

裁判字號：最高法院 98 年台上字第 1836 號民事判決

裁判日期：民國 98 年 10 月 01 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決 九十八年度台上字第一八三六號

上訴人 太洋新技股份有限公司

法定代理人 乙○○○

訴訟代理人 陳長文律師

周燦雄律師

李文傑律師

李俊瑩律師

被上訴人 甲○○○

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九十八年三月二十四日台灣高等法院第二審判決（九十七年度重勞上字第三一號），提起上訴，本院判決如下：

## 主文

原判決關於命上訴人自民國九十八年三月起至被上訴人復職日止，按月給付薪資，暨該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院。其他上訴駁回。

駁回其他上訴部分，第三審訴訟費用由上訴人負擔。

## 理由

本件被上訴人主張：伊自民國八十七年十二月七日經上訴人僱用擔任情報課課長後，即兢兢業業，忠誠努力執行職務。詎上訴人竟於九十五年八月二十九日下班時，以伊於當日之會議（下稱系爭會議）中怒摔雷射筆，掀翻、損壞投影機，又目無尊長，有其工作規則（下稱工作規則）第六十六條第二款、第五款所定之情事，逕將伊解僱（免職）。其解僱行為，非但與該條款之要件不符，且未依工作規則第五十七條規定，召開賞罰評審委員會審議作成決議，亦不生解僱之效力。縱上訴人於翌（九十六）年十月八日補行召開賞罰評審委員會決議將伊解僱，惟已逾勞動基準法（下稱勞基法）第十二條所定之三十日法定期間，仍難認為適法。兩造間之僱傭關係既尚存在，乃伊於九十五年八月三十日前往上班時，上訴人竟取走伊使用之電腦，顯係拒絕受領伊之勞務給付。伊自有即受確認該僱傭關係存在之法律上利益並得請求其給付薪資。爰求為確認兩造間之僱傭關係存在；暨命上訴人給付新台幣（下同）一百四十八萬一千四百八十二元，及自九十七年八月十九日（第一審最後言詞辯論期日）起加付法定遲延利息；另自九十七年二月一日起至被上訴人復職日止，再按月給付八萬七千一百四十六元之判決（被上訴人超過上開金額之本息請求，業經第一審及原判決其敗訴確定）。

上訴人則以：被上訴人前於九十五年八月九日，以五字經辱罵廖

瑛如副理，已遭記過及扣薪處罰，卻不思悔改，在系爭會議中，僅因不滿同僚之回答，即當場怒摔雷射筆，掀翻、毀損投影機，並於揚言：「他媽的什麼爛公司」、「我不幹了我最大」等語後，憤而離開公司。可見被上訴人已自行終止兩造間之僱傭契約，且其上開行為舉止，符合勞基法第十一條第二款、第四款、第五款，及工作規則第六十六條第二款、第五款之規定事由，伊於當日予以解僱，亦無不當。縱該解僱未經召開賞罰評審委員會審議，然事後已徵得全體委員之同意，並於九十六年十月八日補召開委員會予以追認，仍生解僱之效力。被上訴人猶求予確認兩造間之僱傭關係存在，及請求伊給付薪資，均屬無理等語，資為抗辯。

原審以：被上訴人為上訴人僱用之情報課課長，在九十五年八月二十九日之系爭會議中，當場怒摔雷射筆，掀翻、毀損投影機，並於揚言「我不幹了我最大」等語後，不假離開公司。上訴人未正式召開賞罰評審委員會審議，即於同日下午時，依其工作規則第六十六條第二款、第五款規定，逕將被上訴人解僱（免職）。再於九十六年十月八日另行召開該委員會，為維持原解僱處分之決議。被上訴人遭上訴人「解僱」後，曾任職於訴外人住電國際電子材料股份有限公司（下稱住電公司）、吉普營建公司（下稱吉普公司）及三和厲煉公司（下稱三和公司），受有薪資，迄九十八年一、二月間仍任職於三和公司，月薪為四萬二千元之事實，為兩造所不爭，固堪認為真實。惟審諸被上訴人於系爭會議中本於其職責，因不滿品保部門答覆改善客戶反應之時程過長，及部分與會人員覺得可笑，始一時激憤，怒摔雷射筆、掀翻投影機，並口出：「他媽的什麼爛公司」、「我不幹我最大」等語。但於上訴人在當日將其「免職」之次日仍如常前往上班等情，尚難認被上訴人有自行終止兩造間僱傭關係之意思。上訴人辯稱：該僱傭關係業經被上訴人終止云云，已無可取。且被上訴人之上開言行舉止，經核與勞基法第十二條第二款、第四款、第五款，及工作規則第六十六條第二款（對於公司負責人、各級主管或同事……，為……或重大侮辱者）、第五款（故意損耗機器……或其他公物，致公司蒙受重大損害者）所定之事由不合，上訴人又未依工作規則第五十七條所定，踐行經賞罰評審委員會議決（獎懲）之必要程式，即逕將被上訴人解僱，縱事後口頭徵得委員之同意，仍不符工作規則所定之懲處程序，而不生解僱之效力。上訴人辯稱：伊之總經理，就被上訴人之解僱，本有「逕行裁決」及「最後裁決」權，經其逕自裁決解僱，即生效力云云，亦無可取。至上訴人之賞罰評審委員會雖於九十六年十月八日補開會議，為維持「原解僱」之決議，然已逾勞基法第十二條第二項所定之三十日法定期間，自不生終止僱傭關係之效力。是兩造間之僱傭關係既仍存在，乃被上訴人於九十五年八月三十日欲提供勞務時，竟遭上訴人拒絕，為上訴人所不爭執。則被上訴人即無補服勞務之義務。其求予確認該僱傭關係存在，並請求上訴人給付自九十五年九月起至復職日止之薪資，於法有據。依上訴人不爭執被

上訴人被「解僱」前，每月薪資為八萬七千一百四十六元，以上訴人於未召開賞罰評審委員會決議對被上訴人為減薪之處罰前，上訴人尚不得予以減薪核算結果，被上訴人得請求上訴人給付之薪資，其中自九十五年九月起至九十七年一月止（十七個月）原為一百四十八萬一千四百八十二元，經扣除此期間被上訴人先後任職於住電公司、吉普公司，及三和公司之薪資所得（共二十六萬八千零六十元）後，仍有一百二十一萬三千四百二十二元。加計自九十七年二月起至九十八年二月止之薪資，再扣除被上訴人同時任職三和公司之薪資（五十一萬六千四百八十七元）後，為六十一萬六千四百一十一元。總共上訴人應給付一百八十二萬九千八百三十三元。至被上訴人請求上訴人應自九十八年三月起至其復職日止，另按月給付八萬七千一百四十六元薪資部分，上訴人固以：被上訴人於他公司任職之受薪，仍應予扣抵為辯。惟該部分之受薪是否發生？猶屬未定，上訴人為預扣之抗辯，委無可取。是以被上訴人之此部分請求，亦應准許。從而，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在；暨命上訴人給付自九十五年九月起至九十八年二月止之薪資一百八十二萬九千八百三十三元，及其中（即算至九十七年一月止之）一百二十一萬三千四百二十二元，自九十七年八月十九日起加付法定遲延利息。另自九十八年三月起至被上訴人復職日止，再按月給付八萬七千一百四十六元，為有理由。因而就各該應准許部分，廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明。

廢棄發回（即命上訴人自九十八年三月起至被上訴人復職日止，按月給付八萬七千一百四十六元薪資）部分：

查被上訴人遭上訴人「解僱」後，迄九十八年一、二月為止，仍任職於訴外人三和公司，每月薪資四萬二千元，為原審所認定之事實。果爾，似見上訴人於同意被上訴人復職前，被上訴人自九十八年三月起仍有繼續任職於三和公司或他處，並受有薪資之情事。苟無被上訴人於其復職前，確有不可能繼續任職之積極事證（諸如景氣、身障、體殘等事由），則該復職前之薪資所得是否不能推定其數額？而不應於被上訴人請求上訴人給付之薪資中，予以扣抵？如應予扣抵，依被上訴人之聲明，是否已臻明確？均非無疑。原審未遑推闡明晰，遽以被上訴人受僱於他人部分之薪資是否發生，猶屬未定，不得預為扣抵等詞，而為上訴人不利之判決，即屬可議。上訴論旨，指摘原判決此部分為不當，求予廢棄，非無理由。

駁回上訴（即確認兩造間之僱傭關係存在，及命上訴人給付被上訴人自九十五年九月起至九十八年二月止之薪資一百八十二萬九千八百三十三元，暨其中一百二十一萬三千四百二十二元，自九十七年八月十九日起加付法定遲延利息）部分：

原審依其採證、認事，及解釋契約之職權行使，認定：被上訴人於系爭會議中之行為舉止，不能認為被上訴人有自行終止兩造間僱傭關係之意思，且其行為舉止核與勞基法及工作規則之相關解僱事由不合，上訴人未依工作規則規定，踐行必要之獎懲程序前

，逕將被上訴人解僱，亦不生解僱之效力。嗣再補開會議，為維持「原解僱」之決議，則逾勞基法規定之三十日法定期間，仍不生終止僱傭關係之效力。是被上訴人於欲提供勞務，經上訴人拒絕後求予確認兩造間之僱傭關係存在；暨請求上訴人給付（自九十五年九月起至九十八年二月止之薪資）一百八十二萬九千八百三十三元，及其中（即算至九十七年一月止之）一百二十一萬三千四百二十二元，自九十七年八月十九日起加付法定遲延利息，為有理由，應予准許等情，因而就上開應准許部分，廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，經核於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決該部分為不當，求予廢棄，非有理由。據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。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、第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 八 年 十 月 一 日

最高法院民事第三庭

審判長法官 蘇 茂 秋

法官 王 仁 貴

法官 張 宗 權

法官 陳 重 瑜

法官 吳 麗 女

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 八 年 十 月 十 三 日

K