

臺灣高等法院臺南分院民事判決

107年度重勞上字第3號

上訴人 吳○明
訴訟代理人 林祐任 律師
被上訴人 臺南市私立○○高級中學
法定代理人 王○○
訴訟代理人 王建強 律師
王韻茹 律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國107年6月26日臺灣臺南地方法院第一審判決（106年度重勞訴字第10號），提起上訴，本院於108年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一〇五年三月十九日起至上訴人復職之日止，每月給付上訴人新臺幣伍萬捌仟柒佰貳拾元。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上1240號判例參照）。查本件上訴人主張其與被上訴人間僱傭關係存在，然為被上訴人所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致上訴人在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故上訴人起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面

01 一、上訴人主張：

02 伊於民國（下同）105年3月14日，在被上訴人之高職班級資
03 一忠、資一孝、及資一仁班代理上健康與護理課時，自行擬
04 定○○科講義授課，為提升學生對○○課程學習興趣及專注
05 力，以談諧帶有色彩之笑話串場，該黃色笑話雖屬不當，惟
06 於每一班級講黃色笑話前，均再三詢問上課學生是否有人不
07 願意聽，因無學生表示有意見，故於演算○○課程當中，穿
08 插部分談諧黃色笑話，而至最後一個仁班之己生向伊表示其
09 不願意聽，伊立即向該學生90度鞠躬道歉，並回復○○課程
10 。另隨機取用之塑膠玩具槍，本屬教具之一部分，非為說黃
11 色笑話而準備。然事後被上訴人之性別平等教育委員會（下
12 稱性平會）性平字第0000000號調查報告書（下稱系爭調查
13 報告）主要採認6位學生證詞，惟該整篇調查報告充斥誘導
14 詢問，未給學生完整陳述之機會，對伊有利證詞卻不予採納
15 ，竟認伊性騷擾成立且情節重大應予以解聘。而該性平會之
16 委員全屬外聘，而懲處涉及伊教師身分之改變，被上訴人之
17 性平會決議解聘、教師評審委員會（下稱教評會）決議先予
18 停聘，卻從未通知伊得以書面陳述意見，亦顯違反規定而有
19 重大瑕疵，並違反比例原則及最後手段性。為此，爰聲明：
20 1.確認上訴人與被上訴人間僱傭契約關係存在。2.被上訴人
21 應自105年3月19日起至上訴人復職之日止，每月給付上訴人
22 薪資新臺幣（下同）58,720元。（原審為上訴人敗訴之判決
23 ，上訴人不服提起上訴），聲明：1.原判決廢棄。2.餘同上
24 。

25 二、被上訴人則以：

26 上訴人身為資深教師，任教20餘年，實有豐富之教學經驗，
27 應有提高學生學習意願之教學技巧，竟捨此不為，認以黃色
28 笑話始為解決○○課程沉悶無聊之方式。由該日上課錄音譯
29 文中，可知其明知學生有不舒服反應，卻一再詢問有沒有生
30 氣，不顧學生意願仍繼續講述黃色笑話；甚至對學生表示「
31 你做代表，你褲子脫下來，10題沒考，拎杯幫你吹出來10次

，好嗎？9題沒考幫你吹9次，這樣好嗎？」之不當言語，且一再不斷重覆類似之言論。而系爭調查報告，6位同意受訪之學生皆明確表示上訴人於上課時不斷講述黃色笑話及不當言語，甚至隱射多位老師，造成學生感到「噁心」、「不舒服」、「變態」、「很猥褻」等感覺，甚至以離開教室之方式表示抗議之意，應認上訴人確實有以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味之言詞或行為，致影響學生之人格尊嚴、學習，確屬性騷擾行為，實應屬情節重大，顯已難勝任教師之職務。依調查小組作調查報告，認屬教師法第14條第1項第9款之情事，建議予以解聘，並經伊之性平會全數決議通過予以解聘之決定，實屬合法。又本件調查小組成員全部委由校外委員組成，更為公正客觀，實無組成不合法之瑕疵。另伊於105年3月18日召開教評會時，已啟動調查程序，基於保密原則，故未請上訴人陳述意見，然嗣於105年5月13日召開之性平會前已請上訴人陳述意見，故於事後已予書面陳述之機會，難謂有何違反程序之虞。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事實及爭執事項：

(一)不爭執事實：

- 1.上訴人前任職於被上訴人學校，擔任專任○○教師，105年1至3月月支薪為58,720元，於105年3月14日上午，至資一忠、資一孝及資一仁擔任代課教師，向學生講述如原審107年1月9日勘驗筆錄記載之黃色笑話（下稱系爭事件）。
- 2.被上訴人之教評會因系爭事件，於105年3月18日決議自翌日起停聘上訴人。
- 3.被上訴人之性平會調查小組調查系爭事件後，由性平會於105年5月13日，以104學年度第2學期第4次會議，決議上訴人之上開行為涉嫌違反教師法第14條第1項第9款規定，予以解聘，並函報教育部國民及學前教育署。嗣由被上訴人以105年5月20日○○○字第1050500039號函通知上訴人。
- 4.教育部於105年12月9日以臺教授國字第1050144977號函，認

被上訴人之性平會認定上訴人涉及教師法第14條第1項第9款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」之情事，決議予以解聘，符合規定，予以核准。

5.被上訴人於105年12月15日，以○○○字第1051200017號函通知上訴人，因其違反教師法第14條第1項第9款規定，經報奉教育部予以核准，自該函送達之翌日起解聘生效。該函於同年12月16日送達上訴人。

6.被上訴人自105年3月19日起停止放發薪資予上訴人。

(二)爭執事項：

1.被上訴人以上訴人上開行為，符合教師法第14條第1項第9款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」之情事，決議予以解聘，是否適當？

2.上訴人請求被上訴人自105年3月19日起至被上訴人同意上訴人復職之日止，按月給付薪資58,720元，有無理由？

四、本院之判斷：

按教師聘任後，除經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大者，不得解聘、停聘或不續聘；教師涉有前項情形者；服務學校應於知悉之日起一個月內經教師評審委員會審議通過後予以停聘，並靜候調查。經調查屬實者，由服務學校報主管教育行政機關核准後，予以解聘；學校教師評審委員會依第14條規定作成教師解聘、停聘或不續聘之決議後，學校應自決議作成之日起10日內報請主管教育行政機關核准，並同時以書面附理由通知當事人，教師法第14條第1項第9款、第4項、第14之1條第1項分別定有明文。查被上訴人之教師評審委員會因系爭事件，於105年3月18日決議自翌日起停聘上訴人；被上訴人之性平會於105年5月13日決議上訴人之上開行為涉嫌教師法第14條第1項第9款之規定，故予以解聘，並函報教育部國民及學前教育署，有被上訴人105年5月20日○○○

字第1050500039號通知上訴人函在卷可稽（見調解卷第32頁）。嗣由教育部於105年12月9日以臺教授國字第1050144977號函予以核准（見調解卷第34頁）。再由被上訴人於105年12月15日以○○○字第1051200017號函通知上訴人，因其違反教師法第14條第1項第9款規定，經報奉教育部予以核准，自該函送達之翌日起解聘生效，該函於同年12月16日送達上訴人等情（見調解卷第35頁、原審重勞訴字卷第75頁），並為兩造所不爭執，堪信為真。惟本件所值探討者如下：

(一)被上訴人以上訴人上開行為，符合教師法第14條第1項第9款「經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」之情事，決議予以解聘，是否適當？

1.上訴人主張依性別平等教育法（下稱性平法）第25條第1、4項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條第2項規定，懲處涉及加害人身分之改變時，召開會議前，應給予其書面陳述意見之機會。然被上訴人性平會決議予以解聘、教評會決議先予停聘，卻從未通知上訴人得以書面陳述意見，故上開程序有明顯重大瑕疵。又性平會調查小組調查委員全屬外聘委員，與法規意旨不符，程序上難謂合法。然查：

(1)按校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將加害人移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續聘或其他適當之懲處；第1項懲處涉及加害人身分之改變時，應給予其書面陳述意見之機會；加害人依本法第25條第4項規定，提出書面陳述意見，決定懲處之權責單位於召開會議審議前，應通知加害人提出書面陳述意見；加害人前項所提書面意見，除有本法第32條第3項所定之情形外，決定懲處之權責單位不得要求性平會重新調查，亦不得自行調查，性平法第25條第1、4項、校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則第29條第2項第1款、第3項分別定有明文。核上訴人曾於105年4月6日接受被上訴人性平會調查小組

之調查，並將其答辯意見記載在系爭調查報告上乙情，有系爭調查報告附卷可參（見原審重勞訴卷第91、92頁），堪認屬實。嗣被上訴人之性平會於105年5月13日召開前，曾請上訴人陳述意見，上訴人亦於105年4月26日以書面為意見陳述，故會議時除系爭調查報告外，亦有上訴人之書面意見陳述提供給調查小組及性平委員審閱（見原審重勞訴卷第97頁），且於執行秘書報告處理過程第(9)點時亦稱：「行為教師多次藉由學生及家長之名義，表明希望學校網開一面，不要趕盡殺絕，給與一條生路。」，由上，顯見性平會作出建議解聘上訴人之決議前，上訴人之意見實已充分表達，難認有何程序上之瑕疵。而被上訴人之教評會所為停聘（接受調查期間）上訴人之決定，並未改變上訴人之身分，係依教師法第14條第4項為之，難認有何程序上瑕疵可言。

- (2) 又按學校或主管機關處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件，應將該事件交由所設之性平會調查處理；學校或主管機關之性平會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。前項小組成員應具性別平等意識，女性人數比例，應占成員總數二分之一以上，必要時，部分小組成員得外聘。處理校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件所成立之調查小組，其成員中具性侵害、性騷擾或性霸凌事件調查專業素養之專家學者之人數比例於學校應占成員總數三分之一以上，於主管機關應占成員總數二分之一以上，性平法第21條第3項、第30條第2、3項分別定有明文。查上開條文之立法意旨係考量該等事件通常涉及性別意識及相關專業，故調查者應具有性別平等意識，部分成員也應具有專業背景。倘學校性平會之性別平等教育之委員人數眾多或專業背景不足時，爰規定學校性平會得成立調查小組，且規定必要時，部分小組成員得外聘，以透過組成具有專業能力及性別平等意識，且合於性別比例之調查小組，協助學校性平會釐明事件之成因，完成案件之調查，並對學校提出符合

教育目的之處置建議。依現行案件調查實務現況，學校性平會因考量迴避、公正性及專業性等原因，避免校內成員與行為人之同事情誼關係，影響事件調查之公正性，或因校內成員婉拒擔任調查小組成員（自行迴避），或當事人主張校內多數人員應迴避之困境，常見學校組成符合性別比例與調查專業，但其成員全為學校成員以外之調查小組，此等組成倘係學校考量事件發生後，基於調查事件之專業、公正與有效性，並合理保障雙方權益，似應予以尊重等情，有教育部104年12月28日臺教學（三）字第1040163961號函在卷可參（見原審重勞訴卷第101、102頁）。核被上訴人之性平會調查小組，係由○○大學蔡青芬教授、蔡文斌及林怡靖律師組成，有調查會議簽到表在卷可佐（見原審重勞訴卷第82頁），其組成雖全屬外聘之調查委員，然此舉可避免同校之同事擔任調查委員時，所需面臨之人情壓力，有利於維持系爭調查報告之公正性，實符合前開條文立法意旨及教育部之函示。是以，上訴人主張性平會調查小組全由外聘委員擔任，程序上有違法之虞云云，尚非可採。

2. 又上訴人辯稱：況系爭調查報告不實，乙、丙、丁、戊生並未表示不舒服，且認為沒有猥褻動作，在己生反映不願再聽黃色笑話後，立即恢復○○課程。又孝班僅有6個女生，其餘忠、仁兩班皆為男生，以黃色笑話增加上課趣味，提升學生學習意願，亦無不妥，且其事後已向學生道歉等情，應不符合「情節重大」之要件，尚未達解僱之程度等語。經查：
- (1) 按「性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：(一)以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者」、「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、停聘或不續聘：九、經學校性別平等教育委員會或依法組成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節重大」，性平法第2條第4款、教師

01 法第14條第1項第9款分別定有明文。次按，【情節重大】
02 係屬不確定法律概念，該當情節重大與否，應由主管機關
03 視個案具體情節，綜合審酌一切情狀裁量之，尤應考量該
04 違失行為侵害之法益，其行為動機、目的、手段、犯後態
05 度以及對法秩序所生之危害、暨其影響程度、範圍等因素
06 以為認定。

- 07 (2) 上訴人於系爭事件中之上課內容，除講述同校女老師去割
08 包皮、影射同校教師裸泳、香菇流汁、為性交動作及上訴
09 人之女妨礙上訴人與其配偶敦倫之黃色笑話外，另提及「
10 下禮拜三四五段考，哪一題沒考，你做代表，你褲子脫下
11 來，10題沒考，拎杯幫你吹出來10次，好嗎？9題沒考，
12 幫你吹9次，這樣好嗎？」、「你這樣跟和我互動老師很高
13 興，等一下你褲子脫下來，我幫你吹，這樣好嗎？」等
14 （見原審重勞訴卷第33、34頁）。而在場學生於性平會調
15 查小組中查訪時約略陳述如下：甲生稱：庚老師（即上訴
16 人，下同）有提到男性生殖器當作香菇，女老師幫他舔，
17 有作動作出來，有同學反應不舒服，但庚老師繼續講，有
18 同學走出去等語；乙生稱：我聽到一半聽不下去就跟另一
19 位同學離開，庚老師越講越超過，我就聽得很不舒服，他
20 的內容、動作、表情都讓我感到不舒服等語；丙生稱：他
21 上課50分鐘，大概講了4題，其他時間都在講黃色笑話。
22 庚老師拿玩具槍當道具，一邊講一邊作動作，在講台上把
23 他的性器官部位往前晃動，全班反應都笑，但是我覺得還
24 是有同學會感到不舒服，他的表情和語氣讓我們覺得很噁
25 心等語；丁生稱：庚老師在課堂上講要幫學生吹的事，沒
26 有不舒服，只是覺得滿不妥的等語；戊生證稱：庚老師上
27 學期也講過如果題目沒考出來，就褲子脫下來幫忙吹，我
28 覺得太誇張了，上課就上課，為什麼要提到這些內容，有
29 感覺有幾個同學覺得很無奈，因為班上的風氣，大家只是
30 笑成一團，如果講出來會覺得很掃興之類的。其他女生感
31 覺不喜歡，但沒人敢表現出來，女生幾乎都表示不舒服，

01 我覺得有一點不舒服，就算庚老師沒有帶入老師的名字，
02 我也會覺得不舒服、不恰當等語；己生稱：錄音檔是我提
03 供的，因為我覺得庚老師講話很猥褻，他上學期就這樣了
04 ，幾乎沒講二句話就開黃腔或講髒話，我覺得那些黃色笑
05 話很變態根本不好笑，庚老師雙手扶著講台然後作性交的
06 猥褻動作，我覺得很噁心、不舒服、很不妥當等語，有系
07 爭調查報告在卷可參（見原審重勞訴卷第83至95頁），堪
08 信為真。故上開6位學生證述上訴人講述黃色笑話時，同
09 時以臉部表情及肢體表現猥褻之動作，並拿玩具槍當作道
10 具比喻性器官，且部分學生感覺不舒服，足以影響同校老
11 師之名譽及形象，實非一般詼諧而無指射特定對象之黃色
12 笑話；又其謂所勾選之試題如未考出，逕自暗示要幫男同
13 學為口交行為，雖屬戲言，但已使部分同學感到噁心、不
14 舒服等。綜上，上訴人之黃色笑話已構成性騷擾。

- 15 (3) 至上訴人所述上開不妥當之黃色笑話是否已達「情節重大
16 」程度，惟查：本件上訴人所述之黃色笑話，雖部分人名
17 影射同校教師，但渠等均未在场，且同學亦知屬笑話性質
18 ；另其所謂女兒睡中間礙其夫妻行房及扶著講台後作性交
19 之猥褻動作，亦僅陳述自身經驗及加強笑果；至所謂如試
20 題未出願幫同學口交乙情，純屬戲謔；由上，上訴人在班
21 上所為之黃色笑話，並未針對特定人當場為之，僅概括陳
22 述，未有對任何同學為肢體上之接觸，或有何私下邀約同
23 學為不當往來。又上訴人講述黃色笑話前曾徵詢在场學生
24 意見，雖講述有學生有上廁所之舉動，此為一般上課皆會
25 發生之現象，且該學生並未陳明不願意聽，而於有學生當
26 場表示要上課時，上訴人立即表示歉意並回復原課程（有
27 錄音附卷可憑），由上可知上課之學生等並無不能抗拒或
28 無法應變之情形。是以，從其性騷擾之情節觀之，僅止於
29 說笑話程度，未有任何肢體接觸及針對在场特定人為之，
30 且其行為之動機並非以此傷害學生為目的等情，尚難謂其
31 情節為重大。

01 (4)再按，「教師聘任後除有下列各款之一者外，不得解聘、
02 停聘或不續聘：九、經學校性別平等教育委員會或依法組
03 成之相關委員會調查確認有性騷擾或性霸凌行為，且情節
04 重大」，教師法第14條第1項第9款規定可稽。查被上訴人
05 之性平會調查小組作成調查報告，認屬教師法第14條第1
06 項第9款之情事，建議予以解聘，並經被上訴人學校性平
07 會全數決議通過予以解聘之決定。而103年6月18日修正通
08 過之教師法第14條第6項規定：本法102年6月27日修正之
09 條文施行前，因行為不檢有損師道，經有關機關查證屬實
10 而解聘或不續聘之教師，除屬性侵害行為、性騷擾、性霸
11 凌行為、行為違反相關法令且情節重大；體罰或霸凌學生
12 造成其身心嚴重侵害者外，於解聘或不續聘生效日起算逾
13 4年者，得聘任為教師。換言之，即上訴人之性騷擾經被
14 認定情節重大者，無上述4年條款之適用，即終身不得再
15 任教職，等於剝奪其任教權，此對於上訴人家庭生活之平
16 衡勢將造成嚴重之影響，恐危及其家庭經濟之來源，而無
17 法維持家庭生活及子女之教育，進而成為社會問題。是以
18 ，如不分性騷擾之態樣、情由，一旦經性平會調查成立，
19 即認情節重大，予以解聘而改變上訴人之身分，顯違比例
20 原則。然本件上訴人雖成立性騷擾，但尚不致於達情節重
21 大之程度，故上述教師法第14條第1項第9款之規定自不予
22 適用，而性平會委員之決議解聘，顯屬過當，並違反最後
23 之手段性，難謂為合法。

24 (5)復按102年11月26日修正通過之性平法第25條第1、2項規
25 定：「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件經學校或主管機
26 關調查屬實後，應依相關法律或法規規定自行或將行為人
27 移送其他權責機關，予以申誡、記過、解聘、停聘、不續
28 聘、免職、終止契約關係、終止運用關係或其他適當之懲
29 處。」、「學校、主管機關或其他權責機關為性騷擾或性
30 霸凌事件之懲處時，應命行為人接受心理輔導之處置，並
31 得命其為下列一款或數款之處置：一、經被害人或其法定

01 代理人之同意，向被害人道歉。二、接受八小時之性別平
02 等教育相關課程。三、其他符合教育目的之措施。」，即
03 將有關性騷擾之處分按其情節大小給予多樣性之選擇，以
04 罰當其所，而不致於造成違反比例原則而過度處罰。

05 (6) 據前揭所述上訴人講黃色笑話之情形，及上訴人事後之口
06 頭及書面資料頻道歉認錯，被上訴人可透過監督、校內查
07 訪之方式了解上訴人上課情形，即尚可在嚴密監管下，防
08 止類似情形再發生，則損害係可控管，故如予上訴人適當
09 之懲罰，上訴人再犯之可能性極微，就手段與欲達成之目
10 的間，應符合比例原則，以達成性平法設立所揭示之促進
11 性別地位之實質平等，消除性別歧視，維護人格尊嚴，厚
12 植並建立性別平等之教育資源與環境。進而使上訴人之家
13 庭生活得以平衡。

14 (7) 依上，本件既認上訴人所為講黃色笑話乙情，難謂已達情
15 節重大程度，被上訴人自應適用性平法第25條第1、2項規
16 定，予上訴人除改變身分以外之處分，如申誡、記過、道
17 歉、接受8小時之性別平等教育相關課程、接受心理輔導
18 等，皆足以使上訴人不致於再犯，而使其戮力任教，促進
19 學生之自我實現，開展自由人格，同時兼可維持其家庭生
20 活之平衡。

21 (二) 上訴人請求被上訴人自105年3月19日起至被上訴人同意上訴
22 人復職之日止，按月給付薪資58,720元，有無理由？
23 查被上訴人之性平會議決解聘上訴人，既難謂為當，兩造之
24 聘僱關係應仍屬存在，則上訴人依兩造之聘約，並無不能給
25 付情事，自得請求被上訴人繼續給付薪資，而據被上訴人提
26 出之上訴人104、5年薪資明細表所示（見原審勞訴卷字第15
27 頁），上訴人之薪資為58,720元，被上訴人自105年3月19日
28 起停聘上訴人，並追回三月份（自3月19日至31日）之部分
29 薪資，有被上訴人之員工報備清冊在卷可憑（見原審重勞訴
30 字卷第73頁），兩造於原審亦均不爭執被上訴人自105年3月
31 19日起即停止發放薪資予上訴人（見原審重勞訴字卷第130

頁），是以，上訴人請求被上訴人自105年3月19日起至被上訴人同意上訴人復職之日止，按月給付薪資58,720元，自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人解聘上訴人既非合法，從而，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，及依民法第487條之規定，請求被上訴人自105年3月19日起至上訴人復職之日止，按月給付薪資58,720元，洵屬有據，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2、3項所示。

六、至兩造其餘之攻擊、防禦方法，及未經援用之證據，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	4	月	11	日
			勞工法庭		審判長法官		吳森豐		
					法官		孫玉文		
					法官		夏金郎		

上為正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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日內向本院補提出理由書狀（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。

上訴人不得上訴。

中	華	民	國	108	年	4	月	11	日
							書記官	謝麗首	

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1) 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。

(2) 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。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。