

最高法院民事裁定

112年度台上字第1909號

01

02

03 上 訴 人 李彥廣

04 訴訟代理人 張清浩律師

05 被 上 訴 人 千翔保全股份有限公司

06 法定代理人 黃平璋

07 被 上 訴 人 怡鼎國際資產管理股份有限公司

08 法定代理人 李岱容

09 共 同

10 訴訟代理人 蔡育盛律師

11 複 代 理 人 蘇冠榮律師

12 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
13 國112年5月16日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第156
14 號），提起上訴，本院裁定如下：

15 主 文

16 上訴駁回。

17 第三審訴訟費用由上訴人負擔。

18 理 由

19 一、按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為
20 之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟
21 法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明
22 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
23 背法令之具體事實；其依同法第469條之1規定提起上訴者，
24 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
25 涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。另第三審法院應
26 於上訴聲明之範圍內，依上訴理由調查之。同法第467條、
27 第470條第2項、第475條本文分別定有明文。而依同法第468

01 條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同
02 法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然
03 違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469
04 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
05 表明該判決所違背之法令條項，有關之司法院解釋、憲法法
06 庭裁判，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係
07 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
08 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
09 有原則上重要性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明
10 者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，
11 其上訴自非合法。另第三審法院就未經表明於上訴狀或理由
12 書之事項，除有民事訴訟法第475條但書情形外，亦不調查
13 審認。

14 二、本件上訴人對於原判決關於其敗訴部分提起第三審上訴，雖
15 以該部分判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，
16 係就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使所論
17 斷：上訴人自民國109年1月10日起受僱於同屬怡盛集團之被
18 上訴人公司（下稱系爭勞動契約），兩造約定上訴人每月工
19 資為人民幣（以下未標明幣別者同）1萬8,800元，加計餐費
20 補助600元，共計1萬9,400元，每年得領取半個月年終獎
21 金，其餘則視績效而定，而上訴人不能證明其績效優良至可
22 多領取半個月年終獎金。被上訴人前於109年6月23日終止系
23 爭勞動契約為不合法，上訴人得請求按每月工資1萬9,400元
24 計算，如原判決附表（下稱附表）一「原審准許之範圍」欄
25 所示請求（延長工時工資除外）；上訴人於任職期間之出勤
26 日期及工時如附表二所示，上訴人得請求延長工時工資共2
27 萬57元；其就上開項目之請求逾此範圍為無理由。上訴人於
28 疫情期間返臺後必須搭乘防疫巴士，係因應政府之防疫規
29 定，難認係被上訴人故意不法侵害上訴人之權利所致，上訴
30 人依民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人給付防疫巴
31 士車資新臺幣1,200元，難謂有理。被上訴人於109年6月23

01 日解僱上訴人固不合法，惟上訴人不能證明其求職受阻與被
02 上訴人之解僱行為間具關連性，及被上訴人有何不法侵害其
03 人格法益而情節重大之情事，其依民法第195條第1項前段規
04 定，請求被上訴人給付精神慰撫金新臺幣10萬元，亦非有
05 據。又兩造於締約時，已約明上訴人之工作地點為大陸地
06 區，依上訴人簽署之被上訴人怡鼎國際資產管理股份有限公
07 司（下稱怡鼎公司）服務同意書第3條約定及怡盛集團關係
08 企業工作規則第22條規定，上訴人同意被上訴人得在不變更
09 原有勞動條件下，調動上訴人至怡盛集團關係企業工作。被
10 上訴人於110年8月3日通知上訴人於同年月15日前完成復職
11 報到手續時，原工作之鄭州案場服務合同已屆期，被上訴人
12 在未變更工資及其他勞動條件之情形下，將上訴人派往怡鼎
13 公司之關係企業即貴州千翔物業管理有限公司所簽約提供服
14 務之貴州案場工作，並未違反民法第484條第1項規定，其調
15 動為合法。上訴人無正當理由拒絕復職，被上訴人於110年1
16 0月20日以上訴人無正當理由繼續曠職3日為由，依勞動基準
17 法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，終止系爭勞動契
18 約，自屬合法。是被上訴人反訴請求確認系爭勞動契約自同
19 年月26日起不存在，為有理由。系爭勞動契約既經被上訴人
20 於110年10月20日合法終止，上訴人依系爭勞動契約，請求
21 被上訴人給付110年中秋節獎金、年終獎金及111年春節獎
22 金，自屬無據。再被上訴人於110年間既未要求上訴人於休
23 假日提供勞務，則上訴人依勞基法第38條第1項、第4項規
24 定，請求被上訴人給付110年7日特休未休工資6,160元，亦
25 非有據等情，指摘為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，
26 泛言謂為違法，而非表明該部分判決所違背之法令及其具體
27 內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體
28 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
29 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
30 由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

01 三、據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4
02 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

03 中 華 民 國 113 年 7 月 11 日

04 最高法院勞動法庭第一庭

05 審判長法官 彭 昭 芬

06 法官 蘇 芹 英

07 法官 許 紋 華

08 法官 呂 淑 玲

09 法官 許 秀 芬

10 本件正本證明與原本無異

11 書 記 官 郭 麗 蘭

12 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日