

最高法院民事裁定

112年度台上字第2207號

上訴人 曾繁祺

訴訟代理人 翁瑞麟律師

被上訴人 台灣應用材料股份有限公司

法定代理人 余定陸

訴訟代理人 蔡維恬律師

周修平律師

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14日臺灣高等法院第二審判決（110年度重勞上字第22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；又判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；且提起上訴，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468條、第470條第2項定有明文。是當事人提起上訴，如依同法第469條規定，以原判決有所列各款情形之當然違背法令為理由時，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469條之1規定，以原判決有前條以外其他不適用法規或適用不當為理由時，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、憲法法庭裁判意旨，或成文法以外之習慣或法理、法則等及其具體內容，暨係依何訴

01 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
02 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
03 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
04 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
05 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
06 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
07 事實及解釋契約之職權行使，所論斷：上訴人自民國105年7月11
08 日起受僱於被上訴人，在自動化產品部門（Applied Global Ser
09 vice，下稱APG）擔任E4級資深軟體工程師（該部門43人，僅3位
10 E4級軟體工程師），除需具備相關軟體專業能力，尚須與被上訴
11 人之客戶、相關團隊間溝通協調，以完成客戶交付任務。被上訴
12 人於106年至107年間指派上訴人前往不同客戶執行專案，惟上訴
13 人未符專業、未為適切溝通，未通知客戶即自行調整軟體更新時
14 間，只做自認屬其職責範圍之事項，拒絕執行被指派之任務，造
15 成多位客戶不滿、抱怨，要求更換上訴人，甚且因與客戶員工聊
16 天致影響專案遭禁止進入客戶公司等節，有證人即上訴人直屬主
17 管路文英、瑞峰半導體股份有限公司IT主管陳如經、矽品精密工
18 業股份有限公司工程師洪佳銘、姚子強之證述，及佐證上開證述
19 之相關電子郵件在卷。APG部門107年之績效僅上訴人被評為最低
20 等級，路文英與上訴人會談後，於107年12月13日製作等同員工
21 績效改善計畫之備忘錄，告知上訴人應為改善，並給予至108年7
22 月30日共7個月之改善期間。其間改派上訴人對公司內部同仁為
23 教育訓練，或參與公司內部專案，或協助上訴人尋求轉調其他部
24 門無成，可知上訴人仍無法達到應具備之專業能力，且與公司內
25 部同仁發生爭執，堪認其於客觀上專業不足，主觀上工作態度不
26 佳、缺乏與團隊之溝通協調，有能為而不為之情形。經多次調整
27 職務，上訴人仍未改善，亦無從內部轉調，堪認其已不能勝任工
28 作，實難期待兩造繼續維持僱傭關係。則被上訴人於108年9月3
29 日依勞動基準法第11條第5款規定，預告兩造間僱傭關係於同年
30 月12日終止，符合解僱最後手段性原則，應屬合法。從而，上訴
31 人依勞動契約及勞動基準法第29條規定，訴請確認兩造間僱傭關

01 係存在，請求被上訴人給付原判決附表「更正、減縮後上訴聲
02 明」欄、「二審追加聲明」欄所示各項，均為無理由，不應准許
03 等情，指摘其為不當。並就原審已論斷者，泛言理由不備及矛盾
04 或未論斷、違反證據及論理法則，而非表明該判決所違背之法令
05 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
06 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
07 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
08 揭說明，應認其上訴為不合法。又證據調查原由審理事實之法院
09 衡情裁量，若認事實明瞭，自可即行裁判，毋庸再為調查。原審
10 已說明本件事證明確，上訴人聲請傳喚多位證人、函詢各機關、
11 客戶，要求被上訴人提出資料等，均無調查必要，其餘攻防方法
12 及所用證據，不足以影響判決結果，而不逐一論列。上訴人指摘
13 原審未依其聲請命被上訴人提出資料或傳喚證人，有違勞動事件
14 法第33條第1項規定及舉證責任分配，或有違憲法第7條平等原
15 則、第16條訴訟權保障，不無誤會。又本院98年度台上字第1088
16 號、109年度台上字第3189號民事判決均非屬民事判決先例，與1
17 07年度台上字第1008號民事裁定所涉事實與本件並不相同，自難
18 僅以其中論述「解僱最後手段性原則」，指摘本件與判例有違，
19 致有違背法令情事。至上訴人所指本院其他民事裁判，各係就與
20 本件不同之事實或法律問題所為闡述，無從比附援引。末查，上
21 訴人於第三審上訴理由狀記載提出多項新證據，惟卷內未見檢
22 附，且依民事訴訟法第476條第1項規定，本院不得審酌，附此敘
23 明。

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

26 中 華 民 國 112 年 11 月 2 日

27 最高法院勞動法庭第一庭

28 審判長法官 袁 靜 文

29 法官 林 金 吾

30 法官 陳 靜 芬

31 法官 藍 雅 清

01

法官 蔡 孟 珊

02

本件正本證明與原本無異

03

書記官 林 蔚 菁

04

中 華 民 國 112 年 11 月 15 日