臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上字第23號

上　訴　人　陳文彬

訴訟代理人　曾翔律師

被　上訴人　中華賓士汽車股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉禹策

訴訟代理人　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

　　游鎮瑋律師

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110年5月31日臺灣臺南地方法院第一審判決（109年度勞訴字第137號）提起上訴，本院於111年4月27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：伊於民國（下同）95年4月3日起任職於被上訴人擔任鈑金技師，工作內容為依據原廠標準工作程序規範執行維修單所列工作項目，並依照被上訴人標準作業程序確保正確維修車輛、拆裝零件並於期限內完工。每月工資含底薪新臺幣（下同）28,510元、伙食津貼1,800元及不固定之績效獎金，約定於發薪日為次月28日。詎被上訴人竟於109年10月6日以伊工作能力不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款預告於同年月31日終止勞動契約。然伊並無工作能力不能勝任情事，且被上訴人未曾就伊工作能力要求進行績效改善及依工作規則為懲處措施等避免解僱之手段，有違解僱最後手段性原則，被上訴人亦未明確告知解僱伊之事由，是被上訴人解僱伊之行為自屬違法而無效。被上訴人單方拒絕受領伊勞務之給付，應自其終止勞動契約之時

起負受領勞務遲延之責，伊自得請求確認伊與被上訴人間之僱傭關係存在，並依民法第487條規定，請求被上訴人自109年11月1日起至伊復職日之前一日止，按月給付伊薪資34,093元。又被上訴人自109年11月1日起即未依規定為伊提繳每月退休金至其個人設於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），伊亦得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1、2項、第19條第3項、第31條第1項規定，請求被上訴人自109年11月1日起按月提繳退休金2,088元至伊勞退專戶。原審駁回伊之請求，顯有違誤，為此提起上訴，並聲明如下：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自109年11月1日起至上訴人復職之前一日止按月於各該月次月28日前，給付上訴人34,093元，及均自各該月次月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣被上訴人應自109年11月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳2,088元至上訴人之勞退專戶。㈤第三項聲明，上訴人願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人工作經常發生缺失，屢遭客訴，經伊公司鈑金組長（主管）、廠長長期多次輔導告誡，或調整為較簡易之鈑金工作內容後，仍經常出錯而屢遭客戶抱怨，顯無自我改善意願，無法達到伊僱用上訴人正確完成鈑金工作之經濟目的，上訴人確有不能勝任工作之情事。上訴人雖主張伊未經任何正式懲戒措施逕予解僱上訴人，有違解僱最後手段性原則云云，惟伊公司工作規則第39條以下係規範公司之績效評鑑制度，並特別明文「經評定工作績效表現不佳者，以及業務銷售人員未達公司發布之業績銷售標準、業績考核辦法等相關標準，得視為不能勝任工作」，且工作規則內並無規定伊終止與員工間勞動契約必先經懲戒等程序，且伊終止與上訴人間契約關係前後，並無再招募與上訴人相同或類似之職缺，其他職缺均需專業技能，伊確無其餘職務可供安置上訴人工作，伊已盡最大善意，數年來多次溝通協調、輔導勸誡，然仍無任何改善成效，伊於資遣上訴人時已

詳為告知解僱事由，並發給資遣費，已符合最後手段性原則。原審駁回上訴人之請求，並無不當等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：（見本院卷第317-318頁）

㈠上訴人於95年4月3日起任職於被上訴人公司擔任鈑金技師，工作內容為依據原廠標準工作程序規範執行維修單所列工作項目，並依照被上訴人公司標準作業程序確保正確維修車輛、拆裝零件並於期限內完工。每月工資含底薪28,510元、伙食津貼1,800元及不固定之績效獎金，兩造約定發薪日為次月之28日。

㈡被上訴人於109年10月6日以上訴人工作能力不能勝任為由，依勞基法第11條第5款預告於同年月31日終止勞動契約。

㈢兩造於109年10月22日進行勞資爭議調解不成立。

㈣上訴人於109年9月1日之勞工保險投保薪資為34,800元，每月雇主應提撥之勞工退休金為2,088元。

㈤上訴人離職前六個月之平均薪資為34,093元。

四、兩造之爭點：（見本院卷第318頁）

㈠被上訴人依據勞基法第11條第5款規定終止兩造之勞動契約，是否有理由？

㈡兩造間之僱傭關係是否存在？

㈢上訴人請求被上訴人給付薪資及按月提繳退休準備金至上訴人勞退專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，所謂「確不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「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亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解

釋。是以，若勞工之學識、品行、能力、身心狀況及其工作態度與敬業精神等客觀情事及主觀意志為綜合之觀察，並本於誠信原則加以判斷該勞工所提供之勞務，確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的，且雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，即得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。

㈡上訴人主張伊無不能勝任工作之情事，被上訴人對伊終止勞動契約，並不合法乙節，為被上訴人所否認，經查：

1.被上訴人主張上訴人自99年10月至109年9月期間有未依標準作業程序施工致生公司損害之工作缺失（如原判決附表所示）等情，業據提出上訴人不爭執之職位說明書、上訴人簽立之切結書、懲處警告書、客訴案件紀錄、資遣申請單、主管報告書、上訴人簽立之工作報告書等件為證（見原審卷第79-109頁、第201-207頁），堪認上訴人在職期間工作確曾發生如原判決附表所示之缺失。

2.觀諸鈑金技師之職位說明書，其主要職責為依原廠標準工作程序執行維修單所列載工作項目、依原廠規範執行各項標準作業流程，且應注意須確保正確維修車輛及拆裝零件並於期限內完工，佐以經臺北市政府勞工局核備之被上訴人公司107年5月工作規則第39條規定：「…本公司將以績效評鑑制度，針對您平日工作表現做經常性的評量考核，工作的績效應與公司經營的總目標吻合…。經評定工作績效表現不佳者…，得視為不能勝任工作。」（見原審卷264頁），則上訴人任職期間所發生如原判決附表所示之工作缺失，是否屬不能勝任工作之情形，即應以是否完成上開職責目標為依據。觀之前開切結書、懲處警告書、客訴案件紀錄、主管報告書及上訴人簽立之報告書等件，其中上訴人簽立之切結書、報告書中，多載有「不夠專心」、「不夠細心」、「加強自身專業知識與技能」等，顯見上訴人已承認屬自身之疏失，參以上訴人任職已近15年，迄至109年仍發生「未依公

司規範完工後須測試檢視所有拆卸零件是否回歸到定位」、「未按照原廠施工文件步驟來施工」等未依標準施工程序作業之缺失，且任職期間歷年所發生缺失亦多同此類型，則被上訴人稱上訴人難以勝任被上訴人對於鈑金技師之核心職責要求，即非空言，而屬有據。

3.參以證人即被上訴人服務廠經理陳清彬到庭證稱：其自108年2月11日起擔任上訴人之主管，其上任後上訴人就只從事一般鈑件的更換，其上任之前，上訴人也是從事鈑件更換比較多。上訴人近年來之工作經常被客人客訴，員工也一直客訴他整個工作出包率非常高，如插頭沒有插、蓋子沒有蓋、零件沒有裝，也不按照原廠的標準SOP流程來做。做到最後要做追蹤檢查時，有時候要跑電腦做最後測試時，電腦跑時就沒有RUN過去，有時候比較大的案件就會被客戶客訴，因為做不好，客人就會直接客訴到總公司或是到其公司。其當主管後，上訴人幾乎每個月都會有客訴，前面的銷售人員、現場技師、客戶都有。只要有客訴的話，比較大的就會寫工作改善計劃書，比較小的話就是口頭告誡、輔導。工作要按照原廠文件一步一步去做，但上訴人都沒有查詢電腦的步驟，都按照他自己的意思去做，所以相對的出包率就很高，包含他被廠內客訴的，一年可能有十幾次，別的技師在作，就不會被客訴。其上任以來上訴人整個工作態度、出包率，完全都沒有改善等語（見本院卷第242-250頁）；證人即被上訴人公司鈑金組長陳慶財到庭證稱：上訴人進公司時其就當上訴人的組長，組長的工作是分配工單給技師、協助技師一些比較困難的問題，輔導他們相關鈑金作業流程。鈑金技師職務之工作內容可分為三大類，簡易類就是一般零件（鈑拷）拆卸、零件更換，一般就是事故車上校正台維修，進階就是異音處理與問題查修。同組共有6名技師，上訴人負責之工作內容為簡易的與一般維修，一般上校正台上訴人有做。依上訴人之工作紀錄（本院卷第171-174、178-181、186-187、189-193、195-204、206-211、216-226、228-235

頁），多處均有記載「陳慶財協助」，是有時候他請假，放假時工作沒人做，其要幫他做，也有包括上訴人做不好，而其協助他做好的，如①2020年5月12日（本院卷第172頁）。②2020年6月5日右前車門拆卸（本院卷第180頁），其幫他做調整，微調。③2020年6月24日（本院卷第186-187頁黃色螢光筆所示）這是一般事故車其幫他做微調。④2020年7月16日及7月17日（本院卷第196-197頁），其幫上訴人做保險桿的微調。⑤2020年7月29日（本院卷第200-202頁），其幫上訴人調整行李箱。⑥2020年8月11日（本院卷第207頁），其幫上訴人調整門。⑦2020年8月28日及8月31日（本院卷第216頁），其幫忙調整引擎蓋與翼子板，因為上訴人施工完，外觀的間隙參差不齊。其他鈑金技師偶而也需要其調整，但上訴人需要其調整的頻率多很多。上訴人可以獨立完成所交辦之各項工作，可是品質不怎麼好，品質就是看外觀、表面平整度、間隙、稜線的貫差。上訴人近年來不斷犯錯，造成很多客訴，上訴人時常犯錯，一般的、簡易的也會犯錯，其與廠長商量的結果，改成讓他做比較簡易的工作，比較困難與進階的不讓他做，進階的其要讓他做，他也說他沒有學過，他不會做，他不想做等語（見本院卷第251-255頁），足認被上訴人主張上訴人施工品質未達公司水準、經常性發生工作缺失，經被上訴人之鈑金組長、廠長持續告誡及輔導改善，並僅指派其簡易之一般鈑金維修工作予上訴人施作，惟上訴人仍因經常性出錯而遭客戶或其他員工抱怨，並須鈑金組長陳慶財介入協助上訴人始能完成該簡易鈑金工作等情，應為可採。

4.上訴人雖主張其工作表現已符合被上訴人提出之鈑金技師績效衡量指標之多數標準，收費工時及基此核算之績效獎金亦名列被上訴人臺南分公司板金技師中上之列，被上訴人所舉過失並無他人之錯誤率足資比較，且未造成被上訴人重大損失，被上訴人對上訴人之考核評價乃流於恣意，另上訴人之績效考核應以年度為單位計算，不應累計任職期間所有缺失

云云。然查：

①上訴人固主張其於解僱前一年發生之失誤狀況輕微，且不能全數歸責於上訴人，無涉及對於客戶行車安全產生危害等重大事項，依工作規則至多為記申誡且僅以年度計算，不應累計任職期間所有缺失而認定上訴人無法勝任工作云云，然判斷勞工是否不能勝任工作時，應就勞工長期或相當期間之工作表現、績效及工作態度等，加以綜合考量，是上訴人主張僅得審酌其於109年度之工作情形等語，難認可採。

②而上訴人108年度、109年度之績效考核相較於其他鈑金技師，無論在專業能力、工作效率、主動負責、工作品質、團隊合作（各該項目均各為1-5分）部分，均僅2分或3分，經合計後，考核等級均為E（見原審卷第187、189頁），足見其於108、109年度連續二年之績效考核均表現不佳，明顯低於一般水準。上訴人雖主張其於任職期間無從知悉其年度績效考核結果，無從據以改進等語，然據證人陳慶財於本院證稱：上訴人之工作評核分數係其依照上訴人平常工作的出包率、工作產品的認知、與平常跟公司的配合度所考核，考核等級是分數計算出就自動跳出，其有時會告訴員工分數打出來，分數打不好，打幾分沒有說等語（見本院卷第257-259頁），足認被上訴人主管陳慶財雖未告知上訴人具體之工作評核分數，但確有告知其分數不佳之情形，上訴人前開主張，為不可採。

③另據證人陳清彬到庭證稱：上訴人出包時，其會將整個事情的來龍去脈跟他作分析，看哪邊做錯，也請上訴人提出工作計劃書，之後其還會就他寫的來跟他做溝通、輔導，甚至滿一年，其也還會特地叫他將整個年度的工作計劃書擬出來，重新對他做輔導。其上任後，因為很多鈑金要看電腦去做查詢，其在四樓辦公室特地做一個電腦，隨時讓他們去查詢。公司只要有開新課程，就會送上訴人去臺北上課，現在最新的線上課程，上訴人也有帳號可以隨時透過電腦去查詢，包含教導新、舊車型拆裝之課程。技術通報會議是德國將最新

的技術做整合，在全世界遇到什麼問題的時候，會整個給我們，透過一個月的會議呈現出來，其有跟上訴人說，這課程一定要去上，結果這一年多上訴人都沒有去參加任何一次，上訴人就線上課程也都沒有去點。本院卷第127頁之線上課程是基本一定要上的，是要經過德國評核的。其剛剛講的是其他的課程，上訴人都沒有上。上訴人出包率那麼多，其有好好跟他講，要好好做，如果不好好做、不好好改的話，受到客戶抱怨、客訴，讓公司付出額外費用的話，公司一定會解除跟他的勞動契約，上訴人嘴巴說好，說他會改，但是每次遇到問題的時候，上訴人都沒有改，甚至最後一次，要資遣他的時候，其有給他機會，請他提出改善計劃書，但是上訴人跟他組長說，他認為他沒有錯，為何要寫計劃書。每次遇到問題時，他就會反駁，最後一次其問他時，他就一副不講話，看其怎麼辦等語（見本院卷第247-250頁）；及證人陳慶財到庭證稱：上訴人近年來不斷犯錯，造成很多客訴。針對上訴人之工作情形，被上訴人公司為了上訴人設一部電腦，讓鈑金部門知道施工的流程與過程，在施工過程中，電腦就有標準程序，不知道的就要去查電腦，也有開課上鈑金課程、電腦線上學習課程。當上訴人犯錯或有缺失，其會對他一一講解，有哪一個環節出問題，還教他有空要多去看電腦，多去了解裡面資料。通常上訴人犯錯，造成客訴，廠長會叫其跟上訴人去他的辦公室，檢討看犯錯的原因在哪裡，要上訴人改進，寫一份檢討缺失報告，其再告訴他說缺失的點是在哪裡，要上訴人下次要注意改進。上訴人時常犯錯，一般的、簡易的也會犯錯，其與廠長商量的結果，改成讓他做比較簡易的工作，比較困難與進階的不讓他做，進階的其要讓他做，他也跟其說他沒有學過，他不會做，他不想做等語（見本院卷第254-255頁），足認被上訴人主張上訴人因施工品質未達公司水準，經被上訴人之鈑金組長、廠長持續告誡及輔導改善，且僅指派簡易之一般鈑金維修工作予上訴人施作，並設置電腦詳載鈑金工作流程供其查詢、提供線上

教育訓練課程以增進上訴人專業技能，惟上訴人並未依指示上課、改進其工作品質，仍因經常性出錯而遭客戶或其他員工抱怨等情，應為可信。

④而所謂「板金技師工時統計表」（原審卷第191頁）主要係計算技師各種工作時數之數據，僅能反應上訴人生產及出勤時間之工作面向，而「工作時數長短」、「差勤是否正常」等，與「工作品質」之良窳，仍屬不同二事。另觀之被上訴人提出之2019年服務廠月績效獎金-直接人員計算表、上訴人績效獎金計算表，可知被上訴人發給上訴人之績效獎金，單純係依向客戶收取帳單費用之收費工時，乘以鈑金技師職務費率而為計算（見本院卷第129、131頁），是僅需鈑金技師有施作該收費工單，被上訴人即依一定費率計算獎金，此與員工效率、考績評定等工作表現良窳並無關聯，被上訴人尚不得因上訴人之施工品質表現不佳而扣取薪資，否則有違勞基法第22條工資應全額給付之義務，是上訴人以其收費工時及基此核算之績效獎金名列被上訴人臺南分公司板金技師中上之列，難認其有不適任工作之情事，已無可採。另觀之被上訴人核發之年終獎金數額表（見本院卷第133頁），可知上訴人因其年度績效考核為E，於被上訴人因年度結算有盈餘而發放年終獎金時，相較於其他年資較其資淺之鈑金技師，上訴人於106、107、108年度所領取之年終獎金僅其他人領取金額之5成至6成不等，遠低於其他鈑金技師，足認被上訴人雖於年度結算有盈餘而發放上訴人年終獎金，然確有因績效考核之結果，而發給不同之年終獎金數額，上訴人以其每年均有領取年終獎金為由，主張其無工作能力不能勝任之情事，亦不可採。衡酌上訴人到職近15年之久仍累次發生相同態樣之工作缺失，經勸誡檢討，仍未能達到被上訴人對其鈑金技師員工職務水準之要求，堪認已符合對於所擔任之工作不能勝任之情形，上訴人猶主張被上訴人主管考核流於主觀好惡，並無證據證明其不能勝任工作云云，為不可採。

5.至上訴人主張被上訴人解僱前未踐行懲戒措施，亦未曾提供

任何具體實質之輔導措施改善協助，有違解僱最後手段性之原則云云，然查：

①被上訴人主張上訴人施工品質未達公司水準，經被上訴人之鈑金組長、廠長持續告誡及輔導改善，然因專業能力、施工品質未達公司水準、經常性發生工作缺失，故被上訴人僅指派其簡易之一般鈑金維修工作予上訴人施作，惟上訴人仍因經常性出錯而遭客戶或其他員工抱怨，並須鈑金組長陳慶財介入協助上訴人始能完成該簡易鈑金工作，且被上訴人亦有設置電腦詳載鈑金工作流程及作業程序供上訴人查詢，並提供線上教育訓練課程以增進上訴人專業技能，惟上訴人並未依指示上課、改進其工作品質等情，已如前述，則上訴人主張被上訴人未曾提供任何具體之輔導措施改善協助云云，即不可採。

②次按雇主懲戒之目的在於使員工有所警惕並改善，而以工作輔導告誡之方式，較單純之懲戒更加詳細嚴謹，被上訴人於上訴人發生缺失後，未立即解僱上訴人，而係要求上訴人書寫缺失檢討報告，並予以輔導告誡，且設置電腦供上訴人等鈑金技師查詢原廠工作流程及作業程序，並提供線上教育訓練課程以增進上訴人專業技能，足見被上訴人已善盡以其他手段處理上訴人不能勝任工作之問題，惟經被上訴人數年來多次與上訴人溝通勸導，上訴人仍未能改善自身技能及專注程度，以精進工作品質，符合被上訴人要求之合理標準，甚而於資遣之前，經被上訴人廠長陳清彬要求上訴人提出改善計劃書時，上訴人仍消極以對，並無積極改善之意願及態度，被上訴人始對上訴人終止勞動契約，應認被上訴人已先以其他方式督促上訴人改善缺失，符合解僱最後手段性原則。

③至被上訴人之員工工作規則固有懲處相關規定，然被上訴人對員工違反規定所為懲處之手段多元，本屬正常，況被上訴人所訂之員工工作規則並未規定被上訴人終止與上訴人之僱傭契約，必先經申誡、大過等懲戒等程序，被上訴人既已多

次勸誡、輔導，指派較簡易、一般之工作予上訴人，施以線上教育訓練課程，並依工作年度評核結果調整年終獎金等方式，督促上訴人改善，被上訴人已盡最大善意，嘗試以其他方式處理上訴人不能勝任工作之問題。而被上訴人公司為素負盛名之汽車銷售和維修公司，自有善盡維護用路安全之企業責任，以建立自身優良公司規範，如有發生其僱用人員維修不善情事，輕則致被上訴人再次耗費維修成本，重則導致交通事故發生，危及他人生命安全，除將使被上訴人聲譽受損外，亦難以擔負後續之賠償責任。上訴人於95年起即已到職，當明知維修任務對被上訴人至關重要，惟縱經被上訴人數年來多次與上訴人溝通協調、輔導勸誡，上訴人依舊未能正確依照作業程序施工，亦無意願主動學習，以改善其施工品質，仍經常性發生工作缺失，且由證人陳清彬、陳慶財之前開證言，可知上訴人對其主管之指導乃消極以對，無積極改善之意願，是客觀上實難期待被上訴人得採用資遣以外之手段，繼續維持與上訴人之僱傭關係。則被上訴人於109年10月6日以上訴人對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定預告於同月31日終止與上訴人間之勞動契約，業已兼顧最後手段性原則，應屬合法有據。

㈢至上訴人以被上訴人於訴訟中增列解僱事由，且有誇大解僱事由之影響，被上訴人所為資遣處分有違誠信而不合法云云，然查，本件被上訴人自始均以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為終止契約之依據而未曾變更，依上訴人被資遣時之資遣申請單，已明載被上訴人資遣上訴人之原因為「1.施工品質未能達到公司水準，且經常性出錯屢遭客戶抱怨，導致公司產生不必要的費用支出。2.多次與陳員做檢討改善，該員都承諾會改善可是實際上仍一成不變按照自己的方法來施工」（見原審卷第109頁），被上訴人於本件訴訟時所提如原判決附表所示之工作缺失，均係用以佐證上訴人有前開解僱事由之原因事實，上訴人於被上訴人資遣時，實已知悉其面臨遭解僱之事由，並無上訴人

所稱被上訴人於訴訟中始追加解僱事由之情事。上訴人前開主張，為不可採。

六、綜上所述，上訴人既有不能勝任工作之情，則被上訴人依勞基法第11條第5款規定，終止兩造之勞動契約，即無不合。兩造間之僱傭關係既已因終止而消滅，則上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依僱傭關係、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1、2項、第19條第3項、第31條第1項規定，請求被上訴人應自109年11月1日起至上訴人復職之前一日止按月於各該月次月28日前，給付上訴人34,093元，及均自各該月次月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨被上訴人應自109年11月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳2,088元至上訴人之勞退專戶，均無理由，不應准許。原審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。

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　　111　　年　　6　　月　　1　　日

勞動法庭　　審判長法　官　藍雅清

法　官　陳春長

法　官　張季芬

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　　111　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　王雪招

【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。