

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上字第28號

上訴人 呂英誠  
訴訟代理人 林泓帆律師（法扶律師）  
被上訴人 亞洲航空股份有限公司

法定代理人 盧天麟  
訴訟代理人 鄭漢綦律師  
王佩心律師  
陳敬于律師

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109年9月3日臺灣臺南地方法院第一審判決（109年度勞訴字第71號），提起上訴，本院於110年2月25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、上訴人於原審起訴主張：上訴人自民國（下同）108年3月25日起受僱於被上訴人公司擔任定翼機維修廠專員，每月薪資為新臺幣（下同）31,000元，兩造間並簽訂有勞動契約書（下稱系爭勞動契約書）。嗣被上訴人公司於109年3月25日通知上訴人，自109年4月1日起調任至定翼機維修廠擔任一般維修線B組技師（下稱系爭調動）；因該工作非上訴人能力所能負擔，上訴人不能接受，上訴人乃於109年4月14日以存證信函通知被上訴人公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，終止兩造間勞動契約。因被上訴人公司調動上訴人工作非屬上訴人體能及技術所能勝任，已損害上訴人權益，上訴人自得於終止勞動契約後，請求被上訴人公司給付資遣費15,500元（31,000元×1/2），及請求被上訴人

01 公司發給非自願離職證明書。上訴人爰依勞基法第10條之  
02 1、第14條第1項第6款、第17條第1項、第19條及勞工退休金  
03 條例（下稱勞退條例）12條第1項規定，提起本件訴訟。原  
04 審駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴；並上訴聲  
05 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人15,500元，及  
06 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5  
07 計算之利息。(三)被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

08 二、被上訴人則以下列各詞置辯：

09 (一)依兩造勞動契約約定，被上訴人本得依企業營運需要或企業  
10 經營管理考量調動上訴人之職務，然上訴人卻自109年4月23  
11 日至109年4月27日連續曠職3日；為此，被上訴人已依勞基  
12 法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，自無庸給付上訴人  
13 資遣費及開立非自願離職證明書。

14 (二)上訴人現年31歲，畢業於永達技術學院機械工程系航空組，  
15 服兵役時擔任飛機發動機修護兵，曾參加漢翔公司附設職業  
16 訓練中心「飛機維修訓練班」共計80小時之訓練，於履歷表  
17 下方之特長與工作經驗欄填寫「在志航基地擔任飛機修護兵  
18 維護與清洗F-15發動機，與地面裝備管理」；又上訴人曾至  
19 澳洲留學，其在擔任廠辦專員期間，經常協助翻譯工作；是  
20 上訴人客觀上具備飛機維修之學經歷及知識背景，且曾出國  
21 留學，英語能力佳，合於航空器維修人員應具備之條件。從  
22 而，被上訴人綜合上訴人之年齡、學經歷，認其具備飛機維  
23 修基本技術，且領有汽車修護、機車腳踏車丙級證照，經過  
24 相當時日之教育訓練與領班帶領實際操作，即可增強上訴人  
25 專業維修技能，而為系爭調動，於法並無不合。此外，上訴  
26 人於原審亦自認系爭調動並非其體力、技術或能力所不能負  
27 荷，而係其主觀上不願從事航空器維修工作。是上訴人主張  
28 調動後之工作非其技術所可勝任云云，不足採信。

29 (三)依被上訴人所訂薪資結構辦法第4條規定，公司全體人員  
30 （除董事長等外）之薪資結構係以「職等職級薪資級距表」  
31 進行區分，足見被上訴人係按職等職級給薪。另觀諸上開薪

01 資結構辦法第4條第(2)項規定及附件4「新進員工敘薪  
02 表」，可知新進員工敘薪係依學歷、職等職級為依據，並不  
03 因職務不同而有不同敘薪標準。是依上開規定，系爭調動  
04 後，上訴人之職等職級仍為3職等0級，並不會調整薪資。上  
05 訴人主張被上訴人調動其職務，應按調動後之維修技師薪資  
06 5至6萬元以上敘薪，被上訴人未調整其薪資，視為勞動條件  
07 之不利變更云云，自非可採。

08 (四)系爭調動後，上訴人原廠辦工作係由其他廠辦人員接手，被  
09 上訴人並未另行招募廠辦專員。又調動後上訴人之每月薪  
10 資、職等及工作地點均未變動，勞動條件並無不利變更。至  
11 上訴人辯稱調動後之工作需常加班，不利其通勤；且被上訴  
12 人強迫其自文職工作轉任飛機維修人員，均屬勞動條件之不  
13 利變更，並違反誠信原則云云，俱不可採。

14 (五)基上，系爭調動符合勞基法第10條之1之調動原則，且未違  
15 反誠信原則，原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為  
16 抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

### 17 三、兩造不爭執之事實：

18 (一)上訴人自108年3月25日起受僱於被上訴人擔任定翼機維修  
19 廠專員，月薪31,000元，兩造間並簽訂有系爭勞動契約書  
20 (見原審卷第29至31頁)。

21 (二)被上訴人於109年3月25日通知上訴人，自109年4月1日起由  
22 定翼機維修廠專員調動為定翼機維修廠一般維修線B5班技  
23 師，負責飛機維修事宜(見人事變更通知單，原審卷第33  
24 頁)。上訴人調職後每月薪資及職等均不變，工作地點仍在  
25 被上訴人公司仁德廠區，惟上訴人表示不能接受。

26 (三)對於系爭調動，被上訴人並未另行對外應徵維修技師，而是  
27 縮減廠辦人員編制由3員減為2員，並留任其中2位廠辦專  
28 員，分別為柯○○、男性、47歲、年資11年又10月、大學工  
29 業工程系，及楊○○、女性、48歲、年資23年又8月、大學  
30 應用英語系。

31 (四)上訴人於109年3月30日起開始請事假、特休假，差勤狀況如

01 被證7所示（見原審卷第43頁）。

02 (五)上訴人於109年4月14日以原證2存證信函通知被上訴人，依  
03 勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法  
04 令，致有損害勞工權益之虞」，終止兩造間勞動契約（見原  
05 審補字卷第21頁）。被上訴人收受該存證信函後，於109年  
06 4月17日以被證8存證信函回覆上訴人稱「本公司依法調動  
07 臺端之工作，請臺端繼續履行勞務契約」（見原審卷第45  
08 頁）。

09 (六)被上訴人於109年4月28日以被證9存證信函通知上訴人，依  
10 勞基法第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」，  
11 不經預告終止兩造間勞動契約（見原審卷第49頁）。

12 (七)上訴人畢業於永達技術學院機械工程系航空組；在軍中服役  
13 時擔任4G013飛機發動機修護兵，並接受過漢翔公司附設職  
14 業訓練中心之飛機維修專業訓練。至被上訴人公司應徵時，  
15 履歷表註明領有汽車修護丙級證照、機器腳踏車丙級證照。

16 (八)倘法院認被上訴人違反調動原則，上訴人終止勞動契約為有  
17 理由，則被上訴人同意給付上訴人資遣費15,500元，並依就  
18 業保險法第11條第3項規定，發給上訴人非自願離職證明  
19 書。

#### 20 四、本件爭點：

21 (一)被上訴人將上訴人之工作由定翼機維修廠專員，調動為定翼  
22 機維修廠一般維修線B組技術人員，該調動後之工作是否為  
23 上訴人技術可勝任？被上訴人調動上訴人工作，有無違反誠  
24 信原則？

25 (二)上訴人依勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞  
26 工法令，致有損害勞工權益之虞」，終止兩造間勞動契約，  
27 於法是否有據？被上訴人依勞基法第12條第1項第6款「無正  
28 當理由繼續曠工3日」，不經預告終止兩造間勞動契約，於  
29 法是否有據？

30 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費15,500元，並開立非自願離  
31 職證明書予上訴人，是否有理由？

01 五、得心證之理由：

02 (一)被上訴人依系爭勞動契約書之約定，有行使調職命令權之權  
03 限：

04 依系爭勞動契約書第4條約定，上訴人提供勞務地點為臺南  
05 地區，被上訴人得視營運需要，將上訴人合理調動至被上訴  
06 人營業地區之任何一站或聯屬公司工作，上訴人不得拒絕等  
07 語（見原審卷第29頁），足見依系爭勞動契約書之約定，被  
08 上訴人對於上訴人確有行使調職命令權之權限，至堪認定。

09 (二)被上訴人調動上訴人職務，並未違反勞基法第10條之1調動  
10 五原則及誠信原則：

11 1. 被上訴人對於上訴人有行使調職命令權之權限，已如前述，  
12 惟被上訴人將上訴人之職務由定翼機維修廠專員，調動為定  
13 翼機維修廠維修線B5班技師，負責飛機維修工作，是否合  
14 法，仍應視上開調動是否符合勞基法第10條之1規定，即調  
15 動五原則，且不違反誠信原則為斷。

16 2. 按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反  
17 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上  
18 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從  
19 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變  
20 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工  
21 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家  
22 庭之生活利益。」（下稱調動五原則）；故雇主調動勞工之  
23 工作場所或變更工作有關事項時，除依契約約定者外，應顧  
24 及企業之需求，及斟酌勞工利益，並應依上述調動五原則辦  
25 理。

26 3. 參以航空器維修人員以22至38歲男性為主，學歷為高工以上  
27 具飛機修護經驗或專科學歷以上理工相關科系畢業，並具備  
28 良好的英文能力；除通過航空公司內部考試外，地面機械員  
29 證照及各式機型的訓練證書都有助於升遷及加薪。隨著國際  
30 航線拓展，航空器維修人員若能取得國際組織的修護執照  
31 （如FAA執照、EASA執照等），將可提升個人地位與競爭力

01 (詳勞動部網頁，關於航空器維修人員之介紹，<https://www.mol.gov.tw/statistics/2475/19284/19289/>，見原審卷  
02 第103頁)。本件被上訴人考量上訴人年齡30歲(00年0月0  
03 日生，見原審卷第35頁)，正值青壯，畢業於永達技術學院  
04 機械工程系航空組，在軍中服役時擔任4G013飛機發動機修  
05 護兵，受過漢翔公司附設職業訓練中心飛機維修專業訓練，  
06 具備飛機維修之基本技術，及上訴人於履歷表上註明領有汽  
07 車修護丙級證照、機器腳踏車丙級證照等情，有上訴人之畢  
08 業證書、國軍常備兵軍職基本資料暨專長授予證明、結訓證  
09 書及履歷表在卷可憑(見原審卷第35至41頁)；兼以被上訴  
10 人就維修技師之訓練養成過程，係一開始由公司領班介紹系  
11 統及教導閱讀技令，之後由領班親自帶領，邊作邊教，包含  
12 簡單的拆裝燈泡、拆裝火警偵測器、拆裝烤箱、拆裝電線接  
13 頭等，循序漸進，大約經過半年以上的學習與訓練，才會讓  
14 上訴人獨立作業，業據被上訴人陳述在卷(見原審卷第24  
15 頁)。衡諸一般經驗法則，飛機維修技師乃飛機之維護保養  
16 師，可謂飛機的醫生，負責檢查並維護飛機各組成部分，包  
17 括動力、機組零件等，自須經過相當時日之學習與教育訓練  
18 始能養成，是被上訴人上開所述，堪予採信。從而，上訴人  
19 既有前揭學經歷，在經過教育訓練及領班帶領實地操作之學  
20 習後，應認調動後之工作為上訴人技術所能勝任。又上訴人  
21 年齡30歲，屬青壯年，與勞動部網頁所載航空器維修人員以  
22 22至38歲男性為主之年齡層相符；上訴人復未有先天或後天  
23 之殘疾，致其體能無法負荷維修技師工作之情形，為上訴人  
24 所是認(見本院卷第224頁)；且上訴人於原審亦自認：我  
25 不能接受從廠辦專員變成技師，因為之前工作經驗都是文書  
26 工作，雖然學過維修，但我不想走維修，未來想從事航空  
27 業，但不是維修。大學畢業後有去澳洲唸書，是讀航空管  
28 理，想說看看航空後勤或文書部分有沒有發展可能等語(見  
29 原審卷第58至59、98頁)，益徵上訴人不能接受系爭調動之  
30 原因在於與志趣或生涯規劃不合，而非技術與體能無法負  
31

01 荷。是上訴人主張維修技師之工作為其技術及體能所無法勝  
02 任云云，洵難採信。

- 03 4. 又審諸職務調動本可培育勞工養成多重工作能力，亦可防免  
04 勞工掌管特定職務過長時間所生之流弊；再勞動契約係繼續  
05 性契約，多以不定期為原則，勞雇雙方之關係處於流動狀  
06 態，於此長期時間內，因應各項主客觀環境之變遷，企業需  
07 不斷變更經營模式，調整產品服務內容，始能在競爭之環境  
08 下免於遭受淘汰，是基於企業經營需要，調職乃經常發生且  
09 難以避免之現象。且一般而言，勞工於締結勞動契約時，多  
10 已將勞動力之使用概括委諸於雇主，而不會就各個勞動內容  
11 為直接具體之約定，若謂勞工一旦受僱後，除非另行合意，  
12 否則僅能依最初受僱之職位、職務內容、時間、地點工作，  
13 不容許絲毫變更，將使企業經營管理陷於僵化，不僅不利於  
14 企業整體之競爭力，且將使雇主對勞工之僱用決策趨於保  
15 守，勞工亦失去多方歷練不同職務累積自身實力之機會，對  
16 於勞資雙方均非有利。是勞資間之法律關係既處於流動之狀  
17 態，勞工在雇主之指揮命令下服勞務以獲取工資，而雇主為  
18 因應營運之需要，而有必要變更勞工工作內容及調整人力資  
19 源配置時，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院不宜過  
20 度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權  
21 責。本件依兩造間系爭勞動契約書所載，並未約定上訴人之  
22 工作內容僅限於廠辦專員之文書工作（見原審卷第29頁），  
23 是上訴人之工作內容並非不能調整。被上訴人考量成本及人  
24 力規劃運用後，未另行對外應徵維修技師，而決定縮減廠辦  
25 人員編制由3員減為2員，並考慮留任之2位廠辦專員，分別  
26 為柯○○、男性、47歲、年資11年又10月、大學工業工程系  
27 及楊○○、女性、48歲、年資23年又8月、大學應用英語  
28 系，相較之下，柯○○、楊○○年紀較大，上訴人較年輕，  
29 且具有相關學經歷，被上訴人更願意花費時間及金錢培訓上  
30 訴人。且上訴人亦不否認其原本工作會前往飛機維修現場，  
31 例如檢測電瓶容量、確認裝備是否損壞，則上訴人調動後之

01 工作環境並非上訴人不熟悉之環境，又調動後之工作仍隸屬  
02 於定翼機維修廠，有公司組織架構圖在卷可按（見原審卷第  
03 73頁）；佐以上訴人調動後之工作，其薪資、職等均未變  
04 動，工作地點仍在臺南仁德廠區，並未對上訴人之勞動條件  
05 為不利變更，堪認被上訴人係依企業經營管理上之合理考  
06 量，而為系爭調動，符合勞基法第10條之1調動五原則，且  
07 無違反誠信原則之情事。

08 5. 上訴人雖主張被上訴人未與其協商調動事宜，即單方面強迫  
09 其要面對現實，接受職務調動云云（見原審卷第82頁）。惟  
10 查，兩造既於系爭勞動契約第4條約定，被上訴人得基於公  
11 司營運需要，而單方面調動上訴人，上訴人不得拒絕，此本  
12 屬被上訴人調職命令權之行使。是上訴人上開主張，不能為  
13 其有利之認定。

14 6. 上訴人又主張調動後之工作場所，係由辦公室文書工作變動  
15 為需外出維修機械，且需長時間加班，增加勞動之危險性，  
16 兩者職業風險不同云云（見原審卷第95頁）。然工作內容由  
17 文書工作為主，變動為維修機械，此乃維修技師工作性質使  
18 然，與文書工作性質上並無優劣之分，即便需加班，依法亦  
19 可領取加班費；況經本院向被上訴人公司函查維修線B5班各  
20 維修技師之加班紀錄，亦可知109年1月至110年1月，其中除  
21 109年2月份3位維修技師有較長之加班時數外，其餘月份維  
22 修技師之加班時數多在3至10小時之間，有被上訴人公司函  
23 附之加班資料表在卷可參（見本院卷第171至183頁），其加  
24 班時數並無超出負荷之情。再者，每月加班時數3至10小  
25 時，較諸一般勞工並非過於嚴酷。是上訴人以此主張系爭調  
26 動就其勞動條件為不利之變更云云，實非有據。

27 7. 上訴人再主張被上訴人係以招募文職「廠辦專員」之薪資僱  
28 用上訴人，任職1年後即將上訴人調往起薪較高且工作危險  
29 性較高之維修技師，而不另對外招募維修技師，隱含有不當  
30 動機及目的，且違反誠信原則云云（見本院卷第234至235  
31 頁）。惟查，依被上訴人所訂定薪資結構辦法第4條規定，

01 公司全體人員（除董事長等外）之薪資結構係以「職等職級  
02 薪資級距表」敘薪，有被上訴人提出之薪資結構辦法及薪資  
03 級距表在卷可考（見本院卷第69至71頁），是被上訴人對於  
04 員工係按職等職級給薪，不因職務不同而有不同敘薪標準之  
05 情，堪予認定。況參諸證人即被上訴人公司維修技師王洧於  
06 本院證述：我108年應徵至被上訴人公司接受訓練，109年轉  
07 任正職，並擔任維修技師後，實領薪資為3萬元左右等語  
08 （見本院卷第148至149頁），益見被上訴人確係依職等職級  
09 敘薪，不因擔任維修技師即獲得較高之薪資。從而，上訴人  
10 要求調職初始即應給予其與擔任維修技師多年之相同薪資，  
11 自非有據。上訴人因被上訴人未對其調升薪資，即認被上訴  
12 人就系爭調動具有不當動機及目的，且認被上訴人未調整工  
13 資，即屬對工資為不利之變更云云，均非可採。

14 8. 上訴人主張系爭調動令上訴人擔負修復飛機之重大責任，此  
15 攸關數百人身家性命安全，上訴人之身心均需承受沉重壓  
16 力，此同屬勞動條件之不利變更云云（見本院卷235頁）。  
17 惟查，依上訴人客觀上具備之條件，其確實具有維修飛機之  
18 基本技術，已如前述，縱其主觀心理上不願擔任此職務，然  
19 此要屬其個人好惡問題，被上訴人並無依其主觀好惡為其安  
20 排工作之義務。是上訴人上開主張，亦非有據。

21 9. 上訴人另主張被上訴人逕行調動上訴人至維修飛機部門，勢  
22 須時常加班，與上訴人原本應聘時所設定之上班模式大異其  
23 趣，且調動前上訴人每日通勤路線為：「高雄捷運→左營高  
24 鐵站→臺南高鐵站→高鐵快捷公車→被上訴人公司」，調動  
25 前之工作多能準時下班，並搭乘上開大眾運輸工具返回高雄  
26 住家；而調動後之工作常須加班，勢必經常無法配合上開通  
27 勤路線及交通工具，顯然被上訴人為系爭調動時，全然未考  
28 量上訴人之通勤便利性云云（見本院卷第237至238頁）。惟  
29 查，上訴人未婚無子女，與母親及兄長一家人同住，有戶籍  
30 謄本附卷可參，而其調職為維修技師後，縱有加班其加班時  
31 數亦僅3至10小時，已如前述，衡情該加班時數當不致嚴重

01 影響上訴人之生活品質及通勤路線，縱每月有1至2日無法按  
02 預定時間返家，亦在一般勞工可以接受之合理範圍。是上訴  
03 人上開主張，難認有據。

- 04 10. 基上，被上訴人對上訴人之調職，既未違反勞基法第10條之  
05 1調動五原則及誠信原則。從而，被上訴人基於企業經營之  
06 需要，在薪資條件不變，上訴人之體能及技術均可勝任，且  
07 未違反兩造間勞動契約之情況下，將上訴人由廠辦專員調動  
08 為維修技師，該調職行為自屬合法。

09 (三)被上訴人依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞動契約，  
10 為有理由，上訴人請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離  
11 職證明書，自非有據：

- 12 1. 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，  
13 雇主得不經預告終止契約；勞基法第12條第1項第6款定有明  
14 文。本件被上訴人基於企業經營及人事管理之需要，自109  
15 年4月1日起將上訴人之職務調整為維修技師，並未違反兩造  
16 間勞動契約，亦未違反勞基法第10條之1調動五原則及誠信  
17 原則，屬合法調動行為，已如前述；則上訴人片面認為被上  
18 訴人之調動為違法，並拒絕接受調職，而於109年4月14日以  
19 存證信函通知被上訴人，依勞基法第14條第1項第6款「雇主  
20 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，終止  
21 兩造間勞動契約，自乏依據。而上訴人自109年4月1日調動  
22 日起即連續請事假及特休假，為此，被上訴人業以109年4月  
23 17日存證信函提醒催促上訴人履行勞務契約，然上訴人始終  
24 未至維修線B5班履行勞務，此為上訴人所不爭執（見本院卷  
25 第226頁、原審卷第43頁）。則上訴人逾事假及特休假合計  
26 之日數後，仍繼續曠工3日，被上訴人遂以109年4月28日存  
27 證信函通知上訴人，依勞基法第12條第1項第6款「無正當理  
28 由繼續曠工3日」，不經預告終止兩造間勞動契約，自屬合  
29 法有據。從而，上訴人之勞動契約既為被上訴人不經預告終  
30 止，上訴人請求被上訴人給付資遣費15,500元，要無理由，  
31 應予駁回。

01 2. 又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
02 代理人不得拒絕；勞基法第19條定有明文。而就業保險法所  
03 稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休  
04 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但  
05 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言，此觀就  
06 業保險法第11條第3項自明。本件被上訴人係依勞基法第12  
07 條第1項第6款上訴人繼續曠工3日之事由終止兩造間勞動契  
08 約，核與前揭非自願離職之規定有間。故上訴人請求被上訴  
09 人發給非自願離職證明書，難認有據，亦應予駁回。

10 六、綜上所述，上訴人依勞基法第10條之1、第14條第1項第6  
11 款、第17條第1項、第19條及勞退條例12條第1項規定，請求  
12 被上訴人給付資遣費15,500元本息，及被上訴人應發給上訴  
13 人非自願離職證明書，均非正當，不應准許。原審為上訴人  
14 敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨  
15 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上  
16 訴。

17 七、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  
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
19 逐一論列，附此敘明。

20 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1  
21 項、第78條，判決如主文。

22 中 華 民 國 110 年 3 月 25 日

23 勞動法庭 審判長法官 張世展

24 法官 莊俊華

25 法官 黃佩韻

26 上為正本係照原本作成。

27 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書  
28 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出  
29 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委  
30 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應  
31 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條

01 之1 第1 項但書或第2 項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。  
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。惟僅就財產  
03 權部分，因未逾新臺幣一百五十萬元，不得單獨上訴。  
04 被上訴人不得上訴。

05 中 華 民 國 110 年 3 月 25 日  
06 書記官 黃玉秀

07 **【附註】**

08 民事訴訟法第466條之1：

09 (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  
10 上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

11 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴  
12 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資  
13 格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

14 民事訴訟法第466條之2第1項：

15 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請  
16 第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。