

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第四庭

114年度訴字第667號

115年1月7日辯論終結

原告 財團法人中小企業信用保證基金

代表人 魏明谷

訴訟代理人 張毓絹 律師

戴碩甫 律師

陳湘樺 律師

被告 臺北市政府勞動局

代表人 王秋冬（局長）

訴訟代理人 蔡惠雅

洪玉茹

訴代兼送達代收人 廖子瑀

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服臺北市政府中華民國114年6月10日府訴二字第1146081708號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告所屬勞工姓名代號1136115727君（下稱申訴人）主張於民國111年至113年間遭其主管（下稱行為人）多次職場性騷擾行為，包含當面言詞、傳送線上訊息及不當肢體接觸等，

於113年7月17日向原告提出申訴，嗣因不服原告所為性騷擾事件之調查結果，依性別平等工作法第32條之1第1項第2款規定向被告提起申訴（下稱系爭申訴案）。案經被告調查後審認行為人於113年1月12日傳送「那吃妳」、「那就吃妳了」之訊息予申訴人（下稱系爭行為）構成性騷擾，認本案性騷擾成立，依性別平等工作法第34條第3項及地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法（下稱處理辦法）第18條規定，以114年2月17日北市勞就字第11361157272號函（下稱原處分）通知原告調查結果認本案性騷擾成立，原告就本案應再舉辦防治性騷擾相關之教育訓練、將行為人移送人事評審委員會審議，並請原告提供或轉介諮詢、心理諮商、醫療、社會福利資源或其他必要服務予申訴人，再將處置完成證明於114年5月19日前回復被告，並檢附受理工作場所性騷擾事件申訴案調查結果書（下稱調查結果書）。原告不服，遞經臺北市政府訴願決定（本院卷第89至96頁）駁回，遂提起本件訴訟。

二、原告主張略以：

(一)原告正常工作時間為上午8時30分至下午12時30分、下午1時30分至5時30分，行為人係於晚間8時16分及8時20分為系爭行為，並非提供勞務之時間，且本件除該段發生於非工作時間之對話外，並無其他被認定為性騷擾之行為發生於工作時間，亦不符性別平等工作法有關「持續性性騷擾」之要件，應另行適用性騷擾防治法。訴願決定認系爭行為之訊息對話談及職場、職務話題，與執行職務有關，實與經驗法則、論理法則有違，蓋系爭行為發生於雙方間之私人對話，非原告所得指揮監督，且觀其等訊息內容僅係單純工作八卦之閒聊，未實質談論工作內容，應與執行職務無關。另被告主張全案應一體適用性別平等工作法，擅以解釋方式擴張法律之適用範圍，無異迫使雇主須插手勞工之私人領域，強行加重雇主責任，甚至因此需負擔性別平等工作法第27條以下之損

01 害賠償責任，增加原告法律所未規定之義務，已違反法律保
02 留原則。

03 (二)觀察系爭行為前後訊息脈絡，申訴人於系爭行為發生後，仍
04 與行為人互動、積極回應行為人，顯示在客觀情狀上，系爭
05 行為並未對申訴人造成具有敵意性、脅迫性或冒犯性之環
06 境，未達到有逼迫申訴人容忍冒犯行為，或迫使申訴人陷入
07 感覺不舒服之情境甚明。原處分僅以申訴人於後續訪談表示
08 感受到冒犯，以及申訴人當時有傳送「講話不要故意不正
09 經」之訊息，認申訴人有拒絕行為人之意，實未就雙方對話
10 內容整體觀察，片面擷取上開申訴人傳送之訊息，從而認其
11 已明確拒絕行為人，且僅採申訴人於事後訪談之主觀認知，
12 並未適用「合理被害人」標準，原處分及訴願決定認定系爭
13 行為成立性騷擾即有違誤。

14 (三)本件原告申訴評議委員會（下稱申評會）之全體委員均係由
15 勞動部建置之「工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」中遴
16 選，對於工作場所性騷擾事件之調查及認定皆具高度專業及
17 實務經驗，並組成調查小組，對申訴人、行為人及相關人士
18 進行多次訪談及調查，並審酌其等提出之書面說明與證據等
19 相關資料，另自雙方手機中分別取得通訊軟體LINE聊天紀
20 錄，據此做成內容達300餘頁之「申訴調查報告及處理建議
21 書」，遞經原告申評會委員以全體投票表決，認定申訴行為
22 皆不成立性騷擾，再以「申訴評議報告及處理建議書」充分
23 交代理由，可知原告申評會之調查及評議具程序正當性，應
24 值得信賴等語。

25 (四)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

26 三、被告答辯略以：

27 (一)申訴人申訴時所主張之職場性騷擾行為於工作時間及非工作
28 時間均發生，被告就調查初始之適用法令判斷上，自應依申
29 訴人所主張之申訴範圍認定，應統一適用性別平等工作法，
30 不宜斷裂個案、切割情境，而以調查結果分別適用不同法

01 規，此有違反性別工作平等法之立法精神，原告所稱實為對
02 法令之誤解，應不足採。

03 (二)行為人於113年1月12日20時16分許，分別傳送「那吃妳」、
04 「煮的」等訊息，刻意斷句導致「那吃妳」成為單獨的句
05 子，考量行為人自111年7月30日起屢次傳送具有性意味之訊
06 息予申訴人，此處的「吃妳」應係指使雙方在兩性親密交往
07 上更為接近、親密之意思，具有性意味；再根據調查委員11
08 3年12月5日訪談紀錄，申訴人陳稱伊係以委婉的說法明確拒
09 絕行為人，其實感受上很被冒犯等語，已明確指述系爭行為
10 具有性意味。又行為人傳送上開訊息後，申訴人隨即於同日
11 20時17分回覆「講話不要故意不正經」之內容，明確向行為
12 人表示希望不要再使用具有性意味的語彙，且較先前歷次申
13 訴人對行為人具有性意味的訊息反應相比，措辭更為直接且
14 堅決，足認申訴人已因系爭行為感到敵意、脅迫或冒犯，並
15 侵犯或干擾其人格尊嚴，而應構成性騷擾。又行為人嗣於同
16 日20時20分再度傳送「那就吃妳了」訊息，亦應認定為性騷
17 擾。是以，本件確依「合理被害人」之標準判斷，調查結果
18 書之認定並無違誤。

19 (三)被告已就原告所提出之證據進行審酌，調查過程對於有利及
20 不利之證據一律查證，被告依勞動部「工作場所性騷擾調查
21 專業人才資料庫」選任2位外部專業人士調查後出具報告，
22 並送被告性別平等工作會委員詳加審查後，始作成本結果，
23 被告論處本案過程均依法行政，對於審議結果內容皆為公
24 正、客觀，並無任何偏頗、違法之處，原處分亦僅依性別平
25 等工作法第32條之2第3項等規定，要求原告採取必要之處
26 置，並無不當或違法之處等語，資為抗辯。

27 (四)並聲明：駁回原告之訴。

28 四、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩
29 造所不爭執，並有原告性騷擾事件申訴調查小組調查報告及
30 處理建議書（原處分卷第362至385頁）、原告性騷擾事件申
31 訴評議委員會申訴評議報告及處理建議書（原處分卷第79至

105頁）、申訴人與行為人對話紀錄（原處分卷第287至360頁）、被告114年2月17日北市勞就字第11361157271號函暨送達證書（本院卷第207至246、248頁）、原處分函附調查結果書（本院卷第47至87頁）、訴願決定（本院卷第89至96頁）影本等件在卷可稽，堪認與事實相符。而兩造既以前詞爭執，則本件所應審究之主要爭點厥為：本件原處分認定成立性騷擾行為，並令原告於一定期限內採取必要之處置，有無違誤？

五、本院之判斷如下：

（一）本件應適用之法令及法理：

1.我國現行法律明文涉及性騷擾事件之規制與救濟者，依立法先後順序，分別有性別平等工作法、性別平等教育法及性騷擾防治法。此3部法律雖皆使用性騷擾一詞，然各法對此之定義性規定，因規制重心不同而存有若干差異，其所規制處理之重點各有不同，各法分別規定性騷擾事件所應遵循的救濟處理程序。其中，性別平等工作法主要在保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定（同法第1條規定參照）；性別平等教育法主要保障學生之受教育權及校園之性別友善環境；性騷擾防治法則旨在保障一般人在職場及校園領域外免於性騷擾之人身安全維護，而依性騷擾防治法第1條第2項規定：「性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。但依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定。」可知，必以構成職場性騷擾事件之案件，其申訴、救濟及處理程序，方適用性別平等工作法相關規定。

2.性別平等工作法第1條第2項規定：「工作場所性騷擾事件，除校園性騷擾事件依性別平等教育法規定處理外，依本法規定處理。」第12條第1至4項規定：「（第1項）本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成

01 敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格
02 尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求
03 職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞
04 或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報
05 酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。（第2項）本
06 法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係受
07 自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。（第3
08 項）有下列情形之一者，適用本法之規定：一、受僱者於非
09 工作時間，遭受所屬事業單位之同一人，為持續性性騷擾。
10 二、受僱者於非工作時間，遭受不同事業單位，具共同作業
11 或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾。三、受僱者於
12 非工作時間，遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。（第4
13 項）前三項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、
14 工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之
15 認知等具體事實為之。」第32條之1第1項第2款規定：「受
16 僱者或求職者遭受性騷擾，應向雇主提起申訴。但有下列情
17 形之一者，得逕向地方主管機關提起申訴：……二、雇主未
18 處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」第32條
19 之2第1、3、4項規定：「（第1項）地方主管機關為調查前
20 條第一項但書之性騷擾申訴案件，得請專業人士或團體協
21 助；必要時，得請求警察機關協助。（第3項）地方主管機
22 關依前條第一項第二款受理之申訴，經認定性騷擾行為成立
23 或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取
24 必要之處置。（第4項）前條及前三項有關地方主管機關受
25 理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要
26 處置及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」第34
27 條第3項規定：「地方主管機關對於第三十二條之一第一項
28 但書所定申訴案件，經依第三十二條之二第一項及第二項規
29 定調查後，除情節重大或經媒體報導揭露之特殊案件外，得
30 不經性別平等工作會審議，逕為處分。如有不服，得提起訴
31 願及進行行政訴訟。」是必以符合性別平等工作法第12條第

01 1項、第3項規定之性騷擾定義要件之案件，方得依上開性別
02 平等工作法相關規定辦理其申訴、救濟及處理程序。

03 3.另依性別平等工作法第39條授權訂定之性別平等工作法施行
04 細則（下稱施行細則）第4之2條第2項「本法第十二條第三
05 項第一款及第二款所稱持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工
06 作時間及非工作時間均發生，且時間具密接性者。」其立法
07 理由並說明：「有關同一行為人對同一被害人持續為性騷擾
08 行為之案件，於本法、性騷擾防治法、性別平等教育法修正
09 前，原分循性騷擾防治法及本法規定辦理，例如：下班後非
10 執行職務期間，倘持續遭受同一行為人言語性騷擾，即屬性
11 騷擾防治法適用範疇；雖為同一性騷擾行為人及被害人之案
12 件，上班執行職務時遭受行為人言語性騷擾，屬本法之範
13 疇。鑑於本法、性騷擾防治法、性別平等教育法於一百十二
14 年八月十六日修正公布，又為避免民眾易生混淆，爰第二項
15 定明持續性性騷擾，指該性騷擾行為於工作時間及非工作時
16 間均發生，例如：受僱者遭受所屬事業單位之同一人，或遭
17 受不同事業單位但具共同作業或業務往來關係之同一人，於
18 上班時間及下班時間一再為性騷擾」等語。

19 4.依性別平等工作法第32條之2第4項授權訂定之處理辦法第2
20 條第3款規定：「受僱者或求職者遭受工作場所性騷擾，有
21 下列情形之一，地方主管機關應依本辦法受理其申訴：……
22 三、不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果。」第10條第
23 1項規定：「地方主管機關為調查性騷擾申訴案件，除自行
24 調查外，得洽請具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或
25 法律之專業人士或團體協助；必要時，得請求警察機關協
26 助。調查完成後，作成調查報告。」第18條第2項規定：
27 「依第二條第二款或第三款規定受理申訴，地方主管機關應
28 將處理結果以書面通知申訴人及行為人之雇主。經認定性騷
29 擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定
30 期限內採取下列處置，報地方主管機關備查，未依限處理者
31 應依法裁處：一、對行為人另為適當之處理。二、依被害人

之意願，減低被害人及行為人雙方互動之機會。三、採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。四、舉辦防治性騷擾相關教育訓練。五、其他經地方主管機關認為必要之處置。」

5.上開施行細則、處理辦法，均係性別平等工作法授權制定，為執行母法之細節性、技術性事項授權主管機關所為必要規範，經核亦無逾越法律授權或與法律規範牴觸之情形，行政機關自得予以適用。是綜上所述，性別平等工作法第12條第1項第1款所稱之執行職務，自係指受僱者執行雇主所指派之職務屬之，而不問其執行職務之時間是否為法定上班時間（最高行政法院110年度上字第284號判決參照）。同條第3項第1款所指之「持續性性騷擾」更限於該性騷擾行為於工作時間及非工作時間均發生始構成持續性性騷擾，如騷擾行為非於受僱者執行職務期間，亦非於工作時間持續至非工作時間情形者，自無性別平等工作法之適用。惟如經調查該行為可能涉及其他權責機關得懲處之規定時，並非不能移送該權責機關予以適法處理（最高行政法院113年度上字第252號判決意旨參照）。

(二)經查，本件申訴人於113年7月17日，向原告申訴其於111年至113年間遭行為人多次職場性騷擾行為，包含當面言詞、傳送線上訊息及不當肢體接觸等，嗣因不服原告調查後所為性騷擾不成立之調查結果，依性別平等工作法第32條之1第1項第2款規定向被告提起系爭申訴案，經被告調查後審認關於申訴人主張其中「行為人於113年1月12日以LINE向申訴人傳送『那吃妳』、『那就吃妳了』」等訊息行為構成性騷擾，其餘部分性騷擾不成立，此均有原告性騷擾事件申訴調查小組調查報告及處理建議書（原處分卷第362至385頁）、原告性騷擾事件申訴評議委員會申訴評議報告及處理建議書（原處分卷第79至105頁）、原處分函附調查結果書（本院卷第47至87頁）在卷可證，然查，經檢視申訴人與行為人完整對話紀錄：「（行為人）【影片】。侯友宜是我嘉義高中

01 學長大我兩屆。（申訴人）我不怎麼喜歡他呢。你不是台南
02 的。？。今天又出差啦。台灣真可憐，沒什麼好的候選人。
03 （行為人）今天理事會.找我嗎。現在辦公室妳又不來.不在
04 時又碎碎念.真不知你在想什麼。（申訴人）【貼圖】。沒
05 有找你啦，你辛苦了。哪一天你退休了？工會沒有你怎麼辦
06 呀？（行為人）我學長不錯,至少警告民進黨別囂張。那妳
07 就來陪我啊。（申訴人）怎麼感覺回答也不太對題。（行為
08 人）不懂。（申訴人）是說工會如果沒有你基金沒有你怎麼
09 辦？不是我沒有你。（行為人）今天有新八卦嗎。（申訴
10 人）沒在聽什麼八卦耶？我是邊緣人啊。（行為人）真狡辯
11 說真話很難嗎。邊緣人八卦多。【貼圖】。包括我嗎。（申
12 訴人）說真話很簡單啊，我這個人都說真話。在基金他說真
13 話的都升不上去，要說假話的才能夠升遷。你偶爾講一些講
14 假話。（行為人）妳連我都罵了。（申訴人）【貼圖】。
15 （行為人）收回那麼快。（申訴人）那些為了私心的人，那
16 當然更糟糕。你幫大家爭取福利。沒有收回是打錯字更正。
17 （行為人）就是收回。（申訴人）噢不是已經又貼一次嗎？
18 （行為人）還辯。（申訴人）好吧，下次不更正錯字了。
19 （行為人）【貼圖】。吃飽了。（申訴人）你明明就看完以
20 後回我了，然後。還沒吃啊，現在煮荷包蛋。（行為人）何
21 時請我。（申訴人）你要吃什麼？（行為人）看妳誠意。最
22 想吃…。（申訴人）總不能比你請的好啊。（行為人）為什
23 麼。（申訴人）不給主管面子了。（行為人）怎會。欣然接
24 受。（申訴人）小妹能力有限。（行為人）那吃妳。煮的。
25 （申訴人）那也有點難。講話不要故意不正經。（行為人）
26 【貼圖】。（申訴人）又不是不了解你。（行為人）真了解
27 我。不見得。（申訴人）也不太了解你沒錯啦。【貼圖】。
28 （行為人）就是。（申訴人）了解你不是我的工作。【貼
29 圖】。（行為人）要去洗澡了。（申訴人）不過說真的，我
30 是還蠻會煮的。還說你回辦公室？已經回家了。（行為人）
31 那就吃妳了。（申訴人）我已經很久沒有在煮東西請人家吃

了。（行為人）在家。（申訴人）都這麼早就洗澡。8:04說在辦公室。8:19說要去洗澡。就說你們喜歡說假話吧。（行為人）我哪有說在辦公室.我剛剛說在家。現在天冷.要早點洗太晚就不想動了。你哪裡去了.怎麼不見了。（申訴人）是你不見.我沒有不見啊。那就是你剛剛打錯字。你自己寫呀，再看一次。我現在開始練琴，小時候想學沒有學。現在老了，有能力了。死之前，做一些這輩子自己想做的事。（行為人）練鋼琴？很好.怡心養性。（申訴人）是小時候沒機會學，現在有錢有時間，可以做了。（行為人）一天練多久？看來我有福了.去吃飯可邊聽現場演奏。（申訴人）想太多了，我練到能聽，你去台南養老了。【貼圖】。（行為人）那何時去你家吃呢？妳會怕妳家妹妹去告訴那人嗎。這會較快吧。（申訴人）我家太小，不能請人吃飯。告訴誰呀？我的1號男朋友。你還沒拿號碼牌，現在排到5號了。（行為人）我都插隊.不拿號碼牌的。（申訴人）【貼圖】。最討厭插隊的人！【貼圖】。」可知雙方對話時間為113年1月12日晚間7時52分至11時37分，並非原告規定上班時段，內容雖有提及出差、辦公室、退休等語，然應屬申訴人與行為人閒聊對話，難認與申訴人執行職務有相關，而前一日對話為113年1月11日上午8時42分至58分間，雙方亦僅互傳照片及貼圖；後一日對話為113年1月13日晚間8時20分至11時49分間，對話內容為「（申訴人）雖然最後我的票還是票給了國民黨，但是也是真的沒用。雖然聽起來很討厭299。但是他任內有升我，所以我還是要謝謝他。準備了一個小禮物今天剛好可以取件。【照片】。【照片】。裡面也有你地！（行為人）誰叫妳作的呢。他不來了妳怎麼給他。（申訴人）我自己。他週一早上會來人事科簽名，還卡片。民進黨又選贏了魏董會留下來還是會調走啊？民進黨選贏好像也是意料中的事。（行為人）雖然贏了,但應也得到教訓,希望他們能記得。（申訴人）【貼圖】。其實這次的選舉結果沒有不好。因為民進黨會戰戰兢兢，小心翼翼。以免兩年

01 後的市長選舉大敗。而國民黨以後不會那麼臭屁了。」亦屬
02 非上班時段，更與申訴人執行職務無關，此亦有相關對話紀
03 錄（原處分卷第355至358頁）在卷可查，況原處分亦僅認申
04 訴人主張其中「行為人於113年1月12日以LINE向申訴人傳送
05 『那吃妳』、『那就吃妳了』」等訊息行為構成性騷擾，其
06 餘部分性騷擾不成立，已如前述，是雖依申訴人申訴內容，
07 因涉有工作場所性騷擾事實，原告及其後被告依性別平等工
08 作法相關規定進行調查，然經被告調查結果既僅有非屬執行
09 職務時段部分成立性騷擾，其餘部分性騷擾不成立，即難認
10 屬性別平等工作法所指工作場所性騷擾或持續性性騷擾行
11 為，自不宜再繼續適用性別平等工作法相關處置措施，縱經
12 調查該行為可能涉及其他權責機關得懲處之規定，並非不能
13 移送該權責機關予以適法處理，原處分逕依處理辦法第18條
14 規定，通知原告調查結果認本案性騷擾成立，並令原告就本
15 案應再舉辦防治性騷擾相關之教育訓練、將行為人移送人事
16 評審委員會審議，並請原告提供或轉介諮詢、心理諮商、醫
17 療、社會福利資源或其他必要服務予申訴人，再將處置完成
18 證明於114年5月19日前回復被告，程序上自有違誤。被告答
19 辯稱係依申訴人主張，認其主張之行為是持續性的，雙方在
20 當日亦有談及工作話題，有觸及職場話題，應是工作時間的
21 延伸，性別平等工作法法規精神目的不宜割裂適用，倘依原
22 告主張會倒果為因等情，尚難認可採。

23 六、從而，原處分尚有上開程序違誤，訴願決定未予糾正，亦有
24 未合，原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及證據，均無礙本
26 院前開論斷結果，爰不予一一論述，併予指明。

27 八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第
28 1項前段，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 2 月 4 日

30 審判長法官 鍾啟煌

31 法官 林常智

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
(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。
(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、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

01

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。

02

中 華 民 國 115 年 2 月 4 日

03

書記官 萬可欣