臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第49號

上　訴　人　何秉峯

被　上訴人　科祿柏科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊彥彬

訴訟代理人　葉玟妤律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對中華民國108年6月14日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第168號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年12月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加部分）訴訟費用均由上訴人負擔。

事實及理由

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但請求之基礎事實同一，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人於原審主張伊受僱於被上訴人遭非法解僱，故請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付伊非法解僱翌日起至復職之日止之工資。嗣於本院審理中，追加主張：被上訴人前揭非法解僱，及於訴訟中所為之攻擊、防禦，造成伊精神痛苦，請求被上訴人給付伊精神慰撫金及登報道歉。其所為乃本於被上訴人解僱上訴人之同一基礎事實而為訴之追加，核與前揭規定相符，應予准許。

二、上訴人主張：伊自民國107年5月21日起受僱於被上訴人，擔任研發部設計工程師，每月工資新臺幣（下同）5萬1000元，於次月5日發給，約定養成期為3個月。伊到職後表現優異，無不能勝任工作情形。詎被上訴人於107年7月6日以伊不適任為由，預告自同年月19日起終止勞動契約（下稱系爭終止）。系爭終止不合法，兩造僱傭關係仍然存在，被上訴

人受領伊提供之勞務遲延，應繼續給付伊自107年7月20日起至同年10月19日止之工資15萬3000元，並自107年10月20日起至伊復職之日止，按月於次月5日給付伊工資5萬1000元（下合稱系爭工資）等情。爰依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條本文規定，請求上訴人給付伊系爭工資（原審就此為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，其在原審請求逾前述部分，則未據上訴，非本院審理範圍，茲不贅述）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回伊後開㈡、㈢、㈣項之訴，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付伊15萬3000元，及自起訴狀繕本送達翌日（107年11月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應自107年10月20日起至伊復職之日止，按月於次月5日給付伊5萬1000元。嗣於本院審理中追加主張：被上訴人所為系爭終止，及本件訴訟中所為不實之攻擊行為，妨害伊名譽、信用及健康，造成伊精神痛苦，伊得請求被上訴人賠償精神慰撫金137萬元（下稱系爭慰撫金），並於被上訴人及伊之臉書、蘋果日報，刊登格式如本院卷二，內容如同卷第187至195頁第1至9點所示之道歉聲明（下稱系爭道歉）。爰依侵權行為之法律關係、民法第195條第1項規定，請求被上訴人賠償系爭慰撫金，及為系爭道歉。並追加聲明：㈠被上訴人應給付伊137萬7000元。㈡被上訴人應為系爭道歉。

三、被上訴人則以：伊在網路上刊登廣告徵求熟悉solid works 3D（下稱SW3D軟體）繪圖操作之機構工程師，上訴人填載工作申請表向伊應徵，竟虛偽隱匿曾經遣資遣之情事，導致伊誤判上訴人能力而予以僱用。上訴人於107年5月21日到職後，多次下班忘記打卡，或頻繁請假不到班，且伊於107年5月24日交辦上訴人使用SW3D軟體完成C-PROⅡ自動泡茶及咖啡機組產品外觀設計工作（下稱系爭工作），上訴人僅能以手繪方式完成草圖，無法轉畫為3D及2D結構設計圖。伊在兩

造約定之養成期間，考核上訴人為不適任，並於107年7月6日以其不適任，及所填寫之資料不實為由，預告上訴人自同年月19日終止兩造勞動契約，所為系爭終止，於法有據。兩造間已無僱傭關係存在，伊自無須給付上訴人系爭工資。另上訴人疑似早有精神病史，於系爭終止前，曾任職25家公司，系爭終止後2年內，則又任職9家公司，其精精痛苦並非系爭終止所致。又伊於本件訴訟程序中所為之抗辯，乃因自衛、自辯或為保護合法利益所發表之善意言論，為正當權利之行使，並不構成侵權行為，自無賠償系爭慰撫金之義務等語置辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、本件被上訴人為徵聘熟悉SW3D軟體繪圖製作機構工程師，於107年4月2日在網路上刊登徵才廣告，嗣於107年5月16日面試上訴人，並自同年月21日起僱用上訴人擔任研發部機構工程師，負責產品外觀、機構之研發設計等工作，約定養成期為3個月，期滿以新人考核，作為是否繼續任用之依據。嗣被上訴人於107年7月6日通知上訴人，勞動契約於同年月19日終止等情，為兩造所不爭（見本院卷三第7、8、322頁），並有求才啟示廣告樣本、電子郵件、工作申請表、聘僱書、人事資料表、錄音譯文、資遣員工通報名冊在卷可稽（見原審卷第59至61、64、62、65、81至82頁、本院卷一第227、115頁），堪信為真實。

五、上訴人主張伊無不能勝任工作情形，系爭終止不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應給付伊系爭終止後至准伊復職前之系爭工資，且伊因系爭終止，及被上訴人在訴訟中為不實之答辯，侵害伊名譽、信用及健康，造成伊精神痛苦，而請求被上訴人賠償系爭慰撫金及為系爭道歉云云，被上訴人均予否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造之爭執，析述判斷如下：

㈠兩造間僱傭關係是否仍存在？上訴人請求被上訴人給付系爭工資，有無理由？

1.本件被上訴人僱用上訴人擔任研發部機構工程師，雙方約定

3個月之養成期，期滿以新人考核，作為是否繼續任用之依據，被上訴人將此約定明載於聘僱書，其工作規則第4條亦規定：「新進員工之任用，其職務養期間的長短於錄用時告知；嗣配合該職務之特性與需求實施職務養成訓練；藉以使熟悉該工作性質，並考核新進員工之工作能力與觀念。」等語，審諸上訴人於前揭養成期，除接受教育訓練，亦擔當系爭工作等情，有聘僱書、工作規則及工作進度明細表在卷足查（原審卷第177、181、68頁）。可知兩造之前揭約定，及聘僱書、工作規則所記載之養成期，並非單純由被上訴人對於新進員工進行培訓與養成，而係對於已經開始提供勞務之新進勞工進行教育訓練及考核，以決定是否繼續僱用。準此，兩造約定之養成期即屬試用期，先予敘明。

2.按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等之約定，依契約自由原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。又按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院109年度台上字第2205號判決意旨參照）。

3.經查，被上訴人於107年5月21日僱用上訴人擔任研發部機構工程師，負責產品外觀、機構之研發設計等工作，此項設計工作，須具備高度創意及專業技術，依其性質，雇主有觀察

新進勞工之工作態度、性格、技術及能力之必要，勞工亦須瞭解職場環境及企業文化，自難謂無約定試用之必要，是以兩造約定3個月之試用期，自屬合法有效。次查，上訴人受僱於被上訴人前，工作更換頻繁，其甫於107年5月10日從訴外人羽璇國際有限公司（下稱羽璇公司）離職，離職證明書上記載之離職原因則為資遣。然上訴人向被上訴人應徵時填寫工作申請表，竟就「是否有被資遣紀錄」之詢問項目，勾選「否」，此項勾選顯與實情不符，且其到職後填寫人事資料表，就從羽璇公司離職之原因，則僅填寫「不適合」，亦有隱匿保留之情事，有勞保與就保投保資料、已繳納勞工個人專戶明細資料、離職證明書、工作申請表及人事資料表在卷可按（見原審卷第19、34、41至50、251、62、81頁）。復查，上訴人任職於被上訴人期間，時有忘刷卡，及多次請假情形，有出勤狀況明細表在卷可查（見原審卷第66至67、252頁），上訴人就此亦無爭執（見本院卷三第8頁兩造不爭執事項㈩、第322頁）。準此，被上訴人辯稱：上訴人於任職期間出勤狀況不佳等語，即非無據。而此出勤狀況不佳，乃上訴人對於工作投入之客觀狀態，不因被上訴人同意上訴人請假，即得為不同之認定。再觀諸前揭出勤狀況明細表，及刷卡異常登記表，並審諸上訴人自承：伊於107年5月28日遺失公司感應卡而無打卡等語（見原審卷第67、252、229頁），可知上訴人甫於107年5月21日到職，即於同年月25日因為忘記攜帶公司感應卡，並於同年月28日遺失公司感應卡，導致刷卡異常。上訴人復又於107年6月1日請事假4.5小時，另於107年6月13日請事假3.5小時，且於107年7月2日早上先打電話向公司請假1小時（自上午8時30分起至9時30分），嗣雖於9時21日到班，但隨即通知助理車輛遺失，故自上午11時起至下午17時30分止再次請假，甚且，上訴人於次日及再次日全日，及107年7月5日上午8時30分起至下午15時止，仍然繼續請假。換言之，上訴人在試用期間，疏於保管公司感應卡，卻不惜於請假，其工作態度難謂積極可取。

再細酌上訴人自承：伊於107年7月2日上午10時許為拿取放置在車上之筆記型電腦而發現車子失竊，遂請假報案，並向訴外人即被上訴人總經理楊彥斌報告原委，翌日因為交通問題，而向被上訴人請假2日處理車輛失竊事宜，待警方通知伊尋獲車輛，並於107年7月5日取回車輛後，因車輛失竊時遭用於走私販毒被撞，伊已將照片拍給楊彥斌，並表示：「車子現在這樣子無法上班。」楊彥斌則回復：「沒有關係，……你先把自己的事情處理好之後，然後再回來上班」等語（見原審卷第3頁、本院卷一第373頁），可知上訴人於107年7月2日下午完成報案後，直至同年月5日取回失竊車輛前，尚無須處理車輛送修之事，顯非不能於107年7月3日及4日正常上班，乃其竟因交通因素，在報案後繼續請假2日，其對於突發狀況反應過度，對上班工作則欠缺主動與積極，工作態度更難謂可取。

4.上訴人應徵及任職時填寫不實資料，已戕害勞雇間之信賴關係，任職後，猶在試用期間，即出勤狀況不佳，遇此情形，被上訴人待上訴人於107年7月6日請假完畢返回公司上班後，綜合考核其品德操守、工作態度、協調溝通、工作績效、產品專業、品質改善成本、產品創新及考勤等項目，認為上訴人「不勝任」（見原審卷第108頁）， 而於107年7月6日通知上訴人，自翌日起不用再上班，勞動契約於107年7月19日終止等語。復於上訴人詢及資遣原因時，再告以：因為資料填寫不實而不適任等語（見本院卷一第227頁），乃係在試用期間觀察上訴人關於業務之能力、操守、適應職場文化及應對態度，而判斷上訴人非其適格之員工，並為系爭終止，應係為避免繼續僱用上訴人所欲達成之經濟目的無法達成，並維護自身利益與企業文化，顯非專以損害上訴人為目的，尚無權利濫用情事，依照前揭說明，系爭終止具有正當性，兩造勞動契約應已於107年7月19日終止，其間僱傭關係，應自翌日即107年7月20日起，即不復存在。

5.兩造僱傭關係既因系爭終止而自107年7月20日起不存在，則

上訴人主張兩造僱傭關係存在，並依第487條本文規定，請求被上訴人給付勞動契約終止後之系爭工資，自無所據。

6.被上訴人雖主張：伊任職期間曾獲得楊彥斌稱讚，車輛遺失而於107年7月2日6日請假處理，亦獲甲○○同意，並承諾伊先把事情處理好後再回來上班，故伊並無勞基法第11條第5款所定對於所擔任之工作確不能勝任之資遣事由，被上訴人以伊不適任為由，終止兩造勞動契約，不生效力云云。惟查，楊彥斌告知上訴人：「你先把自己的事情處理好之後，然後再回來上班」等語，觀其語意，僅要求上訴人事情處理完畢後返回公司上班，並未承諾將容忍上訴人前揭不適格之工作表現，亦非承諾不行使勞動契約終止權，尚無從為上訴人有利之認定。又查，上訴人於107年6月間使用通訊軟體在該公司群組傳送：「提供給我的方向跟資源，我就是會以我的能力去發揮」之訊息，經甲○○回以：「何佬，你客氣了！ 創作、行銷、企劃…，沒有老師！只有創意！大家的創意就是給自己成就的基礎，你就是大師，公司就是品牌！」等語，細觀其前後文（見原審卷第13至14頁、本院卷二第463至501頁），係由被上訴人設計團隊進行腦力激盪，即由參與者隨意提出與研討主題有關之想法或見解，重新分類及整理，過程中，無論提出者觀點或想法多可笑、荒謬，他參與者皆不可打斷和批評，以便產生更多新觀點及問題解決方法。上訴人在此腦力激盪過程，偶獲甲○○稱讚，要難遽認其即為被上訴人所需之適格勞工。且按勞動契約附有試用期，於期間屆滿前，雇主以勞工不適格而終止勞動契約時，僅須合理證明勞工大致不能勝任工作即可，毋須嚴格符合勞基法第11條第5款所定「對於所擔任之工作確不能勝任」之程度，亦無解僱最後手段性原則之適用，以尊重當事人試用期之約定。準此，上訴人對其所擔任之工作，縱未達確不能勝任之程度，亦難據為上訴人有利之認定。準此，上訴人辯稱其不符勞基法第11條第5款所定之終止事由，縱認屬實，對於系爭終止合法與否之判斷，即無必然之影響。是

被上訴人辯稱：伊新僱機構工程師，須熟SW3D軟體操作，其於107年5月28日交辦上訴人負責外觀設計之系爭工作，內容包括出2D/3D圖打樣及結構圖3D與2D，但上訴人任職期間僅提出草圖，對於所擔任之工作確不能勝任云云，亦再無調查審認必要，附此敘明。

㈡上訴人請求被上訴人給付系爭慰撫金及為系爭道歉，有無理由？

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條、第195條第1項固分別定有明文。惟依侵權行為法律關係請求非財產上之損害或回復名言譽之適當處分者，須以權利因故意或過失不法行為受侵害、行為人故意以背於善良風俗之方法加損害於請求人，或行為違反保護他人之法律，致生損害請求人為要件，且行為與侵害之結果間，須具有相當因果關係。而所謂相當因果關係，係指依經驗法則，綜合行為當時所存在之一切事實，為客觀之事後審查，認為在一般情形上，有此環境，有此行為之同一條件，均發生同一之結果者，則該條件即為發生結果之相當條件，行為與結果即有相當之因果關係。反之，若在一般情形上，有此同一條件存在，而依客觀之審查，認為不必皆發生此結果者，則該條件與結果並不相當，不過為偶然之事實而已，其行為與結果間即無相當因果關係（最高法院98年度台上字第1953號判決意旨參照）。

2.本件被上訴人為系爭終止，係依兩造間試用期之約定而正當行使其終止勞動契約之權利，並生合法終止效力，已如前述，自非不法行為，亦非故意以善良風俗之方法加損害於上

訴人，更無違反保護他人之法律，致生損害於上訴人之情事，上訴人尚無從因系爭終止，依民法前揭侵權行為損害賠償之規定，請求被上訴人賠償。上訴人遽以被上訴人為系爭終止，造成伊名譽、信用、健康受損，及精神上痛苦不堪為由，而依侵權行為之法律關係，及民法第195條第1項規定，請求被上訴人賠償系爭慰撫金及為系爭道歉，自非有據。

3.上訴人另主張：被上訴人於訴訟中對伊進行不實之攻擊，所為答辯荒謬不實，抹滅伊在設計領域之專業及任職期間對於被上訴人之付出，並指述伊為勞工蟑螂，對伊提出之質疑，則不予回應，致伊在訴訟中須反覆閱卷回憶事件經過，因此而前往醫院精神科就診及心律不整，妨害伊名譽、信用及健康，造成伊精神痛苦云云。惟查：

⑴按人民於權利受侵害時，得向法院提起救濟，請求裁判，此項訴訟權，與生存權、工作權、財產權等，均屬憲法保之基本權。廣義之訴訟權，包括主動提起訴訟為權利主張，及被動應訴而在訴訟程序為答辯之權利。至當事人在訴訟程序中得為如何之陳述始為妥當，則與憲法第11條所保障之言論自由有關。而言論自由，除促進個人實現自我、民主政治發展、實現多元意見等多重功能外，亦有助於多元社會之正常發展，應給予較大限度之保障。言論對於他人之名譽施加侵害，固須負刑法上誹謗罪責及民法上侵權行為責任，且刑法上誹謗罪之成立，須行為人主觀上有誹謗故意及散佈於眾之不法意圖，民法上侵害名譽之侵權行為，則須兼括故意及過失行為，二者責任型態雖非全然相同。但刑法關於誹謗罪之相關規定，旨在折衷調和名譽保護與言論自由，基於法律秩序與體系解釋上之統一性，刑法第311條各款有關誹謗罪之不罰事由，亦得作為認定是否侵害名譽而構成民事侵權行為責任之個案判斷標準。換言之，行為人若因自衛、自辯或保護合法利益；具公務員身分因職務而報告；對於可受公評之事而為適當評論；對於中央及地方之會議或法院或公眾集會之記載，而

為適當之載述者，倘其言論內容，有相當依據及理由確信真實，非出於故意捏造或重大疏忽且未善盡查證責任而不知真偽，縱對他人之人格、名譽發生貶抑，仍應阻卻不法而毋庸負損害賠償責任。

⑵本件被上訴人於107年5月21日僱用上訴人擔任研發部機構工程師，嗣於107年7月6日為系爭終止，上訴人因認系爭終止不合法，而於107年7月16日向桃園市政府申請勞資爭議調解（見原審卷第15頁），嗣再於107年10月5日提起本件訴訟，主張：兩造間僱傭關係仍然存在，及請求被上訴人給付系爭工資云云。被上訴人則在調解及訴訟進行中辯稱：上訴人對於所擔任之工作確不能勝任云云。被上訴人所為前揭答辯，顯係因自辯及保護合法利益所為之防禦行為，其主觀認為上訴人對於所擔任之工作確不能勝任，則係依據上訴人應徵及到職時所填寫之資料、任職期間之出勤狀況，及其他工作表現而為綜合評價，此項評價無涉事實真偽，僅存客觀公允與否問題，被上訴人應無故意捏造不實事實，或重大疏忽而未盡查證義務致不知事實真偽仍為答辯可言，依照前開說明，被上訴人所為答辯，係訴訟權之合法行使，尚無真實惡意或不法，其評價雖對上訴人之人格、名譽有所貶抑，亦毋庸負損害賠償責任。

⑶被上訴人答辯時雖另指稱：上訴人到任何公司之目的，係在蒐集文件、照片及錄音，工作目的非在工作本身，而是蒐集不利雇主事證，再伺機向雇主勒索，為典型勞工蟑螂模式，大部分雇主不堪騷擾，花錢息事寧人，造就惡意勞工食髓知味，個個擊破，賺取不勞而獲之財云云（見本院卷一第164頁）。核此答辯內容，原與上訴人原訴主張系爭終止不合法及請求被上訴人給付系爭工資有無理由之判斷，無必然之關涉，難謂為必要攻防。然審諸上訴人曾在網際網路對被上訴人及訴外人名高企業股份有限公司（下稱名高公司）進行文字指責，並曾於108年12月7日與名高公司就勞資爭議成立和解，且系爭終止前後確曾短期內頻

繁更換工作等情，有網頁資料、和解書，及勞保與就保查詢資料在卷可查（見本院卷一第169至177頁、卷二第85頁、限閱卷），則被上訴人依憑此客觀事實，主觀上認其前揭答辯之事實為真，尚難謂毫無相當依據，縱其對上訴人之前揭評價並非客觀公允，所稱：上訴人伺機勒索等云云，亦未必符合實情，但仍難認被上訴人係明知不實而故意以前揭言論損害上訴人之人格及名譽，亦難認被上訴人係輕率疏於查證其不實卻仍為之，其應無真實之惡意，所為前揭答辯，應屬言論之善意發表，非屬不法行為，依照前揭說明，尚毋庸負損害賠償責任。

⑷又查，被上訴人前揭答辯係在訴訟中向本院為之，並非向公眾傳述，則上訴人之信用，顯不致於因此即受侵害。至上訴人主張被上訴人所為答辯造成伊須赴醫院精精科就診及心律不整而健康受損云云，雖曾提出病歷及檢查報告為證（見本院卷一第263至274頁）。然被上訴人否認答辯行為，與上訴人主張之健康受損間有何因果關係。上訴人就此未能舉證以實其說，已難採信。且審酌被上訴人在兩造訴訟中，係依據卷證資料及其主觀認知，始為前揭答辯。上訴人就此僅須以書面或言詞適當說明、回應或反駁即可，實不至於健康受損，是依經驗法則，就前揭存在之一切事實為客觀之事後審查，一般情形下，上訴人為前開答辯，在相同條件與環境下，尚非必然發生對造須因此前往醫院精精科就診及發生心律不整等健康受損之同一結果。準此，被上訴人辯稱：上訴人之健康受損與伊所為答辯之間，並無相當因果關係等語，即屬可採。綜此，上訴人以其信用或健康因被上訴人答辯而受損為由，請求被上訴人賠償系爭慰撫金及為系爭道歉，亦難認有據。

⑸小結：被上訴人所為答辯，並無真實惡意，係訴訟權之合法行使，其行為縱對於上訴人之人格及名譽有所貶抑，亦毋須負損害賠償責任。又被上訴人向法院提出答辯，無從侵害上訴人之信用，上訴人主張信用受損，請求賠償，亦

非有據。至上訴人主張其健康受損，縱屬實情，亦難認與被上訴人之前開答辯具有相當因果關係。是依照首揭規定及說明，上訴人應無從依侵權行為之法律關係，及民法第195條第1項前段規定，請求被上訴人賠償慰撫金及為系爭道歉。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條本文規定，請求被上訴人給付系爭工資，均無理由。原審就此為上訴人敗訴之判決，尚無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人追加依侵權行為之法律關係，及民法第195條第1項規定，請求被上訴人賠償系爭慰撫金及為系爭道歉，亦無理由，應併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或及所用之證據，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，本件上訴及追加之訴均為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

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　　12　　月　　22　　日

書記官　秦千瑜

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。