

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第135號

上訴人 甲○○

被上訴人 振紳洋行實業股份有限公司

法定代理人 李陳昇

訴訟代理人 翁嘉君律師

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8月16日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第370號第一審判決提起上訴，本院於109年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分之假執行之聲請，暨除確定部分外之訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應提繳新臺幣參仟玖佰柒拾陸元至上訴人勞工退休金專戶。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人負擔。

本判決第二項，得假執行。但被上訴人如以新臺幣參仟玖佰柒拾陸元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國105年7月5日起受僱於被上訴人，擔任銷售冰淇淋業務，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬2000元，且按月於次月10日給付。詎被上訴人未經預告期間，於106年9月27日以解僱通知書向伊終止兩造間之僱傭契約；又於106年11月9日寄發存證信函（下稱系爭存證信函），以伊無法勝任業務工作及擅自擷取被上訴人營業資料為由，預告於同年11月30日終止僱傭契約，被上訴人終止兩造間僱傭契

約乃不合法，兩造間僱傭關係仍存在。爰依兩造間之僱傭契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為命：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自106年12月1日起至伊復職之日止，按月於次月10日給付伊工資3萬2000元，及自各期給付日之翌日即每月11日起加計法定遲延利息；(三)被上訴人應自106年10月1日起至伊復職之日止，按月提繳1998元至伊勞工退休金專戶之判決。（原審判決上訴人敗訴，上訴人就上開範圍之敗訴部分聲明不服，提起上訴；就逾上開範圍之敗訴部分，則未據上訴，而告確定）。並上訴聲明：(一)原判決除確定部分外廢棄。(二)上開廢棄部分，1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被上訴人應自106年12月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人3萬2000元，及自各期應給付日之翌日起即每月11日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3.被上訴人應自106年10月1日起至上訴人復職之日止，按月為上訴人提繳1998元至上訴人勞工退休金專戶。

二、被上訴人則以：上訴人於106年9月間無故進入伊倉管辦公室，擅自操作電腦開啟伊之營業資料，並以手機側錄，且洩露伊營業上之秘密予媒體刊載，並對雇主有重大侮辱之行為，乃違反工作規則第15條A項6款、B項3款、B項8款規定，且情節重大，被上訴人於106年9月27日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定以解僱通知書終止兩造間僱傭契約。嗣兩造就106年9月1日至同年9月27日工資及未休特別休假6日工資經調解成立後，上訴人另請求恢復兩造間僱傭關係，於同年11月2日調解不成立，伊為避免紛爭加劇，復於同年11月9日寄發存證信函，以上訴人無法勝任業務工作及擅自擷取伊營業資料為由，向上訴人預告於106年11月30日終止僱傭契約，並發給上訴人106年9月28日至同年11月30日工資6萬5100元及資遣費2萬2489元，嗣上訴人並未提出異議，亦未再表示欲提供勞務，兩造僱傭契約已終止。詎上訴人卻逾1年後始提起本件訴訟主張兩造間僱傭關係存在，

01 並請求伊給付工資及提繳勞工退休金，實有違誠信原則等
02 語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

03 三、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
04 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而
05 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
06 確，上訴人主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，
07 且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言。上訴人
08 主張被上訴人終止兩造間之僱傭關係不合法，兩造間之僱傭
09 關係仍存在，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係
10 存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依勞動契約行使
11 權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀
12 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起
13 本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

14 四、兩造不爭執事項（見原審卷第208至209頁、本院卷第99
15 頁）：

16 (一)上訴人自105年7月5日起受僱於被上訴人，負責銷售冰淇淋
17 業務，當日新進員工薪資核定表記載每月薪資含基本工資2
18 萬100元、職務加給2600元、手機補助1000元、交通津貼300
19 0元、加班津貼2100元、績效考核3200元，被上訴人應按月
20 於次月10日發給；被上訴人於106年9月27日以上訴人有勞基
21 法第12條所定「對於雇主有重大侮辱之行為」、「違反勞動
22 契約或工作規則，情節重大」、「故意洩漏雇主營業上之秘
23 密，致雇主受有損害」及工作規則第15條所定「違反勞動契
24 約或工作規則，情節重大」、「張貼、散發煽動性文字、圖
25 表，破壞勞資關係」、「未依公司允許，私自將公司業務有
26 關機密文件透露給報刊雜誌等大眾媒體，致使公司遭受重大
27 損失」等情形為由，向上訴人表示終止兩造間僱傭契約。

28 (二)上訴人於106年10月3日申請勞資爭議調解，請求被上訴人給
29 付同年9月1日至27日工資2萬8800元、未休特別休假6日（同
30 年1月5日起滿6個月有3日，同年7月5日起滿1年有7日，已休
31 4日，未休6日）工資6400元及資遣費、預告期間工資、非自

願離職證明書；上訴人於同年10月17日調解時，撤回資遣費、預告期間工資及非自願離職證明書之請求，兩造就同年9月1日至27日工資及未休特別休假6日工資以3萬4112元（已扣除上訴人應負擔之勞工保險費及全民健康保險費）調解成立。

(三)上訴人於106年10月17日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年11月2日調解不成立。

(四)被上訴人於106年11月9日寄發系爭存證信函，以上訴人無法勝任業務工作及擅自擷取其營業資料為由，向上訴人預告於同年9月30日終止兩造間僱傭契約，並給付上訴人同年9月28日至11月30日工資合計6萬5100元及資遣費2萬2489元。

五、被上訴人以106年9月27日解雇通知書終止兩造間僱傭契約，是否合法？

(一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得未經預告終止勞動契約，為勞基法第12條第1項第4款所明定。又雇主依此規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第12條第2項亦定有明文。而所謂情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之；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。又按食品安全衛生管理法第50條第1項規定：「雇主不得因勞工向主管機關或司法機關揭露違反本法之行為、擔任訴訟程序之證人或拒絕參與違反本法之行為而予解僱、調職或其他不利之處分。雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效」。

01 (二)本件被上訴人抗辯上訴人於106年9月間擅自入倉管辦公室使
02 用電腦查詢並擷取其營業資料，且將營業秘密揭露給媒體刊
03 載，乃違反其公司工作規則第15條A項第6款、第15條B項第
04 3、22款，情節重大，其不經預告期間，於109年9月27日終
05 止兩造間僱傭契約乃合法云云，為上訴人否認，並辯稱：伊
06 只是上網查詢中秋節庫存資料等語。經查，被上訴人公司之
07 工作規則第15條A項第6款約定，凡被上訴人公司員工有違反
08 勞動契約或工作規則，情節重大，被上訴人得不經預告終止
09 契約，第15條B項亦約定違反勞動契約或工作規則情節重
10 大，並應依個案事實具體認定：其中第3款約定「盜取公
11 物」（見原審卷第91頁）、第22款為「未依公司允許，私自
12 將公司業務有關機密文件透露給報刊雜誌等大眾媒體，致公
13 司遭受重大損失者」。查被上訴人指稱上訴人盜用公物，雖
14 提出錄影擷取照片為證（見本院卷第145至146頁），上訴人
15 固不否認該照片中之人為其本人，且其確有拿手機拍攝電腦
16 螢幕顯示資料乙情，惟抗辯係查詢資料，並非盜取營業秘
17 密。查被上訴人所提照片僅能證明上訴人有以倉管電腦查詢
18 資料，並持手機拍攝電腦螢幕所顯示內容之行為，惟並無法
19 看出上訴人所查詢及拍攝之資料內容究為何，是否屬被上訴
20 人公司之營業秘密或應保密之文件，即有存疑。又縱如被上
21 訴人所稱上訴人並無權限使用該電腦查詢資料屬實，惟上訴
22 人亦僅只一次使用該電腦查詢資料之行為，亦難認其有何違
23 反工作規則或勞務契約情節重大之情事，而符合解僱之最後
24 手段性原則。次按營業秘密法第2條規定，得作為該法保護
25 對象之營業秘密，固以具有秘密性（非一般涉及該類資訊之
26 人所知）、經濟價值（因其秘密性而具有實際或潛在之經濟
27 價值）、保密措施（所有人已採取合理之保密措施），且可
28 用於生產、銷售或經營之資訊，始足稱之。惟同法第1條既
29 規定：「為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和
30 社會公共利益，特制定本法」，是於判斷爭執之資訊是否符
31 合上開營業秘密要件時，自應以第1條規定之立法目的為重

要依據。若僅表明名稱、地址、連絡方式之客戶名單，可於市場上或專業領域內依一定方式查詢取得，且無涉其他類如客戶之喜好、特殊需求、相關背景、內部連絡及決策名單等經整理、分析之資訊，即難認有何秘密性及經濟價值。查被上訴人所提上訴人揭露予媒體刊載之資料內容（見本院卷第147頁），僅是被上訴人冰淇淋之庫存數量、入庫日期及製造日期，依上開說明，難謂屬被上訴人之營業秘密。況上訴人於108年8月、9月間已先後二次向臺北市衛生局具名檢舉被上訴人販賣逾期冰淇淋，嗣經媒體採訪，並於106年9月27日刊載上訴人揭露被上訴人販賣逾期冰淇淋之情事（見原審卷第57至61頁、本院卷第33至38頁），堪認上訴人並非盜取公物，洩露被上訴人營業秘密，而係基於公益而使用上開資料，難認有何不法。況食品於包裝上須具實標示製造日期及保存期限等相關資訊，被上訴人販賣逾期食品屬違反食品衛生管理法之不法行為，而上揭被上訴人之冰淇淋庫存資料及販賣逾期冰淇淋行為均屬其不法行為之證據，上訴人既係因檢舉被上訴人販賣逾有效日期之冰淇淋，而將上開資料揭露予媒體刊載，雖違反兩造間僱傭關係之忠誠義務及上開工作規則規定，惟經主管機關調查後，被上訴人確有因違反食品衛生管理法第15條第1項第8款販賣逾有效日期之冰淇淋之行為，且遭主管機關裁罰，為被上訴人所不爭執。故依食品衛生管理法第50條第1項規定，被上訴人不得因上訴人揭露檢舉被上訴人違反食品衛生管理法之行為，終止兩造僱傭關係。被上訴人於106年9月27日經媒體報導其涉嫌販賣逾期冰淇淋及上訴人之檢舉行為暨上訴人自揭與被上訴人公司負責人配偶洪珍之對話內容後，旋於同日以上揭事由解僱上訴人，在時間上足認與上訴人之檢舉行為有關，故難認上訴人以此為由而不經預告期間終止兩造間僱傭關係為合法。

(三)被上訴人另以上訴人張貼、散發煽動性文字、圖表、破壞勞資關係，且對雇主有重大侮辱為由，而終止兩造僱傭關係，並提出上訴人與洪真間通訊對話為證（見本院卷第127

頁），然上訴人陳稱該通訊對話內容僅係上訴人與洪真二人間之對話，並非群組間對話。查依該對話內容係上訴人向洪真反應其薪資與公司其他工作人員相比較低，且其業務之工作並不會比其他工作少，其自認有被污辱的感覺等情（見本院卷第27頁），並不能證明上訴人有何重大侮辱雇主、或散發煽動性文字、圖表、破壞勞資關係之行為。且被上訴人於本院已自陳其沒有辦法舉證證明上訴人有以口頭方式向其他同事散佈等語（見本院卷第96頁），是被上訴人以上訴人有張貼、散發煽動性文字、圖表、破壞勞資關係，且對雇主有重大侮辱行為，而以上訴人有重大違反工作規則及勞務契約為由而終止兩造間僱傭關係，亦難認合法。

(四)基上，被上訴人主張上訴人違反勞動契約及工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，未經預告期間，以106年9月27日解雇通知書為終止兩造間僱傭關係，並不合法。

六、兩造僱傭契約是否於106年11月30日終止？

(一)按意思表示有明示及默示之分，前者係以言詞、文字或其他習用方法直接表示其意思；後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。如兩造就其意思表示有所爭執，應本於法則及誠信原則，自該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值，社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作為全盤之觀察，以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

(二)上訴人於106年10月3日勞資爭議調解會議時主張被上訴人經其檢舉，無預告解雇其為由，聲請就資遣費及6日特休未休薪資、106年9月業務獎金、預告期間工資及非自願離職證明為調解，惟經調解委員進行調解及勸導後，上訴人當場撤回關於106年9月業務獎金、資遣費、預告期間工資及非自願離職證明等調解之聲請，而僅就106年9月工資及106年9月勞勞、健保自負額達成和解，此有106年10月3日社團法人中華民國勞動法推廣協會勞推字第000000000號勞資爭議調解會

議紀錄可稽（見原審卷第111至113頁）；嗣上訴人於106年10月17日申請勞資爭議調解請求回復兩造間僱傭關係，於同年11月2日進行調解時，上訴人主張請求回復兩造間僱傭關係，被上訴人則表示不可能回復僱傭關係等情，亦有106年11月2日社團法人中華民國勞動法推廣協會勞推字第000000000號勞資爭議調解會議紀錄可佐（見原審卷第37至38頁）。可見上訴人於106年10月3日並無終止兩造間僱傭關係之意思，亦無何明示或默示同意被上訴人於106年9月27日終止兩造僱傭契約之意思表示、或自為終止兩造僱傭契約之意思表示。

(三)又於106年11月2日兩造調解不成立後，被上訴人於106年11月9日以系爭存證信函通知上訴人於106年11月30日終止兩造間僱傭契約，並將自106年9月28日起至106年11月30日止之薪資及資遣費2萬1787元匯入上訴人帳戶，且開立非自願離職證明書併同存證信函一併郵寄予上訴人，而系爭存證信函已於106年11月15日送達上訴人等情，有系爭存證信函、非自願離職證明書、華南商業銀行整批薪資轉帳、郵件查詢資料可稽（見原審卷第107至110頁、第122頁、第125至128頁）。故不論被上訴人於系爭存證信函所載終止兩造間勞動契約之事由是否合法，惟上訴人於收受系爭存證信函、非自願離職證明、預告期間工資及資遣費後，並未為任何反對之表示，且於此之後亦未向被上訴人為準備提供勞務之通知，或退回該非自願離職證明書及資遣費，迄至107年11月19日始提起本件訴訟（見原審卷第9頁），請求確認兩造間僱傭關係存在，業據上訴人陳明在卷（見本院卷第197頁）。再參以上訴人自陳其係於106年10月3日調解時經調解委員勸導後才知道被上訴人於106年9月27日解僱通知非合法，故其於106年10月3日調解時撤回資遣費及非自願離職證明之請求（見本院卷第27頁），足認上訴人於106年11月15日收受系爭存證信函、並收受被上訴人給付資遣費及非自願離職證明時，應已知其權利所在，並非不知其權利，且其應已知資遣費及

01 非自願離職證明係以兩造僱傭關係不存在為前提。惟其於10
02 6年11月2日勞資爭議調解不成立後，於106年11月15日受領
03 系爭存證信函、被上訴人給付之資遣費及非自願離職證明
04 後，竟未曾向被上訴人主張或請求回復原職、繼續工作、給
05 付薪資等，亦未對被上訴人為任何準備提供勞務之通知，也
06 未退回被上訴人所給付之非自願離職證明書及資遣費等，自
07 堪認上訴人已有默示同意於106年11月30日終止兩造間僱傭
08 契約，是兩造間僱傭契約於106年11月30日經兩造合意終
09 止。況上訴人迄至107年11月19日其提起本件訴訟，期間已
10 將近1年，其於將近1年後始提起本件訴訟主張兩造間僱傭契
11 約仍繼續存在，客觀上已有長期間不行使權利，足以引使被
12 上訴人正當信任以為上訴人已不欲行使權利，上訴人於將長
13 達近1年後始提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，
14 顯悖於誠信原則，有權利失效原則之適用。上訴人雖辯稱其
15 於調解時有一直強調兩造僱傭關係存在，其要繼續服勞務，
16 其不知所受領係資遣費，以為係被上訴人給予工資補償，且
17 被上訴人要求其暫不要上班，以免其幫檢調蒐集證據云云。
18 惟上訴人向被上訴人表示兩造僱傭關係存在，且願繼續服勞
19 務乙情為106年11月3日以前之事，上訴人於106年11月2日調
20 解不成立後，於同年月15日收受系爭存信證函未表示異議，
21 並收取被上訴人給付之資遣費、預告期間工資及非自願離職
22 證明，且其後將近1年期間未曾向被上訴人主張或請求回復
23 原職、繼續工作、給付工資等，亦未對被上訴人為任何準備
24 提供勞務之通知，在客觀上已難認有繼續僱傭契約之意思。
25 又系爭存證信函明確載明兩造間僱傭契約將於106年11月30
26 日終止，被上訴人已將自106年9月28日起至106年11月30日
27 止之薪資、資遣費匯入上訴人帳戶，且已開立非自願離職證
28 明，請上訴人一併查收等情（見原審卷第107至110頁），核
29 其內容，上訴人實無可能誤認系爭存證信函所載之文義以及
30 被上訴人給付上揭款項之意思，故上訴人主張其不知系爭存
31 證信函係終止僱傭契約云云，不足採信。此外，上訴人不能

證明被上訴人有要求其暫不上班之事實，其此部分所云，亦非可採。故應認被上訴人抗辯上訴人無與被上訴人繼續僱傭關係之意願，而有長期不行使權利之情形等語為可取。兩造間僱傭契約既經雙方合意於106年11月30日終止，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據。

七、兩造間僱傭關係既已經兩造合意於106年11月30日終止，則上訴人依民法第487條規定及兩造間僱傭契約，請求被上訴人給付自106年12月1日起至其復職之日止，按月於次月10日給付薪資3萬2000元及自次月11日加計法定遲延利息，即屬無據。

八、末按雇主應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、程序及管理的事項之辦法，由中央主管機關訂之，報請行政院核定之。雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。請項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅。勞基法第56條第1項，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條定有明文。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。亦為勞工退休金條例施行細則第15條1項所明定。兩造僱傭關係於106年11月30日始終止，已如前述，上訴人主張被上訴人於契約終止前每月應依上開規定提繳勞工退休金1998元至其勞工退休金專戶等語，為被上訴人所不爭執（見本院卷第98頁），則上訴人主張依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人自106年10月1日起至106年11月30日止，合計2個月，提繳3976元（計算式：1988×2）至上訴人勞工退休金專戶，核屬有據；逾此範圍之請求，則為無據。

01 九、綜上所述，上訴人依兩造僱傭契約及勞工退休金條例第6條
02 第1項、第14條、第31條第1項，請求被上訴人提繳3976元至
03 其勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請
04 求，則為無理由，不應准許；至上訴人依兩造間僱傭契約及
05 民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求
06 被上訴人自106年12月1日起至其復職之日止，按月於次月10
07 日給付其3萬2000元，及自各期於每月11日起算之法定遲延
08 利息部分，則為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部
09 分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。上訴意旨指摘原判決
10 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由；至上開不應准許部
11 分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原
12 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由。又本件本院命
13 被上訴人給付之金額，爰依職權宣告得假執行，並依職權酌
14 定相當金額命被上訴人供擔保後，得免為假執行。

15 十、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
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
17 逐一論列。上訴人另聲請本院訊問證人即調解委員黃淑惠，
18 待證事實為其於106年11月3日調解時有表示要回復兩造僱傭
19 關係等情，因該日調解紀錄已明確記載上訴人有主張回復兩
20 造間僱傭關係存在乙情（見原審卷第37至38頁），故本院認
21 無訊問證人黃淑惠之必要，均附此敘明。

22 十一、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事
23 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第463條、勞動
24 事件法第44條第1、2項，判決如主文。

25 中 華 民 國 109 年 4 月 14 日
26 勞動法庭

27 審判長法 官 謝碧莉

28 法 官 王本源

29 法 官 陳月雯

30 正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其

01 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書狀
02 （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
03 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
04 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
05 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
06 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 109 年 4 月 15 日

08 書記官 侯雅文

09 附註：

10 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

11 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
12 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

13 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
14 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
15 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。