臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度重勞再字第1號

再審原告　林永華

再審被告　亞太國際物流股份有限公司

法定代理人　黃福田

訴訟代理人　林政憲律師

伍思樺律師

林佳萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，再審原告對於中華民國107年11月28日本院107年度重勞上字第4號確定判決提起再審之訴，本院於108年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

一、再審原告以其自民國89年3月29日起受僱於再審被告，嗣於99年6月1日自總管理部經理調職為總經理室特別助理，又於同年8月1日降職為總經理室助理。再審被告為逼再審原告請辭，竟違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定及再審被告內部慣例，將再審原告本俸由新臺幣（下同）5萬5,400元調降為4萬6,900元，再審原告乃於101年12月27日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，未成立調解。詎再審被告於106年4月10日單方通知再審原告退休生效，終止兩造間之勞動契約，並於同日退再審原告之勞工及全民健康保險，且自該日起未再給付工資。再審原告當場表示反對退休，另向再審被告請翌日喪假時，卻遭再審被告以已退休為由而否准請假，並拒絕再審原告提供勞務。再審原告未自請退休，或有強制退休、資遣事由，兩造僱傭關係應繼續存在。又再審原告於105年10月11日至106年4月10日間之平均工資為每月6萬1,400元，再審被告自應於再審原告復職之前1日止，按月給付再審原告上開工資，並按月提繳勞工退休金3,828元至再審原告退休金個人專戶。另再審被告

於101 、104 、105 年度終了時，均未依再審被告所公告之員工工作規則（下稱工作規則）第81條、第84條第1 項規定發給再審原告年終獎金，再審原告亦得向再審被告請求補發年終獎金28萬1,800 元等為由，向臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）起訴請求：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡再審被告應自106 年4 月11日起至再審原告復職之前1 日止，按月於每月5 日給付再審原告6 萬1,400 元，及自其應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢再審被告應自106 年4 月11日起至再審原告復職之前1 日止，按月提繳3,828 元至再審原告之勞工退休金專戶。㈣再審被告應給付再審原告28萬1,800 元，及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。㈤願供擔保，請准宣告假執行。經高雄地院106 年度重勞訴字第12號判決（下稱第一審判決）除駁回再審原告關於年終獎金28萬1,800 元本息之請求，其餘為再審原告勝訴之判決，再審被告就其敗訴部分提起上訴，再審原告就其敗訴部分為附帶上訴，經本院107 年度重勞上字第4 號確定判決（下稱本院確定判決）判決廢棄第一審判決不利於再審被告部分，駁回再審原告於第一審之訴及假執行之聲請；另駁回再審原告之附帶上訴。再審原告不服本院確定判決，提起第三審上訴，經最高法院以108 年度台上字第603 號裁定駁回上訴確定。

二、再審原告主張本院確定判決有民事訴訟法第496 條第1 項第1 款「適用法規顯有錯誤」之再審事由部分：

㈠按再審之訴，專屬為判決之原法院管轄，民事訴訟法第499 條第1 項定有明文。當事人對於第二審判決提起上訴，若經第三審法院認為上訴不合法以裁定駁回者，對於該第二審判決提起再審之訴，應專屬原第二審法院管轄（司法院30年院字第2188號解釋參照）。又再審之訴，應於30日之不變期間內提起；前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算，民事訴訟法第500 條第1 項、第2 項本文定有

明文。本件再審原告不服本院確定判決，提起第三審上訴，經最高法院於108 年3 月28日以108 年度台上字第603 號裁定駁回上訴確定，並於108 年4 月17日送達再審原告，再審原告於同年5 月17日以本院確定判決有民事訴訟法第496 條第1 項第1 款「適用法規顯有錯誤」之再審事由，提起本件再審之訴（見本院卷第7 頁之收文戳印），尚未逾30日之法定不變期間，應屬合法。

㈡再審原告主張：

1.本院確定判決認定：「再審被告對再審原告之考評係著重於工作態度及專業能力，而非工作量。且以再審原告於101 年7 月17日績效改善計畫書（下稱系爭改善計劃書）內容而言，於第5 點為附條件退休意思表示前之4 點內容，均係就再審被告所為考評內容為爭執及請求，自無從認定係為第5 點附條件退休意思表示所併立之退休條件。復觀諸上開第4 點⑴降職處分內容，再審原告自請降職處分，並未敘明不同意降薪之認定」云云，有違反經驗法則、論理法則及舉輕以明重等適用法規不當之違背法令。

2.本院確定判決認定：「再審原告為系爭改善計劃書所載內容之意思表示，乃為避免遭不合理資遣，除合應尚有工作內容待處理外，尚自我讓步而提出此替代方案，所列事項均為避免遭資遣所提出整體方案云云，與事實及常情不符，自非足採」云云，此認定違反最高法院60年度台上字第2085號判例意旨。

3.再審原告一再陳稱系爭改善計劃書並非毫無條件表示申請於105 年7 月退休，而係附有條件，亦必須再審被告不得再以工作量為由為C 級評比或不利處置（如調降本俸），且須俟105 年7 月以後，視公司之政策再申請是否退休，再審被告於再審原告簽立系爭改善計劃書後，仍繼續以工作量不足之不合理虛泛理由，為C 級評比，甚至調降本俸（由5 萬5,400 元調降為4 萬6,900 元），已嚴重違反再審原告之意思，後再審原告以不同意降薪為由而聲請調解，調解不成立；依

再審原告107 年8 月24日所提出民事準備㈢狀，所檢附再審被告人事命令主張再審原告之同事徐正忠等3 人，雖經再審被告調降職務，惟未調降本俸，再審被告調降再審原告本俸比例達18.12%，顯違反民法第148 條規定，本院確定判決僅以「依常情，降職均伴隨降薪」云云，遽為再審原告不利之認定，顯有違反民法第98條、第148 條規定及最高法院107 年度台上字第1504號判決意旨。

4.再審原告係以電腦軟體（企業資源規劃ERP ）工程師專長受僱於再審被告公司，非以法律專長背景受僱之，有關工作態度及專業能力不佳而遭考評為C 等，再審原告係自89年3 月29日受僱後迄，表現優異方被拔擢為行政管理部經理乙職，期間曾親力親為處理再審被告之地價稅罰緩由4,600 萬元減縮為約26萬元許；並因再審被告財務處於92年至96年因營業稅額計算辦法溢繳約4,211 萬元，提起行政訴訟，再審被告財務處相關人員亦無何人因此專業能力不佳考績而為C 等情形，足見再審被告年度考績制度係由主管主觀意識濫權評比。系爭改善計劃書所稱：「願接受與配合公司政策，於105 年7 月起申請退休。」，再審被告在105 年7 月間有何政策，構成再審原告申請退休之條件，本院確定判決並未說明，僅以再審原告104 年、105 年考評為C 等，於105 年7 月起已符合勞基法關於自請退休條件，即認定條件業已成就，再審原告於106 年4 月10日自請退休生效云云，就勞基法第53條自請退休條件相關規定與考評為C 等有何因果關聯性，原確定判決並未詳加說明，亦有判決不備理由者之違背法令，及違反最高法院60年度台上字第2085號判例意旨。

5.並聲明：⑴本院確定判決廢棄。⑵上開廢棄部分，再審被告之上訴駁回。⑶再審及前審訴訟費用由再審被告負擔。

㈢再審被告則以：再審原告雖主張本院確定判決有適用法律顯有錯誤為由提起再審，然完全未具體指摘有何消極的不適用法規或積極適用法規不當，純係就判決認定事實之職權、有何認定事實錯誤及判決不備理由之處任意指摘，與民事訴訟

法第496條第1項第1款規定不符。況再審原告所提起再審之訴之事由，與其提起第三審上訴時所主張事由相同，經最高法院駁回其上訴，再審原告再以上開事由提起再審，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：再審原告之訴駁回。

㈣經查：

1.按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院現尚有效判例顯有違反，或消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言。並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據及認定事實錯誤之情形在內（司法院大法官釋字第177號解釋文參照）。是事實審法院認定事實錯誤，調查證據欠周或判決不備理由，雖得於判決確定前據為提起上訴之理由，究與適用法規顯有錯誤有別，當事人不得據以提起再審之訴。再按，確定終局判決有適用法規顯有錯誤之情形，得以再審之訴對之聲明不服。但當事人已依上訴主張其事由者，不在此限，此觀諸民事訴訟法第496條第1項第1款規定自明。所謂當事人已依上訴主張其事由，係指當事人對於下級法院之判決，已依上訴程序主張其事由者而言。蓋當事人業依上訴主張其事由，則其事由已受上級審之審判，自不得以再審之方法更為主張。

2.再審原告雖指摘本院確定判決關於「再審被告對再審原告之考評係著重於工作態度及專業能力，而非工作量。且以再審原告就系爭改善計劃書前4點內容，均係就再審被告所為考評內容為爭執及請求，自無從認定係為第5點附條件退休意思表示所併立之退休條件。復觀諸上開第4點⑴降職處分內容，再審原告自請降職處分，並未敘明不同意降薪」（即上開㈡1.所載）、「再審原告主張為系爭改善計劃書所載內容之意思表示，乃為避免遭不合理資遣，除合應尚有工作內容待處理外，尚自我讓步而提出此替代方案，所列事項均為避免遭資遣所提出整體方案云云，與事實及常情不符，自非足

採」（即上開㈡2.所述）等認定，有違反經驗法則、論理法則、舉輕以明重等適用法規不當之違背法令，及最高法院60年度台上字第2085號判例意旨云云。惟查：

⑴再審原告於前訴訟程序對本院確定判決提起第三審上訴時，曾就本院確定判決所認定依系爭改善計劃書前4點內容，均係再審原告就考評內容為爭執及請求，觀諸第4點⑴降職處分內容，雖再審原告自請降職處分，並未敘明不同意降薪，惟「依常情，降職均伴隨降薪」，且依兩造所不爭執之事實及高雄市政府勞資爭議會議紀錄，再審原告嗣以不同意降薪為由而聲請調解，調解不成立後，仍持續提供勞務，並受領降薪後之薪資迄106年3月止，認定再審原告已默示同意降薪，所為認定有判決不備理由、違反經驗法則，確有適用法規顯有錯誤等事由，執為向最高法院提起上訴之上訴理由乙情，業經本院調閱最高法院108年度台上字第603號卷核對無誤（見最高法院108年度台上字第603號卷第64頁）。再審原告關於上開部分之上訴理由，經最高法院裁定以其係就本院確定判決本於「取捨證據、認定事實」之職權行使，且就本院確定判決已論斷者，泛言為違法，並未表明本院確定判決所違背之法令及其具體內容等由，駁回再審原告之上訴在案。此與純就程序上為審查（例如上訴逾期、未繳納裁判費等），而認其上訴為不合法之情形，尚有不同。是倘再審原告復以上開事由提起再審，應認該事由已受上級審之審判，而不得以再審之方法更為主張。

⑵本院確定判決依兩造所不爭執事實，並參酌再審原告年度考核表、課長以上主管考核表所給與再審原告自99年起至101年相關評語、系爭改善計劃書及電子郵件等相關證據，可認再審原告自89年3月29日受僱後迄至97年間之考績，雖為良好，然自99年起考績轉為不佳，再審原告不僅有工作量不足之處，更有效率低落、業務未見積極作為、工作不力、拒絕執行主管指派之工作，後再審原告於100年

遭評為C等，其主管業已填載充分之書面資料，並依再審被告員工考績辦法規定，雖再審原告與直屬主管及部門主管雙方訂妥系爭改善計劃書，惟於績效改善計劃進度報告中，仍顯示再審原告雖略有改善，但仍未達理想、工作熱誠與積極度欠佳，且效率猶顯低落、交辦事項多有延遲，甚至主管要求完成之工作，再審原告多有拖延，復竟以電子郵件方式回覆，未能符合專業標準。另再審原告主辦法律業務，竟僅有於97年前完成之法律基礎學分，其後未隨工作內容改變，再作正規專業精進之研習，致主管建議資遣「再審原告」，足見再審原告於績效改善期間仍有工作態度不佳、專業能力不足情事，進而認定「再審被告」考評「再審原告」為C等，並非單獨以「再審原告」工作量不足為由等節，乃係本院確定判決本於職權所為事實認定及證據取捨，且於本院確定判決中已詳細說明其取捨證據、認定事實之依據（見本院確定判決五㈢所載），依照前揭法律規定及說明，非屬民事訴訟法第496條第1項第1款所指「適用法規顯有錯誤」之範疇。再審原告據此提起本件再審之訴再審原告主張此部分認定違反經驗法則、論理法則及舉輕以明重等適用法規不當之違背法令云云，自無可取。

⑶又本院確定判決依據再審原告所提出系爭改善計劃書第5點所稱「職願接受配合公司政策，於105年7月間申請退休」，復佐以再審被告工作規則第55條規定「員工考績依從業員考績辦法辦理」及該辦法第4條第5項第5款規定，另參諸兩造均不爭執事實、業務報告、再審原告個人履歷、員工退休（一般）申請表及證人即再審被告行政管理部主管王春美之證言，認定再審原告確係因於100、101年度連續遭考評為C等，再審被告原欲依前述員工考績辦法之規定資遣再審原告，再審原告為此提出願接受與配合公司政策，於105年7月起申請退休等語之意思表示，該意思表示為附條件之法律行為；再審原告於105年7月已

符合自請退休之要件，再審被告政策又需再審原告配合辦理退休，應認再審原告前開所附退休之條件業已成就，惟再審原告自105年7月1日起仍為再審被告提供勞務，並獲按月給付工資迄106年4月10日止；再審被告曾於105年7月間至106年3月間多次勸導再審原告依其承諾履行後續之辦理退休相關程序，惟再審原告並未於106年4月10日「當日」向再審被告為自請退休之意思表示，嗣由王春美填載再審原告員工退休（一般）申請表，定106年4月10日為退休日期，進而認定106年4月10日為再審原告退休日期，並於同日通知再審原告自請退休生效，乃合法有效等情，乃為本院確定判決所認定之事實，且該認定係本於兩造所提出之事實依職權斟酌。故再審原告仍就本院確定判決認定之事實，爭執此部分認定係違反最高法院60年度台上字第2085號判例意旨所稱「就當事人未主張之事實依職權斟酌，顯有認作主張之違法情形」云云，自非可取。

3.另再審原告主張其於前訴訟程序屢稱系爭改善計劃書並非毫無條件表示申請於105年7月退休，而係附有條件，亦必須再審被告不得再以工作量為由為C級評比或不利處置（如調降本俸），且須俟105年7月以後，視公司之政策再申請是否退休，再審被告於再審原告簽立系爭改善計劃書後，仍繼續以工作量不足之不合理虛泛理由，為C級評比，甚至調降本俸，已嚴重違反再審原告之意思，依再審原告107年8月24日所提出民事準備㈢狀，所檢附再審被告人事命令主張再審原告之同事徐正忠等3人，雖經再審被告調降職務，惟未調降本俸，再審被告調降再審原告本俸比例達18.12%，顯違反民法第148條規定，本院確定判決僅以「依常情，降職均伴隨降薪」云云，遽為再審原告不利之認定，顯有違反民法第98條、第148條規定及最高法院107年度台上字第1504號判決意旨云云。茲查：

⑴再審原告於提起第三審上訴時，曾就本院確定判決所認定

就再審原告一再陳稱系爭改善計劃書並非毫無條件表示申請於105年7月退休，而係附有條件，亦必須再審被告不得再以工作量為由為C級評比或不利處置（如調降本俸），且須俟105年7月以後，視公司之政策再申請是否退休，再審被告於再審原告簽立系爭改善計劃書後，仍繼續以工作量不足之不合理虛泛理由，為C級評比，甚至調降本俸8,500元（由5萬5,400元調降為4萬6,900元，比例約六分之一），已違反再審原告之意思；另再審原告107年8月24日所提出民事準備㈢狀，所檢附再審被告人事命令主張再審原告之同事徐正忠等3人，雖經再審被告調降職務，惟未調降本俸，再審被告調降再審原告本俸比例達18.12%，均有判決違背法令，亦執為上訴最高法院之理由（見最高法院108年度台上字第603號卷第38頁、第64頁）。揆諸前開2.⑴所述，再審原告不得再以前開事由主張再審，故再審原告此部分主張本院確定判決有不適用法規之違法，洵屬無據。

⑵另再審原告所指摘本院確定判決違反最高法院107年度台上字第1504號「判決」，所引用為判決而非判例，揆諸首揭說明，非屬再審理由法律之範疇，自無適用法規顯有錯誤之可言，併此敘明。

4.再審原告復主張係其係以電腦軟體（企業資源規劃ERP）工程師專長受僱於再審被告，非以法律專長背景受僱之，有關工作態度及專業能力不佳而遭考評為C等，再審原告係自89年3月29日受僱後迄，表現優異方被拔擢為行政管理部經理乙職，期間曾親力親為處理再審被告之地價稅罰緩由4,600萬元減縮為約26萬元許；並因再審被告財務處於92年至96年因營業稅額計算辦法溢繳約4,211萬元，提起行政訴訟，再審被告財務處相關人員亦無何人因此專業能力不佳考績而為C等情形，足見再審被告年度考績制度係由主管主觀意識濫權評比，本院確定判決並未詳加說明，亦有判決不備理由者之違背法令，及違反最高法院60年度台上字第2085號判例意

旨云云。然依前所述，本院確定判決已於判決理由中詳細說明，再審被告對於再審原告之考評係著重於工作態度及專業能力，而非工作量，因再審原告於系爭改善計劃書所進行改善2年後，又因工作態度及專業能力不佳而遭考評為C等等情，已詳細說明其取捨證據、認定事實之依據，再依該事實所為法規之適用，亦無違誤之處，縱本院確定判決未就判決理由中敘明再審原告所提出前開證據，然「適用法規顯有錯誤」並未包括漏未斟酌證據情形在內。故再審原告此部分主張無非仍係就本院確定判決本於職權所為事實認定及證據取捨，指摘其漏未斟酌證據、取捨證據或認定事實錯誤，非屬民事訴訟法第496條第1項第1款所指「適用法規顯有錯誤」。

5.又再審原告以系爭改善計劃書所稱：「願接受與配合公司政策，於105年7月起申請退休。」，再審被告在105年7月間有何政策，構成再審原告申請退休之條件，本院確定判決並未說明僅以再審原告104年、105年考評為C等，於105年7月起已符合勞基法關於自請退休條件，即認定條件業已成就，再審原告於106年4月10日自請退休生效云云，就勞基法第53條自請退休條件相關規定與考評為C等有何因果關聯性，本院確定判決並未詳加說明，亦有判決不備理由者之違背法令，及違反最高法院60年度台上字第2085號判例意旨云云。然查，再審原告於提起第三審上訴時，亦就上情主張本院確定判決就前開所為認定有判決不備理由之違背法令，亦執為上訴最高法院之理由（見最高法院108年度台上字第603號卷第40頁），參諸前開2.⑴所述，再審原告不得再以再審方法就前開事由開事由再為主張，故再審原告主張本院確定判決就此部分未詳加說明，亦有判決不備理由者之違背法令，及違反最高法院60年度台上字第2085號判例意旨云云，顯無可取。

6.綜上，再審原告所指摘上開各節，其中或經再審原告提起第三審上訴中主張此事由，且該事由業經最高法院以108年度

台上字第603號裁定予以審酌，抑或屬前訴訟程序事實審法院解釋意思表示、認定事實之職權事項，縱有錯誤或不當，亦屬其認定事實、取捨證據之職權行使，要與適用法規顯有錯誤有間。從而，再審原告主張本院確定判決有違反民法第98條、第148條暨最高法院60年度台上字第2085號判例意旨及107年度台上字第1504號判決意旨、經驗法則、論理法則及舉輕以明重，亦有判決不備理由者等適用法規顯有錯誤情事，均非足採。

三、再審原告主張本院確定判決有民事訴訟法第496條第1項第13款「當事人發現未經斟酌之證物或得使用該證物」、第497條「足以影響判決之重要證物漏未斟酌者」之再審事由部分：

㈠按再審之訴，應於30日之不變期間內提起；其期間自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算，再審之理由知悉在後者，自知悉時起算，民事訴訟法第500條第1項、第2項前段定有明文。又提起再審之訴，應表明再審理由，及關於再審理由並遵守不變期間之證據，同法第501條第1項第4款所明定。如未表明者，其再審之訴即屬不合法，毋庸命其補正，逕予駁回之。再按當事人於提起再審之訴後，雖非不得補提其他再審事由，然仍應於不變期間內為之。故當事人追加之原因事實，倘可據以獨立提起另一再審之訴，而非原已提起再審之訴之補充者，自須受30日不變期間之限制。經查：

1.兩造間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於107年11月28日以本院確定判決廢棄第一審判決不利於再審被告部分，並駁回再審原告於第一審之訴及假執行之聲請，暨駁回再審原告之附帶上訴，再審原告不服本院確定判決提起第三審上訴，經最高法院於108年3月28日以108年度台上字第603號裁定駁回其上訴確定，並於108年4月17日送達再審原告，再審原告於108年5月17日以本院確定判決有民事訴訟法496條第1項第1款之再審事由為由，提起再審，為前已論

。嗣再審原告於108 年6 月13日以再審之訴理由㈡狀，追加主張本院確定判決，另有民事訴訟法第496 條第1 項第13款「當事人發現未經斟酌之證物或得使用該證物」之再審事由（見本院卷第74至77頁），該部分與其原主張本院確定判決有民事訴訟法496 條第1 項第1 款之再審事由不同，係可據以獨立提起另一再審之訴，自仍需受提起30日之再審不變期間之限制。惟再審原告並未表明其另行主張民事訴訟法第496 條第1 項第13款之再審理由，已遵守不變期間之證據。

2.是此，揆諸上開說明，再審原告遲至108 年6 月13日始追加主張本院確定判決有民事訴訟法第496 條第1 項第13款之再審事由部分，顯已逾再審30日不變期間，此部分再審之訴，即非合法，應予駁回。

㈡再按民事訴訟法第497 條規定：「依第466 條不得上訴於第三審法院之事件，除前條規定外，其經第二審確定之判決，如就足影響於判決之重要證物，漏未斟酌者，亦得提起再審之訴」，是依民事訴訟法第497 條規定提起再審之訴，係就不得上訴於第三審法院之事件而為之規定，前訴訟程序如係得上訴第三審法院之事件，即無適用之餘地。本件前訴訟程序係得上訴於第三審法院之事件，且於本院確定判決判決後，亦經本件再審原告提起第三審上訴，經最高法院以108 年台上字第603 號裁定駁回上訴確定在案，揆諸上開說明，再審原告依民事訴訟法第497 條規定，提起本件再審之訴部分，自不合法，應予駁回。

四、綜上所述，再審原告依民事訴訟法第496 條第1 項第1 款規定提起本件再審為無理由；依據民事訴訟法第496 條第1 項第13款及第497 條規定提起本件再審之訴為不合法，均應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，核與本件之結論，不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

六、據上論結，本件再審之訴一部為無理由、一部為不合法，判

決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　27　　日

勞工法庭

審判長法　官　簡色嬌

法　官　郭慧珊

法　官　張維君

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　　108　　年　　8　　月　　27　　日

書記官　梁雅華

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。