

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

115年度訴字第39號

115年度訴字第221號

115年6月18日辯論終結

原告 韓蘄遠

訴訟代理人 李路宣律師

被告 臺北市建築管理工程處

代表人 虞積學

訴訟代理人 崔駿武律師

楊承叡律師

上列當事人間獎懲等及職場霸凌事件，原告分別不服公務人員保障暨培訓委員會中華民國114年11月11日114公審決字第000908號復審決定、115年1月13日115公申決字第000008號再申訴決定，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

壹、按行政訴訟法第127條規定：「（第1項）分別提起之數宗訴訟係基於同一或同種類之事實上或法律上之原因者，行政法院得命合併辯論。（第2項）命合併辯論之數宗訴訟，得合併裁判之。」查兩造間115年度訴字第39號及第221號獎懲等及職場霸凌事件，係基於同一事實上及法律上之原因而分別提起之數宗訴訟，爰命合併辯論並判決之。

貳、事實概要：

一、原告係被告使用科科員，被告認原告有拒絕收辦分配轄管之公文，嚴重影響業務推動，核有疏失，提經被告考績委員會於民國114年3月25日114年第2次會議審議，決議依臺北市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表（下稱北市獎懲標

01 準表)第5點第5款規定,核予原告申誡2次之處分,被告遂
02 以114年4月18日北市都建人字第11461041721號令(下稱原
03 處分),核予原告申誡2次。原告不服,提起復審,經公務
04 人員保障暨培訓委員會(下稱保訓會)決定復審駁回,原告
05 仍不服,遂提起行政訴訟。

06 二、因原告不認其有原處分所載拒絕收辦分配轄管之公文之疏
07 失,並以114年2月6日霸凌申訴案之申訴書,向被告提出職
08 場霸凌申訴,指稱自113年8月1日調派至使用科後,遭該科
09 科長莊家維職場霸凌。案經被告組成職場霸凌申訴處理委員
10 會(下稱申訴會)受理調查後,以114年4月14日北市都建人
11 字第11461020621號函(下稱系爭函)復職場霸凌不成立。
12 原告不服系爭函,經向被告申訴未果,向保訓會提起再申
13 訴,遭再申訴決定駁回,原告猶不服,亦提起行政訴訟。

14 參、原告主張:

15 一、原告原本負責之轄區為大安區、萬華區、中正區之訴願等法
16 制業務,原告之科長莊家維因聘用法務員張維宇(下稱張
17 君)於113年12月31日辭職,莊家維科長於該日重新分配業
18 務,要求原告負責中山區業務。由於中山區與大安區同屬案
19 件量最多的轄區,同時分配給原告極為不合理,因此於114
20 年1月2日在被告及被告使用科LINE群組中指稱莊家維轄區分
21 配不公、遭受職場霸凌。被告副處長王金棠爰於同日約談原
22 告、莊家維及相關人員後作成三點決議。

23 二、嗣於114年1月9日於被告主任秘書李松鶴召開之協商會議決
24 議,對於114年1月2日會後所進行之相關訴願、行政訴訟統
25 計,原告為26件,另二位聘用法務員之數量為22件及45件,
26 原告拒絕莊家維將中山區法制業務公文仍回歸原告之決定,
27 協商會議決議維持原中山區業務予原告之轄區分配。而原告
28 僅願意接辦114年1月9日後之中山區公文,在此日之前的公
29 文拒絕收受。

30 三、114年1月10日莊家維召開科務會議,並提出「張君遺留至1
31 月9日中山區的案子」,要求原告接收張君辭職後遺留之案

01 件及114年1月2日至同年月9日，共計7件。原告認為前開要
02 求與114年1月9日協商會議共識不同，並不及於包裹式經過
03 蓄意掩蓋而被養成逾期的案件黑洞，故拒絕收受該區尚未辦
04 結之公文。

05 四、莊家維於114年1月15日以「臺北市建築營理工程處使用科通
06 知書」書面通知原告，要求原告接辦中山區公文未果後，被
07 告即以原告拒絕收辦轄管公文、行為影響機關業務推動及公
08 文承辦之效率，對上級交辦事項執行不力等莫須有罪名，提
09 請被告考績委員會會議審議，作成記申誡2次之處分，已違
10 反比例原則。

11 五、其實，原告自113年8月1日奉調至使用科任職，被分配三個
12 轄區，即大安區、萬華區、中正區。臺北市有十二個行政
13 區，使用科包含原告有四位法務，每人均分三區，合理正
14 常，至113年8月31日陳俊吾（下稱陳君）法務離職後，至11
15 3年9月20日中山區、士林區的業務一口氣全壓在原告身上，
16 工作量過大每天通宵達旦有寫不完的訴願案和公文期限的壓
17 力，原告幾度萌生輕生念頭，真的會被科長莊家維霸凌逼到
18 跳樓。幸獲長官李松鶴、楊景程協助將原告業務由五區減為
19 四區，然而自113年8月31日至同年9月20日為何原告要被強
20 制分配五區，霸凌到原告每日都○○市○○樓跳樓。至113
21 年12月9日新任法務員張君到職，原告依據莊家維指示將中
22 山區業務分配給張君。同年12月31日張君離職，莊家維又把
23 中山區業務分配給原告，原本原告辦理的大安區、萬華區業
24 務已屬案件量大的重災區，又把同屬案件量大的中山區分配
25 給原告，此誠屬職場霸凌。被告竟作成系爭函認定霸凌不成
26 立，實在偏頗不公。

27 六、並聲明：

28 （一）關於核予原告申誡2次之原處分：原處分及復審決定均撤
29 銷。

30 （二）關於認定霸凌不成立之系爭函：

01 1.先位聲明：再申訴決定、申訴決定及系爭函認定職場霸凌事
02 件不成立部分均撤銷。

03 2.備位聲明：被告應認定莊家維於113年9月至114年2月間對原
04 告之行為成立職場霸凌。

05 肆、被告則以：

06 一、莊家維書面署名指示命由原告承辦113年12月31日至114年1
07 月9日之中山區涉及法制相關公文業務，又原告亦已簽名收
08 受此書面通知，且莊科長書面指示亦無違法情事，原告即有
09 服從義務。詎原告拒絕長官書面之指示，仍拒絕承辦113年1
10 2月31日至114年1月9日前之中山區公文，原告顯然違反公務
11 人員服務法第3條第1項、公務人員保障法第17條第1項服從
12 長官署名書面下達指示之規定。從而被告依相關規定作成原
13 處分，認事用法並無違誤。

14 二、依114年1月2日王金棠約談決議，顯然仍須就法制員業務量
15 及業務內容逕行調查及盤點，並無准許或命原告只辦理中山
16 區114年1月9日以後之公文業務之命令。且經調查後，原告
17 承辦之業務並非三位法制員案件量最多者。原告不接受前開
18 統計結果，純屬個人主觀上之認知，仍堅持己見而未依照上
19 級長官之書面指示辦理，違失情節甚為明確。

20 三、原告自114年1月2日指控其遭受職場霸凌起，對於張員離職
21 時尚未辦結公文至114年1月9日前之中山區公文均以消極不
22 配合之態度拒絕承辦。更有甚者，中山區7件逾期公文在主
23 任秘書動之以情請託下，才由另二位聘用法務員協助辦結。
24 原告已多次拒不配合長官業務分配與指示、不服從長官指示
25 之態度彰彰甚明。原告受到原處分之懲處原因關鍵在於原告
26 不服從長官之指示以及書面署名之指示，核與該7件公文有
27 無逾期無涉。

28 四、至於系爭函其性質並非行政處分，就該部分原告起訴不合法

29 五、並聲明：原告之訴駁回。

30 伍、本院見解：

31 一、原告訴請撤銷原處分及復審決定為無理由：

01 (一)按公務員服務法第3條第1項規定：「公務員對於長官監督範
02 圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告
03 之義務；該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達
04 時，公務員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。
05 但其命令有違反刑事法律者，公務員無服從之義務。」第8
06 條規定：「公務員執行職務，應力求切實，不得畏難規避，
07 互相推諉或無故稽延。」第23條規定：「公務員違反本法規
08 定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處……。」次按
09 北市獎懲標準表第5點規定：「有左列情形之一者，申誡：
10 ……(五)對上級交辦事項，執行不力，情節輕微者。」第7點
11 規定：「本表所列之嘉獎、記功或申誡、記過之標準，得視
12 事實發生之原因、動機及影響程度等因素核予一次或二次之
13 獎懲。」

14 (二)經查，原告係被告使用科法務科員，使用科法務包含原告在
15 內原有4人，因另一法務張君於113年12月31日離職，使用科
16 科長莊家維遂指示張君原所負責之臺北市中山區訴願、國賠
17 等業務，交由原告處理，至張君原所負責的士林區、北投區
18 業務，則分由陳妤嵐、汪文莉負責。原告因認中山區業務繁
19 重，莊家維將中山區業務指派給原告不公平，原告遂於114
20 年1月2日使用科LINE群組內指陳莊家維轄區分配不公，其遭
21 到職場霸凌。被告副處長王金棠旋於同日訪談原告並決議
22 「1.請使用科調查自113年8月起至12月底之各行政區訴願、
23 國賠案件數量，針對案件量最大的前三轄區，由3位法務平
24 均分配。2.中山區113年12月離職法制人員未結訴願案件，
25 逾期責任不應苛責接手之承辦人。3.訪談人員同意上述決
26 議，本件異常工作負荷（霸凌）申訴案，受訪人表示可以接
27 受，暫不以霸凌成案。」會後於同年1月9日被告主任秘書李
28 松鶴召開協調會，決議仍由原告負責中山區業務。惟事後原
29 告表示僅願收辦1月9日後之公文，1月9日前之公文及聘用法
30 務張君離職後交接公文則拒不受辦理。莊家維於114年1月
31 15日以被告使用科書面通知書，請原告承辦臺北市中山區11

3年12月31日至114年1月8日所涉法制業務，原告受此書面通知後仍拒絕莊家維之命令，被告遂於114年3月25日召開114年第2次考績委員會，決議依北市獎懲標準表第5點、第7點規定，以原處分核予原告申誡2次之懲處等情，有王金棠114年1月2日訪談原告紀錄、114年1月10日法制科收辦公文會議紀錄、114年1月15日使用科通知書、考績委員會會議紀錄、原處分等在卷可參（115訴39號卷第247、249、255、265-283、43頁），足以信實。參照上揭被告副處長王金棠114年1月2日訪談原告的決議，只有張君離職後，關於中山區逾期案件不應苛責接手之承辦人，王金棠並未允諾原告不用承擔，或是只需負責114年1月9日起有關臺北市中山區的法制業務（即使是原告所提114年1月2日會議錄音譯文，亦未見王金棠有此承諾，115訴39號卷第95頁）。雖然被告稱114年1月9日李松鶴主任秘書召開協調會沒有會議紀錄（115訴39號卷第372頁）但佐以卷附原告復審書中自陳，114年1月9日被告主任秘書李松鶴召集莊家維、原告協調，主任秘書建議「隸遠，你就接中山區」原告口頭同意主任秘書的建議等語（115訴39號卷第129頁）可知，被告主任秘書業已明確命令原告應負責處理張君離職後中山區法制相關業務，原告身為被告所屬公務員，應有服從之義務，至於原告於上揭復審書所陳「自114年1月9日開始接中山區，當無疑義（因為講話的當下時間就是114年1月9日，以時間序邏輯判斷，當無疑義）」等語，僅是原告自己主觀上對於主任秘書命令的錯誤想像，當不得以此原告自己的解釋，曲解長官明確指示，原告應負責張君離職之時起，臺北市中山區法制相關業務的命令。所以事後原告表示僅願接114年1月9日後之公文，莊家維科長復以書面署名下達通知書，命原告承接張君離職時起中山區法制業務（115訴39號卷第255頁），依公務員服務法第3條第1項規定，原告對之亦有服從義務，而原告於本院審理時自陳「（問：對於被告上稱張維宇留下來的中山區7件案件，最後是由汪文莉、陳妤嵐辦結，原告有無爭執？）最

01 後7件是何人辦我不清楚，反正不是我辦的」等語（115訴39
02 號卷第371頁），可證原告確有拒絕服從長官命令，無故稽
03 延業務之情形。從而，被告以原告拒絕收辦分配轄管之公
04 文，嚴重影響業務推動，核有疏失為由，以原處分核予原告
05 申誡2次之懲處，要無違誤。

06 （三）雖原告主張自113年8月1日奉調至使用科任職，113年8月31
07 日陳君離職後，至113年9月20日中山區、士林區的業務，因
08 莊家維霸凌將業務全部分配到原告身上。待張君離職莊家維
09 又要霸凌原告將中山區業務分配給原告，原告只接受114年1
10 月9日以後中山區法制業務公文，是依照王金棠114年1月2日
11 的指示為之。因為原告提起職場霸凌申訴，才會遭到原處分
12 的懲處等語。然查：

13 1.依據被告提出之113年8月1日至同年12月31日使用科統計資
14 料可知，在該期間行政救濟案件（含訴願及行政訴訟）數量
15 方面，汪文莉18件、原告29件、陳妤嵐36件。至於該期間所
16 有公文收文總量，汪文莉94件、原告104件、陳妤嵐66件。
17 該期間上揭3人加班時數統計，汪文莉85小時、原告20小
18 時、陳妤嵐229小時，此均有統計表格在卷可佐（115訴39號
19 卷第335頁），原告亦稱尊重此研考會系統出具承辦案件量
20 為評比標準等語（115訴39號卷第369頁）。基此，純就承辦
21 案件及收辦公文數量的統計數字而言，未見原告有遭到特別
22 不利對待之情形，不能原告承辦案件及公文數量較多，即斷
23 言認定原告有遭到霸凌情事，更何況不論公私部門，要求每
24 一位員工承辦業務的數量齊頭式平等，實為不可能。原告主
25 張在該期間受到莊家維不公平對待、職場霸凌情形，尚難採
26 信。且就加班時數來說，原告於113年8月1日至同年12月31
27 日僅加班20小時，即可順利完成公務，足證原告辦公效率奇
28 佳，應無其所述因為遭到霸凌，導致工作量過大「每天通宵
29 達旦都有寫不完的訴願案和公文期限限辦的壓力」之情形。

30 2.114年1月2日協調會之結論，有關業務分配如上所述為「1.
31 請使用科調查自113年8月起至12月底之各行政區訴願、國賠

01 案件數量，針對案件量最大的前三轄區，由3位法務平均分
02 配。2.中山區113年12月離職法制人員未結訴願案件，逾期
03 責任不應苛責接手之承辦人。」2項，副處長王金棠並未承
04 諾原告可以不需承接中山區法制業務；亦未承諾原告可以自
05 由選定時間開始承接中山區中山區法制業務，已如上述，所
06 以原告主張是依照王金棠指示承辦114年1月9日以後中山區
07 法制相關業務，亦屬乏據。另原告固然有向被告提出霸凌申
08 訴，但是原告之所以受原處分核予申誡二次之懲罰，是因為
09 拒絕承辦張君離職後所遺，114年1月1日至同年月8日間7件
10 ○○市○○區法制相關業務案件，（115訴39號卷第247、24
11 9、255、265-283、43頁）業據被告陳明在案（115訴39號卷
12 第372頁），至於是因為提出霸凌申訴始遭原處分懲處，原
13 告並未舉證以實其說，從而不能單以原告一己主觀之指述，
14 而為其有利之認定。從而，原告訴請撤銷原處分及復審決
15 定，為無理由，應予駁回。

16 二、原告不服系爭函霸凌不成立之認定，所提先位課予義務訴
17 訟、備位一般給付訴訟，均不具有具有公法上請求權：

18 （一）系爭函就職場霸凌不成立之認定，僅屬內部管理措施，並不
19 具行政處分性質：

20 1.按公務人員保障法第19條規定：「公務人員執行職務之安全
21 應予保障。各機關對於公務人員之執行職務，應提供安全及
22 衛生之防護措施。」依公務人員安全及衛生防護辦法第3條
23 規定，上開公務人員保障法第19條所定安全及衛生防護措
24 施，應包括執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之
25 預防。我國目前尚未針對職場霸凌制定專法規範，行政院人
26 事行政總處為建構健康友善之職場環境，避免同仁於執行職
27 務時遭受身體或精神不法侵害，如因權力濫用與不公平的處
28 罰造成之冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱行為或言語霸凌
29 等，各機關應提供員工免受霸凌侵犯之職場，並期各機關重
30 視職場霸凌問題，進而檢視內部相關管理作業及流程，以10
31 8年4月29日總處綜字第1080033467號函送處理建議作為、標

準作業流程，作為各機關職場霸凌防治與處理之參考。而就職場霸凌事件之處理，上述標準作業流程規定：霸凌事件發生後，由申訴管道（個人、機關長官、人事單位等）發覺，事件部分啟動申訴小組調查，單位主管、人事主管應主動通報，亦即「申訴調查」與「通報」併行。又各機關為建構健康友善之職場環境，提供員工免受霸凌侵犯之職場，依行政院人事總處所擬上揭「處理建議作為」包括事前防治、事中處理及事後作為三大區塊，其規定內容均側重機關內部職場秩序之管理，有關加害人或被害人權益保障及救濟，尚乏具體規範。

2.也就是說，現行法制有關職場霸凌之相關規範，因仍側重職場秩序之管理及案件發覺後之檢討、改善，有關被害人或加害人主觀權益之保障，仍待被害人依民事、刑事法規追究以落實。而加害人於該事件是否涉及行政懲處，亦須由所屬機關審酌調查結果而為決定。是以，機關所屬申訴處理小組調查、評議後之決定，仍屬行政內部之建議，並無拘束機關作出相同決定之效力，故職場霸凌申訴處理小組評議對外並無法效性，並非行政處分（最高行政法院111年度抗字第76號裁定意旨參照）。

3.為因應司法院釋字第785號解釋，有關機關就公務員所為之處置，係屬影響其公法上權利之行政處分或僅屬機關內部管理措施，應如何認定，保訓會109年10月5日公保字第1091060302號函以：「按司法院釋字第785號解釋意旨略以，公務人員保障法第77條第1項、第78條及第84條規定，並不排除公務人員認其權利受違法侵害或有主張其權利之必要時，原即得按相關措施之性質，依法提起相應之行政訴訟，請求救濟。本會依其意旨，通盤檢討保障法所定復審及申訴、再申訴救濟範圍。」其中有關機關申評會就性騷擾、職場霸凌之認定是否屬行政處分，依其製作之人事行政行為一覽表機關行政行為類型拾認定：「一、機關組成性騷擾處理委員會作成性騷擾成立與否之決定為行政處分。二、機關依員工職場

霸凌防治及處理作業規定作成申訴成立與否之決定，屬內部管理措施。」亦同此認定。

(二)原告對於職場霸凌之認定，未具公法上請求權：

1.按行政訴訟法第5條、第8條第1項分別規定：「（第1項）人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，於法令所定期間內應作為而不作為，認為其權利或法律上利益受損害者，經依訴願程序後，得向行政法院提起請求該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟。（第2項）人民因中央或地方機關對其依法申請之案件，予以駁回，認為其權利或法律上利益受違法損害者，經依訴願程序後，得向行政法院提起請求該機關應為行政處分或應為特定內容之行政處分之訴訟。」「人民與中央或地方機關間，因公法上原因發生財產上之給付或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付，得提起給付訴訟。因公法上契約發生之給付，亦同。」準此可知，人民請求國家為一定之行為，必須以人民對國家享有公法上之請求權（主觀公權利）為前提，始得為之。又國家應為之行為，如屬行政處分者，係依行政訴訟法第5條之規定，提起課予義務訴訟；如屬行政處分以外之法律行為或事實行為者，則依行政訴訟法第8條規定提起一般給付訴訟。

2.而個人之是否具有公法上權利或法律上利益之認定，參照司法院釋字第469號解釋，係採保護規範說為理論基礎，應指法律明確規定特定人得享有權利；或法律對符合法定條件而可得特定之人，授予向行政主體或國家機關為一定作為之請求者；或是如法律雖係為公共利益或一般國民福祉而設之規定，但就法律之整體結構、適用對象、所欲產生之規範效果及社會發展因素等綜合判斷，可得知亦有保障特定人之意旨者為判斷標準。人民如無法律上之請求權，其聲請（申請）、陳情或檢舉僅生促請主管機關考量是否為該行為，而行政機關對該聲請（申請）、陳情或檢舉之答覆自非行政處分（最高行政法院105年度裁字第1104號裁定意旨參照）。

又提起行政訴訟法第5條課予義務訴訟之要件，須有「依法申請之案件」存在為前提，而所謂「依法申請」係指人民依個別法令規定，有向該管行政機關請求就某一特定具體事件作成行政處分或應為特定內容行政處分之權利者而言，如無公法上請求權，即不應准許；另同法第8條第1項有關給付訴訟之規定，亦應以人民與行政機關間，(1)因公法上原因發生財產上之給付；(2)或請求作成行政處分以外之其他非財產上之給付；(3)或因公法上契約發生之給付，始得提起行政法上給付訴訟，故須對行政機關有公法上請求權為前提，否則其提起一般給付之訴即因欠缺公法上之請求權基礎，仍不應准許之（最高行政法院107年度判字第468號判決意旨參照）。是不論提起課予義務訴訟或一般給付訴訟，均以人民對於行政機關有公法上之請求權為前提，如欠缺公法上之請求權基礎，其提起行政訴訟，即不應准許。

- 3.經查，原告以114年2月6日送達被告的霸凌申訴書（115訴221號卷一第447-455頁），向被告提出霸凌申訴後，被告申訴會受理調查後，以系爭函檢附調查報告通知原告職場霸凌不成立，有調查報告及系爭函在卷可參（115訴221號卷一第343-355頁）。是以，有關被告對於職場霸凌之認定，乃被告基於建構健康友善職場環境，提供所屬公務人員免受霸凌侵犯職場之目的，依據調查小組對於本案所為之專業建議，作成職場秩序之管理或檢討、改善措施，進而衡量是否開啟後續之行政懲處程序，故職場霸凌之認定僅屬內部管理措施，並不具行政處分性質，且系爭函文僅在單純說明原告職場霸凌案之調查結果，未使原告之公務員權利義務產生變動，並未對其發生法律上之規制效力，自非屬行政處分；況公務人員保障法第19條是以維護公共利益及一般公務人員福祉之客觀法秩序為目的，不具保障特定人權益之規範意旨，非屬保護規範；霸凌處理建議作為與作業流程則在督促行政機關管理內部之職場秩序，協助各級行政機關落實保障法第19條規定，亦難認有保護特定個人利益的意旨，公務人員利用職場

霸凌申訴管道後，獲得工作調整、心理諮商或法律諮詢等行政處置，非本於其權利或法律上利益所生，難認有保護特定個人利益意旨，公務人員保障法及霸凌處理建議作為與作業流程上開規定，均未賦予特定公務人員請求所屬機關認定職場霸凌成立與否之公法上權利。故原告先位提起課予義務訴訟、備位提起一般給付訴訟，均不具公法上之請求權，其請求核屬無據，應予駁回。

陸、綜上所述，原告提起撤銷訴訟，訴請撤銷原處分及復審決定為無理由；以及就系爭函所為霸凌不成立提起先位課予義務訴訟及備位一般給付訴訟，均欠缺公法上請求權，故其先、備位請求，亦均無理由，應予駁回。又本件為判決基礎之事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提訴訟資料，經本院斟酌後均核與判決結果不生影響，爰不逐一審論。

柒、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 115 年 7 月 2 日
審判長法官 楊得君
法官 楊蕙芬
法官 高維駿

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	所需要件
---------	------

訴訟代理人之情形	
(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 115 年 7 月 2 日

書記官 吳宜遙