

最高法院民事裁定

111年度台上字第13號

上訴人 唐茂傑

訴訟代理人 蔡志宏律師

被上訴人 聯嘉氣體工業股份有限公司

法定代理人 沈欣儒

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

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110年10月29日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（109年度勞上字第56號），提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。其依同法第469條之1規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第467條、第470條第2項分別定有明文。而依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469條及第469條之1之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，有關之司法院解釋、憲法法庭裁判，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理

01 由。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時
02 ，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。

03 上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，惟
04 核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實之職權
05 行使所論斷：上訴人受僱於被上訴人擔任液態氣體槽車駕駛員，
06 其長期處於全身垂直振動之工作環境，致脊椎發生病變，經義大
07 醫療財團法人義大醫院（下稱義大醫院）評估，上訴人受有第3-
08 4-5腰椎滑脫狹窄、椎間盤突出造成神經壓迫（下稱系爭傷害）
09 之職業災害，於民國104年9月11日接受脊椎融合及神經減壓手
10 術，其所患脊椎病症應符合勞動部106年10月20日始公告增列勞
11 工保險職業病種類項目之職業病範圍。上訴人自105年1月22日起
12 留職停薪，嗣於106年2月間以其健康已康復為由申請復職時所檢
13 附義大醫院所開立之診斷證明書記載「目前已康復」，而國立成
14 功大學醫學院附設醫院病情鑑定報告書亦表示上訴人手術後症狀
15 改善，雖仍遺存腰痛症狀，但神經傳導檢查已無明顯異常，約於
16 術後3個月，可從事日常一般工作等情，故上訴人所受系爭傷
17 害，並無致其殘廢失能之情形，且已非在醫療期間。上訴人已分
18 別於107年1至2月間、同年4月1日至6月14日任職保全公司，領有
19 薪資，上訴人因椎間盤突出造成之神經壓迫業經治療復原，其工
20 作能力確已恢復。上訴人留職停薪至107年7月1日止，被上訴人
21 乃於同年5月22日發函通知上訴人應於同年7月1日復職，並於同
22 年7月2日召開復職會議，以瞭解上訴人之身體狀況，與之商討安
23 排適宜之工作，被上訴人提供廠區內其他工作項目詢問上訴人，
24 然上訴人僅消極回以無法爬上爬下、不會電腦、無工安證照等
25 語，並未表示有任何學習、考取證照或從事接觸其他職缺之意
26 願，亦未具體提出其可接受之職務安排，其除在客觀上有不能勝
27 任原駕駛工作之事實外，並無接受其他工作之意願，主觀上亦不
28 能勝任工作。被上訴人雖因人員較少，故由關係企業即訴外人聯
29 華氣體工業股份有限公司（下稱聯華氣體公司）派員支援，並由
30 聯華氣體公司高雄廠統籌管理被上訴人之運輸部門，惟此係被上
31 訴人與該公司間關於營運管理之協議，且上訴人未曾調動至其他

關係企業，其與被上訴人間之僱傭關係並無任何混淆、中斷之情形，被上訴人或聯華氣體公司亦未故意利用公司型態以圖迴避對上訴人之雇主責任，上訴人自不得因被上訴人未安排其至聯華氣體公司工作，即謂其解僱不合法。從而，被上訴人於107年7月3日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於同年月13日終止兩造間之勞動契約，並未違反解僱最後手段性之原則，應屬合法。上訴人請求確認僱傭關係存在，並自107年7月13日起按月給付薪資新臺幣（下同）4萬3900元、提撥2195元之退休金，均無理由。又上訴人依勞基法第59條規定，請求給付超逾醫療費用、工資補償共計21萬4936元，以勞保傷病給付及團保理賠金額抵充後之6萬2557元部分，於法無據。上訴人申請留職停薪前，應已將其特休假休畢，而其於留職停薪期間既未實際提出勞務，且自107年7月2日復職起至同年月13日被上訴人終止勞動契約時止，並無特休假，其請求被上訴人給付其特休假未休工資8萬9939元，亦屬無據等情，指摘其為不當；並就原審已論斷者，泛言未論斷，而非表明該判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。至本院98年度台上字第652號判決，係解釋勞基法第11條第4款「無適當工作可供安置」，應將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人予以考慮在內，例如原雇主法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為他法人所操控而其人格已形骸化而無自主權，此與原審認定被上訴人與聯華氣體公司間僅係人員支援，非屬實質同一之法人不同，無從比附援引。又第三審法院，應以原判決確定之事實為判決基礎，民事訴訟法第476條第1項定有明文。故在第三審不得提出新證據，法院亦不得斟酌或調查新證據。上訴人上訴第三審後提出義大醫院診斷證明書、中華民國身心障礙證明為證據，依上揭說明，非本院所得審酌，均附此敘明。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4

01 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。
02 中 華 民 國 111 年 12 月 8 日
03 最高法院勞動法庭
04 審判長法官 高 孟 焄
05 法官 彭 昭 芬
06 法官 蘇 芹 英
07 法官 邱 璿 如
08 法官 徐 福 晋
09 本件正本證明與原本無異
10 書 記 官 陳 嫻 如
11 中 華 民 國 111 年 12 月 14 日