

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第1號

上訴人 張祐菁

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被上訴人 聯合骨科器材股份有限公司

法定代理人 林延生

訴訟代理人 陳欽煌律師

吳哲華律師

林廷威律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年11月14日臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院於111年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

確認兩造僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾萬參仟捌佰元，及自民國一〇七年十一月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一〇七年九月一日起至復職前一日止，按月於每月末日給付上訴人新臺幣參萬壹仟伍佰元。

本判決主文第三項得假執行，被上訴人如以新臺幣壹拾萬參仟捌佰元供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項所命給付已到期部分得假執行；被上訴人如各月以新臺幣參萬壹仟伍佰元供擔保後，得免為假執行。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國106年5月2日起受僱於被上訴人高雄廠，擔任生產部技術員，約定每月薪資為新臺幣（下同）31,500元（即本薪28,700元＋伙食津貼1,800元＋全勤獎金1,000元）。伊前因預產期為107年5月26日，依法自預產期前

01 四週即107年4月28日起即可請產假。伊於同年5月15日因臨  
02 近分娩，腹痛不適，經醫囑有在家待產必要，遂向被上訴人  
03 請產假，惟被上訴人僅願給予伊同年月15日至17日3 天之半  
04 薪病假，並要求伊須持醫生診斷證明書親自辦理，否則即認  
05 伊連續曠工3日而解僱，伊遂於107 年5 月17日親自辦理請  
06 假手續，遽被上訴人經理竟當場令伊簽立切結書，內容為伊  
07 擅自將他人報工資資料刪除、修改、重新報工至其名下之錯  
08 誤，以及「因犯錯願意無條件接受處分」等語（下稱系爭切  
09 結書）。伊當時已懷孕38週，生理及心理狀態均難以承受長  
10 時間面談，且在考量如不簽立切結書即會遭資遣，在非處於  
11 締約自由之情形下而簽立，嗣後伊於107年5月24日生產。被  
12 上訴人係規避勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條規  
13 定，系爭切結書應屬無效。縱認有效，系爭切結書內容亦無  
14 兩造終止僱傭關係之合意，伊即將臨盆申請產假之際遭終止  
15 勞動契約，被上訴人亦違反勞基法第50條第1項、同法第13  
16 條及性別工作平等法（下稱性平法）第11條、第15條第1項  
17 規定，不生終止勞動契約之效力，且已逾30日除斥期間，兩  
18 造間勞動契約仍繼續存在。而伊每月工資31,500元，被上訴  
19 人應給付產假期間工資58,800元以及生育補助3,000元。另  
20 被上訴人自107年5月26日後已預示拒絕受領勞務，被上訴人  
21 受領勞務遲延，伊得請求被上訴人自107年7月22日起算至上  
22 訴人復職前一日止，按月給付月薪31,500元，其中至同年8  
23 月31日止期間之薪資債權已到期，應給付上開期間薪資42,0  
24 00元，共應給付伊103,800元（58,800元+3,000元+42,000  
25 元=103,800元）等語。爰依民事訴訟法第246、247 條第1  
26 項、勞基法第50條、性平法第15條第1項、民法第487條前段  
27 及兩造間勞動契約，聲明：（一）確認兩造僱傭關係存在。  
28 （二）被上訴人應給付上訴人103,800元，及自起訴狀繕本送  
29 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）被上訴  
30 人應自107年9月1日起至復職前一日止，按月給付上訴人31,  
31 500元。（四）上開（二）、（三）項願供擔保，准予宣告假執行。

01 二、被上訴人則以：上訴人因不法刪除他人工單報表、不實登載  
02 自己工單報表等犯行，經刑事判決有罪。而上訴人前述不法  
03 行為嚴重影響伊營運及管理，且犯後態度不佳、迄未反思自  
04 己行為有何不當，損害兩造間信賴基礎，已構成勞基法第12  
05 條第1項第4款、聘僱合約書第10條、工作規則第2節獎懲規  
06 定，情節重大。伊本可片面終止兩造間勞動契約，惟因上訴  
07 人本有離職之意，且自知其不法犯行，為取得伊諒解、避免  
08 受刑事處罰及獲取較有利之離職機會，而出於自由意志簽立  
09 系爭切結書，雙方以資遣方式合意終止兩造間勞動契約。退  
10 步言，縱認兩造並無合意終止勞動契約，上訴人前述不法行  
11 為當屬勞基法第12條第1項第4款規定之事由，伊終止兩造間  
12 勞動契約，自屬適法。此外，伊並無針對上訴人懷孕身分而  
13 為不公平之差別待遇，本件上訴人請求確認兩造僱傭關係存  
14 在，請求給付離職後之薪資及生育補助，顯無理由。縱認兩  
15 造間僱傭關係仍存在，上訴人薪資應以本薪28,700元計算等  
16 語置辯。

17 三、原審判決駁回上訴人之請求。上訴人不服提起上訴，於本院  
18 聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)  
19 被上訴人應給付上訴人103,800元，及自起訴狀繕本送達翌  
20 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自  
21 107年9月1日起至復職前一日止，按月給付上訴人31,500  
22 元。(五)上開(三)、(四)項願供擔保，准予宣告假執行。被上訴  
23 人則聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請  
24 准免為假執行。

25 四、兩造不爭執事項：

26 (一)上訴人於106年5月2日起受僱於被上訴人高雄廠，擔任生產  
27 部技術員。

28 (二)上訴人107年3月、4月勞工薪資單顯示本薪28,700元、伙食  
29 津貼1,800元、全勤獎金1,000元。

30 (三)上訴人107年5月勞工薪資單顯示本薪24,071元、伙食津貼1,  
31 510元、特休薪折9,660元、資遣費28,358元。

01 (四)被上訴人自106年5月2日為上訴人投保勞工保險，投保薪資2  
02 4,000元，107年3月1日投保薪資27,600元，107年5月26日退  
03 保。

04 (五)上訴人於107年5月10日簽署切結書（原審卷(一)第80頁）、10  
05 7年5月17日簽署系爭切結書（見原審審勞訴卷〈下稱審勞訴  
06 卷〉第90頁）。

07 (六)上訴人107年5月16日至生安婦產科醫院就診，診斷妊娠38週  
08 4天併下腹痛，醫囑宜在家休養貳週，注意胎動，若有產兆  
09 應立即就診。

10 (七)上訴人107年5月24日至生安婦產科醫院急診，診斷妊娠39週  
11 5天足月生產。

12 (八)107年6月22日離職證明書，離職原因勞基法第11條第5款。

13 (九)被上訴人於107年5月17日通報資遣員工名冊。

14 (十)107年6月28日勞資爭議調解聲請，107年7月13日勞資爭議調  
15 解紀錄。

16 (十一)如上訴人主張有理由，月薪以31,500元計算，產假（即自10  
17 7年5月27日起至同年7月21日止）工資為58,800元、生育補  
18 助為3,000元計算。

19 (十二)兩造提出LINE對話內容（原證6、7、9至17，原審被證10、1  
20 3、14、24、26、35，上證5至12）形式真正不爭執。

## 21 五、兩造之爭點：

22 (一)上訴人主張確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

23 (二)上訴人主張被上訴人應給付上訴人產假工資58,800元、生育  
24 補助3,000元、107年7月22日起至同年8月31日止之薪資42,0  
25 00元，有無理由？

26 (三)上訴人主張被上訴人應自107年9月1日起至復職前1日止，  
27 按月給付上訴人31,500元，有無理由？

## 28 六、本院之判斷：

29 (一)上訴人主張確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

30 上訴人主張：系爭切結書簽立有顯失公平而屬無效，兩造間  
31 並無合意終止勞動契約。又被上訴人開立離職證明書，竟以

勞基法第11條第5款規定解僱上訴人，然伊並無不能勝任工作之情事，解僱應屬違法等語，固據提出離職證明書為證（見審勞訴卷第30頁）。被上訴人予以否認，抗辯：上訴人簽立系爭切結書，係兩造合意以被上訴人資遣方式終止兩造間僱傭契約。縱認兩造無合意終止勞動契約，上訴人亦因有報工不實而有違反勞動契約、工作規則之重大情事，伊得依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約云云。經查：

1. 上訴人主張：伊於107年5月15日因臨近分娩，經醫囑有在家待產必要，遂向被上訴人請產假，伊遂於同年5月17日持診斷證明書親自辦理請假手續，被上訴人竟對伊面談一小時以上，伊當時已懷孕38週，生理及心理狀態均難以承受長時間面談，如不簽立切結書即會遭資遣，在非處於締約自由之情形下因而簽立系爭切結書，被上訴人立於雇主優勢地位取得系爭切結書，規避勞基法第11、12條強制規定，對伊顯失公平，系爭切結書之簽立應屬無效云云。被上訴人予以否認。然查，上訴人因將報工紀錄未經他人同意即修改、刪除，涉犯無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪，經原審法院108年度訴字第431號刑事判決判處有罪，有該判決在卷可參（見本院卷(二)第29-47頁），又上訴人於107年5月17日簽署系爭切結書，依系爭切結書內容，上訴人坦承有擅自將他人報工資料刪除、修改、重新報工至其名下之錯誤，及「因犯錯願意無條件接受處分」等語（見審勞訴卷第90頁），可知系爭切結書之簽立，上訴人係因坦承有將他人報工資料刪除、修改之錯誤行為，遂於系爭切結書簽名表示「因犯錯願意無條件接受處分」；此外，上訴人並未舉證證明被上訴人有利利用雇主優勢地位而取得系爭切結書之情事，況且上訴人自承：不再主張民法第92條遭被上訴人脅迫而簽立系爭切結書等語（見本院卷(二)第143頁）以觀，再佐以證人甲○○於原審證述：「我們在17日談好要資遣」，以及「面談完後，過程中我們有不斷詢問原告（指上訴人）是否有意見，沒有意見的話再簽名，原告也同意。」、「（當時原告承認報工

不實，變更別人報工紀錄，才願意在上面簽名？）是。原告5月11日就承認，我們在5月17日有再詢問，原告承認後簽名。」等語（原審卷(二)第43、46頁），可知甲○○證述上訴人承認報工不實之行為，遂同意在系爭切結書上簽名，上訴人並無遭脅迫而簽立系爭切結書之情事，自難僅憑上訴人簽立系爭切結書乙事，即逕認系爭切結書內容屬無效。

2.被上訴人抗辯：上訴人簽立系爭切結書，係源於上訴人擅自修改、刪除他人報工資料因而觸犯刑責之不法行為，故經兩造協商後，上訴人自願簽立切結書，以較有利之方式離職，即同意被上訴人以資遣方式而合意終止兩造勞動契約云云，固舉系爭切結書及證人甲○○之證詞、上訴人與訴外人卓虹君之LINE對話內容為證（見審勞訴卷第90頁、原審卷(二)第38-50頁、74頁）。上訴人則否認兩造合意終止勞動契約。然查：

(1)依系爭切結書（見審勞訴卷第90頁）固記載上訴人坦承有擅自將他人報工資料刪除、重新報工之錯誤行為，接續載有：「本人甲○○同意因違反人事規章，而犯了上述之錯誤，願意無條件接受公司任何處分，無異議。」等語，依其文義，可知上訴人坦承有擅自將他人報工資料刪除、重新報工之錯誤行為，以及表示願意接受被上訴人之處分，衡諸一般人認知，所謂「處分」應指申誡、記過、降職、減薪或其他非去職之懲罰，並非當然包含有同意終止勞動契約之意，況且切結書內容並無上訴人同意終止勞動契約之文辭，自難僅憑有「願意無條件接受處分」之記載，即逕認兩造係合意終止勞動契約。

(2)又被上訴人雖抗辯：107年5月17日伊進行面談以前，上訴人已於107年5月12日當時即開始權衡利弊，甚至早已生離職之意云云，雖據提出上訴人與訴外人卓虹君於107年5月12日之LINE對話內容為證，上訴人曾明確表示：「算了無所謂吧我知道但沒懲處也是一樣我想說如果到時候真的撐不下去了就再離職」等語（見原審卷(二)第74頁），可知上訴人係向第三人

01 表示屆時若撐不下去就離職，足認上訴人是否自願離職之尚  
02 屬未定，且非向被上訴人為離職之表示（即片面終止勞動契  
03 約），縱使有離職之意，亦與兩造是否合意終止勞動契約係  
04 屬二事，被上訴人此部分抗辯，難謂有據。

05 (3)被上訴人固抗辯：上訴人在系爭切結書簽立之同日(107年5  
06 月17日)、隔日(同年月18日)均主動表示要自行辦理離職手  
07 續，並追問資遣一事之辦理進度，更已受領伊給付之資遣費  
08 云云（見原審卷(一)第72頁背面），固提出107年5月上訴人之  
09 薪資單及上訴人與甲○○、胡志明對話紀錄為證（見審勞訴  
10 卷第27頁、原審卷(一)第86-87頁）。然該薪資單係記載被上  
11 訴人於107年6月5日給付上訴人資遣費28,358元（見審勞訴  
12 卷第27頁），至多僅能證明上訴人有領取資遣費之事實，尚  
13 無從逕認上訴人有同意以資遣方式終止勞動契約。其次，上  
14 訴人於5月17日固曾發送訊息予甲○○：「育昌請問離職手  
15 續剛剛都沒有辦理」（下午5時58分）、「育昌離職手續我  
16 想自己辦理！」（下午7時35分）等語，於同年5月17日、18  
17 日分別發送訊息予同事胡志明：「我被遣職了」、「公司公  
18 告有發我被遣職的公告嗎？」，惟系爭切結書內容係記載上  
19 訴人應受「處分」，無從認知該處分僅指終止契約之意，則  
20 上訴人如何憑系爭切結書知悉勞動契約已終止？是上訴人發  
21 送上開訊息，應係詢問是否另被資遣及辦理離職手續等事  
22 宜，自難逕認上訴人認知系爭切結書包括同意終止勞動契  
23 約。故被上訴人此部分抗辯，即屬無據。

24 (4)綜上，系爭切結書無從證明兩造間有達成終止勞動契約之意  
25 思合致。

26 3.被上訴人抗辯：縱認兩造間並無合意終止勞動契約，則被上  
27 訴人於107年5月17日業以上訴人因報工不實而有違反勞動契  
28 約或工作規則之重大情事，依勞基法第12條第1項第4款終止  
29 勞動契約，故兩造僱傭關係業於107年5月17日終止云云（見  
30 原審卷(一)第77頁背面、卷(二)第7頁背面）。上訴人則抗辯：  
31 上訴人違犯工作規則情節並非重大，未依情節輕重予以懲處

如記大過即逕予解僱，不符合解僱之最後手段性。況且離職證明書記載係依勞基法第11條第4款規定以伊不能勝任工作為由，予以解僱等語。然查：

(1)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主得不經預告終止契約者。勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號判決要旨參照）。再按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號民事判決）。基此，在雇主基於勞基法第12條所列各款法定終止事由，亦應做同一解釋，一方發動終止權，終止勞動契約，自亦應明示預告終止事由及法律依據，並證明終止事由之存在，始得謂有合法終止勞動契約。

(2)依聘僱合約書第10條規定：「一、乙方（指上訴人）應依甲方指派之工作內容，遵守甲方（指被上訴人）內部規章..，非經甲方之事前書面同意，乙方應親自執行對甲方所應履行之義務，不得由第三人代為之..」（見審勞訴卷第84頁）。又依人事管理規章第12章第2節「獎懲」第4條：「有下列情事之一經查證屬實或有具體實證者，得不經預告予以免職：

01 …五、違反工作守則情節重大者。…十、有偷竊、侵佔之  
02 行為，經查證屬實者」。再依人事管理規章第2節「獎懲」  
03 第1條，可知被上訴人對員工之懲罰區分為「開除、大過、  
04 小過、申誡」；又依第3條第4款：「有下列情事之一者，經  
05 查證確實者，得予記申誡：四、不遵從主管合理指揮或不遵  
06 守既有規範作業者」；第3之1條第9款：「有下列情事之一  
07 者，經查證確實者，得予記小過：九、不遵守既有公司之規  
08 範作業，造成公司一定之損失」；第3之2條第7款：「有下  
09 列情事之一者，經查證確實者，得予記大過：七、不遵守既  
10 有公司之規範作業，造成公司重大損失或聲譽者」等語可知  
11 （見審勞訴卷第106至108頁）。基此，被上訴人對員工之懲  
12 罰依其違犯情節即有處以申誡、記小過、記大過之別。是  
13 以，上訴人固然有將報工紀錄未經他人同意即修改、刪除，  
14 涉犯無故刪除及變更他人電腦之電磁紀錄罪，經原審法院10  
15 8年度訴字第431號刑事判決判處有罪，有該判決在卷可參  
16 （見本院卷(二)第29-47頁），上訴人雖因此詐取所得獎金3,0  
17 00元，然已返還被上訴人（見本院卷(二)第38頁上開），可認  
18 對雇主即被上訴人及所營事業所生之危險或損失非鉅。本院  
19 審酌上情，認上訴人未經他人同意擅自修改、刪除報工資料  
20 之行為情節，尚難認有重大違背忠實提供勞務義務，揆諸前  
21 揭說明，雇主即被上訴人客觀上仍應斟酌採用其他如申誡、  
22 記過、降職、轉調他職或扣減薪資等懲戒手段，上訴人前揭  
23 違犯情節，是否該當人事管理規章第2節第3之1條第9款記小  
24 過、第3之2條第7款記大過情事（不遵守既有公司之規範作  
25 業，造成公司一定損失記小過、造成重大損失或聲譽者記大  
26 過），未見被上訴人予以審酌判斷，且在於採行前開措施  
27 後，上訴人仍有無法改善之情況下，被上訴人始得終止契  
28 約，而非逕以懲戒性之解僱為之，益證被上訴人抗辯：依勞  
29 基法第12條第1項第4款規定，以上訴人違反勞動契約（聘僱  
30 合約書第10條）或人事管理規章第12章第2節「獎懲」第4  
31 條，且情節重大為由，終止兩造勞動契約云云，應屬無據。

01 (3)至上訴人主張：107年7月17日勞資爭議調解前，被上訴人未  
02 曾對上訴人主張依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，  
03 於勞資爭議調解程序始主張，已逾同條第2項規定之30日除  
04 斥期間云云。惟被上訴人對上訴人終止契約既不合法，不生  
05 終止之之效，其是否逾除斥期間，即無庸審酌。

06 4.承上，上訴人主張兩造間無合意終止勞動契約之情事，以及  
07 被上訴人以勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，並不合  
08 法，堪以認定。

09 (二)上訴人主張被上訴人應給付上訴人產假工資58,800元、生育  
10 補助3,000元、107年7月22日起至同年8月31日止之薪資42,0  
11 00元，有無理由？

12 兩造並無於107年5月17日合意終止勞動契約，且被上訴人於  
13 107年5月17日終止兩造勞動契約既不合法，是以上訴人請求  
14 確認兩造僱傭關係存在，自屬有據。又倘上訴人主張有理  
15 由，月薪以31,500元（本薪28,700元、伙食津貼1,800元、  
16 全勤獎金1,000元）計算，產假（即自107年5月27日起至同  
17 年7月21日止）工資為58,800元、生育補助為3,000元計算，  
18 為兩造不爭執（見不爭執事項(二)記載），準此，計算107年7  
19 月22日起至同年8月31日止之薪資為42,000元（計算式：31,  
20 500元+〈31,500元÷30天×10天〉= 42,000元），則被上訴人  
21 依民法第487條前段規定及兩造勞動契約之約定，應給付上  
22 訴人產假工資58,800元、生育補助3,000元、107年7月22日  
23 起至同年8月31日止之薪資42,000元，共計103,800元（計算  
24 式：58,800元+3,000元+42,000元==103,800元），為有  
25 理由。

26 (三)上訴人主張被上訴人應自107年9月1日起至復職前1日止，  
27 按月給付上訴人31,500元，有無理由？

28 上訴人主張被上訴人應自107年9月1日起至復職前1日止，  
29 按月給付上訴人31,500元，而上訴人未主張每月給付之履行  
30 期日，則以當月之末日為計（民法第121條規定參照），上  
31 訴人得請求被上訴人應自107年9月1日起至復職前1日止，

01 按月於每月之末日給付上訴人31,500元，即屬有據。

02 (四)上訴人確認兩造僱傭關係存在既屬有理，則其主張依勞基法  
03 第50條、性平法第15條第1項為請求，本院即無審酌之必  
04 要。

05 六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第246、247 條第1 項、勞  
06 基法第50條、性平法第15條第1項、民法第487條前段及兩造  
07 間勞動契約，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上  
08 訴人應給付上訴人103,800元，及自起訴狀繕本送達翌日即1  
09 07年11月2日起（於107年11月1日送達被上訴人，見審勞訴  
10 卷第68頁之送達證書）至清償日止，按年息5%計算之利  
11 息；及被上訴人應自107年9月1日起至復職前一日止，按月  
12 於每月末日給付上訴人31,500元，自屬正當，應予准許。從  
13 而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未  
14 洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，  
15 爰由本院廢棄改判如主文第2、3、4項所示，並就主文第  
16 3、4項命被上訴人給付已到期部分，依勞動事件法第44條第  
17 1項依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被上訴人得供擔  
18 保免為假執行。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
21 逐一論列，附此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 4 月 27 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 魏式璧

26 法 官 黃悅璇

27 法 官 郭慧珊

28 以上正本證明與原本無異。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其  
30 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書  
31 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

01 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註  
02 條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判  
03 費。

04 中 華 民 國 111 年 4 月 27 日

05 書記官 李采芹

06 附註：

07 民事訴訟法第466條之1：

08 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
09 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

10 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
11 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
12 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

13 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。