

最高法院民事裁定

111年度台上字第300號

上訴人 桃園航空城股份有限公司

法定代理人 陳錫禎

訴訟代理人 陳祖德律師

被上訴人 孫禾芬

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國110年10月13日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第48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；又判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；且提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，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，其依民事訴訟法第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468條、第470條第2項定有明文。是當事人提起上訴，如依同法第469條規定，以原判決有所列各款情形之當然違背法令為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實；如依同法第469條之1規定，以原判決有前條以外其他不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關司法院解釋或憲法法庭裁判字號，或成文法以外之習慣或法理、法則等及其具體內容，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。上訴狀或理由書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、認定事實之職權行使，所論斷：被上訴人自民國103年3月14日起任職於上訴人處，月薪新臺幣（下同）7萬3785元。108年間上訴人以被上訴人於同年3月8日在辦公室批評直屬主管陳蓉真，復於同年6月12日因無法勝任工作，不服管理頂撞上司張凱傑，公然藐視公司紀律，影響公司管理，乃召開第3次、第5次人評會對被上訴人做成記大過之懲處處分；並於109年1月20日函告被上訴人，其108年度獎懲累計2大過3小過1申誡，年終考核應列丁等，並依人事管理辦法第18條規定免職。審酌該2次人評會，與事件相關之陳蓉真、張凱傑均為委員，並出席會議，於其他委員討論時始終在場，難保其他委員未因之受影響，無法達到要求具利害關係委員迴避以確保決議公正性之規範目的，該決議程序違背人評會組織規程第3條第2項規定，難認上訴人係合法行使雇主懲戒權。上訴人將被上訴人之年終考核列為丁等，據此作為被上訴人違背工作規則，情節重大，而終止契約，自有不合。上訴人復於109年3月6日以被上訴人有如原判決附表（下稱附表）一編號1至3B所載情事，已該當違反工作規則，情節重大要件，分別以如附表E所示函文行使懲戒權為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約，已逾30日除斥期間。又上訴人在第一審即陳稱被上訴人多次對同事提告，遭不起訴處分確定，並提出相關案件列表及不起訴處分書為證，足證其至遲於109年10月28日（最後提出不起訴處分書之日）即確知被上訴人有其所指濫行告訴、違反人事管理辦法之情事，遲至110年2月25日始以該等情事為終止兩造間僱傭關係之論據，亦已逾30日除斥期間。上訴人所為上開解雇、終止勞動契約，均不合法。則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在；並依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項規定，請求上訴人自109年3月7日起至其復職日止，按月給付7萬3785元本息，並按月提繳4590元至其勞工退休金專戶，均為有理由，應予准許等情，指摘為不當，並就原審已論斷，或其他與判決

01 結果無礙事項，泛言未論斷或論斷不完備，或違反證據法則，而
02 非表明依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從
03 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
04 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，
05 應認其上訴為不合法。

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

08 中 華 民 國 111 年 2 月 17 日

09 最高法院勞動法庭

10 審判長法官 袁 靜 文

11 法官 林 金 吾

12 法官 石 有 為

13 法官 許 秀 芬

14 法官 陳 靜 芬

15 本件正本證明與原本無異

16 書 記 官

17 中 華 民 國 111 年 3 月 8 日