

最高法院民事裁定

113年度台上字第1451號

上訴人 呂柏宗

訴訟代理人 彭珮瑄律師

被上訴人 宏亞食品股份有限公司

法定代理人 張云綺

訴訟代理人 王中平律師

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113年5月14日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第36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、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；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條第2項、第475條本文各有明文。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，或有關司法院解釋或憲法法庭裁判字號，或成文法以外之習慣或法理、法則等及其

01 具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，
02 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
03 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
04 未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，
05 即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。另第三審
06 法院就未經表明於上訴狀或理由書之事項，除有民事訴訟法
07 第475條但書情形外，亦不調查審認。

08 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
09 由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定
10 事實之職權行使，所論斷：上訴人自民國86年4月15日起受
11 僱於被上訴人，105年間擔任包裝股技術員。工作期間罹患
12 雙側拇指扳機指、雙肘肌腱炎（下稱系爭手部傷害），及頸
13 椎椎間盤突出併神經壓迫、腰椎椎間盤突出、雙膝總伸肌肌
14 腱炎、聽力減損、憂鬱症等傷病（下稱系爭病症）。系爭手
15 部傷害經臺北榮民總醫院（下稱榮總）及勞動部勞工保險局
16 （下稱勞保局）認定屬職業災害。系爭病症經臺灣桃園地方
17 法院105年度勞訴字第126號、臺灣高等法院107年度勞上字
18 第126號判決及本院111年度台上字第828號裁定（下稱前
19 案），認定非屬職業災害在案，且無足以推翻前案判斷之新
20 訴訟資料，法院及當事人皆不得作相反之判斷或主張，上訴
21 人主張系爭病症屬職業傷害為無可取。上訴人系爭手部傷害
22 於108年5月15日終止治療，判定為固定永久失能，由勞保局
23 給付職業災害醫療費用、失能給付，上訴人其後進行之復健
24 無治療效果，非屬治療期間，臺北高等行政法院110年度訴
25 字第1317號行政判決亦採相同見解。系爭手部傷害治療終止
26 後，兩造及勞動部、醫護人員進行工作調整，包裝股工作站
27 有排餅、繳庫、供料之工作內容可供配工，惟上訴人表示無
28 意願從事生產線工作，而生產線現場儲備幹部，於人力調度
29 困難時，亦須支援生產線作業，上訴人既無意願從事生產線
30 工作，自無須就儲備幹部工作進行評估。榮總醫療團隊依上
31 訴人失能等級及意願綜合評估，認被上訴人提供輕便打掃工

01 作，並給予適當調整及休息時間，係可考慮之勞務。被上訴
02 人於108年11月5日調動上訴人職務為清潔工，該職務調動未
03 違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。被上訴人
04 於108年11月11日、12日、18日，多次詢問上訴人是否接受
05 清潔工作，並於109年1月6日、10日提供教育訓練，於109年
06 11月2日、3日、9日發出派工通知單，惟上訴人未回覆或加
07 以拒絕，顯無工作意願，不能勝任清潔工作，另依其108年
08 下、109年上之績效考核表顯示，其工作績效均不佳。被上
09 訴人於109年11月10日依勞基法第11條第5款規定，終止兩造
10 之勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則；且上訴人系爭
11 手部傷害於108年5月15日治療終止，被上訴人上開終止勞動
12 契約，亦未違反勞基法第13條第1項本文、職業災害勞工保
13 護法第23條第2款規定，係屬合法，非侵權行為。從而，上
14 訴人依兩造間勞動契約，民法第184條第2項、第195條第1
15 項，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求
16 確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自109年11月10日起
17 至其復職前1日止，按月給付新臺幣（下同）3萬7320元各本
18 息，及給付侵權行為慰撫金30萬元本息，暨提繳勞工退休金
19 至上訴人勞工退休金專戶，均為無理由等情，指摘為不當，
20 並就原審已論斷者，泛言理由不完備、違法，而非表明該判
21 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
22 令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一
23 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
24 認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合
25 法。

26 三、據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4
27 44條第1項、第95條、第78條，裁定如主文

28 中 華 民 國 113 年 8 月 22 日

29 最高法院勞動法庭第二庭

30 審判長法官 林 金 吾

31 法官 高 榮 宏

01					法官	蔡	孟	珊	
02					法官	藍	雅	清	
03					法官	陳	靜	芬	
04	本件正本證明與原本無異								
05				書	記	官	林	蔚	菁
06	中	華	民	國	113	年	8	月	29 日