

臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第52號

上訴人 趙于彤

0000000000000000

訴訟代理人 方勝新律師（法扶律師）

被上訴人 同興股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 林瑞章

訴訟代理人 蔡祥銘律師

蔡晉祐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於民國110年11月11日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於111年3月16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：上訴人自民國108年4月22日起受僱被上訴人擔任作業員，工作內容含鋅合金機台操作、把手零件加工，於109年4月間工作內容增加登記加班人數、處理模具及機械故障、品質檢測，於109年7月1日升為技術員，月薪新臺幣（下同）26,910元。上訴人於109年8月17日10時許，在拿鋅錠時不慎跌倒膝蓋撞到階梯，致右側膝部受傷，於當日下午遭訴外人即同事劉宸睿辱罵破麻致精神受損，遂請假回家休息，訴外人即被上訴人副經理鄭明坤轉告訴外人即製造部副組長羅清全，要上訴人在家休息2日。然上訴人於109年8月20日回公司上班後，羅清全於當日下午4時許告知須調職至表面處理部門為作業員，並減薪為23,800元，訴外人即被上訴人總經理林登財於同日下午5時許告知調職事宜，上訴人詢問能否不調職，經林登財拒絕。上訴人因上開右側膝部傷勢，自109年8月21日起請假至同年月26日止，訴外人即被上

01 訴人職員洪光玲於109年8月27日通知上訴人將於同年月31日
02 協調調職事項，上訴人於協調當日表明不同意調職或離職，
03 詎被上訴人於協調當日未告知上訴人有何勞動基準法（下稱
04 勞基法）第11條第5款不能勝任工作之事由，被上訴人亦無
05 同條第2款、第4款之情形，竟未具理由終止兩造間勞動契
06 約，違反勞基法第11條、第12條規定，且涉及於職災期間解
07 僱上訴人，其終止不合法，上訴人自得訴請確認兩造間之僱
08 傭關係存在。又兩造間之僱傭關係仍然存在，被上訴人自10
09 9年9月1日起陷於受領勞務遲延，上訴人得依民法第487條、
10 勞工退休金條例第7條、第14條規定，請求被上訴人自109年
11 8月31日起至上訴人復職前一日止，按月給付薪資26,910元
12 及提繳勞工退休金2,748元等語。並聲明：(一)確認兩造間僱
13 傭關係存在；(二)被上訴人應自109年8月31日起至上訴人復職
14 前一日止，按月於每月10日給付上訴人26,910元，及自各該
15 月給薪之翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息；(三)被
16 上訴人應自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月
17 提撥2,748元，儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人
18 專戶。

19 二、被上訴人則以：上訴人於任職期間之初，表現尚屬良好，然
20 自109年5月間起，陸續有仗勢欺壓同仁，導致諸多資深同事
21 離職之行為，屬不能勝任其工作。被上訴人於收受投訴上訴
22 人之電子信件及陳情書後，經調查確認上訴人與同仁間之互
23 動及對待同仁之態度有問題，造成上訴人所在部門工作氣氛
24 不佳，乃認為有將上訴人調離原單位(表面處理部門壓鑄組)
25 之必要，並考量上訴人原為製造部技術員，將其調職至表面
26 處理部門花紋組擔任技術員較為適當，遂於109年8月20日由
27 羅清全告知上訴人以原領薪資調職至表面處理部門花紋組，
28 被上訴人所為調職處分屬管理上所必要，無權利濫用情事。
29 惟上訴人拒絕接受，並自109年8月21日起以受傷等事由陸續
30 請假，於同年月31日協調當日仍堅持不願接受原薪調職，被
31 上訴人僅能依勞基法第11條第5款規定終止契約，並開給離

職證明書，被上訴人之終止行為符合解僱最後手段性原則。又上訴人係於事後第4天始以膝蓋受傷為由請假，否認其膝蓋受傷係職業災害，且與被上訴人終止勞動契約無關等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月於每月10日給付上訴人26,910元，及自各該月給薪之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月提撥2,748元，儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人專戶。被上訴人則聲明請求駁回上訴。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人自108年4月22日起受僱被上訴人擔任作業員，工作內容含鋅合金機台操作、把手零件加工，於109年4月間工作內容增加登記加班人數、處理模具及機械故障、品質檢測，於109年7月1日升為技術員，月薪26,910元。

(二)被上訴人製造部副組長羅清全於109年8月20日告知上訴人，被上訴人欲將上訴人調職。上訴人與被上訴人協理李振輝、副經理鄭明坤、人資職員洪光玲於109年8月31日，在公司2樓會議室協調調職相關事項，上訴人不接受調職，被上訴人提出徵詢工作意願調查表（下稱系爭調查表）予上訴人簽署，並於當日通知上訴人終止兩造勞動契約，及交付離職證明書及資遣費計算表予上訴人。

(三)如上訴人主張有理由，其得請求被上訴人按月給付之薪資金額為26,910元、按月提繳之勞工退休金金額為2,748元。

五、本件之爭點為：(一)被上訴人終止勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否存在？(二)上訴人請求被上訴人自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月給付薪資及提繳勞退金，是否有據？茲分述本院之判斷如下：

(一)按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告

01 勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不
02 能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身
03 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，
04 可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者
05 亦屬之。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成
06 雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得
07 解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼
08 括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所
09 擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學
10 識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在
11 內；勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工
12 作，惟勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍，或與
13 同事無法團結互助，致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦
14 屬之。又所謂解僱最後手段性，應參酌勞工之行為，對於勞
15 雇關係、信賴關係的干擾程度，及在客觀及社會一般觀念
16 上，對於雇主之營運是否造成重大影響，是否難以期待雇主
17 繼續維持僱傭關係。

18 (二)被上訴人抗辯：因上訴人仗勢欺壓同仁，導致諸多同事離
19 職，無法做好與同事間之互動，屬不能勝任工作等情，並提
20 出員工投訴之電子郵件及陳情書為證（原審卷第79至91
21 頁），然為上訴人所否認。經查：

22 1.綜觀上開電子郵件及陳情書，係記載上訴人與壓鑄組同事
23 間就上訴人所為工作調度安排、作業方式等所生爭執及彼
24 此間為此相處不睦而有言語、行為衝突情事。且經證人即
25 被上訴人員工廖香蓮於原審證稱：其曾在壓鑄組與上訴人
26 共事，陳情書係其打字繕寫，編號1、2、3、9、10部分屬
27 其親身經歷，其他事件為其他同仁之反應內容，其中第10
28 點俞俊達被燙傷那天，其提醒俞俊達下班去看醫生，避免
29 感染，事後俞俊達說他真的很累，別人不願意做的，機
30 台，難度高的，上訴人都安排他去做，所以他才離職。其
31 與劉宸睿、佘舒婷支援的機台都不是那麼容易做的機台，

01 都必須要特別出力。一開始上訴人跟大家相處很好，不知
02 何時開始就變成一言堂，副組長羅清全授權上訴人管理線
03 上、安排機台調度，都以上訴人之意見為意見，例如事件
04 編號5余舒婷手受傷包著繃帶，上訴人還是排難度高的機
05 台給他，余舒婷跟班長反應可否調慢速度，班長同意，上
06 訴人知道後又質問為何要調回來。底下的人如果不聽上訴
07 人指揮安排，上訴人就會跟羅清全投訴，整個現場氣氛很
08 不好，同仁覺得往上申訴也沒用，但私底下休息時間也會
09 一直抱怨，還有一些調度上的不公平等語（原審卷第197
10 至200頁），及證人劉宸睿於原審證稱：其曾在壓鑄部與
11 上訴人共事，投訴之電子郵件是其所寫，發生電子郵件上
12 的事情後，其想要離職，就想寫郵件給總經理說明其委
13 屈，陳情書上編號1、4、7 都是其經歷過的事件，廖香蓮
14 提出陳情書後，有拿給其看，廖香蓮說他要替大家發聲，
15 廖香蓮人緣很好，會聽同事抱怨，會關心同事等語明確
16 （原審卷第205至207頁）。

- 17 2.又上訴人在壓鑄組工作情形及與同事相處狀況，業據證人
18 即上訴人直屬主管羅清全於原審證稱：上訴人係負責入庫
19 數量、中午機台人員排班及參數上調整，曾有3至5位員工
20 向其表示上訴人口氣不好，中午安排工作時不公平，也說
21 上訴人會指揮調度員工去做某些工作，員工認為上訴人是
22 技術員，怎麼可以指揮其他員工。上訴人之前有跟部門同
23 事吵架，中午後加工的同事來支援，抱怨上訴人不讓東西
24 上烏龜車（即小型推車），造成後面運送會有問題，其有
25 跟上訴人說在廠區裡以和為貴，有事情好好講。上訴人與
26 同事相處情形不好，有時候會隨著脾氣上來就跟同事吵
27 架，一個月約有1、2 次，上訴人性子上來比較不能控制
28 自己，若要說原因就是安排工作方面，有時上訴人性子一
29 上來就會大聲嚷嚷。另外，因中午不停機，上訴人負責排
30 中午誰去顧機台，導致多做工作的員工對上訴人不滿，有
31 些人會向其反應，其告誡上訴人中午輪休機台時要輪流

01 做，不要不好做的都固定讓那些人做，要用輪的，例如今
02 天做這一台，明天就換另一台，要用公平的方式去排，因
03 為外銷把手有比較不好做的部分，一定會留東西下來，那
04 些東西比較難折，比較不好做，做那些事情比較吃力，一
05 定要輪流，不然有些員工會認為是在針對特定的人，比較
06 不好做的東西的機台常常都是那幾個人在輪來輪去。其部
07 門員工謝敏敏於109年7月間離職，據其所知是因為謝敏敏
08 在離職前1日與上訴人有爭執，爭執原因是上訴人口氣很
09 差，隔天謝敏敏來公司辦理離職等語在卷（原審卷第13
10 1、135、136、138至140、143頁）。

11 3.再關於上開陳情事件之調查情形，則經證人洪光玲於原審
12 證稱：其有參與陳情事件之調查，也有就劉宸睿所寄電子
13 郵件內容進行調查，從一開始有員工反應到後面陳情比較
14 嚴重的時候，公司有展開調查並針對內容詢問當事人或在
15 場人等相關人員，發現陳情書上所述內容確實有發生。調
16 查時上訴人說劉宸睿對她有言語上侮辱，之前主管已有處
17 理此部分並寫悔過書，其有再去瞭解，但劉宸睿否認，說
18 不是在講上訴人，只是跟另一位同事二人間聊天的趣味，
19 經詢問其他同事也可以證明他們二人都是用這種方式在稱
20 呼對方。上訴人對其他申訴內容不太能接受，講的重點都
21 放在劉宸睿的事情上面等語明確，並有洪光玲製作之調查
22 報告書在卷可佐（原審卷第146至148、153、154頁）。

23 4.審以羅清全為上訴人之直屬主管，親身經歷員工向其反應
24 上訴人對中午機台人員排班不公，亦知悉上訴人較難控制
25 情緒、會與同事發生爭吵，與同事間之相處不和睦，並曾
26 告知上訴人應公平排班、有事情好好講，督促上訴人改
27 善，復於原審證述曾於109年8月25日深夜送上訴人至岡山
28 醫院急診等語在卷（原審卷第137頁），足見羅清全與上
29 訴人間無對立或交惡狀況，應無刻意為不利上訴人證言之
30 動機，且羅清全證述上訴人與同事在工作上之互動狀況，
31 亦與廖香蓮、劉宸睿、洪光玲證述情節大致相符，故本院

01 認羅清全、廖香蓮、劉宸睿、洪光玲上開證述屬實，堪予
02 採信。

03 5.綜合羅清全、廖香蓮、劉宸睿、洪光玲之證述及電子郵件
04 件、陳情書、調查報告書內容，足認上訴人負責機台排
05 班，有因中午機台排班不公之行為，引起同事諸多抱怨，
06 且其情緒控制較為不佳，常與同事發生爭吵，同事甚至撰
07 寫陳情書向高層主管投訴，上訴人顯然難與其他同事和睦
08 相處，且其所為已嚴重影響所在工作部門之工作氛圍，打
09 擊其他同事之工作士氣，難以團結互助。而以公司營運立
10 場而言，本應提供員工氣氛和諧安穩之職場，對於凝聚員
11 工向心力及工作效率亦有相當助益，如員工有諸多抱怨，
12 不願或無法與某員工共事，自非良好之工作環境，上訴人
13 易與同事衝突，無法和睦相處、互助之情，已如前述，被
14 上訴人因此無法提供其他員工穩定之工作環境，對於公司
15 和諧、事務分配、消費者觀感及公司業務運作自有影響，
16 則縱上訴人具備工作能力，仍屬有不能勝任工作之情事。
17 是以，被上訴人抗辯上訴人有不能勝任工作之情形等語，
18 堪予採信。

19 (三)被上訴人復抗辯：因上訴人不能勝任工作，遂將上訴人調職
20 至表面處理部門花紋組擔任技術員，此調職處分屬管理上所
21 必要，然遭上訴人拒絕，被上訴人遂於109年8月31日，依勞
22 基法第11條第5款規定終止勞動契約等情，亦為上訴人否
23 認。經查：

24 1.本件調職及終止勞動契約經過，業據洪光玲於原審證稱：
25 109年8月接到員工對於與上訴人相處的投訴，經過調查
26 後，把上訴人調職到表面處理部門的花紋組，以維護工廠
27 運作。上訴人調職後職稱、薪資與調職前一樣，因為依照
28 調動原則本就不能做任何調整，工作地點一樣在廠內，調
29 至花紋組是因花紋組的工作與上訴人原本工作內容較類
30 似，花紋組在表面處理部門算難度比較高的單位，考慮上
31 訴人已經任職一段時間，有一定基礎概念及一定能力，調

過去較易上手，其他部門或組別與上訴人原來的單位比較有差距。總經理有先請單位主管跟上訴人說要調職，之後於109年8月31日召開協調會，一開始協理、鄭副理是建議上訴人先做單位調整，工作上問題如果解決，可以再回來原來單位，但上訴人不願意接受，後來就問上訴人如果真的無法接受，原單位的狀況又不是很穩定，是否同意公司資遣。協調時有跟上訴人說要調到哪個部門、職務、薪資，上訴人只要是調動都不願意，也有跟上訴人說是因為接到同事投訴，因雙方面都有問題，原本的同仁調離原單位，相對的上訴人也要一起調整，希望上訴人可以接受，之後再看看要不要調回來。但因為上訴人一直不願意，在沒辦法的情況下，只能終止勞動契約，有告訴上訴人是依照勞基法第11條第5款無法勝任的原因資遣，並給上訴人清單，上面記載資遣費的計算。上訴人不能留在原職，是因不只劉宸睿與上訴人有衝突，還有其他同事也跟上訴人在工作上有衝突，之前同仁離職都有說是因上訴人的關係，只是沒有在離職單上記載，所以才會在調查的時候，很多同仁都用陳情書的方式來表明這是有關係的，就職場氣氛上，不只劉宸睿有問題，其他同事對上訴人表現也有問題的時候，公司便進行這樣的工作調整。公司一開始沒有要終止勞動契約，從頭到尾都是要調整部門，只是上訴人不願意，但若留在原單位，會造成管理上的困難，在這樣的情況下，公司也沒有其他辦法再去處理，所以上層最後才會用資遣等語明確（原審卷第145、146、148至150頁）。羅清全原審亦證稱：總經理於109年8月20日向其表示有員工投訴上訴人，並經過調查，請其告知上訴人要先調職到表面處理部門花紋組，其有跟上訴人說有員工投訴她等語在卷（原審卷第133至135頁）。

2. 依洪光玲上開證述，可知被上訴人為處理上訴人與同事間相處不睦之問題，擬先以調職處置，所調職務已考量上訴人之工作經驗、能力，工作地點、薪資、職稱等條件並無

變動，難認有違反調動原則之情事。又上訴人於參加協調會議前，已自羅清全知悉係因遭員工投訴而將調職，復於協調會議時，再次被告知投訴調查結果、有調職必要及新職務單位、職稱、薪資等，嗣因上訴人表明拒絕調動，被上訴人始表示依該等情事而終止勞動契約等情，有洪光玲、羅清全上開證詞可佐，且上訴人之非自願離職證明書亦載明離職原因為勞基法第11條第5款（原審卷第35頁），是上訴人主張被上訴人未具理由終止勞動契約云云，不足憑採。上訴人有不能勝任工作之情形，已如前述，上訴人既不願接受調職，則被上訴人為維持其與員工間關係和諧及提供穩定工作環境，以上訴人不能勝任工作為由終止勞動契約，未違反解僱最後手段性原則，自屬有據。

- 3.至上訴人主張被上訴人要求其簽署系爭調查表，其上記載職缺工作內容為作業員，聘僱薪資23,800元，顯見被上訴人對其降職、降薪調職，且上訴人調職後新部門之加班時數少於原部門，將造成上訴人薪資大幅減少，顯然不利於上訴人云云，固提出系爭調查表為憑（原審卷第33頁）。然觀之系爭調查表上記載「基於就業服務法聘僱外籍勞工不得妨礙本國勞工就業權益之規定，爰需先確認該等外國人所擬從事之工作職缺本國人是否願意擔任」等語，及洪光玲證稱：因為公司有聘僱外勞，依勞動部規定，如果要資遣本國籍員工，需要先讓該員工填徵詢表表明是否願意從事外勞的工作，此為聘僱外勞的必備條件之一，其有請上訴人在系爭調查表上簽名，系爭調查表記載職缺工作為作業員、薪資23,800元，是外籍勞工的薪資及職稱等語明確（原審卷第149、150頁），並參酌勞動部104年3月10日勞動發管字第10318098421號解釋令、104年3月10日函文（原審卷第95至99頁），足認被上訴人抗辯係為符合就業服務法規定，而請上訴人簽署系爭調查表，並無對上訴人降職、降薪等語，應屬可採，上訴人主張被上訴人以系爭

調查表變相減少上訴人薪資報酬，規避就業服務法及勞基法規定，解僱不合法云云，委無足採。又於一般情形，受僱人所提供之勞務應於約定之正常上班時間為之，如受僱人於正常上班時間無法完成工作，需再延長工時，須與雇主另行約定，由受僱人加班、雇主給付加班費，可見加班費係正常工時勞務對價外之給付，且非屬受僱人之權利，縱上訴人調職後得領取之加班費少於調職前，亦係因上訴人無庸於正常工時外提供勞務所致，是上訴人徒以加班費將因調職而減少，主張被上訴人之調動損害其權利，調動不合法云云，亦不足憑採。

4. 上訴人另主張其於109年8月17日拿鉗鉗時不慎跌倒撞到膝蓋，致右膝部挫傷，之後即請假在家休息，且迄至同年月31日仍未痊癒，被上訴人於上訴人醫療期間終止勞動契約，違反勞基法第13條規定云云。按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，勞基法第13條固定有明文。然據證人羅清全於原審證稱：上訴人當天向其轉述她在哪裡跌倒，但其沒看見，其問要不要緊，上訴人說不要緊，其又問要不要就醫，上訴人說不用，其就請上訴人回工作崗位去巡視機台，當時上訴人只有走路比較慢，但外觀看起來正常，上訴人說在壓鑄機5號機那裡，要爬階梯上去投鉗鉗，在爬的時候摔倒，其不在場，也不知道上訴人撞到階梯還是撞到地上，其於109年8月20日告知上訴人需調職至表面處理部門時，上訴人走路情況及腳部看起來滿正常的，也有進車間正常上班，當日沒有抱怨身體不舒服要請假。其於同年月25日送上訴人去岡山醫院急診，診斷證明書上寫休息3日為宜，是指頭暈目眩，當日上訴人右腳有貼藥布，但走路還可以等語（原審卷第132、133、137、138頁），可知上訴人於109年8月17日、20日均能正常上班，且腳部外觀、走路情況並無異樣，則上訴人是否有於109年8月17日搬運鉗鉗過程跌倒，致右膝受傷，而有無法工作情事，顯有疑

01 義。再者，上訴人係於109年8月22日始以右膝扭傷為由就
02 診，復於同年月25日至高雄市立岡山醫院就診，經診斷病
03 名為頭暈及目眩、右側膝部挫傷之初期照護等情，有上訴
04 人提出之LINE對話記錄、診斷證明書可佐（原審卷第27至
05 31頁），而其同年月18、19、21、24至28日（22、23日為
06 星期六、日）均請假未上班一節，業據其陳明在卷，衡以
07 上訴人於同年月17日、20日上班時均無異狀，且係於事發
08 後5天才就診，該段期間又僅於20日有上班，則上訴人提
09 出之診斷證明書上所載右膝扭傷、挫傷是否確係於同年月
10 17日因搬運鋅錠造成，實有可議之處。況上訴人於同年月
11 25日至高雄市立岡山醫院就診，醫囑宜休息3日，被上訴
12 人於同年月31日終止兩造勞動契約，已非醫囑宜休養期
13 間。此外，上訴人未提出其他證據證明109年8月31日屬其
14 因職業災害之醫療期間，是其主張被上訴人係在職業災害
15 期間終止兩造間勞動契約云云，不足憑採。

16 (四)綜上，上訴人有勞基法第11條第5款所定不能勝任工作之終
17 止勞動契約事由，被上訴人於109年8月31日依此事由終止兩
18 造間勞動契約，自屬有據。兩造之勞動契約既已於109年8月
19 31日終止，上訴人請求確認兩造間仍有僱傭關係存在，及請
20 求被上訴人自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月
21 給付薪資及提繳勞退金，均屬無據。

22 六、綜上所述，上訴人依民法第487條、勞工退休金條例第7
23 條、第14條之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上
24 訴人應自109年8月31日起至上訴人復職前一日止，按月於每
25 月10日給付上訴人26,910元暨法定遲延利息，並按月提撥2,
26 748元至上訴人退休金個人專戶，均無理由，自應予駁回。
27 原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決
28 不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。本件事證已
29 臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院
30 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，
31 附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 13 日
勞動法庭

審判長法 官 魏式璧
法 官 賴文姍
法 官 黃悅璇

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 111 年 4 月 13 日
書記官 黃楠婷

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。