臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度重勞上字第6號

上　訴　人　趙晟宏

訴訟代理人　林泓帆律師(法扶律師)

被　上訴人　寶鑫開發股份有限公司

法定代理人　呂永寬

訴訟代理人　趙文淵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年7月17日臺灣嘉義地方法院108年度重勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於110年1月20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：伊自民國106年2月1日起受僱被上訴人擔任業務經理，每月底薪新臺幣（下同）3萬元，業績獎金另計，上班時間為每週一至週五上午10點至下午6點。伊於同年月17日在臺北參加世貿旅展及婚紗展之際，接獲被上訴人業務經理甲○○電話通知遭解僱，須於同年月21日回公司辦理離職手續。伊於同年月21日先前往嘉義市政府社會局申請調解及陳情後進公司才知被上訴人以伊不能勝任工作為由資遣，並交付伊非自願離職證明書。伊於當日仍繼續上班，嗣被上訴人總經理戊○○於同年月24日向伊表示將以福委會名單之消費金額，以總經理報價權限10%計算伊之業績獎金；詎被上訴人卻於同年月25日刪除伊之指紋辨識資料，致伊無法繼續打卡上班，其拒絕受領伊之勞務給付甚明。伊向嘉義市勞資爭議委員會申請調解，兩造並分別於106年3月8日、3月20日、4月19日、8月31日、9月27日調解均不成立。被上訴人未交付解僱之正式人令，且在勞資爭議調解期間解僱勞工，顯不合法，兩造之僱傭關係應仍存在。爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第482條、勞工退休金條例第6條第1項及第1

4條第1項、勞動基準法第24條第1、2項、就業保險法第38條第3項規定及兩造間之勞動契約提起本訴，請求確認兩造間之僱傭契約關係存在，並請求被上訴人給付伊：⑴106年2月短少之薪資1萬6,429元（含業績獎金）。⑵自106年3月1日起至復職之日止，於每月5日給付薪資6萬元。⑶平日加班費6,000元（計算式：60,000元÷30日÷8小時×12小時×2日=6,000元）。⑷休息日加班費3,574元（計算式：60,000元÷30日÷8小時÷60分鐘=4.2元，4.2元 ×1又1/3 ×637分鐘+4.2元×1又2/3分=3,574元，誤繕為3,679元）。⑸補提勞工退休金提撥265元（計算式：〈30,300元-24,000元〉×6%×21/30=265元）；並自106年2月22日起至伊復職之日止，按月為伊提繳勞工退休金提撥1,818元（計算式：30,300元×6%=1,818元）。⑹出差餐費600元。⑺失業給付差額3,780元（計算式：〈月投保薪資30,300元×60%=181,80元〉-〈月投保薪資24,000元×60%=14,400元〉=3,780元）。原審為伊敗訴之判決，尚有未洽，為此提起上訴，並聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間之僱傭關係存在。（三）被上訴人應自106年3月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人6萬元，及自各該次月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。（四）被上訴人應提繳265元，及自106年2月22日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818元，均儲存於勞工保險局設立之上訴人退休金個人專戶。（五）被上訴人應給付上訴人3萬0,488元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被上訴人辯以：（一）上訴人於106年2月1日到職即遲到，又於2月1日、3日、6日、7日、10日、11日、13日、14日早退，於2月9日、13日忘記打卡。且上訴人之工作為招攬嘉義縣市之團體、直客（沒透過旅行社代訂之客人）之客源，惟一直推諉無法提供實際客戶名單及約訪時程，亦無積極拓展業務提高住宿率，乃由協理甲○○以電話預告終止兩造勞動契約，再於同月21日告以資遣方式，獲上訴人同意，兩造之

勞動契約已合意終止。又兩造於勞資爭議調解時，就僱傭契約於106年2月21日終止有關資遣費、加班費、薪水、勞退6%金額之爭議，既已達成協議，上訴人並當場收受伊給付之9,740元，益徵兩造間之勞動契約業已合意終止，上訴人應不得再行主張。（二）上訴人未提出在職期間達成業績之證據，無從核算「業績獎金」。又上訴人底薪僅3萬元，卻請求每月6萬元薪水，不知依據何在？（三）伊係觀光旅館業，採變形工時制，上訴人在伊公司上班期間，已符合法定休假、例假規定，其不得再請求休假日加班費；另出差餐費無法證明與業務相關，又失業給付差額部分，被上訴人於106年3月23日即至訴外人緻圓股份有限公司（下稱緻圓公司）上班，究竟是否仍符合請領失業給付尚有疑義，上訴人未提出證據其領有失業給付，則其請求失業給付差額亦無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第176頁，為說明方便，字句略作修正）：

（一）上訴人自106年2月1日起任職於被上訴人擔任業務經理，嗣於同年月17日接獲被上訴人業務經理甲○○電告遭解僱，應於同年月21日回公司辦理離職。

（二）上訴人於106年2月21日前往嘉義市政府社會處申請調解及陳情後，始返回公司；被上訴人有於同年月22日開立非自願離職證明書（上訴人主張該證明書上之小章非被上訴人公司當時法定代理人）予上訴人。

（三）上訴人於106年2月1日起至同年月21日止之打卡紀錄，有多次遲到早退，且於同年月22至25日，仍有打卡紀錄。

（四）被上訴人因未覈實申報上訴人之投保薪資、勞工退休金月提繳工資，遭勞動部勞工保險局處以罰鍰。

（五）上訴人有於106年3月6日收受被上訴人給付之106年2月份之薪資3萬3,831元（明細參原審卷第49頁），且於同年月20日於嘉義市政府社會處勞資爭議調解時，收受被上訴人

給付之9,740元，且該日之調解紀錄記載：「調解不成立。1.資方願意補給9,740元，勞方於僱（雇）傭關係存在時之工資等相關經費，並由資方現場給付9,740元給勞方。2.勞方主張的業績，請勞方提供相關事證，以利資方核算。」（下稱系爭調解）。

（六）勞動部勞工保險局有按上訴人之平均月投保薪資1萬9,650元之70%（含受其扶養眷屬1人加給10%）計算，發給上訴人106年3月15日至同年4月13日期間1個月失業給付計1萬3,755元，而上訴人之平均月投保薪資之計算方式如原審卷第289頁所示。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第177頁，為說明方便，字句、次序略作修正）：

（一）兩造是否已於106年3月20日在嘉義市政府社會處勞資爭議調解時，達成終止勞動契約之合意？調解之內容及其性質為何？

（二）上訴人請求被上訴人自106年3月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人每月6萬元之薪資（含業績獎金）及法定遲延利息，有無理由？

（三）上訴人請求被上訴人補提繳265元，及自106年2月22日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818元至上訴人之退休金個人專戶，有無理由？

（四）上訴人請求被上訴人給付3萬0,488元（106年2月份短少薪資〈含業績獎金〉1萬6,429元、106年2月4日及同年月10日之平日加班費6,000元、休息日加班費3,679元、出差餐費600元、失業給付差額3,780元）及法定遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷

（一）兩造是否已於106年3月20日在嘉義市政府社會處勞資爭議調解時，達成終止勞動契約之合意？調解之內容及其性質為何？

1.上訴人主張自106年2月1日起受僱被上訴人擔任業務經理，每月薪資3萬元，上班時間為上午10點至下午6點。被上訴人業務經理甲○○於106年2月17日電話通知在台北參加世貿旅展及婚紗展之上訴人已遭解僱，要求上訴人於2月21日返回公司辦理離職手續。上訴人於2月21日前往嘉義市政府社會處申請調解及陳情後，再返回公司。被上訴人以上訴人不適任為由資遣，並於同年2月22日開立非自願離職證明書予上訴人。被上訴人先於106年3月6日給付上訴人106年2月份薪資3萬3,831元，再於同年月20日給付上訴人9,740元，合計4萬3,571元等情，業據上訴人提出非自願離職證明書（見原審卷第35頁）、106年2月24日之錄音光碟及譯文（見原審卷第37至38、135至143、175至190頁）、上訴人之出勤稽核報表（見原審卷第47頁）、上訴人領取2月份薪資之領據（見原審卷第49至51頁）、嘉義市政府勞資爭議協調紀錄（見原審卷第61至69頁）為證，且為兩造所不爭執，堪信此部分之主張為真實。

2.上訴人主張被上訴人未舉證證明上訴人有何不能適任所擔任之工作之情形，其依勞動基準法第11條第5款規定資遣上訴人，並不合法，兩造之僱傭關係仍然存在云云。為被上訴人所否認，並以上開情詞置辯，經查：

⑴按和解乃當事人約定相互讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736、737條分別定有明文。次按和解，如當事人係以他種之法律關係或以單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係而成立者，為屬於創設性之和解；若僅以原來明確之法律關係為基礎而成立和解時，則屬認定性之和解，倘係前者，債務人如不履行和解契約，債權人應依和解所創設之新法律關係請求履行，不得再依原有之法律關係請求給付；如為後者，既係以原來明確之法律關係為基礎而成立之和解，僅有認定之效力，債權人自非不得依

原來之法律關係訴請債務人給付，祇法院不得為與和解結果相反之認定而已（最高法院98年度台上字第315號民事判決參照）。

⑵系爭調解紀錄記載：「1.資方願意補給9,740元，勞方於僱傭關係存在時之工資等相關經費，並由資方現場給付勞方9,740元給勞方（簽收人：丁○○）。2.勞方主張的業績，請勞方提供相關事證，以利資方核算。」有調解紀錄乙份在卷可稽（見原審卷第123頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈤），足證兩造間已就僱傭關係所產生之薪資、加班費、6%勞退基金及資遣費等事項，達成和解，且被上訴人也已按和解條件當場履行債務。

⑶上訴人雖主張系爭調解結果為「調解不成立」，兩造間之僱傭關係仍然存在云云；然調解是否成立，應以其實質內容是否已經雙方達成共識作為論斷之依據，而非以形式上文字記載為「調解不成立」，即一概認定為雙方未成立和解。系爭調解紀錄固記載調解結果為調解不成立；但觀之勞方即上訴人之主張為：1.資方106年2月份薪資、加班費、勞退6%及資遣費未給。2.非自願離職證明書上公司大小章，負責人章與實際不符及未於規定內通報相關單位，需重新補發非自願離職證明。3.業績獎金部分未確實核算。4.雇（僱）傭關係部分未收到正式人事命令。資方之主張為：1.願意補給勞方106年2月份整月薪資，加班費，勞退6%及資遣費等，共計9,740元。2.業績部分請勞方提供相關證明，以利資方查核。3.已發給非自願離職證明書，無須重新發送人事命令。調解結果為：1.資方願意補給9,740元，勞方於雇（僱）傭關係存在時之工資等相關經費，並由資方現場給付勞方9,740元給勞方(簽收人：丁○○)。2.勞方主張的業績，請勞方提供相關事證，以利資方核算（見原審卷第123頁）。可見兩造就上訴人主張之106年2月份

薪資、加班費、勞退6%及資遣費未給付部分業已達成合意，並由被上訴人將9,740元交付上訴人當場受領無訛。至於上訴人主張之業績獎金部分，因上訴人未提出相關事證，兩造亦達成由上訴人提供相關事證後，由被上訴人核算給付。上訴人如不同意和解條件，應無收受被上訴人給付9,740元之理。參酌上訴人於106年3月6日受領3萬3,831元之領據上載明：茲因仍在協調中，故暫時收受，部分疑義及核算部分，待協調會細談（見原審卷第49頁）。而訴外人丙○○於106年3月26日製作之上訴人2月份薪資及其他費用明細表就上訴人第一次領取之薪資、資遣費、勞退差額、加班費、車馬費、差旅費之細目及合計金額3萬3,831元暨第二次應補給之薪資、資遣費、勞退差額、加班費及合計金額9,740元，總計4萬3,571元，核與上訴人先後受領之金額相符（見原審卷第51頁）。上訴人既親自簽收被上訴人給付薪資、資遣費、勞退差額、加班費之差額9,740元，且未如106年3月6日之收據附註保留條款，堪認被上訴人抗辯兩造業已合意終止勞動契約一節，應非無據。

⑷按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。勞動基準法第17條定有明文。查，上訴人於106年2月24日與被上訴人總經理戊○○通話時自承：「其實唐經理可能也不大懂勞基法，MANDY可能也不大懂勞基法，好，那天她說，所以她（MANDY）那天她出來跟我講的時候，我說好！非自願性離職，（卻）叫人事拿一張紙給我，那張不是非自願性離職，那張要是寫下去，是自願離職證明書…」等語（見原審卷第140頁）。再參酌上訴人於嘉義市政府社會處

勞資爭議協調申請書之請求協調事項第②點載明：「在今天初步與該公司溝通，2月21日與甲○○業務經理…由於承諾非自願性離職之資遣事由已成立，故亦由…資辦理中，由於辦理過程中卻出示離職書予本人填寫，未依相關程序處理，故請求與資方協調，圓滿解決。」等字（見原審卷第229頁），足認上訴人就被上訴人資遣之事實已表同意，僅就是否「非自願離職」尚有爭議。且上訴人就資遣費之金額既與被上訴人達成合意並受領，自已表示上訴人對於被上訴人以資遣為由終止兩造之勞動契約業已同意，自不容事後再行反悔或否認。再觀之上訴人於106年3月6日之領據（見原審卷第49頁）載明薪資為21,000元（30,000元÷30天＝1,000元。1,000元×21天＝21,000元），亦堪認兩造就上訴人2月份之薪資只計算21天，故兩造之僱傭契約應係於106年2月21日終止，自同年月22日起，兩造間已無僱傭關係存在。準此，上訴人主張系爭調解不成立，且被上訴人未交付解僱之正式人令，且在勞資爭議調解期間解僱勞工，顯不合法，兩造之僱傭關係應仍存在云云，核與系爭調解筆錄所載不符，自屬無據。又自106年2月22日起，兩造間既無僱傭關係存在，則上訴人縱於同年月22日到25日仍到被上訴人處打卡，自不足資為兩造間僱傭關係仍然存在之有利證據，併此敘明。

⑸上訴人又主張106年2月21日非自願離職證明書上之負責人印章係以前董事長龔○○為印，且伊並無在該證明書上簽名，故該非自願離職證明書自屬無效，而不生資遣效力，從而，兩造間之僱傭關係仍應存在云云；惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就

該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。被上訴人本以不能勝任工作為由資遣上訴人，嗣經調解結果，兩造達成協議，合意終止勞動契約，並由被上訴人開立非自願性離職證明書予上訴人，已如上述。上訴人既與被上訴人就資遣應補發之薪資、資遣費、勞退差額、加班費、車馬費、差旅費不足額達成協議，並具領上開不足額9,740元，且領取被上訴人開立之非自願離職證明書，自不得事後藉詞反悔再事爭執。況上訴人已於106年2月21日自被上訴人離職申請失業給付，經勞動部勞工保險局發給1個月失業給付計1萬3,755元在案，復有該局109年5月22日保普就字第10913020970號函在卷可稽（見本院卷第263頁），堪信被上訴人開立之上開離職證明應屬有效。上訴人主張該非自願離職證明書無效，不生資遣效力，進而主張兩造間之僱傭關係仍應存在云云，自非有據。從而，上訴人請求訊問證人龔永宏據以證明開立非自願離職證明時其是否為被上訴人之法定代理人一節（見本院卷第42頁），本院認無必要，自不予訊問。

⑹證人即嘉義市政府社會處勞資爭議調解委員乙○○陳報其因事隔多年且記憶模糊，且父親罹患肝腫瘤，疑似肝轉移併肝衰竭，故以說明書函陳報本件勞資爭議調解內容以系爭調解紀錄所載內容為主（見本院卷第133、153頁），衡酌系爭調解筆錄之內容已認定如上，自無再予訊問證人之必要。又上訴人聲請訊問證人戊○○、丙○○、甲○○3人，因無法送達致未能訊問，且本件事證已明，本院因認無再訊問之必要；上訴人於言詞辯論期日再次聲請訊問上開3位證人，惟未能提出送達處所，本院因認無法訊問，且有延滯訴訟之虞，應不予訊問。再系爭調解時兩造既達成「上訴人主張之業績，請上訴

人提供相關事證，以利被上訴人核算」之合意（參不爭執事項㈢），上訴人於本院言詞辯論期日希望被上訴人拿出福委會招募業績名單據以覈實上訴人之業績到底有多少（見本院卷第180頁），顯與上開調解時之合意相違，自屬無據，附此敘明。

⑺又上訴人請求向勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心調閱被上訴人與本件相關之勞動檢查資料據以證明被上訴人非法解雇上訴人一節（見本院卷第53至57頁），依上訴人之說明，未能見其與本件爭執事項之關聯性與調查之必要，且本院既已認定兩造業於106年2月21日合意終止兩造之僱傭契約，自無再調閱之必要，併此敘明。

（二）上訴人請求被上訴人給付：⑴自106年3月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人每月6萬元之薪資（含業績獎金）及法定遲延利息。⑵補提繳265元，及自106年2月22日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818元至上訴人之退休金個人專戶。⑶106年2月份短少薪資（含業績獎金）1萬6,429元；106年2月4日、同年月10日之平日加班費6,000元；休息日加班費3,679元；出差餐費600元；失業給付差額3,780元；合計3萬0,488元及法定遲延利息，是否有理由？

1.上訴人主張其底薪至少有3萬元，被上訴人應以月投保薪資3萬0,600元為其投保就業保險，被上訴人卻僅為其投保2萬4,000元，致其所請領之失業給付不足3,780元，被上訴人應賠償原告此部分之損失云云。按被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。就業保險法第11條第1項第1款、第16條第

1項前段分別定有明文。查上訴人以於106年2月21日自被上訴人離職申請失業給付經勞動部勞工保險局按其平均月投保薪資1萬9,650元之70%（含受其扶養眷屬1人加給10%）計算，已發給上訴人106年3月15日至同年4月13日期間1個月失業給付計1萬3,755元等情，有勞動部勞工保險局109年5月22日保普就字第10913020970號函乙紙附卷足憑（見原審卷第263頁），而上開平均月投保薪資係以離職回溯6個月平均計算，因106年2月21日離職時，就業期間未滿1年，應與前次非自願離職（即98年1月）比較，並以計算月平均投保薪資高者為計算基準。故本件得依下列兩種方式計算出其6個月平均投保薪資：⑴原告於106年2月21日離職：106年2月投保薪資2萬4,000元，採計1個月；104年12月、105年1月薪資1萬1,100元，採計2個月；104年9、10、11月薪資2萬1,000元，採計3個月。月平均投保薪資為1萬8,200元。⑵98年1月離職：97年12月、98年1月薪資2萬5,200元，採計2個月；97年10月、11月薪資1萬1,100元，採計2個月；97年9月重複投保，以薪資高者即2萬5,200元計算，採計1個月；97年7月薪資2萬100元，採計1個月。月平均投保薪資為1萬9,650元。比較上述⑴、⑵計算所得之月平均投保薪資以1萬9,650元為高，故勞工保險局據此核算後給付上訴人1萬3,755元。苟依上訴人主張106 年2月被上訴人應以薪資3萬元為其投保勞工保險，則依此計算其月平均投保薪資為1萬9,200元，仍然比採上開⑵計算方式所得之月平均投保薪資1萬9,650元為少，則其可領取之失業給付仍少於已領取之1萬3,755元。故上訴人主張被上訴人未以月薪3萬元為其投保勞工保險，致其可領取之失業給付因而短少，被上訴人應給付差額3,780元云云，並不可採。

2.兩造於106年3月20日於嘉義市社會局勞資爭議調解時就上訴人請求給付業績獎金部分固達成由勞方提供相關事證，以利資方核算之合意，惟上訴人就完成如何之業績部分，

並未舉證證明，被上訴人未能核實給付，自屬必然；則上訴人請求被上訴人給付業績獎金，自屬無據。

3.兩造間之雇傭關係既已於106年2月21日合意終止，上訴人並已就第一次領取之薪資、資遣費、勞退差額、加班費、車馬費、差旅費之細目及合計金額3萬3,831元暨第二次應補給之薪資、資遣費、勞退差額、加班費及合計金額9,740元，總計4萬3,571元，則上訴人請求被上訴人再給付：⑴自106年3月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人每月6萬元之薪資（含業績獎金）及法定遲延利息。⑵補提繳265元，及自106年2月22日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818元至上訴人之退休金個人專戶。⑶106年2月份短少薪資（含業績獎金）1萬6,429元；106年2月4日、同年月10日之平日加班費6,000元；休息日加班費3,679元；出差餐費600元；失業給付差額3,780元；合計3萬0,488元及法定遲延利息，自屬無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造間之僱傭關存在；另依民法第482條、勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、勞動基準法第24條第1、2項、就業保險法第38條第3項規定及兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付：⑴自106年3月1日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人每月6萬元之薪資（含業績獎金）及法定遲延利息。⑵補提繳265元，及自106年2月22日起至上訴人復職之日止，按月提繳1,818元至上訴人之退休金個人專戶。⑶106年2月份短少薪資（含業績獎金）1萬6,429元；106年2月4日、同年月10日之平日加班費6,000元；休息日加班費3,679元；出差餐費600元；失業給付差額3,780元；合計3萬0,488元及法定遲延利息，均屬無據，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人之訴既無理由，被上訴人請求供擔保免為假執行，即無審酌之必要，附此敘明。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、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　　110　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭　　審判長法　官　高榮宏

法　官　黃瑪玲

法　官　陳春長

上為正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　邱李如

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴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。

⑵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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

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