

高雄高等行政法院判決

) FKT64W1Z1X5L0;@108年度訴字第

民國109年2月6日辯論終結

原告 宏銘工程股份有限公司

代表人 陳注全

訴訟代理人 黃金龍 律師

被告 高雄市政府勞工局

代表人 王秋冬

訴訟代理人 鄭翠玲

蔡易霖

上列當事人間勞動基準法事件，原告不服高雄市政府中華民國108年6月19日高市府法訴字第10830491400號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

一、訴願決定及原處分均撤銷。

二、訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、爭訟概要：

被告辦理「勞動部107年度勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫」，參照勞動部全國勞工行政資源管理整合應用系統查核資料，審認原告所僱用之勞工黃國興（下稱黃員）、陳明良（下稱陳員）為預估於民國107年成就勞動基準法（下稱勞基法）第53條第1款、第3款退休條件之勞工，且原告於107年3月底之退休金準備專戶餘額僅44萬餘元，低於陳員應領取之舊制年資退休金新臺幣（下同）1,242,500元、黃員應領取之舊制年資退休金57,600元，核認原告違反勞基法第56條第2項規定。被告遂依勞基法第78條第2項、第80條之1

規定，以107年12月25日高市勞條字第10740258100號函（下稱原處分），裁處90,000元罰鍰，並公布名稱。原告不服，循序提起行政救濟，遭訴願決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張及聲明：

（一）主張要旨：

1、陳員於84年1月1日起至86年12月31日止，雖曾受僱於原告，但因故離職後，自87年1月1日起至97年11月30日止，則係受僱於訴外人郭俊即俊華工程行（下稱系爭工程行），於勞退新舊制轉換期間，並非為原告之勞工。故有關陳員94年7月1日前之舊制勞工退休金提撥之義務，應由雇主即系爭工程行負擔，原告並非當時之雇主，並無為陳員提撥退休金之義務。至陳員於97年12月1日再受僱於原告，迄於108年7月24日離職，此期間係適用新制勞工退休金。

2、黃員自93年11月1日至107年11月30日受僱於原告，工作年資為14年，舊制工作年資為8個月，依勞動基準法第55條規定，黃員可領取舊制退休金為56,000元，而原告於臺灣銀行提存之退休準備金共計447,404元，並無提撥不足額之違章情事。

3、原告歷年承攬業主中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）若干工作，再將工作轉承攬予第三人（即次承攬人），其中包括系爭工程行在內。原告與系爭工程行間關係，核係其完成原告交付一定之承攬工作後，由原告依約定給付承攬報酬之次承攬人關係。因業主中鋼公司要求進入廠區者，皆須以原告名義投保勞工保險，為便宜行事，系爭工程行之員工均以原告名義投保。惟有關係爭工程行所僱用勞工之薪資、勞健保保費部分，均由次承攬人即系爭工程行負擔。

01 4、陳員依據勞保投保紀錄等資料，主張97年12月1日前受僱於
02 原告，對原告提起民事訴訟，依勞工退休金條例第11條、勞
03 基法第55條第1項第1款及第84條之2規定請求給付舊制退休
04 金1,085,000元，業經臺灣高雄地方法院以107年度勞訴字第
05 132號民事判決，認定「陳員自87年1月1日至97年11月30日
06 期間係受僱於系爭工程行，陳員係自97年12月1日起始受僱
07 於原告之事實」，並據以駁回其訴確定在案。

08 5、關於陳員本件舊制退休金（94年7月1日新制）之前後時期，
09 係長期受僱於次承攬人系爭工程行，而非原告，陳員實際上
10 乃受系爭工程行之指揮監督及管理，核與原告並無僱傭契約
11 存在。

12 （二）聲明：如主文第1項所示。

13 三、被告答辯及聲明：

14 （一）答辯要旨：

15 1、原告與陳員於74年2月26日至94年7月1日間具有勞雇關係：

16 （1）依原告與陳員訂定之94年6月30日年資結清協議書（下稱94
17 年6月30日雙方協議書）約定內容，可知陳員自74年2月26日
18 起至94年7月1日止乃受僱於原告。又原告於106年9月20日
19 就其所設立勞工退休金準備專戶，向被告申請解除列管時，
20 檢附該協議書為據，自屬可信。

21 （2）原告雖將業主中鋼公司承攬之部分工程，轉承攬予系爭工程
22 行，而使陳員專受郭俊之指揮監督。惟依被告107年11月30
23 日談話紀錄，原告自承對陳員雖無直接指揮監督權，但仍有
24 間接指揮監督權，且陳員之工作目的仍係為原告提供勞務，
25 完成原告承攬中鋼公司之工作，故足認原告已將陳員納入其
26 生產組織體系內，並與其他勞工間居於分工合作之狀態。又
27 依原告匯款資料及郵局薪資存款團體戶存款單等資料內容觀

01 察，可知陳員之薪資係由原告匯款至系爭工程行郵局帳戶，
02 並由系爭工程行之薪資存款團體戶帳戶轉存至各員工帳戶，
03 則陳員之薪資係源自於原告匯款給付，原告與陳員間具有經
04 濟上從屬性。

05 (3)依原告檢附之97年5月至10月員工工作時數表所示，郭俊與
06 其他員工同列於原告製作之員工工作時數名冊，則郭俊是否
07 為原告所僱勞工之一員，同受原告勞動條件之拘束，容非無
08 疑。又原告檢附之「94年6月勞動部勞工保險局投保單位被
09 保險人名冊」內容觀察，可知郭俊係以薪資33,300元投保於
10 原告名下。另原告核給郭俊97年5月至10月之薪資單中，其
11 中包括以「勞工退休」項目，自其薪資中扣除，作為員工年
12 資結清之給付。因此，依勞動部83年3月4日（83）台勞安三
13 字第08846號函釋、88年11月18日（88）台勞資二字第004997
14 5號函釋意旨，郭俊實為受僱於原告之「工頭」，其所設立
15 之系爭工程行難謂為獨立承攬原告部分工程之次承包商，則
16 陳員並非受僱於系爭工程行，而係受僱於原告。

17 2、陳員自74年2月26日起至94年6月30日止，舊制工作年資共計
18 20年5個月，應領取之舊制年資退休金為1,242,500元，扣除
19 陳員部分已受領之退休準備金，原告仍應提撥1,085,000元
20 至勞工退休金準備專戶，惟於107年3月底前，原告之退休金
21 準備專戶餘額僅為44萬餘元，尚不足負擔陳員之舊制年資退
22 休金，是被告以原處分裁處原告，並無違誤。

23 (二)聲明：原告之訴駁回。

24 四、本案爭點：

25 (一)原告與陳員於87年1月1日至97年11月30日止，是否具有勞雇
26 關係？

27 (二)被告適用勞基法所為原處分，有無違誤？

01 五、本院的判斷：

02 (一)前提事實：

03 1、原告、陳員簽訂97年7月3日年資結清協議書（下稱97年7月3
04 日雙方協議書），其上載明原告與陳員之僱傭關係乃自84年
05 1月1日起至86年12月31日止，勞工年資共計3年，應領取之
06 舊制年資退休金為45,000元。原告、陳員、系爭工程行簽訂
07 97年7月4日年資結清協議書（下稱97年7月4日三方協議書）
08 ，載明系爭工程行與陳員之僱傭關係自87年1月1日起至94年
09 6月30日止，勞工年資共計7年6個月，應領取之舊制年資退
10 休金為112,500元。原告、系爭工程行業依上開協議書內容
11 ，分別給付陳員45,000元、112,500元完畢。

12 2、原告於106年9月20日檢附其與陳員簽訂之94年6月30日雙方
13 協議書、結清勞工舊制年資清冊等件，表明已依法足額提撥
14 陳員等人之退休準備金，就其所設立勞工退休金準備專戶，
15 向被告申請解除列管。94年6月30日雙方協議書上載明原告
16 與陳員之僱傭關係自74年2月26日起至94年7月1日止，勞工
17 年資共計20年5個月，應領取之舊制年資退休金為1,242,500
18 元。

19 3、被告參酌94年6月30日雙方協議書記載內容，暨陳員年資結
20 清陳述意見回函（表明不足1,085,000元）等資料，審認陳
21 員自74年2月26日至94年6月30日止受僱於原告，應領取之舊
22 制年資退休金為1,242,500元，黃員應領取之舊制年資退休
23 金為57,600元，惟原告之勞工退休準備金專戶餘額僅44萬餘
24 元，不足以支付上開勞工退休金，且原告逾107年3月31日仍
25 未提撥補足差額，核有違反勞基法第56條第2項規定，乃依
26 同法第78條第2項、第80條之1規定，以原處分予以裁處。

27 4、原告不服原處分，主張陳員於87年1月1日起至97年11月30日

止，受僱於系爭工程行，自97年12月1日起，始重新受僱於原告，故原告對陳員不負有勞基法第56條提撥舊制年資退休金之義務。經剔除陳員後，原告之勞工退休準備金專戶餘額，尚足負擔黃員舊制年資退休金為57,600元等情事，提起行政爭訟，惟遭訴願機關予以決定駁回，原告仍表不服，致生本件行政訴訟。

5、以上事實，業據兩造分別陳明在卷，並有原告106年9月20日解除列管申請書（第203頁）暨其檢附之94年6月30日雙方協議書（第231頁）、結清勞工舊制年資清冊（第211、214頁）、陳員結清舊制勞退金勞工回復聯函（第206頁）附處分卷，及97年7月3日雙方協議書（第176頁）、97年7月4日三方協議書（第177頁）、原處分、訴願決定書附本院卷為證，復經本院調閱臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第132號民事判決互核相符，可信為真實。

（二）應適用的法令：

1、勞基法：

（1）第53條：「勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者。」

（2）第55條第1項第1款：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。……。」

（3）第56條第1項、第2項規定：「（第1項）雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管

機關擬訂，報請行政院核定之。（第2項）雇主應於每年年度終了前，估算前項勞退專戶餘額，該餘額不足給付次1年度內預估成就第53條或第54條第1項第1款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度3月底前1次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

」

(4)第57條規定：「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。」

(5)第84-2條規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」

2、勞基法施行細則：

第5條第1項規定：「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」

3、綜合上開勞基法規範意旨，可知「勞工退休準備金」係對「雇主」課予須為其所僱用勞工之退休金預作準備義務之制度，以確保勞工將來符合勞基法退休要件時，可獲得足額退休金。其中為避免事業單位歇業時，因雇主未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，影響勞工日後就勞退舊制工作年資請領退休金之權益，依勞基法第56條第2項規定，對雇主課予應於年度終了時檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如其餘額不足給付次1年度符合勞基法退休條件勞工之預估退休金數額者，應於規定期限內提撥其差額之義務。又綜合勞

基法第57條、第84之2條及其施行細則第5條第1項規定意旨，勞退舊制勞工工作年資之採計，應以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。換言之，勞工因故離職後，就任新職而受僱於新雇主時，已非服務於同一單位，其勞退舊制之勞工工作年資應重新起算。此時，該勞工僅得就受僱於新雇主後，重新起算並採計為勞退舊制之勞工工作年資，而對離職前受僱原雇主之期間，已無從採計為勞退舊制之勞工工作年資。又依勞基法第56條第2項規定意旨，雇主應就其勞工退休準備金專戶提撥補足差額，係為確保勞退舊制勞工工作年資之退休金權益，故該條文所指負有提撥差額之行政法上義務之「雇主」，應指勞工得採計勞退舊制勞工工作年資期間之雇主而言。

(三)原告與陳員於87年1月1日至97年11月30日期間不具有勞雇關係：

1、依97年7月4日三方協議書、97年7月3日雙方協議書內容（本院卷第176-177頁）係載明：原告與陳員間之僱傭關係，僅存在於84年1月1日起至86年12月31日止，工作年資共計3年。至於陳員與系爭工程行間之僱傭期間，則係為87年1月1日起至94年6月30日止，工作年資共計7年6個月，系爭工程行為結清舊制年資，應給付陳員11萬2千5百元等語。而上開協議書，證人陳員承認其為真實，並已取得該筆結清年資之金錢，應具有相當信憑性。再者，依陳員所簽署出具予原告之不休假獎金領用收據（本院卷第83頁），其內容載明，員自97年12月1日至100年12月31日受僱於原告，合算年資共3年1個月，享有特休假10日，折成獎金13,500元等語，益徵陳員與原告間之僱傭關係係自84年1月1日起至86年12月31日離職後，轉往系爭工程行任職，並於97年11月30日自系爭工程行

離職後，於97年12月1日始再次受僱於原告，而與原告成立勞雇關係。至於97年7月4日三方協議書約定陳員係自87年1月1日起至94年6月30日止受僱於系爭工程行，而非至97年11月30日止，僅係原告、系爭工程行為因應勞基法、勞工退休金條例訂定施行（93年6月30日訂定，94年7月1日施行）所生之勞退新舊制銜接適用之疑義，專就舊制勞工退休工作年資予以結算，故僅計算至勞工退休金條例訂定施行日止，尚不影響陳員自87年1月1日起至97年11月30日止受僱於系爭工程行之認定，併與敘明。

2、郭俊為從事原告向中鋼公司承攬之工作，設立行號即系爭工程行，自88年3月起至97年11月止，陸續開立品項名稱「現場各項檢修工程」，銷售金額數萬元至數百萬元不等之工程款發票予原告，用以報請款項開銷，此有系爭工程行開立之統一發票（第249-321頁）附本院卷為證。郭俊設立系爭工程行，按期開立統一發票與原告，業已表徵係從事銷售勞務之營業行為，而非單純受僱予原告之勞工。再者，依系爭工程行之郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單（本院卷第65-76頁），與原告於板信商業銀行匯款申請書（處分卷第51-56頁）內容互核，可知原告97年6月間至同年10月間每期匯款金額，分別為1,043,892元、822,980元、499,586元、669,832元、815,379元，扣除郭俊匯予其所屬員工薪資分別為414,240元（97年6月4日及同年月19日）、442,625元（97年7月4日及同年月18日）、424,092元（97年8月5日及同年月19日）、470,468元（97年9月4日及同年月19日）、464,459元（97年10月3日及同年月20日），尚有餘額629,652元、380,355元、75,494元、199,364元、350,920元，金額之鉅，應非郭俊一人之工資，而應包含系爭工程行之經營成本及利潤，

較為合乎一般常理。由此可知，郭俊設立系爭工程行，與原告間有營業交易行為，藉以獲取顯然超出個人工資之收入，應非單純之工頭，而係居於次承攬人之地位。

3、又依證人李若平到庭時，證稱：伊為系爭工程行聘用之員工，而系爭工程行為郭俊於87年間離開原告後所設立，系爭工程行承包工程項目為原告與中鋼公司間之承攬工程，核為原告與中鋼公司之次承包商，且系爭工程行另有委請會計，以計算所僱用員工之薪資及發放年終獎金等語（本院卷第359-362頁筆錄），核與李若平所簽署之97年12月1日前受僱於系爭工程行陳述書（處分卷第331頁）、系爭工程行之郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單（本院卷第65-76頁）內容，大致相符，可信為真實，足以支持郭俊即系爭工程行係居於雇主地位之事業單位之判斷。

4、被告所為下列主張，均不可採：

(1)被告依94年6月30日雙方協議書所載內容，主張陳員自72年2月26日起至94年6月30日止，係受僱於原告云云。惟查，依證人陳員到庭時，證稱：伊簽訂94年6月30日雙方協議書時，有關協議書之勞工退休金金額、受僱起訖日、工作年資等內容皆為空白，即94年6月30日雙方協議書之內容乃於伊簽名後，始由原告填補。反之，97年7月3日雙方協議書、97年7月4日三方協議書則係其親自閱覽瞭解後始簽訂（本院卷第356-358頁筆錄）等語。由此可知，陳員對於94年6月30日雙方協議書所載之有關退休金金額、受僱年資等內容部分，並無認識，其所為之意思表示不及於該等內容，原告與陳員間未成立意思表示之合致，故其記載內容尚非真實可信，尚難採為有利於被告之論據。

(2)雖證人郭俊到庭證稱：伊係受僱於原告，工作內容係代原告

01 管理指揮所屬勞工，並代原告給付薪資予所屬勞工，原告匯
02 予伊之款項，係用以支付原告所屬勞工之薪資。陳員係受僱
03 於原告，而非受僱於伊云云。惟查，郭俊設立系爭工程行，
04 開立發票予原告，從事營業行為。而原告匯入系爭工程行之
05 郵政儲戶，而由郭俊取得之款項，並未同薪資具有固定規律
06 之性質可循，且扣除郭俊匯予其所屬員工薪資後，其餘額甚
07 鉅，非僅郭俊一人之工資，理應包含系爭工程行之經營成本
08 及利潤，足以推認郭俊係獨立之次承攬人，並非受僱於原告
09 ，已如前述。再者，依郭俊之證述內容，實係否認其自己為
10 陳員之雇主，而卸責於原告，於證人具有利害衝突情況下，
11 難期為真實公允之陳述，故其證詞之信憑性較低，不足以推
12 翻本院上開所為之事實認定。

13 (3)被告另主張原告有為陳員及郭俊申請加入勞工保險，可見雙
14 方間成立勞動契約關係云云。惟查，勞工保險條例第6條所
15 規定強制加保對象原則上固以在職勞工為被保險人，惟亦允
16 許具同條例第6條以外各業人員、實際從事勞動之雇主另以
17 其他身分自願加保（參同條例第8條各款規定），尚不得僅
18 以加保勞工保險之資料事項（如年資、投保薪資），據以認
19 定被保險人與投保單位間具有勞務契約內容之唯一證明方法
20 。亦即勞工保險申請登錄資料僅係為使被保險人參加勞保、
21 取得勞保給付所製作，不一定反應勞動契約真實內容。因此
22 ，原告為陳員及郭俊申請加入勞工保險，純屬原告之公司經
23 營策略，核與客觀上彼此間是否具有勞雇關係之判斷，並無
24 直接關聯性，故不能據此為有利於被告之判斷。原告此部分
25 主張，並無可採。

26 (4)被告主張原告97年5月至10月員工工作時數表，將郭俊與其
27 他員工同列於公司員工工作時數名冊內，足以推認郭俊係原

告所僱勞工之一員云云。惟查，原告為符合業主中鋼公司之要求，進入該公司廠區工作者，皆須以原告名義投保勞工保險之要求，遂以原告名義為郭俊及其所屬員工投保勞工保險。因此，原告為郭俊及其所屬員工投保勞工保險，並列入員工工作時數表，以利投保程序之進行，尚難逕以原告將郭俊及其他員工同列於員工工作時數名冊，而認定原告與郭俊間具有勞雇關係。被告此部分之主張，亦無可採。

(5)被告主張原告於郭俊97年5月至10月之薪資單中，有以「勞工退休」項目扣除其薪資數額，並於薪資單備註欄記載工年資結清給付，據以質疑倘郭俊係以獨立承攬人身分僱用陳員等勞工，何須由原告計算勞工退休金云云。惟查，依原告製作之97年5月至10月薪資單明細，列載「支出金額：勞工退休」項目，並於小計欄中計載為負數值等內容觀察，可知原告係扣除代墊款項「系爭工程行之勞工退休金」後，復將所餘工程款項給付予系爭工程行，核與原告所陳上開款項扣除，係由其代系爭工程行提撥勞退新制勞工退休金6%，事後從應給付予系爭工程行之承攬報酬中予以扣除等語，大致相符，可信為真實。由此可知，系爭工程行方為實質負擔所屬勞工退休金提撥責任之雇主。故被告此部分之主張，亦無可採。

5、綜上所述，足認郭俊成立之系爭工程行，核為獨立之次承攬人，與原告成立承攬關係，而非單純屬「工頭」之性質。勞工陳員於87年1月1日起至97年11月30日止，乃受僱於系爭工程行，而非受僱於原告，原告與陳員於此期間內並無勞雇關係。

(四)被告適用勞基法所為原處分，洵屬違法：

1、陳員於86年12月31日以前，受僱於原告。嗣離職後，自87年1月1日起至97年11月30日止，轉任受僱於郭俊即系爭工程行

。嗣於97年11月30日自系爭工程行離職後，於97年12月1日再次受僱於原告，已如前述之認定事實。因勞退舊制勞工工作年資之採計，以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算，故陳員採計勞退舊制勞工工作年資期間（自87年1月1日受僱郭俊時起至94年7月1日勞退新制實施時止）之雇主，應為郭俊即系爭工程行，而非原告。從而，原告依勞基法第56條第2項規定就其勞工退休準備金專戶提撥補足差額之義務，關於預估退休金數額之計算，應不包括陳員在內。

2、原告之勞工退休準備金專戶，尚有餘額40餘萬元，經剔除陳員後，尚足給付次一年度內預估成就退休條件黃員之退休金56,000元，核無就其退休金準備專戶有不足額提撥勞工退休金之違章情事。從而，被告以原告具有未依勞基法規定，於法定期間內提撥足額之勞工退休金至勞工退休準備金專戶，審認原告違反勞基法第56條第2項規定，依同法第78條第2項、第80條之1規定予以裁處，所為原處分，洵屬違法，訴願決定未糾正，亦有違誤，應併予撤銷。

(五)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，並無逐一論述之必要，併此說明。

六、結論：訴願決定及原處分均違法。原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

中華民國 109 年 2 月 27 日

高雄高等行政法院第三庭

審判長法官 吳 永 宋

法官 黃 堯 讚

法官 孫 奇 芳

以上正本係照原本作成。

01 一、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，其
 02 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由
 03 書（均須按他造人數附繕本）。未表明上訴理由者，逕以裁
 04 定駁回。

05 二、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴
 06 訟法第241條之1第1項前段）

07 三、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同
 08 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。

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

	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。	

中 華 民 國 109 年 2 月 27 日
書 記 官 宋 鑠 瑾