

最高法院民事裁定

115年度台上字第1154號

上訴人 楊晉宇（原名楊仁宏）

訴訟代理人 陳韋勝律師

張凱琳律師

被上訴人 東碩資訊股份有限公司

法定代理人 曹賜正

訴訟代理人 丁秋玉律師

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5月5日臺灣高等法院第二審判決（114年度重勞上字第37號），提起上訴，並擴張聲明，本院裁定如下：

主 文

上訴及擴張聲明均駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按在第三審程序，上訴之聲明，不得變更或擴張之，此觀民事訴訟法第473條第1項規定自明。本件上訴人於原審聲明請求被上訴人按月給付薪資本息部分，已減縮自民國113年1月20日起至其復職日止，「按月於次月5日」給付新臺幣16萬元，及自各期應給付日之次日起加付法定遲延利息，原審就該部分為上訴人敗訴之判決。上訴人提起第三審上訴，聲明就上開薪資給付日為「按月於當月5日」及各期法定遲延利息自該應給付日之次日起算，其上訴聲明超過原審判決部分，核屬擴張聲明，依前揭說明，其擴張聲明為不合法。

二、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。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。

三、上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，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：上訴人自112年11月6日起受僱於被上訴人，擔任業務處副總經理（下稱系爭僱傭契約），並於同日簽署新進員工同意書（下稱系爭同意書）同意試用期3個月。該同意書第3條約定「若任何一方對其職不滿，可隨時終止試用，絕無異議」，所謂「對其職不滿」係指新進員工於試用期之表現經被上訴人評價後認能力不足，或原僱用職務不適由該新進員工擔任，而有不能勝任工作情形，該約定尚無違反勞動基準法保障勞工之宗旨及公序良俗，應屬有效。又被上訴人僱用上訴人之目的係為被上訴人帶動業務發展、開發新客戶及增加營業額（下稱系爭目的），上訴人亦知悉被上訴人將依系爭目的作為其是否勝任工作之標準。惟經被上訴人觀察上訴人之工作態度、性格、技術、能力、

適應企業文化及應對態度等有關工作之特質，本於具體事實而為客觀之考核後，認上訴人在試用期之表現不符被上訴人僱用上訴人之系爭目的，不適於業務處副總經理一職，而於113年1月12日以不滿上訴人試用期表現而不能勝任工作為由，依系爭同意書第3條約定及勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭僱傭契約，自屬合法，並無權利濫用情事等情，指摘其為不當；並就原審已論斷者，泛言未論斷，而非表明該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，難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴及擴張聲明均為不合法。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 115 年 8 月 25 日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官 彭 昭 芬

法官 蘇 芹 英

法官 林 純 如

法官 李 國 增

法官 游 悅 晨

本件正本證明與原本無異

書 記 官 郭 麗 蘭

中 華 民 國 115 年 8 月 31 日