

# 最高法院民事裁定

112年度台上字第1224號

上訴人 鄭銘元  
訴訟代理人 謝育錚律師  
被上訴人 奇美實業股份有限公司

法定代理人 許春華  
訴訟代理人 連冠璋律師  
曾怡靜律師

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112年2月15日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（110年度勞上字第36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，或有關司法院解釋、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，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。

本件上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使所論斷：上訴人於民國92年8月18日受僱於被上訴人，任職於聚苯乙稀生產部，其工作表現未符其年資職等，被上訴人因推行生產五處人員精進專案，上訴人就負責之清查管架上消防水管部分，提交4次皆未合格，精進表現仍落後。上訴人並有行走封鎖線、未確實進行檢點作業、穿著拖鞋進行廢水池清理作業、就施工人員安全帶未正確鉤掛，未予制止、擅離職守導致施工現場無安全人員監督、於廠區內未著安全皮鞋等屢次違反工安規範，不服從主管之指揮監督，及恐嚇同仁之擾亂職場秩序等行為，被上訴人於109年6月4日轉介上訴人接受心理諮商，臨床心理師評估上訴人之焦慮緊張狀態影響注意力及記憶表現，影響人際溝通互動。是上訴人對於事情輕重緩急及指令理解有嚴重認知問題，並已影響其工作態度、能力及表現。依上訴人之工作性質，亟需服從主管基於內部管理，並具備獨立完成工作之能力，惟被上訴人數年來多次與上訴人溝通勸導，上訴人仍未能改善自身技能及服從態度，以精進工作品質，符合被上訴人要求之客觀合理標準，且於被上訴人將上訴人原從事之技術性工作，改為監視勞動性工作，上訴人仍無法完成，且因己身理解認知問題，常常徒憑己意行事，導致其主管及同事均需額外兼顧上訴人之工作安全，且難以預測控管上訴人之突發行為所可能造成之工安危險，對其擔任之工作確不能勝任，被上訴人則已善盡勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段督促上訴人改善缺失，仍無法改善，客觀上實難期待被上訴人採用解僱以外之其他手段繼續僱用上訴人。被上訴人乃於109年7月31日依勞動基準法第11條第5款規定，通知上訴人於同年8月31日終止兩造間之勞動契約，並未違反平等待遇原則、解僱最後手段性原則。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人給付每月工資本息，均無理由等情指摘為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違

01 法，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  
02 合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確  
03 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  
04 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  
05 合法。

06 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4  
07 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

08 中 華 民 國 112 年 5 月 18 日

09 最高法院勞動法庭

10 審判長法官 高 孟 焄

11 法官 彭 昭 芬

12 法官 蘇 芹 英

13 法官 邱 璿 如

14 法官 徐 福 晉

15 本件正本證明與原本無異

16 書記官 陳 嫻 如

17 中 華 民 國 112 年 5 月 25 日