

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第19號

上訴人 台灣典範半導體股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 東崇萬

訴訟代理人 胡仁達律師

吳珮瑜律師

被上訴人 董珮蘭

訴訟代理人 陳昭琦律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國112年5月17日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第195號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（減縮部分除外）廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項定有明文。被上訴人就金錢給付部分，於原審聲明請求上訴人應給付新臺幣（下同）259,400元，及自起訴狀繕本送達翌日（民國111年12月17日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院減縮請求金額為255,000元本息（見本院卷第95頁），經上訴人同意，且為減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、被上訴人主張：被上訴人受僱於上訴人擔任測試研發工程師，111年7月27日上午11時40分接獲高雄市政府勞工局前鎮就業服務站（下稱前鎮服務站）關懷電話（下稱第一次關懷電話），通知其於111年7月24日遭上訴人資遣，被上訴人詢問部門主管乙○○，其回稱會盡力將被上訴人自資遣名

單剔除，惟被上訴人於111年9月8日又接獲前鎮服務站電話（下稱第二次關懷電話），通知上訴人於111年8月30日將其資遣，上訴人刻意連續2次通報欲資遣被上訴人，事後卻又撤回之方式，侮辱被上訴人。被上訴人自111年7月27日首次遭通知為上訴人資遣時起，上班時天天惶惶不安，無時無刻遭同事異樣眼光，更有同事三不五時詢問何時離職，整體工作環境極不友善，痛苦無奈下，於111年9月30日填寫離職申請書，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約關係。爰依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費259,400元，及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求發給非自願離職證明書。聲明：(一)上訴人應給付被上訴人259,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人（被上訴人於本院減縮聲明第一項請求金額為255,000元，減縮部分非本院審理範圍）。

三、上訴人則以：上訴人每年都有例行性之員工績效考核，被上訴人近年來經其部門主管評核後，屬考核成績後段人員，故被管理部列入觀察名單，又依就業服務法第33條第1項規定，雇主應於員工離職10日前辦理資遣通報，且管理部無法事先判斷是否最終將被上訴人列入資遣名單，是於111年7月14日先將被上訴人資遣通報，以免淪於違法未通報。未料被上訴人於111年7月27日接獲前鎮服務站通知被資遣，被上訴人詢問乙○○，其當下明確告知沒有同意資遣，也告知管理部不同意資遣被上訴人，並親自向總經理說明不同意資遣被上訴人。上訴人管理部為求慎重，於111年7月27日將被上訴人資遣通報日期延後，並於111年8月30日撤銷被上訴人之資遣通報，因前鎮服務站內部管理疏失，又於111年9月8日通知被上訴人被資遣，前鎮服務站承認係其內部管理疏失，並在上訴人要求下電話聯繫被上訴人致歉，被上訴人仍申請勞資爭議調解，111年9月28日調解不成立，經強力慰留無效，

01 兩造約定被上訴人於111年9月30日離職，被上訴人係自行提  
02 出離職，不得請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明  
03 書等語，資為抗辯。

04 四、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：

05 (一)原判決廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及  
06 假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

07 五、兩造不爭執事項：

08 (一)被上訴人自96年8月6日起至111年9月30日期間，受僱於上訴  
09 人，擔任測試研發工程部工程師，離職時每月薪資固定為4  
10 2,500元。

11 (二)上訴人於111年7月14日、15日及19日，分別於線上資遣通報  
12 系統通報包含被上訴人等16人，被上訴人離職日期預計為11  
13 1年7月24日。前鎮服務站於111年7月27日進行追蹤關懷聯  
14 繫，電話通知被上訴人已於同年7月24日遭上訴人資遣，被  
15 上訴人表示仍在職，經被上訴人詢問主管，主管表示會盡力  
16 將上訴人自資遣名單中剔除。

17 (三)上訴人於111年8月1日去函就業中心更正資遣通報名冊（共1  
18 3人），更正員工離職日期或撤銷資遣通報，將被上訴人離  
19 職日期更正為111年8月31日。

20 (四)被上訴人於000年0月00日下午5時39分6秒對上訴人提出線上  
21 離職申請。

22 (五)依照被上訴人提出之書面辭職申請書記載：「離職日：111  
23 年9月30日。離職原因：反覆被通報資遣，不友善工作環  
24 境，無法安心工作。」。該離職申請書業經上訴人各單位主  
25 管會簽同意被上訴人離職。

26 (六)就業中心於111年9月1日收受上訴人來函更正資遣通報名冊  
27 為7人，含撤銷被上訴人資遣通報。就業中心於當日將更正  
28 資遣通報名冊以電子郵件傳送各服務站，惟漏未提供第3頁  
29 名冊（即原審卷第121頁撤銷被上訴人資遣通報資料）予服  
30 務站，致服務站未得知上訴人已被撤銷資遣，誤以為被上訴  
31 人已於111年8月31日離職，故於111年9月8日再次追蹤關

01 懷，致電被上訴人通知其遭上訴人資遣。

02 (七)被上訴人於111年9月8日向經濟部加工出口區高雄分處申請  
03 勞資爭議調解，兩造於111年9月28日進行調解，勞資爭議調  
04 解紀錄記載勞方主張：「請求公司資遣，不接受公司惡意逼  
05 迫離職。」，該次調解不成立。

06 (八)兩造勞動契約已於111年9月30日終止。

07 六、本件爭點：

08 (一)兩造勞動契約係被上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止，  
09 或其自請離職？

10 (二)被上訴人可否請求上訴人給付資遣費？如可，金額為若干？

11 (三)被上訴人可否請求上訴人開立非自願離職證明書？

12 七、本院判斷：

13 (一)兩造勞動契約係被上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止，  
14 或其自請離職？

15 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重  
16 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條  
17 第1項第2款定有明文。又所謂「侮辱」，係指故意使人難堪  
18 為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻  
19 擊之意思，足以對於個人之人格及地位，達貶損其評價之程  
20 度，然並不以行為人之行為公開為必要。而重大與否，則應  
21 就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為  
22 人及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所  
23 受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切  
24 情事為綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意  
25 旨參照）。

26 2.被上訴人主張：上訴人刻意以連續2次通報欲資遣被上訴  
27 人，事後卻又撤回之方式，侮辱被上訴人。被上訴人自111  
28 年7月27日首次遭通知為上訴人資遣時起，上班時天天惶惶  
29 不安，無時無刻遭同事異樣眼光，更有同事三不五時詢問何  
30 時離職，整體工作環境極不友善，而於111年9月30日依勞基  
31 法第14條第1項第2款終止勞動契約等語。上訴人則以前詞置

01 辯。經查：

02 (1)上訴人於111年7月14日、15日及19日分別於線上資遣通報系  
03 統通報包含被上訴人等16人，被上訴人離職日期預計為111  
04 年7月24日。前鎮服務站於111年7月27日進行追蹤關懷聯  
05 繫，電話通知被上訴人已於同年7月24日遭上訴人資遣，被  
06 上訴人表示仍在職，經被上訴人詢問主管，主管表示會盡力  
07 將上訴人自資遣名單中剔除等情，為兩造所不爭執，而依就  
08 業服務法第33條第1項本文規定：「雇主資遣員工時，應於  
09 員工離職之10日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住  
10 址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列  
11 冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。」，同法第68條  
12 第1項規定：「違反第33條第1項，處3萬元以上15萬元以下  
13 罰鍰。」，足見行政機關課予雇主於員工離職前事前辦理資  
14 遣通報義務及違反之裁罰。上訴人辯稱係為免遭受行政裁  
15 罰，先行提出資遣通報名冊等語，難認上訴人對勞工局為資  
16 遣通報之目的，係故為侮辱或逼迫被上訴人離職。

17 (2)上訴人於被上訴人接獲第一次關懷電話前、後，均未曾對被  
18 上訴人為資遣（終止契約）之意思表示，為兩造所不爭執，  
19 被上訴人亦陳明係因接到關懷電話，所以主觀上認知要被資  
20 遣，但日期不知道等語（見本院卷第71頁），足見若非因前  
21 鎮服務站撥打第一次關懷電話，被上訴人並不知悉上訴人將  
22 其列入資遣通報名單，且該電話僅係撥打予被上訴人，其他  
23 非當事人之員工理應無法知悉電話內容，被上訴人稱同事知  
24 悉其遭通報資遣一事，並無事證可認係上訴人為羞辱被上訴  
25 人而刻意公開使員工知悉，尚難以其他同事關注或詢問此  
26 事，推認上訴人有其所指故意為侮辱行為。又上訴人嗣後於  
27 111年8月1日去函就業中心更正資遣通報名冊（共13人），  
28 更正員工離職日期或撤銷資遣通報，將被上訴人離職日期更  
29 正為111年8月31日，就業中心復於111年9月1日收受上訴人  
30 來函更正資遣通報名冊為7人，含撤銷被上訴人資遣通報。  
31 惟就業中心雖於當日將更正資遣通報名冊以電子郵件傳送各

01 服務站，卻漏未提供第3頁名冊（即原審卷第121頁撤銷被上  
02 訴人資遣通報資料）予前鎮服務站，致該站未得知上訴人已  
03 被撤銷資遣通報，誤以為被上訴人已於111年8月31日離職，  
04 而於111年9月8日再次追蹤關懷，致電被上訴人詢問其遭上  
05 訴人資遣等情，有高雄市政府勞工局訓練就業中心112年2月  
06 21日函文暨檢附之資遣通報更正名冊可稽（見原審卷第108  
07 至121頁），足認係因就業中心漏未提供包含撤銷被上訴人  
08 之資遣通報名冊，導致前鎮服務站撥打第二次關懷電話，此  
09 係因就業中心疏失所致，若非如此，依正常流程，被上訴人  
10 不可能再次接獲關懷電話，上訴人既已撤銷對被上訴人之資  
11 遣通報，顯無可能預見服務站會撥打第二次關懷電話予被上  
12 訴人，自無被上訴人指稱上訴人任由服務站2次致電被上訴  
13 人告知遭資遣，羞辱被上訴人使其自行離職之情形，不能以  
14 就業中心上開疏失，認定上訴人欲以2次通報資遣方式之手  
15 段侮辱被上訴人。

16 (3)另依就業中心提供於111年8月1日收受之第一次更正資遣通  
17 報名冊記載，原通報資遣日期為111年7月24日之員工，並非  
18 僅有被上訴人，被上訴人及另名林姓員工均經分別修改延後  
19 離職日期（見原審卷第113頁），足見並非僅有被上訴人經  
20 通報通報而未遭上訴人實際資遣，且名冊上有數名員工與被  
21 上訴人相同，均修改離職日期為111年8月31日，及另有數名  
22 員工經取消通報（見原審卷第111、115頁）；再觀諸就業中  
23 心於111年9月1日收受之第二次更正資遣通報名冊中，與被  
24 上訴人同為離職日期111年8月31日之員工，亦有其餘4人經  
25 取消通報資遣（見原審卷第117、119頁），可知上訴人並非  
26 僅對被上訴人一人先行辦理資遣通報並更正離職日期或取消  
27 資遣通報，第二次更正資遣通報名冊，取消資遣通報另有4  
28 人，上訴人辯稱：資遣通報是公司內部預為程序，此為公司  
29 內部審核機制等語，並非無據，自不能認定上訴人有被上訴  
30 人所指刻意以2次資遣通報侮辱被上訴人之情。

31 3.另就上訴人有無以事後撤回資遣通報，以達成侮辱被上訴人

01 使其自行離職之爭執，被上訴人主張：上訴人以2次通報資  
02 遣、事後撤回之方式，侮辱被上訴人，上訴人係因知道被上  
03 訴人於111年8月30日提交線上離職而撤銷資遣通報，認為逼  
04 迫被上訴人自行離職之目的已成，無須再進行資遣通報，才  
05 向就業中心更正等語。上訴人則以：上訴人係因決定沒有要  
06 資遣被上訴人而撤銷資遣通報，因撤銷通報須寄送紙本至勞  
07 工局，人資在8月30日就已經準備好撤銷資遣通報相關資  
08 料，因公司內部送件程序，31日才把信件寄出，勞工局在9  
09 月1日收到等語，並提出資遣通報更正資料電腦紀錄、111年  
10 8月31日寄件掛號執據為證（見本院卷第89至91頁）。經  
11 查：

- 12 (1)被上訴人雖否認前開資遣通報更正資料電腦紀錄之真正，惟  
13 證人即上訴人人力資源部課長甲○○證稱：我事先收到我們  
14 主管說要資遣被上訴人，請我先做線上資遣通報，就有第一  
15 次的通報時間，我印象中在通報之後，主管有說暫時先不要  
16 在這個月資遣她，所以我延了資遣通報日期到當年度8月  
17 底，因為那一批公司資遣通報蠻多人的，我知道會有很多修  
18 正次數，我有撥電話問勞工局可否在完成之後統一做一次更  
19 正通報，勞工局說可以，我也有詢問會對資遣人員有任何通  
20 知或任何資訊透露嗎，她說不會，所以印象中我在7月底作  
21 了第一次更正，到當年度的8月31日。8月中旬，我主管有說  
22 被上訴人不資遣了，所以我在8月底有做一次更正，就是取  
23 消資遣通報的更正。依照電腦檔案截圖記載，第一次通報是  
24 7月14日下午5點48分，通報被上訴人要報資遣，第一次更正  
25 是7月29日下午3點50分有做離職日修改，日期是8月31日，  
26 第二次更正是8月30日下午2點17分去做取消資遣的通報，8  
27 月30日當天就把紙本交給公司總務等語明確（見本院卷第97  
28 至99頁），證人並提出歷次更正資遣通報名冊檔案及修改日  
29 期之電腦螢幕截圖為憑（見本院卷第113、115頁），其上記  
30 載第二次更正資遣通報名冊文件檔之修改日期確為「2022/  
31 8/30下午2：17」，與上訴人所述相符，被上訴人雖指摘甲

○○證言偏頗，然證人係就親自經辦事務作證，關於將被上訴人列入資遣通報名冊、更正離職日期、取消資遣通報等節，證述綦詳，且同批經更正離職日期、取消資遣通報之員工並非僅有被上訴人一人，復無證據可認其證言有何虛偽不實之處，甲○○前揭所證，堪信為真。依此自難認上訴人有欲以連續2次通報資遣、事後撤回之方式，侮辱被上訴人逼迫其離職之行為。

(2)又被上訴人係於000年0月00日下午5時39分6秒提出線上離職申請，兩造並無爭執，並有員工離職申請通知可參（見原審卷第53頁），而甲○○於000年0月00日下午2時17分即已製作更正之資遣通報名冊，其將書面資料送交總務郵寄，經總務於翌日寄出，勞工局再於次一日收受更正資料，時序期間合理，足見上訴人於被上訴人提出線上離職申請前，即已決定撤銷被上訴人之資遣通報，顯無被上訴人所指因知悉其已提出離職，認為逼迫被上訴人離職目的已成，方才撤銷資遣通報之情形，不能以勞工局收受第二次更正資遣通報名冊為111年9月1日，逕認上訴人係因知悉被上訴人提出線上離職申請始撤銷資遣通報。被上訴人此部分主張，並無可取。

4.被上訴人另主張因遭通報資遣，無時無刻遭同事異樣眼光或詢問離職的事，遭受重大侮辱，並提出原證6、7、8與同事間LINE對話紀錄為據（見原審卷第85至91頁），然本件並無事證可認係上訴人將被上訴人列為資遣名冊一事公開而使其他員工知悉，且原證6、7對話未見被上訴人同事對其有何異樣或貶損之評價話語，原證7內容並為被上訴人片面臆測其主管乙○○「在演戲、幫公司免費處理掉我」等內容（原審卷第89頁），乙○○亦已於原審證稱：我沒有原證7對話紀錄中所稱激怒被上訴人，我一直在慰留被上訴人等語（見原審卷第157頁），否認原證7所載該等內容，被上訴人雖否認乙○○有慰留被上訴人，然依原證8對話內容，乙○○已向被上訴人表明其未同意資遣被上訴人，被上訴人指稱乙○○未曾慰留，反悖於常情而無可取，是前開對話紀錄均難為有



01 利被上訴人之認定。至原證8被上訴人與乙○○之對話，被  
02 上訴人陳稱：「公司都做這動作了，我對公司沒有信任感  
03 了，沒有留下的必要，也真的留不下我了。全公司都知道我  
04 要被資遣了，美秀也說聽到你跟立哲說我要被資遣了，我也不  
05 想留下來。全公司都在我背後說三道四的。我不想留下  
06 來」等內容（原審卷第91頁），被上訴人所述係表明內心已  
07 無任職上訴人之意願，且乙○○已回覆：「現階段到總經理  
08 那被擋下來，其實資遣都是單位主管提報，而且總經理也知道  
09 我並沒有同意，所以已經要求HR提出改善」等語（見原審  
10 卷第91頁），亦即被上訴人之單位主管、上訴人總經理均未  
11 同意資遣被上訴人，此與上訴人抗辯資遣決定權在各部門主  
12 管及總經理，後續決定是否資遣，要經過部門主管還有總經理  
13 同意，才會決定要被資遣的員工等語，大抵相符，自難認  
14 上訴人已有作成資遣被上訴人之決定。再者，被上訴人稱全  
15 公司都在說三道四，然無證據可認係為貶損被上訴人人格之  
16 評論，不能以前揭對話認定被上訴人有遭上訴人侮辱之情  
17 形，且雇主與勞工均有終止勞動契約之權利，雇主縱通報資  
18 遣或作成資遣勞工之決定，並不能認定係以使人難堪為目  
19 的，而有貶損他人對勞工人格、地位評價之意，且衡情於雇  
20 主資遣勞工之情形，勞工因而產生憤怒、不甘、氣惱、羞窘  
21 等感受或負面情緒，及公司其他員工討論同事遭資遣、離職  
22 等事件，並未悖於常情，不能以此反推雇主為資遣即屬勞基  
23 法第14條第1項第2款規定之重大侮辱行為。

- 24 5.依前開說明，觀諸上訴人辦理被上訴人資遣通報、更正資遣  
25 通報名冊過程始末，及上訴人撤銷對被上訴人之資遣通報係  
26 在被上訴人提出線上離職申請之前等情，本件無從認定上訴  
27 人係為使被上訴人難堪、侮辱被上訴人，或欲逼迫被上訴人  
28 自行離職而為資遣通報，亦無被上訴人所指事後撤回通報之  
29 情。被上訴人主張上訴人對其實施勞基法第14條第1項第2款  
30 之重大侮辱行為，殊無可取，其據此終止兩造勞動契約，自  
31 非合法。

01 6.被上訴人於000年0月00日下午5時39分6秒已對上訴人提出線  
02 上離職申請，兩造於本院已無爭執，被上訴人於原審雖僅主  
03 張係於111年9月30日提出原證4之離職申請書（見原審卷第6  
04 7頁），然證人甲○○證稱：上訴人線上傳送離職申請是提  
05 出申請，在我們系統去按，人資會收到通知，這只是先提  
06 出，最後公司都是會以紙本的辭職申請書為準。線上離職申  
07 請完，一定要補具紙本的離職申請書，我是在被上訴人最後  
08 工作日就是9月30日看到離職申請書等語（見本院卷第100、  
09 103至104頁），與被上訴人於原審所稱提出書面離職申請書  
10 時間相符，復參諸甲○○於本院所提電子郵件內容，上訴人  
11 於收受被上訴人線上離職申請後，承辦人員於111年9月2日  
12 即通知被上訴人提出離職交接計畫，上開電子郵件亦記載其  
13 提出離職日最工作日為111年9月30日（見本院卷第117至121  
14 頁），足認被上訴人於111年8月30日提出線上離職申請，已  
15 為上訴人接受，被上訴人預定於111年9月30日離職，並進行  
16 離職交接事宜，後續於111年9月30日提出書面之離職申請書  
17 無誤。上訴人雖以111年9月30日離職申請書記載離職原因為  
18 「反覆被通報資遣，不友善工作環境，無法安心工作」為  
19 由，主張上訴人對其為重大侮辱行為，依勞基法第14條第1  
20 項第2款規定終止勞動契約，然被上訴人據此終止勞動契約  
21 並非合法，業經本院認定如前，被上訴人提出離職申請書對  
22 上訴人所為終止勞動契約之意思表示，僅能認定為被上訴人  
23 自行離職，而該離職申請書業經上訴人各單位主管會簽同意  
24 被上訴人離職，足認兩造勞動契約已於111年9月30日因被上  
25 訴人自請離職而終止。

26 (二)被上訴人可否請求上訴人給付資遣費？如可，金額為若干？  
27 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
28 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
29 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
30 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平  
31 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工

資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。本件被上訴人主張依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造勞動契約，既屬無據，自不得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被上訴人給付資遣費。

(三)被上訴人可否請求上訴人開立非自願離職證明書？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明文。惟就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，為就業保險法第11條第3項所明定。本件被上訴人為自請離職，非依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造勞動契約，經認定如前，與就業保險法第11條第3項所定之非自願離職不符，被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書，不應准許。

八、綜上所述，被上訴人依勞工退休金條例第12條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求上訴人應給付被上訴人255,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及開立非自願離職證明書予被上訴人，均不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就金錢給付部分職權為准、免假執行之宣告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以改判如主文第二項所示。又被上訴人於原審未為假執行之聲請，無庸為駁回其在第一審假執行聲請之諭知。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 25 日

勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 蔣志宗

法 官 周佳佩

01 以上正本證明與原本無異。

02 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  
03 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  
04 （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  
05 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  
06 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 1 月 25 日

08 書記官 蔡佳君

09 附註：

10 民事訴訟法第466條之1：

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 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

16 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。