

最高法院民事裁定

112年度台上字第1737號

上訴人 曾惠君
訴訟代理人 丘瀚文律師
被上訴人 臺灣華歌爾股份有限公司
法定代理人 陳均輝
訴訟代理人 沈以軒律師
陳佩慶律師
游鎮瑋律師

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3月21日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度勞上更一字第5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，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，其依民事訴訟法第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。是當事人提起上訴，如以同法第469條所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。如依同法第468條規定，以原判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關大法官解釋、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。上訴狀或理由書如未
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、認定事實及解釋契約之職權行使，所
論斷：上訴人自民國91年9月1日起受僱於被上訴人，在新光三越
百貨公司信義新天地A8專櫃擔任銷售人員。嗣上訴人於108年5月
20日遭職場霸凌，經被上訴人調查後認屬工作場所偶發糾紛，然
其於同年月22日表示無法到班，被上訴人即依其休養意願准許長
期請假，其後得上訴人同意，於同年8月1日起調至統一時代百貨
專櫃擔任銷售人員。依證人鄭育佳（被上訴人課長）證述及LINE
對話紀錄，上訴人只願上中間班（中午12時至晚上8時），被上
訴人為考量其生活利益，自同年9月起將之調為跑班人員，並無
不當動機及目的，應屬合法。上訴人又於同年9月20日申請留職
停薪，迨同年12月21日復職後，仍有不配合公司彈性工時調整政
策，與其他團隊同仁輪替早、晚班；在賣場執勤期間掛聽耳機、
情緒失控、哭泣；拒不簽署公司資訊安全及保密義務具結書；疫
情嚴峻期間，不配合提供是否前往疫區之資訊，逕自上班，造成
百貨公司恐慌等表現（下合稱系爭表現），堪認其於工作態度、
團隊互助等主觀上缺乏溝通之意願，能為而不為之情形。被上訴
人經上開多次調整上訴人職務，上訴人仍有系爭表現，已難透過
其他處分或溝通得以期待上訴人改善，則被上訴人於109年4月27
日以上訴人不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規
定，預告兩造間僱傭關係於同年月30日終止，並未違反解僱最後
手段性原則，應屬合法。從而，上訴人依系爭勞動契約及（追
加）依勞工退休金條例第14條第1項、第31條規定，請求確認兩
造間僱傭關係存在；被上訴人應自109年5月1日起至上訴人復職
之日止，按月給付上訴人新臺幣（下同）3萬6192元及自應給付
之翌日起算法定遲延利息；暨被上訴人應按月提繳2520元至其勞
工退休金專戶，均為無理由，不應准許等情，指摘其為不當。並

01 就原審已論斷者，泛言理由不備，而非表明該判決所違背之法令
02 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
03 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
04 見解具有原則上重要性之理由，難認已合法表明上訴理由。依首
05 揭說明，應認其上訴為不合法。

06 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條
07 第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

08 中 華 民 國 112 年 8 月 10 日

09 最高法院勞動法庭

10 審判長法官 袁 靜 文

11 法官 陳 靜 芬

12 法官 石 有 為

13 法官 許 秀 芬

14 法官 林 金 吾

15 本件正本證明與原本無異

16 書 記 官 林 沛 侯

17 中 華 民 國 112 年 8 月 24 日