最高法院民事裁定

109年度台上字第2576號

上　訴　人　華昱精密科技有限公司
法定代理人　鄧再利
訴訟代理人　周福珊律師
　　王暐凱律師
　　王嘉斌律師
被上訴人　黃士育
訴訟代理人　詹豐吉律師
複代理人　劉和鑫律師

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108年7月24日臺灣高等法院第二審判決（107年度勞上字第151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，有關之司法院大法官解釋，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。

本件上訴人對於原判決關於其敗訴部分提起上訴，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：被上訴人之本職原係總經理特助，每月單一本薪新臺幣（下同）6 萬元，並無所謂課長職務津貼或特助津貼。上訴人以被上訴人於民國106年8月間多次繪圖設計錯誤，重工率過高造成其損失，且工作態度不佳，未依其要求提出檢討報告，而於同年10月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5 款之規定終止勞動契約，被上訴人乃於同年月26日向上訴人請假2 日，並於同日寄送存證信函予上訴人，請求復職，惟上開解僱因逾法定30日期間而不合法，且上訴人既已預示拒絕被上訴人提供勞務，其復以被上訴人於請假期滿仍未回公司上班，連續曠職3日以上為由，再於106年11月2日解僱被上訴人，亦非合法。上訴人雖嗣自106年12 月1日起回復其與被上訴人原有僱傭關係後，但未實際指派被上訴人繪圖或其他工作，要求被上訴人就先前繪圖錯誤乙事提交檢討報告而令其承認自己過錯後，始願指派其工作，上訴人行使雇主指揮監督權，有違誠實信用原則，而為不當連結之勞動行為，難以被上訴人未依總經理指示先行提交檢討報告而謂其主觀上有違反忠誠履行勞務之不能勝任工作情形。上訴人於被上訴人回任後，既已無繪圖員職缺，又未指派其他工作，顯係怠於受領被上訴人所提供勞務，自不能謂被上訴人不能勝任工作，其於106年12 月15日依勞基法第11條第5 款規定終止兩造間勞動契約，自非合法。被上訴人雖於當日曾簽立資遣費領據，惟其受領資遣費乃迫於生計，上訴人據此即謂兩造業已合意終止勞動契約，或被上訴人提起本件訴訟，有違誠信原則云云，應無可採。則被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求上訴人給付短付之薪資、按月給付薪資暨各該利息、提繳退休金至退休金專戶，為有理由等情，指摘為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違法，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，更未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。末查被上訴人雖受領上訴人所給付之資遣費25萬5134元，但上訴人於原審既未主張抵銷，原審未予斟酌，自無違背法令可言，附此敘明。

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78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　30　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　3　　日