臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第23號

上　訴　人　陳俊修
訴訟代理人　王東山律師
複代理人　　許富雄律師
被上訴人　　台灣微軟股份有限公司
法定代理人　竇立佛(KEITH R. DOLLIVER)
訴訟代理人　張嘉真律師
　　張子柔律師
　　王之穎律師

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3月26日臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於110年8月3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

壹、程序部分：

一、按訴之客觀預備合併，法院如認先位之訴為無理由，而預備之訴為有理由時，就預備之訴固應為原告勝訴之判決，惟對於先位之訴，仍須於判決主文記載駁回該部分之訴之意旨。原告對於駁回其先位之訴之判決提起上訴，其效力始應及於預備之訴，即預備之訴亦生移審之效力（最高法院102年度台上字第1591號判決意旨參照）。查上訴人於原審先位主張其無不能勝任工作情事，被上訴人於民國107年8月14日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間僱傭契約應存續，依兩造間僱傭契約約定、民法第487條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，先位請求確認兩造僱傭關係存在、被上訴人應自107年8月15日至復職日止，按月給付上訴人新臺幣（以

下未標註幣別者同）18萬3,900元、提繳勞工退休金9,000元，另於每年1月、7月之最後上班日各給付上訴人固定獎金18萬1,500元，另備位主張如認先位之訴無理由，因被上訴人短給預告期間工資800元，依勞基法第16條第3項規定，請求被上訴人給付800元本息等語（見原審卷三第16、31至76頁）。原審認上訴人先位之訴無理由，備位之訴為有理由，判命被上訴人應給付上訴人800元本息，駁回上訴人先位之訴。上訴人就其遭駁回先位之訴部分，合法提起第二審上訴，依上開說明，該備位之訴亦生移審之效力。惟上訴人於本院審理時已撤回備位請求，經被上訴人同意在卷（見本院卷二第322頁），本院已毋庸審理就上訴人備位之訴，在此敘明。

二、次按當事人在第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但如不許其提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第6款定有明文。查上訴人於本院審理時主張被上訴人於兩造勞資爭議調解期間之107年8月14日終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，被上訴人所為終止應為無效等語（見本院卷一第104頁），固為第二審程序中始提出新攻擊方法，惟上訴人上述主張攸關勞資爭議處理法第8條所明文勞資爭議權之保障，事涉被上訴人是否合法終止勞動契約，上訴人主張兩造間僱傭契約關係是否繼續存在及據此請求被上訴人給付薪資、獎金、提繳勞工退休金等項主張於實體上有無理由之論斷，如不許其提出實屬顯失公平，依上開規定，自應准許上訴人於本院提出。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊於106年10月30日與被上訴人簽立聘僱契約（下稱系爭聘僱契約），約定自同年12月6日起受僱於被上訴人擔任企業服務事業群部門之資深企業服務業務經理（Services Solution Sales Professional,SSSP），職務內容為向企業客戶推廣、銷售被上訴人生產之智慧型商務應用程式及提供相關衍生顧問服務，包括AI人工智慧運用、機器

學習（Machine learning）及大數據（Big Data）分析所衍生之顧問服務，於107年3月5日試用期屆滿考評合格正式受僱於被上訴人，自無不能勝任工作情事。然伊直屬主管宋百民（Albert Sung）竟於107年6月12日以電子郵件寄發績效改善計劃書（Performance Memorandum，下稱系爭計劃書），通知將於同年6月12日至同年7月31日對伊實施績效改善計劃（下稱系爭改善計劃），違反被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第10條第1項第9款、第24條第1項、第3項規定，濫用雇主指揮監督權限。又被上訴人所設定2018微軟會計年度（Microsoft Fiscal Year 2018，期間為106年7月1日至107年6月30日，下稱FY18年度）業績目標美金221萬8,309元明顯過高，伊所屬之企業服務事業群部門高達80%員工無法達成該年度業績目標，整體團隊達成率僅64.3%，被上訴人按FY18年度業績指述伊績效低落有實施系爭改善計劃必要，顯然過苛，且無從期待伊能於到職日至FY18年度終結止之7個月期限內達成，況伊曾於107年5月間完成中華航空股份有限公司之顧問服務契約專案（China Airline Flight Service Bot，下稱系爭華航專案），且宋百民於107年6月始擔任伊主管，僅憑形式數據資料判定伊績效低落，有失偏頗，伊無績效低落情事，當無實施系爭改善計劃必要。又縱認有必要進行系爭改善計劃，惟系爭改善計劃要求伊於49日短期間內完成：⑴於商機管理系統（MSX，下稱系爭商機系統）鍵入3倍於業績目標之有品質商機（Qualified Pipeline）。⑵完成長榮航空New CargoWing Web平台維護專案、中油裝置業務系統、亞洲水泥設備保養預測及特力和樂APIM等4項專案（下分稱系爭長榮專案、中油專案、亞泥專案及特力和樂專案，合稱系爭4項專案）之簽約事項。然各該專案至少需1年期間始能完成，加以專案有嚴重滑單（即專案遲延至預定完成日之下一季度或年度始完成）情形，客觀上不可能於系爭改善計劃49日期間內完成系爭4項專案簽約，系爭改善計劃顯然欠缺合理性。惟伊仍勉力於系

爭改善計劃期間內完成系爭長榮專案，並已鍵入3倍於業績目標之有品質商機，伊績效表現確有改善，被上訴人逕以伊未能完成前開目標為由，於107年7月26日提前終止系爭改善計劃，顯然剝奪伊期限利益且濫用雇主考核權限。再者，被上訴人終止系爭聘僱契約時，企業內部尚有其他職缺可供伊轉任，且伊縱有不適任情形，被上訴人應先以扣薪、警告、記過等方式懲處，其逕行終止系爭聘僱契約，違反解僱最後手段性原則，被上訴人所為終止不合法。另伊於107年8月9日申請勞資爭議調解，被上訴人竟於勞資爭議調解期間即107年8月14日終止系爭聘僱契約，違反勞資爭議處理法第8條強制規定，終止聘僱契約應屬無效，兩造間之僱傭關係仍存在，伊請求恢復僱傭關係已遭被上訴人拒絕，伊無補服勞務義務，被上訴人應按月給付伊薪資18萬3,900元及按月提繳勞工退休金9,000元，另於每年1月及7月之最後工作日發給固定獎金18萬1,500元，為此爰依系爭聘僱契約約定、民法第487條及勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造僱傭關係存在、被上訴人應自107年8月15日至伊復職日止，按月給付18萬3,900元及於每年1月、7月發給固定獎金18萬1,500元、按月提繳退休金9,000元等語。並聲明：㈠確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自107年8月15日至上訴人復職日止，按月於每月最後一個工作日給付上訴人18萬3,900元，並分別於每年1月、7月之最後一個工作日給付上訴人18萬1,500元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被上訴人應自107年8月15日至上訴人復職日止，按月提繳9,000元至上訴人之勞工退休金專戶。㈣第2、3項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：伊係以平均月薪21萬1,750元高薪聘僱上訴人擔任企業服務事業群部門最高61級職級之資深業務經理，然上訴人自到職起連續5個月業績為0，績效表現嚴重落後於同部門其他職級較低之業務人員，伊方對上訴人進行輔導面談、業績評核，並分別於107年3月26日、同年5月31日對上

訴人做成Connect工作評量（Connect for Eric Chen，下稱系爭工作評量）及工作表現評估（下稱系爭評估），檢討上訴人工作表現並對業績改善提出建議，然上訴人績效問題仍然持續，伊始於107年6月12日實施系爭改善計劃，符合系爭工作規則第10條第1項第9款規定，無濫用管理權限之情。又上訴人係於輔導面談時自行表示系爭4項專案已開始進行，有信心於107年6月底前完成簽約程序，伊方列為系爭改善計劃目標項目，上訴人如認有無法完成系爭4項專案情事，伊未反對得以其他專案代替，又伊依新創建專案成交率計算上訴人所應鍵入有品質商機數額，上訴人並未反對，系爭改善計劃設定目標合理，客觀上無難以達成情事。然上訴人於系爭改善計劃執行期間屢有虛誇商機、濫填案件進度報告、不能積極跟催案件、不能與其他部門人員妥善合作等問題，更不顧改善計劃執行中仍連續請休假6日，足見上訴人主觀上態度消極而無忠實履行勞務意願。另上訴人於系爭改善計劃期間僅完成系爭長榮專案，業績達成率僅7.7%，於系爭商機系統所鍵入45件商機竟有41件確定消失，上訴人顯然欠缺擔任資深企業服務業務經理所應具備之專案完成及判斷商機能力，伊經多次輔導、面談、工作評估及實施系爭改善計劃，仍無法提升上訴人工作績效，伊方依系爭工作規則第10條第1項第9款及勞基法第11條第5款規定終止系爭聘僱契約，於法並無不合。又伊於107年7月26日對上訴人為終止系爭聘僱契約之意思表示，人資經理呂亞樵（Vanessa Lu）復於同年8月8日再次通知上訴人因未通過系爭改善計劃，預定於同年8月10日終止系爭聘僱契約，終止契約意思表示均早於上訴人於同年8月9日申請勞動爭議調解，並無違反勞資爭議處理法第8條規定情事。伊既已合法終止系爭聘僱契約，上訴人請求確認兩造間僱傭關係仍存在，伊應按月給付薪資18萬3,900元及於每年1月、7月發給固定獎金18萬1,500元、按月提繳退休金9,000元等項主張，均屬無據。另如認兩造間僱傭關係仍存在，上訴人於面試時隱瞞其自身業務能力之不足，

致伊陷於錯誤而為簽立系爭聘僱契約意思表示，爰以原審108年5月10日民事答辯㈠狀撤銷該意思表示等語，資為抗辯。

三、原審判決認上訴人先位之訴無理由，備位之訴為有理由，而判命被上訴人應給付上訴人800元本息，並駁回上訴人先位之訴，上訴人就其受敗訴判決之先位之訴提起上訴，嗣撤回備位請求部分，核如前述。上訴人上訴聲明：㈠原判決不利上訴人部分廢棄。㈡確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自107年8月15日至上訴人復職日止，按月於每月最後一個工作日給付上訴人18萬3,900元，並分別於每年1月、7月之最後一個工作日給付上訴人18萬1,500元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣被上訴人應自107年8月15日至上訴人復職日止，按月提繳9,000元至上訴人之勞工退休金專戶。㈤第3、4項聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人於106年12月6日起受僱於被上訴人，擔任資深企業服務業務經理，所屬部門為企業服務事業群，每月基本月薪資為18萬1,500元，另有每月伙食津貼2,400元，每年1月及7月另發放固定獎金18萬1,500元。兩造間勞務契約性質為僱傭契約（見原審卷一第159至173頁、本院卷第一第125、126頁）。

㈡被上訴人於107年8月14日發給依勞基法第11條第1項第5款終止兩造聘僱契約書面（Termination Notice），並於同日發給上訴人非自願離職證明書（見原審卷一第77至81頁）。

㈢被上訴人針對業務人員之業績控管，採用美國微軟總公司於全球統一設置之Mint系統，上訴人到職後，由Mint系統自動發信通知上訴人於FY18年度應達成業績目標美金221萬8,309元，及每月/季應達業績目標，上訴人得隨時透過該系統查看業績達成率。上訴人亦可從其所屬部門業務人員得隨時造訪部分線上資料夾存取當週（及先前各週）之ES Sales

Flash業績管理檔案，查得其當週業績目標及達成率，有系爭商機系統資料可稽（見原審卷一第249、355至361、547頁）。

㈣上訴人自106年12月6日到職起，其所屬企業服務事業群即定期於每週五開會並於會後撰寫會議紀錄。

㈤上訴人於107年6月12日經其主管宋百民（Albert Sung）通知因績效表現不佳，須依照系爭計劃書進行改善，系爭改善計劃期間係自107年6月12日至同年7月31日。宋百民於107年7月26日告知上訴人系爭改善計劃結果（見原審卷一第199至207頁）。

㈥上訴人於107年8月14日離職時之業績達成率為6.98%，上訴人於在職時（即106年12月6日至107年8月14日）先於107年5月簽回由被上訴人交辦之系爭華航專案計380萬元，另於107年6月透過被上訴人合作夥伴精誠軟體服務股份有限公司（下稱精誠公司）簽回系爭長榮專案合約45萬4,870元，共完成2案（見原審卷一第251頁）。

五、上訴人主張被上訴人於107年8月14日依系爭工作規則第10條第1項第9款及勞基法第11條第5款終止系爭聘僱契約不合法，兩造間之僱傭契約繼續存在，並依系爭聘僱契約約定、民法第487條及勞退條例第31條第1項規定，請求確認僱傭關係存在、自107年8月15日至上訴人復職日按月給付薪資18萬3,900元及分別於每年1月、7月發給固定獎金18萬1,500元、按月提繳退休金9,000元，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。則本件爭點應為：㈠被上訴人實施系爭改善計劃，是否符合系爭工作規則？㈡上訴人有無系爭工作規則第10條第1項第9款規定得終止聘僱契約情事？被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭聘僱契約，是否有據？㈢被上訴人終止系爭聘僱契約，有無違反勞資爭議處理法第8條規定？㈣上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自107年8月15日起按月給付薪資18萬3,900元及按年於每年1月、7月各給付固定獎金18萬1,500元，並按月提繳退休金9,000元，有

無理由？

㈠被上訴人實施系爭改善計劃，是否符合系爭工作規則？

⑴按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。查被上訴人抗辯其訂立有工作規則，經報請主管機關核備並公開揭示事實，有被上訴人所提系爭工作規則及臺北市政府101年8月23日核備函可據（見原審卷一第225至235頁、原審卷二第289至331頁），上訴人對系爭工作規則真正未否認，是系爭工作規則已為兩造間勞動契約之一部，兩造均應受其拘束，足資確認。

⑵又按工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院98年度台上字第1088號判決、最高法院103年度台上字第341號判決意旨參照）。被上訴人主張其實施系爭改善計劃，係依系爭工作規則第10條第1項第9款：「員工之績效考核評量結果若為員工對所擔任之工作不能勝任時，且未於期間內根據主管於該次績效考核評量前或之後所提出之『績效計劃書』（Performance Memorandum）改進工作表現者，公司得經預告終止聘僱契約」規定之情，已有被上訴人所提系爭工作規則可據（見原審卷一第225至235頁、原審卷二第291至331頁）。又證人古超證述：伊自106年8月至107年4月任職被上訴人顧問服務事業部協理，為上訴人之主管，被上訴人每年都有員工績效評估程序，員工在年初自己設定當年績效要達成之項目並簽名確認，績效評估時依據年初設定項目來審視是否達成，除每年績效評估外，還有PIP（Performance Improvement Program）程序發動由主管或人資根據下屬之

績效表現提出名單，再由主管與該下屬進行PIP程序，若員工有表現不好或工作能力不適任情況，於年度中就會隨時進行PIP程序，伊曾參與PIP程序1次，PIP程序為先設定PIP期間，主管、員工針對此期間所要達成之目標達成共識，期間到後根據達成之共識去審視是否達成，參與者包括主管、員工及人資，系爭工作規則第10條第1項第9款規定是PIP程序，至於系爭工作規則第24條第1項規定：「本公司每年舉行一次績效考核作業，以評量員工之工作績效，給與獎勵或協助員工提升工作表現，以共同創造公司良好業績及優良之工作水準」則為年度績效評比，彼此間沒有先後順序問題，進行PIP程序通常是主管或公司覺得不適任，再佐證一些績效，才會進行等語（見本院卷一第310至318頁）。證人呂亞樵證述：伊自105年12月至108年11月任職被上訴人大中華區人力資源資深經理，職務內容為員工關係管理，所有被上訴人在職員工每年需做2-3次績效考核，系爭工作評量（Connect）就是作為年度全年績效考核評估之基礎，進行流程由員工先自我評量，再由主管做主管評量，評量結果於系統上開放與員工做檢視，若有績效落後情事，主管可啟動PIP，系爭工作規則第10條第1項第9款規定「績效考核評量」係指Connect，Connect前或後之任何時點，只有員工對所擔任之工作不能勝任，公司皆可啟動PIP程序，PIP與該款規定「績效計劃書」為同一，系爭工作規則第24條第1項規定「績效考核作業」是指每年2-3次Connect之總結，時點為會計年度結束時，績效考核作業內部名詞為Annual Rewards，Annual Rewards最終結果為系爭工作規則第24條第1項規定給與獎勵或協助員工提昇工作表現，Connect除本身文件外，員工或主管都有可能附上該期間客觀之量化指標報表或主管質化對於態度、團隊合作、學習進度之相關文件等語（見本院卷一第342、346、347頁）。證人古超、呂亞樵均證述被上訴人得根據系爭工作規則第10條第1項第9款規定，對所屬員工進行PIP程序，非以已進行年度績效考核作

業後為限。是上訴人主張其到職未滿1年，按系爭工作規則規定，未經年度績效考核，不得進行PIP程序云云，自未可採。

⑶查被上訴人以上訴人擔任職級61級資深企業服務業務經理，上訴人自106年12月6日到職起連續數月業績為0，績效表現不佳，被上訴人乃於107年3月26日對上訴人進行系爭工作評量，由上訴人自我反省及提出如何達成重要工作成果及預期完成的業務成果，上訴人曾於回顧（Looking Back）部分自承：「學習服務部門的運作模式，了解新環境與認識新同事，努力拿回第一張訂單」、「學習分別在AI/DI兩個領域本部門可以執行的專案內容，找出目標客戶，開發新的商機」、「透過DOMAIN專家，了解微軟的擅長領域及優勢，訂定業務策略」、「尋找合作夥伴」、「嘗試尋找更大的商機，專注於更大的商機」、「加強與AM合作，更快速的協同合作，分享商情資訊」、「加強與TAM合作」、「加強與其他RESOURCE合作，例如JASON及REX」，經上訴人主管評論：「Need to speed up learning carve（需加快學習）」、「Need to well collaborate with ATU（需與ATU好好合作）」、「Need to see through the business inside such as China Airline chatbot to enlarge business impact（需洞察業務內情，例如中華航空chatbot專案，擴大業務影響力）」、「Need to well leverage domain's strong knowledge to enlarge business portfolio（需借重Domain的強大專業去擴大業務組合）」，而就未來工作目標（Going Forward），其中就「what are your key deliverables and the expected business impact for the upcoming period?（在下一階段，能實現的重要成果及預期業務影響為何？）」，上訴人自我評論：「快速開展主要的專注領域的商機，努力做到業績」、「找出做BIG DEAL的目標客戶，與AM合作，尋找對的RESOURCE，訂出執行計劃，例如長榮航運及航空」，其主管則評論：「weekly

business review to make the deals realize（進行每週檢討以實現交易）」、「solid sales execution to get back the major 4 deals in june and july（紮實執行業務，於6月及7月贏回4個主要交易）」、「strategic think for priority accounts（對具優先性客戶採取策略性思維）」（見原審卷一第175至195頁）。嗣上訴人迄至107年5月業績達成率僅為5.6%（即系爭華航專案380萬元），上訴人主管黃月金（Holina）於107年5月31日評估上訴人表現為「Below Expectation（不符期待）」，內容為：「Attainment rate under 10%（業績達成率低於10%）」、「No result in MA,Engagement capability issue（MA領域無成果，處理能力有問題）」、「Limited leads generation due to fixed midset（因思維僵化，只能產生少數商機）」、「Collaboration issue with ATU and negative feedback（與ATU合作有問題，且有負面意見回饋）」（見原審卷一第197、653頁）。被上訴人乃依系爭工作規則第10條第1項第9款規定提出績效計劃書（Performance Memorandum）督促上訴人改進工作表現之情，已有系爭工作評量（見原審卷一第175至195頁）、系爭評估（見原審卷一第197頁）為證。且證人宋百民證述：伊自99年2月起任職被上訴人，自107年5月間起為上訴人主管，107年6月12日寄送績效計劃書（即原審被證4電子郵件）給上訴人是基於業績考量，上訴人之業績與現實狀況有落差，伊對上訴人業績作考核，要求上訴人改善業績，之前每週五固定業務檢討會議等語（見原審卷二第211、212頁）。證人呂亞樵證述：伊看過主管黃月金（Holina）對上訴人之表現評估，Holina於Annual Rewards結果決定前，與主管團隊針對銷售團隊中所有員工進行全年度績效評估之討論結果，有1張30幾列的綜合評估表，經過主管團隊討論並同意後，Holina將該綜合評估表帶來與伊討論諮商，特別針對上訴人之績效結果再做一次確認，伊認為Holina要表達的

是上訴人之績效不只是Holina及宋百民之單方評估，包括團隊主管及該單位之銷售績效管理主管均一致同意，Holina基於與主管團隊討論之最終結果，製作系爭評估，且上訴人之Annual Rewards結果被標註為0，當年度表現最落後者會被標註為0，宋百民基於客觀評估，察覺上訴人績效低落，主動找伊諮詢公司績效政策為何，同時基於政策，協助宋百民制定績效提升計劃（PIP）等語（見本院卷一第343、348頁）。由上開證據可知，被上訴人以上訴人自106年12月6日受僱被上訴人開始，即擔任職級61之資深企業服務業務經理，每月基本月薪資為18萬1,500元及伙食津貼2,400元，每年1月及7月另有固定獎金18萬1,500元，然自到職起連續數月業績為0，經107年3月26日為系爭工作評量，上訴人經評量結果有應達成目標，而後迄至107年5月業績達成率僅為5.6%，上訴人主管黃月金於107年5月31日評估上訴人表現為「Below Expectation（不符期待）」，經黃月金、宋百民、呂亞樵討論後決定提出績效計劃書（Performance Memorandum）督促上訴人改進工作表現，核與系爭工作規則第10條第1項第9款規定相符，被上訴人主張其實施系爭改善計劃合於系爭工作規則，自屬可採。

㈡上訴人有無系爭工作規則第10條第1項第9款規定得終止聘僱契約情事？被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭聘僱契約，是否有據？

⑴系爭改善計劃內容所載績效改善期間為107年6月12日至107年7月31日，應達成2項目標：⑴Pipeline Quality（商機品質）（a）Ensure 300% of qualified pipeline coverage（QPC）for the current and next quarter（確保當季及下一季能有3倍於當季應達成業績目標的有品質商機覆蓋率）。(b)MSX must be updated weekly with the correct sales stages,estimated revenue,solution description etc.as required in the system.（應每週更新MSX商機管理系統，填入正確地銷售進程階段、預估業績、解決方案敘

述等系統要求之資料）⑵Predictable Business & Deal Closure（可預測業務完成簽約結案）（a）Deal closed on june,2018（於2018年6月完成簽約結案）（a-1）Closed the following deals as entered in MSX（as of 2018）（將2018年商機管理系統中輸入的下列交易完成簽約結案）（a-2）Closed the following deals as entered in the weekly pipeline report in OneNote during FY18Q4（將2018年第4季於OneNote每週商機報表中所輸入以下交易完成簽約結案）-長榮航空New CargoWing Web平台維護-中油裝置業務系統-亞洲水泥設備保養預測-特力和樂APIM。以上有宋百民寄送107年6月12日電子郵件可據（見原審卷一第199至207頁）。

⑵而被上訴人以上訴人迄至107年7月26日為止，依系爭改善計劃應完成簽約案件僅完成系爭長榮專案45萬4,870元，上訴人所提出商機45案，僅完成系爭華航專案及系爭長榮專案，上訴人離職後由其交接員工接續經營台灣大哥大顧問服務專案契約金額為80萬元，與上訴人所填載600萬元商機差距甚大，另台中商銀AI案由交接員工勉力持續經營，其餘41案商機均確定消失（Lost），無一成功簽約收案之情，則據被上訴人提出宋百民寄送電子郵件（見原審卷一第325頁）、鍵入商機彙整表（見原審卷一第147至150頁、原審卷二第229至233頁）為證。又被上訴人以績效改善期間，被上訴人曾就特定案件要求上訴人製作案件進度報告（Close Plan），以供主管密集、直接追蹤個案進度，協助上訴人達成交易，然上訴人製作案件進度報告未據實，例如系爭長榮專案已於107年6月27日簽約結案，然上訴人於同日提出案件進度報告，竟未更新內容而仍記載進度80％，更錯誤記載Budget not enough（預算不足），又如中租迪和案件於107年6月27日填載進度為80％，應已達議約階段，然上訴人於進度報告評估欄則記載Budget not enough（預算不足），最終案件以失敗告終，中租迪和案件更發生宋百民於107年7月5日陪

同上訴人與客戶會面洽談穩固商機，經客戶要求安排後續會議，上訴人迄至107年7月31日方與客戶聯絡確定會議時間，客戶同意107年8月3日召開會議後，上訴人未通知客戶，係由宋百民自行通知客戶會議通知，未積極聯繫客戶穩固商機怠惰情事，於系爭改善計劃期間更休假長達6日出國度假，抗辯上訴人未能完成系爭改善計劃應完成簽約案件，且無精確商機判斷能力，並虛誇商機金額及知名客戶名稱，未據實鍵入商機資訊及進度，不能勝任工作之情，則據被上訴人提出系爭長榮專案進度報告（見原審卷一第263頁）、中租迪和案件進度報告（見原審卷一第259頁）、107年7月31日電子郵件（見原審卷一第339、341頁）、會議通知（見原審卷一第343頁）及舉上訴人所提請假電子郵件（見原審卷一第627至633頁）為證。且證人宋百民證述：伊要求每週五回報案件進展狀況，尤其是系爭改善計劃所載4案及其他認為比較重要有機會的專案，上訴人所提出進度報告沒有符合要求，例如系爭亞泥專案，進度報告記載80％，表示已經與客戶洽談商務條件如價格，但該報告所載Sales Stage卻記載60％，並不合理，又例如系爭長榮專案在107年6月27日已經簽完，上訴人於107年7月寄送電子郵件再提出進度報告（見原審卷一第271、277頁），資料品質有疑慮，上訴人任職期間所輸入商機成交比例不足10％，上訴人鍵入300％商機有許多專案不明確，商機不紮實，後手去接時發現都只是還在與客戶訪談階段，且應完成專案僅結案1個，金額為45萬元多，且為固定維護合約，前一年已經簽過，商機彙整表（見原審卷二第229至233頁）編號2、5、10、13、16、20、21、25、29、33、34、38、40、44、45所記載內容都正確等語（見原審卷二第211至219頁）。另證人游楨證述：伊任職被上訴人企業服務事業群營運副理，商機彙整表（見原審卷二第229至233頁）是由被上訴人商機管理系統MSX撈出來的等語（見原審卷二第270、273頁）。依被上訴人所提資料及證人宋百民、游楨證述內容，被上訴人抗辯上訴人未能完成系

爭改善計劃所載鍵入3倍於當季應達成業績目標之有品質商機、完成4個專案簽約結案，且於系爭改善計劃期間仍未積極執行職務之情，自屬有據。

⑶上訴人雖以其已通過試用期考核，且其擔任顧問服務團隊，職務內容為創造新商機，通常要1年左右方能看出成效，常有專案完成日不如預期完成日簽約之滑單情況，且案件成交率僅為30%，其鍵入商機僅代表有機會成案，即便高達41案無法簽約成案，原因為簽約時程未到，又因宋百民要求而於年度結束時將既有商機下架，並無虛填商機情事，況且由華航專案績效可見其並無被上訴人所述不能勝任工作事實，另被上訴人所設定2018年業績目標不合理，且系爭改善計劃期間49日亦不合理云云。然系爭工作規則並無通過試用期即毋庸為工作評量及工作評估必要，證人古超亦證述：試用期不是以業績當成主要考評項目，是看可否融入公司文化及工作態度是否積極等語（見本院卷一第315頁），是上訴人雖於試用期滿繼續任職於被上訴人，嗣被上訴人因上訴人績效不佳而進行工作評量，尚無濫用雇主指揮監督權限情形。又系爭改善計劃內容所載績效改善目標為鍵入有品質商機及完成系爭4項專案，已如前述，此與被上訴人2018年業績目標已無直接關連，又上訴人所應完成上開4項專案，上訴人鍵入商機時間分別為107年3月6日、107年4月22日、107年5月9日及107年2月21日，業據被上訴人陳明在卷，為上訴人所不否認，又證人宋百民證述：當初為了要把業績數字做到，有兩個指標，第一個是因為案件創建後到成交率約為30%，如要做到100%業績要求，業務做到創建3倍的金額才可能做到他的成交金額達到100%，第二個是伊於107年5月22日與上訴人聊完後，依據上訴人規劃，預期在6月底之前有4個案子有機會成交，所以設定在6月底以前希望把4項專案簽回來，要求業務創建3倍的金額是對普遍業務員的要求，且每週五都會有業務討論會議，會與業務討論自己的案子什麼時候可以成交，5月底時，伊與上訴人確認成交時間，上訴人估計6月

21、28日成交，因每個案子不一樣，所以估計6月底等語（見原審卷二第212、213頁）。可見上述4項專案不僅商機為上訴人所創建鍵入，且經徵詢上訴人意見認為已有把握將該專案簽回而列入改善績效目標，系爭改善計劃內容非額外交付新任務，而係要求上訴人儘速完成已進行專案，達成業績改善目標而已。再者，系爭改善計劃係延續系爭工作評量、系爭評估，被上訴人給與上訴人改善績效期間非僅上訴人所述49日，此由上訴人主管於系爭工作評量已對上訴人評價：進行每週檢討以實現交易、紮實執行業務，於6月及7月贏回4個主要交易、對具優先性客戶採取策略性思維等語（見原審卷一第195頁），上訴人主管已於系爭工作評量告知上訴人努力方向，上訴人並已據此與宋百民討論而選擇4項專案以為完成目標，且依被上訴人提出與上訴人同部門同期員工新開發案件所需時間彙整表（見本院卷一第389頁），其中不乏未滿1個月或在3個月內完成者，足見專案完成所需時間非如上訴人所主張均需1年時間，況且，上訴人於改善績效期間並未向主管宋百民表達上述改善績效有何不合理之處，是被上訴人所為改善績效目標尚無不合理之處。另外，上訴人所鍵入商機不紮實，進度報告與實情不符之情，有商機彙整表（見原審卷二第229至233頁）及證人宋百民證述內容可據，至於上訴人另以其按宋百民指示而填寫商機Lost之情，則不僅被上訴人否認，且與上訴人所提宋百民107年6月22日寄送電子郵件（見本院卷一第419頁）內容為「clear（釐清、清理） pipeline and enrich（充實） FY19 pipeline」不符，自未可採。

⑷上訴人雖另主張系爭亞泥專案，因亞泥公司還要透過遠傳公司之協助，而遠傳公司對該案不積極，致使該案無法於107年6月份決定，非單靠上訴人任職團隊即可在期限內完成，系爭中油專案則因中油公司將預算挪至其他專案，無預算可於107年6、7月間執行，系爭特力和樂專案因客戶對解決方案尚有觀望而決定暫緩，上訴人已反應無法於短期內完成，

被上訴人仍執意要求上訴人按所設定標準完成，並不合理云云。然依上訴人就其上開主張所為舉證，其中107年6月11日電子郵件（見本院卷一第411、412頁）固曾記載「They are trying to delay the time for us to push this services deal in Q4（他們正試圖延遲我們在第4季推動這項服務交易時間）」，然亦有：「They need a month for process the contract（他們需要1個月時間來處理契約）」等語，可見該專案仍可能於107年7月完成。又上訴人所提107年6月25日電子郵件內容（見本院卷一第415頁、本院卷二第139至143頁），僅為網路服務平台規劃內容，與上訴人主張系爭中油專案因中油公司將預算挪至其他專案而無法執行無關。至於上訴人主張系爭特力和樂專案因客戶對解決方案尚有觀望而決定暫緩云云，則未提出證據以為佐證。況且對照系爭亞泥專案、中油專案案件進度表（見原審卷一第257、261頁），進度均為80%，上訴人卻又以上述主張為專案未完成理由，可見上訴人填載案件進度不確實，且上訴人既已選擇上述專案為改善績效目標，期限屆至，上訴人仍未能完成上述專案，被上訴人抗辯上訴人未完成績效改善計劃，自屬有據。至於上訴人主張宋百民於107年7月26日通知改善績效目標未完成不合程序云云。然宋百民為上開通知時距離系爭改善計劃終止日107年7月31日僅餘3個工作天（即107年7月27日、同年月30、31日），且上訴人未告知其仍可於107年7月31日前完成績效改善目標，況且迄至被上訴人終止系爭聘僱契約前，被上訴人未阻止上訴人繼續達成目標，然上訴人始終未完成改善績效目標，是縱使宋百民提前為上開通知，仍無礙上訴人未完成改善績效目標事實。上訴人上開主張，亦無理由。

⑸又被上訴人抗辯於106年間對外招聘上訴人擔任資深業務人員職缺，該人事公告載明職缺需具有：「Execution：……3.Meet or exceed your revenue and priority targets（達成或超越你的業績或優先目標）」、「Who we are

looking for」、「key experience,skills,knowledge & education required」、「1.Proven sales success and expertise in selling Azure application & infrastructure solutions（在Azure應用程式與基礎架構解決方案之銷售確實達成銷售實績與專業能力）」、「4.Deal Orchestrator-orchestrate the virtual team engaged in the opportunity,taking responsibility for the end to end sales cycle and leveraging repeatable Microsoft Support Solutions offerings to accelerate and win deals（交易企劃者-組織虛擬團隊經營商機，負責從開始到結束的銷售週期，借重可重複使用的微軟支援解決方案加速進行並贏得交易）」（見原審卷一第238至245頁），上訴人應徵並表明其具有多年於外商相同領域擔任業務主管人員資歷，亦有本土電子科技公司多年業務經歷（見原審卷一第209至221頁、原審卷二第11至17頁），被上訴人信賴其具有該職缺所需能力及資歷，以資深企業服務業務經理職缺及月薪18萬1,500元薪資條件聘僱上訴人，並敘以被上訴人所屬企業服務事業群業務銷售人員最高職級61級（見原審卷一第223頁、原審卷二第19頁）之情，已有上訴人履歷表、上訴人職級文件、被上訴人徵才說明書可據。證人古超證述：錄取上訴人就是希望上訴人業績達標等語（見本院卷一第314頁）。證人宋百民證述：上訴人職級61是高的職級，其他同仁大約59、60，除了伊以外，上訴人職級最高等語（見原審卷二第211頁）。被上訴人以職級61之資深企業服務業務經理職缺及月薪18萬1,500元薪資條件聘僱上訴人，勞動條件顯然優於一般新進員工，可見被上訴人對上訴人業績目標達成能力有所期待，對於上訴人已具備執行業務能力有所信賴，而上訴人則應具備達成相當績效目標能力，方符系爭聘僱契約目的。然依被上訴人所提統計資料（見原審卷二第125至129頁），上訴人任職期間，職級較上訴人低之員工績效僅有1名低於上訴人，被上訴人抗辯上訴人績效

不彰，實屬有據。

⑹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，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須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，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參照）。查上訴人因績效表現不佳，被上訴人依系爭工作規則實施系爭改善計劃，上訴人仍未能完成系爭改善計劃所載鍵入3倍於當季應達成業績目標之有品質商機、完成4個專案簽約結案，被上訴人據此主張上訴人對其擔任之工作不能勝任，自屬有據。另宋百民於107年7月26日下午6時36分寄送電子郵件與上訴人告知系爭改善計劃結果迄至被上訴人主張終止系爭聘僱契約為止，上訴人未曾向被上訴人申請安置其他職缺之情，業據上訴人陳明在卷（見原審卷三第402頁）。是被上訴人就上訴人所擔任之工作有不能勝任情形，既已踐行系爭工作規則規定改善計劃，證人宋百民更證述：PIP期間每週五中午與上訴人固定針對議題討論，其他還有一對一會議等語（見原審卷二第220頁），被上訴人對上訴人執行系爭改善計劃已盡力輔導上訴人達成業績目標，然經執行系爭改善計劃，上訴人仍未能達成改善目標，況且上訴人既為部門職級最高員工，已無其他相同職級、薪資之職位可安置上訴人，又上訴人未曾向被上訴人申請以降低職等、降低薪資等變更勞動條件方式安置其他職缺，是被上訴人抗辯已按系爭工作規則規定實施保護勞工手段，仍無法改善上訴人績效不足情事，系爭聘僱契約目的無從達成，被上訴人主張依勞基法第11條第5款規定終

止系爭聘僱契約，自屬依法有據。

㈢被上訴人終止系爭聘僱契約，有無違反勞資爭議處理法第8條規定？

⑴按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。勞資爭議處理法第8條定有明文。而勞資爭議處理法第8條所定「勞資爭議在調解期間」起訖，指直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止（行政院勞工委員會101年4月16日勞資3字第1010125649號函意旨參照）。查上訴人主張其就被上訴人主張已終止兩造間聘僱契約爭議，於107年8月9日向臺北市勞動局申請勞資爭議調解，兩造於107年8月23日、同年月30日假中華民國勞資關係協進會召開勞資爭議調解會議，經調解不成立之情，有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄（見原審卷一第83至86頁）可據，且為被上訴人所不否認，是兩造間因終止系爭聘僱契約爭議之「勞資爭議在調解期間」至少應為107年8月9日起至107年8月30日調解結束之日止。

⑵上訴人主張被上訴人於上訴人申請勞資爭議調解後之107年8月14日終止系爭聘僱契約，違反勞資爭議處理法第8條，終止契約違反法律規定而無效云云。查宋百民係於107年7月26日下午6時36分寄送電子郵件與上訴人並副知呂亞樵，告知：「As discussed（經過討論）」、「Here is the final result of our PIP status（此為PIP最後結果如下）」、「1.Make up 300% of quota（6.6M）.（創建300％業績目標額度達660萬元）⇒Still need your consider to raise qualify pipelines（仍然需要考慮提高商機品質）」、「2.Gain 4 deals with 300k revenue.（取得4筆交易以達金額30萬元）⇒Only close one with

15k（只達成1筆交易金額1萬5,000元）」、「3.For the other 3 sleep deals,（另外3筆無動靜交易）⇒2 deals disengaged,1 deal still take times.（2筆交易已流失，1筆交易仍需要時間）」、「4.FY18 attainment result（FY18成績）⇒only 6.98%（只有6.98%）」（見原審卷一第325頁），呂亞樵於同日下午10時18分寄送電子郵件與上訴人，告知：「With the final result confirmed, the PIP also closed out as a failure.@Eric,confirm your last working date ASAP.let us know if any other help needed.（最後結果確認，PIP以失敗收場，請儘速確認你最後工作期限，如需任何幫忙，請讓我們知悉）」（見原審卷一第325頁），上訴人於107年7月27日上午8時40分寄送電子郵件與呂亞樵，告知：「PIP的內容並不合理，我也沒有接受」、「我們是否可以請勞工局解釋一下工作權的定義？」（見原審卷一第323、325頁），呂亞樵於107年8月8日下午3時16分寄送電子郵件與上訴人，告知：改善計劃啟動至今已過了原始設定的7月31日終止日期，根據績效數字，沒有達到設定的改善目標，Total Weighed Attainmemt（總成績）僅達6.98%，公司將依此終止與你的聘僱契約，預告期為10日，8月10號為你最後工作日，若你有其他考量需要延後幾天，可提出討論，但不晚於8月31日等語（見原審卷一第323頁）。依上述電子郵件內容，宋百民係於107年7月26日告知上訴人PIP結果，呂亞樵於同日亦告知上訴人PIP結果，並請上訴人盡快確認最後工作時間，嗣呂亞樵再於107年8月8日以電子郵件告知上訴人：被上訴人依據PIP結果終止與上訴人之聘僱契約，按上訴人工資年資，預告期為10日，最後工作日為107年8月10日，如上訴人有延後需求，可提出討論事實，可資確認。

⑶證人呂亞樵證述：基於PIP執行結果失敗，伊代表公司於107年8月8日以電子郵件形式向上訴人表達終止僱傭契約之意，寄送電子郵件係表達終止之意，已確定要終止，伊代表公司

做解僱之意思表示，此意思表示傳達後，應以8月10日為最後工作日，但提供8月10日至8月31日作為彈性，7月31日是PIP原本之終止日，8月10日係基於7月31日PIP原定終止日確定結果為失敗，所以有10日之預告期，故定8月10日為最後工作日，伊寄送電子郵件後，上訴人沒有回復，也沒有溝通，伊有代表被上訴人通知員工終止勞動契約的職權，107年8月14日終止函是伊拿給上訴人，因原定8月10日最後工作日，但提供至8月31日作為彈性，8月13日上訴人於工作場合進行錄音，違反公司規定並有敵意行為，故於8月14日進行單方終止聘僱契約，由伊執行，8月10日至8月31日都是彈性時間，若上訴人同意於彈性時間內何日終止都可以，但因上訴人於8月13日於工作場合錄音，故公司決定8月14日終止，伊才拿終止函與上訴人，伊於8月8日寄送電子郵件與上訴人，係代表公司為終止僱傭契約之意思表示，之後於何日終止不影響8月8日當天伊代表公司所為之決定，8月14日終止函所載「Confirming your conversation（s） with your supervisor today（為確認您與您的主管今天的談話）」為伊交付終止通知前，伊會代表公司與上訴人說明收到該文件的原因，該段話是記載該過程，伊不知道上訴人有去申請勞資爭議調解等語（見本院卷一第343至345、355至357頁）。依證人呂亞樵證詞，呂亞樵代表被上訴人為終止聘僱契約意思表示時間為107年8月8日，意思表示內容為預告期間有10日，故最後工作日為107年8月10日，即於107年8月10日終止兩造間聘僱契約，但提供至8月31日止彈性時間因應上訴人需求之情，核與呂亞樵所寄送108年8月8日電子郵件內容相符。

⑷按解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。民法第258條第1項定有明文。又按上述規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。民法第263條亦有規定。另按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人

時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段亦有明文。查被上訴人終止系爭聘僱契約，已於107年8月8日由呂亞樵代表被上訴人向上訴人為意思表示，該意思表示已同日送達上訴人而發生效力，且該終止意思表示內容已明確預告期間有10日，最後工作日為107年8月10日，即被上訴人已於107年8月10日終止兩造間聘僱契約之情，可資確認，此亦可由上訴人所寄送存證信函內容：「…惟貴公司於一百零七年八月八日以不適任為理由將本人資遣，並於八月十四日將工作證及電腦收回，解除公司帳號，致本人無法提供勞務…」等語（見原審卷一第87頁）可知。至於呂亞樵雖於107年8月8日電子郵件同時告知上訴人：「若你有其他考量需要延後幾天可提出討論，但不晚於八月三十一日」等語，提供上訴人得向被上訴人提出終止日延後需求，然呂亞樵已證述上訴人沒有回復，也沒有溝通等語（見本院卷一第343頁），故兩造並無延後終止事實存在，要不影響被上訴人已於107年8月8日為終止系爭聘僱契約意思表示之情。另呂亞樵固於107年8月14日交付終止函，且該終止函記載終止日期為107年8月14日（見原審卷一第351頁），離職證明書（見原審卷一第81頁）亦記載107年8月14日離職生效等語，然依呂亞樵於107年8月8日所寄送電子郵件內容及呂亞樵證詞，被上訴人提供上訴人提出延後需求選擇，故上訴人方於107年8月10日以後繼續在被上訴人處提供勞務，此係被上訴人善意等待上訴人提出延後需求期間，非謂系爭聘僱契約尚未終止，然因上訴人於107年8月13日發生錄音等不友善行為，被上訴人認已無等待上訴人提出需求必要，因而於107年8月14日向上訴人確認系爭聘僱契約已終止效果，且被上訴人誤會向上訴人確認系爭聘僱契約已終止當日為契約終止日，方於終止函及離職證明書為上開107年8月14日終止之記載，然此不影響系爭聘僱契約已於107年8月8日終止事實。

⑸是被上訴人終止系爭聘僱契約時間既為107年8月8日，自非兩造勞資爭議調解期間，是上訴人主張被上訴人終止系爭聘

僱契約違反勞資爭議處理法第8條規定，自未可採。

㈣上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自107年8月15日起按月給付薪資18萬3,900元及按年於每年1月、7月各給付固定獎金18萬1,500元，並按月提繳退休金9,000元，有無理由？

被上訴人抗辯上訴人符合系爭工作規則第10條第1項第9款規定經績效考核評量結果為對所擔任之工作不能勝任，且未於期間內根據主管於該次績效考核評量後所提出之『績效計劃書』（Performance Memorandum）改進工作表現，被上訴人據此於107年8月8日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約關係，既屬依法有據，且被上訴人終止系爭聘僱契約並無違反勞資爭議處理法第8條規定，則上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自107年8月15日起按月給付薪資18萬3,900元及按年於每年1月、7月各給付固定獎金18萬1,500元，並按月提繳退休金9,000元，為無理由。

六、綜上所述，上訴人本於系爭聘僱契約約定、民法第487條及勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自107年8月15日至上訴人復職日止，按月給付18萬3,900元及於每年1月、7月發給固定獎金18萬1,500元之本息，並按月提繳退休金9,000元，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　　110　　年　　8　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　周群翔

法　官　陳杰正

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　　110　　年　　8　　月　　24　　日

書記官　林雅瑩