任用。觀音檢疫中心

於改制後，改隸桃園分署，而桃園分署編制表之職等列薦任第8職等至第9職等者，僅置「秘書」1人，屬行政職務，「技正」雖置有31人，惟職等僅列薦任第7職等至第8職等，而原告原係農委會防檢局企劃組薦任第8職等至第9職等技正，指派至觀音檢疫中心支援，有原告簡歷表（本院卷第101頁）、被告及所屬員額移撥名單（本院卷第48頁）、被告112年11月20日函（本院卷第45至46頁）、桃園分署編制表（訴願決定卷第65至66頁）在卷可憑，是桃園分署已無與原告官等職等相當之職務可供派任，而被告之法定編制尚有相當官等、職等職務可資改派，即無應適用組織調整條例第9條第1項但書規定之情形，故原處分並無原告所稱違反組織調整條例第9條第1項但書規定。遑論，原告原為改制前檢疫局指派至觀音檢疫中心支援，原處分對於原告職務之調動，並未逾越法定裁量範圍及法規授權目的之方法，自不能遽認為違法。此外，縱被告有原告所稱於114年1月至9月間將3位技正調任桃園分署任職屬實，此仍為被告基於內部管理、領導統御及業務運作需要，調動所屬人員職務地點，本屬機關首長固有裁量權之行使，不但與被告112年11月20日函無關，更與原處分是否有違反組織調整條例第9條第1項但書規定無涉，原告據此主張原處分違法，即無可採。

㈣原告主張被告應依112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三之說明二(四)之現員依志願留任原則為調動，原告已填寫留任調查表明確表示願留任，被告卻調整原告至離家約50公里遠的臺北上班，相較其他檢疫中心人員得依個人意願留任原工作地點，被告恣意調動原告工作地點，原處分違反公平及平等原則，應屬違法等語。惟查，觀112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三（本院卷第31至43頁）係為：「行政院核復本會與與國軍退除役官兵輔導到委員會（以下簡稱輔導會）榮民森林保育事業管理處（以下簡稱森保處）業務及人員移撥事宜所作決議報告案。」其說明二記載：「本案緣配合本次行政院組織調整作業，輔導會森

保處規劃併入農業部林業署，為利後續規劃森保處業務及人員移撥事宜……(四)林務局將妥予保障現有人員權益，至有關輔導會建議調查森保處現有人員移撥意願，如欲留任者，由輔導會另行盤點預算員額空缺移撥林務局，……或採前開『現員留任，移撥空缺』方式處理二節，原則尊重，並配合組改作業期程另行研議」等情，足見112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三係因森保處組改併入農業部林業署，現員可選擇留任輔導會，森保處因現員留任輔導會所生之空缺應移撥予林務局，與本件因桃園分署已無與原告官等職等相當之職務可供派任，而被告之法定編制尚有相當官等、職等職務可資改派之情形顯不相同，故原告實屬誤解112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三之適用前提背景，自難比附援引。是以，原告執此主張原處分違反其留任意願調動，有違112年5月23日農業部籌備小組第3次會議紀錄案由三之現員依志願留任原則云云，顯無可採。又觀被告及所屬員額移撥名單（本院卷第48頁），雖有2名公務人員作為支援人力留任，惟被告主張其中1名為綜合行政職系之職員（職稱專員），僅支援至112年12月31日；另1名則為資訊人員（職稱技正），負責維持資訊設備正常運作，為確保觀音檢疫站資訊系統之維護、運作，被告始命該員繼續支援觀音檢疫站等語，可知被告人力調整規劃並非出於恣意濫用，乃已審酌特定職務關於公務人員是否適任某項特定職務，本於專才、專業、適才、適所之公平客觀之原則始予以決定，原告依此主張原處分違反公平及平等原則，應屬無據。

㈤原告主張國家與公務人員間關於工作地點調動，基於憲法保障的平等原則，應參酌勞動基準法之調動五原則，依最高法院112年度台上字第1278號民事判決意旨，公務員調動自有勞動基準法第10條之1第1、2款規定之適用等語。惟查，公務人員任用關係與勞動契約法律關係的形成原因不同，前者是以行政處分建構公法法律關係，後者則以勞動契約形成私

法法律關係，當事人間權利、義務的形成自由截然不同；有關的勞（勤）務給付、保險、退休及撫卹等條件與適用的法律有別，本難相提並論。司法院釋字第596號解釋理由書即表示：「憲法第7條規定，中華民國人民在法律上一律平等，其內涵並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質之差異而為合理之差別對待……憲法第18條規定人民有服公職之權利，旨在保障人民有依法令從事於公務暨由此衍生之身分保障、俸給與退休金等權利（本院釋字第575號解釋參照）。憲法第83條暨憲法增修條文第6條設置國家機關掌理公務人員退休法制之事項，亦旨在立法保障公務人員退休後之生活（本院釋字第280號解釋理由書參照）。按國家為公法人，其意思及行為係經由充當國家機關之公務人員為之。公務人員與國家間係公法上之職務關係，國家對公務人員有給予俸給、退休金等保障其生活之義務，公務人員對國家亦負有忠誠、執行職務等義務（本院釋字第433號解釋理由書參照）。然勞雇關係，則係人民相互間本諸契約自由而成立，勞工為雇主提供勞務，從事特定工作，雇主則給付勞工相當之報酬，其性質為私法上權利義務關係，惟國家基於憲法第153條保護勞工之基本國策，仍得以立法之方式介入勞雇關係，要求雇主協力保護勞工之退休生活。是公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，國家對勞工與公務人員退休生活所為之保護，方法上自亦未盡相同，公務人員退休法暨公教人員保險法中關於『養老給付』之規定等，係國家為履行憲法保障公務人員之退休生活而設。勞動基準法第6章『退休』暨勞工保險條例第4章第6節『老年給付』之規定等，則係國家為保護勞工退休生活而定。其間差異是否牴觸憲法平等原則，應就各種保護措施為整體之觀察，未可執其一端，遽下論斷。」可知，憲法第7條規定，中華民國人民在法律上一律平等，其內涵並非指絕對、機械的形式上平等，而是保障人

民在法律上地位的實質平等，立法機關基於憲法之價值體系及立法目的，自得斟酌規範事物性質的差異而為合理的差別對待。公務人員與勞工的工作性質、權利義務關係均有不同，原告主張其得適用或類推適用勞動基準法第10條之1第1、2款之規定，洵無可採。

六、原告依行政訴訟法第7條規定合併請求損害賠償如其聲明第2項所示，尚屬無據：

㈠行政訴訟法第7條規定：「提起行政訴訟，得於同一程序中，合併請求損害賠償或其他財產上給付。」其立法意旨在於提起行政訴訟之際，利用同一訴訟程序合併請求損害賠償，以達訴訟經濟利益，蓋因此等請求與其所合併提起之行政訴訟間，有一定的前提或因果關係，基於訴訟資料之共通，避免裁判衝突及訴訟手續重複勞費所為之規範。故當事人依行政訴訟法第7條規定併為請求時，須所據以合併之行政訴訟已經行政法院實體審究且為勝訴判決，其合併之請求始有獲得實體勝訴判決可言。

㈡經查，原告以其聲明第1項請求撤銷原處分部分，經本院認為無理由而予駁回，是原告依行政訴訟法第7條及國家賠償法第2條第2項規定合併請求損害賠償，亦失所據，應併予駁回。

七、綜上所述，原告訴之聲明第1項請求撤銷原處分，為無理由，訴願決定予以維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回；另原告依行政訴訟法第7條及國家賠償法第2條第2項規定，合併請求損害賠償，亦失所據，併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

九、結論：原告之訴無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

審判長法　官　侯志融

法　官　黃子滌

法　官　傅伊君

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　　12　　月　　31　　日

書記官　方信琇