

最高法院民事裁定

112年度台上字第2213號

上訴人 韓勤偉

訴訟代理人 李柏毅律師

被上訴人 北美智權股份有限公司

法定代理人 許鍾光

訴訟代理人 楚曉雯律師

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7月4日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度勞上更一字第12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94年7月19日起受僱擔任被上訴人之資深專利工程師，月薪新臺幣（下同）6萬5000元（下稱系爭勞動契約）。上訴人出勤不正常，被上訴人之人力資源部主管吳毓津於107年1月13日已告誡上訴人，日後再被發現不假外出將一律視為曠職。然其自107年8月13日起至同年12月28日止，工作時間不假外出仍多達55小時又2分鐘，違反兩造所訂服務合約第3條第1項「上班時間除特許外，不可隨意外出」之約定，被上訴人得依工作規則第45條規定為懲戒處分，另考量客戶表達希望排除上訴人為接案工程師之情，乃於108年8月6日將上訴人調職擔任專利工程研究組資深專員（從事研究發展之非接案業務人員）。被上訴人上開代替懲戒之調職處分，非屬服務合約第2條及工作規則第18條約定有關工作地點之調職，並非出於不當動機及目的，符合企業經營之必要及管理方針，又未改變上訴人之薪資，為上訴人體能及技術所可勝任，對其及家庭生活利益不生影響，與勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定之調職五原則相符，而屬合法。上訴人拒絕就任新職，有未能忠誠履行勞務給付之不能勝任工作情形，斯時無法期待被上訴人為其他較輕懲戒處分，則被上訴人於108年8月14日依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，未違解僱最後手段性原則。從而，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條本文及勞工退休金條例第31條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；請求被上訴人自108年8月15日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付6萬5000元及自各期應給付翌日起算之法定遲延利息，並按月提撥4008元至上訴人勞工退休金專戶，均為無理由，不應准許等情，指摘其為不當。並就原審已論斷者，泛言理由不備、違反證據及論理法則，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，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

01 由，難認已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合
02 法。末查，調查證據之方法，法院原可衡情取捨，不受當事人聲
03 請所拘束。原審依兩造不爭執之吳毓津所發告誡上訴人之電子郵件
04 件（見一審卷(一)第359頁），已足判斷被上訴人並無默許上訴人
05 工作時間不假外出之情，而認無依上訴人聲請訊問證人夏啟行之
06 必要（見原判決第11頁），難謂有違背法令情事，附此敘明。
07 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條
08 第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

09 中 華 民 國 112 年 10 月 19 日

10 最高法院勞動法庭第一庭

11 審判長法官 袁 靜 文

12 法官 陳 靜 芬

13 法官 蔡 孟 珊

14 法官 藍 雅 清

15 法官 林 金 吾

16 本件正本證明與原本無異

17 書 記 官 林 沛 侯

18 中 華 民 國 112 年 10 月 31 日