臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第127號

上　訴　人　陳惠美

訴訟代理人　賀華谷律師（法扶律師）

被上訴人　　東森得易購股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　王令麟

訴訟代理人　蔡正廷律師

　　陳曉婷律師

　　張克豪律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年8月19日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第76號第一審判決提起上訴，本院於109年4月28日言詞辯論終結，判決如下

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人下列第二、三、四項之訴及假執行聲請部分，並訴訟費用之裁判均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應自民國一百零七年一月二十五日起至上訴人復職之日止，按月於次月五日給付上訴人按月以新台幣壹拾參萬貳仟陸佰壹拾參元計算之薪資，及自次月六日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

四、被上訴人應自民國一百零七年二月起至上訴人復職日止，按月提繳新台幣捌仟貳佰貳拾陸元至上訴人勞工退休金專戶。

五、其餘上訴駁回。

六、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之七十三，餘由上訴人負擔。

七、本判決第三項給付，於各期清償期屆至後，得假執行，但被上訴人如以應給付金額預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第四項給付，於各期清償期屆至後，得假執行，但被上訴人如以每期新臺幣捌仟貳佰貳拾陸元預供擔保，得免為

假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益，最高法院52年台上字第1240號判決先例同此見解。本件上訴人主張兩造間仍有僱傭關係存在等語，業為被上訴人所否認，則上訴人如不訴請確認，其基於僱傭契約所可主張之權利即無法確定行使之，自不得謂其在私法上之地位無受侵害之危險，則其起訴請求確認其與被上訴人間之僱傭關係存在，應認有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、上訴人雖於本院始提出未於民國（下同）107年1月29日前收到被上訴人公司之解僱通知云云。按當事人不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限。民事訴訟法第第447條第1項第3款定有明文。查上訴人上述主張無非補充其於原審即已經提出之被上訴人終止兩造僱傭關係為無效之攻擊方法之補充，合於上述民事訴訟法之規定，應予准許。

貳、實體部分

一、上訴人起訴主張：伊於106年3月20日受雇於被上訴人擔任行銷人員，約定月薪新臺幣（下同）18萬元，惟被上訴人誣指伊於106年11月9日「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」，且同年月10日攜帶手機進入工作區域公布欄拍攝，並上傳LINE群組，並於106年12月29日散布同事乙○○之謠言，據以認定伊對其他員工實施重大侮辱行為、違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於106年12月17日對伊予以警告，嗣於107 年1月24日違法終止勞動契約。被上訴人終止

兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）係以伊有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款情形，縱認屬實，依勞基法第12條第2項規定，被上訴人應自知悉時即106年11月10日起算30日內為之，然被上訴人遲至107年1月24日始向伊行使終止權，不生合法終止效力。又因被上訴人就業績獎金核發資格有說明不清情形，伊於下班後向主管釐清，沒有被上訴人所指咆哮情事。證人即伊直屬主管甲○○亦證稱伊並沒有辱罵他的行為，且發生在下班時間，並不影響辦公室秩序。另被上訴人工作規則固規定員工不得攜帶手機進入工作區域，然係為保障公司營業秘密，伊僅攜帶手機拍攝於置物櫃旁之業績排行榜（非工作區域），上傳之LINE群組亦係被上訴人員工，目的係將自己的業績經由訊息使相關同事知悉，係為維護自己合法權利，無侵害被上訴人營業秘密。另訴外人乙○○對伊所提刑事告訴，業不起訴處分。縱伊與乙○○釐清真相之過程可能音量過大造成誤會，然無違反勞基法第12條第1項第2款、第4款。被上訴人僅以1次存證信函警告後，旋以存證信函終止勞動契約，顯不合法，兩造間僱傭關係仍合法存在。且因被上訴人拒絕伊提供勞務，依民法第487條規定，伊自無補服勞務之義務，兩造間僱傭關係自107年1月24日迄今仍存在。又106年8月至107年1月，伊平均業績獎金為13萬2,613元，底薪加年終獎金及旅遊獎金為5萬元，則被上訴人應給付伊每月薪資18萬2,613元。再依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，被上訴人應按月提繳9,000元退休金至伊退休金專戶。

二、被上訴人則以：上訴人電話行銷能力頗佳，然常與主管及同事有爭執，並有勞基法第12條第1項第2款、第4款情形如下：㈠106年11月9日於工作場所咆哮、動粗影響職場秩序：因伊每期激勵活動期間及獎金發放標準不盡相同，故授權各處級主管自行決定活動規則。106年10月份上訴人業績表現雖名列前矛，惟仍不符發放標準，上訴人誤認其應獲頒該月份激勵活動之獎金，而於辦公室內與其組長甲○○發生爭

執。於甲○○告知確切活動規則時，仍於工作場所與之爭吵，並以咆哮、腳踹辦公用具方式抗議，明顯影響周圍電話行銷部正從事電話線上行銷作業之其他員工。上訴人行為已違反公司「電話行銷事業部-工作規範」中之「行為規範」第4點「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」中關於吵架影響辦公秩序之規定，伊開立警告函予以扣分並促請改善，實屬合理。㈡106年11月10日上訴人違規於工作區域使用手機：因上開獎金爭議上訴人不願接受主管說明，遂於106年11月10日在未經核准下，於工作區域內逕自使用行動電話，拍攝伊張貼於公佈欄之各業務員業績排行榜，並上傳業務員LINE群組，已違反公司「尊爵會員部-工作規範」第3.20條關於保密之規定，洩漏公司機密及其他員工之個人資訊，伊開立警告函予以扣分並促請改善，誠屬有據。㈢106年12月29日上訴人重大侮辱主管乙○○：106年12月29日乙○○告知，上訴人向其他同事散佈「有同事坐在乙○○的大腿且摸來摸去」等，嚴重詆毀其個人名譽，謠言於公司內部流傳，使乙○○名譽受損，還影響其家庭、工作、生活，無法繼續任職。嗣經伊調查後，認上訴人確有散佈謠言情事，且對乙○○已構成重大侮辱，違反公司「電話行銷事業部-工作規範」中之「行為規範」第4點「發黑函、惡言中傷、吵架影響辦公秩序」，亦屬勞基法第12條第1項第2款之情形。於該2則警告函中均載有扣除上訴人部分獎金之內容，惟並未確實扣除，詎上訴人竟表示遭伊打壓霸凌而拒收，伊不得已於106年12月18日以中和郵局881號存證信函將上開2份警告函送達，顯見上訴人於職場上難受指揮管理且倨傲態度。上訴人任職未達1年即多次違反公司工作規則，每次違規行為均嚴重影響公司職場秩序及內部管理，無論員工情緒、公司機密甚或主管去留，均因上訴人行為影響甚鉅。惟上訴人對其違規行為視若無睹，亦無懼伊勸諭警戒，甚至變本加厲，顯見主觀上對於職場秩序之維持全然無視，難容於重視團隊合作之同儕生活。又上訴人稱其每月平均薪資為18

萬2,613元，係將固定薪資與另行核發之恩惠性激勵獎金加總計算，顯將經常性之給與及恩惠性給與混為一談，實屬無據，則上訴人以每月18萬2,613元作為勞工退休金之提繳計算基礎，顯無理由等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴，並補陳：伊無工作態度不佳，且無遲到早退。絕無散布任何毀謗言論，乙○○是因業績不好，基於壓力才會在107年8月離職。被上訴人所謂上訴人3次故意違反工作規則情事，是同一原因，且該行為並不存在。被上訴人終止僱傭關係已逾越勞基法所定之除斥期間。被上訴人解僱上訴人程序違法，不予上訴人申辯之機會，且未經合法調查草率認定，解雇上訴人自屬無效等語。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。㈢被上訴人應自107年1月25日起，至上訴人復職之日止，按月給付上訴人18萬2,613元，及按週年利率5%計算之利息，並自107年2月起按月提繳9,000元至上訴人之勞工退休金專戶。㈣第一、二審之訴訟費用由被上訴人負擔。

被上訴人補陳：上訴人散布謠言行為嚴重影響職場秩序，因此造成主管乙○○離職，當時人評會評議認為此部分構成重大侮辱。且上訴人任職未達一年，已發生三次故意重大違反工作規則行為，每次皆嚴重破壞被上訴人公司內部企業秩序及職場紀律，被上訴人依勞動基準法第12條第1項第1款及第4款規定解僱上訴人為有理由。被上訴人於107年1月23日以人資字第045號函通知上訴人解僱事宜，當日已將通知函交付，惟上訴人拒絕接受，並於隔日申請勞資爭議調解，足見上訴人確實於107年1月23日即知悉被解僱乙事，事後並能於訴訟中提出收到之解僱通知存證信函，被上訴人公司之解僱通知並無逾越勞基法第12條第2項30日除斥期間之規定等語，並答辯聲明：上訴駁回(已於第一審表明願供擔保免為假執行之宣告)。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人自106年3月20日起任職於被上訴人公司，擔任二級專員，負責電話行銷業務，約定每月底薪為2萬5,600元，含各種獎金為18萬2,613元，於次月5日發放，有薪資明細表影本可稽（見原審卷第53頁）。

㈡被上訴人以上訴人於106年11月9日有發黑函、惡意中傷、吵架影響辦公秩序等行為，及於106年11月10日有未經授權違反規定攜帶行動電話或任何可錄音設備進入工作區域之行為，於106年11月10日對上訴人開立2次警告函，因上訴人拒收，被上訴人並於106年12月18日寄發存證信函予上訴人，有上開警告函、存證信函影本可稽（見原審卷第65至71頁）。

㈢被上訴人於107年1月23日通知上訴人，自107年1月24日終止系爭勞動契約。嗣上訴人向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經中華民國勞資關係協進會於107年1月31日召開調解會議，但調解不成立，有調解紀錄、被上訴人107年1月23日人資字第45號函影本可稽（見原審107年度板勞簡字第27號卷--下稱原審簡字卷第19至43頁）。

五、上訴人主張伊自106年3月20日起受僱於被上訴人，擔任電話行銷業務。詎被上訴人認伊於106年11月9日、10日、12月29日有對其他共同工作之員工，實施重大侮辱之行為、違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於106年12月17日對伊予以警告，嗣於107年1月24日違法終止勞動契約。惟其並無違反勞基法第12條第1項第2款、第4款之情事，且被上訴人預告終止契約預告期間不足勞基法規定，兩造間勞動契約並不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在等語，然為被上訴人所否認，並以前詞置辯。則本件主要爭點在於：㈠被上訴人解僱通知，是否確實送達上訴人？㈡被上訴人終止僱傭關係有無超逾勞基法所定之除斥期間？㈢上訴人是否有勞基法第12條第1項第2款、第4款之事由，而得由被上訴人終止僱傭關係？㈣上訴人請求給付107年1月25日至復職日止之每月工資18萬2,613元本息，是否有據？及上訴人訴求按月提

繳勞工退休金9,000元是否有據？茲分述之。

六、被上訴人解僱通知，已經確實送達上訴人：上訴人雖爭執未於107年1月29日前收到被上訴人公司之解僱通知云云。惟查，被上訴人於107年1月23日以人資字第045號函通知上訴人解僱事宜，有通知函可證(見原審簡字卷第23頁)，而上訴人係於隔日即1月24日申請勞資爭議調解，有調解紀錄可參(見原審簡字卷第19頁)，顯然上訴人於1月23日已然知悉被解雇乙事，則被上訴人主張：人事單位當日已將通知函交付上訴人，惟上訴人拒絕接受被上訴人公司之解僱理由，並於隔日申請勞資爭議調解乙節，應為可採。足見被上訴人解僱通知等，已經確實送達上訴人，合先敘明。

七、被上訴人於107年1月24日依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造間勞動契約，有無超逾勞基法第12條第2項之30日法定除斥期間部分：

㈠按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。勞工有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2、4款、第12條第2項分別定有明文。

㈡查被上訴人以上訴人於106年11月9日有在辦公室與甲○○吵架影響辦公秩序之行為，及於106年11月10日有未經授權人員違反規定攜帶行動電話或任何可錄音設備進入工作區域之行為，而於106年11月10日對上訴人開立2次警告函，要求予以改正，因上訴人拒簽收，被上訴人並於106年12月18日寄發存證信函予上訴人，有中和郵局存證號碼000881號存證信函可稽(見原審簡字卷第23至27頁)。可見被上訴人於106年11月10日，對上訴人有勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之事由即已知悉，則被上訴人於107年1月24日始以上開相同事由，依勞基法第12條第1項第4款不經預告終止勞動契約，顯逾勞基法第12條第2項之30日法

定除斥期間，故此部分被上訴人所為終止兩造間勞動契約，即難認為合法。

㈢因上訴人於106年11月9日與甲○○吵架影響辦公秩序之行為，及於106年11月10日有違反規定攜帶手機進入工作區域之行為，已超逾終止之除斥期間難認為合法，則有關此部分上訴人辯稱：甲○○已證稱上訴人沒辱罵，上訴人以腳踹辦公家具只是宣洩不服氣，當時已經下班不影響辦公秩序，攜帶手機進去只是拍業績排行，非在違反業務秘密，已經警告再解雇是二重處罰等語，是否可採，即無論究必要。

八、上訴人行為並不構成勞基法第12條第1項第2、4款所謂暴行、重大侮辱，或違反勞動契約或工作規則情節重大，而得由被上訴人終止僱傭關係之事由：

㈠被上訴人又主張，於106年12月29日接獲上訴人主管乙○○告知，上訴人於公司內散播其與同事於上班時間有不正當男女關係之謠言，致其名譽嚴重受損，公司爰於107年1月24日寄發存證信函，依勞基法第12條第1項第2款、第4款不經預告終止勞動契約部分，此有被上訴人寄發之存證信函可證（見原審簡字卷第33頁），並未逾勞基法第第12條第2 項應自知悉其情形之日起30日內為之之規定。

㈡按勞基法第12條第1項第2款所謂「實施暴行或有重大侮辱之行為」，雖不以情節重大為必要，但勞基法就此規定允許雇主得不經預告對有施行暴力或重大侮辱之人終止勞動契約，明文賦予雇主懲戒解僱之權限，就憲法保障人民工作權之意旨，必須有暴行或重大侮辱行為相當嚴重為必要。再同條項第4款所謂「違反勞動契約或工作規則」必須情節重大，為法條所明定。

㈢被上訴人主張上訴人於106年12月29日接獲乙○○告知，上訴人於公司內散播其與同事於上班時間有不正當男女關係之謠言部分，雖證人乙○○在原審結證稱：我因上訴人在職場上散播我對女下屬有一些桃色糾紛，甚至說她有看到有人坐在我大腿上，所以我去提告報案，因為這對我在職場上造成

很大的困擾，甚至這就是我後來離開被上訴人公司的原因，我提告等於是當作證明我自己之清白，後來公司再交由人評會做評議，評議結果就是解僱上訴人等語（見原審卷第218頁）。然查，乙○○提出之指控非上訴人有何暴行，而是散布謠言妨害名譽重大侮辱，惟被上訴人所指乙○○提出告訴之案件，已經臺灣臺北地方檢察署檢察官於107年4月9日以107年度偵字第7559號為不起訴處分在案，有不起訴處分書可按（見原審卷第281至282頁）。依據不起訴處分書所載，上訴人所指「蘇００在乙○○辦公室位子上坐大腿」等語，當時係員工申訴會議，會議室內僅有3人，且依據該會議室錄影影像資料內容，該次係閉門會議。則上訴人只是對於乙○○在業績獎項之發給及警告函之處置上有所意見，於員工申訴會議上，對被上訴人公司主持會議之行銷部主管、法務部主管，指摘乙○○與某女同事在辦公室有不正當之親暱行為，並未向其他任何人散佈，乙○○只是事後獲悉此情，並非被上訴人對於共同工作之勞工有重大侮辱行為。而員工在公司之申訴會議表達自己之意見，乃正當管道給予申訴之機會，更非違反勞動契約或工作規則。何況，此種內部會議之指摘言論是否屬實，既非外面之斐言流語，被上訴人更應依據公司相關規定，據以進行內部調查。詎被上訴人並未進行相關調查證明程序，遽相信乙○○之指控，否定上訴人之指摘，顯非有據。準此，被上訴人依勞基法第12條第1項第2、4款之規定，於107年1月24日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，尚屬無據。

㈣被上訴人又以乙○○事後離職為上訴人之指摘言論所致云云；然查按諸經驗法則每個人離職之原因多端，上訴人所為上述言論發生於000年00月00日，被上訴人終止兩造僱傭關係在107年1月24日，而乙○○離職在107年8月，已經距上訴人被解雇之後8個月，根本不得作為解雇之理由，更難謂兩者存有任何相當因果關係。

㈤更何況對於勞工終止僱傭關係，將影響勞工生計，甚至影響

其生存，更須考量最後手段原則，即須勞工所為之行為，客觀上已難期待雇主採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。本件上訴人解雇之事由為上訴人於106年12月29日，在公司內散播乙○○與同事於上班時間有不正當男女關係之謠言，縱然屬實，經核被上訴人非不得以降職、減薪、扣獎金、記過、記點、警告或罰款等，用單一或併行之方式以改正上訴人行為。依一般職場倫理與解雇之嚴重性，上訴人所為對於乙○○造成之傷害，與解雇對於上訴人之傷害，尚非達到非解雇不可之程度，被上訴人復未舉證除解雇外別無他法，則其所為終止意思表示，亦不生效。

九、被上訴人於107年1月24日以上訴人具有勞基法第12條第1項第2、4款之事由終止兩造間勞動契約，既屬無效，則上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，應予准許。至上訴人主張終止之預告期間不足部分，不再論究。

十、上訴人請求被上訴人給付自107年1月25日起至上訴人復職之日止之每月工資部分：

㈠上訴人主張106年8月至107年1月平均底薪及業績獎金為13萬2,613元，加年終獎金及旅遊獎金5萬元，則被上訴人應給付伊每月薪資18萬2,613元等語；被上訴人則抗辯稱上訴人薪資只有基本月薪2萬3,200元及伙食津貼2,400元，上訴人稱其每月平均薪資為18萬2,613元，係將固定薪資與另行核發之恩惠性激勵獎金加總計算，顯將經常性之給與及恩惠性給與混為一談等語。

㈡按工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務，約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，不失其為

工資之性質。查關於上訴人領取業績獎金部分，係上訴人經營績效良好，與上訴人提供勞務有對價性，經常固定得獲取之報酬，業績獎金乃上訴人平時累積之客戶有續聘之情形，因被上訴人不合法終止契約，拒絕上訴人給付勞務，上訴人原得繼續服務於公司因業績而獲取獎金，自屬勞動契約約定之薪資。至於年終獎金、旅遊獎金則視被上訴人公司整體年終盈餘狀況而發給，並非固定發給，屬不確定之給付，為恩惠性、勉勵性給與之獎金，自非屬工資。從而，上訴人平均工資為13萬2,613元。

㈢兩造關於薪資給付之約定，為次月5日發放，為兩造所不爭執，則各期應付薪資若有遲延給付，利息應自翌日，即次月6日起計法定遲延利息。是上訴人得請求被上訴人給付自107年1月25日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人按月以13萬2,613元計算之薪資，及自次月6日起至清償日止按年息5%計算之利息。

十一、上訴人請求被上訴人自107年2月起按月提繳勞工退休金至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶部分：按勞工退休金條例第14條第1項規定「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六」承上，因上訴人月領薪資13萬2,613元，依勞工退休金月提繳工資分級表，為第58級(109年1月1日改為第59級)，月提繳工資以13萬7,100元計算，上訴人訴請被上訴人自107年2月起按月提繳8,226元(13萬7,100元×6%=8,226元)勞工退休金至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

十二、綜上所述，被上訴人於107年1月24日以上訴人具有勞基法第12條第1項第2款第4款之事由，終止兩造間勞動契約，於法不合，則上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依勞動契約之法律關係請求被上訴人給付自107年1月25日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人按月以13萬2,613元計算之薪資，及自次月6日起至清償日止按

年息5%計算之利息；暨被上訴人應自107年2月起至上訴人復職日止，按月提繳8,226元勞工退休金至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。逾此部分，並無所據，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三、四項所示。至前開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，及駁回假執行之聲請，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，應依職權為假執行宣告，同時宣告雇主得供擔保免為假執行，爰分別宣告如主文第七、八項所示。

十三、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。

十四、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　高明德

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　19　　日

書記官　章大富

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。