臺北高等行政法院判決

）FKT64W1Z1X5LO;@109年度訴字第

109年11月25日辯論終結

原　　告　中華航空股份有限公司

代　表　人　謝世謙（董事長）

訴訟代理人　陳信翰律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦（市長）

訴訟代理人　林三加律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國109年3月17日勞動法訴二字第1090001183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：原告經營航空運輸業，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國108年10月16日派員實施勞動條件檢查，發現原告未經工會同意，即使女性勞工陳俊婷、施淑玲、黃聖之、黃舒停、陳盈卉於108年9月11日22時15分起至翌晨7時10分之時間內工作；李玲芳、鄭芳旻、林佳儒於23時15分起至翌晨8時10分之時間內工作；于志歆、鄧心瑜、杜婕希、吳蕙仲於108年9月15日16時55分起至翌晨2時10分之時間內工作；陳中芬、謝易珊、郭春英（下稱陳俊婷等15人）於16時50分起至翌晨2時5分之時間內工作，違反勞基法第49條第1項規定。被告以108年10月30日府勞檢字第1080273752號函通知原告陳述意見，經原告

於108年11月12日書面陳述意見後，被告審認原告違規事實明確，且原告係3年內第7次以上違反同一規定，乃依勞基法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）第48項次規定，以108年12月2日府勞檢字第10802875546號裁處書（下稱原處分），處原告罰鍰新臺幣（下同）100萬元整，並公布原告名稱及負責人姓名。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告主張：

㈠中華航空股份有限公司企業工會（下稱華航企業工會）確已同意原告所僱未懷孕女性勞工得於夜間工作，原告無違反勞基法第49條第1項規定之情事：

1.勞基法並未規定工會同意之方式，工會之同意自不拘形式，而原告與華航企業工會曾於104年1月間簽訂團體協約（下稱系爭協約），該協約第30條規定：「甲方（按指：原告）不得派遣乙方（按指：華航企業工會）懷孕女性員工於夜間工作時段內從事工作。」依其反面解釋，可知該工會同意原告所僱未懷孕女性勞工得於夜間工作時段內從事工作。蓋若該工會拒絕所有女性工作會員於夜間工作，實無須特別於系爭協約中限定為「懷孕女性會員」。又系爭協約有效期間雖為3年，然參照系爭協約第77條規定，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原系爭協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該系爭協約關係人間勞動契約之內容，是原告仍得主張華航企業公會已同意勞基法第49條第1項規定有關女性勞工得夜間工作。

2.由系爭協約簽訂前之歷史脈絡，亦足證明華航企業工會同意女性勞工夜間工作：

依85年12月26日團體協約草約第30條第1項及86年6月16日團體協約草約第27條第1項規定可知，華航企業工會基於民用航空運輸業之特性，本即同意女性勞工於夜間工作，其主要關心者僅係工時長短之議題。另多次參與團體協商之工會代表劉君祥於臺灣桃園地方法院106年度簡更一字第3號案件審理時，曾到庭具結作證，依其證言可知工會本即同意未懷孕之女性勞工得夜間工作，故僅在系爭協約第30條規定中禁止懷孕之女性勞工夜間工作。

3.對照系爭協約第30條規定及勞基法第49條第5項規定，更可證明華航企業工會確係同意未懷孕之女性勞工得夜間工作：系爭協約第30條並未規定哺乳期間之女性勞工得否夜間工作，故該條並非單純重申勞動基準法第49條第5項規定，而係特別有意使哺乳期間之女性勞工而未親自哺乳者亦得進行夜間工作。依行政院勞工委員會87年8月26日（87）台勞動三字第035659號函，哺乳期間未哺乳之女性勞工，本有適法於夜間工作之可能。因華航企業工會與原告進行團體協商時，無意禁止哺乳期間而未親自哺乳之女性勞工夜間工作，故僅於系爭協約第30條限制懷孕女性勞工夜間工作。哺乳期間而未親自哺乳之女性勞工，工會尚且有意排除彼等在禁止夜間工作之列，舉重以明輕，未懷孕且未在哺乳期間之女性勞工，工會自是同意彼等於夜間工作甚明。另依系爭協約第31條、第64條、第65條等規定，以及華航企業工會103年7月7日華航企工（103）福9字第028號函、改制前桃園縣政府103年9月17日府勞檢字第1030227160號函所載內容，亦可推知工會確有同意女性勞工夜間工作。

4.退步言之，華航企業工會應已默示同意未懷孕女性之勞工得夜間工作：

勞基法第49條第1項規定修正迄今已近17年，直至原告於105年3月7日第1次遭被告裁處時，長達10餘年間，華航企業工會明知原告勞工於夜間工作屬正常營運之必然現象，然工會過往從未爭執女性勞工夜間工作之適法性，依民法第153條第1項及最高行政法院107年判字第211號判決意旨，應可推知華航企業工會確已默示同意未懷孕之女性勞工得夜間工作。

5.再退步言之，暫不論原告企業工會有無同意女性勞工夜間工作，因原告囿於性別工作平等法（下稱性平法）第7條規定，原告不應將女性勞工排除在夜間工作職務外，此種法規間發生扞格之不利益，不應由原告承受：

原告勞工陳俊婷等15人所任客艙組員職務，其工作性質並非僅適合特定性別，原告依性平法第7條規定，於安排勞工進行夜間工作時，自不得以性別作為考量而排除女性勞工於夜間提供勞務，否則原告可能涉及同法第38條之1規定罰則。職是，本案因不同法規間之適用明顯發生扞格，此際要求原告遵守所有法令，即欠缺期待可能性。從而，此種不利益自不應由原告承受，原處分自應予以撤銷。

6.依釋字第685號解釋林錫堯大法官協同意見書之意旨，原告基於法律上之確信，依一般法律解釋原則，以反面解釋系爭協約第30條規定，原告應得主張超法定之阻卻責任事由而撤銷原處分。

㈡原告勞工陳俊婷等15人均係擔任客艙組員（空服員）職務，該職務特性需於夜間工作為人所週知，彼等均有此認知始同意任職，故不應另設夜間工作之障礙（工會同意）而限縮彼等女性勞工之工作權：

原告為國際性航空公司，提供跨洲際、跨時區之客貨運輸服

務乃具有特殊性，復以飛航無區分晝夜之特性，各時段均需有人處理飛航事務及旅客運送業務，此與一般公司朝九晚五，晚上非屬正常工作時間，無工作需求情形迥然有別。空服員因須配合航空器飛行時間，故空服員需於夜間工作實屬當然，此亦為所有空服員於任職前均有之認知。原告既為民用航空運輸業，需配合各地機場之時間帶，客艙組員本難僅於非夜間時段工作。又原告勞工陳俊婷、陳盈卉、李玲芳、鄭芳旻等4人，原告本無排定彼等於系爭夜間航班執勤，然彼等係依原告所頒「客艙組員任務互換規定」，以「主動換班」之方式，與原先排定之其他客艙組員交換執勤航班，彼等始於系爭夜間航班執勤。由此可知，彼等係主動選擇需夜間工作航班，足見彼等本同意於夜間進行工作。勞工吳蕙仲、李玲芳、施淑玲、陳俊婷、陳盈卉、黃舒停、黃聖之等人，在有選擇班次之機會時，均主動選擇需於午後10時至翌晨6時執勤之夜間航班，益加證明案關勞工本即同意於夜間進行工作等語。

㈡並聲明：1.訴願決定及原處分關於罰鍰部分均撤銷。2.確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分為違法。

三、被告則以：

㈠原告就其所屬勞工陳俊婷等15人未簽署勞基法第84條之1約定書、及有於原處分所載之時間為夜間工作之事實，並不爭執，原告主要爭執點在於，其認為與華航企業工會於104年1月5日簽訂之系爭協約，工會已同意女性夜間工作云云，為其主要論辯。惟原告主張工會已同意女性夜間工作之辯詞，業經本院107年12月12日107年度訴字第633號判決審認系爭協約締約始末，綜合相關證據後，已認定華航企業工會並未同意原告所屬女性勞工於夜間工作；並經最高行政法院109

年度判字第230號判決肯認原告與工會所簽署之系爭協約，未曾有同意女性夜間工作之約定。原告明知上情而仍有本件違規，自屬故意。又華航企業工會以107年1月18日華航企工權字第107008號函（下稱107年1月18日函）明確告知原告不同意女性夜間工作，原告主張工會已有默示同意云云，顯不成立。

㈡至原告主張本件有法律見解錯誤之超法規阻卻責任事由，而有期待不可能原則之適用云云，惟關於女性勞工不得於夜間工作，已有明確法規規定，無法規解釋與適用上有不同見解、實務未形成通說之情，亦有行政釋示、判例等可據為遵行標準，與因法律見解錯誤、無期待可能之超法規阻卻責任事由之要件不符等語，資為抗辯。

㈢並聲明：駁回原告之訴。

四、前揭事實概要欄所載之事實，有被告所屬勞動檢查處108年10月16日勞動條件檢查紀錄表、訪談紀錄、原告108年11月12日陳述意見函、原處分及訴願決定等件各在卷可稽（本院卷第51-56、233-240頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。經核兩造之陳述，本件爭點厥為：被告審認原告未經工會或勞資會議同意，使女性勞工於午後10時至翌晨6時時間內工作，違反勞基法第49條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，以原處分處罰鍰100萬元，並公布原告名稱及負責人姓名，有無違誤？

五、本院之判斷：

㈠按行為時勞基法第1條規定：「（第1項）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。（第2項）雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最

低標準。」第49條第1項、第4項、第5項規定：「（第1項）雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。……（第4項）第1項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作時，不適用之。（第5項）第1項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第49條第1項……規定。」第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

㈡前引勞基法第49條第1項規定雇主不得使女性勞工夜間工作，乃因應不同性別之身體狀態差異，提高女性勞工之最低勞動條件標準，藉特別保護女性勞工身體健康，以維護社會安全，合於憲法第13章「基本國策」第4節「社會安全」中之第153條：「（第1項）國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第2項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。」揭示之保護勞工政策。上述勞基法條文固對雇主之契約自由，及女性勞工議定工作時間之契約自由及職業自由，均構成限制，且因此等勞動條件之限制為男性勞工所無，亦形成差別待遇。惟衡諸女性勞動年齡期間，生育年齡占其大半；女性勞工於上述期間，不僅身心健康負荷較諸男性為重，且其母體健康更與下一代是

否健全有明顯直接關聯。從而，禁止雇主令女性勞工於夜間工作，以免有違人體生理時鐘之工作安排，影響其身體健康，係基於使社會人口結構穩定，及整體社會世代健康安全之考量，並非無正當理由而對女性勞工為差別待遇。況且，立法者為免過度犧牲女性勞工人格自我實現，或無法切合產業及勞雇實際需求，於勞基法第49條第1項但書容許勞雇雙方基於特殊工作需要，於雇主提供必要之安全衛生設施，及於無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍之條件下，就女性夜間工作等事項，可經工會或勞資會議（無工會者）同意而為不同約定；同法第84條之1另規定中央主管機關應公告性質特殊之工作，使從事經公告職業之女性勞工得與雇主就是否於夜間工作另行約定，已就限制女性勞工不得夜間工作，所可能引發對女性勞工人格充分實現之障礙，設有緩和機制，故合於比例原則。是勞基法第49條第1項規定，與憲法第7條保障平等權之意旨，尚無違背，對女性勞工工作權所加諸限制，亦合於比例原則，本院就該條文並無牴觸憲法疑義之確信，自無須依行政訴訟法第178條之1規定，裁定停止訴訟，聲請司法院解釋，合先敘明。

㈢經查，原告從事航空運輸業，為適用勞基法之行業，經被告所屬勞動檢查處於108年10月16日派員實施勞動條件檢查，發現原告所僱女性員工陳俊婷等15人於事實概要欄所述日期從事夜間工作，原告就此並無爭議，且與卷附該等勞工客艙經理報告所載核屬相符（本院卷第241-248頁）；又原告與華航企業工會最近1次係於104年1月5日簽訂系爭協約，依系爭協約第30條：「甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作。」（本院卷第69頁）可知其規範對象為「懷孕女性」，不及於未懷孕之其他女性，原告主張依該條

約定之反面解釋，可推論企業工會同意女性勞工於夜間工作云云，已難謂符合勞基法保障勞工之立法本旨；況依華航企業工會於107年1月18日對原告發函表示：「主旨：本會不同意女性夜間工作……說明：一、雖團體協約第30條甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作，並非表示同意事業單位可以讓女性會員於夜間工作。……」及該工會嗣於臺灣桃園地方法院審理兩造所涉另案訴訟時，於107年1月26日對該院函詢事項回覆略以：「……二、本會確與事業單位（指原告公司）曾簽訂團體協約，如貴院所附；雖於團體協約第30條為懷孕女性會員禁止其夜間工作之約定，但非有反面解釋之真意。本（工會）不同意女性夜間工作。三、事業單位（原告）並未曾就『本會女性會員得夜間工作……等』相關勞動條件與本會進行協商。四、本會嚴正聲明『華航企業工會不同意女性會員夜間工作』，亦於日前發函予事業單位請其遵守法令在案，如附件。」等語；暨該工會因原告未有改善，復於107年2月27日函請被告所屬勞動局實施勞動檢查等情，有華航企業工會107年1月18日華航企工權字第107008號函（下稱107年1月18日函）、107年1月26日華航企工政字第107007號函、107年2月27日華航企工權字第107023號函在卷可憑（本院卷第271-273頁），足見華航企業工會並無以與原告所簽訂系爭協約第30條，同意女性會員於夜間工作。是被告認定原告未經工會同意，使女性員工陳俊婷等15人於夜間工作，違反勞基法第49條第1項規定，自無不合。

㈣原告雖執前詞而為主張，惟查：

1.依勞基法第49條第1項但書規定，雇主欲使女性勞工夜間工作，必須取得工會之同意（無工會者，須經勞資會議同意）

，始有合法可能。至於工會同意之形式，法律雖未予以限定，然徵諸勞基法第49條第1項本文乃強制規定，但書規定則屬例外，而依但書規定，除須經工會同意外，尚須雇主「提供必要之安全衛生設施；無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍」，亦即雇主必須提供健全之職業場域，工會始得為女性勞工夜間工作之同意，此乃維護女性勞工之健康於社會安全中地位之所必需。是以，工會就此所為之同意，必須確實審核雇主所提供之職業安全衛生條件，經內部意思機關同意，對外以明示為必要。單純沈默、不為反對、或基於各種原因未能完成評估雇主所提供之條件是否得當，致無法對外為意思表示者，均難認為同意，無從解消法律禁止雇主使女性勞工於夜間工作之強制效力。準此，原告徒以華航企業工會過往從未爭執女性勞工夜間工作適法性為由，主張華航企業工會應已默示同意未懷孕女性之勞工得夜間工作云云，自無足採。

2.又原告主張由系爭協約簽訂之歷史脈絡，足證明華航企業工會同意女性勞工夜間工作云云，並提出團體協約草約及參與團體協約研擬之華航企業工會理事劉君祥另案到庭證述筆錄資為佐證。然查：

⑴原告所提出之中華航空公司產業工會於85年12月26日、86年6月16日通過之團體協約草約（本院卷第89-114頁）並非工會與原告正式簽訂之團體協約，且上開草約內雖均有「甲方不得派遣乙方懷孕女性會員於夜間工作時段內從事工作」之約定（85年12月26日草約第31條、86年6月16日草約第28條），但該約定依其文義尚無從認定工會有同意女性勞工夜間工作之意，是上述團體協約草約尚無從採據為本件有利於原告之認定。

⑵依劉君祥另案到庭證述筆錄之記載，參與團體協約起草之工會代表劉君祥固證稱：「男性及女性會員都可以在夜間工作，但在夜間工作時很辛苦，故特別規範不得派遣懷孕女性在夜間工作」、「我們同意非懷孕女性會員可以在夜間工作」等語（本院卷第115-120頁），惟劉君祥前開證詞，要屬其個人意見，不足以取代工會經由正式簽訂系爭協約而於其內所表達之意見，況勞基法第49條第1項有關女性勞工不得於夜間工作，乃該法規定之核心精神之一，且為強制規定，工會若同意女性勞工於夜間工作，卻不將如此重要事項明文規定於系爭協約內，反而將勞資均無爭議之「懷孕女性勞工不於夜間工作」事項明定於系爭協約，再以此規定作反面解釋，而謂工會同意「未懷孕女性勞工於夜間工作」，顯與常情事理有違，是原告所提出之劉君祥另案到庭證述筆錄，亦不足採為有利於原告之認定。至於原告聲請本院命被告提出華航企業工會103年8月14日華航企工（103）福9字第031號函，以釐清被告依據上開函辦理，而以103年9月17日府勞檢字第1030227160號函回復勞動部時，何以於該函說明四載以「企業工會……似已藉團體協約同意所屬女性員工能進行夜間工作」之調查證據聲請，核與本院前開認定並無影響，無調查必要，併此敘明。

3.徵諸前揭勞基法第49條第1項但書工會同意以「明示」為必要之說明，以及系爭協約第30條意旨確實無非為勞基法第49條第1項本文及第5項規定之重申；再參酌原告與華航企業工會於系爭協約期滿後始終未能簽訂新協約，而原告自105年8月1日起迄108年5月30日因違反勞基法第49條第1項規定而經被告裁罰，多達9次，有原告違規紀錄附卷足佐（本院卷第279-281頁）等情以觀，華航企業工會並未同意原告所屬女

性勞工夜間工作乙節至明。原告無視於華航企業工會於系爭協約簽訂後，已以107年1月18日函向其明白表示不同意女性員工夜間工作，執意以系爭協約第30條文字反面推論為由，指華航企業工會已為勞基法第49條第1項但書之同意，並於系爭協約期滿後（依團體協約法第28條規定，系爭協約期限為3年，於107年1月4日期滿），仍援系爭協約，令本件陳俊婷等15人女性員工夜間工作，論其實際，不過利用協約文字解釋之多岐性，以對應被告以勞基法第49條第1項為裁罰時之卸責說詞，其具有違反勞基法第49條第1項之故意，至為明確。且勞基法第49條第1項但書規定立意明白，系爭協約既無任何華航企業工會同意女性夜間工作之約定，且原告因僱用女性勞工夜間工作，屢遭被告裁罰，對於所在地之勞基法地方主管機關之一貫立場，無不能辨明之理，於勞基法第49條第1項規定，也無解釋錯誤致不能遵守之可能，然竟稱其遵守該等法令為不具期待可能性，而有超法規阻卻違法事由云云，委無可採。

4.至原告援引性平法第7條規定，主張勞基法第49條第1項與之扞格云云，惟按性平法第7條本文規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」該條規定意旨，不在於否認雇主因勞工性別不同所對應之身心狀態不同，以及所適用之法令規範不同，當然有所差別待遇；而在於禁止雇主藉其他名義而遂行其因性別所為差別待遇之實。亦即，性平法第7條本文之落實，在於課與雇主正視性別差異所可能發生之影響，而依其差異提供不同性別勞工友善而公正職業環境之社會責任，例如為利女性健康安全，勞基法第49條第1項本文禁止雇主令女性勞工夜間工作，則雇主落實性平法第

7條本文所寓涵職場性別平等意旨之作為，即係依勞基法第49條第1項但書規定提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排宿舍等友善女性環境，降低女性勞工因違背生理時鐘工作，可能對其身體所造成之危害，方為其適例。要非令雇主無視於性別差異所產生之需求，而給予所謂齊頭式平等，再藉詞其他名義設下職業障礙，剝奪特定性別者之工作機會。是原告之主張，容係對性平法第7條規定之法理有所誤解，自無足採。

5.末按，被告裁罰基準第3條：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：……（四）丁類：僱用勞工人數250人以上。（五）戊類：股票上市或上櫃公司。」及其附表第48項規定，違反勞基法第49條第1項規定，其屬戊類事業單位者，同丁類之裁罰基準，即第7次以上違反處100萬元罰鍰，核係被告為使辦理違反勞基法案件之罰鍰裁量有一客觀之標準，以免專斷或有差別待遇，乃在母法即勞基法第79條第1項第1款所定罰鍰數額範圍內，分別違章情節之輕重與性質，所為細節性、技術性之裁罰標準，未逾越母法之立法本旨，得為被告所屬人員承辦相關案件時所援用。原告為適用勞基法之行業，對於勞基法第49條第1項規定課予雇主非經工會或勞資會議（無工會）同意，且符合提供必要之安全衛生設施、交通工具或安排女工宿舍等要件外，不得使女性勞工於午後10時至翌晨6時之時間內工作之義務，自應注意遵守；且原告前因違反勞基法第49條第1項規定，經被告於106年3月28日至108年5月30日先後裁罰6次，有違規紀錄表附卷足參（本院卷第279-281頁），是其對該條文課予雇主之行政法上義務，顯然知之甚稔，詎其仍使陳俊婷等15人女性勞工於108年9月間在午後10時至翌晨6時之時間出勤工作，自具

違章故意。被告以原告為股票上市公司，3年內（即106年3月28日至108年5月30日違反勞基法第49條第1項規定已達6次）第7次違反勞基法第49條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及裁罰基準第48項規定，裁處原告罰鍰100萬元，並公布原告名稱及其負責人姓名，核無違誤。

六、綜上所述，原告所訴各節，均非可採，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告徒執前詞，訴請撤銷訴願決定及原處分關於罰鍰部分，並確認原處分關於公布原告名稱及負責人姓名部分違法，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法均與本件判決結果不生影響，故不逐一論述，併此敘明。

八、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　　12　　月　　23　　日

臺北高等行政法院第六庭

審判長法　官　陳心弘

法　官　郭銘禮

法　官　魏式瑜

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　　109　　年　　12　　月　　23　　日

書記官　劉道文