最高法院民事裁定

109年度台上字第3176號

上　訴　人　新光人壽保險股份有限公司

法定代理人　吳東進

訴訟代理人　林材勇律師

被 上訴 人　丁金隆

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10月1日臺灣高等法院第二審判決（107 年度勞上字第62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。

上訴人對於原判決關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

、認定事實或解釋契約之職權行使所論斷：被上訴人受僱於上訴人擔任核保人員，依系爭績效辦法第14條規定，上訴人對於年度績效等第核定C等之員工，擬定為期3 個月之績效改善計畫（PIP），由上一階主管積極輔導績效改善，每月追蹤評估改善具體成效與回饋面談一次，並區分工作意願不足，或工作能力不足，分別運用各項輔導方法輔導改善，期滿依其改善成果決定留任、降調或資遣，此部分規定未低於勞動基準法（下稱勞基法）就勞動條件所規定之最低標準，兩造自應予以尊重並遵守。被上訴人之103年度考績經核定為C等，上訴人自民國104年4月1日起至同年6月30日止，對被上訴人實施系爭改善計畫，期滿經其主管評核未通過，作成擬降調下一層級職位，降調後職等及薪資依相關規定，提交人發會審議之結論，並依系爭績效辦法第14條第7 項規定，由副總經理核定。詎上訴人之人力資源部未依系爭績效辦法第14條第6 項規定，未協調將被上訴人降調至其他合適職位，而將其留任已不適任之原職，致其次年度即104年度考績再遭核定為C等。上訴人未依系爭績效辦法所定程序辦理，逕依系爭績效辦法第15條、勞基法第11條第5 款規定，終止兩造間僱傭契約，不符合解僱最後手段性原則，難謂為合法。上訴人片面終止系爭僱傭契約而給付被上訴人資遣費，非以此向被上訴人為合意終止契約之要約，難謂兩造有終止僱傭契約之合意。又上訴人受領勞務遲延期間，被上訴人仍處於準備給付之狀態，其於此期間未至他處工作，自無故意怠於取得工資利益之情事。是被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自108年10月1日起按月應給付薪資本息，即屬有據等情，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，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第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　張　恩　賜

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　　10　　月　　4　　日