

臺北高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@109年度訴字第

109年10月22日辯論終結

原告 菱生精密工業股份有限公司

代表人 葉樹泉 (董事長)

訴訟代理人 邱智偉 律師

被告 勞動部

代表人 許銘春 (部長)

訴訟代理人 楊景勛 律師

參加人 陳志東

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108年12月27日108年勞裁字第25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、事實概要：

參加人任職於原告公司擔任工程師，因原告於民國108年4月1日接獲投訴並調查後，以參加人為參選108年4月12日舉行之原告企業工會第14屆理監事選舉，認其有於108年3月31日對所使用原告公司電腦螢幕加以拍攝後傳送之行為（下稱系爭行為，螢幕畫面內容顯示原告公司工作規則第107條規定之文字內容，下則稱系爭畫面），屬於工作規則第93條第19款規定未經准許拍攝公司非機密文件情形，經於同年4月24日呈報懲處建議後，原告即依工作規則第93條第19款規定，以參加人「因私人因素，未經准許拍攝／涉及公司管制性文

件外傳，嚴重違反公司規定」，於同年5月2日公告對參加人記大過1次之懲處（下稱系爭懲處行為）。參加人（業於108年4月12日當選原告企業工會第14屆理事）主張原告系爭懲處行為違反工會法第35條第1項第1款等規定，依勞資爭議處理法第51條第1項規定，於108年6月12日向被告申請對原告作成下開裁決事項：1.確認原告對參加人的系爭懲處行為，構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為。2.撤銷原告於108年5月2日對參加人所記之大過。嗣經被告所屬不當勞動行為裁決委員會於108年12月27日作成108年勞裁字第25號不當勞動行為裁決決定，主文以：（第1項）確認原告於108年5月2日記參加人大過之行為（即系爭懲處行為），構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為；（第2項）撤銷原告於108年5月2日對參加人所記之大過；（第3項）原告應於本裁決書送達翌日起7日內塗銷參加人記大過乙次之懲處紀錄，並將塗銷事證送交勞動部存查，被告並以109年1月9日勞動關4字第1090125060號函檢附前開裁決決定書（下稱原裁決）通知原告。原告不服，乃提起本件行政訴訟。

二、本件原告主張：

（一）參加人系爭行為所轉傳資料，乃取自原告放置於電腦內部之文件資料，參加人應知原告有嚴禁私取、拍攝放置於電腦上內部文件資料的規定，且參加人所傳出影像資料，與電腦上畫面資料相同，參加人卻未能舉證自清所傳電腦資料非其自身所拍攝，原告依間接證據認定參加人有拍攝管控電腦資料之行為，並無錯誤，且參加人系爭行為已違反原告工作規則第93條第19款所定未經准許私取、拍攝公司電腦文件，與其工會理事身分無關，更非因執行工會事務而受懲處，原告對於因其他員工檢舉或被查獲違規之員工，皆依相關規定懲處

，亦不能以勞工參與工會即得豁免基於工作規則所為之懲處；況系爭行為所涉及原告之工作規則第107條有經核備公告生效，該規定復僅為參加人所屬競選團隊的政見之一，參加人當選之第14屆理事成立至今，工會成員在勞資會議上亦未曾就工作規則第107條討論，均可見原告並非因參加人有工會身分而有系爭懲處行為，此情與勞資爭議處理法第39條第1項及工會法第35條第1項之規定不合。

(二)再者，參加人所提出裁決申請書，並未具體指明請求裁決事項，被告所屬裁決委員會依法本應裁定不受理，然被告所屬裁決委員會仍予受理，與法不合；另迄今工會既未在勞資會議中有針對工作規則第107條之存廢提出討論，系爭懲處行為顯然並未造成原告與工會雙方緊張之結果，原裁決顯有違背不當連結之禁止、出於錯誤之事實認定，並有未憑證據之恣意，復未探究參加人就所持有電腦文件圖檔原因應有舉證責任，亦違反行政程序法第36條及第43條規定，所持系爭懲處行為應經當事人簽名承認，否則即有針對性的理由，亦有違一般懲處員工違規案件，並不以簽名承認作為認定違規唯一依據之情形，原裁決之判斷顯然違反常情、錯誤解讀法規構成要件等語。

(三)並聲明：原裁決撤銷。

三、本件被告則以：

(一)原裁決係基於參加人於懲處前近期內所從事之工會活動，與原告間勞資關係處於緊張狀態，原告以參加人拍攝涉及工作規則第107條規定為由，對其記大過乙次，應具有不當勞動行為之動機與認識，非僅因參加人違反工作規則第93條第19款規定，且原告之系爭懲處行為過顯然欠缺企業經營權管理之必要性，原裁決理由有敘明雇主主張符合工作規則之懲處

行為，是否違反工會法第35條第1項規定的判斷基準，並依該等基準作出合致本案事實之判斷，並無濫用判斷餘地問題。另參加人當選後，仍持續反應訴求刪除工作規則第107條規定，參加人不僅為刪除工作規則第107條規定之主事者，且近期內上提出重大勞動條件爭議事項，更為原告嫌惡之對象，此均足以推論原告有不當勞動行為認識之概然性。

(二)又本件裁決申請人即參加人敘明請求裁決之事項及原因事實，並末有不符合勞資爭議處理法第40條規定之處，且被告所屬裁決委員會依同法第41條規定，具有命限期補正，未如期補正，方為不受理決定之權利，原告主張裁決委員會違反程序云云，顯屬無稽等語，資為抗辯。

(三)並聲明：駁回原告之訴。

四、本件參加人陳志東則以：

(一)參加人並未拍攝公司非機密文件，僅係轉傳工作規則第107條規定，該工作規則屬應公開文件，並非管制性文件；尤其刪除工作規則第107條本即為參加人競選團隊之政見，轉傳該內容自屬參與工會活動所必要，原告以參加人違反工作規則第93條第19款未經允許拍攝公司非機密文件，卻又以涉及公司管制性文件外傳之理由予以記大過懲處，不僅與工作規則第93條第19款規定之要件不符，理由更是荒謬。況參加人系爭行為亦僅轉傳給同事，並未外傳公司外部人員，可知參加人系爭懲處行為全因參加人參加工會理事選舉所引起，記大過且為極嚴重處罰，顯有嚇阻參加人參與工會活動之意，系爭懲處行為確與參選工會幹部及參選政見活動有關，並非單純違反工作規則之懲處等語，資為抗辯。

(二)並聲明：駁回原告之訴。

五、本件如事實概要欄所示事實，除下述所示爭點外，其餘為兩

造所不爭執，並有系爭畫面照片（原裁決卷第13頁，本院卷第97頁編號2）、原告之懲罰人員提報表（原裁決卷第12頁）、參加人108年6月11日裁決申請書（被告收文戳載日108年6月12日，原裁決卷第1至7頁）、原裁決（本院卷第25至89頁、原裁決卷第145至210頁）影本等件在卷可稽，堪認與事實相符。而兩造既以前詞爭執，則本件所應審究之主要爭點厥為：參加人之系爭行為，是否屬於原告公司工作規則第93條第19款規定情形？原告之系爭懲處行為，是否係對參加人參加工會活動、擔任工會職務（第14屆理事）的不利待遇，而構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為？原裁決是否適法有據？

六、本院之判斷如下：

（一）按工會法第35條第1項第1款規定：「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。…。」勞資爭議處理法第39條第1項規定：「勞工因工會法第35條第2項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。」第51條第1、2、4項規定：「（第1項）基於工會法第35條第1項及團體協約法第6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40條、第41條第1項、第43條至第47條規定。（第2項）前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。……（第4項）對於第1項及第2項之處分不服者，得於決定書送達之次日起2個月內提起行政訴訟。」前揭工會法第35條第1項、勞資爭議處理法第51條第1、2項有關不當勞動行為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

01 權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活
02 動之不當勞動行為，透過不當勞動行為裁決機制，除對於具
03 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
04 行為或不行為之方式，以為快速有效之救濟命令，俾迅速排
05 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
06 係之正常運作。基此，判斷雇主之行為是否構成不當勞動行
07 為，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情狀，作為認定
08 雇主行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織
09 或活動之情形。

10 (二)次按行政法院對行政機關就不確定法律概念所為的判斷，原
11 則上應予審查，但對行政機關就具有高度屬人性之評定（如
12 國家考試評分、學生的品行考核、學業評量、教師升等前的
13 學術能力評量等）、高度科技性之判斷（如與環保、醫藥、
14 電機有關之風險效率預估或價值取捨）、計畫性政策之決定
15 及獨立專家委員會之判斷，則基於尊重其不可替代性、專業
16 性或法律授權的專屬性，而承認行政機關就此等事項之決定
17 ，享有判斷餘地。然非所有不確定法律概念形式上合乎上述
18 判斷因素之事件，都應一律尊重行政機關之判斷而認有判斷
19 餘地，仍應視其性質而定。例如不涉及風險預估、價值取捨
20 或政策決定之事實認定及法律之抽象解釋，本即屬行政法院
21 進行司法審查之核心事項，行政機關自無判斷餘地可言，亦
22 不因其係經獨立專家委員會所作成之行政處分，而有不同。
23 本件參加人是以原告對其所為系爭懲處行為有工會法第35條
24 第1項第1款所定雇主不當勞動行為，申請被告裁決，關於原
25 告是否確有系爭懲處行為之事實認定，及工會法第35條第1
26 項第1款之法律解釋，可由社會通念加以認定及判斷，並可
27 經司法審查而予確認，不致牴觸司法之功能及界限，亦不因

01 係經由獨立專家委員會所作成的行政處分，即可認全面有判
02 斷餘地的適用（最高行政法院108年度判字第88號、第430號
03 、109年度判字第208號判決意旨參照）。再者，勞資爭議處
04 理法第51條第1項針對工會法第35條第1項第1款規定所指「
05 其他不利之待遇」之不確定法律概念，及此是否係「對於勞
06 工參加工會活動而為」之事實認定及涵攝，固然規定被告可
07 依同法第43條至46條規定組成不當勞動行為裁決委員會而為
08 個案事實認定與法律解釋，但由各該規定立法理由亦僅指明
09 係提供裁決機制為儘速救濟而言，尚難認前開規範有授權該
10 裁決委員會判斷後，並可限縮行政法院對此為終局、全面司
11 法審查，而可認立法者有意訂立授權規範讓該裁決委員會享
12 有最終判斷權限，且如前述，前開事實認定、法律解釋及其
13 涵攝適用等事項，性質上又屬司法之功能範疇；故本院審判
14 時，自當參酌各種情狀為事實調查與法律解釋及適用。

15 (三)由本件勞資關係脈絡及客觀情事綜合觀察，被告以原裁決主
16 文第1項確認原告對參加人之系爭懲處行為構成工會法第35
17 條第1項第1款之不當勞動行為，並無違誤：

- 18 1.本件兩造及參加人均不爭執參加人確有於108年3月31日，將
19 畫面內容為原告公司108年3月25日修訂之工作規則第107條
20 規定全文《即：「（第1項）本公司得視公司營運及盈餘狀
21 況，發給發放日仍在職之員工年終獎金，該年終獎金依勞動
22 基準法施行細則第10條規定非屬工資，不列入平均工資計算
23 。（第2項）前項年終獎金得視員工工作年資、出勤狀況（
24 包含全勤、不遲到早退、不擅離職守）、員工考績及獎懲，
25 做為發放增減標準。」》使用LINE通訊軟體轉傳原告公司員
26 工，及原告以參加人有系爭行為而對參加人為記大過乙次等
27 事實，並有原告所提出系爭畫面照片、原告公司工作規則節

01 本及參加人之懲罰人員提報表等影本在卷可稽（原裁決卷第
02 13頁《同於本院卷第97頁編號2照片，二者右下角時間均顯
03 示09:04》、原裁決卷第57頁、第12頁），堪認屬實。

- 04 2.其次，參加人於108年5月13日、31日之勞資爭議調解程序，
05 或108年6月12日提出本件裁決申請時，均曾陳明所轉傳畫面
06 並非其所拍攝，有各該調解紀錄及申請書影本供佐（原裁決
07 卷第4至7頁、第1至2頁）；原告亦自承懲處前約談參加人時
08 ，參加人即否認該系爭畫面為其所拍攝，僅能確定參加人有
09 傳送系爭畫面之行為（原裁決卷第9頁原告答辯說明書之記
10 載），原告雖又稱係因參加人拒絕指出拍攝轉傳給參加人者
11 為何人，才會逕行認定為參加人所拍攝，但比對原告援為懲
12 處依據之原告公司工作規則第93條第19款係規定：「員工有
13 下列情事之一經查證屬實者，得予記大過處分：……十九、
14 未經准許竊取、私取、影印、拍攝公司非機密文件者」，可
15 知依原告所指情節，必須有足夠事證可資認定參加人有為拍
16 攝行為，方得加以適用，尤其記大過處分復屬原告公司工作
17 規則較重之懲處種類（另有申誡、記小過處分等規定），原
18 告本應就自身擬採取懲處之適法性，善盡事證蒐集及調查義
19 務，並非如其所稱屬於參加人應舉證自清之問題；甚且，原
20 告在參加人之懲罰人員提報表上（原裁決卷第12頁），並以
21 其行為涉及公司非管制性文件外傳，但究竟有無外傳至「非
22 原告公司員工」之情形，亦未見原告提出此部分相關調查事
23 證，原告復稱係於108年4月12日參加人當選原告企業工會第
24 14屆理事後，才開始為調查（原裁決卷第49頁補充答辯說明
25 書之記載），其於108年5月13日即逕行公告而為系爭懲處行
26 為，時間上已呈現在參加人當選後即儘速形成壓力之結果。
- 27 3.再者，縱使如原告所稱可疑參加人即為系爭畫面拍攝者，由

01 參加人在傳送系爭畫面下方，有對話紀錄說明：「工作規則
02 107條年終問題，相信我們團隊有信心拿掉此條款」、「拜
03 託轉發，不管代表或員工皆可……」、「屆時選上，會將擬
04 重新納入的……」等旨（本院卷第97頁編號2照片），清楚
05 可見參加人轉傳系爭畫面，目的當在於對原告公司員工發表
06 其與所屬團隊參選企業工會第14屆理事之政見，且比對參加
07 人所提出其所屬團隊係主張刪除工作規則第107條，而另一
08 參選團隊則係主張不應刪除工作規則第107條，有各該文宣
09 資料影本在卷供參（原裁決卷第82頁、第43至44頁），確亦
10 可證工作規則第107條是否刪除乙事，應為原告企業工會第
11 14屆理監事選舉的重要議題之一，原告對此自當關注，則亦
12 當能知悉參加人之所以使用系爭畫面，實僅在作為呈現、說
13 明前開選舉議題之用途，並不至於外傳給原告公司員工以外
14 之人，此由原告對參加人所稱僅轉傳系爭畫面給原告公司員
15 工乙節（本院卷第359至361之筆錄），並不爭執亦可明。從
16 而，姑不論參加人仍否認系爭畫面所顯示拍攝電腦螢幕係其
17 所為，縱使如原告所認知參加人有拍攝原告公司電腦所呈現
18 系爭畫面的行為，系爭畫面既僅呈現原告公司工作規則第10
19 7條規定內容，由原告所屬員工本經允許透過公司電腦查詢
20 工作規則之途徑而言，必然就會呈現在原告公司電腦螢幕顯
21 示工作規則之結果，此本在原告同意並提供員工了解工作條
22 件的使用方式內，參加人縱有拍攝留存之舉動，實與諸如存
23 檔、列印等其他存證之作用，並無不同，核屬原告公司提供
24 員工以電腦查詢工作規則的合理使用範圍；況且，參加人拍
25 攝留存後，又係為說明企業工會第14屆理監事選舉議題之用
26 途，由參加人所提出前開文宣資料（原裁決卷第82頁），此
27 選舉議題之本質即在於企業工會擬就此工作條件與雇主即原

告磋商，更未逸脫原告公司提供電腦讓員工明瞭工作條件之目的。綜合上情以觀，實足以說明參加人縱有系爭行為中拍攝電腦之舉動，應仍在原告公司同意提供電腦讓員工使用的範圍，並不至於有未依工作規則辦理或違反員工忠誠義務等問題。

4. 至於原告公司工作規則第93條第19款所禁止之拍攝公司非機密文件行為，仍須符合「未經准許」者，方能成立，而如前述，原告既同意並提供電腦讓員工查認工作規則，對於員工為存證而加以拍攝，甚至在員工彼此間為討論該工作規則是否合理等，而有使用所拍攝畫面等行為，亦當附隨而可認符合社會通念下原告所允許的範圍，縱使參加人有拍攝系爭畫面，仍難謂如此舉動乃未經原告准許而符合工作規則第93條第19款所定記大過之事由。

5. 此外，原告雖又提出曾對另名員工為記過懲處之事由，細觀其所提出107年10月16日懲罰人員提報表記載內容（原裁決卷第55頁），乃違反工作規則第76條第12項工作時間偷懶之情形，與本件系爭懲處行為之事由，並不相同；另原告提出事後參加人雖曾指出另位員工為系爭畫面的拍攝行為，但為另位員工否認等訪談資料（本院卷第93至95頁），亦無礙於前述參加人所為並不至於違反工作規則第93條第19款的認定，此部分均不足為有利原告之認定，亦予指明。

6. 綜上，原告明知系爭行為發生在企業工會第14屆理事競選期間，參加人為理事參選人之一，而系爭畫面所呈現工作規則第107條，其存廢議題復為參加人及所屬團隊的重要參選政見之一，且由參加人使用系爭畫面之LINE對話紀錄，更清楚呈現參加人加以傳送時，係針對原告公司員工宣傳政見以尋求工會投票時能獲得支持，縱使參加人有透過拍攝原告公司

電腦取得系爭畫面，仍僅為企業工會選舉之用途，實甚明確而當為原告所清楚認知；惟原告卻在僅查得參加人有使用系爭畫面傳送其他員工，並無進一步事證可認參加人為系爭畫面拍攝人，更無事證可認參加人有將工作規則提供原告公司員工以外之人等可能涉及公司內部文件外洩等情況下，又絲毫未考量參加人所為使用公司電腦查詢、取證工作規則等舉動，應尚在原告公司同意使用的合理範圍，即以參加人有系爭行為為由而為系爭懲處行為，被告及參加人均質疑參加人僅係因參與並當選第14屆理事的工會活動事務，方遭原告為悖於前述工作規則意旨的懲處（記大過），並認原告實出於對參加人參加工會活動、擔任工會職務而為此不利待遇，確有所憑。尤其，再衡酌參加人及所屬團隊使用系爭畫面所提出的選舉議題即：當選後將提議刪除工作規則第107條規定乙事，與原告既有的工作規則明顯衝突而有緊張關係，於參加人當選第14屆理事後，將透過企業工會推動而與原告公司產生對立之可能更高，原告在第14屆理監事甫於108年4月12日投票產生不久，即憑前述事證調查尚欠明確的事由對參加人發動系爭懲處行為，除對參加人形成立即之壓力（參加人自陳一時無暇推動該工作規則第107條是否刪改之議題，本院卷第537頁之書狀說明），客觀上亦有對反於原告意見之議題，抑制工會後續是否仍推動、提出的可能，上情在在可證原告對參加人為系稱懲處行為，應係出於對參加人參加工會活動、擔任工會職務之動機及認識。是被告基於不當勞動行為裁決委員會之實質判斷，以原裁決主文第1項認定原告系爭懲處行為構成工會法第35條第1項第1款不當勞動行為，於法相符，並無違誤。

（四）原裁決主文第2、3項所為救濟命令，亦無違誤：

01 1.按勞資爭議處理法第51條規定之立法理由以：「……二、雇
02 主違反工會法第35條第1項及團體協約法第6條所為之不當勞
03 動行為，原則除得由中央主管機關課予罰鍰外，並得由裁決
04 委員會為救濟命令課予雇主一定行為或不行為之義務，如雇
05 主不遵守救濟命令，中央主管機關仍可予以處罰。針對此種
06 非涉及私權之爭議所為之處分，性質上雖屬行政處分，惟鑑
07 於不當勞動行為爭議之處理有其專業及迅速性考量，原則上
08 仍依處理涉及私權紛爭之不當勞動行為裁決機制處理，爰於
09 第1項規定，非涉及私權爭執不當勞動行為應準用之條文。
10 三、考量不當勞動行為態樣眾多，排除其侵害之方式不一而
11 足，難以窮盡列舉，爰於第2項規定裁決處分得限期令當事
12 人為一定之行為或不行為。至當事人違反此等行為或不行為
13 之義務時，應依工會法修正草案第45條之處罰及97年1月9日
14 修正公布團體協約法第32條第2項處罰。……五、針對非涉
15 及私權爭議之不當勞動行為所為之裁決程序，……，於第4
16 項明定就此類型之裁決決定不服者，排除訴願程序，直接提
17 起撤銷該裁決決定之行政訴訟，以資救濟。」可知，勞工因
18 工會法第35條第1項規定所生爭議，得向中央主管機關申請
19 裁決，中央主管機關應於收到裁決申請後召開裁決委員會並
20 作成裁決決定，且賦予裁決委員會得為救濟命令之裁量（即
21 同法第51條第2項規定得命當事人為一定行為或不行為之處
22 分），關於是否作成救濟命令之考量，主要並不在於可直接
23 作成個案中有關勞工權利終局救濟決定之作用，而旨在藉由
24 具體矯正雇主對勞工權利事項所為不利決定，以迅速排除不
25 當勞動行為，就受侵害勞工權益先予回復，俾利集體勞動關
26 係得以繼續正常運作。

27 2.本件被告經工會申請而依法組成不當勞動行為裁決委員會，

並行詢問程序而經當事人以言詞陳述意見後，業由11位裁決委員參與而作成決定（詢問程序筆錄、第398次會議紀錄，見原裁決卷第127至140頁），關於原裁決主文第1項部分，原告對參加人所為系爭懲處行為，既堪認確已構成工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，業如前述，該裁決委員會進一步斟酌參加人與原告間之勞資關係現狀，認有依勞資爭議處理法第51條第2項規定，作成原裁決主文第2、3項所示救濟命令之必要，基於參加人係現任企業工會第14屆理事，其所為復不符合工作規則第93條第19款情由，撤銷記大過處分並塗銷紀錄、送被告存查等，可先回復參加人之勞工權益，確亦有利於彼此勞動關係得以儘速回復正常運作，被告所屬裁決委員會認本件有必要作成原裁決主文第2、3項所示救濟命令，核屬裁量權之合法行使，亦無違誤。

七、從而，原告上開主張各節，均無可採，本件被告所為原裁決，均無違誤。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。

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 109 年 11 月 19 日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法官 陳心弘

法官 林淑婷

法官 林麗真

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

01 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判
 02 決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。
 03 三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
 04 訟法第241條之1第1項前段）
 05 四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
 06 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
(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。
(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

01
02
03
04
05
06
07

	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。	

08 中 華 民 國 109 年 11 月 19 日
09 書記官 李淑貞