

裁判字號：臺灣高等法院 107 年勞上字第 69 號民事判決

裁判日期：民國 107 年 10 月 02 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第69號

上訴人 冠君營造有限公司

法定代理人 楊樹林

訴訟代理人 馮聖中 律師

宋重和 律師

被上訴人 王摯崗

訴訟代理人 蔡銘書 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107年3月26日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第296號第一審判決提起上訴，本院於107年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造僱傭關係自民國一百零五年十一月八日起至一百零六年四月十日止存在部分及該訴訟費用部分（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：其自民國104年7月29日起受僱於上訴人，擔任工地主任，負責工地現場之機具操作、保養維護、監督管理等相關工作，每月薪資新臺幣（下同）65,000元。詎上訴人突於105年11月8日無預警以LINE通訊軟體通知解僱，並指示被上訴人僅上班至同年11月7日止，未表明解僱事由，是其終止顯違勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條之強制規定而不生效力，兩造間之僱傭關係仍應繼續存在。又，被上訴人嗣得知上訴人早自同年8月31日起即將被上訴人之勞工保險退保，且未按被上訴人實際薪資提撥勞工退休金，致被上訴人受有勞工退休金短少之損害，且自105年10月間起即未給付薪資，被上訴人乃於106年4月10日在勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約。為此，請求確認兩造間之僱傭關係應存續至106年4月10日為止，且於抵銷其負欠上訴人100,000元之借款債務後，上訴人應依勞基法第22條第2項、民法第487條及第229條規定，給付積欠薪資311,667元及如附表一所示之遲延利息；暨依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，給付資遣費55,340元及自起訴狀繕本送達翌

日即106年7月13日〔見原審106年度店司勞調字第15號案卷（下稱原審店司勞調卷）第53頁〕起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並依勞工退休金條例第31條第1項規定，將38,200元提繳至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，暨依就業保險法第25條第3項規定，開立非自願離職服務證明書等語。並答辯聲明：上訴駁回（按被上訴人於原審起訴時，除為上開請求外，並就提繳勞工退休金38,200元請求部分，請求上訴人應給付自106年7月13日起計算之法定遲延利息，嗣經原審審理結果，除判決被上訴人上開請求部分勝訴外，駁回其關於提繳勞工退休金38,200元部分法定遲延利息之請求，上訴人就受敗訴判決之上開請求部分提起上訴，被上訴人則未就其受有不利利益判決部分提起上訴或附帶上訴，是被上訴人關於提繳勞工退休金38,200元部分請求給付法定遲延利息部分，業已受敗訴判決確定，不在本院審理範圍內）。

二、上訴人則辯以：被上訴人自104年7月29日起受僱於上訴人負責操作道路刨路機具，有受上訴人監督從事相關工作之義務，並應誠實執行業務，詎被上訴人未恪盡職守，竟於105年7月、8月間竊取上訴人所有之刨刀基座數只予以變賣，復利用其職務之便，侵占上訴人公司105年7月1日刨路機外調至大直美堤越堤道及同年7月15日刨路機外調至三重大直街之工程款，違反勞動契約且情節重大，上訴人已於同年11月8日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止兩造間之勞動契約。縱認上訴人因未表明終止事由而未合法終止兩造勞動契約，惟上訴人於同年11月8日以通訊軟體表示終止勞動契約後，被上訴人即覆稱「好」，且自該日起未再進入公司提供勞務，堪認兩造亦已於該日合意終止勞動契約，是被上訴人之請求，均屬無據。又如認被上訴人主張有理由，因被上訴人負欠借款債權100,000元，爰應與被上訴人薪資債權部分互為抵銷等語。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第108、109頁）

（一）被上訴人自104年7月29日起受僱於上訴人，上訴人應於每月10日給付被上訴人月薪65,000元，上訴人自105年10月11日起未按月給付該薪資；而上訴人員工吳秀文於105年11月8日以社群軟體line將內容：「聽楊先生說，你做到昨天」等語傳送予被上訴人（見原審卷第21頁）。

（二）被上訴人於106年3月14日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，經該局於同年4月10日進行調解程序，被上訴人於該程序表示：上訴人無預警於105年11月8日終止勞動契約，請求上訴人給付預告工資、資遣費及開立非自願離職證明書等語；上訴人則表示：被上訴人於任職期間，私自變賣上訴人所有，並將變賣所得之費用占為己有，經上訴

人通知被上訴人說明後，被上訴人並未說明且自行離職，上訴人自無給付勞方預告工資、資遣費及開立非自願離職服務證明書之義務等語（見原審店司勞調卷第14頁）。

- （三）被上訴人於106年4月10日所為終止勞動關係之表示，如有理由，計上訴人應給付105年10月1日起至106年4月10日止薪資411,667元、資遣費55,340元及開立非自願離職證明書，並應為被上訴人將38,200元提撥至被上訴人之勞工退休金專戶。另被上訴人負欠上訴人借款100,000元，如與上開薪資債權相互抵銷結果，計上訴人應給付311,667元，及自原判決附表一所示之遲延利息。

四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文；又確認法律關係成立或不成立之訴，以確認現在之法律關係為限，如已過去或將來應發生之法律關係，則不得為此訴之標的，亦有最高法院49年台上字第1813號判例可稽。本件被上訴人係主張上訴人於105年11月8日無預警終止兩造間勞動關係為無效，且上訴人自105年10月間起即未依約給付薪資，其已於106年4月10日依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動關係，而請求確認兩造間105年11月8日起至106年4月10日止勞動關係仍存在等語，惟被上訴人上開請求確認兩造間105年11月8日起至106年4月10日間勞動關係仍存在部分，顯係請求確認已過去之法律關係，揆諸前揭判例意旨，被上訴人此部分請求顯然欠缺確認利益，為無理由，不應准許。

五、被上訴人主張上訴人自105年10月間起即未依約給付薪資，其已於106年4月10日依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動關係，上訴人自應給付薪資、資遣費及開立非自願離職證明書等語，此為上訴人所否認，並以被上訴人有侵占上訴人財產之情事，其已於105年11月8日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動關係等語置辯，經查：

- （一）按勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。
- （二）本件上訴人抗辯其委託所屬員工吳秀文於105年11月8日以

社群軟體line方式通知被上訴人終止兩造勞動關係等語，固舉以吳秀文與被上訴人間之對話記錄為證（見原審卷第21頁），惟該對話記錄內容係記載：「（吳秀文表示）『楊先生（即上訴人法定代理人楊樹林）跟我說，你做到昨天（即105年11月7日），這2天我算一下薪資，看要再補多少錢回來，數字明天再跟你說。』（被上訴人覆稱）『是要開除我嗎誰說的啊』（吳秀文表示）『楊先生跟我說，你做到昨天』（被上訴人覆稱）『從頭到尾我都沒說要離職啊如果要用這種方式開除我何必那麼大費周章直接明說就好了是要省遣散費嗎這是非自願離職吧』（吳秀文表示）『原文就是上面那句，也沒多說什麼，他可以直接問老闆嗎？』（被上訴人覆稱）『好抱歉了，，』」等語（見原審卷第21頁），並未表明上訴人終止權行使（關於上開對話是否可認上訴人有為終止權之行使乙事，後敘之）之「事由及依據」，顯見上訴人未盡合法告知終止事由之義務，揆諸上開說明，難認上訴人於105年11月8日已合法終止兩造之勞動契約。

（三）第按探求契約當事人之真意，應通觀契約全文，依誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值等作全盤之觀察，若契約文字，有辭句模糊，或文意模稜兩可時，固不得拘泥於所用之辭句，但解釋之際，並非必須捨辭句而他求，倘契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不能反捨契約文字更為曲解（最高法院86年度台上字第3873號裁判意旨參照）。茲退步言之，縱認關於僱主是否善盡告知終止事由，並非終止權行使之要件，然觀諸上開吳秀文與被上訴人間之對話紀錄內容，充其量僅能證明吳秀文經上訴人法定代理人告知，兩造間勞動關係業於105年11月7日終止，並無代上訴人對被上訴人於105年11月8日為終止權行使之情，是上訴人抗辯其委託吳秀文向被上訴人為兩造間勞動關係於105年11月8日終止之意思表示云云，顯與上開記載相違，是要難認上訴人已於105年11月8日對被上訴人為終止兩造勞動關係之意思表示。

（四）上訴人雖復抗辯稱兩造已於105年11月8日合意終止勞動契約云云，然徵諸該對話紀錄，被上訴人於受吳秀文告知上訴人法定代理人表示兩造間勞動關係業於105年11月7日終止後，被上訴人先表示「從頭到尾我都沒說要離職啊如果要用這種方式開除我何必那麼大費周章直接明說就好了」、「是要省遣散費嗎這是非自願離職吧」等語，吳秀文再回應「原文就是上面那句，也沒多說什麼，你可以直接問老闆嗎？」等語後，被上訴人則答稱「好抱歉了，，」等語，考其對話意涵，僅能表彰被上訴人是時已無意再追問吳秀文關於兩造勞動關係終止乙事，尚不足證明被上訴人與上訴人所屬員工吳秀文合意兩造勞動關係於105年11月8日發生終止效力。雖被上訴人自105年11月8日後未再為上

訴人提供勞務，惟上訴人所屬員工吳秀文於105年11月8日告知被上訴人兩造勞動關係業於105年11月7日終止，堪認上訴人自105年11月8日起已拒絕被上訴人再行提供勞務，則上訴人自不得以被上訴人未繼續提供勞務等情，據為兩造業於105年11月8日合意終止勞動關係之論據。是上訴人抗辯兩造勞動關係業於105年11月8日終止云云，自難採信。

（五）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款定有明文。本件兩造間勞動關係並未於105年11月8日終止，已如前述，而上訴人自105年10月間起即未依約按月給付薪資予被上訴人，被上訴人據此於106年4月10日兩造行勞資爭議調解程序時，當場終止兩造間勞動關係，亦為兩造所不爭執（見本院卷第109頁），揆諸上開法文，堪認兩造勞動關係業因被上訴人於106年4月10日為終止權行使，而發生終止效力。茲復參諸前開不爭執事項（三）所示，上訴人自應給付被上訴人105年10月1日起至106年4月10日止薪資411,667元、資遣費55,340元及開立非自願離職證明書，並應為被上訴人將38,200元提撥至被上訴人之勞工退休金專戶。其中薪資債權部分，依上訴人抵銷抗辯，應與被上訴人負欠上訴人借款100,000元債權相互抵銷結果，計上訴人應給付311,667元，及原判決附表一所示之遲延利息。

六、綜上所述，被上訴人依民法第487條、第229條、勞基法第22條第2項、第14條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項及就業保險法第25條第3項規定，請求上訴人給付薪資311,667元及原審判決附表一所示法定遲延利息、資遣費55,340元及自106年7月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，暨應為被上訴人將38,200元提撥至被上訴人之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。至其請求確認兩造間勞動關係自105年11月8日起至106年4月10日止存在部分，為無理由，不應准許。原審不察就上開不應准許部分，判決被上訴人勝訴，容有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分判斷不當求為廢棄，為有理由，爰由本院判決如主文第一、二項所示。至其餘應予准許部分，原審判命上訴人給付，並無不合，上訴意旨猶執陳詞指摘原判決此部分判斷不當，為無理由，應駁回上訴人其餘上訴。末以，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦不再詳予論駁，併此敘明。

據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 10 月 2 日

勞工法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 賴秀蘭

法 官 石有為

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 107 年 10 月 4 日
書記官 劉育妃

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