臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第30號

上　訴　人　潘基生

輔　助　人　張秀真

被上訴人　　香港商世界健身事業有限公司岡山分公司

000000000000000000

法定代理人　柯約翰 John Edward Caraccio

000000000000000000

訴訟代理人　賴郁婷律師

上列當事人間請求資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年5月29日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於114年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，並訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣5萬7417元，及自民國113年11月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審、第二審訴訟費用由上訴人負擔五分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人係依香港澳門關係條例（下稱港澳條例）第41條準用民國107年8月1日修正前公司法第375條規定經我國認許之外國分公司，有外國公司分公司登記表在卷可稽（見本院卷第53頁），則依港澳條例第38條規定，本件民事事件應類推適用涉外民事法律適用法定準據法。查上訴人主張兩造存有勞動契約，並依此請求短付薪資、資遣費及請求發給非自願離職證明書，所涉爭議依涉外民事法律適用法第20條第1項規定，應以我國法為準據法。

二、上訴人主張：上訴人於民國110年5月7日經臺灣高雄少年及家事法院（下稱少家法院）以110年度輔宣字第7號裁定為受

輔助宣告之人。上訴人於109年1月20日起受僱於被上訴人，原採月薪制，起薪為新臺幣（下同）2萬3800元，並按基本工資調整，惟被上訴人於113年5月1日要求上訴人簽署「任職同意書（適用部分工時員工）」（下稱系爭同意書），於第6條約定改以時薪183元計算，違反民法第247條之1規定，應屬無效，被上訴人仍應依月薪給付。又上訴人於113年9月18日遭被上訴人主管鄭廷旭毆打成傷（下稱系爭事故），上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定，寄發存證信函通知被上訴人終止兩造間勞動契約。被上訴人應依兩造間僱傭契約、民法第482條、第486條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條規定，給付113年4月至9月短少薪資共6萬0062元、資遣費6萬4249元，並開立非自願離職證明書。聲明求為判決：㈠被上訴人應給付上訴人12萬4311元（計算式：6萬0062元＋6萬4249元＝12萬4311元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被上訴人應開立非自願離職之服務證明書予上訴人。

三、被上訴人則以：上訴人所簽立同意書第6條並無違反民法第247條之1規定，屬合法有效。鄭廷旭因上訴人情緒激動且與其發生衝突，乃以環抱方式避免上訴人或他人受傷，並無暴力行為；且上訴人存證信函記載勞基法第14條第1項第5款而非同條項第2款，不生合法終止效力。又被上訴人於113年9月24日、25日、27日無正當理由曠職3日，被上訴人業於同年月28日依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約，上訴人不得請求被上訴人給付資遣費及發給非自願離職證明書等語，資為抗辯。

四、原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，聲明求為廢棄，判令被上訴人為如前揭聲明之給付。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人於110年5月7日經少家法院以110年度輔宣字第7號裁

定為受輔助宣告之人。上訴人於109年1月20日起受僱於被上訴人，原採月薪制，起薪為2萬3800元，並按基本薪資調整。上訴人於113年5月1日應被上訴人之要求而簽署同意書，改以時薪183元計算薪資。

㈡上訴人發存證信函通知被上訴人，內容略以：「因貴公司主官（按應為管）歐（按應為毆）打本人……今依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約……」等語，於113年9月23日送達被上訴人。

㈢鄭廷旭因系爭事故經上訴人提起傷害及強制告訴，經臺灣橋頭地方檢察署（下稱橋頭地檢）檢察官以113年度偵字第19580號為不起訴處分。

六、本件爭點：

㈠上訴人所簽署系爭同意書第6條約定，有無違反民法第247條之1規定而為無效？上訴人請求被上訴人給付任職期間短付薪資，有無理由？

㈡上訴人終止勞動契約，是否合法？上訴人請求被上訴人給付資遣費，並交付非自願離職證明書，是否有據？

七、本院得心證之理由：

㈠上訴人所簽署系爭同意書第6條約定，有無違反民法第247條之1規定而為無效？上訴人請求被上訴人給付任職期間短付薪資，有無理由？

1.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為下列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者；二、加重他方當事人之責任者；三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者；四、其他於他方當事人有重大不利益者，為民法第247條之1明文。該規定所稱「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形。申言之，定型化契約條款是否顯失公平而為無效，法院應於具體個案中，全盤考量該契約條款之內容及目的、締約當事人之能力、交易經過、

風險控制與分配、權利義務平衡、客觀環境條件等相關因素，本於誠信原則，以為判斷之依據，發揮司法對定型化契約條款之審查規整功能，而維憲法平等原則及對契約自由之保障（最高法院110年度台上字第1172號判決意旨參照）。次按所謂部分工時勞工，係指所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。又僱用部分工時勞工，勞動契約宜以書面訂定，其勞動條件及勞動契約形式，應與全時勞工相同，並應明確告知部分工時勞工其權益，勞動部發布之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」（下稱應行注意事項）第3條、第5條第1項可資參照。是部分工時之工作時間較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商訂定之。

2.兩造所簽立同意書明確記載適用部分工時員工，該同意書自有應行注意事項之適用，而應行注意事項第3條明文規定就有相當程度縮短之勞工，其縮短之「時數」，由勞雇雙方協商議定之，即須明確記載勞工具體工時為何。然觀諸該同意書第5條工作時間之約定，僅記載「甲方（即上訴人，下同）應依據乙方（即被上訴人，下同）規範之工作時間，但乙方得因業務上之合理需要，要求甲方配合於前述之時間外履行職務。」，並無依上開應行注意事項第3條規定，由兩造就縮短之時數進行協商，並載明於同意書內，僅抽象記載上訴人依被上訴人規範之工作時間，有違上該規定。而部分工時勞工工作時數多寡攸關報酬數額，上訴人於被上訴人處原擔任正職之全時勞工，每月可獲取基本薪資，經被上訴人改以部分工時計薪，將使上訴人薪資減少，對上訴人已有不利；況被上訴人前因輕度智能不足，對許多名詞無法理解，閱讀文字無法逐字閱讀，有精神障礙或心智缺陷致其為意思表示或受意思表示，或辯識其意思表示效果能力顯有不足，

經少家法院以110年度輔宣字第7號裁定為受輔助宣告之人，為兩造所不爭執，且有前開裁定可憑（見原審卷第17至18頁）。雖依民法第15條之2規定，僱傭契約非屬經輔助人同意始得為之法律行為範疇，然以上訴人心智狀況，上訴人為輕度智能不足，則是否能確實明瞭同意書之文字內容，非無疑義，遑論該約定對上訴人有上開所論顯失公平之處，應屬無效。

3.兩造所簽立同意書既有無效之情事，兩造間仍應適用原約定之薪資條件，即被上訴人應依原約定薪資條件，以基本工資計算。查113年度每月基本工資為2萬7470元，被上訴人給付上訴人113年4月薪資2萬6888元，並自113年5月至9月以時薪183元計算部分工時薪資，113年5月薪資1萬0935元、6月薪資1萬4693元、7月薪資9503元、8月薪資1萬7332元、9月薪資1萬8082元，有上訴人薪轉帳戶存摺明細可參（見原審卷第39至41頁）；其中113年4月薪資應扣除福利金137元、事假扣款115元及勞保費330元後，被上訴人給付上訴人2萬6888元（計算式：2萬7470元－137元－115元－330元＝2萬6888元），並無短付情形，有上訴人113年4月薪資單可憑（見原審卷第77頁）；另被上訴人對於上訴人113年9月計薪迄日為9月28日，且應以2萬7470元計薪，亦不爭執（見原審卷第74頁），依比例計算該月薪資應為2萬5639元（計算式：2萬7470元÷30×28日＝2萬5639元，元以下四捨五入），經再扣除福利金92元、事假扣款3663元、職工扣款3663元及勞保費139元後，應給付1萬8082元（計算式：2萬5639元－92元－3663元－3663元－139元＝1萬8082元），有上訴人113年9月薪資可參（見原審卷第79頁），被上訴人亦無短付。是被上訴人係短付上訴人113年5月至8月薪資，該期間薪資原應為10萬9880元（計算式：2萬7470元×4月＝10萬9880元，依同意書無法認定須扣除福利金、勞保費），扣除被上訴人所給付113年5月至8月薪資合計5萬2463元（計算式：1萬0935元＋1萬4693元＋9503元＋1萬7332元＝5萬2463元），短少5萬741

7元（計算式：10萬9880元－5萬2463元＝5萬7417元）。

4.從而，上訴人依兩造間僱傭契約，請求被上訴人給付5萬7417元，應予准許，逾此數額，則無理由。

㈡上訴人終止勞動契約，是否合法？上訴人請求被上訴人給付資遣費，並交付非自願離職證明書，是否有據？

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第2款固定有明文，惟所謂實施暴行，有關暴行之認定應以刑法上之規定為判斷依據，即係指施以強暴、脅迫之行為者而言；而所謂之「強暴」，係廣義指直接或間接對人行使之有形力；再所謂「脅迫」乃以現在之惡害通知，使被害人心生畏懼，而妨害被害人之意思自由，影響其意思決定之自由；究其二者均具強制性，且以現實之強暴、脅迫手段加以危害要挾。

2.上訴人於終止勞動契約之存證信函，雖記載依勞基法第14條第1項第5款規定為終止，惟上訴人為受輔助宣告之人，且不具法律專業，難以確實引用正確法條項次，上訴人既已於存證信函明確記載「貴公司主管毆打本人（驗傷證明）已報警」之具體事由（見原審卷第33頁），可認上訴人實質上係欲引用勞基法第14條第1項第2款所指「雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為」規定為終止事由。又，上訴人主張遭被上訴人主管鄭廷旭以環抱方式對其實施暴行，固提出高雄市立岡山醫院（委託秀傳醫療社團法人經營）及長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院之診斷證明書為證（見原審卷第27頁、第29頁），依該診斷證明所載，上訴人確因胸腹部及肢體多處擦挫傷、頭部鈍傷、四肢多處挫傷於113年9月18日、19日急診就醫，上訴人對鄭廷旭提起傷害及強制告訴。然上訴人與鄭廷旭發生衝突緣由，起因於上訴人與鄭廷旭對於所簽署前開同意書之理解有落差，且鄭廷旭要求上訴人依被上訴人規定完成體檢報告遭拒，因而引發爭執，上訴人於爭執中情緒激動，鄭廷旭因而環抱上訴人，鄭

廷旭於過程中不斷對上訴人說：「我要跟你媽媽說話」，上訴人則持續掙扎擺脫並仰躺於地上等情，業經橋頭地檢檢察官勘驗事故現場錄影明確，復為上訴人所不爭執【見橋頭地檢113年度偵字第19580號偵查卷（下稱偵卷）第49至51頁】，依該勘驗內容顯示鄭廷旭除環抱上訴人外，並無積極攻擊行為；且參以上訴人前曾傳訊稱：「我死掉你才高興嗎」、「我想不開事件」、「我生氣火爆炸你完蛋吧」，鄭廷旭並向同事稱：「他會不會去做傻事...」（見偵字卷第71至77頁），足見鄭廷旭確係慮及上訴人身心狀況，為防止上訴人於爭執過程中傷害自己及他人，而以環抱方式阻止上訴人，上訴人因欲擺脫鄭廷旭持續掙扎致造成前開傷情，自難認鄭廷旭為故意傷害及強制上訴人，此並經橋頭地檢檢察官為不起訴處分確定，有不起訴處分書可參（見原審卷第95至98頁），核與勞基法第14條第1項第2款所指「實施暴行」之具強制、惡意之內涵不符。上訴人以鄭旭廷對其有暴行，依勞基法第14條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，難認係合法終止。

3.次按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者。勞基法第12條第1項第6款定有明文。又按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第18條亦有明定。另勞基法第19條亦有規定勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。惟揆諸就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」而言。故倘勞動契約非依前揭規定終止，非屬本條項所定情形，勞工自無從據之請求雇主給付資遣費、失業給付，及發給非自願離職證明書。上訴人主張依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契

約，並無所據，上訴人自不得依前開規定，請求被上訴人給付資遣費6萬4249元，以及發給非自願離職證明。又上訴人於113年9月24日、25日、27日無故不到職，亦未辦理請假手續，經鄭廷旭於113年9月27日以LINE通訊軟體聯絡提醒上訴人，未獲上訴人置理，鄭廷旭後於113年9月28日以LINE通訊軟體告知上訴人因無正當理由，連續曠工3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，上訴人僅回稱：「你去法院見面吧！」、「我媽媽說你去法院見面吧！」（見原審卷第63至65頁）。上訴人未於113年9月23日合法終止兩造間勞動契約，業經本院審認如前述，上訴人仍有依勞動契約提供勞務之義務，上訴人卻於113年9月24日、25日及27日上班日無正當理由未上班，符合勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工3日之要件，被上訴人抗辯已依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，自屬可採，依前揭同法第18條規定，無發給上訴人資遣費暨非自願離職證明書之義務。

八、綜上所述，本件上訴人依兩造間僱傭契約，請求被上訴人給付5萬7417元，及自起訴狀繕本送達翌日（即113年11月19日，見本院卷第46頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許；逾此部分之請求，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。又本院廢棄判命被上訴人為給付之金額，未逾150萬元，就上該金錢之給付部分，被上訴人不得上訴第三審，判決後即告確定，自無依勞動事件法第44條第1項規定宣告假執行之必要。

九、本件事證已臻明確，核兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附

此敘明。

十、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　　114　　年　　10　　月　　17　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　蔣志宗

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

被上訴人不得上訴。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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　　114　　年　　10　　月　　17　　日

書記官　賴梅琴

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。