臺灣高等法院花蓮分院民事判決

111年度勞上字第6號

上　訴　人　麥楷杰（ZACHARY ALEXANDER MAIER）

訴訟代理人　何俊賢律師

被上訴人　　爭氣有限公司

法定代理人　方婷如

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111年8月3日臺灣花蓮地方法院110年度勞訴字第23號第一審判決提起上訴，本院於112年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、上訴及假執行之聲請均駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按「以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄」、「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄」，勞動事件法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。次按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用。又按法律行為發生

債之關係者，其成立要件及效力，依當事人意思定其應適用之法律；當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文。查本件上訴人為美國籍人(見原審卷第27、275、283、285頁)，與我國籍被上訴人因僱傭關係所衍生之確認僱傭關係及給付薪資法律關係而涉訟，故本件自屬涉外民事事件，且上訴人之勞務提供地在中華民國境內花蓮縣，應認我國法院有審判權且有管轄權。又本件兩造間僱傭契約並未就準據法有特別約定，斟酌雙方係於我國簽訂契約，契約之履行地亦在我國，依前揭規定，本件涉外事件之準據法即應適用行為地法，即我國法律，合先敘明。

二、次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(下稱民訴法)第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言(最高法院52年臺上字第1240號判例意旨參照)。查上訴人主張被上訴人違法解僱，兩造間僱傭關係應仍存在，為被上訴人所否認，可見兩造就有無僱傭關係存在確有爭執，致上訴人得否主張受僱人相關權利，即陷於不明確之狀態，且此不明確狀態得以確認判決除去，是上訴人提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

三、次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民訴法第446條第1項但書、第255條第1項第2、3款定有明文。本件上訴人原起訴請求「二、被上訴人應給付新臺幣(以下未註明幣種，均為新臺幣)30萬600元本息；三、被上訴人應自民國110年9月5日起至其復職日止，按月給付4萬5,800元」(見原審卷第13頁)，其中第二項聲明係以上訴人之薪資為4萬5,800元，請求被上訴人自110年2月聘僱時起至同年8月止共計7月薪資(見原審卷第17頁)，嗣原

審判准上訴人得請求自110年2月5日起至同年6月17日止薪資17萬9,993元後，上訴人於本院行準備程序時追加「被上訴人應自『110年6月18日』起至其復職日止，按月給付4萬5,800元」(見本院卷第94頁)，經核上訴人追加與原訴之請求基礎事實同一，並無擴張應受判決事項之聲明，依前揭規定，毋庸對造同意，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自110年2月5日受僱於被上訴人擔任經理人，負責協助被上訴人從事規劃與管理公司事務，月薪為4萬5,800元，兩造並簽立聘僱合約書(下稱系爭契約)，被上訴人法定代理人方婷如(下稱方婷如)於110年6月16日解雇伊(下稱系爭解僱)，拒絕伊上班，然系爭解僱不合法，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕伊繼續提供勞務，仍不免除其給付薪資義務，爰依系爭契約、民法第482條、第486條、第487條、勞動基準法(下稱勞基法)第22條等規定請求等語。並聲明：1、確認兩造間之僱傭關係存在；2、被上訴人應給付32萬600元(未扣除被上訴人於110年5月18日轉帳薪資2萬元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3、被上訴人應自110年9月5日起至上訴人復職日止，按月給付4萬5,800元；4、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人與方婷如原為男女朋友關係，上訴人因在臺之工作居留證即將屆期，乃與方婷如合資設立被上訴人(上訴人出資25萬元、方婷如出資26萬元)，由上訴人擔任名義上經理人，並簽訂系爭契約，以此方式申請居留，兩造間並無僱傭之合意，縱認兩造間有僱傭關係存在，然因上訴人於110年6月2日對方婷如施暴，被上訴人已依勞基法第12條第1項第2款規定為系爭解僱等語。並聲明：1、上訴人之訴駁回；2、願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原審為上訴人一部勝訴(命被上訴人給付17萬9,993元本息)、一部敗訴(駁回上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，

以及被上訴人應自110年9月5日起至上訴人復職日止，按月給付4萬5,800元)判決。上訴人就敗訴部分不服，提起上訴，並聲明：1、原判決不利於上訴人部分廢棄；2、上開廢棄部分，確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自110年6月18日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人4萬5,800元；3、願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：上訴駁回(原審判決被上訴人敗訴部分，未據上訴而確定，非本院審理範圍)。

四、兩造不爭執事項(見本院卷第94至96頁)：

(一)兩造於110年2月5日簽訂系爭契約，由被上訴人聘僱上訴人擔任經理人，雙方約定工作內容：協助被上訴人從事規劃與管理公司事務。受聘時間：自110年2月5日起至115年2月4日止。聘僱薪津：聘僱期間內，每月由被上訴人支給上訴人酬勞4萬5,800元。

(二)上訴人於109年11月23日匯款美金8,800元(即新臺幣25萬元)予方婷如，用以共同投資被上訴人。

(三)上訴人與方婷如共同承租花蓮縣○○鄉○○○街00巷00號房屋，租賃期間自109年12月1日起至112年11月30日，每月租金為1萬4,000元，並簽訂租賃公證書。

(四)被上訴人於110年5月18日以「薪資」名義，匯款2萬元予上訴人。

(五)方婷如因上訴人對其為家暴及傷害，分別於110年6月3日、6月22日報警。

(六)方婷如於110年6月16日，以通訊軟體LINE對上訴人表示「暴力對待雇主」、「你被開除了」等語。

(七)若兩造自110年2月5日成立僱傭關係，且被上訴人於111年6月17日合法終止僱傭契約，上訴人於此段期間(共4月11日)之薪資為19萬9,993元(計算式：4萬5,800元×4月+45,800元×11/30日=19萬9,993元)，扣除被上訴人於110年5月18日曾匯款薪資2萬元予上訴人，上訴人得請求被上訴人給付薪資17萬9,993元(計算式：19萬9,993元-2萬元=17萬9,993

元)。

(八)若上訴人請求薪資有理由，本件利息起算日為110年11月9日(即本件起訴狀繕本係於110年10月28日寄存於被上訴人住所地之花蓮縣警察局○○分局○○派出所，經10日〈即110年11月8日〉發生送達效力)。

五、本院之判斷：

(一)兩造間有無僱傭關係之合意？

1、依兩造不爭執事項(一)(四)(六)，參以兩造於100年2月至6月間之LINE簡訊對話紀錄，顯示兩造持續不斷討論被上訴人之業務執行及工作內容，包含公司業務拓展、課程設計及整合、尋找資料、製作教材等情(見原審卷第79至211頁)，復酌以方婷如於數次刑案警詢時陳稱：施暴之人即上訴人係「我的『員工』投資經理人」、「(問：你今天是因何事至本所製作筆錄？)因為我遭同居男友麥楷杰兼合夥人兼『員工』傷害」(見原審卷第361、367頁)、「(問：你與上訴人係何關係？)前男女朋友及合夥『僱傭』關係」(見本院卷第182頁)，以及員警110年8月9日於○○分局○○派出所職務報告書及家庭暴力通報表均記載：「警方於110年06月02日17時許接獲報案，警員鍾信平(承辦人)、洪富祥到場了解，報案人方婷如(僱主)及麥楷杰(僱員)為工作上伙伴且為同居男女朋友關係」(見原審卷第371、373頁)，可見兩造除已就相關勞動條件簽訂系爭契約外，上訴人亦受有薪資及提供勞務，方婷如對上訴人更以「雇主」自居，是上訴人主張兩造間有僱傭關係之合意，堪可採信。

2、至被上訴人辯稱：(I)簽定系爭契約之目的係為使上訴人能居留在臺，(II)被上訴人資本額僅為51萬元，無法負擔上訴人每月薪資4萬5,800元及房租1萬4,000元，(III)自被上訴人帳戶以「薪資」名義轉匯2萬元，係為支付上訴人之生活費，(IV)被上訴人經營處所係上訴人與方婷如共同承租，(V)上訴人於110年6月23日私擅進入被上訴人經營處所取走經營工具，因認兩造間並無僱傭關係之合意等語。然

查：

(1)依兩造不爭執事項(二)(三)，參以上訴人於原審陳稱：「(問：上訴人有無於2020〈109〉年11月23日匯美金8800元〈即新臺幣25萬元〉予方婷如？若有，匯款之目的？)有，匯款目的是投資爭氣公司」、被上訴人接稱：「是匯款到爭氣公司帳戶，確實是投資爭氣公司」(見原審卷第219頁)，以及上訴人續稱：「(問：上訴人與方婷如間共同投資爭氣公司後，上訴人能否為爭氣公司所雇用？)可以，投資與僱傭是兩件事，可以並行...」、被上訴人接稱：「...投資與僱傭不只是並行...」等語(見原審卷第219、220頁)，可見上訴人與方婷如間確有合資成立被上訴人公司。

(2)具獨立法人格之被上訴人仍可聘僱上訴人為經理人，上訴人與方婷如間之合資關係，係屬不同2項法律關係，可同時存在，尚不因上訴人與方婷如有前述合資關係，即謂兩造間無僱傭關係。被上訴人以方婷如與上訴人間之合資關係而為辯解，尚難推翻兩造間確有僱傭關係之合意。

(3)況查：①被上訴人資本額固僅為51萬元，且須負擔每月上訴人薪資4萬5,800元及房租1萬4,000元(見原審卷第288至293頁)，然被上訴人係在衡量日後營業成本及收益之情況下，與上訴人簽訂系爭契約，尚難認兩造無僱傭關係之合意，是被上訴人所為(II)抗辯，尚非可採。②依兩造不爭執事項(四)，被上訴人係自其帳戶以「薪資」轉匯上訴人2萬元，被上訴人所為(III)抗辯，與事證不符，亦難採信。③被上訴人之營業處所固係方婷如與上訴人共同承租(見同上卷頁)，然方婷如及上訴人均為被上訴人公司股東，方婷如亦為董事，上訴人復為經理人(見原審卷第281頁)，參以其2人斯時為男女朋友關係乙情，是其2人共同承租被上訴人營業處所，尚無悖於事理常情，亦難因此推認兩造無僱傭關係，被上訴人所為(I

V)抗辯，尚非可採。④至被上訴人所為(V)抗辯，此涉及上訴人對被上訴人有無構成侵權行為，尚難執以論證兩造間無僱傭關係。

3、綜前，兩造間確有僱傭關係之合意，由被上訴人自110年2月5日起至115年2月4日止，以月薪45,800元僱用上訴人擔任經理人，被上訴人上開所辯，均難採信。

(二)被上訴人主張已於110年6月16日依勞基法第12條第1項第2款規定為系爭解僱，有無理由？

1、按民法第489條第1項規定：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」，勞基法第12條第1項第2款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」，同條第2項規定：「雇主依前項第二款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」又受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為(施暴行為)，在程度上須屬相當，方得為之(最高法院95年度臺上字第392號判決參照)。

2、經查：

(1)依兩造不爭執事項(五)(六)，方婷如以其遭上訴人家暴及傷害，分別於110年6月3日、6月22日報警處理，並於110年6月16日以LINE通訊軟體對上訴人表示「暴力對待雇主」、「你被開除了」等語。參以①方婷如於上開LINE對話中表示「暴力對待雇主」後，上訴人並未為否認回應，僅回以：「那麼，起稿我的終止通知，然後我將其轉發給我的律師。」等語(見原審卷第205頁)；②方婷如於歷次警詢及偵訊時就遭上訴人暴力傷害之指述詳盡(見原審卷第361至370、445、449、450頁)；③員警110年8月9日於○○分局派出所職務報告書，記載於110年6月2

日17時許接獲報案後，前往案發地所發現相關情形(見原審卷第371、373頁)；④110年6月2日佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院診斷證明書記載方婷如受有「頸部損傷、下背挫傷」(見刑案6258號警卷第69頁)；⑤上訴人於刑案偵訊時陳稱：其有將方婷如推到沙發處2次，其使勁將手抽回，方婷如失去重心，往後倒撞到矮桌角落等語(見原審卷第448頁)。堪認上訴人於案發當日確有與方婷如肢體衝突等施暴行為。

(2)上訴人否認有對方婷如施暴行，且辯稱：其與方婷如係因感情因素爭吵，與工作無關等語(見本院卷第97頁)。查上訴人確有對方婷如施暴行為，詳如前述，又臺灣花蓮地方檢察署111年度偵字第94號起訴書及不起訴處分書固均記載上訴人與方婷如係因感情糾紛發生爭吵(見本院卷第191至198頁)，然其2人為勞雇關係，施暴地點又位在被上訴人公司所在地(見原審卷第279、444頁)，又方婷如於刑案偵訊中稱：因疫情嚴重，其請上訴人暫時不要外出，以免將病毒帶回，然上訴人不聽勸，仍與現任配偶外出等語(見原審卷第445頁)，上訴人亦於同日稱：「我從我老婆家要回來」等語(見原審卷第447頁)，顯見公私關係交織，已非純係感情糾紛，是上訴人上開所辯，尚非可採。

(3)本院審酌上訴人在被上訴人公司處所對方婷如施暴行為，已然破壞工作場域和諧氣氛，實已干擾被上訴人工作環境及內部紀律，勞雇間之信任關係無以續存，足以影響兩造勞動契約之繼續存在，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段能繼續維持和諧、信任之僱傭關係，是被上訴人所為系爭解僱與上訴人之施暴行為，在程度上實屬相當。

3、綜前，被上訴人於110年6月16日依勞基法第12條第1項第2款規定終止僱傭契約，並未違反解僱最後手段性，洵屬合法有據，是兩造間之僱傭關係自翌(17)日即生合法終止效

力，被上訴人上開所辯，均非可取。

(三)上訴人得請求之金額為何？

1、按僱傭契約，依民法第482條之規定，係以受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，而僱用人給與報酬為其成立要件。故契約當事人之義務，在受僱人方面，僅止於為僱用人供給一定之勞務，至其供給勞務之目的為何？在所不問；在僱用人方面，亦於受僱人供一定勞務後即應給予報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期之結果，仍不得免除給予報酬之義務(最高法院84年度臺上字第2201號判決參照)。查：

(1)依兩造不爭執事項(一)，上訴人於受僱期間得依系爭契約請求被上訴人按月給付薪資4萬5,800元；被上訴人雖辯稱上訴人未服勞務等語，然依LINE簡訊軟體對話內容，可知上訴人確有依被上訴人指示從事一定之勞務(見原審卷第79至211頁)，縱上訴人所提供之勞務不生被上訴人預期之結果，然僱傭契約本不以上訴人提供與薪資相當之勞務為必要，且被上訴人復未說明上訴人所提供勞務究有何未達到其預期或與薪資相當，並舉證以實其說，是被上訴人依系爭契約負有給付報酬之義務。

(2)兩造間之僱傭關係自110年2月5日起，至同年6月17日被上訴人合法終止時止，而上訴人依系爭契約得請求被上訴人按月給付薪資4萬5,800元，詳如前述，又依兩造不爭執事項(七)，上開期間之薪資為19萬9,993元，扣除被上訴人於110年5月18日曾匯款薪資2萬元予上訴人，上訴人得請求被上訴人給付薪資17萬9,993元(此部分未據被上訴人上訴而告確定)。

2、又兩造僱傭關係既已於110年6月17日合法終止，則上訴人請求自110年6月18日起至其復職日止，按月給付4萬5,800元等語，即無所據，非有理由。

六、綜上所述，上訴人主張被上訴人系爭解僱並非合法，兩造僱傭關係仍然存在，本於僱傭關係，請求被上訴人再給付自11

0年6月18日起至其復職日止，按月給付4萬5,800元本息，均為無理由，不應准許，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，以及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民訴法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　31　　日

民事庭審判長法　官　林信旭

法　官　張健河

法　官　顏維助

以上正本係照原本作成。

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　　112　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　秦巧穎

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。