

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第710號

113年5月16日辯論終結

原告 東碩資訊股份有限公司

代表人 曹賜正(董事長)

訴訟代理人 丁秋玉律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜(市長)

訴訟代理人 江婉宜

郭培儀

蕭慧敏

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年4月17日勞動法訴二字第1110021856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

原告從事電子產品製造等業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。被告所屬勞動檢查處前於民國111年7月6日派員至原告設址處實施勞動檢查，查得原告僅以返臺申請書記載訴外人即原告所僱勞工陳裕傑於109年2月至110年4月派駐原告子公司大陸地區「東碩電子（昆山）有限公司」（下稱昆山廠）提供勞務期間之返臺期日及時間，未逐日記載訴外人實際出、退勤時間。另原告亦未逐日記載訴外人自110

01 年5月至111年5月之出、退勤時間。被告因此審認原告違反
02 勞基法第30條第6項規定，遂依勞基法第79條第1項第1款、
03 第80條之1及「新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁
04 罰基準」(下稱裁罰基準)附表項次25等規定，以111年9月21
05 日新北府勞檢字第11147609111號勞動基準法罰鍰裁處書(下
06 稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣(以下如未特別記載幣別，均
07 為新臺幣)4萬8000元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分
08 期日、違反條文及罰鍰金額，及請原告立即改善。原告不
09 服，提起訴願，經勞動部決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

10 二、原告主張略以：

11 (一)原告與訴外人間非屬僱傭關係，不適用勞基法

12 1. 僱傭契約與委任契約固均具勞務供給之性質，然僱傭契約係
13 以給付勞務為契約目的，委任契約則以處理事務為契約目
14 的，給付勞務僅為一種手段，故勞動契約之特徵，即在其毫
15 無自由裁量餘地之從屬性。依原告集團組織圖，訴外人於11
16 0年5月21日當時係擔任原告臺北廠副總經理一職，復參酌原
17 告核決權限及職務代理管理辦法規定、採購申請單、請款
18 單、新晉員工之人事任用單、加班費及補休申請單、請款申
19 請單(交際費)、昆山廠試用期考核表、員工加班申請親簽
20 核紀錄等文件，可見訴外人對原告公司人事晉用、考勤考
21 核、支出款項及公司財務、採購、支用交際費等事項，具有
22 一定之決策裁量權限，此與單純提供勞務之勞工，通常並無
23 採購、支用交際費之決定權限不同。又訴外人對於原告之業
24 務決策與督導享有獨立指揮、決策、管理權限，訴外人具經
25 理人委任契約之獨立決策裁量權，顯非僅聽命指揮而單純提
26 供勞務之一般勞工，自不具勞動(僱傭)契約之從屬性。實
27 則，從屬性之解釋不應過度拘泥於「人格從屬性」、「經濟
28 從屬性」之文義，而忽略契約當事人間實際關係，訴外人既
29 有上述獨立決策權限，且訴外人負責臺北廠所有單位，管理
30 員工100多人，工作範圍廣且權責繁重，就此等因素綜合判
31 斷，應可認原告與訴外人間成立委任關係，不適用勞基法。

- 01 2. 依原告公司之人事規章規定，協理及（含）以上級處及主管
02 免受遲到、早退之考勤管理，其餘員工則需受嚴格考勤管
03 理，上下班皆須刷卡，無故早退、遲到而未請假者，視為曠
04 職，皆須扣薪。訴外人為處級最高主管，上下班不受嚴格考
05 勤管理，不用刷卡出、退勤，採自主管理制。此由訴外人上
06 下班刷卡出勤紀錄可知，其有多次遲到、早退而未請假之紀
07 錄，甚至經常發生一日上班未滿8小時之情形，如認訴外人
08 係勞工，即應扣薪43萬9375元，否則訴外人溢領薪資即構成
09 不當得利。但由訴外人之薪資結構可知，其每月皆是領全薪
10 15萬元，並無加班費或其他經常性給與之項目，亦無遲到或
11 曠職被扣薪情形，顯見訴外人可自由決定工作時間而不會受
12 到扣薪或曠職解任等不利益，此與一般勞工須受嚴格考勤之
13 情形完全不同，且訴外人每月薪資高出一般勞工甚多外，亦
14 與勞工之勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情形迥
15 異，足見訴外人與原告間不具人格從屬性，訴外人並非勞
16 工，不適用勞基法，被告依勞基法裁罰原告，係屬違法。
- 17 3. 原告為上櫃公司，訴外人則為原告公司副總經理。原告於委
18 任或解任訴外人時，均依公司登記辦法第4條規定，向主管
19 機關即時申報，訴外人並依證券交易法(下稱證交法)第25條
20 規定將其持有股數變動之情形先向原告申報，原告再於每月
21 15日以前彙報主管機關，而公司登記辦法係依公司法第387
22 條第1項規定所訂定，申報持股亦符合公司法第22條之1第1
23 項之規定，足證訴外人係原告依公司法所設置之經理人，原
24 告與訴外人間為民法第528條規定之委任關係，而非勞動契
25 約關係。又訴外人雖非原告依公司法第29條規定委任之經理
26 人，但事業單位中具有經理職稱者，與事業單位間究屬委任
27 關係，抑或僱傭關係，端視其是否係依公司法委任而定，且
28 原告有無踐行公司法第29條第1項規定，僅為原告選任訴外
29 人擔任經理人之意思形成過程有無瑕疵，及利害關係人得否
30 爭執契約效力問題而已，對於兩造間之委任契約之存在不生

01 影響，自不得以委任程序不符公司法第29條規定，即認兩造
02 間為僱傭關係或訴外人屬勞基法所定勞工。

- 03 4. 依最高法院100年度台上字第1295號民事判決意旨，請假及
04 懲戒等規定僅係單純之行政管理措施，與認定職掌之職務有
05 無獨立裁量權無涉。是原告要求訴外人事病假須請假，僅是
06 單純之行政管理措施，仍無礙訴外人就職掌之職務有獨立裁
07 量權之認定。否則，若訴外人不上班又不告知原告，當日就
08 不會有職務代理人，將形成其職務空窗狀況，原處分及訴願
09 決定顯係混淆單純之行政管理措施與勞動契約從屬性之概
10 念，認事用法均有違誤。又陳裕傑與原告公司之董事長、總
11 經理等高階職位者，皆須遵守工作規則之規範，此為原告公
12 司維持企業秩序所必然，自不能以此否定訴外人就其職掌權
13 限範圍內有裁量權之事實。此外，資遣同意書係原告與訴外
14 人終止委任契約後所簽文件，該通知書雖記載「資遣」，但
15 只是為讓訴外人申請失業給付，不影響訴外人與原告間係委
16 任關係之認定。

17 (二) 昆山廠係原告子公司，為不同法人格，訴外人派駐昆山廠期
18 間不適用勞基法規定

- 19 1. 勞基法為內國法，外國、大陸地區非我國法權所及地域，均
20 不適用勞基法。訴外人初始職缺係在大陸地區昆山廠，且其
21 有簽署外派同意書，則其工作地既在大陸地區，其派駐昆山
22 廠期間，自應遵守昆山廠相關之派駐辦法、各項內部管理規
23 章及當地法律，而不適用勞基法。況且原告與昆山廠為母子
24 公司，為不同法人格，各為權利義務主體。昆山廠在人事、
25 任用、獎懲、稅務都有獨立規章，以符合大陸地區法令，且
26 有專屬員工出勤系統，與原告出勤系統完全不同。另因資安
27 管控問題，原告無法從臺灣直接進入昆山廠出勤系統查看訴
28 外人出勤紀錄，且依昆山廠規定，訴外人出、退勤免刷卡，
29 而無出勤資料，顯見昆山廠就訴外人派駐該廠期間未置備出
30 勤紀錄本不具可非難性及可歸責性，此與原告毫無關係。被

01 告卻以昆山廠未置備訴外人於該廠任職期間之出勤記錄為由
02 裁罰原告，顯然違法。

03 2. 縱使昆山廠適用勞基法，但訴外人於109年2月10日至110年5
04 月20日任職昆山廠期間，基於契約自由原則、私法自治原
05 則，應由人民自由決定其契約內容，不受勞基法之規範，則
06 訴外人與昆山廠既已自由決定其契約內容即部級以上主管在
07 昆山廠上下班免刷卡，則訴外人在昆山廠任職期間未逐日記
08 載出、退勤時間，並未違反勞基法第30條第6項規定，被告
09 適用法令顯有錯誤，其不應裁罰而裁罰，原處分自屬違法。

10 (三)原處分事實認定有誤，且違反明確性原則

11 1. 書面行政處分應記載事項中之「事實」，除包括違規行為
12 外，關於違規之時間、地點及與法令相關之事項均包括在
13 內，俾達可確定之程度，否則即屬事實記載不完備，為有重
14 大瑕疵之行政處分，自應撤銷。本件被告雖指原告未逐日記
15 載訴外人在臺北廠任職之出、退勤紀錄，但並未將欠缺紀錄
16 之日期全部列出，顯見原處分事實之記載並不明確，作成裁
17 罰之基礎事實有欠缺，且非屬行政程序法第114條第1項可補
18 正情形。被告雖於補充答辯狀加以補正，然已逾可以補正之
19 期限，故被告之補正並不合法，不生補正效果，是原處分作
20 為裁罰基礎之事實不明，有違處分明確性原則，應予撤銷。

21 2. 此外，原處分認訴外人係於109年2月至110年4月在昆山廠任
22 職，但實際上訴外人應係於109年2月10日至110年5月20日在
23 昆山廠任職，被告誤將訴外人在昆山廠任職之110年5月3
24 日、4日、5日、6日、7日、10日、11日、12日、13日、14
25 日、17日、18日、19日、20日等14日認定為訴外人係在臺北
26 廠出勤，並以此當作原告臺北廠未逐日記載訴外人出勤紀錄
27 之違法期間及日期，可見原處分就昆山廠部分亦有認定事實
28 錯誤之違法。

29 (四)原告已置備出勤刷卡設備，未違反勞基法第30條第6項規定

30 1. 原告已設置「出勤刷卡設備」作為勞資雙方認定出勤紀錄之
31 依據，並在人事規章規定出勤刷卡制度，則原告備置員工出

01 勤紀錄之義務即已完全履行，並無欠缺，至於訴外人是否精
02 準確實刷卡紀錄每日出、退勤時間，此屬訴外人協力配合之
03 義務範疇，原告不負此刷卡協力義務，故因訴外人疏失而未
04 盡協力義務致刷卡紀錄不完整，不應視為原告之過失。換言
05 之，倘若勞工未能正確刷卡，導致出勤紀錄未臻精確，除非
06 證明雇主「故意妨礙」勞工刷卡，否則要難逕將勞工自身刷
07 卡之疏失，轉嫁雇主承擔。況且，勞基法第30條第6項規定
08 並未明文限制要求雇主必須提供「全然無誤、毫無瑕疵」之
09 出勤紀錄，是縱然偶有不完整之疏漏，此瑕疵亦無關宏旨，
10 自難指為違法之瑕疵。被告以訴外人之出、退勤紀錄雖有記
11 載，但記載不完整為由裁罰原告，無異要求原告須隨時注意
12 派員查證「出勤刷卡設備」之紀錄是否完整，顯然不當擴張
13 勞基法第30條第6項課予雇主之義務內涵，更形同要求原告
14 派人查核免考勤之訴外人的出勤紀錄，架空原告人事規章。

15 2. 原告既已履行置備出勤刷卡設備義務，縱使訴外人之出退勤
16 紀錄不完整，但既非完全無紀錄，當屬訴外人自身疏忽所
17 致。實則，訴外人於110年5月21日至111年5月20日在原告公
18 司任職期間，未曾就出勤紀錄有關之工時、薪資爭執，也從
19 未對原告提出加班申請，更從未於原告人資部門發出每月考
20 勤結算通知信後反映考勤紀錄有疑義或提出申覆意見，可見
21 原告與訴外人間對於出勤時間並無爭執，而訴外人為處級最
22 高主管，原告人資部門亦已每月對所有員工發出考勤結算通
23 知信，促請考勤異常之員工儘速補正考勤紀錄，訴外人自己
24 不配合補正，難認可歸責原告，是原告並未違反勞基法第30
25 條第6項規定，被告仍對原告裁罰，自屬違法。

26 (五)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

27 三、被告答辯則以：

28 (一)原告與訴外人間應屬僱傭關係，且違規事實明確

29 1. 勞基法第30條第5項及第6項規定雇主應置備出勤紀錄並逐日
30 記載勞工出勤情形至分鐘等規定，立法目的係鑑於勞雇雙方
31 對於工時、工資、休息及休假等認定上易生爭議，為使勞工

01 之正常工作時間及延長工作時間紀錄明確化，以作為工時、
02 工資之認定基礎，以及勞動檢查時可供查考，故課予雇主法
03 定作為義務。是雇主未依法置備勞工出勤紀錄，影響勞工權
04 益重大。

05 2. 依原告總管理處處長陳仁益於111年7月6日勞動檢查時之陳
06 述可知，訴外人係由原告所僱用，原告並與訴外人約定出勤
07 時間為上午8時至下午5時，固定每週六、日休假，如需請
08 假，須向原告報備，且針對訴外人工作表現，原告亦有懲戒
09 管理行為(資遣)。又訴外人係於原告企業組織中擔任副總經
10 理一職，負責管理工廠及出貨等事務，除需按原告規定之工
11 作期日及時間親自出勤提供勞務，完成工作後始得退勤，且
12 有在工作場所接受懲戒之義務。另原告與訴外人約定每月工
13 資15萬元，原告依訴外人所提供之勞務，按月給付工資，且
14 訴外人係為原告經營目的而提供勞務，可見訴外人與原告間
15 具有人格上及經濟上從屬性，足認訴外人與原告間具有僱傭
16 關係，自有勞基法之適用。復依原告受檢時所提供訴外人刷
17 卡紀錄及返臺申請書，原告確有未逐日記載訴外人於109年2
18 月至110年4月派駐昆山廠提供勞務期間之實際出、退勤時
19 間；亦未逐日記載訴外人自110年5月至111年5月的出、退勤
20 時間，違法事實已臻明確。被告以原處分裁罰原告，於法並
21 無不合。

22 3. 原告雖稱訴外人是公司委任之經理人，不具僱傭關係，但依
23 勞基法第2條第1款、公司法第29條第1項規定及改制前行政
24 院勞工委員會(下稱勞委會)81年10月19日臺(81)勞動1字
25 第31990號函意旨，事業單位中具有經理、總經理等職稱人
26 員，如非依公司法委任，僅係受僱從事工作獲致工資，仍屬
27 勞基法第2條第1款所定勞工而受勞法規範。又依最高法院81
28 年度台上字第347號民事判決及最高行政法院100年度判字第
29 2230號判決意旨，當事人所訂契約類型為何，非單以契約名
30 稱論斷，不論勞務關係形式上為承攬或僱傭契約，如實際上
31 確實存在從屬關係者，即應認為勞動契約。本件訴外人職稱

01 雖為副總經理，但非依公司法所委任之經理人，實質上係受
02 僱工作並獲致工資，且如前所述，原告與訴外人間亦具有人
03 格上及經濟上從屬性，訴外人自屬勞基法所稱之勞工。

04 4. 證交法與公司法立法目的有別，經理人之範圍亦有不同，難
05 以一概而論。原告所提出證明訴外人是經理人之相關文件，
06 均為證交法上經理人上任、解任應檢附之文件，仍難遽認原
07 告與訴外人間係成立委任關係，而非勞基法適用對象。況
08 且，依經濟部商工登記公示資料，未見訴外人被登記為原告
09 經理人，且原告迄今仍未提出依公司法第29條規定委任訴外
10 人為經理人之相關事證，是被告依原告於受檢時所述，並就
11 客觀事實認定原告與訴外人間具有僱傭關係，自屬有據。

12 (二) 訴外人於派駐中國大陸昆山廠期間仍有勞基法之適用

13 依行政罰法第29條第1項規定及改制前勞委會86年1月27日(8
14 6)臺勞動二字第000089號函意旨，勞工如係基於借調關係，
15 由母公司調往子公司工作，勞雇關係仍是存在於母公司。本
16 件訴外人與原告係於臺灣成立勞動契約，並基於借調關係奉
17 派至大陸地區子公司工作，故訴外人之勞動條件，仍受勞基
18 法保障，被告自有權介入雙方勞動契約，並審視訴外人出勤
19 紀錄、工時等勞動條件是否符合勞基法規範，原告所述於外
20 派中國期間非有勞基法之適用一事，顯為誤解法令。

21 (三) 被告得依據原告總管理處處長陳仁益之陳述作成原處分

22 被告勞動檢查處為辦理勞動檢查，已發函通知原告指派業務
23 相關人員攜帶相關文件接受檢查，代表受檢人員應為熟知事
24 業單位內部制度人員，以免案情無法釐清，致有規避、拒絕
25 或妨礙勞動檢查之嫌。而原告亦已委任總管理處處長陳仁益
26 代為辦理勞動檢查事宜，而被告勞動檢查處作成勞動檢查紀
27 錄後，亦經陳仁益閱覽並簽名確認內容無誤，是陳仁益於原
28 告授權範圍內，以原告名義所為之陳述，直接對原告發生法
29 律效力，被告自得據以作為違法事實認定及裁罰之依據。

30 (四) 聲明：原告之訴駁回。

31 四、本件前提事實及爭點

01 如事實概要欄所載事實，除訴外人是否為原告所僱勞工一節
02 外，其餘為兩造所不爭執，並有原告經濟部商工登記公示資
03 料（見本院卷第9至10頁）、訴外人人事資料卡影本（見原處
04 分卷一第101頁）、原告與訴外人聘僱暨保密合約書及聘任通
05 知書影本（見原處分卷一第253至255頁）、訴外人外派同意書
06 影本（見本院卷第53頁）、被告所屬勞動檢查處勞動檢查紀錄
07 影本（見原處分卷一第89至94頁）、訴外人109年11月20日、1
08 10年2月25日返臺申請書影本（見原處分卷一第113頁、第115
09 頁）、訴外人110年5月21日至111年5月20日刷卡紀錄（見原處
10 分卷一第103至110頁）、原處分及訴願決定書影本各1份（見
11 本院卷第27至31頁、第35至50頁）在卷可證，堪信為真實。
12 又兩造既以前詞爭執，經整理雙方之陳述，本件爭點應為：
13 被告審認訴外人係受原告僱用，而原告有違反勞基法第30條
14 第6項規定情事，乃以原處分裁罰原告，是否適法有據？

15 五、本院之判斷

16 （一）按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞
17 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
18 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」第2條第1款、
19 第6款規定：「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主
20 僱用從事工作獲致工資者。……。六、勞動契約：指約定勞
21 雇關係而具有從屬性之契約。」第4條規定：「本法所稱主
22 管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣
23 （市）為縣（市）政府。」第30條第5項、第6項規定：
24 「……（第5項）雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
25 （第6項）前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘
26 為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得
27 拒絕。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之
28 一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違
29 反……第三十條第一項至第三項、第六項、第七項……規
30 定。」同法第80條之1第1項規定：「違反本法經主管機關處
31 以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負

01 責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改
02 善；屆期未改善者，應按次處罰。」準此，立法者已課予雇
03 主置備勞工出勤紀錄之義務，且此義務之內涵並非是要求雇
04 主提供可記載勞工出勤時間之工具，而是要求雇主須置備包
05 含完整出、退勤時間資訊之勞工出勤紀錄，且此紀錄內容必
06 須「逐日記載」勞工出勤情形至分鐘為止，雇主自應覈實記
07 載，俾明確勞資權益，倘若雇主未依勞基法第30條第6項規
08 定覈實置備勞工出勤紀錄，主管機關即得依勞基法第79條第
09 1項第1款規定裁處2萬元以上100萬元以下罰鍰，且依同法第
10 80條之1第1項規定，主管機關並應公布事業單位或事業主之
11 名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，及限
12 期改善。

13 (二)次按，針對個案所涉勞務供給契約之屬性是否為「勞動契
14 約」，司法院釋字第740號解釋理由書第二段已明確闡釋：
15 「勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法
16 上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就
17 勞務給付之性質，『按個案事實』客觀探求各該勞務契約之
18 類型特徵，『諸如』與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關
19 勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業
20 務風險，以判斷是否為系爭規定一（按：即修正前勞基法第
21 2條第6款規定）所稱勞動契約。」可見，以有償方式提供勞
22 務之契約是否為勞基法上所稱之勞動契約，仍應就個案事實
23 及整體契約內容，探求勞務債務人與勞務債權人間之從屬性
24 程度之高低以為斷。而現行勞基法第2條第6款規定較108年5
25 月15日修正前規定增列「而具有從屬性」等文字，亦已明文
26 指出勞動契約之特徵在其從屬性，至於勞工與雇主間從屬性
27 的判斷，則包括：1. 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
28 織內，服從雇主之指揮、命令、調度等，且有受懲戒等不利
29 益處置的可能。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從
30 屬性，即受僱人不是為自己的營業而勞動，而是依附於他人
31 的生產資料，為他人之目的而勞動，薪資等勞動條件亦受制

01 於他方。4. 組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
02 同僚間居於分工合作狀態，受團隊、組織的內部規範、程序
03 等制約因素。又雇主對於勞工之指揮監督，乃是人格上從屬
04 性之核心，勞務債務人是否必須依勞務債權人之指示為勞務
05 之提供，係屬勞動契約之類型必要特徵。至於學理上所提出
06 之經濟上從屬性、組織上從屬性，均非不得在雇主追求利益
07 之目的而支配勞動力(對於勞工之指揮監督)下，予以觀察、
08 理解。而勞務提供內容，有時會兼具從屬性與獨立性，此時
09 應自整體勞務供給關係具有重要性(如主給付義務)之部分
10 加以觀察，且鑑於勞動法以實踐憲法保護勞工之立法目的，
11 只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特徵，縱其
12 部分職務內容具若干獨立性，仍應從寬認屬勞基法規範之勞
13 雇關係(最高行政法院108年度上字第954號判決意旨參
14 照)。

15 (三)勞基法第80條之1第2項規定：「主管機關裁處罰鍰，得審酌
16 與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之
17 金額，為量罰輕重之標準。」行政罰法第18條第1項亦規
18 定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程
19 度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量
20 受處罰者之資力。」而被告為處理違反勞基法事件，建立執
21 法之公平性，減少爭議及提昇行政效率與公信力，特訂定裁
22 罰基準，作為處理違反勞基法裁處罰鍰之依據。裁罰基準第
23 2點規定：「(第1項)本府處理違反勞基法事件統一裁罰基
24 準依附表之規定。(第2項)前項附表所定之違規次數，指
25 本次違規裁罰時回溯前五年內，違反同條項且未經撤銷之裁
26 罰累積次數；僱用勞工人數，指本府實施勞動檢查時，雇主
27 所僱用之勞工人數，包括分支機構之僱用人數。」而該基準
28 附表項次25規定：「法條依據：(勞基法)第30條第6項；
29 違規事項：雇主置備之勞工出勤紀錄，未逐日記載勞工出勤
30 情形至分鐘為止；……違規次數(僱用勞工人數101人以
31 上)：1次4萬至8萬、2次8萬至12萬、……8次80萬至100

01 萬；備註：違規事業單位為上市或上櫃公司，按裁罰基準所
02 規定之裁罰金額加重處罰20%，最高以100萬元為限。」經
03 核上開裁罰基準規定以違規次數、僱用勞工人數、違規事業
04 單位種類定其裁量罰鍰額度之高低，寓有審酌義務人違章情
05 節及應受責難程度之意涵，與勞基法第80條之1第2項、行政
06 罰法第18條第1項規定罰鍰裁量應審酌因素相契合，具體實
07 現勞基法第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項意旨，並
08 使被告所屬人員辦理此類違規案件之裁罰金額有客觀標準可
09 循，以避免因行政機關之恣意決定或專斷致有輕重之差別待
10 遇，被告援引為作成原處分之依據，本院予以尊重。

11 (四)經查：

- 12 1. 證人即原告總管理處處長陳仁益於勞動檢查時已證述：訴外
13 人是本公司僱用之月薪制勞工，每月工資15萬元，本公司與
14 訴外人訂有書面勞動契約，訴外人到職日為109年2月10日，
15 先派駐昆山廠擔任昆山廠營運副總經理，之後調回臺灣，擔
16 任汐止廠（按：即臺北廠）營運副總經理，至111年5月20日
17 離職。本公司與訴外人約定出、退勤時間為上午8時30分至
18 下午5時30分，中間休息時間固定為1小時，每日正常工時為
19 8小時，訴外人請特別休假需事先填寫假單，本公司係於111
20 年5月12日通知訴外人依勞基法第11條第5款終止勞動契約。
21 本公司係以門禁卡打卡方式紀錄訴外人出、退勤時間，但本
22 公司未置備訴外人派駐昆山廠期間之出勤紀錄，也無法補
23 正。又因訴外人是公司副總經理，為高階主管，故其出、退
24 勤時間常有缺漏，公司不再逐日記載其出、退勤時間等語甚
25 詳（見原處分卷一第90至92頁），核與原告自承訴外人係自
26 109年2月10日至110年5月20日任職昆山廠，擔任營運處副總
27 經理，自110年5月21日至111年5月20日任職原告臺北廠等情
28 大致相符（見本院卷第247頁、第297頁），另原告係依勞基
29 法第11條第5款終止其與訴外人之勞動契約，辦理資遣，並
30 經訴外人同意資遣等情，亦有資遣通知書及資遣同意書影本
31 1份在卷可憑（見本院卷第361至363頁）。

01 2. 細繹卷附聘僱暨保密合約書、聘任通知書（見原處分卷一第
02 253至255頁），訴外人係受原告聘僱擔任昆山廠營運處副總
03 經理一職，而原告與訴外人於合約中明確約定：(1)訴外人應
04 遵照原告之政策及管理規章，並於原告指定之場所履行職務
05 （第1條）。(2)訴外人之工作時間以原告之相關規定為準
06 （第2條）。(3)原告亦得於合約有效期間內視公司經營發展
07 及業務需要、訴外人能力與專長及工作狀況與表現，並符合
08 勞基法第10條之1規定的各項原則，調整訴外人之職務或職
09 位或安排轉任調派至關係企業內之其他公司，訴外人不得藉
10 故拖延或拒絕（第5條第1項）。(4)訴外人於任職期間內，不
11 得直接或間接為自己或他人共同從事與原告營業利益相衝突
12 之業務或兼職（第6條第1項）。(5)訴外人若有違反合約或管
13 理規章規定之義務情事時，原告得逕行終止雙方之聘僱合約
14 （第12條）。(6)陳裕傑得享之權利與應盡之義務，除本合約
15 有特別規定外，悉適用原告工作規則或公告之規定，該工作
16 規則或公告之內容構成本合約之一部分，有效拘束雙方當事
17 人（第13條）。又觀之卷附訴外人109年11月20日、110年2
18 月25日返臺申請書、請假紀錄（見原處分卷一第113至117
19 頁），亦可見訴外人請假或返臺確實必須填寫請假單或返臺
20 申請書向原告申請。復參酌證人陳仁益前揭證詞可知，訴外
21 人受原告聘僱期間，訴外人必須嚴格遵守原告公司之管理規
22 章、工作規則或公告及受出勤管理，如有違反，則會受不利
23 利益之處置（例如：原告可逕行終止契約），且訴外人所提供
24 勞務給付之具體內容，亦係由原告決定，而訴外人更須配合
25 原告公司經營發展或業務需要，接受職務或職位之調整、轉
26 任調派至關係企業內之其他公司，並在原告指定之場所親自
27 提供勞務。堪認訴外人已緊密嵌入原告組織體，受原告組織
28 的內部規範拘束，且於原告指揮監督下提供勞務，並有受懲
29 戒等不利益處置的可能，訴外人與原告間確實具有人格上之
30 從屬性及組織上之從屬性。

- 01 3. 依卷附訴外人薪資結構表、員工薪資清冊、昆山台幹月薪
02 表、員工薪資條顯示（見原處分卷一第119至168頁），訴外
03 人之薪資結構包括本薪7萬3200元、專業津貼1萬元、駐外津
04 貼3萬元、伙食津貼1800元、職級津貼3萬5000元等項目，共
05 計15萬元，派駐大陸地區昆山廠期間，薪資部分固定領取人
06 民幣2萬1000元（人民幣兌換新臺幣之金額，隨匯率波動每
07 季調整，另109年2月全領新臺幣），其餘部分則領取新臺
08 幣，而訴外人自109年3月至110年4月派駐大陸地區昆山廠期
09 間，其每月領取之人民幣依匯率換算為新臺幣，再與其每月
10 應領取之新臺幣部分加總後，金額均為15萬元（例如：訴外
11 人109年3月領取人民幣2萬1000元，依匯率4.33換算，應為9
12 萬930元，加計其當月應領5萬9070元，共計15萬元），而自
13 110年5月起，訴外人每月應領取薪資即為15萬元（以上訴外
14 人薪資金額之說明均未扣除代扣勞保費、健保費、所得稅等
15 應扣金額項目），而原告亦係以「薪資」之名義按月將新臺
16 幣部分款項轉帳予訴外人等情，亦有原告員工銀行入帳明細
17 表、轉帳清冊及永豐銀行薪資付款交易處理狀態查詢資料各
18 1份在卷可憑（見處分卷一第169至252頁），可見訴外人確
19 實是每月自原告處固定領取薪資，且訴外人之薪資勞動條件
20 係受制於原告無誤。又觀之原告所提出之集團組織圖、核決
21 權限及職務代理管理辦法顯示（見本院卷第55至82頁），訴
22 外人自110年5月21日起係擔任原告臺北廠副總經理，負責管
23 理臺北廠下轄資材部、製造部、工程部、品保部及行政管理
24 部五個部門，並有對原告公司人事晉用、考勤考核、支出款
25 項及公司財務等重要事項之決定權限，足見訴外人提供勞務
26 無須承擔風險，亦無需負擔勞務所需支出之成本，且訴外人
27 工作之內容均係為原告利益而提供勞務，非為自己之營業目
28 的而提供勞務，自堪認原告與訴外人間亦具有經濟上從屬
29 性。
- 30 4. 綜上各節勾稽以觀，訴外人與原告間之契約關係，應具有從
31 屬性，當屬勞動契約無誤。復觀之卷附訴外人110年5月21日

01 至111年5月20日之刷卡紀錄顯示（見原處分卷一第103至110
02 頁），該段期間內僅有部分期日有訴外人完整之出、退勤紀
03 錄，原告並未逐日完整記載訴外人出、退勤時間甚明。而就
04 訴外人派駐昆山廠期間之出勤紀錄，原告亦僅能提出訴外人
05 109年11月20日、110年2月25日返臺申請書影本（見原處分卷
06 一第113頁、第115頁），且訴外人已另案對原告提起給付加
07 班費之民事訴訟，並經臺灣臺北地方法院以111年度勞訴字
08 第370號民事事件（下稱系爭民事事件）審理在案，該案法
09 官亦於言詞辯論時當庭勘驗昆山廠管理部經理朱湘鈺所攜帶
10 之電腦，並請其操作調出訴外人109年全年度出勤紀錄，但
11 未有所獲等情，亦有系爭民事事件判決及言詞辯論筆錄影本
12 各1份在卷可據（見本院卷第249頁、第330頁），堪認原告
13 於訴外人任職期間（即109年2月10日至111年5月20日）雖有
14 置備訴外人之出勤紀錄，但確有未逐日記載訴外人出勤情形
15 之情事，其客觀上已經違反勞基法第30條第6項規定，且主
16 觀上至少應有過失無誤。

- 17 5. 從而，原告既為適用勞基法之行業，且與訴外人間存有僱傭
18 關係，至為灼然。原告本應依勞基法第30條第6項規定置備
19 訴外人之出勤紀錄，其於聘僱訴外人後，竟未依勞基法第30
20 條第6項規定置備訴外人之出勤紀錄，終致為被告勞檢處於
21 實施勞動檢查時查得違法情事，被告自得依勞基法第79條第
22 1項第1款、第80條之1第1項等規定對原告予以裁罰，並公布
23 原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，
24 及限期改善。又原告為上櫃公司，於111年6月間共僱用397
25 名勞工等情，已經證人陳仁益於勞動檢查時陳述明確（見原
26 處分一卷第89至90頁），則被告審認原告係於5年內第1次違
27 反勞基法第30條第6項規定，並參酌原告僱用勞工人數逾390
28 人、為上櫃公司等情，依裁罰基準以原處分處原告罰鍰4萬8
29 000元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條
30 文及罰鍰金額，及請原告立即改善，於法並無違誤。

01 (五)原告雖以前詞主張其與訴外人間非屬僱傭關係，不適用勞基
02 法云云，然查：

03 1. 本件原告與訴外人間所成立之契約確具有從屬性，而屬勞動
04 契約一節，亦已詳述如前。而依前述說明，從屬性之認定實
05 與薪資高低毫不相干，亦不要求「毫無自由裁量餘地的從屬
06 性」，且勞務報酬金額多寡亦非必然與工作時間長短有關。
07 況且，原告職銜既為原告公司之副總經理（處級最高主
08 管），乃屬高階主管，其就所掌業務及所轄員工，包括人事
09 晉用、考勤考核、支出款項及公司財務等事項，本即具有一
10 定範圍之核決權限而為其職務內容之一部。惟稽諸原告所訂
11 核決權限及職務代理管理辦法（見本院卷第57至82頁），訴
12 外人之人事任用核決權限，僅及於「未達副課長以下～三職
13 （含）等以上」，且須會簽人資部，如任用人員薪資超過薪
14 資架構表該職等所對應薪資，尚須呈報董事長或總經理核
15 准；就請假之核准權部分，僅限於「協理級以下人員」且僅
16 能核准「三天以下」，得核准「三天（含）以上」者，僅限
17 於「台北廠一/二職等」人員；就相關費用之支出部分，依
18 其作業項目的類別，亦僅限於「未達3萬元」、「5萬元
19 （含）以下」、「採購單（以簽呈核准者）」；差旅費報支
20 作業之核決權限僅及於「理級以下」；預付費用/暫支費用
21 （不含差旅費）報支作業之核決權限僅及於「原申請金額以
22 內」（如實際報支金額大於原預付/借支/暫付金額，則
23 依"請款作業-其他費用請款"核決金額辦理，即限於「未達5
24 萬元」）、預付材料貨款限於「未達50萬元」、預付設備款
25 限於「未達5萬元」、交際費限於「未達2萬元」、其他費用
26 限於「未達5萬元」、「依合約定期支付之費用」固未載明
27 金額，然「須為經權責主管同意之合約，合約上已載明支付
28 期間及金額」，而「原物料貨款」、「非原物料款項」雖均
29 未載明金額，然核決單位均為「財務處」，可見訴外人雖對
30 於原告人員任用、差勤管理、經費支用等事項有一定的決定
31 權，但仍受有相當之節制及監督，其充其量僅為原告公司組

01 織內分層負責的一環，且此更足以證明訴外人提供勞務係受
02 原告指揮監督之情，是原告此部分主張，尚無從為有利於原
03 告之認定。

- 04 2. 細繹原告人事規章（見本院卷第113至127頁），該規章第4.
05 2.1.3點已將員工含括上至董事長，下至至課長級（含）以
06 下員工。而該規章第4.3.1點規定：「所有員工皆需刷卡出
07 勤。協理級（含）以上及處級主管，不列入出勤異常判
08 斷。」第4.3.1.1點本文規定：「到職滿一年之協理級
09 （含）以上及處級主管，享有不扣薪之事、病假，協理級及
10 處級主管一年合計以五日為限、資深協理（含）以上主管一
11 年合計以七日為限。」第4.3.1.2點規定：「到職未滿一年
12 之協理級（含）以上及處級主管，仍依規定辦理請假手續，
13 並按未出勤時數扣薪。」第4.3.2點規定：「本公司員工除
14 下列人員及情事外，均應按規定於上下班時間刷卡。」第4.
15 3.3.1點規定：「員工每日出勤及退勤應親自刷卡，未帶卡
16 或忘記刷卡者，應於二日內填寫線上補卡單。」第4.4.1.2
17 點規定：「處級主管及協理級（含）以上之主管：臨時性
18 事、病假，需口頭呈請權責主管核准並通知人資單位，並於
19 次一個上班日於出勤系統填寫請假單完成請假流程。」可見
20 訴外人縱為處級最高主管而不列入出勤異常判斷，其仍受原
21 告公司出勤及考勤管理之規制，訴外人出、退勤仍應親自刷
22 卡、請假仍應辦理請假手續。至訴外人有無依規定刷進或刷
23 退、有無遲到、早退並因此而受有不利益處置，進而得認定
24 為曠職而有溢領薪資之情等，均屬原告公司是否落實內部管
25 理問題，無礙於訴外人須受原告公司出勤及考勤管理之事實
26 認定，亦無從免除原告依勞基法第30條第5項、第6項所負置
27 備勞工出勤紀錄之公法上義務。
- 28 3. 是否具有勞動契約關係，應就個案事實及整體契約內容，從
29 實質上觀察勞務債務人與勞務債權人間從屬性程度之高低予
30 以判斷，而非依形式上的職稱或契約名稱為斷。本件姑不論
31 原告與訴外人所簽訂之契約為「聘僱暨保密合約書」，而非

01 「委任合約書」，即以雙方所簽訂之契約內容及訴外人勞務
02 給付過程所受之管理、監督，即可認定原告與訴外人間具有
03 人格上從屬性、組織上從屬性及經濟上從屬性，為勞動契約
04 關係，凡此均已見前述；且勞基法並未明文排除「依公司法
05 所設置之經理人」的適用，如從雙方間之合約約定及勞務債
06 務人勞務給付過程觀之，勞務債務人實質上係從屬於雇主之
07 指揮監督而為勞務給付，即可認定雙方屬於勞動契約關係，
08 並不因其為「依公司法所設置之經理人」而當然排除勞基法
09 之適用。至公開發行股票公司應將經理人所持有之本公司股
10 票種類及股數，向主管機關申報並公告之(證交法第25條第1
11 項規定參照)，乃因公司內部人(含經理人)身分特殊，對
12 公司財務業務資訊之取得掌握絕對優勢，且內部人大多數持
13 有公司相當數量之股份，於轉讓持股時，對公司穩定經營及
14 證券市場之交易均生一定影響，為維護證券市場交易秩序及
15 交易之公平性，而立法明文課予公司該項申報義務，此項義
16 務要與公司及經理人間之法律關係定性無涉。

- 17 4. 至原告固稱請假及懲戒等規定僅係單純之行政管理措施，並
18 不影響訴外人就其職掌之職務有獨立裁量權之事實，原告公
19 司之董事長、總經理等高階職位者，皆須遵守工作規則之規
20 範云云，惟勞務債務人是否受勞務債權人之考勤、考核等監
21 督，即在於判斷勞務債務人提供勞務過程中是否具有獨立性
22 而為認定從屬性存在與否的重要參考要素，原告以「單純之
23 行政管理措施」一語，刻意淡化考勤、考核等監督措施與其
24 所稱「獨立裁量權」間所存在之矛盾性，自無可採。另原告
25 董事長、總經理等高階職位者，是否皆須遵守工作規則之規
26 範，純屬彼等與原告間是否亦存有勞動契約問題，要與原告
27 與訴外人間契約關係之定性無涉，自難執此而為有利原告之
28 認定。況且，原告與訴外人終止契約時，係製作資遣通知書
29 及資遣同意書等文件，並引用勞基法相關條文辦理資遣，以
30 原告為上櫃公司，其對於自己是依勞基法規定終止與訴外人
31 間之契約實難諉為不知，遑論其既一再陳稱自己恪遵法令，

01 並無違法之處，又豈會僅為便利訴外人，即甘冒觸法之風
02 險，填載不實之文件供訴外人申請失業給付？是原告所述，
03 實與常情相悖，其所稱資遣通知書及資遣同意書等文件僅便
04 利訴外人申請失業給付，其與訴外人間仍為委任關係一節，
05 仍不足採信。綜上，原告上開主張，實為推諉卸責之詞，均
06 不可採。

07 (六)原告固再以前詞主張訴外人派駐原告昆山廠期間不適用我國
08 勞基法規定、原處分事實認定有誤，違反明確性原則及其已
09 置備出勤刷卡設備，未違反勞基法第30條第6項規定云云，
10 然而：

11 1. 如前所述，立法者於勞基法第30條第5項、第6項所課予雇主
12 之置備勞工出勤紀錄義務，並非僅是要求雇主提供可記載勞
13 工出勤時間之工具，而是要求雇主須置備包含完整出、退勤
14 時間資訊之勞工出勤紀錄，且此紀錄內容必須「逐日記載」
15 勞工出勤情形至分鐘為止。雇主提供出勤刷卡設備，毋寧只
16 是便利雇主及勞工雙方紀錄出、退勤的手段而已，非謂只要
17 雇主提供出勤刷卡設備，或員工未切實刷卡，即可免除雇主
18 應覈實記載勞工出、退勤情況，並置備勞工出勤紀錄之義
19 務。遑論觀之卷附原告人資部門考勤結算通知信（見本院卷
20 第173頁），原告提供出勤刷卡設備後，仍須督促所有員工
21 按時刷卡，且對於考勤異常的員工，亦請其儘速補單，可見
22 原告當知其負有維護出勤紀錄正確性之責，縱使訴外人未能
23 切實遵守刷卡規定，其任由訴外人之出、退勤紀錄缺漏，又
24 豈能謂其毫無可歸責之處？是原告所稱勞基法第30條第6項
25 規定並未明文限制要求雇主必須提供「全然無誤、毫無瑕
26 疵」之出勤紀錄，其已置備出勤刷卡設備，係訴外人未能切
27 實遵守刷卡規定，訴外人出退、勤紀錄不完整，並非原告過
28 失等節，實無視勞基法第30條第5項、第6項文義，任意曲解
29 上開法律規定，毫無可取。

30 2. 行政程序法第96條第1項第2款規定，行政處分以書面為之
31 者，應記載主旨、事實、理由及其法令依據，惟此等記載的

01 主要目的，乃為使人民得以瞭解行政機關作成行政處分的法
02 規根據、事實認定及裁量的斟酌等因素，以資判斷行政處分
03 是否合法妥當，及對其提起行政救濟可以獲得救濟的機會，
04 故書面行政處分關於事實及其法令依據等記載是否合法，應
05 自其記載是否足使人民瞭解其受處分的原因事實及其依據的
06 法令判定，而非須將相關法令及事實全部加以記載，始屬適
07 法（最高行政法院96年度判字第594號判決意旨參照）。本
08 件原處分已經載明原告違反法條為勞基法第30條第6項，違
09 規之事實為：僅以返臺申請書記載訴外人於109年2月至110
10 年4月派駐大陸地區昆山廠提供勞務期間之返臺期日及時
11 間，未逐日記載訴外人實際出、退勤時間；未逐日記載訴外
12 人110年5月至111年5月之出退勤時間（見本院卷第27至29
13 頁），裁罰事實清楚，已足使原告瞭解其受處分之原因事實
14 即為其未逐日記載訴外人自109年2月至111年5月任職期間之
15 出、退勤時間，更已可使原告明瞭裁罰之法令依據，且依前
16 述說明，原告確實未於該段期間內詳實記載訴外人之出、退
17 勤紀錄，是縱使被告未於原處分內詳細記載訴外人出、退勤
18 紀錄缺漏之日期，或是對於訴外人派駐昆山廠之始末日與原
19 告主張的始末日有所出入，亦難認原處分有何認定事實錯誤
20 或違反明確性原則之處，是原告主張原處分有認定事實錯誤
21 或違反明確性原則等節，容有誤會，亦難憑採。

- 22 3. 至原告固稱：訴外人派駐昆山廠期間不適用勞基法，昆山廠
23 未置備訴外人出退勤紀錄不可歸責於原告，且基於私法自
24 治、契約自由原則，雇主與勞工應可約定上下班期間免刷卡
25 云云，然母公司與子公司雖為個別權利義務主體，但若勞工
26 係由母公司借調至子公司工作，勞雇關係仍存在於母公司。
27 是勞工在臺灣與母公司成立勞動契約，之後借調至國外或大
28 陸地區子公司工作，自仍受勞基法之規範。如前所述，訴外
29 人係受原告聘僱，並依其指示調派至大陸地區子公司昆山廠
30 工作，其任職期間仍受原告工作規則或公告之拘束，且訴外
31 人請假或返臺亦須經原告同意。而訴外人於派駐大陸地區昆

01 山廠期間，更持續從原告處領得薪資，可見訴外人係受原告
02 僱用後，依原告指示借調至子公司大陸地區昆山廠工作，訴
03 外人於派駐大陸地區昆山廠期間，仍與原告間存有契約關係
04 甚明。此由系爭民事事件亦為相同之認定，亦可得到印證
05 （見本院卷第247至248頁）。又訴外人與原告間契約性質為
06 勞動契約等情，已經本院詳述如前，則訴外人與原告間既然
07 始終有勞動契約存在，自應受勞基法之規範，斷不容原告藉
08 詞訴外人係與大陸地區昆山廠存有契約關係，淡化自身應負
09 責任，而脫免勞基法之規範。再者，姑不論依勞基法第1條
10 規定，勞基法之規定為勞動條件最低標準，故原告與訴外人
11 間本即不得假藉私法自治、契約自由之名義違反勞基法之規
12 定。遑論勞基法第30條第5項、第6項性質上係立法者課予雇
13 主之公法上義務，亦非雇主及勞工得以私法契約排除，是原
14 告此部分主張，顯為推託卸責之詞，全不可採

15 (七)綜上所述，原告前開主張均不可採。本件原告確有違反勞基
16 法第30條第6項規定之行為，被告依勞基法第79條第1項第1
17 款、第80條之1第1項規定，以原處分處原告罰鍰4萬8000
18 元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及
19 罰鍰金額，核無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告
20 猶執前詞訴請本院判命如其聲明所示事項，為無理由，應予
21 駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判
23 決結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

24 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第
25 1項前段，判決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 6 月 20 日

27 審判長法官 楊得君

28 法官 高維駿

29 法官 彭康凡

30 一、上為正本係照原本作成。

01 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
02 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
03 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
04 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
05 繕本）。

06 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，
07 逕以裁定駁回。

08 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
09 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
10 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
11

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	<ol style="list-style-type: none">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，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">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

01

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 113 年 6 月 20 日

03

書記官 陳可欣