臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第一庭
113年度地訴字第263號
115年7月15日辯論終結

原　　告　台灣新照明股份有限公司
000000000000000000
代　表　人　許瑞弘
訴訟代理人　鄭雅玲律師
被　　告　桃園市政府
000000000000000000
代　表　人　張善政
訴訟代理人　吳兆原律師
　　康賢綜律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部性別平等工作會中華民國113年7月16日勞動條5字第1130148429號、第0000000000號、第0000000000號審議決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

一、原處分關於裁處原告新臺幣10萬元罰鍰部分及其審議決定均撤銷。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

本件原告代表人原為王台光，於訴訟繫屬中變更為許瑞弘，茲據原告新任代表人具狀聲明承受訴訟（見本院卷第335頁），核無不合，應予准許。

貳、實體事項

一、事實概要：

㈠申訴人○○○(全名詳卷，下稱A女)於民國99年12月29日至112年12月5日止，任職於原告桃園市楊梅廠區（下稱原告楊

梅廠區），擔任倉管及業務助理一職，於112年11月17日向原告提出擬於112年12月5日離職，並於同年11月21日向原告人資副總表示遭其直屬之資材部○○○(真實姓名年籍詳卷，下稱被申訴人)言語性騷擾，惟原告仍繼續讓A女與被申訴人共處原告楊梅廠區辦公，未採取立即有效之糾正及補救措施。嗣A女於112年12月8日向被告提出申訴，被告於113年2月5日召開性別平等工作會113年第2次會議審議，並以113年3月5日府勞條字第Z000000000號裁處書檢送桃園市政府性別平等工作會審定書，審定原告違反行為時性別工作平等法（112年8月16日修正更名為性別平等工作法，下稱性工法）第13條第2項成立，並依同法第38條之1第2項及第3項規定，裁處原告新臺幣(下同)10萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名(下稱原處分一)。原告不服，向勞動部性別平等工作會申請審議，經以113年7月16日勞動條5字第1130148429號審定書（下稱審定書A）駁回原告之申請。

㈡申訴人○○○(全名詳卷，下稱B女)於111年10月11日至112年12月10日期間，任職於原告楊梅廠區，擔任倉管助理一職。B女於112年11月21日向原告人資副總反映於112年11月8日曾遭被申訴人言語性騷擾而有職場性騷擾情事，惟原告仍繼續讓B女與被申訴人共處原告楊梅廠區辦公，未有採取立即有效之糾正及補救措施，嗣B女於112年12月8日向被告提出申訴，被告於113年2月5日召開性別平等工作會113年第2次會議審議，並以113年3月6日府勞條字第1130056219號裁處書檢送桃園市政府性別平等工作會審定書，審定原告違反性工法第13條第2項成立，並依同法第38條之1第2項及第3項規定，裁處原告10萬元罰鍰，公布其名稱、負責人姓名(下稱原處分二)。原告不服，向勞動部性別平等工作會申請審議，經以113年7月16日勞動條5字第0000000000號審定書（下稱審定書B）駁回原告之申請。

㈢申訴人○○○(全名詳卷，下稱C女)於103年12月2日至112年12月20日，任職於原告楊梅廠區，擔任倉管助理一職。C女

於112年11月21日向原告人資副總表示曾遭被申訴人言語性騷擾，惟原告仍繼續讓C女與被申訴人共處原告楊梅廠區辦公，未採取立即有效之糾正及補救措施。嗣C女於112年12月8日向被告提出申訴，被告於113年2月5日召開性別平等工作會113年第2次會議審議，並以113年3月5日府勞條字第1130055009號裁處書檢送桃園市政府性別平等工作會審定書，審定原告違反性工法第13條第2項成立，並依同法第38條之1第2項及第3項規定，裁處原告10萬元罰鍰，並公布其名稱、負責人姓名(下稱原處分三，以下與原處分一、二合稱原處分)。原告不服，向勞動部性別平等工作會申請審議，經以113年7月16日勞動條5字第0000000000號審定書（下稱審定書C）駁回原告之申請。原告對審定書A、B、C（下合稱審議決定書）均不服，提起本件行政訴訟。

二、原告主張及聲明：

㈠原告於離職訪談過程中聽聞A女提及被申訴人曾向其表示留在資材部門會好好照顧而令其不舒服、B女提及被申訴人曾與其四目相對而令其不舒服、C女提及被申訴人曾向其表示臺北總公司一名女同事好漂亮而令其不舒服後，原告即已立刻口頭要求被申訴人先行提出口頭說明，而被申訴人雖口頭否認有如A女、B女、C女3人（下稱申訴人3人）所稱性騷擾情事，然原告因慮及被騷擾者感受，即已先行口頭告誡被申訴人應注意並妥善管理其言行舉止，以避免再度發生疑似性騷擾情事，衡情原告即係已立即糾正被申訴人，並立即禁止被申訴人再有疑似性騷擾行為，且原告進行離職訪談時至申訴人離職日，申訴人3人與被申訴人現實上已無任何業務接觸或往來，足證原告確已採行立即有效之糾正措施。

㈡原告於離職訪談過程中聽聞申訴人3人所言後，除即刻關懷渠等感受外，並立即數度向申訴人3人確認渠等是否主張被申訴人該行為係對渠等騷擾而有意提出性騷擾申訴，但未獲申訴人3人肯認，而原告為免違反渠等意願，當下雖尊重申訴人3人無意提出申訴之決定，仍積極提供性騷擾申訴窗口

聯絡資訊予申訴人3人，以備渠等若改變心意而擬提出申訴時之需，但迄渠等離職時止，原告均未曾接獲渠等提出口頭或書面申訴。被告及勞動部徒以申訴人3人聲稱原告未公開揭示性騷擾防治辦法為由，即率認原告未提供性騷擾申訴窗口聯絡資訊予渠等，顯有張冠李戴之謬誤。

㈢本件經原告性騷擾申訴處理委員會依原告所定事業單位性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法（下稱系爭性騷擾防治辦法）規定，兩次以雙掛號通知申訴人3人於113年1月12日及同年月16日出席說明，但申訴人3人均未出席，原告之性騷擾申訴處理委員會依系爭性騷擾防治辦法審議後，認申訴人3人申訴事項並無客觀事證可認構成職場性騷擾，原告並已於113年1月18日將原告性騷擾申訴處理委員會審議結果函復申訴人3人，而申訴人3人迄今未對該結果表示不服，但為宣導及落實職場性騷擾之防治，原告仍於辦公場所明顯處張貼性騷擾防治海報，加強向員工宣導以防治職場性騷擾，則原告性騷擾申訴處理委員會既未認定被申訴人有職場性騷擾行為，原告自不得毫無依據即率對被申訴人進行懲處，始符合勞動基準法之規範意旨。

㈣原告於當地確實僅有唯一一處辦公場所，有被告「113年度第2次性別平等工作會會議紀錄」中申訴人C女所述內容可參，故現實上無從將員工分別安排於當地不同場域工作，申訴人B女、A女訛稱尚有幼獅工業區倉庫可供人員辦公云云顯與事實不符。又被申訴人職位應具備電子科技廠資材相當管理經驗始足勝任，且被申訴人為原告於桃園當地唯一之管理職人員，並無其他與被申訴人職位或職務相當之人得代理其職位或職務，被告及勞動部昧於事實，率以原告未隔離申訴人3人與被申訴人，並使申訴人3人與被申訴人共事迄離職日止為由，遽為原處分之裁處，顯有違誤。

㈤系爭性騷擾防治辦法第7點係規定：「本公司於知悉有性騷擾之情形時，不論是否提出申訴，均將採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：（一）保護被害人之權益

及隱私。（二）對所屬場域空間安全之維護或改善。（三）其他防治及改善措施」，而原告於離職訪談時聽聞申訴人3人所言，業已即刻依上開系爭性騷擾防治辦法第7點規定採行避免申訴人3人稱受性騷擾情形再度發生之措施業如前述，但系爭性騷擾防治辦法第7點並未規定申訴人3人如未提出申訴時亦應啟動調查。系爭性騷擾防治辦法第8點則規定：「性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章」，是以性騷擾之申訴固得以言詞或書面提出，但於當事人未提出申訴時並無系爭性騷擾防治辦法第8點規定適用餘地等語。

㈥為此聲明求為判決：審議決定及原處分（含審定書）均撤銷。

三、被告答辯及聲明：

㈠本件原告之人資副總於112年11月21日知悉申訴人3人遭受被申訴人言語性騷擾，原告卻「未」採取立即有效之糾正及補正措施，被告作成原處分並無違誤：

1.申訴人3人於個案訪談紀錄均陳稱：我們於112年11月21日至臺北總公司向人資○○○副總反映遭受到被申訴人的言語性騷擾等語，衡諸原告於113年1月4日、112年12月27日訪談時亦均自陳：於112年11月21日邀申訴人3人到臺北總公司進行離職訪談時，渠等均有提及被申訴人所為言語性騷擾等情，足證原告確實於112年11月21日已知悉申訴人3人遭被申訴人性騷擾情事，故不論申訴人3人是否提出申訴，原告自斯時起即負有採取立即有效糾正及補救措施之義務。原告固狀稱：依照系爭性騷擾防治辦法第8條規定，於當事人未提出申訴時，並無第7條規定之適用餘地，即申訴人3人如未提出申訴時，即不用啟動調查云云。惟查，性工法第13條第2項規定課予雇主知悉有性騷擾之情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施，乃在於雇主知悉時即應採取，並「非」繫諸取決申訴人提出申訴時。

2.本件原告係違反性工法第13條第2項規定，重點在於雇主於知悉員工有遭受性騷擾之情形時，雇主當下是否已採取立即有效之糾正及補救措施？至於被申訴人對於申訴人是否有為性騷擾之行為，與原告是否違反性工法第13條第2項規定無涉，換言之，縱然嗣後經司法檢調機關查明被申訴人對於申訴人並「未」有為性騷擾之行為屬實，仍不影響原告本件違章行為之成立，是雇主知悉性騷擾行為發生時，自應主動介入調查以確認事件之始末，並以「假設所指控之性騷擾存在」為前題，提供未來防範之措施。準此，原告「未」透過公平公正、尊重的處理態度，並「無」即時設身處地主動關懷，並採取具體有效之措施，積極保護勞工並提供友善安全之職場環境，自當違反性工法第13條第2項規定。

3.又參申訴人3人個案訪談紀錄，堪認原告並未提供性騷擾申訴窗口聯絡資訊予申訴人，更可見原告於112年11月21日知悉性騷擾情事後，迄申訴人於12月8日提出本件申訴前，原告均未辦理任何性騷擾防治教育訓練課程，並使申訴人3人與被申訴人繼續共事迄至申訴人離職日止，益證原告未設身處地關懷被性騷擾者之感受，盡力避免使被性騷擾者繼續處於具敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，原告確有違反性工法第13條第2項規定明甚，原處分與審議決定均無違誤。

4.原告於112年11月21日知悉申訴人3人遭受被申訴人即直屬之資材部李姓經理言語性騷擾之情形，業如上述，而A女任職於原告擔任倉管及業務助理，同年11月17日向原告提出離職，同年12月4日為最後工作日，請一天特休，最後離職生效日為同年12月5日；B女任職於原告擔任倉管助理，同年11月30日為最後工作日，後續請特休，最後離職生效日為同年12月10日；C女任職於原告擔任倉管助理，同年11月20日向原告提出離職，同年12月4日為最後工作日，最後離職生效日為同年12月20日，原告自同年11月21日知悉性騷擾情事後，迄至申訴人3人分別於同年12月5日、同年12月10日、同年12月20日離職生效日期間，均「未」採取立即有效之糾正

及補正措施，抑或至少在申訴人3人最後工作日分別為同年12月4日、同年11月30日、同年12月4日期間，亦「未」見原告有採取立即有效之糾正及補正措施，諸如暫時調整業務、調動、變更工作地點、開啟調查程序、提供諮商資源，足徵原告確有違反性工法第13條第2項規定明甚。且於申訴人3人向被告提出申訴，原告接獲被告通知後，才匆匆開啟調查程序，更可見原告在知悉性騷擾當下，並「未」第一時間立於申訴人立場思考與關懷，善盡雇主應確保提供勞工免於遭受性騷擾工作環境之義務，反而展現被申訴人可能是開玩笑、粉飾太平、不當一回事之心態，盡顯原告違背性工法第13條第2項規定之職場性騷擾事後防治義務。

㈡原告狀稱被申訴人為原告於桃園當地唯一之管理職人員、原告於當地僅有唯一一處辦公處所云云。惟查，A女、B女於訪談紀錄均陳稱：原告公司在楊梅有3個倉、公司在桃園地區有三個倉庫，其中一個倉庫是母公司（業強科技，生產熱導管及散熱器）租給子公司使用，位於楊梅區幼獅工業區○○路00號，可見原告公司辦公處所非僅一處，包括○○區○○○路0段000號、○○區○○路00號。再縱使辦公處所僅有一處，原告之辦公處所建物範圍廣大，在該處所內進行區隔、調整，避免申訴人3人與被申訴人再次碰面接觸，恐非難事，然均未見原告有任何考量、評估採取此種立即有效之糾正及補正措施之任何作為，也未見原告知悉當下有何評估、考量難以採取之作為，均僅見於原告知悉性騷擾事件當下漠視、粉飾勞工職場性騷擾乙節，再事後卸詞，仍不足以證明原告善盡事後防治義務之責任等語。

㈢並聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

㈠應適用之法令及法理說明：

1.性工法

⑴第12條規定：「本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：一、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，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主對受僱者或求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或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」

⑵第13條第1項、第2項規定：「雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」

⑶第38條之1第2項、第6項：「（第2項）雇主違反第13條第2項規定或地方主管機關依第32條之2第3項限期為必要處置之命令，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。（第6項）有前條或前5項規定行為之一者，應公布其名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

2.依上開規定可知，性工法為使受僱者免於遭受職場性騷擾，並提供受僱者無受職場性騷擾疑慮之工作環境，而予主管機關以公權力介入、監督，並藉課予雇主於知悉受僱者有遭受性騷擾情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施之義務，達到消弭、防杜職場性騷擾之目的。又所謂立即有效之糾正及補救措施，當指雇主於知悉性騷擾行為發生時，應有「立即」且「有效」之作為，該作為足以「糾正及補救」性騷擾之情形，此自應包括雇主知悉時即啟動調查機制，以釐清確認性騷擾事件始末。如未能立即、完善調查，則性騷擾之樣態無法確認，即難期其後續得進行積極有效之糾正及補救措施，是自不得由雇主逕行認定申訴內容非屬性騷擾事件，而恣意決定不啟動調查機制。從而，雇主於知悉員工反映遭性騷擾情事時，依性工法第13條第2項規定意旨，即應啟動調

查機制並進行積極有效之糾正及補救措施，至該性騷擾事件經調查後是否成立，尚非所問（最高行政法院109年度上字第594號判決意旨參照）。

㈡事實概要欄所載，業據兩造陳述在卷，並有原處分一（見本院卷第47-55頁）、原處分二（見本院卷第37-45頁）、原處分三（見本院卷第27-35頁）、審定書A（見本院卷第95-112頁）、審定書B（見本院卷第75-93頁）、審定書C（見本院卷第57-74頁）、違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統網頁資料影本（見本院卷第153頁）、被告113年度第2次性別平等工作會議紀錄（見原處分卷㈡第59-94頁）、原告性騷擾申訴處理委員會訪談紀錄（見原處分卷㈡第127-129頁）、原告性騷擾申訴處理委員會會議紀錄（見原處分卷㈡第133-137頁）、桃園市政府性別平等工作案件申訴書及訪談紀錄（見原處分卷㈠第79-85頁、原處分卷㈡第167-168頁、見原處分卷㈢第67-72頁）、系爭性騷擾防治辦法（見原處分卷㈡第187-193頁）附卷可參，為可確認之事實。

㈢原告在112年11月21日與申訴人3人進行離職訪談時，業經申訴人3人以言詞表示遭被申訴人以言詞等舉止為性騷擾之意，此有前揭桃園市政府性別平等工作案件申訴書及訪談紀錄在卷可稽，故原告於112年11月21日即已知悉本件性騷擾事件，惟原告知悉本件性騷擾事件後，未依性工法第13條第2項、系爭性騷擾防治辦法第7條規定採取立即且有效之糾正及補救措施，亦未注意對申訴人3人與被申訴人之辦公空間或場域進行改善，亦未依系爭性騷擾防治辦法第8條規定作成紀錄及調查，仍持續讓被申訴人與申訴人3人於離職前與被申訴人處於同一辦公處所工作，可認原告顯未積極進行「立即」且「有效」之作為與處理，原告雖稱有對被申訴人進行口頭告誡，惟並未能提出相關事證為佐，再觀以原告於收受被告發函說明後，於113年1月16日召開性騷擾申訴處理委員會之會議紀錄決議內容記載略以：經各委員充分討論後達成共識，咸認被申訴人尚未構成「性騷擾」但為求慎重並

杜絕無如情況再次發生本公司將持續強化「性騷擾防治」相關課程以強化企業員工兩性平權及相互尊重的基本概念等語，並未見有原告有對被申訴人進行口頭告誡之紀錄或決議，自難認原告前揭所稱可採。綜上，本件原告於知悉性騷擾情事後，未以審慎態度啟動調查及處理機制，未採取立即有效之糾正及補救措施，被告以原告違反性工法第13條第2項規定，而以原處分作成為裁罰之決定，固無違誤。

㈣原告雖以申訴人3人未具體提出性騷擾之申訴，且現實上無從將申訴人3人與被申訴人分別安排於不同場域工作等詞為主張，惟查依申訴人3人之訪談紀錄可知，被申訴人曾叫A女到會議室，問A女要待在資材部，還是業務行銷處，並告知如果留在資材部，他一定會好好照顧A女；另曾以言語向B女表示之後換位子一定要指定B女坐在旁邊，這樣可以每天都看到B女，被申訴人並起身身體往前靠近B女電腦螢幕並與B女四目相對；被申訴人復曾向申訴人C女以言語形容女同事很漂亮並以肢體動作比劃女同事的身材；申訴人3人分別聽聞上開言語及肢體動作，心理均產生不舒服之感；且依原告之訪談紀錄可知，原告人資副總於112年11月21日業經申訴人3人分別以口頭告知上情，衡以申訴人3人所述情節，被申訴人之言行明顯具有性意味或性別歧視之言詞或行為，且申訴人3人已明確向原告人資副總表示心理感到不舒服之情，當可認原告於聽聞申訴人3人所述上開情節時，已知悉申訴人3人有遭受被申訴人性騷擾之情形，縱申訴人3人未言明有對被申訴人提出性騷擾申訴之意，依性工法第13條第2項之規範意旨，原告自斯時起即負有採取立即有效糾正及補救措施之行政法上義務，原告主張申訴人3人未明確提出性騷擾申訴始未進行調查云云，並不可採。再衡以申訴人3人最後工作日分別為112年11月30日、同年12月4日、同年12月4日，原告自112年11月21日即知悉本件性騷擾事件後，至申訴人3人最後工作日期間，僅約10日上下期間，原告應依性工法及系爭性騷擾防治辦法相關規定，注意申訴人3人所屬

場域空間安全之維護或改善，對被申訴人及申訴人3人為暫時性之業務代理、調整或調動，以避免被申訴人及申訴人3人仍共處一室辦公而持續不友善之工作環境，衡以在此短暫期間為職務調整，應不致造成公司營運之重大影響，原告捨此不為，自有違性工法第13條第2項及系爭性騷擾防治辦法第7點第2款之規範意旨，原告前揭所稱亦難認可採。

㈤原處分裁量10萬元罰鍰部分，容有瑕疵：

1.按行政罰法第5條規定：「行為後法律或自治條例有變更者，適用裁處時之法律或自治條例。但裁處前之法律或自治條例有利於受處罰者，適用最有利於受處罰者之規定。」參照該條111年6月15日修正公布時之立法理由揭示，所謂「裁處時」，除行政機關第一次裁罰時，包括訴願先行程序的決定、訴願決定、行政訴訟裁判，乃至於經上述決定或裁判發回原處分機關另為適當的處分等時點。

2.查被告係以原告違反性工法第13條第2項規定，依同法第38條之1第2項、第3項前段規定，分別於113年3月5日、同年月6日作成原處分，其中裁處原告法定最低罰鍰額10萬元部分，因性工法第38條之1前於112年8月16日修正公布、113年3月8日施行，修正後第3項僅文字配合調整移至第6項，第2項則規定為：「雇主違反第13條第2項規定…，處2萬元以上100萬元以下罰鍰。」，即已將法定最低罰鍰額自10萬元降低至2萬元，揆諸上開說明，比較性工法第38條之1第2項修正前後之罰鍰法律效果，以修正後即本院裁判時之規定有利於原告，故應適用修正後規定作為裁處原告罰鍰之依據，原處分於此皆未及適用修正後之規定，於法容有未洽。復審酌原告本件係第一次違反，若仍維持10萬元罰鍰，亦有違113年3月28日修正之桃園市政府處理違反性別工作平等法事件裁罰基準第2條附表項次八之有關第一次違規，處2萬元以上4萬元以下罰鍰之規定，原告就此雖未予指摘，本院仍認此部分原告之訴為有理由，爰將原處分關於罰鍰10萬元部分均撤銷，由被告另依修正後規定為罰鍰之適法裁量決定。至原

處分有關公布原告名稱、負責人姓名之部分，於法並無不合，核無違誤。

㈥綜上，原處分關於裁處10萬元罰鍰部分，俱有違誤，審議決定未予糾正，亦有未合，原告訴請撤銷此部分，為有理由，均應予准許。逾此部分之原處分，認事用法則無違誤，審議決定遞予維持，核無不合，原告徒執前詞，訴請判決撤銷其餘部分，為無理由，應予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論駁之必要。

六、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

審判長法　官　劉正偉

法　官　楊甯仔

法　官　陳宣每

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，向本院地方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2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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，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　　115　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　洪啟瑞