最高法院民事裁定

109年度台上字第2716號

上　訴　人　林志龍
訴訟代理人　王迪吾律師
被 上訴 人　南亞塑膠工業股份有限公司
法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　涂莉雲律師

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8月20日臺灣高等法院第二審判決（108年度重勞上字第7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。

本件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：上訴人自民國93年10月4 日起受僱於被上訴人，擔任採購高級管理師，為被上訴人之二級主管。於97年至104年6月間辦理太空袋採購業務，因收取供應商雙興濾布企業股份有限公司負責人劉宗正等人之金錢、餽贈，經台塑集團所屬台塑總管理處於104年7月22日製發人事通知單（下稱系爭通知單），以其違反台塑關係企業人事管理規則（下稱系爭規則）第9章第9.2條第3 項、第13項、第19項規定，對其為免職處分，並於翌日生效。系爭通知單雖非由被上訴人名義發出，但台塑總管理處為台塑集團關係企業之幕僚服務部門，有權代表該集團關係企業所屬公司行使勞工之任免、考核、提升及懲處等人事管理權事務，屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第2款所指雇主，其所為免職處分之效力及於該集團旗下之被上訴人。系爭規則明定有第9章第9.2條第3 項情事，即應予免職，據此為免職決定者，依同規則第7章第7.2條第4 項A.前段規定，得不經人評會討論，直接呈公司總經理核定，至同規則第10.1條核決權限表（下稱系爭權限表）備註4.所記載：「發生貪污、舞弊等重大事件而應予免職時，均應呈總裁核決」，僅為核閱性質，俾使總裁知悉，而非裁決之意。依系爭權限表之規定，二級主管之免職處分經台塑總管理處執行副總核決即可，上訴人之免職處分甚至上呈總經理核決後發布，未違反上述程序，亦不得以該處分未經總裁核決，逕謂有程序上之重大瑕疵。又上訴人利用其採購職務機會自供應商收受金錢、餽贈，除有悖於忠實義務外，更損及被上訴人之利益，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段，而繼續其僱傭關係，台塑總管理處經調查並給與上訴人辯解機會，復經上訴人立書自白後為免職處分，即已符合懲戒相當性原則及解僱最後手段性原則，兩造間之勞動契約業經合法終止而不存在，上訴人請求確認僱傭關係存在及給付離職後之薪資，均屬無據。至被上訴人發給員工之103 年度主管獎勵金，非屬勞基法第2 條所指工資，且上訴人於獎勵金正式發放日前已遭免職，不符被上訴人103 核配年度主管級人員獎勵金作業原則所定請領

資格，亦不得請求給付等情，或原審贅述而與上開認定無關部分，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。

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　　109　　年　　11　　月　　12　　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　徐　福　晉

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　17　　日