

裁判字號：最高法院 95 年台上字第 889 號民事判決

裁判日期：民國 95 年 05 月 04 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在

最高法院民事判決 九十五年度台上字第八八九號

上訴人 台灣高速鐵路股份有限公司

法定代理人 乙 ○

訴訟代理人 吳貞良律師

被上訴人 甲○○

訴訟代理人 王淑琍律師

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九十三年十一月十日台灣高等法院第二審判決（九十三年度重勞上字第一三號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回台灣高等法院。

理 由

本件被上訴人主張：伊自民國八十七年十月一日起受僱於上訴人公司擔任財務副理，九十二年九月一日調任站區開發處副理，詎上訴人竟於伊調職後之同年月二十九日逕以站區開發處組織調整，已無適合伊之職位可供安置為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第十一條第四款規定，終止兩造間之勞動契約。上訴人公司並無業務性質變更情事，亦無減少勞工之必要，更無不能安置伊適當職務之情形，其片面終止系爭勞動契約，不生終止之效力。伊每月薪資新台幣（下同）十萬二千一百六十二元，依例於月終發給，上訴人終止勞動契約雖不生終止之效力，但既已預示拒絕受領勞務，伊並為勞務提出之表示，依民法第四百八十七條規定，上訴人仍應按月給付伊前開薪資，竟自九十二年十月份起未為支付等情，爰求為確認兩造間之僱傭關係存在，暨命上訴人自九十二年十月三十一日起至事實審言詞辯論終結日止，按月於月終給付被上訴人十萬二千一百六十二元，並加計法定遲延利息之判決。

上訴人則以：被上訴人於九十一年間擔任伊公司財務部副理，主管會計業務，竟涉嫌教唆訴外人即其部屬詹惠嬪向公司不法請款三十四萬四千一百零六元，或未詳加審核及早發現該不法情事。甚且被上訴人本人亦不實申報請領油資、雜費等款項，違反伊公司工作規則第十三條第六款第四點「營私舞弊」、第九項「偷竊同仁或公司財物」、第十八條「偽造工作或業務紀錄矇騙公司以獲取不當利益」，及懲處事由第六十六條第二十六款「其他違反公序良俗、法令……」與第十款「捏報事實」、「欺騙矇混或偽造、變造文書」，致損害伊公司權益及形象情節重大，該當勞基法第十二條第一項第四款終止契約事由。被上訴人既有前開不法

或違規行為，當屬不能勝任工作，亦該當勞基法第十一條第五款終止契約事由。又被上訴人任職之站區開發處調整組織改為專營站區開發，不再自任單位會計工作，無需財務會計人員，其原任之財會部門副理職位復已由他人接任，被上訴人不可能回任原來職務，且因其涉有上開不法情事，亦無其他適合擔任之職位，該當勞基法第十一條第四款業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之終止契約事由。伊於九十二年九月二十九日按前開規定終止系爭勞動契約，於法並無不合。縱認伊行使該終止權不合法，因被上訴人於當日已表示同意以資遣方式終止勞動契約，亦生合意終止契約之效力。退而言之，被上訴人既有前述不法、違規行為，伊並得以答辯狀繕本之送達為終止系爭勞動契約之意思表示等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：被上訴人主張伊自八十七年十月一日起受僱於上訴人公司擔任財務副理，九十二年九月一日調任站區開發處副理後，上訴人旋於同年九月二十九日終止系爭勞動契約，自同年十月起未再給付薪資與伊，嗣伊於上訴人終止契約後三日即向台北市政府申請勞資爭議調解之事實，為上訴人所不爭，堪信為真實。按勞基法第十一條第四款雖規定業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約。但雇主依此款規定終止勞動契約，必須符合業務性質變更有減少勞工之必要及無其他適當工作可供安置之要件。查上訴人於九十二年十月間尚在公司網站上徵聘財務會計人員及主管，而被上訴人原即擔任該項工作，自難認上訴人公司已無其他適當工作可供安置被上訴人，上訴人於九十二年九月二十九日依前開規定所為終止契約行為，自屬不合法。次按勞基法第十一條、第十二條雖未規定雇主終止勞動契約應表明終止事由，然基於保障勞工權益原則，且參酌大量解僱勞工保護法第四條第三項第一款規定事業單位依同條第一項規定解僱勞工時所提出之解僱計畫書內容應記載解僱事由，應認雇主於終止勞動契約時如已明確告知終止契約之事由，即不得嗣後翻異。查上訴人於九十二年九月二十九日交付被上訴人之資遣通知書，僅記載係依勞基法第十一條第四款終止勞動契約，並未提及終止事由包括同法第十二條第一項第四款違反工作規則情節重大及第十一條第五款不能勝任工作。同年十一月十二日勞資爭議調解會上，上訴人仍陳稱係本於勞基法第十一條第四款規定終止系爭勞動契約。依證人即上訴人公司人力資源處任用及薪資部協理陳傳非之證詞及被上訴人所陳情形，足認上訴人九十二年九月二十九日僅以勞基法第十一條第四款規定之事由終止系爭勞動契約，其嗣後翻異稱當時終止契約包括被上訴人違反工作規則情節重大，及對於所擔任之工作確不能勝任等事由，自不足取。查上訴人依勞基法第十一條第四款規定終止系爭勞動契約，係基於其一方終止權之片面發動，並非民法第一百五十三條及第一百五十四條所為合意終止勞動契約之要約，被上訴人自無承諾而為合意之餘地。被上訴人雖於當日將識別證及職章交付陳傳非，但

未收拾其個人用品，且僅受領九十二年九月份薪資，未具領資遣費各情，業據證人陳傳非證述明確，且被上訴人旋於三日內即向台北市政府勞工局申請調解請求回復工作權，均足認被上訴人未同意上訴人終止契約。上訴人抗辯其終止系爭勞動契約為被上訴人所同意云云，自不足取。再按勞基法第十一條第五款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨係因勞工所提供之勞務無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，允許雇主得解僱勞工。而造成此項合理經濟目的不能達成之原因包括勞工主觀意志及客觀行為，故所謂確不能勝任工作應包括勞工主觀上違反忠誠履行勞務給付義務，及客觀上之品行不能勝任工作。經查被上訴人對詹惠嬪之請款並無核決之權限，而依詹惠嬪出具之切結書，被上訴人並無獲得利益而教唆不實申報之動機，上訴人以被上訴人未盡審核責任致未發現詹惠嬪之不實申報係不能勝任工作，自不足取。上訴人公司之經理及副理人員就其上下班自用車之燃料油資得按月彙整全月加油發票（附公司統一編號）申請補助，並由人力資源處授權各主管裁決，有上訴人公司油資補助規定可稽，上訴人公司之油資補助並未規定其起點終點為何，依一般經驗法則，上班下班之起點及終點未必均係住所，且汽車本即於欠缺油料時即需加油，況被上訴人請領油資補助須經上訴人指定之人員審核，其檢具外縣市油資統一發票，縱有不應給與之情形，充其量僅屬歸還此部分油資補助款之問題，亦無上訴人所稱不法申報，違反工作規則情節重大，及違反忠誠義務無法勝任工作之情事。再查上訴人公司例行費用之請款，關於雜費部分，係由各承辦單位彙總定期統一填寫「請款單」附相關證明文件與憑證，經授權主管核可後，送會計單位請款。被上訴人以「雜支」為名義所請領之聚餐費及運動用品費用均經授權主管陳財得核准，陳財得在核可前，亦先詢問確認其確實之內容，則被上訴人請款之名目縱然有誤，亦屬會計科目錯誤問題，尤難認有故意不實申報違反工作規則及忠實義務情形。綜上所述，上訴人終止兩造間勞動契約均不合法，雙方僱傭關係仍然存在。又上訴人既為預示拒絕受領勞務之表示，被上訴人復將準備提出勞務之情通知上訴人，依民法第二百三十五條及第四百八十七條規定，上訴人自仍應給付薪資與被上訴人。則被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，暨上訴人自九十二年十月三十一日起迄事實審言詞辯論終結日為止，按月於月末給付被上訴人薪資十萬二千一百六十二元，並加計法定遲延利息，洵屬有據，均應准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第一百五十三條第一項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。本件上訴人陳稱，伊於九十二年九月二十九日依勞基法第十一條第四款規定之事

由對被上訴人表示終止系爭勞動契約，曾與被上訴人合意以資遣之方式終止契約，被上訴人同意離職，除將識別證及職章交付陳傳非外，且與其主管辦理交接事宜云云，並舉證人陳傳非為證。而證人陳傳非亦到庭證稱，被上訴人就資遣費部分，起初認為（計算？）不對不能簽，但表示要帶回去看，一定會簽，並將職章及識別證交付伊，而與其主管在地下二樓辦理交接等語（見一審卷第一三一頁及一三二頁）。準此以觀，上訴人抗辯兩造曾合意以資遣之方式終止勞動契約一節，似非全然無據。乃原審未詳加調查究竟兩造有無達成以資遣之方式終止勞動契約之合意，徒以前揭情詞，遽為上訴人不利之判決，自非無判決理由不備之違法。上訴論旨，執以指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 五 年 五 月 四 日

最高法院民事第二庭

審判長法官 蕭 亨 國

法官 陳 淑 敏

法官 葉 勝 利

法官 黃 義 豐

法官 簡 清 忠

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 五 年 五 月 十 八 日

L

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統