

最高法院民事裁定

112年度台簡抗字第74號

抗 告 人 錢 韋 丞

上列抗告人因與宏觀工業股份有限公司等間請求確認僱傭關係存在事件，對於中華民國112年1月11日臺灣桃園地方法院裁定（107年度勞簡上字第26號），提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

按對於簡易訴訟程序之第二審裁判，其上訴利益逾民事訴訟法第466條所定之額數者，當事人僅得以其適用法規顯有錯誤為理由，逕向最高法院提起上訴或抗告，並須經原裁判法院之許可。此項許可，以訴訟事件所涉及之法律見解具有原則上之重要性者為限，此觀同法第436條之2第1項、第436條之3第1項及第2項之規定自明。所謂適用法規顯有錯誤，係指原第二審判決為確定事實而適用法律，或就所確定之事實而為法律上之判斷，有顯然不合於法規規定，或與司法院解釋、憲法法庭裁判顯然違反者而言，不包括不備理由、理由矛盾、取捨證據或認定事實不當之情形在內。至所謂法律見解具有原則上之重要性，係指該事件所涉及之法律問題意義重大，而有加以闡釋之必要者而言。

本件抗告人對於原第二審判決逕向本院提起上訴，無非以：相對人宏觀工業股份有限公司（下稱宏觀公司）主張其於民國106年11月16日以口頭終止與伊間之勞動契約云云，但斯時未告知解僱之具體事由，且同日之終止公告亦僅泛稱依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款、第5款，而係遲至107年1月10日勞資爭議調解會方主張係因伊未依宏觀公司指定路線運送物品，並經常將運送單據與提單污損，致損害客戶權益，是宏觀公司是否已具體行使勞基法第12條之解僱權？該意思表示是否已到達伊？均非無疑。又宏觀公司臨訟提出與前揭事由不同之事實，且諸多已逾勞基法所指30日之除斥期間而無勞基法第12條第

01 1項第2款、第4款之適用；另伊就證人葉雅雯之證詞與事實不符
02 且違反經驗法則，已逐一說明，原第二審仍認宏觀公司解僱為合
03 法，適用法規顯有錯誤。況宏觀公司曾就相同事項以扣除獎金、
04 處以無薪假等方式懲處伊，甚且於勞資爭議調解會表示伊仍得返
05 回工作崗位，則宏觀公司是否有重複評價而違反勞基法第71條及
06 憲法原則並符合最後手段性原則等情，均不無疑問。原第二審判
07 決不僅適用法規顯有錯誤，且有消極不適用法規之違法，此攸關
08 勞基法第12條行使法定終止事由應遵循之原則及是否符合勞基法
09 作為保障勞工最低標準之意旨，具有原則上之重要性云云，為其
10 論據。惟抗告人所陳理由，乃指摘原第二審認定抗告人於任職宏
11 觀公司期間，有遲延發車4、5次，5日不配合車趟指派安排而提
12 早下班，106年11月間有2日送貨後遲延返回公司，之前亦有4、5
13 次遲延返回公司，106年間揉棄點料單與出貨單3至5次等違反勞
14 動契約情形，前經宏觀公司告誡無效後，106年10月間再處以扣
15 減獎金，但抗告人仍未改善，復於同年11月間不配合車趟安排、
16 送貨遲延返回公司之情事，造成宏觀公司營運上之負擔，須另找
17 其他司機替代抗告人，又於同年11月12日傳送訊息辱罵宏觀公司
18 及共同工作之勞工。抗告人上開違反勞動契約之情形，嚴重影響
19 宏觀公司內部秩序紀律之維護，客觀上已難期待宏觀公司採用解
20 僱以外之懲處手段繼續其與抗告人間之僱傭關係，而屬情節重
21 大。宏觀公司知悉抗告人於106年11月間違反勞動契約情形，其
22 於同年月16日依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止勞動
23 契約，並無逾越30日除斥期間及違反解僱之最後手段性原則等事
24 實當否之問題，要與適用法規是否顯有錯誤無涉，亦無所涉及之
25 法律見解具有原則上重要性之情事。原法院因認抗告人之上訴不
26 應許可，裁定駁回其上訴，經核於法並無不合。抗告意旨，指摘
27 原裁定不當，聲明廢棄，非有理由。

28 據上論結，本件抗告為無理由。依民事訴訟法第436條之2第
29 2項、第495條之1第1項、第449條第1項、第95條、第78條，裁定
30 如主文。

31 中 華 民 國 112 年 4 月 20 日

01	最高法院勞動法庭									
02	審判長法官				高	孟	焄			
03	法官				彭	昭	芬			
04	法官				邱	璿	如			
05	法官				徐	福	晉			
06	法官				蘇	芹	英			
07	本件正本證明與原本無異									
08	書記官				郭	麗	蘭			
09	中	華	民	國	112	年	4	月	25	日