

最高法院民事裁定

112年度台上字第3號

上訴人 張維琪

訴訟代理人 吳存富律師

陳庭琪律師

被上訴人 英濟股份有限公司

法定代理人 徐文麟

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111年10月20日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第96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

01 、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
02 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
03 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
04 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
05 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
06 實及解釋契約之職權行使，所論斷：上訴人自民國90年12月起受
07 僱於被上訴人，離職當時擔任業務副理，每月工資為新臺幣（下
08 同）7萬6000元，端午節、中秋節各加發半薪；於109年5月29
09 日，被上訴人出具載有欲在同年6月10日終止兩造間勞動契約之
10 通知書（下稱系爭通知書）予上訴人。依證人劉人豪（被上訴人
11 人力資源處經理）、林國隆（上訴人主管）、呂瑞容（上訴人同
12 事）、林隆華（被上訴人公司協理）之證詞，及上訴人與劉人
13 豪、訴外人張炳煌、蘇美玉等人Line簡訊對話之內容，佐以上訴
14 人自陳劉人豪有告知被上訴人多算離職金予伊之情狀，可知被上
15 訴人以虧損為由，向上訴人提出終止勞動契約方案時，上訴人原
16 認係被上訴人發動終止權，嗣經雙方計算具體離職金額，並經劉
17 人豪代應允得開立非自願離職證明書後，上訴人同意在系爭通知
18 書上簽名，未反對終止勞動契約，此屬上訴人對被上訴人所提合
19 意終止勞動契約之要約予以承諾。被上訴人並無濫用經濟上之優
20 勢地位，上訴人既能自行計算確認優惠離職金額，並要求被上訴
21 人開立非自願離職證明書，作為同意終止勞動契約之條件，顯非
22 立於不對等地位，上訴人於簽立系爭通知書後，未積極探詢其他
23 單位有無職缺，並向主管道別，復於同年6月10日收受勾選離職
24 原因為依勞動基準法第11條第2款規定之非自願離職證明書，並
25 於同年7月10日收受資遣費、優惠離職金合計111萬4667元，足見
26 系爭勞動契約確經兩造合意終止。被上訴人因受疫情影響，就上
27 訴人服務之部門有減少人力之必要，上訴人連續3年表現不佳，K
28 PI評比為部門最後1名，被上訴人慮及上訴人將屆齡退休而給予
29 優惠離職方案，難認被上訴人有就業服務法第5條第1項前段規定
30 之年齡歧視情事。又上訴人服務部門之營收狀況較往年低，且失
31 去1個大客戶，為上訴人所知悉，佐以劉人豪於上開提出優惠離

職方案與上訴人進行磋商時，上訴人亦表示其知悉係伊，亦知有此一天，更於簽立系爭通知書前，要求被上訴人開立非自願離職證明書，足見上訴人並無何意思表示內容及表示行為錯誤之情形。劉人豪以被上訴人經營狀況，向上訴人告知有減少人力之必要，並無故意以不實情事對上訴人施用詐術。嗣因被上訴人之最大客戶有1筆急單，訴外人周曉凌曾任職該客戶之競爭廠商聯絡窗口，被上訴人固於同年7月13日僱用周曉凌從事墨西哥業務工作，此非取代上訴人，無從逕認被上訴人有施用詐術之情。上訴人依民法第88條第1項本文、第92條第1項本文規定，撤銷其合意終止之意思表示，不生效力。則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自109年6月11日起至復職日止，(一)按月給付7萬6000元各本息、(二)端午節、中秋節前1工作日各給付3萬8000元各本息、(三)按月提繳4590元至勞工退休金專戶，均為無理由，不應准許；並說明上訴人聲請命被上訴人提出林國隆、周曉凌及訴外人張文昭、林佳穎之人事資料表，暨109年1至6月被上訴人因狀況不佳而終止勞動契約之員工離職文件等資料，無調查之必要，且兩造其餘攻防方法經斟酌後，均不足以影響判決結果等情，指摘為不當，並就原審已論斷或其他與判決結果無礙之事項，泛言未論斷或論斷不完備、矛盾，或違反論理、經驗及證據法則，而非表明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由，難認其已合法表明上訴理由。至上訴人所稱被上訴人之前4年均獲利，僅於109年1至6月虧損，尚不足認被上訴人有虧損須減少人力之必要，及被上訴人終止勞動契約係形成權，應無待上訴人同意，此所涉及之法律見解具有原則上重要性，應許可上訴等語，惟原判決認系爭勞動契約係經兩造合意終止，上開事項與判決結果不生影響，自非該當於法律見解具有原則上重要性而應許可上訴之情形。依首揭說明，應認上訴人之上訴為不合法。

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。

01 中 華 民 國 112 年 1 月 7 日
02 最高法院勞動法庭
03 審判長法官 袁 靜 文
04 法官 林 金 吾
05 法官 石 有 為
06 法官 許 秀 芬
07 法官 陳 靜 芬
08 本件正本證明與原本無異
09 書 記 官 林 蔚 菁
10 中 華 民 國 112 年 1 月 19 日