

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第二庭

113年度地訴字第387號

115年5月6日辯論終結

原告 東碩資訊股份有限公司

代表人 曹賜正

訴訟代理人 丁秋玉律師

被告 新北市政府

代表人 侯友宜

訴訟代理人 魏綉蓉(兼送達代收人)

訴訟代理人 張享琦 指定送達：同上

吳大衛 指定送達：同上

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服勞動部中華民國113年10月15日勞動法訴二字第1130007664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、程序事項：

本件原告不服被告所為新臺幣（下同）96,000元之罰鍰及公布其名稱等不利處分，依行政訴訟法第104條之1第1項第2款規定，應適用通常訴訟程序，以地方行政法院為第一審管轄法院。

二、事實概要：

01 原告從事電腦資訊等相關產業，為適用勞動基準法（下稱勞  
02 基法）之行業。經被告所屬勞動檢查處於民國112年11月21  
03 日派員實施勞動檢查，發現原告勞工吳正華（下稱吳君）於  
04 110年7月24日及9月4日、111年1月22日及11月5日等合計4日  
05 休息日出勤工作，惟原告未給付休息日延長工時之工資，違  
06 反勞基法第24條第2項規定，經被告審認以113年2月23日新  
07 北府勞檢字第1134634616號裁處書（下稱原處分），依勞基  
08 法第79條第1項第1款、第80條之1第1項規定，處罰鍰新臺幣  
09 （下同）96,000元，並公布原告名稱、負責人姓名、處分期  
10 日、違反條文、罰鍰金額及令立即改善。原告不服，循序提  
11 起本件行政訴訟。

### 12 三、原告起訴主張：

13 (一)原告與吳君間之法律關係，應分為二段，前段雖屬僱傭關  
14 係，惟於111年10月1日吳君升任為協理後，吳君上下班為免  
15 刷卡員工且有核決權限，雙方應為委任契約，伊既非勞基法  
16 所稱之勞工，即不適用勞基法，原處分暨訴願決定就不應適  
17 用勞基法而誤予適用，其認事用法均有違誤。

18 (二)縱使本件適用勞基法，因出勤紀錄係員工到、離公司之時  
19 間，通常情形固為正常工作時間前、後之時點，惟出勤之紀  
20 錄尚非不得以反證推翻之，而原告已提出反證主張吳君於  
21 110年7月24日、110年9月4日、111年1月22日、111年11月5  
22 日之4日出勤紀錄所載並非吳君實際之工作時間，而係周末  
23 自主聚會，並未受原告指揮監督，處於隨時可離去之情況，  
24 故原處分暨訴願決定未調查上揭4日吳君是否在原告之指揮  
25 監督下？有無指派任務？等具體情況判斷，已嫌速斷，再  
26 者，勞基法第24條規定延長工作時間之工資係加成發給，若  
27 吳君有加班之事實，依理自會請領加班費，其當無輕易放棄  
28 之理；若係原告要求休息日工作而不支付加班費，依一般經  
29 驗法則，吳君亦無可能於此狀況下工作3年多而未為任何申  
30 訴、異議，況且，原告人事規章，定有關於員工延長工作時

01 間應事先申請經同意後始予准許，經核准之時間方為延長  
02 工作時間之規定。

03 (三)爰聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

04 四、被告則以：

05 (一)依原告於受檢時所述，已自承吳君係由原告所僱用，與吳君  
06 約定出勤時間為上午9時至下午6時，固定每週六、日為休息  
07 日及例假，且以門禁卡刷卡方式，記錄每日出、退勤時間；  
08 又吳君於原告組織中自111年10月1日升任協理等職務，並因  
09 原告業務變動而調整吳君職務內容，且按月領取固定數額工  
10 資，此有勞動檢查紀錄在卷可稽。足認吳君與原告間具有人  
11 格及經濟從屬性，並納入原告組織體系為原告營業而勞動，  
12 應屬僱傭關係。復依原告受檢時所提供吳君出勤紀錄及員工  
13 薪資清冊，原告確有使吳君於前開休息日工作，惟未計給延  
14 長工時工資，違法事實已臻明確。

15 (二)爰答辯聲明：原告之訴駁回。

16 五、本院判斷：

17 (一)應適用的法令及說明：

18 1.勞基法：

19 (1)第24條第2項：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工  
20 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  
21 給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時  
22 工資額另再加給1又2/3以上。」

23 (2)第36條第1項：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例  
24 假，1日為休息日。」

25 (3)第37條第1項：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動  
26 節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」

27 (4)第39條：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假  
28 及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得  
29 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。……。」

30 (5)第79條第1項第1款：「有下列各款規定行為之一者，處新臺  
31 幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反……第22條至第25

01 條、……第34條至第41條……規定。」

02 (6)第80條之1：「(第1項)違反本法經主管機關處以罰鍰者，  
03 主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，  
04 並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。(第2項)  
05 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累  
06 計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。」

07 2.綜合上開法規範意旨與結構可知，勞動契約本質上係約定由  
08 勞工提供勞務，雇主支付工資為對待給付之雙務契約。在私  
09 法自治下，契約內容之工作時間、工資，原則上委由當事人  
10 合意為之。惟基於保障勞工之健康、生存及財產權之必要  
11 性，勞基法就勞工於法定正常工作時間之外工作須加給工資  
12 (上開第24條、第39條規定)訂有保護勞工之強制規定，課  
13 予雇主一定之行政法上義務。依此等規範，雇主如有使勞工  
14 在勞基法第36條第1項所定休息日工作之必要者，須經勞方  
15 同意，並應依同法第24條第2項規定給付延長工作時間的工  
16 資。

17 (二)原告與吳君間為勞動契約：

18 1.按所謂僱傭契約，依民法第482條規定，係指當事人約定，  
19 受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給  
20 與報酬之契約，其與委任契約固均約定以勞動力之提供作為  
21 契約當事人給付之標的，惟僱傭契約係當事人之一方，在從  
22 屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，與委任契約非基於  
23 從屬關係且可能無償者不同。僱傭契約之從屬關係，通常具  
24 有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從  
25 僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬  
26 性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為  
27 該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性，即納入僱用人方生  
28 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。是股  
29 份有限公司之經理人與公司間關係究為委任關係或勞動關  
30 係，非可一概而論，應視是否基於從屬性而提供勞務及其受  
31 領報酬與勞務提供間之關聯綜合判斷。

01 2.本件吳君自109年9月14日起受僱於原告，嗣自111年10月1日  
02 升任為協理，另吳君自112年9月26日起即未到職，兩造並無  
03 爭執。原告所爭執為吳君自111年10月1日之契約是否由僱傭  
04 轉為委任，依照前揭說明，應依吳君擔任協理是否基於從屬  
05 性而提供勞務等綜合判斷。茲查：

06 (1)原告於111年10月1日人事異動公告，將吳君由原任職SIoT系  
07 統產品處資深經理升任為協理(見原處分卷第117頁)，由此  
08 以觀，吳君晉升協理，乃基於原告人事異動管理、領導統禦  
09 之權責，經原告同意而自000年00月0日生效。再觀諸原告於  
10 112年6月12日公告：「裝置軟體研發處及雲端軟體研發處因  
11 應企業資源整合與效益進行合併，並更名為軟體研發處，由  
12 吳正華協理擔任處主管，兼任下轄…」等語(見原處分卷第  
13 119頁)，並佐以原告提出新人任用人事異動申請，由一階  
14 主管簽請吳君同意後，尚須會簽總管理處資深協理，再層轉  
15 營運長簽核各情，此有人事異動申請單在卷可稽(見本院卷  
16 第57頁)，復考諸原告提出之公司組織圖(見本院卷第169  
17 頁)，吳君擔任SIoT軟體部之協理職務而為主管，惟在該組  
18 織圖最下層，且其上尚有為數不少之各層級主管，又與SIoT  
19 軟體部同層級尚有「SIoT雲端部」、「SIoT電子部」、  
20 「SIoT產品行銷部」、「管理部」、「人力資源部」等多達  
21 69個部門。可知吳君已被納入原告組織體系中，與其同僚間  
22 居於分工合作之狀態，而與原告具有組織上之從屬性。又依  
23 原告書狀記載吳君及所有員工均須適用人事規章等語(見本  
24 院卷第20頁)，由此可見，吳君在原告之組織內，須適用原  
25 告工作規則及公告等，亦有原告提出人事規章在卷可參(見  
26 本院卷第49至55頁、同原處分卷第55至61頁)，是以吳君雖  
27 已於111年10月1日擔任協理，但仍須適用原告為所屬員工訂  
28 定之人事規章，堪認吳君向原告提供勞務，確具有人格上之  
29 從屬性。另原告於112年11月21日指派代表受檢時陳述：  
30 「吳君於本公司任職期間月薪原為105,000元、110年7月調  
31 升至108,200元，至111年10月因升任協理調薪至115,000

01 元…」等語，有112年11月21日勞動檢查談話紀錄表可佐(見  
02 原處分卷第102頁)，綜此以觀，吳君之薪資雖有調升，但在  
03 一定期間內，均具有相當之固定性，由此堪認，吳君應係為  
04 原告之營業而勞動，並非為自己之營業而勞動，否則薪資數  
05 額不至於具有相當固定性之特徵，其與原告間亦應具有經濟  
06 上之從屬性。

07 (2)原告下列主張均不可採：

08 ①原告雖提出吳君於證券交易法(下稱證交法)上關於經理人  
09 就、解任應檢附之文件為佐證(見本院卷第73至80頁)，惟勞  
10 基法並未明文排除「依公司法所設置之經理人」的適用，如  
11 從雙方間之合約約定及勞務債務人勞務給付過程觀之，勞務  
12 債務人實質上係從屬於雇主之指揮監督而為勞務給付，即可  
13 認定雙方屬於勞動契約關係，並不因其為「依公司法所設置  
14 之經理人」而當然排除勞基法之適用。至公開發行股票公司  
15 應將經理人所持有之本公司股票種類及股數，向主管機關申  
16 報並公告之(證交法第25條第1項規定參照)，乃因公司內部  
17 人(含經理人)身分特殊，對公司財務業務資訊之取得掌握  
18 絕對優勢，且內部人大多數持有公司相當數量之股份，於轉  
19 讓持股時，對公司穩定經營及證券市場之交易均生一定影  
20 響，為維護證券市場交易秩序及交易之公平性，而立法明文  
21 課予公司該項申報義務，此項義務要與公司及經理人間之法  
22 律關係定性無涉。

23 ②原告人事規章第4.3.1點規定：「所有員工皆需刷卡出勤。  
24 協理級(含)以上及處級主管，不列入出勤異常判斷。」第  
25 4.3.1.1點本文規定：「到職滿一年之協理級(含)以上及  
26 處級主管，享有不扣薪之事、病假，協理級及處級主管一年  
27 合計以五日為限、資深協理(含)以上主管一年合計以七日  
28 為限。」第4.3.1.2點規定：「到職未滿一年之協理級  
29 (含)以上及處級主管，仍依規定辦理請假手續，並按未出  
30 勤時數扣薪。」第4.3.2點規定：「本公司員工除下列人員  
31 及情事外，均應按規定於上下班時間刷卡。」第4.3.3.1點

01 規定：「員工每日出勤及退勤應親自刷卡，未帶卡或忘記刷  
02 卡者，應於二日內填寫線上補卡單。」第4.4.1.2點規定：  
03 「處級主管及協理級（含）以上之主管：臨時性事、病假，  
04 需口頭呈請權責主管核准並通知人資單位，並於次一個上班  
05 日於出勤系統填寫請假單完成請假流程。」（見本院卷第52  
06 至53頁）可見吳君於111年10月後縱升任為協理級主管而不列  
07 入出勤異常判斷，其仍受原告公司出勤及考勤管理之規制，  
08 吳君出、退勤仍應親自刷卡、請假仍應辦理請假手續。至吳  
09 君有無依規定刷進或刷退、有無遲到、早退並因此而受有不  
10 利益處置，進而得認定為曠職而有溢領薪資之情等，均屬原  
11 告公司是否落實內部管理問題。是原告主張吳君於111年10  
12 月1日升任協理後，縱使遲到出勤紀錄不會列為異常或因此  
13 被扣薪，非一般勞工云云，委無足取。

14 ③又吳君以任職期間週末加班、超時工作皆未取得加班費，竟  
15 遭受擅自調整職務，故援引勞基法第14條第1項第5款、第6  
16 款規定，自112年9月26日起終止勞動契約，而原告則否認上  
17 情，並以吳君多日未上班而終止雙方勞務契約等情，有卷附  
18 新北市政府勞資爭議調解紀錄、吳君與原告間互相寄送之存  
19 證信函、離職申請暨移交單、離職證明書等件可參（見本院  
20 卷第231至235頁、原處分卷第81至87、121至125頁），可知  
21 關於吳君與原告間如何解決雙方權利義務之相關問題，雙方  
22 各執一詞，惟究屬民事法律關係所生之糾紛，不影響本院前  
23 開之認定，亦與原處分無涉。

24 3.基上，吳君受僱於原告，雖自111年10月1日起擔任該公司協  
25 理，但仍在從屬關係下提供職業上之勞動力，與原告間仍具  
26 有具有勞僱關係，屬勞基法所規範之勞動契約，應堪認定。  
27 是原告辯稱：吳君自111年10月1日起因擔任協理而轉為委任  
28 關係云云，並非可採。

29 (三)原告有違反勞基法第24條第2項規定，未加給休息日出勤工  
30 資予吳君之行為：

31 1.雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇

01 雙方同意，故勞工在正常工作時間以外，延長工作時間，無  
02 論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務；或  
03 雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工  
04 作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均  
05 應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表  
06 示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞  
07 動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因  
08 雇主採取加班申請制而有所不同（最高行政法院106年度判  
09 字第541號判決、106年度裁字第380號裁定、107年判字第83  
10 號及508號判決、108年判字第414號判決意旨參照）。改制  
11 前行政院勞工委員會（現改制為勞動部）81年4月6日（81）  
12 台勞動二字第09906號函釋以：「……勞工於工作場所超過  
13 正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對意思表示或防  
14 止措施者，仍屬工作時間並依勞動基準法計給工資。」亦有  
15 相同見解之解釋意旨。蓋「勞工延長工時提供之勞務」與  
16 「雇主加給工資之報酬」間，非僅單純之契約對價關係，尚  
17 具有法律規制之牽連關係。故雇主對勞工單方自行延長工作  
18 時間，雖有同意或拒絕受領之權，然雇主倘容認勞工延長工  
19 作時間，於事中未予制止，事後亦未曾為反對意思者，縱使  
20 無法認定有明示合意，依照保護勞工之法規意旨及合理之契  
21 約解釋，應可認為勞資雙方就延長工時已有默示合意之事實  
22 存在，雇主即應負有勞基法第24條加給工資之行政法上義  
23 務。

24 2.原告實施週休2日，星期六為休息日，星期日為例假日，吳  
25 君有於前揭事實概要欄所載110年7月24日及9月4日、111年1  
26 月22日及11月5日等合計4日休息日出勤工作之情事，惟原告  
27 未加給延長工時工資等情，有上開談話紀錄表、吳君出勤紀  
28 錄、薪資條、工資給付憑證等在卷為證（見原處分卷第137至  
29 278頁）。依此事證，足認吳君確有於上開休息日延長工  
30 時，然原告未給付延長工時工資，核有違反勞基法第24條規  
31 定。

01 3.按勞基法第30條第5項、第6項規定：「(第5項)雇主應置備  
02 勞工出勤紀錄，並保存五年。(第6項)前項出勤紀錄，應逐  
03 日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀  
04 錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」勞動事件法第38條亦明  
05 文規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該  
06 時間內經雇主同意而執行職務。」由上可知，出勤紀錄乃勞  
07 工出勤之重要紀錄，且為雇主對於勞工是否有於正常工作時  
08 間或延長工作時間內前往指定工作場所出勤之佐據，其上所  
09 記載勞工到、離工作場所時間，衡諸常情即為勞工工作時間  
10 之起、訖時點，自應推定勞工於該段時間內有出勤並提供勞  
11 務之事實。又依原告書狀所陳，原告有設置上下班考勤刷  
12 卡，且於112年5月前之考勤刷卡係與門禁刷卡合一等語(見  
13 本院卷第18頁)，並有吳君出勤紀錄可參(卷證位置同前)。  
14 是依前揭說明，勞工出勤紀錄所載之下班時間如有不實，或  
15 者非從事與職務相關之勞務，原告應即時查核更正，若出勤  
16 紀錄之內容，有虛報情事，應本於行政管理之目的為適當之  
17 處置，是原告不得片面以吳君係周末自主聚會或僅係門禁出  
18 入紀錄為由，據以主張出勤紀錄所記載之時間非實際出勤時  
19 間。

20 4.又吳君上開延長工時，均係於休假日仍至工作場所出勤工作  
21 等情，有該等休假日出勤紀錄在卷為證(見原處分卷第151、  
22 153、157頁)。則原告基於雇主之地位，對其受僱人於工作  
23 場所提供勞務之行為，本有監督管理之權，其就吳君延長工  
24 時之事實，乃原告明知或可得而知，原告本得於休假日時，  
25 拒絕受領其繼續提供勞務，並令其離開工作場所。惟原告未  
26 予制止，難謂原告已就員工之工時、加班善盡管理注意義  
27 務，應認原告已同意吳君延長工時之要約。而原告雖辯稱考  
28 勤系統表單建置不同顏色之燈號，以區別簽核流程不同階段  
29 之核決狀態，每月月底考勤結算通知信會將表單燈號狀態  
30 提醒員工等語，並提出表單畫面列印資料為佐(見本院卷第  
31 159至164頁)，惟其所指此節，僅係關於未簽核表單之提

01 醒，不足以說明原告內部管理系統有設定提醒勞工應更正出  
02 勤紀錄或提出加班申報，否則即不同意延長工時之說明。況  
03 且，縱使有隱含提醒之性質，亦無解於原告存在受領事實而  
04 可認有合意之認定。申言之，原告既於行使監督管理權之  
05 際，未即時拒絕或為反對受領勞務給付之意思表示，於事後  
06 保管吳君延長工時出勤表或發薪之際，亦未更正或註記不同  
07 意，依照前述說明意旨，原告與吳君間雖無明示之合意，依  
08 照合理之勞動契約解釋，應認就上開延長工時已有默示之合  
09 意。從而，原告就吳君上開休息日延長工時之時數，依勞基  
10 法第24條第2項規定，負有依法定標準加給工資之行政法上  
11 義務。

12 5.原告雖主張其人事規章第4.5.1.2明定員工加班採申請制，  
13 吳君未依規定申請加班，難認勞雇雙方有合意加班，原告自  
14 無給付加班費之義務云云。惟查，關於雇主與員工間就有無  
15 同意延長工時之意思合致，核屬事實認定問題。本件依前開  
16 事證，據以認定原告與吳君間就上開延長工時已有默示之意  
17 思合致，已如前述。至於原告之人事規章規定員工加班須填  
18 單申請乙節，核屬雇主就內部人事管理及加班費控管之機  
19 制，縱吳君未依規定申請加班，至多僅能用以證明雙方未達  
20 成「明示」之意思合致，而無法排除於加班中或加班後，雙  
21 方已達成默示之意思合致。另吳君事後是否對原告提出給付  
22 該等休假日延長工時之請求或提起民事訴訟，至多僅屬其與  
23 原告間之民事法律關係，惟無解於原告確已違反勞基法第24  
24 條第2項規定之違章事實。至原告所提另案最高行政法院等  
25 判決(見本院卷第276頁)，因各案事實不一致，不得比附援  
26 引，自不能拘束本件依法所為之判斷，而無從為有利於原告  
27 認定之憑據。故原告上開主張，均無從推翻本院前開事實之  
28 判斷。

29 (四)被告以原處分對原告為裁處，並無違誤：

30 原告與吳君間始終為勞動契約，業如前述，惟未給付吳君該  
31 等休假日延長工時工資，違反勞基法第24條第2項規定，已

01 如前述。又依勞基法第30條第5、6項規定，雇主負有置備並  
02 保存逐日記載勞工出勤記錄之義務，而勞工有無出勤、有無  
03 延長工時之事實，自應以出勤紀錄為重要證據，至於加班申  
04 請或報備紀錄則僅為輔助方法，故尚不能僅因吳君未為加班  
05 申請，即謂原告不具可非難性，是原告顯有應注意能注意而  
06 未注意之過失，依行政罰法第7條第1項規定，自應受罰。又  
07 原告為上櫃公司，至被告實施勞動檢查時，共僱用444名勞  
08 工等情，亦有上開112年11月21日勞動檢查談話紀錄表在卷  
09 可憑（見原處分卷第101頁），是被告審認原告係於5年內第  
10 2次違反勞基法第24條規定，並參酌原告僱用勞工人數逾100  
11 人、為上櫃公司等情，而依同法第79條第1項第1款、第80條  
12 之1第1項及新北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基  
13 準附表項次20等規定，以原處分處原告罰鍰9萬6,000元，並  
14 公布原告名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金  
15 額，及請原告立即改善，於法並無違誤。

16 六、綜上所述，原告主張，並非可採。被告所為原處分，並無違  
17 誤，訴願決定予以維持，亦無不合。原告起訴意旨，請求撤  
18 銷訴願決定及原處分，為無理由，應予駁回。又本件判決基  
19 礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟  
20 酌後，認為均與本判決結果不生影響，爰不一一論駁，附此  
21 敘明。

22 七、結論：

23 (一)原告之訴為無理由。

24 (二)第一審訴訟費用應由敗訴之原告負擔，爰宣示如主文第2項  
25 所示。

26 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

27 審判長 蕭忠仁

28 法 官 紀榮泰

29 法 官 林禎瑩

30 一、上為正本係照原本作成。

31 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

01 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內  
02 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
03 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  
04 繕本）

05 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，  
06 逕以裁定駁回。

07 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  
08 法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不  
09 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）  
10

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	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。

(續上頁)

01

為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	
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 115 年 6 月 8 日

03

書記官 盧姿妤