最高法院民事裁定

112年度台上字第2710號

上　訴　人　朱金池

訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　林晉源律師
被 上訴 人　南亞塑膠工業股份有限公司

法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　吳至格律師
　　馮基源律師
　　呂彥禛律師

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8月29日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度勞上更一字第27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，有關之司法院解釋、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第三審上訴，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：上訴人原受僱於被上訴人，於擔任台塑企業總管理處發包中心經理室協理期間之民國99年7月間、100年12月間，分別收受訴外人雙興濾布企業股份有限公司、欣雙興包裝股份有限公司之實際負責人劉宗正交付之賄款，共計新臺幣（下同）20至24萬元，違反台塑企業人事管理規則（下稱人事管理規則）第9.2條第3款、第9款、第13款規定，構成應予免職之事由。上訴人位居總管理處經營主管，本應以身作則，卻利用職務之便，收取賄款，違反勞動契約所負忠誠義務，嚴重破壞兩造間之信賴關係，並對被上訴人之聲譽與企業形象造成重大損害，實難以期待被上訴人再委以重任，被上訴人於104年7月23日以上訴人違反上開人事管理規則，情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，並無違反解僱最後手段性原則，已合法終止勞動契約。又依被上訴人103年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第1條至第3條規定，主管獎勵金係被上訴人為激勵發放時實際在職之主管工作績效而核發；被上訴人「年終獎金及酬勞發給辦法」第1章第1.1條、第3章第3.1條、第3.2條規定，年終獎金係被上訴人單方獎勵發放時在職員工之辛勞而核發，且未於全年度在職者，限於中途到職、停薪留職、退休、資遣或在職中死亡之員工，始依工作月數比例發給，上開獎金性質上均屬雇主恩惠性之給與。上訴人既經被上訴人於104年7月23日免職而合法終止勞動契約，自無請領103年度主管獎勵金及104年度年終獎金之資格。是上訴人依民法第487條前段規定及勞動契約，請求確認兩造間自104年7月23日起至109年9月17日止

僱傭關係存在，並給付薪資764萬7570元本息、103年度主管獎勵金200萬元本息及104年度年終獎金42萬596元本息，均為無理由等情，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　　12　　月　　14　　日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　許　秀　芬

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　　12　　月　　20　　日