

裁判字號：臺灣高等法院 106 年勞上字第 86 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 12 月 05 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院民事判決

106年度勞上字第86號

上訴人 中華航空股份有限公司

法定代理人 何煥軒

訴訟代理人 蘇文生律師

被上訴人 黃志鵬

訴訟代理人 劉師婷律師

林堃君律師

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106年8月8日臺灣桃園地方法院105年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於106年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊前於民國103年10月8日與上訴人簽立飛航組員之職前訓練協議書（下稱系爭訓練協議），約定由上訴人出資供伊至國外接受飛行訓練，期間自103年11月17日起至伊完訓並經考核合格之日止，伊於105年4月6日經考核合格，上訴人並於105年4月8日通知伊完訓，應於105年4月18日報到，嗣伊於105年4月18日與上訴人簽立機師聘僱契約（下稱系爭聘僱契約），初敘為試用副機師，約定每月薪資新臺幣（下同）3萬6000元；詎上訴人於105年4月27日竟以伊於105年4月8日晚間與美國飛行教練餐敘席間，為感謝教練而敬酒飲用雞尾酒一杯之事由，主張伊違反系爭訓練協議及「培訓機師初級飛行訓練國外受訓須知」（下稱系爭受訓須知）中之學員禁止飲酒之規定，向伊預告系爭聘僱契約於105年5月7日終止；然伊於105年4月6日完訓並經考核合格，訓練期間即結束，伊於105年4月8日向教練敬酒時已非訓練期間；又系爭受訓須知僅係規範學員「不得酗酒或在飛行前12小時不得飲用含酒精飲料」，而伊於完訓後等待返國期間與教練餐敘飲用雞尾酒1杯，亦無違反該規定，況伊自103年11月17日起接受飛航訓練至完訓為止，受訓期間長達1年以上始結訓，上訴人僅以前開事由終止兩造間僱傭契約，違反解僱最後手段性原則，不生終止僱傭契約之效力，兩造間僱傭契約關係仍有效存在；另伊雖於105年8月25日勞資爭議調解時向上訴人請求復職，惟遭上訴人拒絕受領，伊無補服勞務之義務，仍得請求薪資。爰依兩造間之僱傭契約及民法第48

7條規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自105年5月8日起至伊復職之日止，按月於每月最後1日給付3萬6000元及自各期應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並答辯聲明：如主文所示。

- 二、上訴人則以：機師之工作乃駕駛航機，全機旅客及組員之生命財產安危繫於其能力及態度，是機師除應具備正確之飛安觀念，並應本於高度注意義務，秉持專業，嚴格遵守各種飛航規定，以確保航機在機械正常運作下，不致因人為疏失，增加飛行之危險性，更應處事謹慎；又法院實務通說就試用期間之約定，係採解除權保留說（附保留終止權說），並認勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情況下，得任意終止勞動契約，且考量試用期間勞動契約之試驗特性，應寬認其權利之行使，尚不宜逕行適用勞動基準法關於勞動契約之限制規定，否則即無從區分試用期間勞動契約與正式勞動契約之必要；而依系爭聘僱契約與伊之員工任用及管制規定（下稱系爭任用規則），被上訴人自簽訂系爭聘僱契約之日即105年4月18日起至通過新進機種訓練考驗並發布為副機師生效日止之期間，均為試用期間，伊自得於試用期間試驗、審查被上訴人之行為、能力及職務適格性，斟酌其是否符合伊公司任職機師之標準，且終止僱傭契約之事由，不限於試用期間內所發生者，伊得綜合評價被上訴人是否適任機師，包括其在國外受訓期間所顯示有關其品行操守及人格之事件；另伊前與被上訴人簽立系爭訓練協議，由伊出資供其至國外接受飛行訓練，故在簽立系爭聘僱契約前均屬訓練期間，期間自103年11月17日起至105年4月17日止，然被上訴人於訓練期間，先於104年12月份聖誕假期在宿舍內飲酒、喧嘩，其後於104年12月26日自行書立報告中承諾其「任何種類的酒精飲料都不再碰」等語，又伊曾另於105年1月20日以書面通知所有學員禁止飲酒，被上訴人亦於該通知書上簽名，竟仍於105年4月8日餐敘中飲用雞尾酒一杯；且被上訴人於訓練期間亦有搭乘教練或其他自訓學員車輛出外用餐、購物之違紀行為，被上訴人一再違反系爭受訓須知規定，足見其輕忽紀律、欠缺自我督促及自我要求能力，得作為伊判斷被上訴人是否為適格機師之標準；再者，民航局及航空公司皆重視飲酒行為對飛航安全之影響，伊對學員禁止飲酒之要求實屬合理，被上訴人於105年4月8日餐敘中飲用雞尾酒之行為，確有違反系爭職前訓練協議、紀律公約及上訴人全面禁酒命令之情，是伊審酌被上訴人先前各項行為表現，認定其不符合伊之機師任職標準，於試用期間終止系爭聘僱契約，應無權利濫用之情，且試用期間並無解僱最後手段性原則之適用等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、被上訴人主張伊前於103年10月8日與上訴人簽立系爭訓練協議，約定由上訴人出資供伊至國外接受飛行訓練，期間自103年11月17日起至伊完訓並經考核合格之日止，伊於105年4月6日經考核合格，上訴人並於105年4月8日通知伊完訓，應於105年4月18日報到，嗣伊於105年4月18日與上訴人簽立系爭聘僱契約，初敘為試用副機師，約定每月薪資3萬6000元，而上訴人於105年4月27日向伊預告系爭聘僱契約於105年5月7日終止之事實，有卷附系爭聘僱契約、系爭訓練協議書、電子郵件、結業證書、終止契約預告書為憑（見原審卷第3至8頁），並為兩造所不爭執（見原審卷第175頁反面、本院卷第95至96頁），堪信為實。又被上訴人主張上訴人僅以前開事由終止兩造間勞動契約，違反解僱最後手段性原則，不生終止勞動契約之效力，兩造間勞動契約關係仍有效存在，另伊於105年8月25日勞資爭議調解時向上訴人請求復職，惟遭上訴人拒絕受領，伊無補服勞務之義務，仍得請求薪資，爰依兩造間之勞動契約及民法第487條規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自105年5月8日起至伊復職之日止，按月於每月最後1日給付3萬6000元及自各期應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息等情，上訴人則以前詞置辯，是本件所應審究者，為系爭聘僱契約有無試用期間之約定？若有，則被上訴人主張上訴人終止系爭聘僱契約並不合法，是否有據？若是，則被上訴人主張兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自105年5月8日起至伊復職之日止，按月於每月最後1日給付3萬6000元，是否有據？茲分別敘述如下。

四、系爭聘僱契約有無試用期間之約定？若有，則被上訴人主張上訴人終止系爭聘僱契約並不合法，是否有據？

（一）按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院著有17年上字第1118號判例參照）。經查：

1. 觀諸系爭聘僱契約第1條、第2條、第8條分別約定：「甲方（即上訴人，下同）聘僱乙方（即被上訴人，下同）擔任機師職務，初敘『試用』副機師…」、「保證服務期間自乙方開始『試用日』起算…」、「甲乙雙方及乙方保證人均同意本契約於乙方經甲方核定任用為『試用副機師』之日起生效…」，及系爭任用規則第5.1.3條規定：「機師為特種技術人員，其試用期為自發布為試用副機師生效日起，至通過新進機種訓練考驗並發布為副機師生效日止」等語（見原審卷第3頁、第150頁），足見兩造間有試用期間之合意及約定。又參以系爭聘僱契約簽訂後，被上訴人尚需接受APQ課程（Advanced Pilot Qualification，民航前置訓練）、機種訓練並經考核乙情（見原審卷第200頁反面），兩造就此亦不為爭執（見原審卷第168頁、第

174頁），而上訴人所營事業為航運業，被上訴人將來係執行航空器之駕駛行為，核其工作性質極具專業性、技術性，並以須具備相當熟練度和經驗為必要，堪認上訴人以前開試用期測試並確認被上訴人將來能否勝任副機師之職務，實屬必要。且副機師之試用制度，亦為上訴人經營及人事管理所必需，基於契約自由原則，應認試用期間之約定合法有效。

2.被上訴人雖主張系爭聘僱契約並未明文約定「試用期間」，而僅規定於工作規則內，自不得拘束伊云云。惟查，系爭聘僱契約第1條、第2條、第8條皆已載明「試用」之意旨，已如前陳，系爭訓練協議第8條後段亦約定：「乙方訓練完畢考核合格或乙方與甲方另訂聘僱契約後，乙方經甲方聘僱為甲方從業人員之工作年資，自該聘僱關係『試用期』開始之日起算」（見原審卷第5頁），故被上訴人主張系爭聘僱契約並未明文約定試用期間云云，已不可採。況縱上訴人就「試用期間」僅規定於工作規則內，然按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號裁定意旨參照），且勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）；則上訴人為規範所屬員工之任用、職務異動等事宜而制定系爭任用規則（見原審卷第149至151頁），如經公開揭示，應視為兩造間勞動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。又系爭任用規則設於上訴人內部網站（見原審卷第175頁、第238頁），上訴人所屬員工既得以其帳號密碼登入該網站查知內容，足見該規則已經上訴人為上開公開揭示，並置於員工（包括被上訴人在內）隨時易於認識該規則內容之狀態，被上訴人亦應知之甚詳。準此，被上訴人於其國外飛航訓練完畢考核合格後，與上訴人簽訂之系爭聘僱契約，確有試用期間之適用。故被上訴人前開主張，尚不可採。

(二)承前所述，被上訴人於其國外飛航訓練完畢考核合格後，與上訴人簽訂之系爭聘僱契約，固有試用期間之適用；惟按雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，雖係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，然其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解雇終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重，在行使懲戒解雇之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解雇而採用對勞工權益影響較輕

之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解雇應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解雇之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職均已無法維護其經營秩序，始得為之。又按試用之目的，旨在評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量，故考核能否勝任，應以試用期間之表現為依據（最高法院95年度台上字第2727號判決意旨參照）。則查，觀諸系爭任用規則第5.1.7條約定：「機師為特種技術人員，其試用期為自發布為試用副機師生效日起，至通過新進機種訓練考驗並發布為副機師生效日止」，及員工工作規則第2.6.條約定：「本公司僱用之員工除特殊情形經核准免予試用者外，一律先經試用，經考核合格者，方得簽訂勞動契約正式僱用，如在試用期間經考核不合格者，即無條件終止僱用。上列薪資以停止試用日為止」（見原審卷第150頁反面、第158頁），足見兩造僱傭契約約定試用副機師之試用期間長達1年以上，是於此長達1年以上期間，兩造間之僱傭關係易陷於不確定之狀態，對勞工猶為不利；且被上訴人於試用期間不得任意終止系爭聘僱契約，否則依約應負賠償責任（見原審卷第3頁系爭聘僱契約第2、3條(一)、第4條約定），益見兩造勞僱之地位顯不相當。再者，被上訴人前於訂立系爭聘僱契約以前，已完成飛航訓練並經考核合格，自係具備相當飛航專業能力，上訴人方與其簽訂系爭聘僱契約（系爭訓練協議第3條第3款參照），此與一般試用期間係因企業雇主僱用新進員工，對該員工所陳之學、經歷僅為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作之情形大不相同。準此，兩造間之僱傭契約固有試用期間之適用，然上訴人於試用期間解僱被上訴人，仍應衡諸比例、必要原則，始得終止僱傭契約。至上訴人雖抗辯試用期間並無解僱最後手段性原則之適用云云；惟依行政院勞工委員會（86）台勞資二字第035588號函略以：「查勞基法施行細則原有『試用期間』之規定，業於86年6月12日刪除，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，得自由約定合理試用期間；但試用期內或屆滿時，雇主仍應有勞基法第11條、第12條或第13條但書規定情事始得終止勞動契約」等語以觀（見本院卷第159頁），顯見現行勞基法雖已無試用期間規定，然雇主終止契約仍應符合前開法定最後手段性原則、懲戒相當性原則之限制，而由法院依具體個案情形，審酌勞資雙方工作特性及有無違背契約誠信原則；故上訴人前開所辯，即不可採。

(三)上訴人雖抗辯被上訴人於國外訓練期間，先於104年12月之聖誕假期於宿舍內飲酒、喧嘩；復於105年4月8日餐敘中飲

用雞尾酒一杯；另於訓練期間搭乘教練或其他自訓學員車輛出外用餐、購物，上開行為違反系爭受訓須知規定，顯見其輕忽紀律，欠缺自我督促及自我要求能力，伊自得於試用期間審酌被上訴人先前訓練期間之各項行為表現後，認其不符合伊公司之機師任用標準而終止契約云云。惟查：

- 1.觀諸系爭受訓須知第8條第2款、第4款、第5款、第8款分別規定：「嚴守紀律、校規及當地法律」、「不得賭博、『酗酒』或使用不當藥物」、「飛行前12小時不得飲用含酒精飲料」、「如有違反飛行紀律或其他不當行為者，得視情節輕重予以退訓」（見原審卷第11頁反面），然上訴人所稱被上訴人於104年12月之聖誕假期於宿舍內飲酒、喧嘩乙事，係被上訴人於國外訓練期間所發生，事發後上訴人並未將被上訴人退訓，而係於105年1月20日以書面通知所有學員禁止飲酒（見原審卷第46頁），則被上訴人是否確有違反系爭受訓須知第8條第2款、第4款、第5款、第8款之規定，已非無疑；況被上訴人亦於105年12月26日對此事件出具檢討報告（見原審卷第47頁報告），且至訓練期滿，亦未再發生相同事件，足見被上訴人就此事已為相當反省，上訴人前此既已採取相對應之處置（即以書面通知所有學員禁止飲酒），被上訴人於仍係「學員」之階段亦遵其規定，則上訴人事後自不應據此考核被上訴人能否勝任，而應以試用期間之表現為依據，始無違契約誠信原則。
- 2.又上訴人對於正式機師、副機師就飲用酒類之規範係要求「不得酗酒」、「於飛行任務前12小時內」及「執行飛行任務時」不能飲酒（見原審卷第236頁上訴人工作規則），上訴人亦於本院自陳略以：「我們認為喝雞尾酒這樣的事情，應於事前透過MAIL或學員長反應給公司，讓公司決定是否可以開放」等語（見本院卷第150頁），足見上訴人並非全面禁止機師飲酒，衡情亦無一概禁止之必要，仍應視具體情形而定。則上訴人雖以被上訴人於105年4月8日餐敘中飲用雞尾酒一杯為由，認其輕忽紀律，欠缺自我督促及自我要求能力云云；然被上訴人係於訓練完畢考核合格後，於與教練餐敘時，向教練敬酒而飲用雞尾酒一杯，顯未達酗酒程度，亦非於執行任務時所為，則被上訴人既未違反系爭訓練協議、系爭受訓須知及工作規則內就機師之規範，且其於試用期間亦無任何違反規定之飲酒行為，則上訴人以此考核被上訴人，難謂合法有據。另上訴人雖於105年1月20日之新年期間，通知所有學員，並發布紀律公約略以：「… 2.紀律千萬要遵守最近有多起違犯公司與學校規定的案例，其中最為嚴重的就是在寢室影響宿舍安寧，並與保全人員發生衝突事件以及違反外宿規定，公司再次重申所有『學員』禁止飲用含酒精之飲品；有任何對規定不了解之處應詢問公司而非以自己認定解釋，公

司這些規定，最主要是保護各位同學安全，也許有許多不便之處，但是公司希望各位同學能夠平安順利完成訓練，遵守規定與紀律是飛行員之磐石，也是公司極為重視飛行員之素養之一，倘若沒有建立良好的飛行員素養，小則退訓，大則可能危及公司與個人安全，希望各位恪遵紀律，並時時刻刻互相叮嚀，爾後如有違犯公司規定行為，絕不寬貸；3.安全千萬要深植安是無危，全是無損，安全對航空從業人員來說是非常重要的概念，一定要深植於自己的日常工作與生活，才能讓你飛的長遠，飛的平安，因此不管是在地面上從事任何活動，舉凡運動、行車、飲食等；或者是在空中飛行，都要時時刻刻提醒自己安全，往安全的方向思考，有了安全的思考模式，相信各位在往後的訓練與生活將可安然度過」等語，並由包括被上訴人在內之4名CAL第8期學員在前開紀律公約上簽名（見原審卷第46頁）；但查，上訴人並非全面禁止機師飲酒，亦無一概禁止之必要，而應視具體情形而定，已如前陳，上訴人為維護紀律，固有發布紀律公約以拘束學員之必要，然仍應與社會通念並不相違，始為允當；則觀諸前開紀律公約之內容，既重在維護學員安全，自無全面禁酒之理，且若不問原因、場合及動機為何，即強令學員禁止飲用任何含酒精或酒精含量甚微之飲品，豈非過度規範而限制其自由，難謂無權利濫用之情。至上訴人雖抗辯於105年4月8日餐敘中同有飲用雞尾酒而違反禁酒命令之其他3名學員，上訴人亦係分別予以退訓、終止訓練或終止試用云云；然上訴人終止與被上訴人試用期間僱傭契約之事由，並非合法，業如前述；則無論上訴人對105年4月8日餐敘中同有飲用雞尾酒之其他學員之處置為何，皆不影響本件之事實認定；況上訴人既自陳其中之學員陳彥延亦接受終止副機師之試用，並與本件上訴人和解，轉任為航機簽派部之航務員等語（見本院卷第133頁上訴人民事綜合辯論意旨狀），益見上訴人並非不能捨解雇而採用對被上訴人權益影響較輕之措施，以維被上訴人之工作權，兼以維護其經營秩序。故上訴人辯稱其終止被上訴人之試用，確實未濫用權利云云，並不可採。

- 3.另系爭受訓須知第4條前段、第9條第3款固規定：「除學校安排之活動外，不得離開受訓所在城市」、「禁止租車或駕駛車輛」（見原審卷第11頁反面至第12頁），而被上訴人雖於與上訴人之面談紀錄中，自陳曾於訓練期間搭乘教練或其他自訓學員車輛外出等語（見原審卷第97頁飛航組員面談溝通紀錄表）；然上訴人係「曾搭乘教練或其他自訓學員車輛外出」，是否有離開受訓所在城市或自行駕駛車輛而違反受訓須知之情，皆有疑問，上訴人未經確實調查求證，僅憑被上訴人於面談紀錄之自述，遽認被上訴人即有違反受訓須知之行為，據此考核被上訴人，並終止

僱傭契約，自有未洽。上訴人雖辯稱系爭受訓須知第9條第3款雖僅規定：「禁止租車或駕駛車輛」，惟對照同條第2款：「其餘之交通工具（腳踏車）與費用由學員自理，自行負責人身安全」之規定內容，可知該款之規範意旨，應係禁止受訓學員搭乘校車以外之交通工具，以避免發生車禍等意外事件而傷亡，而非受訓學員只要是乘坐他人所駕駛之車輛，不是自行租車或駕車，就不受規範云云；但查，依系爭受訓須知第9條第2款規定「其餘之交通工具（腳踏車）與費用由學員自理，自行負責人身安全」等語以觀（見原審卷第12頁），顯係僅就交通工具及費用載明「由學員自理」，並囑學員應「自行負責人身安全」，觀其文意並未一概禁止受訓學員搭乘校車以外之交通工具，自難遽認於訓練期間搭乘教練或其他自訓學員車輛外出，即有違反系爭受訓須知第4條前段、第9條第3款規定之情。至上訴人雖又辯稱其於與被上訴人簽訂系爭聘僱契約後，始發現其於國外訓練期間之前述事由云云；然查，上訴人既已與被上訴人簽訂系爭聘僱契約，自應以「試用期間」之行為、表現、能力以考核被上訴人能否勝任，縱上訴人係於與被上訴人簽訂系爭聘僱契約後，始發現其於國外訓練期間發生之事，仍不應僅以「訓練期間」發生之事為其終止僱傭契約之事由，遑論上訴人亦未經確實調查求證被上訴人是否確有違反受訓須知之行為，即行使懲戒解雇之處分，亦有違比例原則；故上訴人前開所辯，並不可採。

(四)綜上，兩造間之僱傭契約固有試用期間之適用，然上訴人於試用期間解僱被上訴人，仍應衡諸比例、必要原則，始得終止僱傭契約。又試用之目的，旨在評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量，故考核能否勝任，應以試用期間之表現為依據，則機師之工作乃駕駛航機，全機旅客及組員之生命財產安危固繫於其能力及態度，是機師除應具備正確之飛安觀念，並應本於高度注意義務，秉持專業，嚴格遵守各種飛航規定，以確保航機在機械正常運作下，不致因人為疏失，增加飛行之危險性；而被上訴人雖於國外訓練期間，於104年12月之聖誕假期於宿舍內飲酒，復於105年4月8日餐敘中飲用雞尾酒一杯，另於訓練期間搭乘教練或其他自訓學員車輛外出；但上訴人僅以前開事由為據，並未綜合評量被上訴人於「試用期間」之工作能力、品行、身心狀況、工作態度、敬業精神及主觀意志等因素，以為考核及判斷之基礎，亦未舉證證明被上訴人確已不能勝任工作（即不具備機師之適職性）及有何違反情節重大，致影響上訴人僱用被上訴人之經濟目的，非予解僱不可，而徒以被上訴人訓練期間發生且不確定是否違反受訓須知之情事（聖誕假期於宿舍內飲酒、搭乘教練或其他自訓學員車輛外出），及於訓練完畢考核合格後，於與教練

餐敘時向教練敬酒飲用雞尾酒一杯等事由，逕予預告終止系爭聘僱契約，難謂已符合最後手段性原則，應屬權利濫用，即不合法。準此，被上訴人主張上訴人終止系爭聘僱契約並不合法，核屬有據。

五、被上訴人主張兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人自105年5月8日起至伊復職之日止，按月於每月最後1日給付3萬6000元，是否有據？

(一)查上訴人於105年5月7日，終止與被上訴人之僱傭契約，並非合法，既如前述，則兩造間僱傭關係依然存在；準此，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，亦屬有據。

(二)又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。又被上訴人於上訴人預告終止契約後，於105年8月25日勞資爭議調解時即已向上訴人提出恢復僱傭關係之請求（見原審卷第9頁勞資調解紀錄），足認被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人，但為上訴人所拒，是上訴人僅支付被上訴人薪資至105年5月6日（見本院卷第95頁），嗣拒絕被上訴人提供勞務，且未給付薪資，依民法第487條前段規定，上訴人已陷於受領勞務遲延之繼續狀態，被上訴人無補服勞務之義務，即得依僱傭契約請求上訴人給付薪資（上訴人係支付被上訴人薪資至105年5月6日，被上訴人僅請求自105年5月8日起算，見本院卷第95頁），及預為請求尚未到期之報酬。又被上訴人主張於上訴人終止僱傭契約以前，每月薪資為3萬6000元，由上訴人於每月最後一日給付，為上訴人所不爭執（見本院卷第95頁）；準此，被上訴人依兩造間之僱傭契約及民法第487條規定，請求上訴人應給付其自105年5月8日起至復職之日止，按月於最後一日給付薪資3萬6000元及自各期應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息，核屬有據。

六、從而，被上訴人依僱傭之法律關係及民法第487條之規定，請求(一)確認與上訴人間之僱傭關係存在；(二)上訴人應自105年5月8日起至復職之日止，按月於最後一日給付薪資3萬6000元及自各期應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息，皆為有理由，均應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為假執行之宣告，核無不合。上訴意旨仍執前詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 106 年 12 月 5 日

勞工法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 石有為

法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 106 年 12 月 6 日

書記官 張淨卿

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統