臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上字第14號

上　訴　人　程遠迪

訴訟代理人　許乃丹律師

　　蔡宛庭律師

被 上訴 人　中國鋼鐵結構股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳瑞騰

訴訟代理人　郭敏慧律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國115年2月13日臺灣橋頭地方法院114年度勞訴字第62號第一審判決提起上訴，本院於115年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國106年11月1日起任職於被上訴人之工程處管理組（下稱系爭管理組）擔任「員級」工務員之內勤工作，從事圖面管理工作，並經交辦屬於「師級」之專案管理工作，每月薪資新臺幣（下同）42,284元。嗣被上訴人於114年2月26日突然告知伊所屬單位配置人力均為「師級」，已無基層職務，詢問伊是否有意願繼續負責專案管理工作，經伊表示不願以「員級」薪資從事「師級」之專案管理工作。然伊嗣於同年3月12日改欲接受該工作時，卻經被上訴人告知已找到接手人員，其後遭被上訴人調任為「台積電專案組助理工程師」（下稱系爭新職務）之外勤工作，且需輪班、不定時出勤，與原工作性質不同，又需於高空作業，對有懼高症之伊，顯難以勝任。兩造乃於114年3月31日就此進行勞資爭議調解，惟調解未果，被上訴人竟於114年4月8日以人事異動通知，要求伊於同年月9日至台積電工地報到。惟系爭新職務調動，不符勞動基準法（下稱勞基法）第10條

之1規定，且未經伊同意而為調動，違反被上訴人之社會責任報告書（下稱系爭報告書）內容，難認具正當性。是伊仍於原工作地點上班，表明調職處分不合理，竟遭被上訴人於114年4月15日以連續曠工超過3日為由，終止勞動契約。惟被上訴人所為調動及解僱均不合法，不生終止勞動契約之效力，伊主觀上亦無去職之意，客觀上應認已向被上訴人表明願繼續提供勞務，惟其拒絕受領給付，應負受領遲延責任，伊無補服勞務義務，並仍得請求被上訴人按月給付薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）2,634元至伊設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）等情。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞基法第56條第1項規定，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人126,852元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應自114年7月16日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人42,284元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳7,902元，及自114年7月16日起至上訴人復職前一日止按月提繳2,634元，至上訴人勞退專戶。㈤就第二至四項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人自106年11月1日受僱於被上訴人，於系爭管理組擔任工務員，負責圖樣管制工作，惟公司全面實施無紙化線上作業及技術提升，已幾無該職務需求，因上訴人不願從事專案管理工作，出於經營上之必要需求，衡量其學歷、專業證照、受訓課程、體能、技術等個人因素，認其有於營造工地擔任助理工程師能力，乃於114年4月9日調整其職務，調動其任系爭新職務，內容為工安監督工作。又此職務與原職務均為六職等，員級、薪資、津貼等勞動條件均未改變，尚可申請膳雜費，調動後工作地點距其居住地更近，亦有完整教育訓練課程，對其並無不利，所為調動合法且合理。而其主張被上訴人違反勞基法第10條之1之第1、2、3款規定及不符合誠信原則或不具正當性等情，則均屬無

據。至其提出之醫院診斷書雖有依其自述，記載其疑有懼高症，然難認其確有懼高症。又系爭新職務並非爬高，僅行走類如樓梯設備上樓，非其所不能勝任。另被上訴人委由人力公司刊登之徵才職缺訊息，難認其所能勝任。而其經合法調動後，未至現場瞭解實際工作情況，拒絕參加教育訓練，逕稱不能勝任而無由拒絕，經被上訴人派員多次溝通及提醒到任無果，則上訴人既自114年4月9日起至114年4月15日已連續3日曠工，未前往系爭新職務地點提供勞務，自得依勞基法第12條第1項第6款規定，於同年月16日合法終止兩造間之勞動契約，其請求均無理由等語置辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人126,852元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應自114年7月16日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人42,284元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈤被上訴人應提繳7,902元，及自114年7月16日起至上訴人復職前一日止按月提繳2,634元，至上訴人勞退專戶。㈥就第三至五項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人自106年11月1日起受僱於被上訴人，約定每月薪資42,284元，且被上訴人按月為上訴人提繳2,634元至上訴人勞退專戶。

㈡上訴人於114年4月8日收到被上訴人通知，要求上訴人於同年月9日至高雄市○○區○○路000 巷旁之台積電工務所（下稱系爭工務所）報到，上訴人異動後之職位為助理工程師，與原職位工務員之薪等相同，實領薪資不低於異動前之職位。

㈢上訴人未於114年4月9日至系爭工務所報到，經被上訴人分

別於同年月9日、10日、11日、14日以E-MAIL催告上訴人至系爭工務所報到，然上訴人均未至系爭工務所報到。

㈣被上訴人人事主管於114年4月15日依勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日為由，當面將解僱之意思表示通知上訴人，而為上訴人所知悉。

五、兩造爭執事項為：㈠被上訴人將上訴人調職，是否符合勞基法第10條之1第1、2、3款之規定？㈡被上訴人以上訴人未至系爭工務所報到，且無正當理由繼續曠工3日而終止勞動契約，是否合法？㈢上訴人求為確認兩造間僱傭關係存在及被上訴人應按月給付如聲明所載之薪資本息及提繳如聲明所載之勞退金，有無理由？茲分述如下：

㈠按確認法律關係之訴，非上訴人有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。本件上訴人主張被上訴人違法將其解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在，惟為被上訴人所否認，是兩造間僱傭關係是否存在，陷於不明確狀態，致上訴人可否依兩造間之勞動契約行使權利義務之法律上地位，存有不安之狀態，又此等不安之狀態，可經由本件確認判決予以除去，故上訴人提起本件訴訟，有受確認判決之法律上利益，堪以認定。

㈡次按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決要旨參照）。本件上訴人主張：被上訴人於112年建構電子化系統後，原修圖工作需求未消失，此由訴外人黃裕昌於114年4

月15日離職前，均繼續為修圖工作可明；又被上訴人將伊解僱之同時，有將工地之孫員調至系爭管理組擔任工程師，承接伊原有專業管理工作，可證明仍有職缺，難認有調職必要，應係其前稱同工不同酬之語，所為之挾怨報復；且被上訴人之人事異動通知僅記載調動伊為助理工程師，未說明具體工作內容有無輪班及工時是否變動，對伊不利；又台積電工地係鋼構無牆面高樓，須上樓檢查有無安全網繫繩及勞工佩戴安全帽而爬高，足認非屬患有懼高症之伊所能勝任；況被上訴人求職網上仍有「刊登繪圖工務員」內部職缺，伊讀二專時亦曾修習機械製圖而具備CAD繪圖經驗，可勝任該職務，故系爭調職處分未經伊同意，並違反前揭勞基法第10條之1之第1、2、3款規定、最高法院77年度台上字第1868號判決（下稱系爭最高法院判決）揭示之誠信原則，及被上訴人之系爭報告書內容，自非適法，伊無遵從義務，仍於原工作地點上班，並無曠職，被上訴人解僱不合法云云，並提出工地現場照片、徵才訊息、上訴人與被上訴人之人員對話、凱旋醫院診斷書、學位證書、在學成績總表、打卡照片、系爭報告書網頁內容等件為佐（見原審卷第37-45、本院卷第35-38頁、第139-169頁、第209-220頁、原審卷第63、65頁），惟為被上訴人以前詞否認置辯。經查：

1.上訴人固以系爭管理組仍有圖面管理需求，且黃裕昌於114年4月15日離職前仍為繼續該工作，又接替其原本工作之人係自工地調回之孫員工程師，因而主張被上訴人對上訴人之調動非企業經營上所必須云云。然上訴人調動前所在之系爭管理組之核心業務為專案管理，又上訴人之職務範圍有負責圖面管理及專案管理二工作，其中圖面管理工作在112年後因技術提昇，收圖所需時間極少，可由同仁兼辦；又原本同屬工務員職務之林姓員工，於109年至114年間負責之專案管理工作案件數量為28件，上訴人僅負責3件專案工作，上訴人其中1件已於114年2月10日為結案通知，另外2件雖尚未結案，然已分別於113年4月15日、114年5月23日進入內部結算

階段等情，有專案管理案件明細表及專案管理系統資料可查（見原審卷第227至236頁），且佐以上訴人不否認圖面管理之工作已因大部分電子化，無須花費過多時間，乃被交辦專案管理工作（見原審卷第188、189頁），暨參酌上開管理系統資料，其原本負責之3項專案工作，其中1件已結案，剩餘2件也即將結案；復依被上訴人於114年2月26日與上訴人晤談時，經其表明不願意從事專案管理工作一節，有在職人員晤談紀錄表可查（見原審卷第123頁）。則被上訴人審酌其負責之圖面管理工作已幾無須花費過多時間，其又無意願從事專案管理工作，上訴人復未說明原職位尚有其他需負責之工作內容，故被上訴人基於上訴人對現有專案管理工作之排斥態度，經徵詢有意願該工作之孫員承接後，另對上訴人為職務上之調動，應屬企業上經營所必須之範疇，難認被上訴人調動上訴人任系爭新職務之行為，有何違反勞基法第10條之1第1款之情。是上訴人空言臆測上開調動，係被上訴人因其申請勞資調解而挾怨報復之舉，既乏佐證，即無足採。

2.上訴人又以其原擔任內勤工作，為兩造合意之工作內容，被上訴人為系爭調職命令之系爭新職務，需輪班且不定時出勤，勞動條件已為不利變更，違反勞基法第10條之1第2款之規定；且於調動前，僅記載職務名稱為助理工程師，未告知職務具體內容，且未經其同意，違反系爭最高法院判決及被上訴人系爭報告書內容，難認調職命令合法云云。惟查：

⑴被上訴人於114年4月9日對上訴人為系爭新職務異動通知前，上訴人已受通知要調動至工地擔任工安工作，此由上訴人申請兩造進行勞資調解時之調解紀錄可悉（見原審卷第47頁），已難認被上訴人全未告知職務內容。次參以上訴人受被上訴人調動之系爭新職務，其薪資條件不變，且工作地點距離上訴人住家更近，尚可領取膳雜費等情，為兩造所不爭執，並有人事異動通知、google地圖及被上訴人員工職位薪等表可參（見原審卷第49頁、第129至132頁、第237頁），堪認系爭新職務之工作地點及薪資，對於上訴人並無不利。

⑵再者，被上訴人表示上訴人係日間工作，內容係對承攬商所僱員工實施工安宣導、陪同業主及次承攬商進行聯合巡檢、觀察有無工安缺失、參與缺失檢討會議、追蹤監督缺失改善，而無須親自進行工程施作，且無上訴人所稱之高空作業；又夜間有另名夜間工程師負責，故無上訴人所稱調動後有工作輪班夜間工作等情（見原審卷第223頁、本院卷第82、99、232頁），是上訴人主張有輪班等情，既乏所據，亦難信屬真實。況企業基於經營屬性，縱偶有要求員工輪班或出勤需求，在無違反勞基法關於工作時間規定下，亦難認定即對勞工之勞動條件不利；上訴人亦未舉證日後因有輪班及出勤，造成其生活產生如何重大影響，即難憑其臆測疑有輪班需求或可能為夜間工作等情，遽認被上訴人對其勞動條件為不利之變更，而有違反勞基法第10條之1第2款之情。

⑶又依上訴人提出114年4月8日調職前之錄音譯文（下稱系爭對話譯文），其上可看出系爭新職務調動前，被上訴人人員鄭耀銘及曾鴻雄與上訴人曾會談，上訴人稱：原本應徵內勤工作，現在調到外勤，其還是無法接受，開會時，組長說就算調到工地會給教育訓練，我想說調到其他單位應該也可以教育訓練等語（見本院卷第145頁）；暨被上訴人為職務調動時，於異動公告已載明其職務為台積電專案組助理工程師、單位主管為黃崇恩組長（手機：0988xxxxxx），及報到後預訂安排訓練如：㈠台積電工地危害告知教育訓練；㈡營造業一般安全衛生教育訓練；㈢營造業甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練；㈣其他工地需要之訓練，單位將視情況安排派訓等，有上開人事異動通知可稽（見原審卷第115頁）。足見被上訴人於調動前已與上訴人會談，上訴人已知悉調到外勤工地工作，嗣亦於異動公告明確告知調動後職務職稱，提供新單位主管之聯絡電話，可供其洽詢更詳細工作資訊之用，核此情與系爭最高法院判決中係認定勞工知悉被調職後，已依法請假，不構成曠職，又雇主未告知勞工調動後擔任何種職務，與誠信原則有悖之案例事實有別。故

上訴人自難比附援引該判決，執為有利於己之論據。是其主張被上訴人於調動前，未告知工作內容，違反系爭最高法院判決，難認調職合法云云，要屬無據。

⑷況承前所述，上訴人於112年2月與被上訴人之主管人員會談時，即表明不願承接專案管理工作；且由上訴人多次表明二者待遇有差異，造成其身心壓力上升，服用身心科藥物3個多月，如果圖面管理業務萎縮，不排斥接受公司工作調動安排，但需考慮本人能力等語；及被上訴人嗣依其數次會晤時所言，將其新接專案任務移除；再於114年2月26日詢問其是否有意願續留專案管理工作，經其表明不願意，傾向從事專案管理以外之工作等情，有卷附在職人員晤談紀錄表可稽（見原審卷第25-27、33頁）。則被上訴人考量上訴人因接任專案管理工作有所不滿，薪資未提升，並造成身心壓力，已表明願接受公司工作調動安排，及審酌其畢業於工業工程與管理研究所（見原審卷第125頁之畢業證書），具有鑄造乙級及作業風險管理師乙級專業證照，通過焊接、專案工程採購暨分包商管理等訓練課程，乃以其具備助理工程師能力，適配系爭新職務之工作能力，而為職務調整；且上訴人亦不否認其具備上開學歷及能力，即難認被上訴人斟酌上訴人主、客觀情形所為新職務調動，有何違反勞基法第10條之1第1、2款之情。故上訴人抗辯被上訴人未經其同意而為調動，違反勞基法前開規定、系爭最高法院判決意旨及系爭報告書內容，不符合誠信原則云云，均屬無據。至上訴人事後雖於114年3月12日有向被上訴人表明願意承接幾個專案工程工作，惟當時被上訴人因前與上訴人於同年2月26日晤談後，經上訴人表明不願意從事專案管理工作，已於公司內部另覓得人才接替該等工作，乃依與上訴人先前晤談結論安排調任其可勝任之工作，自非無故為調動。是上訴人以被上訴人於系爭職務調動時，同時找孫員接替其專案管理工作，指稱當時尚有職缺，被上訴人所為系爭新職務調動，違反勞基法第10條之1第1、2款規定云云，要屬無據。

3.上訴人又以系爭新職務有高空作業場域，且台積電工地僅有鋼構無牆面之高樓，上樓檢查有無安全網繫繩及勞工有無佩戴安全帽等需爬高，被上訴人於115年2月徵工地土木助理工程師職缺訊息，亦記載需不懼高者為佳，故此工作非患有懼高症之上訴人所能勝任云云，並於原審提出高雄市立聯合醫院診斷證明書（下稱第1份診斷書）及於本院提出115年間由凱旋醫院出具之診斷證明書（下稱第2份診斷書）為證（見原審卷第45頁、本院卷第149頁）。然為被上訴人以前詞否認。本院審酌第1份診斷書記載「病狀：自述遇高空環境出現焦慮恐懼感、身體肌肉僵硬緊繃感、胸悶、頭暈等症狀。診斷：疑似畏懼症（懼高）」等情，故依該診斷書記載之病狀，為診斷醫師依上訴人自述所記載，未經進一步診斷確認，則其當時是否確有懼高症病症，已非無疑，即難遽認其於114年間確有懼高症。又其於終止勞動契約後雖提出115年5月6日開立之第2份診斷書，然其上係醫師依其自述懼高情形，轉介心理衡鑑與測驗，而顯示其對於高空會有恐懼情形，固堪認其於115年間，或有擔心有空高作業情形。然此份診斷書是否與調動當時之心理及精神狀況相同，已屬有疑；況參以被上訴人一再說明系爭新職務之工作為工安監督及與業主聯合巡檢工作，其中所謂觀察安全網之工作，亦無須爬高作業或吊掛等語（見原審卷第223頁），此核與上訴人提出系爭對話譯文中，上訴人表示有無法適應爬高之情時，經被上訴人人員告知工地不是爬高，是走上下設備。如果覺得真的有問題，再去開醫生證明你所謂之懼高症，如上下設備爬都有問題的話，我相信你像一般樓梯也沒有辦法爬等語。上訴人則回稱：好啦等語（見本院卷第145-147頁）。顯然上訴人於被上訴人之人員說明後，已知悉在工地工作，係行走類如樓梯之上下設備之處，並非攀爬或懸空而進行高空作業與巡檢；且上訴人不否認未至新工作地點瞭解工作內容（見原審卷第213頁），其提出之工地現場照片，亦均非系爭新職務之台積電工地現場，審酌其未至系爭新職

務工作地點瞭解實際工作內容，以判斷是否確實無法勝任，本院自難僅憑其想像及臆測係高空作業等情，即認定其無法勝任系爭新職務。故上訴人以上開事由，主張被上訴人為系爭新職務調動，違反勞基法第10條之1第3款規定云云，要屬無據。

4.綜上，被上訴人所為對上訴人之系爭新職務調職處分，應屬合法，則上訴人主張系爭新職務調動，違反勞基法第10條之1規定第1、2、3款規定、前開判決意旨及被上訴人刊登於網頁之社會責任報告書內容，不具正當性及符合誠信原則，得拒絕至系爭新職務地點執行職務云云，難認有據。

5.至於上訴人於本院雖主張被上訴人之徵才訊息尚有助理工程師及繪圖職缺，而其在學時曾修過繪圖課程，故有其可勝任此職缺可調動，足見系爭新職務之調動不合法云云。惟被上訴人刊登之助理工程師職缺，需測試「鋼結構工程概論」且具備一年以上土木建築或鋼構工程相關經驗（見本院卷第37頁），與上訴人之所學不同，非屬其所能勝任之職務；又刊登之繪圖職缺，則應具備「1.具CAD或TEKLA繪圖經驗2年以上、2.據繪圖相關證照者佳」等要求（見本院卷第38頁），而上訴人僅提出在學時期之95年間修過2學分一學期之繪圖課程之歷年成績總表證明為佐（見本院卷第157頁），然其修得此學分距今已20年，且依其修學分情形，亦難認已符合上開2年以上之CAD等繪圖經驗之徵才條件，自難認上訴人得勝任該職務。故上訴人此部分主張，難認可採，不足為其有利之認定。

㈢按無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查，被上訴人所為對上訴人之系爭新職務調職處分，係屬合法，已如前述。又上訴人於114年4月8日收到被上訴人通知調動至系爭新職務，要求應於同年月9日至系爭工務所報到，惟上訴人並未依該通知至系爭工務所報到，經被上訴人分別於同年月9日、10日、11日、14日派員以E-MAIL或數次

面談催告其至系爭工務所報到，否則將依規定予以曠職、申誡處分及依法處理，惟上訴人均以前詞為由，不願意接受系爭新職務及至系爭工務所報到，且自陳其自114年4月9日起，在原工作地點出勤上班，並提出該地點之刷卡機照片為佐（見本院卷第163-169頁）。是被上訴人乃依上開規定，由被上訴人人事主管於114年4月15日當面將自翌日解僱之意思表示通知上訴人，並交付記載依勞基法第12條第6款解僱之服務證明書等情，為兩造所不爭執，並有服務證明書、員工異動通報及人事異動通知、E-MAIL通知、在職人員晤談紀錄表等件可查（見原審卷第51至59頁、第113至116頁、第133至134頁、第175至184頁）。又佐以依被上訴人人事管理規則第26條規定：在規定辦公時間內，如非因公亦未准假，擅離工作崗位，達二小時以上者，視為曠職半日，達五小時者，視為曠職一日（見原審卷第242頁），則上訴人既自114年4月9日起至同年月15日止（同年月12、13日為週六、週日）均未至新工作崗位之系爭工務所報到，依上開人事管理規則之規定，堪認上訴人確已符合繼續曠職3日之情事。是被上訴人以上訴人繼續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自屬有據。而於被上訴人自114年4月16日起合法終止兩造間勞動契約後，兩造之勞動契約關係已消滅，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付自114年4月16日起至114年7月15日止之工資126,852元，及自114年7月16日起至復職前1日止每月42,284元之工資本息，暨請求被上訴人提繳自114年4月16日起至114年7月15日止之勞退金7,902元，及自114年7月16日起至復職前1日止，按月提繳2,634元至其勞退專戶，均屬無據。

六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條、民法第487條規定及勞基法第56條第1項等規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付上訴人126,852元及法定遲延利息，暨自114年7月16日起至上訴人復職前1日止，按月給付上訴

人42,284元暨法定遲延利息，並被上訴人應提繳7,902元，及自114年7月16日起至上訴人復職前1日止，按月提繳2,634元至上訴人之勞退專戶，均無理由，應予駁回。原審判決上訴人敗訴，於法尚無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　11　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　張琬如

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

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（均須按他造當事人之人數附繕本）。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費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　11　　日

書記官　李佳旻

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

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

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院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。