

最高法院民事裁定

115年度台上字第1151號

上訴人 鍾博文

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 巴德股份有限公司

法定代理人 林公堯

訴訟代理人 朱仙莉律師

趙均豪律師

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115年4月14日臺灣高等法院第二審判決（114年度重勞上字第26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。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內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。其依同法第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470條第2項、第475條本文分別定有明文。而依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469條及第469條之1之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，有關之司法院解釋、憲法法庭裁判，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係

01 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
02 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
03 有原則上重要性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明
04 者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，
05 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
06 書之事項，除有民事訴訟法第475條但書情形外，亦不調查
07 審認。

08 二、本件上訴人對於原判決提起第三審上訴，雖以該判決違背法
09 令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、
10 認定事實之職權行使所論斷：上訴人自民國99年10月18日起
11 受僱於被上訴人擔任銷售經理（下稱系爭契約），嗣於112
12 年3月28日經同事檢舉曾對同事A、B、C、D、E（真實姓名均
13 詳卷，下合稱A等人）為原判決附表編號1至5所示行為（下
14 稱系爭行為）而接受調查，系爭行為客觀上為與性或性別有
15 關之行為，且違背A等人意願而造成其等感受冒犯之情境，
16 核屬被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第61條所定之
17 性騷擾行為。被上訴人性騷擾申訴評議委員會（下稱評議委
18 員會）之委員分由被上訴人總經理、人資主管及集團所屬員
19 工共同擔任，其組成具有相當之客觀及公正性，且該委員會
20 於受理上開性騷擾申訴案後，先行委請合規部門執行調查上
21 訴人系爭行為，並無違反系爭工作規則第62條之規定。又上
22 訴人系爭行為足以造成A等人及其他員工對職場工作環境之
23 不信任、不安全感，被上訴人內部紀律維護之能力遭受相當
24 質疑，並嚴重破壞兩造間信賴關係，經評議委員會調查後，
25 於112年5月9日認定上訴人有違反系爭工作規則之情形，且
26 情節重大，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手
27 段而繼續僱傭關係，決議依勞動基準法第12條第1項第4款規
28 定終止系爭契約（下稱系爭決議），並於同年月16日由被上
29 訴人之人資人員及外部律師告知上訴人系爭決議而終止系爭
30 契約（下稱系爭終止），另告知系爭工作規則第67條、第68
31 條之相關資訊，並提出書面資料予上訴人（拒絕簽收），自

01 無侵害上訴人權益及違反程序正義之情事，被上訴人所為系
02 爭終止亦無違反比例原則、衡平原則及解僱最後手段性，且
03 未逾30日除斥期間，自屬合法等情，指摘其為不當；並就原
04 審已論斷者，泛言未論斷，而非表明該判決所違背之法令及
05 其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並
06 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
07 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
08 訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

09 三、據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第4
10 44條第1項、第95條第1項、第78條，裁定如主文。

11 中 華 民 國 115 年 8 月 25 日

12 最高法院勞動法庭第一庭

13 審判長法官 彭 昭 芬

14 法官 蘇 芹 英

15 法官 林 純 如

16 法官 李 國 增

17 法官 游 悅 晨

18 本件正本證明與原本無異

19 書 記 官 郭 麗 蘭

20 中 華 民 國 115 年 8 月 31 日