臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第16號

上　訴　人　侯心玫
　　謝明宏
共　　同
訴訟代理人　吳俊達律師
複代理人　　王亭涵律師
被上訴人　　凱基證券股份有限公司

法定代理人　許道義
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國108年12月19日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第201號第一審判決提起上訴，本院於109年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人乙○○新臺幣陸萬伍仟玖佰壹拾玖元，及自民國一百零八年七月十八日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人甲○○負擔百分之三十四，上訴人乙○○負擔百分之六十四。

事實及理由

一、上訴人主張：甲○○、乙○○分別自民國79年2月24日、81年8月1日起任職於被上訴人，擔任其高雄分公司結算人員及結算主管，嗣於108年4月1日、同年3月1日辦理退休離職，退休前6個月所得工資總額各為新臺幣（下同）47萬4297元

（含107年10月1日至108年3月31日每月薪資4萬4300元、108年1月加班費3497元、考勤獎金及年終獎金各4萬2500元、同年2月績效獎金12萬元）、83萬4288元（含107年9月1日至108年2月28日每月薪資7萬3200元、108年1月考勤獎金及年終獎金各7萬1400元、加班費2288元、同年2月績效獎金25萬元），每日平均工資2606元（474,297元÷182日）、4609元（834,288元÷181日），每月平均工資各7萬8180元（2,606元x30日）、13萬8270元（4,609元x30日）。又伊均採舊制退休金制度，以伊總年資核算舊制退休基數各為45、43，退休金總額應為351萬8100元（78,180元x45）、594萬5610元（138,270元x43）。詎被上訴人計算平均工資時，將考勤獎金逕行平均至12個月，並剔除年終獎金及績效獎金，僅發給伊退休金217萬9125元、341萬9833元，各短付133萬8975元、252萬5777元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第55條、被上訴人員工退休辦法，求為命被上訴人給付甲○○133萬8975元、乙○○252萬5777元，及均加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，並願供擔保請准宣告假執行之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人全部聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付甲○○133萬8975元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。（三）被上訴人應給付乙○○252萬5777元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。（四）願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊所屬證券業自87年3月1日起適用勞基法，上訴人適用該法前工作年資已比照該法規定擇優分別計以45、43個基數。又依伊102年7月30日核定之薪酬管理辦法（下稱薪酬辦法）第5條規定，考勤獎金、年終獎金及績效獎金（合稱系爭獎金）係1年發放1次，以給付當日在職為發放要件，年終獎金與伊營運績效有關，前身為與員工年度考績結果攸關之考績獎金，為恩惠性給與，績效獎金則係以經紀單位即伊高雄分公司前1年之經濟利潤為基準，依績效獎

金發放準則（下稱發放準則）第5條規定決定提撥比率並經伊薪資報酬委員會（下稱薪酬委員會）審議後，由上訴人主管依該準則第8條參酌個人績效及工作目標達成狀況等因素進行分配，具有高度不確定性及變動性，為公司獲利後激勵員工額外發放之勉勵性給與。系爭獎金均非勞務提供之對價，非屬工資，不應計入平均工資計算。惟為避免造成勞工挑選時間退休、不利於企業管理與運作之不公平，伊擇優將考勤獎金除以12個月再乘以6計入平均工資。伊並無短付退休金等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、查甲○○、乙○○分別自79年2月24日、81年8月1日起任職於被上訴人，於108年4月1日、同年3月1日辦理退休離職，伊均採舊制退休金制度。甲○○自107年10月至108年3月每月各領得4萬4300元、4萬4300元、4萬4300元、13萬2797元（包含考勤獎金4萬2500元、年終獎金4萬2500元、加班費3497元）、16萬4300元（包含績效獎金12萬元）、4萬4300元，被上訴人以平均工資4萬8425元、45個基數計算，共發給甲○○217萬9125元退休金。乙○○107年9月至108年2月每月各領得7萬3200元、7萬3200元、7萬3200元、7萬3200元、21萬8288元（包含考勤獎金7萬1400元、年終獎金7萬1400元、加班費2288元）、32萬3200元（績效獎金25萬元），被上訴人以平均工資7萬9531元、43個基數計算，共發給乙○○341萬9833元退休金等情，為兩造所不爭執，並有離職證明書、薪資單、年資與退休金資料查詢、臺灣銀行信託部108年3月28日函、勞工退休金制度選擇意願徵詢表、存摺節本、交易清單可證（見原審卷第45至85、89至101、111至121、222、223頁、本院卷第115頁），堪信為真實。

四、又上訴人主張：被上訴人於伊於退休前6個月內發放之系爭獎金均應列入平均工資計算，爰依勞基法第55條、員工退休辦法規定，請求被上訴人給付退休金差額等語，為被上訴人否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂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之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。次按，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。上訴人主張系爭獎金均為工資，被上訴人則抗辯為恩惠性、勉勵性給與。查上訴人領取之薪資項目包含系爭獎金（見原審卷第53、55、71、73頁），該獎金自係上訴人本於勞動關係自被上訴人處受領之給付，揆諸勞動事件法前開規定，推定為上訴人因工作獲得之報酬，即推定為工資，被上訴人抗辯系爭獎金屬恩惠性、勉勵性給與，自應由其負舉證之責。

(二)關於考勤獎金應否計入平均薪資部分：

依薪酬辦法第5條第1項第1款規定：「考勤獎金：適用於非經紀業務單位營業員之員工，每年發放考勤獎金1個月，惟當年度普通傷病假與事假以未休之特別休假及補休扣抵後，若普通傷病假超過7天或事假超過3天者，另依其超過部分之請假時數按比例扣除當年度考勤獎金。人力資源部於年度結束後結算員工當年度休假日數，並於次年1月15日發放考勤獎金」（見原審卷第161頁）。足見考勤獎金固定於次年1月15日發給1個月，發給時間及數額原則上固定，僅於當年度普通傷病假與事假以未休之特別休假及補休扣抵後，普通傷病假超過7天或事假超過3天者，例外按比例扣減，堪認考勤

獎金在制度上已形成經常性。被上訴人雖抗辯考勤獎金須發放時在職方有給付義務，與上訴人之勞務提供無對價關係，係公司於農曆年前留才所為之鼓勵性、恩惠性給與云云。惟考勤獎金係依員工前1年度整年之出勤狀況而發給，扣減事由亦與勞務提供相關，於符合發放時在職等要件時，被上訴人即應給付，上訴人於一般情形下可期待因其工作可獲得該獎金，顯然具有勞務對價性，為經常性給與，被上訴人於計算上訴人退休金時亦依其在職月數按比例列入工資計算，足見應屬工資範疇。被上訴人前開抗辯自不足採。至上訴人在職期間計算加班費或事病假扣薪時雖未將考勤獎金計入工資，惟無從據以認定兩造就平均工資是否列計考勤獎金已有合意，或上訴人認知或認同該獎金性質非工資。則上訴人主張考勤獎金為工資，應列入平均工資計算等語，自屬可採。

(三)關於績效獎金應否計入平均薪資部分：

1. 薪酬辦法第5條第1項第3款規定：「績效獎金：績效獎金依『績效獎金發放準則』相關規定辦理」（見原審卷第162頁）。依發放準則第2條第2項前段規定：「本準則所稱同仁，包括本公司及各子公司之董事長、副董事長、經理人及非依業務量核發薪酬之正式員工」（見原審卷第203頁）。查甲○○、乙○○分屬被上訴人高雄分公司之結算人員及結算主管，為兩造所不爭執（見本院卷第115頁），屬該準則第2條第2項非依業務量核發報酬之正式員工，自得依發放準則規定領取績效獎金，殆無疑義。

2. 又依發放準則第3條規定：「本公司及子公司之績效獎金計算及核發，得依其業務收益特性擇定以下方式辦理：一、經濟利潤方式：係以各該公司之各利潤單位會計利潤扣除風險調整後股東權益報酬之經濟利潤乘以提撥比率為基準。二、會計利潤方式：...三、行業特性方式：...四、新種業務或新設公司方式：...五、其他特殊原因方式：...」；第5條第1項第1款第1目規定：「利潤單位績效獎金依各利潤單位之經濟利潤提撥，提撥比率幅度為5%至20%」；同條第3項規

定：「依第1項第1款及第2款提撥之比率於前述核定範圍內，由本公司薪資報酬委員會審議之」；第8條第1項第1款第1目規定：「利潤單位：由各單位最高主管依單位業務特性、參酌業績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素，分配個人績效獎金」（見原審卷第204、205頁），足見被上訴人係依業務收益特性決定利潤方式，各利潤單位之經濟利潤提撥比率由薪酬委員會審議，再由單位最高主管依單位業務特性、參酌業績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素分配個人績效獎金。

3.上訴人雖主張發放準則規定係依照個人績效及工作目標達成狀況發放績效獎金，具有勞務對價，伊自104年至108年間各年度農曆過年當月均領有績效獎金，為員工可期待一般情形均可獲得之經常性給與，應將之列為平均工資云云。惟上訴人依發放準則領取之績效獎金乃別於依實際業務量核發薪酬之計算方式，係依各利潤單位業務特性決定利潤方式，參酌業績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素發給，利潤提撥比率由薪酬委員會審議，此觀被上訴人107年度上訴人二人所屬利潤單位(經紀業務)之經濟利潤為1,813,083仟元，經人資政策會及薪酬委員會決議提撥15.1%分配予經紀單位前臺人員暨後臺結算人員，有被上訴人第3屆薪資報酬委員會108年1月23日會議紀錄可稽（見本院卷第227至231頁），再由單位最高主管參酌業績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素裁量決定個人績效獎金，佐以上訴人自104年起至108年每年領取之績效獎金數額不定，多寡差距甚至有逾三倍之情形（見本院卷第207、209、278頁）。另審酌依薪酬辦法第5條第2項規定，績效獎金並未如考勤獎金、年終獎金係依員工當年度實際服務天數按比例發放（見原審卷第162頁背面）。足見績效獎金發放及計算方式乃參酌財務性及非財務性之指標，數額多寡均非固定，具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並無直接關係，上訴人提供勞務亦不以被上訴人給付績效獎金為

必要，足徵績效獎金與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同，非屬經年或經常性發放之工資，亦與工資為勞工因工作而獲得之報酬不同，難認係勞動基準法施行細則第10條第2款所謂「經常性給與」之獎金性質，應認係對被上訴人其經紀單位非依業務量核發薪酬之員工之獎勵性給與。是被上訴人雖有參考個人績效及工作目標達成狀況，惟仍須符合特定條件並斟酌各種因素後始發給之績效獎金，與工資係員工付出勞務即可獲得之報酬，不再考慮其他因素者，尚屬有間，難認係勞務對價，亦非經常性之給與。

4. 上訴人另主張績效獎金於106年修訂時已無92年訂定之績效獎金辦法第8條「若公司當年度整體績效表現不佳致影響獲利時，總經理得視狀況減少依第4條及第5條所提撥之獎金數額」之規定（見本院卷第109頁），可見被上訴人亦認為績效獎金屬於員工每年提供勞務而應獲得之報酬云云。惟被上訴人係為配合金控母公司106年10月30日修訂通過之「績效獎金發放準則」，考量公司及各子公司業務型態之不同而修正發放準則，將績效獎金之計算及核發基準由原經濟利潤、行業特性、新種業務或新設公司等3種，增列會計利潤、特殊原因共5種，並敘明經濟利潤及會計利潤之提撥比例幅度、及績效獎金提撥比例之核定程序，有被上訴人106年12月22日董事會議事錄可稽（見原審卷第261至273頁），尚難逕認被上訴人有變動績效獎金屬性之意。

5. 據上，被上訴人是否發放績效獎金及發放之數額等，須視單位利潤、企業盈餘而定，具有不確定性，且難認係勞務之對價，而屬被上訴人對於上訴人之工作情形所為勉勵性之給與，自非勞基法第2條第3款所規定之工資。從而，被上訴人抗辯績效獎金不應計入退休前平均工資計算等語，應屬可採。

(四)關於年終獎金應否計入平均薪資部分：

1. 按勞基法細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確

定或經常性給與性質之年終獎金而言。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，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參照）。又薪酬辦法第5條第1項第2款第2目規定：「非營業員：視公司營運績效情形，以發放1個月年終獎金為原則」（見原審卷第161、162頁）。查上訴人均非營業員，已如前述，自有該條之適用。

2.被上訴人雖抗辯年終獎金與伊營運績效有關，為恩惠性給與，而非工資云云。查年終獎金前身為考績獎金，係在92年間始改為年終獎金，而依被上訴人舊有人事規章之職工考績獎金發給辦法第1條、第3條、第4條、第5條規定，該辦法係為獎勵員工工作績效，達成公司營業目標而訂定，於次年年初依12月份時薪資標準再按考績評等發給，考績評等分為5等，獎金依序為1.5個月、1.2個月、1個月、0.7個月、0個月，服務未滿1年之員工，按其在職日數比例發給；每月15日以前到職者以1個月計算，16日以後到職者以半個月計算等情，固為兩造所不爭，並有乙○○之薪資單、職工考績獎金發給辦法可據（見原審卷第225、337至393、417頁）。然依被上訴人92年1月27日公告全體同仁調整薪資結構之函文中記載：「本公司目前薪資結構為月薪十二個月加一個月考績獎金加一個月考勤獎金加其他獎金」、「調整後的薪資結構為：月薪十二個月加保障一個月年終獎金加一個月考勤獎金加其他獎金，作業原則如下：1.原一個月考績獎金改為保障一個月年終獎金。發放對象限發放年終獎金當日在職者。...3.上述兩項依『當年度實際服務天數除以365』之比例發給」等語，有被上訴人不爭執形式真正之函文可稽（見本院卷第75、116頁）。再參諸無論被上訴人當年度整體營運狀況如何，上訴人自98年至108年長達10年均領取1個月之年終獎金而未有任何不同，為兩造所不爭（見原審卷第224頁、本院卷第175、202、284頁）。堪認被上訴人調整薪資

結構後已約定保障1個月之年終獎金，與上訴人實際服勞務天數相關，並於薪酬辦法明定以發放1個月年終獎金為原則，且被上訴人其後長達10年期間均發放1個月年終獎金，未依其獲利狀況決定給付年終獎金與否及其數額。堪認年終獎金確係上訴人提供勞務後，且其於發放日仍在職，在一般情況下即經常可以領取，已非單純恩惠性給與，自屬勞基法所定之工資。至上訴人在職期間計算加班費或事病假扣薪時雖未將該獎金計入工資，惟無從據以認定兩造就平均工資是否列計該獎金已有合意，或上訴人認知或認同該獎金性質非工資。則被上訴人辯稱年終獎金不具勞務對價性亦非經常性給與，無庸計入平均工資計算云云，自無足採。

(五)關於上訴人得否請求被上訴人給付退休金差額部分：

1. 按勞退條例於94年7月1日施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；該項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第53條規定終止時，雇主應以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，勞工退休金條例第11條第1項、第2項定有明文。次按，勞工工作年資自受僱之日起算，適用勞基法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算，當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之；適用勞基法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依勞基法第17條及第55條規定計算。又勞工退休金之給與標準為按其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限，未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第2項亦有明文。

2. 查甲○○、乙○○分別自79年2月24日、81年8月1日起到職，嗣於108年4月1日、同年3月1日辦理退休離職，均採舊

制退休金制度，已如前述。依前說明，上訴人自受雇之日起，87年3月1日適用勞基法前之工作年資，應依當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，則應依被上訴人自訂之規定或兩造之協商計算之。適用勞基法後之工作年資，則依該法第17條及第55條規定計算。觀諸被上訴人員工退休辦法第7條第1款規定：「舊制退休金給與標準如下：一、按員工工作年資，每滿一年給與兩個基數，超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計」、第8條第1款規定：「舊制工作年資計算如下：一、以任職於本公司之工作年資為限，並自受僱當日起算。另適用『勞基法』前已在本公司工作之年資應合併計算」（見原審卷第236頁），另參以被上訴人於上訴人退休時採取之舊制年資退休金基數計算方式（退休金計算表見原審卷第83頁），堪認上訴人主張被上訴人對所屬勞工適用勞基法前之工作年資已自訂規定，自屬有據。且甲○○、乙○○應領取之退休金各45、43個基數之平均工資，已為兩造所不爭（見原審卷第243頁），則上訴人主張以前開基數計算退休金，自屬有據。

3. 又按勞基法所稱工資，謂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之經常性給與均屬之，所稱平均工資，謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，同法第2條第3款、第4款分別定有明文。所謂「6個月內所得工資總額」，當指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工資總額」，因此，雇主如以1個月以上之期間為計算單位給付工資，即應平均為每月之工資，以符勞基法以勞工離職前6個月平均工作所得作為計算退休金或資遣費標準，係為衡平勞雇雙方權益，以示公允。查考勤獎金、年終獎金均應計入計算退休金之平均工資金額，業經本院認定於前。又依薪酬辦法規定，考勤獎金、年終獎金均係1年度發給1次，且每年固

定於次年度之1月15日發給，上訴人於108年1月所領得之考勤獎金、年終獎金、係其等於107年度提供勞務所得之對價，依上開說明，應係其等於該年度12個月份工作之對價，又因上訴人已於108年4月1日、同年3月1日退休，依薪酬辦法第5條第3項規定（見原審卷第162頁），於109年發放108年度考勤獎金、年終獎金時已不在職而不能領取，故退休當日前6個月即107年10月1日至108年3月31日、107年9月1日至108年2月28日期間應得之考勤獎金、年終獎金僅能將107年10月1日至同年12月31日、同年9月1日至同年12月31日部分比例列入平均工資計算。上訴人主張：應以其退休之當日前6個月內，實際取得之工資總額計算其平均工資云云，委不足採。

4. 查上訴人於108年4月1日、同年3月1日退休，其退休當年度不符合領取考勤獎金及年終獎金之要件。又甲○○於107年10月至108年3月依序各領得4萬4300元、4萬4300元、4萬4300元、13萬2797元、16萬4300元、4萬4300元，108年1月發給107年度之考勤獎金及年終獎金僅能列入按107年10至12月比例部分即各1萬0625元（42,500÷12×3，小數點以下四捨五入，下同）計算，另應扣除108年2月發給之績效獎金12萬元，平均工資為4萬7892元【｛44,300＋44,300＋44,300＋（132,797－42,500－42,500）＋10,625＋10,625＋（164,300－120,000）＋44,300｝÷182×30】，應發給45個基數，則被上訴人應發給甲○○退休金215萬5140元（47,892×45），惟其已給付之217萬9125元，則甲○○請求被上訴人給付短少之退休金，自屬無據。又乙○○於107年9月至108年2月依序各領得7萬3200元、7萬3200元、7萬3200元、7萬3200元、21萬8288元、32萬3200元，108年1月發給107年度之考勤獎金、年終獎金僅能列入按107年9至12月比例部分即各2萬3800元（71,400÷12×4）計算，另應扣除108年2月發給之績效獎金25萬元，平均工資為8萬1064元【｛73,200＋73,200＋73,200＋73,200＋（218,288－71,400－71,400）＋23,800＋2

3,800＋（323,200－250,000）÷181×30】，應發給43個基數，則被上訴人應發給乙○○退休金348萬5752元（81,064×43），扣除其已給付之341萬9833元，則乙○○請求短付之退休金6萬5919元（3,485,752－3,419,833），則屬有據。

五、綜上所述，乙○○依據勞基法第55條及被上訴人員工退休辦法等規定，請求被上訴人給付退休金差額6萬5919元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年7月18日（送達證書見原審卷第129頁）起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此部分，則無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。至於上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。又本院判命被上訴人給付金額未逾150萬元，不得上訴第三審，上訴人聲請供擔保為假執行宣告，亦屬無據，應併予駁回（已包含於其餘上訴駁回之主文內）。

六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與已提出之證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴一部有理由，一部無理由。依勞動事件法第15條、民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人合併上訴利益逾新臺幣150萬元如不服本判決，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　　6　　月　　16　　日

書記官　蕭麗珍

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。