臺北高等行政法院判決

108年度訴字第15號

108年12月5日辯論終結

原　　告　馮澤源

被　　告　勞動部

代　表　人　許銘春（部長）住同上

訴訟代理人　張國璽　律師

參　加　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

代　表　人　徐國晉

訴訟代理人　彭建仁　律師

　　劉彥玲　律師

　　蔡惠娟　律師

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，原告不服勞動部中華民國107年11月23日107勞裁字第07號不當勞動行為裁決決定書，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、程序事項：本件原告起訴後，參加人之代表人已由葉仁傑變更為徐國晉，並由新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第298-305頁），經核並無不合。

二、事實概要：原告為參加人台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（下稱企業工會）理事長，前於民國106年10月26日上午9時10分以自己之員工識別證開啟管制三爪門使訴外人葉瑾瑜進入參加人廠區，並於同日中午12時40分再以自己之員工識別證開啟管制三爪門使訴外人葉瑾瑜離開參加人廠區

（下稱系爭原告違反門禁規定行為）。原告與參加人商定於106年11月14日、15日進行為期二天之第6次團體協約協商（下稱第6次團體協約協商）。參加人以系爭原告違反門禁規定行為，於106年11月14日上午11時左右於參加人會議室交付解僱函予原告（下稱第一次解僱），並要求原告須立即離開參加人公司；原告嗣於同日下午1時，翻越門禁管制三爪門，進入第6次團體協約協商會場，並有將參加人放置於會議桌上之寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之肢體動作（下稱系爭肢體行為）。參加人於106年11月24日發函以原告於106年11月14日下午暴力攻擊同仁，依勞動基準法第12條第1項第2款規定，第二次解僱原告（下稱第二次解僱）。原告乃於106年12月26日向被告申請裁決，主張參加人第一次解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，經被告以106年勞裁字第70號裁決決定，確認參加人第一次解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。嗣原告再於107年2月8日向被告申請裁決，主張參加人第二次解僱行為構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，經被告不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決會）以107年勞裁字第07號裁決決定駁回其申請（下稱原裁決決定）。原告不服，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

㈠被告裁決會裁決委員於詢問會議時，因請假等理由而未出席之委員計有黃Ｏ貫委員、侯Ｏ宏委員、劉Ｏ鵬委員、蔡Ｏ廷委員（下稱黃Ｏ貫委員等4人），但被告於107年11月23日作成原裁決決定時，黃Ｏ貫委員等4人卻參與裁決決定之作成，而曾參與詢問會議之張Ｏ善委員、蔡Ｏ揚委員（下稱張Ｏ善委員等2人）卻因請假未參與裁決之作成。被告裁決委員

共計15位，依法至少應有10位委員出席，扣除未參與詢問會議的黃Ｏ貫委員等4人及請假缺席決議作成會議之張Ｏ善委員等2人，實則合法委員僅9位，被告違反勞資爭議處理法第46條第2項規定裁決委員應親自出席之意旨，有違法律正當程序。

㈡原告申請裁決事項第3項確認參加人於106年11月14日阻擋工會代表參加團體協約協商會議之行為（下稱原告主張參加人阻擋原告參加第6次團體協約協商），構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為。」。被告裁決委員於本件裁決未進行任何調查及裁判之行為已涉違法並損害原告依法訴訟之權利。另原告所提107年勞裁字第8號裁決案乃「參加人於106年11月14日、15日取消團體協商會議（即第6次團體協約協商），構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。」與本件原裁決申請事項第3項不同，因參加人第一次解僱原告並阻擋原告代表企業工會進入團體協商會場參與會議，在企業工會多位理事向參加人反映後，參加人仍不遵守團體協約法讓原告進入擅自變更後的團體協商會場，原告為參加第6次團體協約協商會議故強行進入會場並向參加人表達抗議。嗣後，參加人依據上情針對原告提出侵入住宅告訴遭檢察官起訴，更證參加人阻擋原告參加行為屬不當勞動行為。

㈢被告作成原裁決決定多所違誤：

1.被告僅據原告系爭肢體行為，斷然判斷屬原告個人行為，此不完全資訊所為之錯誤事實認定與法不合。參加人解僱原告，並禁止原告參加第6次團體協約協商會議，阻止原告進入場地，誣陷原告攻擊參加人員工之等一連串行為被告均未審酌，顯有矛盾之情。

2.被告針對系爭肢體行為是否屬於個人單獨之行為，並未實

質調查亦未探求原告之真意亦或讓原告答辯，即自行認定，顯裁判不備理由，已損害原告應有之抗辯權。遑論原告進入之場所為第6次團體協約協商會場，然被告卻將原告系爭肢體行為，列為個人單獨之行動，顯有未合，被告作成原裁決決定不備理由。

3.另查，原告遭參加人提告侵入住居罪及傷害罪之部分，已遭桃園地方檢察署起訴。本院107年度訴字716號案已駁回參加人之訴，確認參加人第一次解僱原告之行為係屬不當勞動行為。參加人於106年10月30日至11月14日上午6時至11時舉辦健康檢查，然參加人與原告召開第6次團體協約協商時間為106年11月14日下午1時，就場地時間上觀之並不衝突，故無更換會議場地之必要。且參加人更換後之上述會議場地，刻意定在管制區內，並禁止原告進入，益證參加人有不當勞動行為，參證15、16、17、18不起訴處分書更證參加人打壓原告、企業工會之不當勞動行為。參證19之不起訴處分書則可證原告於第一次解僱案之調查會議所提供之資料，確有此事。

㈣並聲明：1.原裁決決定撤銷，被告應另為適法之裁決決定。

2.訴訟費用由被告負擔。

四、被告則以：

㈠原裁決決定係依法定程序辦理，並給予原告以及參加人等適當陳述意見機會，是經被告裁決會綜合考量卷內資料、調查相關事證所為之原裁決決定，誠屬適法有據。

㈡原裁決決定認定參加人第二次解僱之行為，不構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，並無違誤。

1.原告並未爭執其系爭肢體行為，且原告系爭肢體行為，並無其他企業工會之幹部及會員參與，亦無其他證據顯示與

企業工會之方針相符而能認屬企業工會活動之一環或與企業工會活動相關，應屬於原告之個人單獨之行動。

2.原告系爭肢體行為涉及違反參加人工作規則之相關規定，參加人於106年11月24日發函，依勞動基準法第12條第1項第2款規定所為第二次解僱原告，乃針對原告系爭肢體行為，不論原告是否為參與第6次團體協約協商會場而翻越門禁管制三爪門，參加人所為第二次解僱，難謂具有不當勞動行為之動機，與該第二次解僱是否符合勞基法之規定要件乃屬兩事。

3.參加人已於106年11月14日上午11時左右第一次解僱原告，並當場交付第一次解僱通知函，該意思表示已送達原告，並要求原告收拾個人物品後，離開參加人公司場址，參加人並主張第一次解僱亦已發生法律上之效力，故自106年11月14日上午11時左右起，原告已非參加人之員工。

㈢第二次解僱原告係針對原告之系爭肢體行為所為，不論原告是否為參與第6次團體協約協商會場而翻越門禁管制三爪門，參加人第二次解僱難謂具有不當勞動行為之動機。又，被告裁決會106年勞裁字第70號認定參加人第一次解僱之行為構成不當勞動行為，主要事實係以系爭原告違反門禁規定行為，與本案並不相同，非僅以第一次解僱行為構成不當勞動行為，而認第二次解僱行為亦應構成不當勞動行為。

㈣勞資爭議處理法第51條第2項規定被告裁決會得令當事人為一定之行為或不行為，非屬應然為特定之行政處分類型。是原告主張恐已逾勞資爭議處理法第51條第2項之規範目的，而有適法性之疑慮，亦不足採等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。

五、參加人則以：

㈠原告系爭肢體行為導致參加人員工受傷就醫，參加人依據參加人之工作規則以及勞動基準法第12條第1項第2款與第4款之規定，對於在職場使用暴力之員工，參加人有權解雇之，一切合法正當，並未對原告予以差別對待，參加人並無不當勞動行為之動機。

㈡原告系爭肢體行為與企業工會活動無關，純係原告自己之不當行為。原告經解雇後，已陸續對參加人之前負責人、員工甚至外部律師提起多件刑事告訴，就參加人所悉原告所提起之刑事告訴案件，相關刑案被告均已獲不起訴處分。

㈢被告駁回原告本件全部5項申請裁決事項，包括原告指稱之第3項申請裁決事項，原裁決決定並無漏未裁決之情形，且已敘明駁回理由。另企業工會於107年2月8日另行提起107年勞裁字第8號不當勞動行為裁決申請（下稱企業工會另案不當勞動行為裁決申請），申請裁決事項包括：「參加人（即本件參加人）民國106年11月14日、15日取消團體協商會議，構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。」嗣企業工會後與參加人於107年5月4日達成和解，和解內容包括：「甲方（即企業工會）就本件所提裁決申請事項不再爭執。」（下稱另案就取消第6次團體協約協商會議和解），原告代表企業工會參與並同意該次和解，且由原告代表企業工會簽署和解書，原告自當同意不再爭執參加人因其系爭肢體行為而取消第6次團體協約協商之決定。第6次團體協約協商既經取消，且經原告同意不再爭執，任何人均無須參加，自無原告遭阻礙無法參與第6次團體協約協商會議之可能。

㈣第6次團體協約協商會議因參加實施106年度廠區員工健康檢查而調整會議室，企業工會成員均可憑自己之員工識別證進出，企業工會所邀請參與團體協約協商會議之外部人士，亦

得經完成訪客入廠申請流程後，親至參加人廠區大廳憑身分證件換證進入管制區內之開會地點，參加人更換會議室對於團體協約協商會議之進行並無影響。原告亦可比照其他外部人士，於完成入廠申請流程進入會議室。

㈤原裁決決定符合勞資爭議處理法第46條第1項前段規定，並無任何程序瑕疵等語。並聲明：回原告之訴駁回。

六、本院之判斷：

㈠工會法第1條規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」；第35條第1項第1款規定規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。」。此外，勞資爭議處理法第43條規定：「（第1項）中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。（第2項）裁決委員會置裁決委員7人至15人，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期2年，並由委員互推1人為主任裁決委員。（第3項）裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。」故被告裁決委員會組成其委員均來自被告以外之熟悉勞工法令或勞資關係事務之專業人士，其等行使職權亦不受被告之指揮，具有相當之獨立性，且其作成之裁決決定具有合議制之性質，而屬獨立之專家委員會。基於裁決委員會之不可替代性、專業性及法律授權之專屬性，應承認其就雇主或代表雇主行使管理權之人是否有前揭工會法第35條第1項各款所定不當勞動行為之裁決決定應有判斷餘地，行政法院應採取較低密度之審查，除

①行政機關所為之判斷，是否出於錯誤之事實認定或不完全之資訊。②法律概念涉及事實關係時，其涵攝有無明顯錯誤。③對法律概念之解釋有無明顯違背解釋法則或牴觸既存之上位規範。④行政機關之判斷，是否有違一般公認之價值判斷標準。⑤行政機關之判斷，是否出於與事物無關之考量，亦即違反不當聯結之禁止。⑥行政機關之判斷，是否違反法定之正當程序。⑦作成判斷之行政機關，其組織是否合法且有判斷之權限。⑧行政機關之判斷，是否違反相關法治國家應遵守之原理原則，如平等原則、公益原則等法院得例外審查之事項外，其所作成之決定法院應予尊重。

㈡依工會法第35條及勞資爭議處理法第51條有關不當勞動行為禁止及其裁決機制之立法目的，旨在確實保障勞工之團結權、團體協商權及集體爭議權，避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律所賦予之團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具體個案認定是否構成不當勞動行為外，尚藉命當事人為一定行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排除不當勞動行為，回復受侵害勞工之相關權益及集體勞動關係之正常運作。故不當勞動行為裁決制度創設之立法目的與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心。基此，就雇主之行為是否構成不當勞動行為的判斷時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定。至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（最高行政法院103年度判字第357號判決參照）。是以

，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行為時，應依客觀之一切事實情況為認定依據。

㈢黃０貫委員等4人未參與詢問會議而參與原裁決決定之表決，原裁決並未因此程序違法：

1.勞資爭議處理法第46條第1項規定：「裁決委員會應有3分之2以上委員出席，並經出席委員2分之1以上同意，始得作成裁決決定；作成裁決決定前，應由當事人以言詞陳述意見。」同條第2項規定：「裁決委員應親自出席，不得委任他人代理。」綜合此兩項條文之內容，將「裁決委員會作成裁決決定所需出席與表決數」、「作成裁決決定前應進行當事人言詞陳述意見程序」，以及「委員出席裁決委員會應親自出席，不容委任他人代理」等規範事項，分別列為兩項內容，且第1項內「裁決委員會作成裁決決定之出席與表決數」，與「裁決決定前應行當事人言詞陳述意見程序」兩要件，以「分號○○○區○○○○段，即可推知立法者並無將此規範事項，藉由法條文字或辭句之架構，聯繫為必然因果關連之明確意思。可知依該規定之規範整體意旨，並非要求裁決委員會進行裁決過程之各個程序均需每位委員全體親自出席，而是重在要求裁決委員不得以委任他人代理之方式，使他人代為出席甚至行使表決職權之法律效果，歸屬於未出席之委員本人。因此，勞資爭議處法第46條第2項規定「裁決委員應親自出席不容委任他人代理」，適用上乃指裁決委員會作成裁決決定，依同條第1項前段所需之出席數與表決數，依同條第2項規定，必須依親自出席之委員數為計算，不得計入未出席而委任他人代理行使職權之裁決委員數，並非限於參加詢問會議之委員方得出席裁決會並參與表決。自不得逕以參與裁

決決定作成的裁決委員當中，有部分委員未於事前一併參與詢問會議，即謂裁決決定有違反正當行政程序之瑕疵。

2.經查，黃O貫委員等4人雖未參與詢問會議，仍於嗣後參與作成原裁決決定之表決，但原裁決決定理由中，對於詢問會議程序中由當事人所表示之意見，已經詳述其斟酌後予以採納、不採納之理由，此對照詢問會議紀錄（原裁決卷第349-363頁），及原裁決決定理由即明（本院卷第63-69頁），參照前開說明，經核應已符合勞資爭議處理法第46條第1項後段規定之程序要求。另裁決委員會裁決委員共15人，當次參與作成原裁決決定之裁決委員有9人親自到場，且到場參與表決委員是以出席委員全體同意之比例，作成原裁決決定（原裁決卷第363頁、第369-370頁），經核與同條第1項前段、第2項規定意旨相符，綜核而言，原裁決之決定程序並未違反勞資爭議處理法第46條第1項、第2項規定，而無程序違誤之情形，原告主張，並非可採。

㈣查原告於106年11月14日下午1時左右，翻越門禁管制三爪門後，進入第6次團體協約協商會場，將參加人放置於會議桌上的寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之系爭肢體行為，並無其他企業工會之幹部及會員參與，亦無其他證據顯示原告系爭肢體行為與企業工會之運動方針相符，自未能認屬企業工會活動之一環或與企業工會活動相關，而屬於原告之個人單獨之行動。參加人主張原告系爭肢體行為兼有丟擲未開封之礦泉水瓶，而擲中參加人員工潘思潔導致其受傷（下稱系爭傷害行為）。參加人審酌原告於工作場域實施系爭傷害行為，認原告違反參加人工作規則及勞動基準法第12條第1項第2款規定而第二次解僱原告等情，有相片、診斷證明書、參加人

經核備之工作規則、參加人第二次解僱函等件在卷可參（本院卷第234-238頁、第232頁、第158-219頁、原裁決卷第81-82頁）。又系爭傷害行為並據證人劉素齡於臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第8號事件審理時到庭證述：「公司因為馮澤源先生嚴重違反公司相關規定進行解僱，那一天早上發生這件事，下午我們本來原定要跟工會召開團體協商會議，但後來發生馮澤源先生闖入公司，攻擊我們在會場的同仁，造成同仁受傷的事件，後來我們跟工會討論，因為發生這樣的事，故那天本來預計要召開的團體協商會議就沒有召開，那馮澤源先生事件發生的時候，我們有報警，警察來了，馮澤源才離開，但，我們有一位潘小姐受傷了，故也請同事協助她就醫。」等語（本院卷第244頁），依前開勞資關係脈絡及參加人第二次解僱之一切客觀情狀，無從認定參加人第二次解僱構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為，原告主張之事實及舉證，與參加人各該間接事實間，均難認有何不當勞動行為之相當因果關係，原裁決決定駁回原告裁決之申請，經核於法尚無不合。

㈤原告固主張申請裁決事項第3項確認參加人阻擋原告參加第6次團體協約協商，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為乙節，被告裁決委員未進行任何調查及裁判之行為違法並損害原告依法訴訟之權利云云。經查：原裁決決定五、判斷理由欄㈠5.說明駁回原告申請裁決第3項之理由為：「惟查，申請人馮澤源於106年11月14日下午1時左右，翻越門禁營制三爪門後，進入第6次團體協約協商會場…並無其他工會之幹部及會員參與，亦無其他證據顯示申請人馮澤源之上述行為與申請人工會之運動方針相符而能認屬企業工會活動之一環或與工會活動相關，應屬於申請人馮澤源之個人單獨

之行為，其行為與一般之工會活動或工會運動之方針尚屬有別，故申請人主張…欲以企業工會之名義向美國總公司之代表表達抗議。前開抗議活動，實屬申請人工會對於相對人早上不當解雇申請人企業工會理事長之集體抗議活動云云，亦無可採。」等情，有原裁決決定1份在卷可佐（原裁決決定第43頁，本院卷第66頁），故原裁決決定並無漏未裁決情事。況企業工會於107年2月8日另行提起不當勞動行為裁決申請（107年勞裁字第8號），申請裁決事項包括：「參加人民國106年11月14日、15日取消團體協商會議（其中106年11月14日取消第6次團體協約協商即為原告主張參加人阻擋原告參加第6次團體協約協商），構成違反團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。」等情，有企業工會裁決申請書1份在卷可憑（本院卷第320-322頁）。嗣企業工會與參加人於107年5月4日達成和解，和解內容包括：「甲方（即企業工會）就本件所提裁決申請事項不再爭執。」，原告則代表企業工會參與並同意和解，且由原告代表企業工會簽署該和解書等情，亦有和解書1份在卷可佐（本院卷第324-325頁），則第6次團體協約協商會議既經取消，且取消會議之緣由既經企業工會同意不再爭執，則第6次團體協約協商會議任何人均無須參加，自無原告主張參加人阻擋原告參加第6次團體協約協商可言。

㈥再者，原告主張進入之場所為第6次團體協約協商會場，系爭肢體行為非個人單獨之行動。本院107年度訴字716號案已駁回參加人之訴，確認參加人第一次解僱原告之行為係屬不當勞動行為。參加人並無更換會議場地之必要，並且刻意將會議場地定在管制區內。參證15、16、17、18不起訴處分書更證參加人打壓原告之不當勞動行為。參證19之不起訴處分

書則可證原告於第一次解僱案之調查會議所提供之資料，確有此事云云。然查：原告於106年11月14日下午1時左右，翻越門禁管制三爪門後，進入第6次團體協約協商會場，將參加人放置於會議桌上的寶特瓶順手抓住往會議桌上砸之系爭肢體行為，並無其他企業工會之幹部及會員參與，亦無其他證據顯示原告系爭肢體行為與企業工會之運動方針相符，自未能認屬企業工會活動之一環或與企業工會活動相關乙節，已論述如前。則原告僅以系爭肢體行為地點在第6次團體協約協商會議室內，遽而主張為企業工會活動云云，委無可採。又參加人係以原告違反參加人工作規則及勞動基準法第12條第1項第2款規定第二次解僱原告等情，有相片、診斷證明書、參加人經核備之工作規則、參加人第二次解僱函等件在卷可參（本院卷第234-238頁、第232頁、第158-219頁、原裁決卷第81-82頁），此與參加人第一次解僱原告之事實為系爭原告違反門禁規定行為不同，自難以本院107年度訴字716號案駁回參加人之訴遽為認定參加人第二次解僱原告之行為即屬不當勞動行為，原告主張，殊無可採。此外，第6次團體協約協商會議因參加實施106年度廠區員工健康檢查而調整會議室等情，有健檢相關事項宣導電子郵件1份附卷可參（本院卷第370-372頁）。又106年度廠區員工健康檢查雖於106年11月14日上午11時截止，惟第6次團體協約協商召開時間為當日下午1時，二者時間密接，故參加人主張執行體檢之須利用一樓管制區外之會議室進行器材撤離之備用，以利後續搬運而調整第6次團體協約協商會議室，即屬有據，實難認參加人更換第6次團體協約協商會議場地有何不當勞動行為可言。至參證15-19或為原告提起告訴，經不起訴處分或為原告就不起訴處分聲請再議經駁回再議之處分書，

均難認定參加人有何不當勞動行為可言。

七、綜上，原告主張各節，均無可採，原裁決決定認事用法並無違誤。原告仍執前詞，訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

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

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　26　　日

臺北高等行政法院第四庭

審判長法　官　林惠瑜

法　官　張瑜鳳

法　官　黃莉莉

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，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示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（須按他造人數附繕本）。

三、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241條之1第1項前段）

四、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1項但書、第2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.上訴人或其法定代理人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，上訴人或其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　　108　　年　　12　　月　　26　　日

書記官　陳清容