

最高法院民事裁定

113年度台上字第1907號

上訴人 通用矽酮股份有限公司

法定代理人 林永彬

訴訟代理人 李文傑律師

李家豪律師

江明軒律師

被上訴人 陳盈達

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7月2日臺灣高等法院第二審判決（112年度重勞上字第37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；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，或有關大法官解釋或憲法法庭裁判，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、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。上訴狀或理由書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。另第三審法院就未經表明於上訴狀或理由書之事項，除有民事訴訟法第475條但書情形外，亦不調查審認。

□本件上訴人對於原判決關己不利部分提起上訴，雖以該部分判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，所論斷：被上訴人受僱上訴人原擔任大陸地區吳江廠管理代表，上訴人依序以其(一)民國111年1月30日吳江廠發生派遣人員危險操作引起火災事件、督導不嚴；(二)同年2月24日指示屬下自25日起，原料銷售時，在ERP系統將原料銷售毛利率加註於內部作業使用預銷單之說明欄，致同年3月24日該系統將毛利率顯示於外部使用之出貨單備註欄上，洩漏公司營業資訊等事由，於同年月17日、31日，依工作規則第52條第5款、第7款各記大過乙支，旋即於同年4月1日解除其管理代表職務實施降職為管理部副理及減薪之懲戒處分；復以(三)110年3至4月間對外採購液壓升降平台，未依採購程序作業、不合乎報價規格等情事，於111年6月1日提報懲處（同年月16日依工作規則第51條第2項、第52條第7款核定1小過、1大過），並於懲處核決（111年6月16日）前之同年月6日逕行解雇被上訴人，係剝奪被上訴人就第3次記過懲處依員工意見及申訴處理辦法申訴之權利，且記過懲處既已適當，竟依工作規則第63條第6項第14款「於1年內累積滿3大過」、同項第20款「未按公司指示方針、決策執行，私自更改計劃，致公司受損情節重大」等規定予以解雇，有違比例原則、懲戒相當性原則與解雇最後手段性原則，與勞動基準法第12條第1項第4款「情節重大」要件不符，其終止勞動契約自非合法。因而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並上訴人按月給付薪資本息及提繳勞工退休金，為有理由，應予准許等情，指摘其為不當，並就原審已論斷或與判決結果不生影響

之贅論，泛言理由不備、矛盾或與證據不符，而非表明該部分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，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1項、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 11 月 14 日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官 林 金 吾

法官 陳 靜 芬

法官 蔡 孟 珊

法官 藍 雅 清

法官 高 榮 宏

本件正本證明與原本無異

書 記 官 林 沛 侯

中 華 民 國 113 年 11 月 20 日