

【裁判字號】101,台上,428

【裁判日期】1010330

【裁判案由】請求確認僱傭關係存在等

【裁判全文】

最高法院民事裁定

一〇一年度台上字第四二八號

上訴人 中環股份有限公司

法定代理人 翁明顯

訴訟代理人 胡盈州律師

被上訴人 曾建煥

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一〇〇年十一月二十三日台灣高等法院第二審判決（一〇〇年度重勞上字第一四號），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，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，其依民事訴訟法第四百六十九條之一規定提起上訴者，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。同法第四百六十七條、第四百七十條第二項定有明文。而依同法第四百六十八條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第四百六十九條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起上訴，如以同法第四百六十九條所列各款情形為理由時，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。如依同法第四百六十八條規定，以原判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例、解釋字號，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。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：被上訴人寄發系爭電子郵件之行爲，並不該當上訴人工作規則第五十三條第八款、第十四款所定要

件，縱其中第二頁第五段所載內容，因被上訴人疏未進一步查證，致上訴人之楊梅二廠廠長蘇大慶名譽受有損害，然被上訴人係為公司同仁爭取公平對待，立意尚屬良善，要難認其情節重大。況被上訴人在上訴人公司已任職十年以上，表現頗佳，上訴人復未舉證證明蘇大慶或其他主管對於楊梅二廠之管理有何窒礙難行之處，且上訴人若將被上訴人事後草擬之道歉聲明稿公告，亦足以消弭訛傳、化解誤會。故不能僅憑被上訴人寄發系爭電子郵件之單一、偶發事件，遽認已達無法期待上訴人採用解僱以外之懲戒手段而繼續僱傭關係之情節重大程度。又被上訴人寄發系爭電子郵件之行爲，既不該當上訴人工作規則第五十三條第八款、第十四款所定要件，自亦不符合與該等條款規定雷同之勞動基準法（下稱勞基法）第十二條第一項第二款規定及上訴人員工資訊規約切結書之約定。況上訴人遲至民國九十九年七月八日，始依勞基法第十二條第一項第二款規定，終止契約，亦已逾三十日之除斥期間。準此，上訴人依勞基法第十二條第一項第二款、第四款及上訴人工作規則第五十三條第八款、第十四款之規定暨員工工資訊規約切結書之約定，終止契約，並非合法，兩造間之僱傭契約仍繼續存在。上訴人解僱被上訴人之行爲，係屬單方行爲，被上訴人並無可能參與或施予助力，故其寄發系爭電子郵件即令有未查證之過失，亦不必然發生上訴人解僱之結果，而無與有過失原則之適用。又上訴人對員工之懲戒，依其工作規則第四十九條規定，並無降級之處分，上訴人抗辯被上訴人須受降級處分，減薪為每月新台幣（下同）一萬八千七百八十元，顯乏依據。上訴人違法終止契約後，被上訴人有繼續提供勞務之意願，但遭上訴人拒絕，依民法第四百八十七條規定，被上訴人自無補服勞務之義務，仍得請求上訴人給付九十九年二月份之薪資差額一萬一千一百七十元本息，及自九十九年三月一日起至被上訴人復職之日止，按月於次月六日給付薪資五萬三千零七十元等情，指摘其為不當，並就原審所為論斷，泛言其未論斷或論斷矛盾、違法，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，亦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。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十四條第一項、第九十五條、第七十八條，裁定如主文。

中 華 民 國 一〇一 年 三 月 三十 日
最高法院民事第五庭
審判長法官 陳 淑 敏

法官 吳 麗 女
法官 簡 清 忠
法官 王 仁 貴
法官 葉 勝 利

本件正本證明與原本無異

書 記 官
中 華 民 國 一〇一 年 四 月 十 日
K