

# 最高法院民事裁定

113年度台上字第135號

上訴人 張琬甄  
訴訟代理人 張立業律師  
黃博聖律師  
被上訴人 臺北欣積國際商務股份有限公司

臺北雷格斯商務服務股份有限公司

臺北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司

共同  
法定代理人 Lynsey Blair

共同  
訴訟代理人 蔣大中律師  
謝亞彤律師

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10月31日臺灣高等法院第二審判決（111年度重勞上字第40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

一、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；另第三審法院應於上訴聲明之範圍內，依上訴理由調查之。同法第467條、第468條、第470

01 條第2項、第475條本文各有明文。是當事人提起上訴，如依  
02 同法第469條規定，以原判決有所列各款情形之當然違背法  
03 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  
04 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  
05 之具體事實；如依同法第469條之1規定，以原判決有前條以  
06 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  
07 應表明該判決所違背之法令條項，或有關司法院解釋或憲法  
08 法庭裁判字號，或成文法以外之習慣或法理、法則等及其具  
09 體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並  
10 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  
11 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  
12 依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即  
13 難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。另第三審法  
14 院就未經表明於上訴狀或理由書之事項，除有民事訴訟法第  
15 475條但書情形外，亦不調查審認。

16 二、本件上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為  
17 由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定  
18 事實及解釋契約之職權行使，所論斷：上訴人自民國102年8  
19 月6日起受僱於被上訴人台北雷格斯商務服務股份有限公司  
20 （下稱雷格斯商務公司）擔任業務處長，負責拓展及銷售未  
21 經認許外國法人雷格斯集團（即IWG集團）於我國境內先後  
22 設立臺北欣積國際商務股份有限公司（下稱欣積公司）、雷  
23 格斯商務公司、臺北雷格斯企業管理諮詢股份有限公司（下  
24 稱雷格斯企管公司，三者合稱被上訴人）之辦公室出租業  
25 務，月薪新臺幣（下同）10萬5937元（下稱系爭勞動契  
26 約）。上訴人之勞保投保單位於同年12月10日轉至雷格斯企  
27 管公司，105年1月1日轉至欣積公司。被上訴人為關係企  
28 業，員工人事管理系統互通，經濟及企業活動具統一性，為  
29 實體同一性之法人，均為上訴人之雇主。上訴人自108年10  
30 月起辦公室出租面積顯著下降、工作績效低落，被上訴人之  
31 臺灣區總經理江雲峰自109年3月起，對上訴人進行績效改善

01 計畫，輔導3個月。上訴人以該績效改善計畫不合理、不公  
02 平為由，拒絕改善及與江雲峰會談，該績效改善計畫非上訴  
03 人之能力、身心狀況所不能勝任，上訴人主觀上怠於改善，  
04 於109年4、5月間出租面積僅各為7平方公尺，客觀上工作績  
05 效更為不佳，堪認已達不能勝任工作程度。江雲峰於109年6  
06 月26日下午1時35分以電子郵件通知上訴人參加同月30日下  
07 午4點舉行之6月份工作表現檢討會議，惟上訴人於同月30日  
08 下午3時36分寄電子郵件予江雲峰請生理假，被上訴人委任  
09 律師於該日下午4時47分將其內容表明依勞基法第11條第5款  
10 規定終止系爭勞動契約之電子郵件寄至上訴人電子郵件信  
11 箱，上訴人處於客觀上可接收並了解該電郵之狀態，則被上  
12 訴人所為終止系爭勞動契約，於同年7月10日生效之意思表  
13 示，業已達到上訴人而生效。上訴人請生理假意欲迴避參加  
14 工作表現檢討會議，被上訴人所為終止，未違反性別平等工  
15 作法第21條第2項規定。又上訴人原任主管，月薪高達10萬  
16 餘元，被上訴人於109年6月30日起至同年11月1日止，雖另  
17 聘僱4名月薪自3萬5200元至4萬3000元之社群專員，與上訴  
18 人職級、月薪差距甚大，堪認被上訴人終止系爭勞動契約  
19 時，無可供安置上訴人之適當職務，未違最後手段性原則，  
20 應屬合法。從而，上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間  
21 僱傭關係存在；並請求給付109年7月1日起至同年8月4日止  
22 之薪資12萬3593元，暨自同年月5日起至上訴人復職日止，  
23 按月於每月5日給付薪資10萬5937元本息及提繳6606元至其  
24 勞工退休金專戶，均為無理由，不應准許等情，指摘其為不  
25 當，並就原審已論斷或其他贅述而與判決結果不生影響者，  
26 泛言理由不備或矛盾、或違反論理法則、經驗法則，而非表  
27 明依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，亦未具體敘述為  
28 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  
29 具有原則上重要性之理由，難認已合法表明上訴理由。依首  
30 揭說明，應認其上訴為不合法。末查，法院依職權調查證據  
31 之結果，應曉諭當事人為辯論，再本於辯論結果審認判決，

01 以達保障當事人程序權之目的。原審於112年8月28日準備程  
02 序期日，提示依職權調閱之108年第4季至109年9月間之商辦  
03 租賃市場行情資料，業經兩造以書狀表示意見（見原審卷二  
04 第246頁、第263-265頁、第269-270頁），法院以該調查證  
05 據結果為論斷，並無違背法令，附此敘明。

06 三、據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4  
07 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

09 最高法院勞動法庭第二庭

10 審判長法官 林 金 吾

11 法官 陳 靜 芬

12 法官 高 榮 宏

13 法官 藍 雅 清

14 法官 蔡 孟 珊

15 本件正本證明與原本無異

16 書 記 官 林 蔚 菁

17 中 華 民 國 113 年 8 月 7 日