臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第9號

上　訴　人　洪素真
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師
被上訴人　零壹科技股份有限公司
法定代理人　林嘉勳
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師

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106年11月28日臺灣士林地方法院105年度重勞訴字第13號第一審判決提起上訴並減縮聲明，本院於108年1月29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至第七項之訴部分，暨除減縮部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣參萬壹仟參佰元，及自民國一百零五年三月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一百零五年三月一日起至民國一百零六年三月十九日止，及自一百零六年八月十二日起至復職日止，按月於當月最後一日給付上訴人新臺幣陸萬貳仟陸佰元，及自各應給付之翌日即次月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應提繳新臺幣壹仟玖佰壹拾肆元至上訴人勞工退休金專戶。

被上訴人應自民國一百零五年三月一日起至民國一百零六年三月十九日止，及自一百零六年八月十二日起至復職日止，按月於再次月最後一日提繳新臺幣參仟捌佰貳拾捌元至上訴人勞工退休金專戶。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬肆仟捌佰玖拾肆元，及自民國一百零五年十二月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五

計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用除減縮部分外，由被上訴人負擔百分之九十九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人提起上訴後將聲明第4項：被上訴人應自105年3月1日起至上訴人復職日止，按月於當月最後1日給付上訴人新台幣（下同）6萬2600元部分，減縮為被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至復職日止，按月於當月最後1日給付上訴人6萬2600元；將聲明第6項：被上訴人應自105年3月1日起至上訴人復職日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人勞工退休金專戶，減縮為被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至復職日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人勞工退休金專戶，屬於減縮應受判決事項之聲明，核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國102年4月1日起受僱於被上訴人，兩造間定有勞動契約（下稱系爭勞動契約），最後職位為被上訴人資訊管理處專案經理，負責資訊系統之開發與維護，每月本薪6萬0200元及伙食費2400元，合計每月工資為6萬2600元。伊之直屬主管周良一前於105年1月22日傳送電子郵件，要求伊自請離職；同年月1月28日，由總管理處處長林宗信、人資副理謝慧貞與伊會談，再度要求伊自請離職，遭伊拒絕；同年1月29日，周良一、林宗信、謝慧貞與伊會談（下稱系爭1月29日會談），並交付「資遣通知單」（下稱系爭資遣通知單）予伊，其中記載原因為：「勞工對於所擔任工

作確不能勝任」，並訂定終止僱用日為105年2月15日（下稱系爭終止）。然伊並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款解僱事由之原因事實，被上訴人據此為系爭終止表示，於法有悖，系爭勞動契約應仍繼續存在。伊於系爭終止生效日之翌日即105年2月16日即寄發存證信函要求恢復僱傭關係，又於105年4月14日兩造就系爭終止勞資爭議進行調解時，要求恢復僱傭關係，均遭被上訴人拒絕。是被上訴人既已明確拒絕伊提供勞務，顯屬可歸責被上訴人事由之受領勞務遲延。伊自得請求確認系爭勞動契約僱傭關係存在，並依系爭勞動契約薪資約定，並請求被上訴人給付105年2月16日（離職日翌日）至同月底之薪資3萬1300元，及自105年3月1日起至清償日止遲延利息；及自105年3月1日至上訴人復職為止，按月於當月最後1日給付上訴人6萬2600元，及自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止計付遲延利息；另應提繳105年2月下半月之勞退金1914元；及自105年3月1日起至上訴人復職之日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人之勞工退休金專戶；另並應給付上訴人104年度員工現金紅利8萬4894元，及自105年10月1日起至清償日止之遲延利息等情，求為判決減縮後聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人3萬1300元，及自105年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至復職之日止，按月於當月最後1日給付上訴人6萬2600元，及自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳1914元至上訴人勞工退休金專戶。㈤被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至上訴人復職日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人勞工退休金專戶。㈥被上訴人應給付上訴人8萬4894元，及自105年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（原審為上訴人上開部分敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴；逾上開部分不再本院審理範圍）。並上

訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡如上開減縮後聲明。

二、被上訴人則以：系爭105年1月29日會談時，兩造間係經溝通、協調結果，達成共識，就系爭終止意思表示趨於一致，故兩造係合意以資遣方式終止系爭勞動契約，並約定最後上班日為105年1月30日，伊除依法給付資遣費、預告期間工資、特休未休及補休未休工資外，尚額外給付上訴人105年2月1日至2月15日之工資，並無違法解僱之情。上訴人客觀上工作能力不足，以及主觀上態度消極、怠惰、敷衍，並憑仗主管之信任，未據實報告工作進度，導致伊於104年度績效考核結束後，始知上訴人有相當多報表未按時完成開發，且上訴人於104年度績效考核期間過後，主觀上工作態度丕變，拒絕與主管及同事溝通協調，顯見上訴人已有不能勝任工作之情，伊對上訴人實已無從進行指揮與監督，並期待勞雇關係之繼續，迫於無奈，伊即便係以勞基法第11條第5款規定為系爭終止表示，亦無違反解僱最後手段性原則。上訴人自承自106年3月20日起，已於和碩聯合科技股份有限公司任職，領有工資6萬3000元，則依民法第487條規定，不得請求伊再給付薪資。員工紅利性質上並非屬於勞基法第2條第3款之工資，且上訴人並非104年度員工紅利發放日即105年12月31日仍在職之員工，自不得請求伊給付上述紅利等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自102年4月1日起受僱於被上訴人，與被上訴人間定有系爭勞動契約，最後職務為被上訴人資訊管理處專案經理，負責資訊系統之開發與維護，每月本薪6萬0200元及伙食費2400元，合計每月工資6萬2600元，且被上訴人係於每月最後1日發給當月薪資。

㈡105年1月22日（週五），上訴人直屬主管即被上訴人資訊管理處處長周良一曾傳送電子郵件（如原審卷一第26頁），內容要求上訴人自請離職，且記載：「關於你的工作與態度問題，我想大家也很難有再一起共事了，就照下午所談開始進

行離職程序」等語。

㈢被上訴人於105年2月15日曾核發「非自願離職證明書」予上訴人（如原審卷一第276頁）。其上載明離職原因為「勞動基準法第11條第5款」、離職日是105年2月15日。

㈣兩造曾於105年4月14日就系爭終止勞資爭議進行調解，上訴人於會議中亦要求恢復系爭勞動契約僱傭關係，惟被上訴人不同意，且由代理人林宗信在勞資爭議調解時，表示：「主張以勞動基準法第11條第5款終止與勞方之勞動契約」等語，故調解不成立。

㈤106年3月20日，上訴人在和碩聯公司就職，投保薪資為4萬5800元，實際薪資則6萬3000元。

四、兩造爭執事項：

㈠兩造是否合意終止系爭勞動契約？

㈡被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，是否合法？

㈢上訴人得否請求被上訴人給付至復職之日止之每月工資及提繳勞退金？

㈣上訴人是否可領取104年度員工現金紅利？

五、本院之判斷：

㈠兩造是否合意終止系爭勞動契約？

1.經觀諸105年2月15日系爭終止，上訴人與被上訴人往來溝通過程，可知係被上訴人不願與上訴人維持僱傭關係，希望上訴人自請離職，上訴人不同意，惟無奈配合被上訴人單方終止系爭勞動契約而為資遣：

⑴上訴人之直屬主管即被上訴人資訊管理處處長周良一，先於105年1月22日（週五）曾傳送電子郵件，要求上訴人自請離職，記載：「關於你的工作與態度問題，我想大家也很難有再一起共事了，就照下午所談開始進行離職程序」等語（見原審卷一第26頁），上訴人隨即於105年1月23日回覆電子郵件，記載：「想請教，所謂的〝工作與態度問題〞具體情事是哪些？……我個人自進零壹工作以來，完成至少4百多項

異常改善及系統修正，這些皆有詳細的工作紀錄可供逐一檢驗。主管交辦的專案，從HRM、EFGP（ESS）、ERP定存、L/C模組、M-Busineess…哪件沒有在指示的規劃時程內，on sc-hedule獨力上線完成。面對同仁們來自四面八方的問題，積極處理（相信財務處同仁最有感受）；還主動發掘系統使用需求，協助提升工作效率（HRM、EFGP……等）。……週五下午並沒有『談』，有的只是我直接被上訴人告知2個選擇：離職？還是開除？……所以既然現在是部門主管代表公司要解雇我，不是我要自請離職，何來的離職程序？零壹是上市公司，誠心諭請務必依政府法規公司規章合法進行解僱程序……」等語（見原審卷一第27、28頁）。

⑵周良一於105年1月25日下午寄送給上訴人之電子郵件，載明：「我再說甚麼都沒用了，因為你早就聽不進去。前兩次的面談，妳的情緒反應根本無法與人溝通」等語（原審卷一第336至338頁），且被上訴人總管理處處長林宗信、人資副理謝慧貞於105年1月28日下午4時，在被上訴人辦公處所內102會議室與上訴人之會談，並無達成合意終止共識。

⑶周良一、林宗信、謝慧貞於105年1月29日下午4時，再在被上訴人辦公處所102會議室，與上訴人進行系爭1月29日會談，並交付系爭資遣通知單予上訴人（見原審卷一第29頁），其上記載：原因為「勞工對於所擔任工作確不能勝任」、終止僱用日（終止生效日）為「105年2月15日」等情。

⑷依上訴人與直屬主管周良一上開往來電子郵件，可知被上訴人已不欲與上訴人維持僱傭關係，希望上訴人自請離職，但上訴人不同意，亦曾情緒激動反對；其後林宗信、謝慧貞遂於105年1月28日與上訴人會談，周良一、林宗信、謝慧貞並於隔日再與上訴人進行系爭1月29日會談、給予系爭資遣通知單，足見被上訴人堅定予上訴人終止系爭勞動契約之立場。又上訴人若係自請離職，不僅勞基法第18條第1款規定：「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約

者。」將無法請求預告期間工資及資遣費，事後如不服被上訴人之系爭終止，欲提起確認僱傭關係存在訴訟，亦將處於不利地位，故上訴人辯以其配合辦理離職程序，乃係在無法改變被上訴人終止僱傭關係之決定下，儘量先確保其受資遣後之法定權益，絕非合意終止等語，自屬可信。

⑸復佐以105年1月23日上訴人所回信稱「誠心籲請務必依政府法規、公司規章，合法進行解僱程序」等語（見原審卷一第27頁）；且被上訴人提出105年1月29日會談之錄音譯文中，雖見雙方就交接工作、離職日期、預告工資、謀職假、非自願離職證明書請領失業給付等等予以商談（見原審卷第169至176頁），然此均係關於勞動契約終止後之後續相關問題及權利，被上訴人自不得以上訴人於105年1月29日與被上訴人商談以維後續權益、於系爭資遣通知單上修改資遣費計算時數及簽名等情，反推上訴人有同意離職之意，上訴人復無任何同意離職之表示，更要求被上訴人需發給非自願離職證明書；上訴人於系爭終止翌日即105年2月16日，即寄發存證信函予被上訴人收受（見原審卷一第30、31頁），向被上訴人表示系爭終止應屬違法而無效，系爭勞動契約仍存在，上訴人願繼續提供勞務，並要求繼續給付工資等節以觀，益見被上訴人從未有合意離職之意，僅係配合被上訴人解僱程序而已。至系爭資遣通知單於下半部有記載：「公司已清楚告知資遣事由及資遣權益事項，被資遣人同意不對公司有任何攻訐之言詞，……本人願依公司離職流程規定辦理離職手續，並於辦妥手續後，公司依規定發給資遣費」等語（見原審卷第29頁），僅能說明簽署系爭資遣通知單之上訴人，表示於遭資遣後不對公司有任何攻訐言詞，且願依公司離職流程規定辦理離職手續，尚非表示上訴人已與被上訴人達成終止系爭勞動契約之合意甚明。是上訴人主張兩造並無合意終止系爭勞動契約，應屬可採。

㈡被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，是否合法？

1.查被上訴人員工績效考核管理辦法第5點「考核時間表」規定：每年11月初開始進行績效考核作業，11月之第一週先由員工自我評核，第二週由主管進行評核，第三至四週，由主管與員工進行績效面談，針對雙方評核分數有落差之部分進行討論，達成共識後，雙方於績效考核表簽名，最終繳回人資單位。整個被上訴人員工績效考核流程從11月初開始進行，須歷經整整一個月之作業流程後始結束（見原審卷一第100至108頁）；且第5點同時規定：「隔年1月：業務單位績效若因第四季業績達成有明顯影響者，可進行績效分數微調」、「隔年1月第3週：總管理處人力資源單位收齊全體員工考核表，針對各部門績效，進行員工績效分數及等第調整，其考核結果提供教育訓練及獎金計算之依據」等語（見原審卷一第104頁）；第8.4點亦規定：「員工績效如為『D』等第連續兩次，主管給予限期改善機會乙次，依據未達要求之項目填具『員工績效改善計劃表』，並請員工簽署。超過限期改善時間仍未能達到要求標準者，將按照本公司資遣汰換相關規定辦理」（見原審卷一第107、108頁）。

2.又依被上訴人工作規則第68條：「員工有下列情事之一者，予以申誡：一、工作時間怠忽工作者。二、在工作時間內擅離職守者。三、應注意而未注意致發生工作錯誤，情節尚屬輕微者。四、妨礙現場工作秩序者。……八、對於客戶請求事項故意推諉留難者。九、不聽從主管之合理指導，情節輕微者」；第69條：「員工有下列情事之一者，予以記過：一、對主管指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當者。……三、屢犯第六十八條各款情事者。四、在工作場所喧嘩、吵鬧妨礙他人工作不聽勸告者」（見原審卷一第147頁）。

3.而資訊處主管為資訊處處長周良一，為有權考核上訴人績效之直屬主管。審諸於105年1月間，適逢被上訴人104年度結束，被上訴人方結束從104年11月2日起開始進行一個月之104年度績效考核作業（下稱系爭考核作業），並作出上訴人

之績效考核表（見原審卷一第109、110頁），其上記載「考核期間：104年1月1日至104年12月31日」，並於「一、工作目標及專業能力表現評核（占80%）」之「備註」欄記載「2015Q3起財會月結效率有顯著提升」、「統計至2015年10月」，另載上訴人績效考核加權總分是「78.52」，下方有主管周良一在「主管評核」欄內打出其對於上訴人工作表現評價：「主管建議總結：誠信正直，專業技能足。待人處事要能多聽聽別人的想法或意見，避免因觀念不同而造成誤解」、「員工表現：已達標準」等文字；於105年2月15日系爭終止前，上訴人未經被上訴人依懲戒程序，為任何懲戒處分；系爭考核作業表均為依上述考核程序，由上訴人直屬主管周良一與上訴人會談後同意，並簽名於績效考核表。

4.綜上，上訴人在未有任何懲戒處分情形下，解僱上訴人是否確已達最後手段性，被上訴人並未舉證證明之，是被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，並不合法。

㈢上訴人得否請求被上訴人給付至復職之日止之每月工資及提繳勞退金？

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；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條前段、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）。惟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。民法第487條但書亦有明文。

2.上訴人於被上訴人為系爭終止後，翌日即105年2月16日旋寄

發台北法院郵局000064號存證信函要求恢復僱傭關係，經被上訴人於105年2月17日收受（見原審卷一第30、31頁），復於同年3月2日申請勞資爭議協調，請求恢復僱傭關係（見原審卷一第21、22頁），足見上訴人有提出勞務給付之意，然被上訴人拒絕受領，則上訴人依仍然有效之系爭勞動契約請求被上訴人給付薪資每月6萬2600元（即上訴人於105年1月本薪60200元加上伙食費2400元），及預為請求尚未到期之報酬，應認有理。然上訴人自承自106年3月20日起至同年8月11日，曾於和碩公司任職，領有每月基本薪資61,200元加伙食津貼1,800元，合計工資63,000元，有離職證明書、勞工保險退保申報表、勞工保險加保申報表、和碩公司106年4月薪資明細、勞保局電子閘門網路資料查詢表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）在卷可參（見本院卷第311至315、335、297頁）。則依上開規定，兩造間僱傭關係雖仍存在，但上訴人上開於和碩公司所取得之薪資金額，自應於向被上訴人請求之報酬額內扣除之。是上訴人請求被上訴人給付105年2月16日至29日薪資3萬1300元，及自105年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至復職之日止，按月於當月最後1日給付上訴人6萬2600元，及自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據。

3.又按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。兩造間之系爭勞動契約即因系爭終止行為無效而仍繼續存在，依法被上訴人自仍應依上開說明繼續為上訴人提繳，上訴人亦得依上開法條請求被上訴人補足提繳。是被上訴人依

勞工退休金月提繳工資分級表之60,801元至63,800元級距，雇主月提繳工資3828元，請求被上訴人應提繳105年2月2月16日至29日1914元至上訴人勞工退休金專戶，及自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至上訴人復職日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人勞工退休金專戶，亦屬有據。

㈣上訴人是否可領取104年度員工現金紅利？

1.按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第一條之規定自明。勞基法第29條既規定：『事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利』，則事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給（最高法院103年度台上字第588號判決意旨參照）。

2.被上訴人於104年及105年間，均曾經董事會決議自公司盈餘中，抽取部分分派員工紅利或員工酬勞，且被上訴人於105年公告104年度員工紅利發放之公告中，已明載：發放日為105年12月30日，並將發放對象定為104年10月1日前到職，並於105年12月31日仍在職之員工等語（見原審卷二第28頁）。系爭勞動契約既未經被上訴人合法終止，兩造間僱傭關係仍存在，上訴人仍係被上訴人之員工，被上訴人復未舉證證明上訴人有何過失不得領取之情形，則上訴人自有領取該現金紅利8萬4894元之權利。上開紅利發放日為105年12月30日匯入員工薪資帳戶，是上訴人請求被上訴人給付8萬4894元自105年12月31日起算之法定遲延利息，自屬有據，逾上開起算日之利息請求，則屬無據，不應准許。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應給付上訴人3萬1300元，及自105

年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至上訴人復職之日止，按月於當月最後1日給付上訴人6萬2600元，及自應給付日之翌日即次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳1914元至上訴人勞工退休金專戶。㈤被上訴人應自105年3月1日起至106年3月19日止，及自106年8月12日起至上訴人復職日止，按月於再次月最後1日提繳3828元至上訴人勞工退休金專戶。㈥被上訴人應給付上訴人8萬4894元，及自105年12月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項至第七項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　19　　日

勞工法庭

審判長法　官　林陳松

法　官　鄭威莉

法　官　曾錦昌

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

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

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　　2　　月　　21　　日

書記官　高婕馨

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。