臺灣高等法院民事判決

111年度勞上更一字第19號

上　訴　人
即被上訴人　陳美曲
000000000000000000
訴訟代理人　陳詩經律師
被上訴人即
上　訴　人　兆豐資產管理股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林永堅
訴訟代理人　張清浩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國110年3月24日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第358號第一審判決各自提起上訴，經最高法院第1次發回更審，上訴人陳美曲並為訴之追加，本院於112年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

兩造上訴均駁回。

上訴人陳美曲追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由兩造各自負擔。發回前第三審訴訟費用由上訴人兆豐資產管理股份有限公司負擔五分之三，餘由上訴人陳美曲負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第2款定有明文。上訴人即被上訴人陳美曲（下稱陳美曲）於原審請求被上訴人即上訴人兆豐資產管理股份有限公司（下稱兆豐公司）應自民國110年起每年新曆新年前1日給付陳美曲新臺幣（下同）30萬元及每年農曆新年前1日給付陳美曲214,133元，並自各期應給付翌日起算之法定遲延利息；嗣於本院追加請求兆豐公司應另自11

0年起每年農曆新年前1日給付2萬元及各期應給付翌日起算之法定遲延利息（見本院卷第33-35頁），經核均係本於兩造僱傭關係存續與否所生爭議之同一基礎事實，依前開說明，核無不合，應准其追加。

貳、實體部分：

一、陳美曲主張：伊自94年10月3日起受僱於被上訴人，並自106年3月1日起擔任業務管理部專員，約定薪資59,300元（下稱系爭勞動契約）。嗣兆豐公司於109年4月14日以伊承辦票信查詢業務，未即時向主管匯報訴外人欣偉傑建設股份有限公司（下稱欣偉傑公司）因存款不足已遭台灣票據交換所通報拒絕往來之重大訊息（下稱系爭訊息）為由，將伊予以解僱。惟伊辦理上開業務並無疏失，兆豐公司之解僱為不合法，且伊於同年月29日為提出勞務之通知，兆豐公司拒絕受領，伊無補服勞務義務，兆豐公司仍應按月給付薪資，每年並應給付績效獎金與員工紅利30萬元及年終獎金、三節獎金、進修補助、不休假獎金、旅遊補助、健康檢查補助（合稱系爭給與）計234,133元（其中2萬元係於本院追加請求）。爰依系爭勞動契約，求為確認兩造間之僱傭關係存在，並命兆豐公司自109年4月15日起至其復職日止，按月於每月10日前給付59,300元，並自110年起於每年新曆新年前1日及農曆新年前1日分別給付30萬元及234,133元，均加計各期應給付翌日起算之法定遲延利息（未繫屬本院部分，不另贅述）。

二、兆豐公司則以：兆豐公司與欣偉傑公司於107年5月16日簽訂委託協助都更開發協議書，約定由其依欣偉傑公司開發臺北市大同區玉泉段部分土地都市更新案之工程進度提供協助興建資金，將款項匯入華泰商業銀行之信託專戶（下稱系爭帳戶）。欣偉傑公司自108年2月20日開始發生退票，旋以清償贖回或重提付訖方式註記，未遭到台灣票據交換所拒絕往來，其為降低履約風險，自同年6月要求承辦人員每週2次檢查其票據信用資料向主管匯報。陳美曲自109年1月31日起接

辦該業務，負有風險及重大偶發事件之通報義務，惟欣偉傑公司於同年3月27日因新增退票而遭拒絕往來，陳美曲於當日寄送之電子郵件（下稱系爭郵件）竟故意未將系爭訊息標示說明，亦未通報承辦人及主管，致其於同年月30日撥款11,378,250元（下稱系爭款項）至系爭帳戶而曝險。其於109年4月7日察知上情，即於同年月9日召開人事評議會議（下稱人評會），認陳美曲辦事疏忽及失職失察情節重大，決議予以記2大過免職，於同年月14日公告免職，合於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定；且陳美曲始終拒絕認錯負責，實難再信賴其提供之勞務品質，伊將其解僱並無違反解僱最後手段性原則。又系爭給與均屬恩惠性給與，非經常性給付；另陳美曲有違規行為而遭受懲處，無權請求員工紅利及年終獎金，且於伊終止勞動契約後未再提供勞務，亦無從請求給付特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審判決確認兩造間僱傭關係存在，命兆豐公司自109年4月15日起至回復工作日止，按月於每月10日前給付陳美曲59,300元，及各自應給付之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，另駁回陳美曲其餘之訴，及依職權宣告假執行並准供擔保免為假執行。陳美曲、兆豐公司就其敗訴部分各自提起一部上訴、上訴，陳美曲並為訴之追加。

陳美曲上訴聲明：

㈠原判決關於駁回陳美曲後開之訴部分廢棄。

㈡兆豐公司應自110年起於每年新曆新年前1日給付陳美曲30萬元，並於每年農曆新年前一日給付214,133元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

㈢追加聲明：兆豐公司應自110年起於每年農曆新年前1日給付陳美曲2萬元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

兆豐公司答辯聲明：

㈠陳美曲之上訴及追加之訴均駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

兆豐公司上訴聲明：

㈠原判決不利於兆豐公司部分廢棄。

㈡上開廢棄部分，陳美曲在第一審之訴駁回。

陳美曲答辯聲明：兆豐公司之上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第106頁，並依判決論述之必要調整及修正文字）：

㈠陳美曲自94年10月3日起受僱於兆豐公司，先擔任總經理秘書暨行政管理部風險控管人員，102年2月1日調任資產管理部專員，106年3月1日調任業務管理部專員，有勞動契約、調派通知附卷可證（見原審卷第59-60、251-252頁）。

㈡陳美曲被解僱前每月工資為：本薪57,500元、伙食津貼1,800元，合計59,300元；兆豐公司於每月10日發放當月工資。

㈢兆豐公司於109年4月14日公告將陳美曲免職，主張依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」解僱，有懲戒公告附卷可證（見原審卷第89頁）。

㈣陳美曲於109年4月29日寄發存證信函予兆豐公司，表示兆豐公司解僱違法（見原審卷第13-19頁）。

五、陳美曲主張兆豐公司於109年4月14日依勞基法第12條第4款規定終止兩造勞動契約為不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，兆豐公司應依約給付薪資等語，為兆豐公司否認，並以前詞置辯。兩造爭點：

㈠兆豐公司依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，是否合法？是否符合公平及解僱最後手段性原則？

㈡陳美曲請求兆豐公司自109年4月15日起至復職日止，按月於每月10日前給付薪資59,300元及自應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息，及於每年新曆新年前1日給付30萬元，並於每年農曆新年前1日給付234,133元，及各應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息有無理由？

六、本院之判斷：

㈠兆豐公司依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約不合法，未符合解僱最後手段性原則：

1.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。又按雇主解僱勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年度台上字第1518號判決要旨參照）。

2.兆豐公司雖主張陳美曲有故意違反風險通報義務之違反工作規則之行為，且已達情節重大之程度云云。然查陳美曲自109年1月31日起接手負責查詢欣偉傑公司票據資料並匯報予主管之職務，其匯報方式為以電子郵件通知主管之方式為之，此為兩造所不爭執（見前審卷一第290頁、本院卷第199頁），而依陳美曲於109年3月27日以電子郵件（下稱系爭電子郵件）通報之內容觀之：「收件者：吳永嘉、洪正淑、賈永錫」、「副本：吳富禮、林素滿、陳少奕、鄭佩君、鄭宇欽、洪秀美」、「主旨：欣偉傑1090327（新增退票）」、「附件：欣偉傑1090327.PDF」、「重要性：高」、「（一）本次資料與前次比較，新增退票一張，退票日期為109/03/23，退票金額為909,667元。（二）109/3/2、109/3/12、109/3/16、共五張退票，目前皆尚未有清償註記。」，並將「退票及清償註記總數資訊」做成表格，於新增欄位以紅字記載新增之退票資訊，且將當日之查覆單作為

附件寄送，此有系爭電子郵件在卷可稽（見原審卷第81-85頁），則以系爭電子郵件已以紅字標註重要性高，並標示出新增退票之資訊，再將記載通報拒絕往來內容之查覆單以附件方式寄出，則收受系爭電子郵件之主管，僅需點開附件，即可得知欣偉傑公司遭通報拒絕往來之事實，故陳美曲就欣偉傑公司遭拒絕往來一事，實無隱匿虛報之情形，依此，尚難認陳美曲就系爭電子郵件之寄發，有何故意違反風險通報義務之違反工作規則且情節重大之行為。且以兆豐公司自承就郵件寄發之格式，公司並無規定相關之格式等情觀之（見本院卷第132頁），兆豐公司既未規定通知查詢票信結果之電子郵件格式，亦未規定不得以附件方式呈現所查知之結果，則陳美曲依接手前手之方式及格式而為電子郵件之寄送，尚難認其所為匯報有故意違反風險通報義務之情形自明。

3.按「甲方在各地金融業者所開立之支票存款戶，因下列情事之一所發生之退票，未辦妥清償贖回、提存備付或重提付訖之註記，一年內合計達三張，或因使用票據涉及犯罪經判刑確定者，乙方得自票據交換所通報日起算，予以拒絕往來三年：⑴存款不足。⑵發票人簽章不符。⑶擅自指定金融業者為本票之擔當付款人。」，支票存款約定書補充條款第8條第1項定有明文。故可知支票使用人因存款不足而於一年內合計三張退票，未辦妥清償贖回、提存備付或重提付訖之註記者，予以拒絕往來三年。而參以陳美曲於109年3月10日、109年3月13日、109年3月17日、109年3月20日、109年3月24日分別以電子郵件通知「⑴本次資料與前次比較，無新增退票。⑵前次（109.3.6）四張退票，除金額900,000元已於109.3.6重提付訖外，其餘尚未有清償註記。」、「⑴本次資料與前次比較，無新增退票。⑵109.3.6之四張退票，除金額900,000元及2,010,059元已於109.3.6重提付訖及清償贖回外，其餘尚未有清償註記。」、「⑴本次資料與前次比較，新增退票一張，退票日期為109/3/10，退票金額為940,

000元。⑵目前尚有二張退票未有清償註記（退票日期皆為109.3.2）。」、「（一）本次資料與前次比較，新增退票三張：⑴退票日期109/3/12，退票金額2,018,888元。⑵退票日期109/3/16，退票金額2,000,000元及3,399,000元。（二）109/3/2之二張退票，目前尚未有消償註記。（三）109/3/10之退票，已於108/3/18重提付訖。」、「⑴本次資料與前次比較，無新增退票。⑵109/3/2、109/3/12、109/3/16、共五張退票，目前皆尚未有清償註記，」（見原審卷第61、65、69、73、78頁），對比系爭電子郵件所載，可知截至109年3月27日為止，欣偉傑公司已有累積5張退票，且均未有清償註記之情形甚明。而以系爭電子郵件之收件人洪正淑、陳少奕為投資開發部之副理、經理，吳富禮為業務管理部之經理，對於支票相關使用規範，當為其業務上所熟知之事項，故其等於收受陳美曲所寄送之電子郵件內文載明欣偉傑公司已累計退票5張，且均未有清償註記，自應知悉依上開規定，欣偉傑公司即有遭拒絕往來之可能，且其等只須開啟附件查覆單即得加以確認，則其等就逕為撥款一事，自有疏失，亦難認為陳美曲未將拒絕往來註記於109年3月27日電子郵件主旨或內文之疏失，較其等情節重大。

4. 依兆豐公司109年4月14日之公告懲處之內容：「因經辦同仁查詢欣偉傑票信作業，未能即時以重大訊息通報相關主管，該公司已遭票據交換所揭露因存款不足通報拒絕往來此重大資訊，致109年3月30日仍對欣偉傑繼續撥款，針對本案重大作業缺失，相關人員依本公司『員工獎懲辦法』及『員工解職辦法』核定予以懲處如下：1.業務管理部陳美曲專員記兩大過免職處分。2.投資開發部洪正淑副理記兩小過處分。3.投資開發部兼資產管理部陳少奕經理記兩小過處分。4.行政管理部兼業務管理部吳富禮經理記一小過處分。」（見原審卷第89頁），可見主要職司撥款職務之投資開發部經理、副理均記兩小過處分，而陳美曲之主管吳富禮經理記1小過處分，其懲處均顯然輕於陳美曲之免職處分，則以陳美曲僅負

責票信查詢及通知，業已將相關之退票資訊通知主管，且以附件之方式寄送查覆單，已如前述，而陳美曲就撥款與否並無審核之權限，故就疏未查知欣偉傑公司遭拒絕往來而撥款一事，於疏失之程度上，陳美曲應負之責顯未重於洪正淑、陳少奕及吳富禮等人，然陳美曲反遭兆豐公司以記兩大過而為免職之處分，兆豐公司所為之免職解僱處分，實難謂與陳美曲之行為在程度上相當。再審酌陳美曲自109年1月31日始接手查詢欣偉傑公司票信之業務，迄109年3月27日系爭事件發生時，僅接手未滿2個月，且接手後首次遇欣偉傑公司遭拒絕往來之情事，其依前手之作業方式為電子郵件之寄送，尚難認其有故意違反風險通報之義務，而兆豐公司並未以考核、或為記過處分等懲戒處分，以促使上訴人改善或避免再犯，即逕行為免職處分，終止系爭勞動契約，尚難認符合解僱最後手段性原則。

5.據上，兆豐公司以陳美曲有違反勞動契約或工作規則而情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，有違解僱最後手段性原則，為不合法。故陳美曲主張確認兩造間僱傭關係仍繼續存在，為有理由。

㈡陳美曲請求兆豐公司自109年4月15日起至復職日止，按月於每月10日前給付薪資59,300元及自應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受

領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2.查系爭勞動契約既未經兆豐公司合法終止，故兩造間自109年4月14日起迄今之僱傭關係既仍存在，已如前述，陳美曲在兆豐公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於同年4月29日以存證信函主張兆豐公司解僱不合法，於109年5月8日申請勞資爭議調解，陳美曲表明願繼續提供勞務等語，此有存證信函及勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審卷第13-27頁），足認陳美曲已將準備依勞動契約本旨提供勞務之事通知兆豐公司，為兆豐公司所拒。揆諸前揭規定，被上訴人應負受領遲延之責任，上訴人無補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付薪資報酬。又兩造對於陳美曲每月工資為59,300元，發薪日為每月10日等情，並無爭執（見兩造不爭執事項㈡、本院卷第106頁）。故陳美曲得請求兆豐公司給付自109年4月15日起至陳美曲復職前一日止，按月於每月10日給付上訴人59,300元及自應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息。

㈢陳美曲請求兆豐公司於每年新曆新年前1日給付30萬元，並於每年農曆新年前1日給付234,133元，及各應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息有無理由？

1.按勞基法第2條第3款就工資定義如下：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。又按勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。...」。

2.陳美曲主張績效獎金、員工紅利之性質屬工資，請求兆豐公司按年給付績效獎金及員工紅利共30萬元，兆豐公司則否認績效獎金及員工紅利之性質為工資。依陳美曲所提出之歷年領取績效獎金及員工紅利計算表所示（見原審卷第117頁），陳美曲自103年起迄108年間每年所領取之員工紅利金額均非固定，顯見該員工紅利非提供勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備給付經常性，是該員工紅利應屬勞基法施行細則第10條第1款之紅利，性質非屬勞基法第2條第3款之工資。另就績效獎金部分，既為員工因工作績效而獲取之獎金，而陳美曲就漏未將欣偉傑公司拒絕往來訊息註記於109年3月27日電子郵件主旨或內文，確有疏失僅未達情節重大程度，已如前述，兆豐公司執此抗辯陳美曲不得請求績效獎金，應屬可採。故陳美曲請求兆豐公司於每年新曆新年前1日給付30萬元及應給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由。

3.陳美曲雖主張年終獎金之性質為工資，請求兆豐公司按年給付年終獎金118,600元云云。然依兩造之勞動契約所載（見原審卷第59-60頁），並未將年終獎金列為兩造勞動契約之內容，且依前開勞基法施行細則第10條第2款規定，已排除年終獎金之給與。此外，觀諸年終獎金之發給目的，在於僱用人於年度終了時，對於受僱人所發給之恩惠性給與，核其性質，亦與勞務提供所得對價之報酬不同，是陳美曲於兩造間僱傭關係存續期間所領取之年終獎金，非屬報酬之內容，故陳美曲請求兆豐公司按年給付118,600元之年終獎金，亦不可採。

4.陳美曲雖主張三節獎金之性質為工資，請求兆豐公司按年給付三節獎金共3萬元云云。然依勞基法施行細則第10條第3款規定，已排除春節、端午節、中秋節所給與之節金，且依兆豐公司福利辦法第6條所載「公司管理單位每年於端午、中秋、春節造冊發給員工禮券及禮品」（見原審卷第195頁），顯見三節獎金係屬公司給予之福利性質，而為恩惠性

之給與，故陳美曲請求兆豐公司按年給付三節獎金合計3萬元，為無理由。

5. 陳美曲另主張兆豐公司應按年給付進修補助6千元、旅遊補助、健康檢查補助各2萬元云云。然依兆豐公司福利辦法第3條、第8條、第9條規定「為維護員工身體健康，員工在職滿一年後，應依規定定期至專業醫療機構進行健康檢查，其檢查：一、員工年滿45歲以上者，公司每年每人補助健檢金額以新臺幣2萬元為上限。」、「公司為鼓勵員工利用公餘時間，參加職能提升或有助個人身心發展之進修，每年度提供補助金新臺幣6千元。」、「公司為倡導正當休閒活動，擴展身心，增廣見聞，員工參加國內外旅遊活動之費用，公司提供補助金每年度新臺幣2萬元。」，顯見進修補助、旅遊補助及健康檢查補助，均為公司給與之福利，為恩惠性之給與，非屬工資，故陳美曲請求兆豐公司按年給付進修補助6千元、旅遊補助、健康檢查補助各2萬元，自無所據。

6. 又按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文。足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。雇主倘非因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。故解釋上須以勞工因業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休假工資（最高法院104年度台上字第613號判決參照）。陳美曲雖主張兆豐公司應給付不休假獎金39,533元，然陳美曲自109年4月15日起既未實際提供勞務，自不得請求給付應休而未休之特別休假工資，故陳美曲請求兆豐公司給付不休假獎金39,533元，自屬無據。

7. 綜上，陳美曲請求兆豐公司按年給付績效獎金及員工紅利30萬元、年終獎金118,600元、三節補助3萬元、進修補助6千元、旅遊補助2萬元、健檢補助2萬元、不休假獎金39,533元，均屬無據，故其請求兆豐公司於每年新曆新年前1日給付30萬元，並於每年農曆新年前1日給付234,133元，及各應

給付之翌日起至清償日止之法定遲延利息，均為無理由，均應予駁回。

七、綜上所述，陳美曲主張兆豐公司終止僱傭關係不合法為可採。從而，陳美曲依兩造間之聘僱契約、民法第482條規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡兆豐公司應自109年4月15日起至回復工作之日止，按月於每月10日前給付陳美曲59,300元及各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分，駁回陳美曲之請求及假執行之聲請，及就上開應准許部分，為兆豐公司敗訴之判決，並為供擔保得、免假執行之諭知，均無不合。陳美曲、兆豐公司就其敗訴部分分別上訴，均指摘原判決不利於己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。另陳美曲追加請求兆豐公司按年給付三節獎金2萬元之部分，亦為無理由，應予駁回。其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

八、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。

九、據上論結，本件兩造之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、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　18　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　鄭貽馨

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。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　18　　日

書記官　郭晉良