

最高法院民事裁定

109年度台上字第1907號

上訴人 聯閤科技股份有限公司

法定代理人 郭枝來

訴訟代理人 李岳洋律師

嚴柏顯律師

被上訴人 刁詩紘（原名刁雨緹）

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108年3月26日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第147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。同法第467條、第470條第2項分別定有明文。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，或有關司法院大法官解釋，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。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、認定事實之職權行使所論斷：被上訴人自民國101年3月1日起受僱於上訴人，擔任電銷部電話銷售人員。上訴人雖於105年12月29日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款及第11條第2款規定，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，惟被上訴人為爭取業績進行搶件，未影響客戶王怡惠申辦案件之成交，相關業績仍歸原銷售人員方浩龍，未因而損及上訴人及方浩龍之權益，難認其違反勞動契約或工作規則情節重大。且電話銷售人員間因爭取業績而發生撞件、搶件等情形，依上訴人慣例，僅扣年假及不計業績；被上訴人行為縱涉有偽造不實工作紀錄，依上訴人工作規則第51條二、懲誡（記大過）第5款之規定，亦僅得處以記大過1次之處分，上訴人既非無法採取解僱以外之懲處手段以維持勞動關係，竟未對被上訴人施以懲處，逕依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，即非合法。至勞基法第11條第2款所謂業務緊縮，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言。上訴人未與訴外人中華電信股份有限公司續約，乃基於經營決策所為之調整，僅係一時性、個別性之業務狀況，而非業務緊縮，上訴人復無法證明其於終止勞動契約時，已相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍，則其依勞基法第11條第2款終止勞動契約，亦非適法。被上訴人前曾以上訴人解僱不合法，起訴請求給付違約金；而上訴人以匯款方式給付預告工資、資遣費，被上訴人逕受匯付，難認為默示同意，自難以上訴人之業務經理蔡文圳向被上訴人告知終止勞動契約之意思表示時，被上訴人未當場異議，即謂兩造已默示合意終止勞動契約。從而被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人自106年11月15日起至其復職之日止，按月給付薪資，為有理由等情，指摘其為不當，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。

01 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條
02 第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

03 中 華 民 國 109 年 8 月 31 日

04 最高法院勞動法庭

05 審判長法官 高 孟 焄

06 法官 彭 昭 芬

07 法官 蘇 芹 英

08 法官 徐 福 晉

09 法官 邱 璿 如

10 本件正本證明與原本無異

11 書 記 官

12 中 華 民 國 109 年 9 月 7 日