臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第31號

上　訴　人　莊雅莉

訴訟代理人　劉思龍律師

　　張雨萱律師

被 上訴 人　英協文教有限公司

0000000000000000

法定代理人　安翠雅

訴訟代理人　余天琦律師

　　鍾郡律師

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7月18日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第185號第一審判決提起上訴，本院於113年2月21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：伊原受僱於英國在台辦事處英國文化協會（下稱BC），自民國105年7月1日起受僱於被上訴人，嗣擔任被上訴人之客戶服務暨業務推展經理，負責雅思（IELTS）考試南部地區業務，被上訴人並承認及承擔伊於BC之年資（89年2月8日至105年6月30日）及離職金。伊雖自行訂購模擬試卷，及請託訴外人吳浚加取得模擬試卷後提供予合作客戶，惟均係出於協助被上訴人公司事務進行之意，而被上訴人最遲於111年5月27日即已知悉伊前揭行為，竟無故拖延調查程序，於同年8月4日通知伊自同年8月9日起終止兩造間之勞動契約，其解僱不符勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，復違反解僱最後手段性原則，並已逾同條第2項規定之30日除斥期間，自不生終止勞動契約之效力。被上訴人之違法解僱損害伊之權益，伊已依勞基法第14條第1項第6款規定，於111年8月5日以上訴狀（appeal E-mail）向被上

訴人終止兩造間之勞動契約；縱認斯時未合法終止，因被上訴人自111年8月10日起未再給付工資，伊亦已依勞基法第14條第1項第5款規定，以本件起訴狀繕本之送達為終止。爰依勞基法第14條準用同法第17條、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新台幣（下同）423,492元，另依兩造間之勞動契約第3條及被上訴人105年服務條款Section 8之約定，請求被上訴人給付離職金1,919,011元，合計為2,342,503元等語，於原審聲明：被上訴人應給付上訴人2,342,503元，及其中423,492元自起訴狀繕本送達翌日後30日（即112年1月20日）起，其餘自起訴狀繕本送達翌日（即111年12月22日）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人並無訂購雅思試卷之權限，竟未經主管核准或授權，於111年2月17日擅自透過劍橋考試院訂購系統訂購模擬試卷200份（下稱模擬試卷①），事後並變造訂單確認E-mail之訂購人姓名及訂購日期以為掩飾；復請託吳浚加進入考試密室，取得其等均無權取得之模擬試卷及解答（下稱模擬試卷②），將之影印後提供予無權使用之訴外人高雄城市外語短期補習班（下稱城市外語）。上訴人上開行為違反諸多工作規則，屬於伊Disciplinary Policy and Procedures（下稱《紀律程序》）中之「故意或因疏失違反行為準則」、「違反資料保護程序」、「竊取或企圖竊取英國文化協會財產」等重大不當行為，並已實際或可能對組織造成重大或負面之影響。伊於111年4月29日將相關資料交予英國文化協會馬來西亞地區總部專責反詐欺誠信調查小組（下稱調查小組），經調查小組舉行調查會議及紀律聽證會議，迄伊於同年7月17日接獲調查報告時，始確信上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之情形，則伊於同年8月4日通知上訴人自同年8月9日起終止勞動契約，並未逾30日除斥期間，自生合法終止之效力；而兩造間之勞動契約既已於111年8月9日終止，上訴人嗣以伊未給付工資為由而再為終止，並請

求給付資遣費，即屬無據。又上訴人係因重大之懲戒理由而被解僱，原不符得領取離職金之情形，其請求給付離職金，自屬無據；縱認上訴人得領取離職金，惟兩造已於106年1月1日重新議定服務條款，則其離職金僅得計至105年12月31日止，而僅為1,337,088元等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人2,342,503元，及其中423,492元自112年1月20日起，其餘自111年12月22日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保准予宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷第84至87、127頁）：

㈠上訴人自89年2月8日起至105年6月30日止受僱於BC，嗣被上訴人成立，雙方於000年0月間簽訂合約（原證2，下稱系爭勞動契約），約定上訴人自105年7月1日起受僱於被上訴人，上訴人於BC之年資及權益均由被上訴人承認及承擔，兩造間之服務條款與條件（Termsand Conditions of Service）如原證5所示（下稱105年服務條款）。上開服務條款與條件嗣經修正為如被證3、3-2所示（下稱106年服務條款，修正前後對照內容如被證3-1所示），並於000年0月0日生效，上訴人於108年9月11日簽認之。

㈡上訴人原擔任被上訴人之試務官，108年10月1日晉升為業務推展暨客戶關係經理，專責被上訴人南部地區雅思考試試務規劃及推廣事宜，晉升任命函載明「附件職務說明及修正版台灣服務條款與條件，這將適用您於英協文教有限公司的繼續聘僱期間」等語，上訴人於108年9月11日在該函「我特此接受上述所有條款及條件」處簽認之。又被上訴人之行為準則（Code of Conduct，被證2，下稱《行為準則》）、模擬測驗作業準則（Administrative Procedures for IELTS Pretesting，被證5），均為上訴人應遵守之工作規則，且均為上訴人所明知或可得而知。

㈢上訴人知悉其自110年起即無訂購雅思試卷之權限，而未經主管核准或授權，於111年2月17日私自透過劍橋考試院訂購系統送出訂購模擬試卷200份（即模擬試卷①）之訂單，並收到劍橋考試院寄予上訴人之訂單確認E-mail（被證12、被證12-1），嗣為掩飾其行為，以電腦將該訂單確認E-mail之訂購人姓名變更為陳盈妏（Jessie，前為被上訴人之試務營運經理，斯時已離職），訂購日期變更為110年（西元2021年）12月21日（被證11、被證11-1），並將竄改後之訂單確認E-mail交予被上訴人（下稱違規行為①）。

㈣上訴人請託無權進入被上訴人考試密室（CMR）之試務資訊技術服務經理吳浚加，進入考試密室取得上訴人與吳浚加均無權取得之模擬試卷及解答（即模擬試卷②），吳浚加於111年2月9日取得後，同日將之郵寄至上訴人於高雄之住處（下稱違規行為②-1）。

㈤上訴人收受模擬試卷②後，於111年2月10日將之影印180份，提供給無權使用之城市外語（下稱違規行為②-2），嗣於同月15日將模擬試卷②郵寄歸還予吳浚加，由吳浚加趁假日將之放回考試密室之保險櫃。

㈥上訴人111年4月19日寄發E-mail（原證7、7-1）予英國文化協會東北亞營運長（Head of Operations, North East Asia）即訴外人Park Eunyoung，向其告知違規行為②-1、②-2之部分經過。

㈦被上訴人於111年4月29日取得紀律聽證會議結果（被證9、9-1）所稱閉路電視紀錄器、授權日誌及其他紀錄，同日將之交予調查小組，調查小組於同年5月27日針對上訴人舉行調查會議（原證8），上訴人承認系爭違規行為（原證8第3頁，原證8-1第2-5頁）。

㈧調查小組於111年7月12日對上訴人召開紀律聽證會議（Disciplinary Hearing，被證8、8-1），指控事項1即為違規行為①，指控事項2即違規行為②-1、②-2，上訴人於聽證會中承認所有指控（被證8、8-1）。

㈨被上訴人於111年8月4日通知上訴人其依勞基法第12條第1項第4款規定，自同年月9日起終止兩造間之勞動契約（被證9、9-1）。上訴人於同年月5日依程序提出上訴（上證1），被上訴人於同年月30日通知上訴人上訴駁回（上證2）。

㈩被上訴人自111年8月9日起未再給付上訴人工資，上訴人以本件起訴狀繕本通知被上訴人其依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞動契約，該起訴狀繕本於111年12月21日送達被上訴人。

㈩一原證1至6、原證6-1、原證7、原證7-1、原證8、被證1-10、被證2-1、2-2-1、3-1、4-1、5-1、6-1、7-1、8-1、9-1、11、11-1、12、12-1、13、13-1、14、14-1、15-1之內容為真正。

㈩二被上訴人屬於私立之藝文業、學術研究及服務業、特殊教育事業，上開業別之職員自99年3月1日起適用勞基法，如認上訴人得請求被上訴人給付資遣費，其金額為為423,492元。

㈩三系爭勞動契約第3條約定：「⑴英協文教有限公司同意承認並承擔上開第2條所載員工累積年資及累積離職金。⑵英協文教有限公司同意繼續依據服務條款與條件向員工提供離職金，惟法定的確定提撥退休金計畫的退休金提撥額將從支付的離職金金額中扣除。⑶英協文教有限公司應於以下情況下向員工支付下列款項：（i）離職金（就累積的年資及在英協文教有限公司的服務期間而言）：在辭職、退休、裁員或依據服務條款與條件，以不太嚴重的懲戒理由解僱的情況下」（原審卷一第29頁）。又105年服務條款Section 8約定：「離職金：所有國家工作人員在臺灣英國文化協會/英協文教有限公司服務的每一年都有權獲得一筆離職金，其計算方式為服務每滿一年就有一個半月的當前薪資總額，扣減英國文化協會為確定提撥退休金計畫提撥的任何金額。當工作人員因辭職、退休或終止僱傭關係（裁員或因不太嚴重的懲戒原因遭到解僱）而離開本協會時，只要符合以下所有標準，個人將基於上開基礎獲得離職金：終止僱傭關係不是因

為行為不當的原因。您沒有違反聘僱契約，並已盡心盡力地履行了上開所要求的全部通知期間。您在本協會服務滿2年」（原審卷一第61、80頁），上開約定已於106年服務條款中刪除。如認上訴人得請求被上訴人給付離職金，於89年2月8日到000年0月00日間之離職金為1,337,088元。

五、本件爭點為：

㈠被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於111年8月9日終止兩造間之勞動契約，是否合法？

㈡上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定，以本件起訴狀繕本之送達終止兩造間之勞動契約，是否合法？另依勞基法第14條第1項第6款規定，以111年8月5日之上訴狀（appeal E-mail）終止兩造間之勞動契約，是否合法？

㈢上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費，是否有理由？

㈣上訴人依系爭勞動契約第3條、105年服務條款Section 8之約定，請求被上訴人給付離職金，是否有理由？其數額為何？

六、本院判斷如下：

㈠被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於111年8月9日終止兩造間之勞動契約，為合法之解僱：

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。而判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號民事判決意旨參照）。又勞基法第12條第2項所謂「知悉其情形」，係指雇主對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；如未經謹慎查證，於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱，殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號民事判決意旨參照）。

2.被上訴人主張上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大一節，經查：

⑴A.《行為準則》第6點規定：「資訊必須得到適當的保護和使用。我們不得與任何無權獲得該資訊的人分享機密資訊或資料，無論他們身處英國文化協會內部還是外部。…我們必須負責任地、適當地使用英國文化協會的設備和系統。這包括控制存取，以及避免不適當地使用英國文化協會的硬體、軟體、網路和電子郵件。這些要求涵蓋以物理或電子形式保存在任何系統上的資訊…」，第8點規定：「當我們參與管理資源、資產，或處理、記錄財務交易的任何方面時，我們必須遵守規定，並保持完整、準確的決策和交易記錄」（見原審卷二第89至90頁）。

B.上訴人於108年4月20日簽立雅思工作規範及保密承諾（IELTS Code of Practice and Confidentiality Undertaking，下稱《保密承諾》），其第2條為：「准許目的係指以下列方式之一授權之目的：由雅思合作夥伴授權；或透過適用之雅思全球政策及標準文件授權；或受雅思合作夥伴聘僱或委任之工作職責所要求者。機密資訊包括與雅思考試相關之所有資訊，

包括：雅思考試之所有內容及所有測驗素材；所有與雅思考試相關之系統及該等系統中之所有素材；測驗交付及實施之所有程序；所有技術及商業資訊；所有智慧財產權及專有技術；所有既有及/或計畫推出之產品及服務；所有研究及開發資訊；所有與客戶、應試者、行銷及商業計畫相關之資訊，無論該等資訊於揭露時是否被指定為機密資訊。…」，第3條為：「我同意：於承擔任何雅思職責之前，詳閱本雅思工作規範及保密承諾之條款，並於上文第1條『此表之必要保存期間？』段落所載期間（即於該人員之整個僱傭或委任期間，加上僱傭或委任終止後3年）遵守其條款」，第6條為：「我知悉並同意：6.1所有雅思考試資訊皆專屬於雅思合作夥伴，對雅思合作夥伴具有應秘密性且絕不能因除准許目的以外之任何目的而進行揭露。6.2我將採取有效的既定安全措施，以保護機密資訊不受未經授權之接觸、使用、複製或揭露；並立即通知雅思合作夥伴任何潛在或實際之未經授權使用、複製或揭露機密資訊。6.3我必須於整個僱傭或委任期間，及僱傭或委任終止後3年內持續遵守此保密義務。6.4我於本工作規範及保密承諾下之責任及義務，是對各雅思合作夥伴單獨及集體承擔，其中任一均有權享有本承諾書下之利益」（見原審卷一第227至231頁、卷二第103至106頁）。

C.《紀律程序》規定：「重大不當行為：例如（包括但不限於）竊取或企圖竊取英國文化協會財產；…故意或因疏失違反行為準則；…違反資料保護程序。…若不當行為屬重大性質，例如行為已實際或可能對組織造成重大或負面之影響，則最終書面警告或解僱可能是較為合適的措施。…」（見本院卷第105至107、113至115頁）。

⑵關於違規行為①部分，上訴人對於其自110年起即無訂

購模擬試卷之權限，仍未經主管核准，即以其帳號、密碼透過劍橋考試院訂購系統訂購模擬試卷①，事後並變造訂單確認E-mail之訂購人姓名及訂購日期以為掩飾等事實，並不爭執（見原審卷二第13、159、221頁），則其此部分之行為自屬不適當地使用英國文化協會之網路和電子郵件，且未保持完整、準確之決策和交易記錄，而屬故意違反《行為準則》第6點、第8點規定。又關於違規行為②-1、②-2部分，上訴人對於其無權進入考試密室及取得模擬試卷，仍請託吳浚加進入考試密室取得模擬試卷②，將之影印後提供予無權使用之城市外語等事實，亦不爭執（見原審卷二第14、323頁），則其此部分之行為即屬竊取英國文化協會之財產，且非基於准許目的而揭露及複製機密資訊，並使無權獲得之人取得機密資訊，而屬故意違反《行為準則》第6點、第8點規定及《保密承諾》。而上訴人於000年0月間即已為上開行為，惟迄被上訴人於同年4月11日收受模擬試卷①卻查無訂購紀錄，復於同年4月15日命吳浚加停職後，上訴人始於同年4月19日向非被上訴人公司成員之Park Eunyoung，向其告知違規行為②-1、②-2之部分經過等情，除經兩造陳明在卷外（見本院卷第82、100頁），另有E-mail附卷可稽（見原審卷二第43至47頁），則上訴人並非於行為後即主動向被上訴人坦白招認，而係迄被上訴人對其他職員調查及停職後，於其事跡即將敗露之際，始向被上訴人公司以外之人說明其行為之緣由。

⑶綜上，上訴人之違規行為①、②-1、②-2，已違反兩造間之勞動契約及工作規則，並屬於《紀律程序》所定義之重大不當行為，嚴重影響被上訴人內部秩序紀律之維護及兩造間之信賴關係，足以對被上訴人造成財物及商譽受有重大損失之危險，客觀上無從期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係。從而，被上訴人以上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大為由，終

止兩造間之僱傭契約，乃與勞基法第12條第1項第4款規定相符，亦未違反解僱最後手段性原則。

3.被上訴人主張其依勞基法第12條第1項第4款行使終止權，未逾同條第2項所定30日除斥期間一節，經查：

⑴上訴人於111年（下同）4月19日寄發E-mail予Park Eunyoung，向其告知違規行為②-1、②-2之部分經過，業據前述。而Park Eunyoung於同日回信表示其須向調查團隊報告此事，並為此徵求上訴人之同意，上訴人同日回信表示同意，嗣上訴人於4月29日取得閉路電視紀錄器、授權日誌及其他紀錄（詳如原審卷二第193頁表格所示），將之交予調查小組，調查小組以視訊方式（Teams）於5月25日、27日分別對吳浚加、上訴人舉行調查會議，6月1日再次對吳浚加舉行調查會議，7月12日分別對吳浚加、上訴人舉行紀律聽證會議，由紀律聽證會議主席Mark Knight於同日作成紀律聽證會議報告，7月15日將紀律聽證會議報告寄（E-mail）予英國文化協會於新加坡、香港、中國之成員，末由英國文化協會香港成員Tim Moore於7月17日轉寄（E-mail）予被上訴人公司總監Ralph Rogers等情，有調查會議紀錄、紀律聽證會議紀錄、E-mail、上訴人提出之英國文化協會組織表附卷可稽（見原審卷一第239至242、卷二第49至60、115至120、129至152、185頁、本院卷第305至314頁），堪認本件違規行為因涉及雅思考試之公信力及被上訴人之內控弊端，被上訴人並無自行調查之權限（包括對證物及對關係人之調查），而係待英國文化協會之他國成員完成調查後，被上訴人始獲知結果為何。是以，被上訴人對上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大一事，應係於7月17日接獲紀律聽證會議報告後，始有所確信，其行使勞動契約終止權之30日除斥期間，即應自斯時起算，則其於8月4日通知上訴人自8月9日起終止兩造間之勞動契約，並未逾除斥期間。

⑵又被上訴人於111年（下同）4月20日通知上訴人停職時，雖曾表示調查預計將於5月31日完成，惟同時表示該調查期間為可調整，有E-mail附卷可稽（見原審卷一第35至37頁）。而調查小組於4月29日取得相關資料後，未及1月即對吳浚加與上訴人舉行調查會議，並於7月12日舉行紀律聽證會議，有如前述，審酌跨國調查之困難性較高，及提供上訴人準備調查會議、紀律聽證會議所需時間，則調查小組舉行上開會議所相隔之期間，尚屬相當。況且，調查小組於7月12日舉行紀律聽證會議後，同日即作成紀律聽證會議報告，並於5日內通知被上訴人，實難謂調查程序有無故拖延之情事。從而，上訴人主張被上訴人無故拖延調查程序云云，洵無可採。

⑶綜上，被上訴人就上訴人違規行為所進行之調查程序，並無無故拖延之情形，且其對上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大一事獲得確信後，於30日內即行使勞動契約之終止權等事實，應堪認定。

4.綜上所述，上訴人之違規行為①、②-1、②-2，乃違反勞動契約或工作規則，情節重大，而被上訴人並未無故拖延調查程序，於111年7月17日對上情有所確信後，於30日內即依勞基法第12條第1項第4款規定，向上訴人為終止勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約，業經被上訴人合法行使終止權，而自111年8月9日失其效力。

㈡上訴人以本件起訴狀繕本之送達或以111年8月5日之上訴狀（appeal E-mail）終止兩造間之勞動契約，均不合法，亦無從請求被上訴人給付資遣費：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17條規定於本條終止契約準用之。雇主依第16條終止勞動契約者，應依下列規定（略）

發給勞工資遣費。勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、第17條第1項分別定有明文。

2.經查：上訴人於111年8月4日接獲被上訴人終止勞動契約之E-mail後，於翌日對被上訴人提出上訴狀，惟其內容並未提及其欲對被上訴人終止勞動契約，復表示：「我想尋求您的支援和重新考慮這一解僱決定，並同意我在英國文化協會的工作因故終止（非自願終止）…」等語，有E-mail附卷可稽（見本院卷第49至51頁），則姑且不論被上訴人有無勞基法第14條第1項第6款所定情形，上訴人之上開上訴狀顯非其終止勞動契約之意思表示，自不生終止之效力。又兩造間之勞動契約經被上訴人行使終止權，已於111年8月9日合法終止，有如前述（見六、㈠），則兩造間之勞動契約已自是日起消滅，被上訴人於嗣後自無從再以本件起訴狀繕本之送達而為終止。而兩造間之勞動契約，既非依勞基法第14條規定由上訴人終止，同條第4項規定即無適用之餘地，上訴人主張其得準用勞基法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費云云，要無可採。

㈢上訴人不得請求被上訴人給付離職金：

依系爭勞動契約第3條、105年服務條款Section 8約定（見四、㈢），被上訴人對其員工負有給付離職金義務者，係員工「以不太嚴重的懲戒理由解僱」，及「終止僱傭關係不是因為行為不當的原因」為前提。而本件上訴人係因其違規行為乃《紀律程序》所定義之重大不當行為，致遭被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定解僱，自不符於上開約定得請求給付離職金之情形。是以，上訴人主張其得依上開約定，請求被上訴人給付離職金云云，亦無可採。

七、綜上所述，本件上訴人依勞基法第14條準用同法第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，及系爭勞動契約第3條、被上訴人105年服務條款Section 8約定，請求被上訴人給付資遣費及離職金共2,342,503元本息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，惟結論並無二

致，仍應予維持，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　華　民　國　113　年　3　月　6　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　李珮妤

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　113　年　3　月　6　日

書記官　黃月瞳

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。