

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第301號

0000000000000000

原告 億泰電線電纜股份有限公司

代表人 王銀河

訴訟代理人 關維忠律師

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 康賢綜律師

吳兆原律師

上列當事人間性別平等工作法事件，原告不服勞動部中華民國113年7月26日勞動法訴二字第1130003402號訴願決定，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、事實概要：

(一)雇主原告自民國108年5月13日起僱用勞工丁○○（下稱丁女），在其桃園中壢廠擔任設計課辦事員，負責計算成本、開立規格書及設計卡、越南廠文件翻譯及聯絡等業務，具有勞動契約關係。丁女於111年1月18日向原告申請產檢假，經其直屬部門主管即設計課經理賴君、副總經理簡君等人核准。原告於111年6月6至7日間，向丁女表示因其執行職務時有傳達錯誤訊息情事，已不能勝任所從事工作，而構成勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，故自111年6月26日起終止雙方間勞動契約關係等語，嗣開立非自願離職證明書。

01 (二)丁女於111年11月15日向被告性別平等工作會（下稱性平
02 會）提出申訴，主張其於110年12月13日口頭告知賴君其已
03 懷孕、111年8月17日為預產期、擬於斯時請產假2個月及留
04 職停薪11個月等節，原告於知悉其懷孕後，卻於111年6月7
05 日間，向其表示自111年6月26日起終止兩造間勞動契約關係
06 等語，乃因懷孕而為解僱，構成因性別而有差別待遇，已違
07 反性別工作平等法（下稱性工法）第11條第1項規定。

08 (三)被告性平會於112年2月3日召開112年度第1次會議審議後，
09 於112年3月1日以府勞條字第1120043329號審定書，決定原
10 告違反性工法第11條第1項規定不成立。丁女不服，提起訴
11 願，勞動部於112年9月22日以勞動法訴二字第1120006220號
12 訴願決定書，決定原審定關於違反性工法第11條第1項不成
13 立部分撤銷，並命被告另為適法處分。

14 (四)被告性平會於112年12月21日召開112年度第9次會議審議
15 後，於113年1月11日以府勞條字第1130005499號審定書，決
16 定原告違反性工法第11條第1項規定成立。被告於113年1月1
17 1日另以府勞條字第1130005499號裁處書，認定原告確有違
18 反性工法第11條第1項規定行為，爰依性工法第38條之1規
19 定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元、公布姓名（下稱
20 原處分），於113年1月15日送達原告。原告不服，於113年1
21 月30日提起訴願，勞動部於113年7月26日以勞動法訴二字第
22 1130003402號訴願決定書，決定訴願駁回（下稱訴願決
23 定），於113年8月13日送達與原告。原告不服，於113年10
24 月4日提起本件行政訴訟。

25 二、原告主張略以：

26 (一)原告雖於111年6月6日間，向丁女表示自111年6月26日起終
27 止雙方間勞動契約關係，惟係因丁女於同年2月有向越南廠
28 傳達錯誤訊息情形，嗣於同年5至6月間又有向越南廠傳達錯
29 誤訊息狀況，嚴重影響原告其他員工工作士氣，顯已「不能
30 勝任所從事工作」，而構成勞基法第11條第5款規定，始依
31 該規定為終止勞動契約意思表示，縱因未符「解僱最後手段

01 性原則」，致解僱不合法，亦不能證明係因懷孕而為解僱，
02 構成因性別而有差別待遇，致違反性工法第11條第1項規
03 定。

04 (二)丁女於111年11月15日向被告性平會提出申訴，主張原告因
05 懷孕而解僱其，構成因性別而有差別待遇，已違反性工法第
06 11條第1項規定；被告性平會召開112年度第1次會議審議
07 後，於112年3月1日作成第一次審定，決定原告違反性工法
08 第11條第1項規定均不成立；丁女提起訴願後，勞動部於112
09 年9月22日以第一次訴願決定，決定原審定關於違反性工法
10 第11條第1項不成立部分撤銷，並命被告另為適法處分；被
11 告性平會未再進行其他調查程序，即召開112年度第9次會議
12 審議，於113年1月11日作成第二次審定，改決定原告違反性
13 工法第11條第1項規定成立，並由被告於113年1月11日另作
14 成原處分，認定原告確有違反性工法第11條第1項規定行
15 為，而依性工法第38條之1規定裁罰，顯有不當。

16 (三)被告既對原告作成裁罰性之不利處分（行政罰），自應由其
17 證明原告係因懷孕而解僱丁女，致有違反性工法第11條第1
18 項規定之違章構成要件事實，非得援引性工法第31條規定，
19 比照勞資間民事損害賠償責任關係，轉換由原告負擔舉證責
20 任。被告雖認定原告有違反性工法第11條第1項規定之違章
21 行為，惟未提出相關證據，證明原告係因懷孕而解僱丁女、
22 構成因性別而有差別待遇乙節，尚難認違反性工法第11條第
23 1項規定。

24 (四)原告於丁女第一次懷孕生產期間，亦未曾因此而對丁女有不
25 公平對待，亦曾准許其自110年8月17日起請育嬰假1個月，
26 未曾因懷孕而對丁女或其他員工有不公平對待，亦徵原告不
27 會因懷孕而為解僱丁女，無由構成因性別而有差別待遇，自
28 未違反性工法第11條第1項規定。

29 (五)丁女曾向臺灣桃園地方法院提起民事訴訟，聲明確認雙方間
30 僱傭關係存在，惟於112年4月10日達成和解，約定不得再為
31 任何行政檢舉，卻違反前開約定，拒絕撤回訴願。

01 (六)爰聲明：原處分（即被告113年1月11日府勞條字第11300054
02 99號裁處書關於處罰鍰30萬及公布姓名）及訴願決定（即勞
03 動部113年7月26日勞動法訴二字第1130003402號訴願決定）
04 均撤銷。

05 三、被告抗辯略以：

06 (一)原告於111年6月7日間，向丁女表示自111年6月26日起終止
07 雙方間勞動契約關係時，雖表示係因丁女有兩度向越南廠傳
08 達錯誤訊息情況，顯已「不能勝任所從事工作」，而構成勞
09 基法第11條第5款規定，始依該規定為終止勞動契約意思表
10 示云云，惟原告應先採取符合依勞基法規定的各種方法，促
11 使丁女改善，待丁女仍無法改善時，始得終止勞動契約，然
12 原告卻未為之，突逕行解僱，除不符合「解僱最後手段性原
13 則」外，顯有一併揉合考量懷孕因素情形，自屬因丁女懷孕
14 而為解僱，構成因性別而有差別待遇，致違反性工法第11條
15 第1項規定。

16 (二)丁女於111年11月15日向被告性平會提出申訴後，被告性平
17 會召開112年度第1次會議審議，雖於112年3月1日作成第一
18 次審定，決定原告違反性工法第11條第1項規定均不成立；
19 惟丁女提起訴願後，勞動部於112年9月22日業以第一次訴願
20 決定，決定原審定關於違反性工法第11條第1項不成立部分
21 撤銷，並命被告另為適法處分；被告性平會第一次審定，既
22 經撤銷致不存在，於召開112年度第9次會議審議，重行斟酌
23 全卷證資料，於113年1月11日作成第二次審定，決定原告違
24 反性工法第11條第1項規定成立，並由被告於113年1月11日
25 另作成原處分，認定原告確有違反性工法第11條第1項規定
26 之違章行為，而依性工法第38條之1規定裁罰，核無不當。

27 (三)被告對原告作成裁罰性之不利處分（行政罰），本應由其證
28 明原告係因懷孕而解僱丁女，致有違反性工法第11條第1項
29 規定之違章構成要件事實，惟依司法實務見解，得援引性工
30 法第31條規定，於丁女釋明前開事實後，即轉換由原告負擔
31 舉證責任。丁女於111年1月18日向原告申請產檢假，經其直

01 屬部門主管即設計課經理賴君、副總經理簡君等人核准，原
02 告當已經知悉丁女懷孕事實，並能預見其將會請產假及留職
03 停薪，卻於111年6月7日間，向其表示自111年6月26日起終
04 止兩造間勞動契約關係等語，實足釋明原告係因懷孕而為解
05 僱、構成因性別而有差別待遇，惟原告未提出相關證據，反
06 證其非因懷孕而解僱丁女、不構成因性別而有差別待遇乙
07 節，自可認已違反性工法第11條第1項規定。

08 (四)原告於丁女第一次懷孕生產期間是否曾准許其請育嬰假，是
09 否曾因懷孕而對丁女或其他員工有不公平對待等節，與原告
10 於丁女本次懷孕期間是否因懷孕而為解僱行為乙節，實屬無
11 涉。

12 (五)丁女曾提起民事訴訟，聲明確認雙方間僱傭關係存在，嗣達
13 成和解，約定不得再為任何行政檢舉乙節，與被告是否得裁
14 處原告乙節，亦屬無涉。

15 (六)爰聲明：如主文第1項所示。

16 四、兩造不爭執事項：

17 (一)雇主原告於108年5月13日起僱用勞工丁女，在其桃園中壢廠
18 擔任設計課辦事員，於每週一至週五8時至17時上班，負責
19 計算成本、開立規格書及設計卡、越南廠文件翻譯及聯絡等
20 業務，於110年12月至111年1月間，曾另負責支援越南廠生
21 管及人事業務，雙方間具有勞動契約關係（原處分卷第3至
22 7、25至29頁）。

23 (二)丁女直屬部門主管為設計課經理賴君、副總經理簡君、越南
24 廠副總經理郭君（原處分卷第3至7、25至29頁）。

25 (三)原告於108年12月9日起亦雇用丁女配偶陳○○，雙方間亦具
26 有勞動契約關係（本院卷第171至181頁）。

27 (四)丁女於111年1月18日向原告簽請產檢假，經賴君及簡君核准
28 （原處分卷第8、94頁）。

29 (五)原告於111年6月6至7日間某時，向丁女表示因其執行職務時
30 有傳達錯誤訊息情事，已不能勝任所從事工作，而構成勞基
31 法第11條第5款規定，故自111年6月26日起終止雙方間勞動

01 契約關係等語，嗣開立非自願離職證明書（原處分卷第23、
02 41頁）。

03 (六)丁女向原告申請自111年6月8日下午起至同年6月26日期間請
04 產檢假及病假，經原告核准（原處分卷第99頁）。

05 (七)丁女預產日期為111年8月17日，嗣實際產子日期為111年8月
06 10日（原處分卷第3至7、25至29頁）。

07 (八)關於勞資關係行政爭訟部分：

08 1.丁女於111年11月15日向被告性平會提出申訴，主張其於110
09 年12月13日口頭告知賴君其已懷孕、111年8月17日為預產
10 期、擬於斯時請產假2個月及留職停薪11個月等節，原告於
11 知悉其懷孕後，卻於111年6月6日間，向其表示自111年6月2
12 6日起終止兩造間勞動契約關係等語，乃因懷孕而為解僱，
13 構成因性別而有差別待遇，已違反性工法第11條第1項規
14 定，另主張原告於知悉其懷孕後，卻於110年12月至111年1
15 月間，要求其負責支援越南廠生管及人事業務，乃因懷孕而
16 為配置，構成因性別而有差別待遇，已違反性工法第7條規
17 定（原處分卷第1至7頁）。

18 2.被告於112年2月3日召開112年度第1次會議審議後，於112年
19 3月1日以府勞條字第1120043329號審定書，決定原告違反性
20 工法第7條、第11條第1項規定均不成立。丁女不服，提起訴
21 願，勞動部於112年9月22日以勞動法訴二字第1120006220號
22 訴願決定書，決定原審定關於違反性工法第11條第1項不成
23 立部分撤銷（並命被告另為適法處分）、其餘訴願駁回（原
24 處分卷第101至147頁）。

25 3.被告性平會於112年12月21日召開112年度第9次會議審議
26 後，於113年1月11日以府勞條字第1130005499號審定書，決
27 定原告違反性工法第11條第1項規定成立。被告於113年1月1
28 1日另以府勞條字第1130005499號裁處書，認定原告確有違
29 反性工法第11條第1項規定之違章行為，爰依性工法第38條
30 之1規定，裁處原告罰鍰新臺幣（下同）30萬元、公布姓名
31 （即原處分），於113年1月15日送達原告。原告不服，於11

01 3年1月30日提起訴願，勞動部於113年7月26日以勞動法訴二
02 字第1130003402號訴願決定書，決定訴願駁回（即訴願決
03 定），於113年8月13日送達與原告。原告不服，於113年10
04 月4日提起本件行政訴訟（原處分卷第149至197頁、訴願卷
05 第1至18、215至230頁、本院卷第13頁）。

06 (九)關於勞資關係民事爭訟部分：

07 丁女於111年6月22日向臺灣桃園地方法院聲請調解、111年1
08 1月14日向該院提起民事訴訟，聲明確認雙方間僱傭關係存
09 在（由案號111年度勞專調字第238號轉為112年度勞訴字第1
10 0號確認僱傭關係存在事件），嗣於112年4月10日達成和解
11 （本院卷第75至82頁）。

12 (十)丁女配偶陳○○向原告申請自112年2月27日起育嬰留停半
13 年，經原告准許（本院卷第171至181頁）。

14 (卅)丁女配偶陳○○向原告表示因家庭因素，而於112年10月11
15 日申請離職，經原告准許（本院卷第171至181頁）。

16 五、兩造爭執事項：

17 (一)原告於111年6月6至7日間某時許，向丁女表示終止其等間勞
18 動契約關係，是否構成違反性工法第11條第1項規定行為？

19 (二)原處分及訴願決定是否違法而應撤銷？

20 六、本院之判斷：

21 (一)應適用之法令及法理：

22 1.性別工作平等法（即性工法）：

23 (1)第1條：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧
24 視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」

25 (2)第3條第1、3款：「本法用詞，定義如下：一、受僱者：指
26 受雇主僱用從事工作獲致薪資者。三、雇主：指僱用受僱者
27 之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表
28 雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。」

29 (3)第4條第1項：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直
30 轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

31 (4)行為時（即97年1月16日修正公布後）第5條：「（第1項）

01 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設
02 性別工作平等會。（第2項）前項性別工作平等會應置委員5
03 人至11人，任期2年，由具備勞工事務、性別問題之相關學
04 識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體
05 推薦之委員各2人，女性委員人數應占全體委員人數二分之
06 一以上。（第3項）前項性別工作平等會組織、會議及其他
07 相關事項，由各級主管機關另定之。」

08 (5)第11條：「（第1項）雇主對受僱者之退休、資遣、離職及
09 解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。（第2項）工作
10 規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有
11 結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；
12 亦不得以其為解僱之理由。（第3項）違反前2項規定者，其
13 規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。」

14 (6)第35條：「法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌
15 性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。」

16 (7)行為時（即103年12月11日修正公布後）第38條之1第1、3
17 項：「（第1項）雇主違反第7條至第10條、第11條第1項、
18 第2項者，處30萬元以上150萬元以下罰鍰。……（第3項）
19 有前2項規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓
20 名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

21 2.勞動部依性工法第39條授權訂定之性別平等工作法施行細則
22 第2條：「本法第7條至第11條、第31條及第35條所稱差別待
23 遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接
24 或間接不利之對待。」

25 3.可知，雇主若有因勞工懷孕而為解僱，即構成因性別而有差
26 別待遇，而違反性工法第11條第1項規定，應依同法第38條
27 之1規定受罰。又只須雇主就資遣受僱女性事務之決定，有
28 受其懷孕乙節之影響，致有差異，即足構成因懷孕而為差別
29 待遇之事實；亦即，雇主就資遣處遇之決定，若無懷孕因素
30 之存在，將有其他不同之處遇，即構成因懷孕而為歧視之情
31 形，至其於懷孕因素以外，是否尚一併揉合考量其他因素在

01 內，在所不論（本院高等行政訴訟庭109年度訴字第607號、
02 高雄高等行政法院高等行政訴訟庭112年度簡上字第27號判
03 決、勞動部105年9月29日勞動條二字第1050132108號函意旨
04 參照）。

05 (二)關於爭訟概要欄及兩造不爭執事項欄所示事實，為兩造所不
06 爭執（見本院卷第324至329頁），均有相關證據可證（見不
07 爭執事項欄所示卷證頁碼），並經本院調取暨核閱審定卷、
08 原處分、訴願卷證資料無訛，均堪認定。

09 (三)經查：

- 10 1.原告自108年5月13日起僱用丁女；丁女於111年1月18日向原
11 告簽請產檢假，經其直屬部門主管即設計課經理賴君、副總
12 經理簡君等人核准；丁女預產日期為111年8月17日；原告卻
13 於111年6月6至7日間某時，向丁女表示自111年6月26日起終
14 止雙方間勞動契約關係等語，嗣開立非自願離職證明書等
15 節，均如前述。
- 16 2.原告雖主張其係因丁女於同年2月有向越南廠傳達錯誤訊息
17 情形，嗣於同年5至6月間又有向越南廠傳達錯誤訊息狀況，
18 嚴重影響原告其他員工工作士氣，顯已「不能勝任所從事工
19 作」，而構成勞基法第11條第5款規定，始依該規定為終止
20 勞動契約意思表示云云。然而，縱認丁女確曾發生兩度向越
21 南廠傳達錯誤訊息情況，惟(1)依丁女108至110年期間考績
22 表，可知丁女於「108至110年度期間」考績總分數均達86
23 分，關於操守部分（分數上限為25分），各年度分別為21.
24 3、23.9、22.8分（見原處分卷第37至39頁），可知原告於
25 知悉丁女懷孕（即丁女於111年1月18日簽請產檢假）前，均
26 未曾認其工作表現（含操守部分）有何「不能勝任所從事工
27 作」之情形；(2)依原告工作規則第58條規定「有下列情事之
28 一者，得於記大過：九、造謠生事，散播謠言使公司蒙受重
29 大不利者」（見原處分卷第66頁），可知員工若有造謠生
30 事、散播謠言等傳達錯誤訊息情況，使原告蒙受重大不利
31 者，原告得以記大過懲處之，非無促使員工警惕暨改善手

01 段，然原告於所稱「丁女於111年2月間發生第一次向越南廠
02 傳達錯誤訊息」情形後，未曾先以記大過懲處之，亦未曾以
03 其他合法有效處遇代替之，俾警惕丁女避免再度發生相同狀
04 況（見本院卷第152頁），於所稱「丁女於111年5至6月間發
05 生第二次向越南廠傳達錯誤訊息」情形後，又未先以記大過
06 懲處之，復未以其他合法處遇代替之，俾促使丁女改善勝任
07 所從事工作，卻逕於其預產日期前約2個月時表示表示解僱
08 丁女（即於111年8月17日前的111年6月6至7日間表示自111
09 年6月26日起終止雙方間勞動契約關係）；(3)復無其他相關
10 證據，可認原告決定解僱丁女時，未曾考量丁女懷孕因素在
11 內；(4)自前開事證，除可徵丁女工作表現是否達於「不能勝
12 任所從事工作」之解僱事由、原告解僱行為是否符合「解僱
13 最後手段性原則」之解僱要件、原告解僱行為是否生效之適
14 法性問題，均有疑慮外，益可證原告實有揉合考量丁女懷孕
15 因素而為解僱，致蘊含因性別而有差別待遇意涵。

16 3.基上，足認原告於111年6月6至7日間某時許，向丁女表示自
17 111年6月26日起終止雙方間勞動契約關係之行為，應係因丁
18 女懷孕而為解僱，構成因性別而有差別待遇，確有違反性工
19 法第11條第1項規定之違章行為；則被告於113年1月11日以
20 府勞條字第1130005499號審定書，決定原告違反性工法第11
21 條第1項規定成立，核無違誤，被告於113年1月11日以原處
22 分，認定原告確有違反性工法第11條第1項規定之違章行
23 為，爰依性工法第38條之1規定，裁處原告法定最低罰鍰額3
24 0萬元、公布姓名，自未違法。

25 4.至原告固主張原告於丁女第一次懷孕生產期間，亦未曾因此
26 而對其有不公平對待，亦曾准許丁女自110年8月17日起請育
27 嬰假1個月，未曾因懷孕而對丁女或其他員工有不公平對待
28 云云。然而，前開事實與原告於丁女本次懷孕期間是否因懷
29 孕而為解僱行為乙節，實屬無涉。從而，原告據前詞主張其
30 無違章行為云云，自非可採。

31 5.至原告另主張被告性平會未再進行其他調查程序，即於113

01 年1月11日作成第二次審定，改決定原告違反性工法第11條
02 第1項規定成立，並由被告於113年1月11日另作成原處分，
03 認定原告有違反性工法第11條第1項規定行為，而依性工法
04 第38條之1規定裁罰，顯有不當云云。然而，被告性平會召
05 開112年度第1次會議審議後，雖曾於112年3月1日作成第一
06 次審定，決定原告違反性工法第11條第1項規定均不成立，
07 惟勞動部既於112年9月22日以第一次訴願決定，決定原審定
08 關於違反性工法第11條第1項不成立部分撤銷，並命被告另
09 為適法處分，則前開第一次審定即不存在，於召開112年度
10 第9次會議審議，被告性平會重行斟酌全卷證資料，於113年
11 1月11日作成第二次審定，決定原告違反性工法第11條第1項
12 規定成立，並由被告於113年1月11日另作成原處分，認定原
13 告確有違反性工法第11條第1項規定行為，而依性工法第38
14 條之1規定裁處，自無不法。從而，原告據前詞主張原處分
15 違法云云，尚非可採。

16 6. 至原告又主張丁女曾提起民事訴訟，聲明確認雙方間僱傭關
17 係存在，惟於112年4月10日達成和解，約定不得再為任何行
18 政檢舉，卻違反前開約定，拒絕撤回訴願云云。然而，前開
19 事實與被告是否得裁處原告乙節，亦屬無涉。從而，原告據
20 前詞主張原處分違法云云，同非可採。

21 七、綜上所述，原告就丁女之解僱行為，確有因性別而為差別待
22 遇之情形，而構成違反性工法第11條第1項規定之違章行
23 為，被告依性工法第38條之1規定，以原處分裁處原告罰鍰3
24 0萬元、公布姓名，核無違誤，訴願決定予以維持，亦無不
25 合。原告請求撤銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁
26 回。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌
28 後認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

29 九、訴訟費用負擔之依據：行政訴訟法第98條第1項本文。

30 中 華 民 國 114 年 11 月 12 日
31 審判長法官 蕭忠仁

法官 林禎瑩

法官 葉峻石

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
(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，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，	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。

(續上頁)

01

亦得為上訴審訴訟代理人	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。	

02

中 華 民 國 114 年 11 月 12 日

03

書記官 彭宏達