

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第318號

114年5月7日辯論終結

原告 華膳空廚股份有限公司

代表人 張花冠

訴訟代理人 蘇文生律師

被告 桃園市政府

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，原告不服勞動部中華民國113年8月12日勞動法訴二字第1130003973號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：邱○強(全名詳卷，下稱申訴人)自民國104年7月15日起受僱於原告，並於112年3月1日至同年0月00日間育嬰留職停薪(下稱系爭留停期間)，因認原告一次性專案調增每月薪資底薪新臺幣(下同)2,000元，並以112年1月1日至同年8月31日在職日數比例計算實際調升金額，同年0月0日生效(下稱系爭底薪專案)，致其調薪金額減少而受有不利待遇，違反性別平等工作法(下稱性平法)第21條第2項規定，以112年10月15日申訴書提起申訴，經被告所設性別工作平等會112年12月21日審議申訴成立後，被告據此審認原告違反性平法第21條第2項規定，依同法第38條規定，以113年1月9日府勞條字第1130003251號裁處書裁處原告罰鍰2萬元，並公

01 布原告名稱及負責人姓名(下稱原處分)。原告不服，逕行提
02 起訴願，經甲○○以113年8月12日勞動法訴二字第
03 1130003973號訴願決定(下稱訴願決定)駁回，遂提起本件
04 行政訴訟。

05 二、原告主張：

06 (一)系爭留停期間，原告係認定申訴人不在職，而非缺勤：原告
07 僅在辦理系爭底薪專案時，將系爭留停期間認定屬於申訴人
08 之「不在職」期間，顯非被告所稱之視為缺勤；又所謂「缺
09 勤」，乃指勞工未按照雇主所規定之工作時間及地點履行工
10 作職責之行為，然性平法第16條所定「育嬰留職停薪」，乃
11 勞雇雙方合意「暫時停止勞動契約之履行」，是勞工在留停
12 期間根本沒有出勤義務。準此，被告主張原告將系爭留停期
13 間當作申訴人不在職，其實就是以缺勤論云云，委無足採，
14 此觀申訴人在系爭留停期間內有缺保勞保、健保，且其未被
15 懲處(若缺勤，應屬曠職，會被懲處)甚明。

16 (二)申訴人雖申請育嬰留停，但其原有權益並不因系爭底薪專案
17 而有所減損，原告未對其為不利待遇：

18 1.參甲○○103年7月24日勞動條4字第1030070998號函(下稱
19 103年7月24日函)，受僱者依性平法第16條規定提出育嬰留
20 職停薪之申請時，依同法第21條第2項規定，雇主固不得視
21 為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利待遇，惟核該
22 項規定旨在保障受僱者於行使法定請求時，其原有權益不因
23 而受減損。

24 2.申訴人向原告申請育嬰留職停薪(112年3月1日至同年8月31
25 日，共計6個月)，原告依法核准，其原有權益均未受影
26 響，至於前述調薪，非屬其原有權益，而係系爭留停期間屆
27 滿，112年9月1日復職始生效之系爭底薪專案，該專案就112
28 年1月1日至8月31日之期間內，只要員工有不在職天數(如
29 留職停薪等情形)皆全部排除計算，非僅限因「育嬰留職停
30 薪」而不計入「在職天數」，如原告另外兩名員工陳盈如、
31 洪凱榮，亦分別曾因傷病、照顧親屬之事由而申請留職停

01 薪，同因留職停薪期間有與112年1月1日至8月31日之期間重
02 疊，而被按在職比例計算每月調增底薪數額分別為741元、
03 1,745元，而非系爭底薪專案之2,000元。

04 3.再者，原告在系爭底薪專案中有另外將本國籍正職員工之
05 「全勤獎金」每月由1,300元調增為2,000元，而申訴人雖有
06 申請育嬰留職停薪，但其仍有自112年9月1日起按月領取該
07 全勤獎金2,000元乙節以觀，益徵原告主張申訴人並未因申
08 請育嬰留停而受不利處分，確屬有據。

09 (三)原告以「在職日數比例」作為計算調增底薪之依據，有甲
10 ○○所為與年終獎金及三節獎金有關之函釋內容可參，實於
11 法無違：

12 1.103年7月24日函已明認：「受僱者於育嬰留職停薪期間雖無
13 出勤義務，惟事業單位仍可接受僱者出勤狀況依比例發給年
14 終獎金，以落實性別工作平等之立法精神」。又甲○○104
15 年12月11日勞動條4字第1040132583號函釋(下稱104年12月
16 11日函)亦認：三節獎金如因民俗節慶於特定期日發給，以
17 「在職與否」做為核發獎金之依據，尚無違反性平法第21條
18 規定「其他不利之處分」之虞。故參照前開函釋之意旨，系
19 爭底薪專案並未以「申請育嬰留職停薪與否」，作為是否調
20 增底薪之依據，而係以「在職日數比例」計算調增底薪金
21 額，當不構成對於申請育嬰留職停薪者之不利處分。則觀甲
22 ○○為訴願決定時有查得前揭兩函釋，卻未予斟酌，即遽認
23 本件原告不得以勞工請育嬰留職停薪為判斷調整薪資之依
24 據，以致造成對其工資或其他勞動條件不利處分云云，顯有
25 違誤。

26 2.另，參照公務人員之留職停薪與回職復薪制度，因育嬰而留
27 職停薪者，其回職復薪當年度及次年度，均按前一在職年度
28 實際任職月數比例核給休假及休假補助費，其年終獎金，亦
29 係按實際在職月數比例，依在職最後1個月所支待遇基準發
30 給。故由此益徵系爭底薪專案，即按在職天數比例計算實際
31 調增底薪金額，確實無違性平法第21條第2項規定。

01 (四)申訴人之底薪調增金額未達2,000元，非屬性平法第21條第2
02 項所稱之其他不利之處分：性平法第21條第2項列舉之不得
03 視為缺勤而影響其「全勤獎金、考績」，應屬視勞工有無缺
04 勤所核發之獎金或與工作表現評價有關之事項，而本件所涉
05 一次性專案底薪調整，顯與員工出缺勤或工作表現無關，與
06 前述全勤獎金、考績當不具類似性，自不能認為屬於同法第
07 21條第2項之「其他不利之處分」，否則將使「其他不利之
08 處分」指涉內容過於寬泛，無法為雇主所得理解或預見，而
09 有違明確性原則與處罰法定原則。更何況，底薪調整未達
10 2,000元，亦明顯不屬於任何懲處方式或處分內容。

11 (五)原告所為系爭底薪專案，係與企業工會協商之結果，且非針
12 對有申請育嬰留停者或申訴人個人，實無故意、過失可言，
13 原處分之認事用法，有違行政罰法第7條第1項規定：原告既
14 係依與企業工會間之協商結果，而實施系爭底薪專案，且係
15 一律按員工於112年1月1日至8月31日之期間內有無在職，而
16 按比例計算實際調增底薪金額，顯非專門限制有申請育嬰留
17 職停薪者，更遑論是針對個別員工申訴人，自無故意或過失
18 可言。是縱認原告有違反行政法義務之行為，依行政罰法第
19 7條第1項規定，亦應不予處罰。

20 (六)未查原告之母公司中華航空股份有限公司（下稱華航）於
21 112年9月1日所進行之員工薪資結構調整，即其員工之每月
22 基本薪調增2,000元乙案，雖未附加調增金額要按員工在職
23 天數比例計算之條件，惟此只是華航之作法，其並未要求包
24 括本件原告在內之所有子公司皆要照辦，而係由各關係企業
25 自行決定員工薪資結構調整事宜，然後盡速完成相關內部程
26 序並報董事會後辦理，此有華航人力資源處112年8月28日函
27 可稽，且據悉華航之關係企業中於當年度亦有未調薪每月
28 2,000元者。故本件原告當得按其自身狀況而衡量如何辦理
29 調薪及決定調薪金額、計算方式及發放條件等事項，是申訴
30 人向被告提出性別平等工作案件申訴時，稱華航集團內所有
31 其他子公司員工皆一律加薪2,000元，原告自擬依照在職天

01 數比例發放之辦法，違背母公司之美意云云，顯有誤認，且
02 前述華航之調薪作法，實與本件之判斷無關。

03 (七)綜上所述，被告以原告違反性平法第21條第2項規定，依同
04 法第38條規定，裁處罰鍰2萬元，並公布原告名稱及負責人
05 姓名，於法即有違誤，而訴願決定未予糾正，亦有未合等
06 語。

07 (八)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

08 三、被告則以：

09 (一)本件申訴人112年1月向原告申請系爭留停期間育嬰留職停
10 薪，導致底薪調薪金額減少，原告確有因申訴人申請育嬰留
11 職停薪，而視為缺勤，並對申訴人為不利處分，顯然違反性
12 平法第21條第2項規定明甚：

13 1.參最高行政法院109年度判字第114號判決理由，性平法第21
14 條規定：「受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒
15 絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全
16 勤獎金、考績或為其他不利之處分。」立法理由已載「明定
17 雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、流產假、陪產假、
18 育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工作時間或家庭照顧
19 假等，而有不利待遇」等語，佐以育嬰留職停薪是促進工作
20 平等的措施之一，因此，受僱者為育嬰留職停薪之請求時，
21 僱主將育嬰留職停薪視為缺勤而影響請假者之全勤獎金、考
22 績，固屬不利待遇。

23 2.原告稱前述調薪，非屬其原有權益，而係其留職停薪期間屆
24 滿，112年9月1日復職後始生效之系爭底薪專案，且該專案
25 是就112年1月1日至8月31日之期間內，只要員工有不在職天
26 數（如：留職停薪等情形）皆全部排除計算，非僅限因「育
27 嬰留職停薪」而不計入「在職天數」云云。惟申訴人育嬰
28 留職期間為112年3月1日至同年8月31日，於同年9月1日復
29 職，嗣後原告於112年9月起其全職人員每月底薪調升2,000
30 元，原告以申訴人112年1月1日至同年2月28日在職日數共計
31 59日，調升底薪486元【計算式：59日（申訴人112年1月1日

01 至同年2月28日在職日數為59日) ÷ 243日 (112年1月1日至8
02 月31日期間之日數為243日) × 2,000元 = 486元，元以下四捨五
03 入】，原告因申訴人申請育嬰留職停薪，視為缺勤，未將申
04 訴人調升底薪2,000元，僅調升底薪486元，致令申訴人受不
05 利之對待，原告違反性平法第21條第2項規定，堪可認定。

06 (二)綜上，原告稱系爭底薪專案，是依照申訴人申請育嬰留停視
07 為不在職，然不在職實際上就等於視為缺勤，而實質影響到
08 申訴人因為育嬰留停產生的實際上無法與未申請育嬰留停的
09 勞工，而有不平等不能同樣調升底薪2,000元之不利效果，
10 所以依照性平法第21條及立法理由，原告確有將申請育嬰留
11 停視為缺勤而影響調升2,000元底薪的不利待遇，所以本件
12 原處分應屬合法等語，資為抗辯。

13 (三)並聲明：駁回原告之訴。

14 四、本院之判斷：

15 (一)按性平法第3條第1款：「本法用詞，定義如下：一、受僱
16 者：指受雇主僱用從事工作獲致薪資者。」、第16條：
17 「(第1項前段)受僱者任職滿6個月後，於每1子女滿3歲前，
18 得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2
19 年。(第2項)受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有
20 之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱
21 者負擔之保險費，得遞延3年繳納。」、第21條：「(第1項)
22 受僱者依前7條之規定為請求時，雇主不得拒絕。(第2項)受
23 僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎
24 金、考績或為其他不利之處分。」、第38條：「(第1項)
25 雇主違反第21條……規定者，處新臺幣2萬元以上30萬元以
26 下罰鍰。(第2項)有前項規定行為之一者，應公布其姓名
27 或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應
28 按次處罰。」。又按憲法第153條第2項規定：「婦女兒童從
29 事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」憲
30 法增修條文第10條第6項規定：「國家應維護婦女之人格尊
31 嚴，保障婦女之人身安全，消除性別歧視，促進兩性地位之

01 實質平等。」性平法即係為保障工作權之性別平等，貫徹憲
02 法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定(第1
03 條規定參照)，為促進工作平等，該法第14至20條規範了生
04 理假、產假、流產假、安胎假、陪產假、育嬰留職停薪及育
05 嬰津貼制度、哺乳時間、育嬰減少工時及家庭照顧假等各項
06 措施。其中，性平法第16條即係育嬰留職停薪制度之主要法
07 源依據，91年1月16日制定時之立法理由謂：「一、我國托
08 兒制度未臻完善，且保姆素質不齊，多數父母仍親自負擔養
09 育幼兒的責任，故為同時保障父母之工作權益，使其得以同
10 時兼顧工作與家庭之責任，乃有育嬰假之規定。……二、留
11 職停薪期間，其健保、勞保、公保等社會保險因而停止，對
12 於無收入又在家庭照顧子女之受僱者甚為不利，為保障其繼
13 續享有上開社會保險，乃規定雇主應負擔之保費免予繳納
14 (因受僱者未工作)；受僱者應負擔之保費，准予遞延3年繳
15 納，彼時受僱者已復職有收入，且因社會保險未中斷，投保
16 年資得予併計，對其亦有利，故特此規定。」可見育嬰留職
17 停薪之申請人為受僱者，不限性別，呈現父母共同協力分攤
18 養育嬰幼兒家庭責任之平等思維，留職停薪期滿則回復原有
19 工作，不分性別，工作權益同受保障，張顯性平法保障工作
20 權之性別平等意旨，並跨出養育嬰幼兒乃屬家庭個別責任之
21 傳統觀念，而轉變為社會共同之責任，反映世代間相互合作
22 扶持的連帶關係，以社會集體力量提供嬰幼兒之養護照顧，
23 將撫育之責社會化，此亦係憲法前開規定所揭櫫關於社會安
24 全之國家目標。參以性平法第16條第5項授權訂定之育嬰留
25 職停薪實施辦法第5條規定：「育嬰留職停薪期間，受僱者
26 欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。」、第6
27 條規定：「育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行
28 受僱者之原有工作。」、第7條規定：「受僱者於育嬰留職
29 停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。」、第8條規定：
30 「受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告
31 知與其職務有關之教育訓練訊息。」是可知，受僱者於育嬰

01 留職停薪期間，固因暫時免除工作而未實際向雇主提供勞
02 務，惟勞動契約關係仍有效存續，原有之受僱者身分不受影
03 響，得繼續參加原有之社會保險併計投保年資，但不得為他
04 人提供勞務，雇主雖得僱用他人執行其原有工作，然應視同
05 其在職而予以保留職務，並應主動告知與其職務相關之教育
06 訓練訊息，俾利受僱者復職時具備承接工作上之必要智識與
07 技能，雇主之照顧及其他附隨義務並未因之消滅，此觀性平
08 法第3條第9款所稱本法之復職，指回復受僱者申請育嬰留職
09 停薪時之原有工作，而非恢復職務益明。又性平法第21條立
10 法理由已謂「明定雇主不得因受僱者有請求生理假、產假、
11 流產假、陪產假、育嬰假、哺乳假、減少工作時間、調整工
12 作時間或家庭照顧假等，而有不利待遇」等語，佐以育嬰留
13 職停薪係性平法第4章所定促進工作平等的措施之一，因此，
14 受僱者為育嬰留職停薪之申請，雇主將育嬰留職停薪視為
15 缺勤，而影響其全勤獎金或考績，固屬不利待遇，雇主如
16 以育嬰留職停薪期間非屬在職日數，而以一定期間實際從事
17 工作日數之比例計算月薪資調升金額，使具有受僱者身分之
18 育嬰留職停薪者，每月獲致之薪額調升幅度因而減少，已明
19 顯阻礙受僱者為育嬰留職停薪之申請，本質上即屬因缺勤而
20 受不利待遇，縱無涉全勤獎金給予及考績評核，乃屬性平法
21 第21條第2項規定之其他不利處分，方足以落實促進工作權
22 性別平等之規範目的。

23 (二)上開事實概要欄所載之事實，有申訴人留職停薪申請表（原
24 處分卷第117頁）、原告總經理室通告（本院卷第49頁）、
25 原告予企業工會之函文（本院卷第50頁）、申訴人之薪資表
26 （本院卷第67至70頁）、桃園市政府性別平等工作案件申訴
27 書（原處分卷第73至74頁）、112年10月31日申訴人訪談紀錄
28 （原處分卷第75至76頁）、112年11月7日原告訪談紀錄（原
29 處分卷第89至93頁）、桃園市政府性別工作平等會召開112
30 年度第9次會議紀錄（原處分卷第39、62至65頁）、簽到簿（原
31 處分卷第67頁）、審定書（原處分卷第33至36頁）、原處分

01 (本院卷第21至23頁)、訴願決定(本院卷第25至33頁)等
02 件在卷可稽，且經兩造陳述在卷，為可確認之事實。

03 (三)原告將系爭留停期間認定為申訴人不在職，致申訴人底薪調
04 升金額減少，違反性平法第21條第2項規定，被告以原處分
05 裁處原告2萬元罰鍰，並公布其名稱及負責人姓名，並無違
06 誤：

07 1.經查，申訴人於112年1月向原告申請自112年3月1日至同年8
08 月31日期間育嬰留職停薪，並於同年9月1日復職。嗣原告於
09 112年9月起對員工實施每月底薪調升2,000元之系爭底薪專
10 案，然對申訴人僅按其實際提供勞務天數比例計算調薪金
11 額，即以「59日(申訴人112年1月1日至同年2月28日工作日
12 數)÷243日(112年1月1日至8月31日期間之日數)×2,000元
13 =486元」方式計算，致使申訴人僅獲調升底薪486元，而非
14 全額2,000元，此有上開卷附申訴人留職停薪申請表、調薪
15 前後之薪資表、原告總經理室通告、原告予企業工會之函
16 文、原告及申訴人訪談紀錄等件在卷可參。而受僱者於育嬰
17 留職停薪期間，勞動契約關係仍有效存續，原有之受僱者身
18 分不受影響，雇主之照顧及其他附隨義務並未消滅，應視同
19 其在職而予以保留職務，已如前述，則本件原告以申訴人系
20 爭留停期間非屬在職日數，而以112年1月1日至同年0月00日
21 間實際從事工作日數之比例，計算112年9月1日後每月薪資
22 底薪調升之金額，使系爭留停期間仍具有受僱者身分之申訴
23 人，依系爭底薪專案調升之每月薪額幅度因而減少1,514元
24 (2,000元-486元)，足見原告係因申訴人有申請育嬰留職停
25 薪，而給予每月薪額應增加而未增加之不利待遇。況且，系
26 爭底薪專案係調升受僱者每月薪資底薪金額，對申訴人之經
27 濟利益具有長期且持續性的影響，原告將申訴人系爭留停期
28 間視為「不在職」，核與性平法上開有關育嬰留職停薪之規
29 定不合，且實質上等同於「視為缺勤」，其直接導致申請育
30 嬰留職停薪之受僱者如同缺勤者，而無法獲得未來持續性、
31 反覆性之底薪調升金額，產生不平等的實質效果，依上說明

01 自應受到性平法第21條第2項之保障，不得因育嬰留職停薪
02 而將其視為不在職而有不利處分之差別待遇。原告固然允許
03 申訴人育嬰留停之申請，惟系爭底薪專案，事涉申訴人復職
04 後未來薪資之持續性增加與否，與原告前引103年7月24日、
05 104年12月11日函文所釋僅為一次性之年終獎金、三節獎金
06 不同，無從執為有利原告之認定。原告主張育嬰留職停薪為
07 勞雇雙方合意暫時停止勞動契約之履行云云，為一己主觀之
08 法律見解，並不可採。

09 2.至原告固舉其他員工因傷病及照顧親屬而申請留職停薪，同
10 樣按在職比例計算調薪，系爭底薪專案並無違反性平法第21
11 條第2項云云，惟原告所舉其他員工係因傷病、照顧親屬而
12 申請留職停薪(見本院卷第55、61頁)，與本件申訴人係依性
13 平法第16條第1項申請育嬰留職停薪，原告係違反性平法第
14 21條第2項「對受雇人為育嬰留職停薪申請，不得為其他不
15 利處分」之行政法上義務，具體違章行為內容係「申訴人因
16 有申請育嬰留職停薪，而給予112年9月1日後每月薪額應增
17 加而未增加之不利處分」，二者迥然有別，而原告所舉其他
18 員工留職停薪情形，更益徵系爭底薪專案對各類留職停薪事
19 由，一體適用「在職比例」計算方式，未能對立法者基於憲
20 法保障工作權之性別平等及促進性別地位實質平等所為性平
21 法保障予以調整，原告將申訴人育嬰留職停薪「視為缺
22 勤」，導致其受職場不利處遇，明顯不利於促進受僱者行使
23 法定權利，雇主實質上阻礙或限制法定權利行使的措施，確
24 屬不利處分。原告此部分主張，自不可採。再法人等組織就
25 其內部實際行為之職員、受僱人或從業人員之故意、過失，
26 係負推定故意、過失責任。此等組織實際行為之職員、受僱
27 人或從業人員，為法人等組織參與行政程序，係以法人等組
28 織之使用人或代理人之地位為之。此際，法人等組織就彼等
29 之故意、過失，係負推定故意、過失責任(行政罰法第7條第
30 2項規定參照)。準此，原告作為雇主，對於所屬主管人員就
31 申訴人之人事薪資制度之決策與執行，負有確保符合性平法

01 之義務，已如前述，而本件並無不能注意之情事，其所屬人員
02 員未善盡此義務，主觀上至少有過失，原告就其所屬人員有
03 為性平法第21條第2項違章行為之故意、過失，仍應負推定
04 故意、過失之責任。原告主張其無主觀責任條件云云，自非
05 可採。

06 (四)綜上各節，原告系爭底薪專案將申訴人系爭留停期間認定為
07 不在職，致申訴人112年9月1日後每月底薪調升金額減少之
08 措施，核係性平法第21條第2項所定之不利處分，已違反性
09 平法第21條第2項規定。則被告審酌性別工作平等會之審議
10 結果而為裁處事實之認定，依同法第38條規定，作成原處分
11 裁處原告法定最低罰額2萬元罰鍰，並公布原告名稱及負責
12 人姓名，其認定事實、適用法律並無錯誤，且其罰鍰決定亦
13 未有裁量逾越、裁量濫用、怠為裁量等裁量瑕疵之情事，自
14 難認原處分有何違誤。

15 五、綜上所述，原告上開主張各節，均非可取。原處分認事用法
16 均無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告訴請如聲明
17 所示為無理由，應予駁回。

18 六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟資
19 料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論駁之
20 必要，一併說明。

21 七、結論：本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

23 審判長法官 劉正偉

24 法官 楊甯仔

25 法官 余欣璇

26 一、上為正本係照原本作成。

27 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
28 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
29 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

01 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
02 繕本）。

03 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，
04 逕以裁定駁回。

05 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
06 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
07 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）
08

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.上訴人或其法定代理具備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，上訴或其法定代理人具備會計師資格者。 3.專利行政事件，上訴或其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，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。	

09 中 華 民 國 114 年 6 月 11 日

