臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第67號

上　訴　人　蘇宏基
訴訟代理人　楊宜蓁律師
被 上 訴人　富邦綜合證券股份有限公司
法定代理人　史綱
訴訟代理人　林文鵬律師
　　朱慧倫律師
　　沈佳蓉律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年5月4日臺灣新竹地方法院106年度勞訴字第48號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、按在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者，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。本件上訴人於原審原依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約約定，請求被上訴人自民國106年2月25日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人新臺幣（下同）4萬6,000元，並加計自各期應給付之日之翌日起算之遲延利息。嗣於本院追加依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人應自106年2月25日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,748元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，核屬訴之追加。被上訴人雖不同意，惟上訴人請求之原因事實，均為兩造間僱傭契約是否業經被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定合法終止一事，其基礎事實同一，依上開規定，其所為之追加，應予准許。

二、上訴人主張：其自83年1 月1 日起即任職於華信證券股份有限公司新竹分公司（下稱華信證券），擔任證券營業員。華信證券於89年9 月1 日經被上訴人公司合併，上訴人於勞動條件不變之情形下繼續留在原單位工作，為被上訴人公司提供勞務。詎被上訴人於106 年2 月24日，以上訴人之工作表現未達被上訴人公司之績效考核標準，104 、105 年度連續二年經評核為乙等為由，依勞基法第11條第5 款規定終止兩造間之僱傭契約。惟系爭績效評核準則為被上訴人合併華信證券後自行訂定，非勞資雙方約定之工作規則。且上訴人為被上訴人公司所屬新竹華信分公司之證券營業員，依該評核準則第7 條第2 項規定，並無適用該評核準則之餘地。縱有適用，被上訴人考評結果與上訴人在職期間實際業績結果不符，其考評行為流於恣意、逸脫合理範圍，欠缺適法性及妥當性。況被上訴人並未考慮將上訴人調至他職，亦已違反解僱最後手段性原則。是被上訴人依該評核準則將上訴人之考績評核為乙等，再以上訴人不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5 款規定終止兩造間之僱傭契約，其終止並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。爰依民事訴訟法第247 條規定、兩造間僱傭契約約定，並追加依勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自106 年2 月25日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人4 萬6,000 元，及加計自各期應給付之日之翌日起算之遲延利息，並按月提繳2,748 元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並為訴之追加）。並於本院上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。㈡確認兩造間之僱傭關係存在。㈢被上訴人應自106 年2 月25日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人46,000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈣被上訴人應自106 年2 月25日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,748 元至上訴人設

於勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、被上訴人則以：上訴人任職期間有無心工作、表現散漫、不參加早會、兼營加油站、擅自離開工作崗位，及不具備財富管理相關證照資格，致無法承作相關業務之工作能力等主、客觀不能勝任工作之情形，上訴人之直屬主管湯竣宇按其平時工作表現予以評斷，104 、105 年度連續二年績效評核結果均為乙等，上訴人就此評核結果亦未異議，被上訴人依工作規則第44條第1 項第5 款第1 目、第2 目之6 ，及績效評核準則第7 條第5 項規定，認定上訴人不能勝任工作，並依勞動基準法第11條第5 款規定終止兩造間僱傭契約，應屬有據。縱認兩造僱傭契約仍屬存在，然伙食津貼、營業獎金均屬恩惠性質之給與，非屬工資，上訴人每月薪資應以本薪2萬8,000 元計算。且兩造間僱傭契約終止後，上訴人不可能終日未從事其他工作，倘上訴人否認於他處服勞務，則其顯係故意怠於取得此項利益，應在最低基本工資之範圍內予以扣除。又上訴人於107 年度自昇冠加油站股份有限公司（下稱昇冠加油站）以股利方式受領之26萬9,388 元，其應已轉向昇冠加油站服勞務，該26萬9,388 元自應扣除。另被上訴人於兩造僱傭契約終止後，已於106 年3 月15日給付資遣費80萬3,634 元、預告工資4 萬5,726 元、未休假工資3 萬5,973 元、勞保／健保／團保及勞退自提溢付款1,424 元，合計88萬6,757 元，如認兩造僱傭契約仍屬存在，被上訴人自得以上開金額為抵銷等語，資為抗辯。並於本院聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自83年1 月1 日起即任職華信證券，擔任證券營業員。華信證券於89年9 月1 日經被上訴人公司合併，上訴人於勞動條件不變之情形下繼續留在原單位工作，為被上訴人公司提供勞務。

㈡被上訴人於106 年2 月24日以上訴人不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5 款規定資遣上訴人（原法院106 年度竹司

勞調字第23號卷第8-10頁）。

五、上訴人主張被上訴人於106年2月24日終止兩造間僱傭契約並不合法，兩造間僱傭關係應仍繼續，被上訴人負有按月給付薪資及提撥勞工退休金之義務，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，經查：

㈠被上訴人依工作規則第44條第1項第5款第1目、第2目之6規定認定上訴人不能勝任工作，有無理由？

1.被上訴人公司工作規則第43條、第44條第1項第5款第1目、第2目之6規定：「本公司員工之考核分為試用人員之考核與正式人員之考核。本公司為激勵士氣，確保工作精進，每年定期舉辦員工考核，作為升遷、調薪、分配獎金之依據」「本公司所屬機構全部或部分有下列情事之一者，得經預告終止勞動契約並發給資遣費：五、員工對所擔任之工作確不能勝任者。符合下列情形之一者，即屬對所擔任之工作確不能勝任：㈥員工年度績效考核考列丙等或連續二年考列乙等者」（原審卷一第55-56頁）。本件上訴人經其直屬主管湯竣宇依被上訴人公司績效評核準則相關規定評斷上訴人平時之工作表現，104、105年度連續二年績效評核結果均為乙等，已據被上訴人提出上訴人104、105年度之員工績效管理表為證（原審卷二第9-14頁），被上訴人抗辯上訴人104、105年度連續二年績效評核結果均為乙等，依上開工作規則規定，上訴人對所擔任之工作確有不能勝任之情事，應可採取。

2.上訴人固主張被上訴人公司績效評核準則為被上訴人合併華信證券後自行訂定，非勞資雙方約定之工作規則。且上訴人為被上訴人公司所屬新竹華信分公司之證券營業員，依該評核準則第7條第2項規定，並無適用該評核準則之餘地等語。惟被上訴人公司所訂定之績效評核準則業於公司內部網站公布，員工可透過電子佈告欄隨時查悉該評核準則之內容，有被上訴人公司102年11月28日董事會議事錄、電子佈告欄及公告函在卷可憑（原審卷一第73-76頁）。而審核系爭績

效評核準則（原審卷一第67-72頁），其內容並無違反強制或禁止規定之處，且上訴人於該評核準則公告知悉後仍繼續為被上訴人提供勞務，應認其已默示同意系爭績效評核準則為兩造僱傭契約之一部分，上訴人應受其拘束，該評核準則自可作為員工考核之依據。又系爭績效評核準則第7條第1項、第2項規定：「年度個人目標與職場行為項目之得分經加權後加總即為績效得分，並依受評者所屬評核團體中之排序群組為單位，依績效總分高低進行排序，分配各受評者之等第」「前項所指之評核團體，乃依評核對象類別，區分為管理者及非管理者兩個評核團體。管理者評核團體中，以受評者所屬事業單位下之部、科或金控總經理轄下單位及資訊總處、投資管理總處下之處、部、科為各自獨立排序群組；非管理者評核團體則依受評者所屬事業單位下之部級單位或金控總經理轄下單位及資訊總處、投資管理總處下之處級單位為各自獨立排序群組；惟另有其他約定者，如證券分公司營業員、司機、警衛、事務員、作業助理、工讀生、關鍵職位者之評核團體另定之」（原審卷一第70頁）。依其文義，可知系爭績效評核準則第7條第2項為關於評核團體類別之規定，並明定證券分公司營業員、司機、警衛、事務員、作業助理、工讀生、關鍵職位者等之評核團體可另行規定，非謂證券分公司營業員不適用系爭績效評核準則。是上訴人上開主張為無可採。

3. 上訴人另主張被上訴人考評結果與上訴人在職期間實際業績結果不符，其考評行為流於恣意、逸脫合理範圍，欠缺適法性及妥當性等語。惟所謂績效考核，係指雇主對其員工於過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所為貢獻度之檢核，並對其所具有之潛在發展能力為評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。雇主對於勞工所為之績效考核，既屬人事管理範疇，雇主即具有依考核準則考核之裁量權，關於績效考核之妥當性，非有違背強制或禁止規定，或明顯

違反基本人權等相類情況，尚非民事法院所得介入審查，勞工應遵循內部申訴制度救濟方為正當。本件上訴人就其104、105年度連續二年績效經評核為乙等，並未循被上訴人公司內部申訴制度申訴之，為上訴人所是認，依上開說明，關於該績效考核結果之妥當性，本院本無從介入審查。況上訴人為被上訴人公司新竹華信分公司之業務員，關於上訴人之績效考核，應以上訴人有無為被上訴人公司創造利潤、達成業績指標為考核重點。而業績達成率等客觀數據為一般企業評斷業務員是否能勝任工作之客觀方法，業績數據、是否達成業績目標等為業務員之重要考核項目。基此，被上訴人公司就非管理者業務職類別員工之績效評核內容分為「個人目標」及「職場行為」二類，其中「個人目標」主要視員工當年度各項業績目標達成率而定。以上訴人而言，其104、105年度之績效評核內容為「個人目標佔80%」及「職場行為佔20%」。為便於各分公司主管評核營業員績效，被上訴人公司製有「業績參考表」供主管參酌，並區分為1至6月（即Q2），1至9月（即Q3，亦為年終業績參考表），「Q2佔30%」、「Q3佔70%」，二者加權後即為年終考核分數，各評量項目均可對照於員工績效管理表中「個人目標」之衡量指標，有員工績效管理表、業績參考表在卷可憑（原審卷二第9頁、第12頁、第15-56頁）。上訴人知悉其104、105年度應達成之業績目標，然其故意拒絕考取信託、財富管理、產險、壽險、高級業務員等相關證照，致無法承作相關業務，造成其此部分業績目標達成率均為0%，有上開104、105年度年終業績參考表附卷可佐（原審卷二第25-37頁、第46-56頁）。則上訴人104、105年度員工績效管理表「個人目標」其中衡量指標「海外股票業績、海外股票滲透率、外幣計價基金業績、外幣計價基金庫存、外幣計價基金滲透率、台幣計價基金業績、台幣計價基金庫存、台幣計價基金滲透率、壽險業績、理財證照（財管＋信託）、新增信託實動戶數」等項目，主管評分均應為0分，亦據上訴人直屬主

管即證人湯竣宇於本院準備程序證稱：「（提示原審卷二第9頁，為何理財商品這個欄位主管評分都是零分？）績效考核時，總公司會給我們一個績效業務計分表，我們會做考核等第，做完之後我再請出納小姐按照我做的等第key進去人資考核表，零分的原因是因為上訴人關於理財方面都沒有做，因為上訴人沒有證照不能做，所以沒有分數，零分實際上是依照總公司給我的業績分數去評核的」等語屬實（本院卷三第34頁、第35頁），並有上開104度業績參考表在卷可憑（原審卷二第9頁）。至105年度員工績效管理表「個人目標」關於上開衡量指標雖記載為48分、49分、50分不等之分數（原審卷二第12頁）。然此係因負責登載評核分數之人員誤解湯竣宇之指示，未就105年度員工績效管理表「個人目標」各衡量指標逐一按上訴人之業績客觀達成率填寫評分，而將評核總分微調各項分數所致，業據證人湯竣宇於本院準備程序證稱：「（提示原審卷二第12頁，為何理財商品這個欄位主管評分變成48分、49分、50分？）我績效考核完會有一個總分，我不清楚是不是出納小姐誤會我的意思，把我的總分平均在各項，才造成這裡有48分、49分、50分之情形，她是把我的總分平均作微調，實際上總分並沒有變」「我的意思是說電腦直接計算好，是指總公司給我們的第一份資料，原審卷二第12頁則是如同我剛才所述，出納小姐依照我的總分平均微調出來的結果」等語明確（本院卷三第35頁）。且上訴人105年度員工績效管理表「個人目標」其中各衡量指標之主管評分加權後之總分為49.24分（原審卷二第12頁），與105年度年終業績參考表「個人目標」考核分數48.90分（原審卷二第47頁），105年度員工績效管理表「個人目標」「職場行為」加權後之總分為51.39分（原審卷二第14頁），與105年度年終業績參考表之考核分數51.12分（原審卷二第47頁），均大致相同，益徵上開錯誤登載不足以影響本件考核之實質內容。綜此以觀，可認被上訴人考評結果合於系爭績效評核準則相關規定，其考評行為並未流於恣

意或逸脫合理範圍，上訴人執此主張被上訴人考核結果欠缺適法性及妥當性，應無可採。

㈡被上訴人於106年2月24日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，是否合法？

1.按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，勞基法第11條第5款定有明文。又勞基法第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。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

2.上訴人104、105年度連續二年績效評核結果均為乙等，依上開工作規則規定，應認上訴人對所擔任之工作確有不能勝任之情事，已如前述。且上訴人於任職期間在外兼營昇冠加油站，雖其經記過處分後補提兼職申請，並經被上訴人公司核准，然其利用被上訴人公司電話、傳真及電腦等設備，並於工作時間不假外出，以處理兼職之加油站業務，業據時任被上訴人公司新竹華信分公司營業台主管即證人田鴻鈞於本院準備程序證稱：「（上訴人在經營加油站時，有無利用上班時間詢問油品價格及下訂單之情形？）曾經電話錄音裡面有聽過，上訴人曾去電中油詢問油品價格，大概是這樣子」等語（本院卷第46-47頁），並有被上訴人公司營業台主管柯秋鈺寄送予上訴人，載明「下午時間，也是公司規定的重

要扣客期間，請您下午要留在公司扣客。提醒您，依公司出缺勤規定，不得不假外出，請配合下午扣客時間，留在公司扣客，謝謝」等內容之電子郵件、上訴人不假外出畫面在卷可憑（原審卷一第132-136 頁，卷二第111-136 頁）。而被上訴人公司上班日上午7 時45分召開內部早會，7 時50分與總公司連線進行會議，然上訴人均拒不參加內部早會，復據證人湯竣宇於本院準備程序證稱：「初期上訴人參加早會的情形蠻正常的，但在104 年度評核為乙等以後，105 年下半年開始，上訴人即使很早到辦公室也不會參加早會，到後期幾乎都不參加」等語（本院卷二第36頁）。另被上訴人公司一再宣導並協助員工取得信託、財富管理、產險、壽險、高級業務員等相關證照，除開設線上及實體課程、提供考古題題庫、聘請講師專班開班授課、為考照員工負擔報名費、新竹華信分公司並全額負擔員工往返臺北上課之高鐵交通費用外，員工於假日上課，亦得另行補休等多元化之資源與管道，惟上訴人故意拒絕考取相關證照，被上訴人公司新竹華信分公司營業員組長、營業台主管等多次與上訴人進行訪談，並一再勸喻上訴人考取財富管理相關證照，上訴人均未予置理，業經證人湯竣宇於本院準備程序證稱：「（被上訴人公司是否要求公司員工必須考取財富管理相關證照？）是的」「我會不斷的加強宣導，口頭告知所有業務員要去考取證照，也會用電子郵件去通知沒有證照的人」等語（本院卷三第38頁），證人田鴻鈞於本院準備程序證稱：「（任職期間，有無向上訴人宣導總公司要求業務人員必須考取財富管理相關證照？）有，我們會利用晨會或業務檢討時間向全體業務人員宣導，尚未取得證照之同仁，要盡速取得證照，以利相關業務之推展，個人部分，是用走動式管理向未取得證照之業務人員進行宣導，我講的業務人員包括上訴人」等語（本院卷三第43頁），及被上訴人公司營業員即證人郭子賢於本院準備程序證稱：「（在你任職過程中，被上訴人公司有無要求業務員都要取得財富管理相關證照？）有要求每個人都

要去上財富管理的相關課程」等語（本院卷三第21頁）屬實，並有課程清單、營業員教育訓練課程表、電子郵件、經理人訪談表、營業台主管訪談表在卷可參（原審卷一第148-221頁）。則自上訴人利用被上訴人公司之設備，並於工作時間不假外出，以處理兼職之加油站業務，且拒不參加被上訴人公司例行早會，並故意不取得財富管理等相關證照等節觀之，其所為已違反忠誠履行勞務給付義務，顯屬主觀上能為而不為之行舉，經被上訴人一再宣導、勸諭，上訴人仍拒不改正，應已合於主觀上不能勝任之程度。而上訴人僅取得證券業務員證照，在現今證券業多元化服務及業務下，確有能力不足、缺乏職務適格性之情事，經被上訴人公司提供多元化學習、研修等資源，上訴人仍拒絕提升其專業知識能力，亦已合於工作能力、學識不足等客觀上不能勝任工作之程度。雖上訴人主張兼營財富管理業務，非兩造間勞動契約之內容，且攸關證券營業員薪資底薪之計算基礎等重要影響勞工權益事項，已涉及勞動條件之重大變更，被上訴人不得片面為之，就擔任證券營業員之工作而言，上訴人未取得財富管理相關證照並無不能勝任情事等語。然被上訴人鼓勵上訴人取得財富管理相關證照，並未剝奪上訴人依兩造間僱傭契約所得享有本薪之給與、退休金之基數、工作時數之長短等勞動條件或重要勞動權益之既得權，對上訴人無經濟上之不利益，反使上訴人得以因應金融證券業之現況，藉由從事信託、財富管理、產險、壽險、高級業務員等財富管理相關業務改善待遇或獲得升遷，自非屬勞動契約或工作規則之不利益變更，上訴人主張兼營財富管理業務，涉及勞動條件之重大變更，被上訴人不得片面為之，為無可採。則被上訴人認定上訴人對於所擔任之工作不能勝任，並非無稽。

3.上訴人另主張被上訴人並未考慮將上訴人調至他職，已違反解僱最後手段性原則，其終止為不合法等語。然近年來各類型證券蓬勃發展，對證券金融業形成強大競爭及生存壓力，被上訴人公司於103 年間經主管機關核准財富管理及信託業

務開辦，將財富管理業務納入被上訴人公司主要業務之一環，此項業務為被上訴人公司持續經營、全體員工工作權益及客戶財產權益受保障之關鍵，其他證券金融同業亦陸續開辦此項業務，並作為展業主力，以因應大環境之改變及衝擊，有相關新聞報導資料附卷可參（本院卷一第469-471頁）。本件上訴人故意不取得財富管理等相關證照，影響被上訴人公司之營業利益、競爭優勢，其行為對於被上訴人公司所營事業已產生嚴重影響，經被上訴人公司一再宣導、勸諭，並提供多元化學習、研修等資源，上訴人仍予拒絕，其主觀上「能為而不為」「可以做而無意願做」，已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，實難期待被上訴人採用解僱以外如將上訴人調至他職之方式繼續其僱傭關係，應認被上訴人之解僱與上訴人上開所為間係屬相當，符合比例原則，與解僱最後手段性原則無違。上訴人主張被上訴人終止兩造間僱傭關係，違反解僱最後手段性原則，應無可採。則被上訴人於106年2月24日，以上訴人對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約（原法院106年度竹司勞調字第23號卷第8-10頁），應屬合法。

㈢上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自106年2月25日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人4萬6,000元本息，並按月提繳2,748元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，有無理由？

被上訴人於106年2月24日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，其終止係屬合法，已如前述，兩造間僱傭關係應自當日起生終止之效力，上訴人依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據。又兩造間僱傭關係既自106年2月24日起不存在，被上訴人自106年2月25日起已無給付薪資及提撥勞工退休金之義務，上訴人依兩造間僱約契約約定、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人自106年2月25日起至上

訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人4萬6,000元本息，並按月提繳2,748元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，亦非有據

六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條規定、兩造間僱傭契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應106年2月25日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人46,000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息，為無理由，不應准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人於本院追加依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被上訴人自106年2月25日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,748元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，亦無理由，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，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　　108　　年　　9　　月　　6　　日

勞工法庭

審判長法　官　徐福晉

法　官　郭顏毓

法　官　陳秀貞

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　　108　　年　　9　　月　　6　　日

書記官　邱品華

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。