最高法院民事裁定

112年度台上字第1744號

上　訴　人　孫亮萍

訴訟代理人　施宇宸律師

被 上訴 人　兆豐證券股份有限公司

法定代理人　陳佩君

訴訟代理人　張清浩律師

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4月25日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度勞上更一字第21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：上訴人受僱於被上訴人擔任證券營業員，並簽訂營業員接單獎金條件，約定到職1年後依被上訴人訂頒之經紀業務本部營業員績效考核管理辦法（下稱系爭考核辦法）進行考核。上訴人於民國109年1至3月第1季工作績效考核結果，直接貢獻值及淨貢獻值均為負數，未達系爭考核辦法第5條第2項第2款所定考核合格標準，經被上訴人列為重度績效追蹤改善對象，上訴人拒絕以降低本薪3個月及填寫績效改善行動計劃表等方式使其易於達成考核標準，被上訴人即依系爭考核辦法第5條第5項第5款之規定，由訴外人即被上訴人之分公司經理人蘇賢文進行逐月考核。系爭考核辦法中對於考核之期間及是否考核合格，均係以1季3個月累計之貢獻值為認定之基準，上訴人於109年4至6月之改善期間，蘇賢文多次訪談給予意見，惟上訴人於該期間累計之業績貢獻值，仍未達系爭考核辦法之考核合格標準，其提供之勞務，客觀上無法達成被上訴人透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，而有不能勝任工作之情形，且被上訴人已賦予上訴人選擇績效制度及輔導改善等保護之各種手段後，仍無法改善情況，兩造間僱傭關係之信賴基礎已經動搖，難以期待被上訴人採用解僱以外之方式繼續僱傭關係，被上訴人復無其他工作可供安置上訴人，其依勞動基準法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，自屬合法。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。

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

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　10　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　賴　惠　慈

法官　徐　福　晉

本件正本證明與原本無異

書　記　官　陳　嫈　如

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　16　　日