

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

112年度地訴字第29號

114年10月22日辯論終結

原告 翔舜興精技工業有限公司

代表人 陳志添

被告 桃園市政府

代表人 張善政

訴訟代理人 康賢綜律師

吳兆原律師

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國112年7月10日勞動法訴二字第1120002698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、本件原告代表人原為陳雅婷，嗣於訴訟進行中變更為陳志添，業經新任代表人於民國113年2月17日具狀聲明承受訴訟（本院卷第77頁），經核並無違誤，應予准許。

二、事實概要：原告從事機械設備製造業，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於111年10月6日派員至原告址設桃園市○○區○○路00巷00弄00號之社子廠實施勞動檢查，發現原告所僱菲律賓籍勞工羅莎琳(MERCADO ROSELYN LUBI，下稱羅君)及馬伯(ALIBANIA MARBERT SALAMERO，下稱馬君)於111年2月4日休息日出勤提供勞務8小時，惟原告於核算延長工時工資時，未將同屬工資性質之責任津貼、績效獎金及伙食津貼納入工資總額核算延長工時工資，且僅計給馬君延長工時7.5小時，又羅君於111年6月18日休息日出勤提供勞務8小時，原告未依規定發給延長工時工

資，違反勞基法第24條第2項規定。案經被告審查屬實，依
同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定、桃園市政府
處理違反勞基法事件統一裁罰基準附表(下稱裁罰基準)第21
項甲類規定，以111年12月15日府勞檢字第11103436231號裁
處書(下稱原處分)，處原告罰鍰新臺幣(下同)2萬元，公
布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金
額，並限自即日起改善。原告不服，提起訴願經駁回後，遂
提起本件行政訴訟。

三、原告主張：

(一)羅君及馬君等2人於111年2月4日休息日延長工時，原告業已
依規定於加班欄位分別給予1,128元(計算式：141元×8時＝
1,128元)及1,058元(計算式：141×7.5時=1,058元)，但原告
願意並告知該2位員工將另於績效獎金欄位再多給付2,256元
(計算式：1,128元×2=2,256元)及2,116元(計算式：1,058元
×2=2,116元)，故該2位員工了解當月之績效獎金實為280元
及578元，原告給付羅君及馬君之延長工時工資優於勞基法
規定。

(二)又原告於111年8月12日接受被告所屬勞動局勞檢員勞動檢查
時，勞檢員請原告於2位員工薪資單上標註說明，更私訊員
工馬君及莎菟後，且查閱自110年7月至111年7月各員工之薪
資表，亦認同優於勞基法之規定給付。

(三)馬君於111年2月25日需請假0.5小時，而向原告請求以111年
2月4日之工作時數中扣除，此為111年2月4日延長工時7.5小
時計算之由來。另羅君請求於111年6月28日請假而以111年6
月18日對調遞補，原告體恤員工請求，遂同意讓員工羅君將
111年6月28日與111年6月18日對調遞補上班，因此，111年6
月18日並無休息日延長工時計算之問題，二名員工更明瞭乃
為勞基法第30條與第36條變形工時(彈性工時)之故等語。

(四)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

四、被告則以：

(一)觀諸羅君與馬君111年2月之薪資單，均有列明：「責任津

貼」、「績效獎金」、「伙食津貼」等項目，其二人於111年2月4日（農曆春節初四）之休息日均出勤8小時，再依照原告法定代理人陳志添（時任原告廠務人員）111年11月4日於勞動條件檢查訪談紀錄表示：「員工羅莎琳111年2月4日出勤本公司是以25,250元÷8小時，乘上1.34倍，一日發給1,128元，2月4日是農曆年初三，所以當日公司再給2日之加班費1,128元X2日=2,256元。馬伯之情形，是當日出勤核計7.5小時，核給加班費1,058元，另再於績效獎金項目中核給1,058元X2日=2,116元。」等語，堪認原告確實未將同屬工資性質之責任津貼、績效獎金及伙食津貼項目，納入每小時工資額計算基礎。復馬君於111年2月4日休息日延長工時8小時，原告僅計給馬君延長工時7.5小時，另羅君於111年6月18日休息日延長工時8小時，原告未計給延長工時工資，致羅君及馬君延長工時工資受領不足，違反勞基法第24條第2項規定。

(二)原告主張111年2月4日給付羅君及馬君之績效獎金項目中，均包含於休息日之延長工時工資，即勞工羅君為2,256元及勞工馬君2,116元。惟查勞工馬君111年2月25日之攷勤卡未見缺勤時間，何以有請假半小時之情事？原告固於111年12月2日陳述意見時提出馬君簽署日期111年3月10日之說明書，知悉其111年2月4日休息日延長工時工資為3,384元及當月份績效獎金為578元，然此與原告公司主張之金額明顯不同，甚原告顯無特地將延長工時工資計入績效獎金，又另請勞工開立說明書之必要；又倘原告彼時與全體所僱勞工確實皆有約定特殊加給情事，當無可能於勞檢過程中僅提出馬君之說明書，卻缺漏羅君之說明書，竟然又於提起本件訴訟時，可再提出羅君之說明書，彰顯原告臨訟一再變更，該說明書顯非實在。

(三)原告主張於111年6月27日讓羅君請假，並以111年6月18日對調遞補部分。惟被告在勞檢之行政調查過程中，一再向原告重複確認勞工羅君有無請假、休假或缺勤之情事，原告均一

再表示公司勞工確實無請假或無故缺勤之情形，故也無相關請假、休假等紀錄，且本件全然未見原告提出羅君申請加班換補休之佐證文件，原告卻於遭受裁罰後才在事後要求羅君於112年7月13日出具自白書。凡雇主片面規定勞工於休息日出勤工作後僅能選擇補休，或逕予指定勞工之補休日期替代給付延長工時工資等類作法，即不符勞基法規定，原告自不得將勞工羅君111年6月18日之延長工時時數，填入同年月28日無打卡紀錄之日期作為抵銷，免除給付延長工時工資責任，原告主張要非的論等語置辯。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷：

(一)按勞基法第1條第1項、第2項規定：「(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24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……、第22條至第25條、……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、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」同法施行細則第20條之1規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。二、勞工於本法第36條所定

01 休息日工作之時間。」

02 (二)次按勞基法第2條第3款規定：「本法用詞，定義如下……

03 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
04 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
05 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行
06 細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之
07 經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎
08 金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎
09 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
10 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、
11 勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務
12 費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
13 七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險
14 人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交
15 際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央
16 主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依勞基法第
17 2條第1款、第3款規定意旨，可知勞基法上所稱之「工
18 資」，係指勞工為雇主從事工作獲得之報酬，且需符合「勞
19 務對價性」及「經常性之給與」之要件，包括工資、薪金及
20 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
21 金、津貼及其他任何名義之經常性給與。關於是否符合上開
22 要件之判斷，應就雇主給予勞工金錢之實質內涵，即給付之
23 原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通念為之，而與
24 其給付時所使用之名稱無關。至於勞基法施行細則第10條規
25 定，係將本質上與勞務對價性無關之給與類型化，列舉其名
26 目（第1款至第11款），明文排除於工資範疇之外。是以，
27 勞工獲得之特別給與，究應歸屬勞基法第2條第3款之工資或
28 勞基法施行細則第10條各款名目之非工資，依符合授權母法
29 之解釋，應就給與之實質內涵，是否符合「勞務對價性」及
30 「經常性之給與」之要件為判斷（最高行政法院111年度上
31 字第389號判決意旨參照）。

01 (三)原告有未依勞基法第24條第2項給付勞工延長工時工資之違
02 規：

03 1. 原告從事機械設備製造業，為適用勞基法之行業，原告所僱
04 菲律賓籍勞工羅君於111年2月4日、111年6月18日之休息
05 日，馬君於111年2月4日之休息日，均有出勤提供勞務8小時
06 等節，為兩造所不爭執(本院卷第66頁)，並有公司變更登記
07 表(原處分卷第439-442頁)、111年政府行政機關辦公日曆表
08 (本院卷第71頁)、羅君及馬君攷勤表(原處分卷第259、26
09 9、289頁)等存卷可稽，此部分事實，堪以認定。

10 2. 又觀以羅君111年2月之薪資單，見其上記載月薪為25,250
11 元、績效獎金2,536元、伙食津貼3,200元、責任津貼600
12 元，加班時數為「8.0時」，加班費為1,128元；111年6月之
13 薪資單，其上則無任何加班時數及加班費之記載(原處分卷
14 第245、247頁)；另馬君111年2月之薪資單，所載月薪為25,
15 250元、績效獎金2,694元、伙食津貼3,200元、責任津貼700
16 元，加班時數為「7.5時」，加班費為1,058元(原處分卷第2
17 75頁)等情。又時任原告廠務人員陳志添於111年11月4日勞
18 動檢查訪談時陳明：伙食津貼為勞工出勤每日發給200元，
19 有出勤才有，未出勤工作之日期，則不予發給；績效獎金則
20 以員工當月上班未有遲到、早退、工作表現良好、未出異常
21 狀況者，由現場領班決定考核表現優良者，酌情依公司營運
22 狀況，按月給付不同金額之績效獎金；責任津貼則係該勞工
23 有協助教導新進員工之工作方法、技能指導，視該員工之教
24 導狀況，由公司所核給之不定金額津貼等語(原處分卷第68-
25 69頁)。證人即菲律賓籍勞工李莎菀於本院亦證稱：績效獎
26 金每月金額不一定一樣，要看表現，但有工作就會有，疫情
27 期間外面沒有材料過來，沒有工作就沒有獎金等語(本院卷
28 第103頁)。足見上開伙食津貼、績效獎金、責任津貼，或為
29 原告視勞工實際出勤工作日數，或視勞工工作表現，或視勞
30 工教導新進員工之狀況而發給，均與勞工提供勞務間有密切
31 關連性，具有因工作而獲得報酬之性質，且為按月給付，在

01 時間上為可經常性取得，在制度上具有經常性之特徵，符合
02 勞務對價性及經常性給與之要件，當屬於「工資」之一部。
03 基此，羅君、馬君111年2月4日延長工時工資之計算基礎，
04 除月薪外，尚需納入上開伙食津貼、績效獎金、責任津貼，
05 依此計算，原告應給付羅君該日延長工時工資之金額為1,66
06 8元【計算式： $(25,250\text{元}+2,536\text{元}+3,200\text{元}+600\text{元})\div240$
07 $\times4/3\times2+(25,250\text{元}+2,536\text{元}+3,200\text{元}+600\text{元})\div240\times5/3\times$
08 $6=1,668\text{元}$ 】、馬君為1,681元【計算式： $(25,250\text{元}+2,69$
09 $4\text{元}+3,200\text{元}+700\text{元})\div240\times4/3\times2+(25,250\text{元}+2,694\text{元}+$
10 $3,200\text{元}+700\text{元})\div240\times5/3\times6=1,681\text{元}$ 】，惟原告僅各給付
11 羅君、馬君1,128元、1,058元，復未給付羅君111年6月18日
12 休息日工作之延長工時工資，堪認確有違反勞基法第24條第
13 2項之規定甚明。

14 3. 原告固主張就羅君、馬君111年2月4日之延長工時工資，業
15 已於該月份以績效獎金名義另行給付2,256元、2,116元，優
16 於勞基法之規定云云，固提出羅君、馬君簽具之說明書為
17 據。惟：

18 (1)觀諸上開說明書，書立日期分別為111年3月10日、112年7月
19 13日，內容分別記載：「 I MARBERT ALIBANIA, I know tha
20 t I have overtime on Feburary 04 2022, overtime fee
21 is 0000(000 $\times$ 8 $\times$ 3), performance bonus 578. I MARBERT AL
22 IBANIA, on Feburary 25 2022 have take half hour pay o
23 ff, I agree compensatory time off on Feburary 04 202
24 2(中譯：我是馬伯，我知道我於2022年2月4日加班，加班費
25 為3384元(141 $\times$ 8 $\times$ 3)，績效獎金為578元。我是馬伯，我知道
26 我於2022年2月25日請假半小時，我同意於2022年2月4日補
27 休)」，「 I MERCADO ROSELYN LUBI knows that I have ov
28 er time last Feburary 04 2022, overtime fee is 0000(0
29 00 $\times$ 8 $\times$ 3), performance bonus(578塗刪)280(中譯：我是羅莎
30 琳，我知道我於2022年2月4日加班，加班費為3384元(141 $\times$ 8
31 $\times$ 3)，績效獎金為280元。」(下分別稱111年3月10日說明

書、112年7月13日說明書，本院卷第17-20頁)，是以，111年3月10日說明書所載關於馬君於111年2月4日之加班時數8小時、加班費3,384元，與原告主張之加班時數7.5小時、加班費3,174元(計算式：1,058元×3=3,174元)間，顯存有差異；再參以馬君之攷勤表，111年2月25日打卡紀錄旁註記「出勤時間正常」之文字，另細稽該日打卡之出勤時間，未見其有請假半小時之情事(原處分卷第291頁)，是原告及111年3月10日說明書所稱馬君於111年2月25日有請假乙節，自非實在，堪認馬君因當時仍在原告處任職，方於該說明書為上開記載；另原告亦表示羅君係於111年7月20日離職，於112年7月13日勞資爭議調解時當場簽具112年7月13日說明書，當天雙方調解成立，原告同意給付羅君8萬元等語(本院卷第105頁)，則該說明書是否係羅君為取得上開金額所配合書立，已難排除，否則其於112年7月13日豈仍記得111年2月之加班費金額，且說明書之格式及原記載之績效獎金金額何以與馬君相同，自不得以羅君出具上開說明書，即謂原告給付其延長工時工資之金額為3,384元。

- (2)再者，勞基法第23條第1項規定：「(第1項)工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。(第2項)雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。」其立法目的為：「鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第1項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等），將明定於勞動基準法施行細則予以規範。」同法施行細則第14條之1第1項即規定：「本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議

01 定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。三、依法令規
02 定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。四、實際發給之金
03 額。」準此，雇主應置備工資清冊，並記載工資總額、工資
04 各項目暨其給付金額、各扣除項目及實際發給總額，俾使勞
05 工得以清楚檢視雇主是否有短發、誤發工資之情形。此為雇
06 主之法定義務，如有違反，除應依勞基法第79條第1項第1款
07 處罰外，若有記載不實，登載之行為人尚可能觸犯刑法第21
08 5條之業務登載不實罪，是雇主自不得虛偽登載工資清冊之
09 內容，對於已登載在工資清冊上之工資各項目暨其金額，亦
10 不得任意挪移之。本件原告製作之薪資單上既明確列有「加
11 班費」之欄位(包含加班時數、金額)，並陳明該績效獎金係
12 視勞工工作表現酌情發放，性質上自與延長工時工資有所差
13 異，故當勞工有延長工作時間之事實時，原告理應將其延長
14 工時工資之金額如實且完整記載在該「加班費」欄位內，難
15 謂有將部分金額分拆填載於「績效獎金」欄位，致受行政處
16 罰並令填載人員陷於業務登載不實罪責之必要及可能性，是
17 原告主張部分績效獎金應為加班費，核屬規避應足額給付勞
18 工延長工時工資義務之飾卸藉詞，且與事實不符，自無足
19 採。

20 (3)又原告主張被告所屬勞動局人員於111年8月12日進行勞動檢
21 查，認定原告並無違法云云，然該日檢查員進行勞動檢查
22 時，僅詢問羅君111年2月加班費之計算式，未詢問馬君部分
23 之加班費計算式，且因羅君業已離職，故未向羅君為確認等
24 情，此有桃園市政府勞動局114年4月2日桃勞條字第1140015
25 461號函暨所附勞動條件檢查訪談紀錄、攷勤表、薪資單可
26 稽(本院卷第165-178頁)，是該次調查資料未若本件原處分
27 所進行之調查稽核資料充足，自不得以該次稽查未明確查得
28 原告違反規定，即謂原告本件給付羅君、馬君休息日之延長
29 工時工資並無不足之情事，是原告上開主張，自非可採。

30 4. 另原告主張羅君就111年6月18日休息日工作部分，已於111
31 年6月28日請求補休，並經原告同意，原告自毋庸發給其此

01 部分延長工時工資等節，固持上開112年7月13日說明書為
02 據。惟按勞基法第32條之1第1項規定：「雇主依第32條第1
03 項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所
04 定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應
05 依勞工工作之時數計算補休時數。」可知雇主如使勞工在休
06 息日工作，原則上就負有依勞基法第24條第2項所定數額給
07 付休息日加班費的義務，且此為強制規定，當勞工於休息日
08 工作後，如有意願選擇補休，並經雇主同意，才例外可依勞
09 基法第32條之1規定實施補休(最高行政法院112年度上字第4
10 05號判決意旨參照)。參以上開說明書雖記載「I worked Ju
11 ne 18, 2022 and rest day moved June 28, 2022.(中譯：
12 我於2022年6月18日上班，於2022年6月28日補休)」等語(本
13 院卷第18頁)，然前已說明，該說明書係羅君於112年7月13
14 日勞資調解時書立，當日原告並承諾支付羅君調解金額8萬
15 元，即難排除羅君係為取得該款項而配合書立，真實性即有
16 疑義；再者，廠務人員陳志添於111年11月4日接受桃園市勞
17 動局訪談時，當場出示羅君等勞工之出勤記錄，並向稽查人
18 員表示全體勞工無請假或無故缺勤之情事，僅有特別休假等
19 語(原處分卷第66、71頁)；嗣原告於111年11月7日提出說明
20 並112年1月19日提起訴願時，則變更主張羅君因於111年6月
21 27日請假，請求以111年6月18日對調遞補上班等語(原處分
22 卷第14、75頁)；迨112年9月11日起訴時，始稱羅君係於111
23 年6月28日請假，請求以111年6月18日對調遞補上班等語(本
24 院卷第12頁)，是原告上開歷次陳述，顯有前後不一之情
25 事；況且，依原告提出羅君與廠務人員陳志添之通訊軟體Li
26 ne對話紀錄，羅君於111年6月26日曾傳送訊息予陳志添表示
27 次日將到臺中辦理個人要事，並稱禮拜一（即111年6月27
28 日）就會回來等語，陳志添於其旁註記：「無請假申請就缺
29 勤」等語(原處分卷第101頁)，洵未見羅君提及欲於111年6
30 月28日補休一事，亦未見原告為同意之表示，則原告於羅君
31 出具112年7月13日說明書後，方改稱羅君請求以111年6月18

01 日對調遞補上班，自無從信為真實。是以，原告當不得以羅
02 君於111年6月28日無出勤紀錄，而逕免除給付羅君111年6月
03 18日延長工時工資之義務，原告此部分主張，非可憑採。

04 六、綜上所述，原告使所僱勞工羅君、馬君於勞基法第36條所定
05 休息日工作，惟未依勞基法第24條第2項之規定如數給付延
06 長工時工資，既經認定如前，則被告以原告為雇主，有知悉
07 勞動法令並遵守之義務，原告應注意、能注意而未注意，致
08 違反上開規定，核有過失，爰依勞基法第79條第1項第1款及
09 第80條之1第1項及裁罰基準等規定，以原處分裁處原告法定
10 最低額罰鍰2萬元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期
11 日、違反條文及罰鍰金額、限自即日起改善，於法核無違
12 誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理
13 由，應予駁回。

14 七、本案事證已明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，均與本件判決
15 結果不生影響，爰不一一論駁，併予敘明。

16 八、依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

18 審判長法官 張瑜鳳

19 法官 林宜靜

20 法官 洪任遠

21 一、上為正本係照原本作成。

22 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
23 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
24 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，
25 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
26 繕本）

27 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，
28 逕以裁定駁回。

29 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
30 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不
31 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4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（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 114 年 11 月 26 日
 03 書記官 磨佳瑄