臺灣高等法院高雄分院民事判決

94年度重勞上字第2號

上　訴　人　陳明俊
訴訟代理人　賴燕玉
被上訴人　　中國鋼鐵股份有限公司
000000000000000
法定代理人　江耀宗
訴訟代理人　尤中瑛律師

上列當事人間請求給付資遣金事件，上訴人對於民國94年2 月16日臺灣高雄地方法院93年度重勞訴字第7 號第一審判決提起上訴，本院於94年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人公司之法定代理人業已變更為江耀宗，並據其具狀聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。

二、上訴人主張：伊原任職於被上訴人公司，每月薪資為新台幣（下同）5 萬1 千元。惟伊因涉嫌妨害性自主案件而自民國（下同）91年3 月9 日起遭羈押，被上訴人並於同年5 月10日起將伊停職停薪，嗣伊於92年7 月8 日經台灣高等法院高雄分院以92年度上更㈠字第123 號刑事判決恐嚇罪處有期徒刑1 年4 月確定，伊並因羈押日數折抵刑期期滿而當庭釋放。嗣伊於92年9 月起即向被上訴人公司申請復職，詎被上訴人公司非但未予回應，更於93年3 月16日依勞動基準法第12條第1 項第3 款「勞工受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約」之規定，片面終止兩造間之勞動契約（下稱系爭契約）。惟上開條文之立法意旨乃在於勞工如須入監服刑，勢將無法提供勞務，而伊既已因羈押日數折抵刑期期滿而無庸入監服

刑，自不會影響勞動條件，是被上訴人公司依上開條文終止系爭契約並不合法，兩造既對僱傭關係之存否有爭執，本件即有受確認之法律上利益。又伊於00年0 月間向被上訴人公司申請復職，自得請求92年10月1 日起至93年6 月30日止，共計9 個月之薪資45萬9 千元等情。爰本於勞動契約之法律關係，求為確認兩造間之僱傭關係存在，及被上訴人公司應給付45萬9 千元及法定遲延利息之判決等情。原審為其敗訴之判決，其上訴聲明求為判決：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間之僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人45萬9 千元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。㈣第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

三、被上訴人則以：依勞動基準法第12條第1 項第3 款規定：勞工如受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約。查上訴人經刑事判決有期徒刑1 年4 月確定且未諭知緩刑，則被上訴人依上開條文之規定終止系爭契約自屬合法；又被上訴人係於93年1 月10日始收受上訴人之復職申請文件，且是否核准上訴人之復職申請乃被上訴人之權限，上訴人係因被羈押而停職停薪，與一般留職停薪之狀況不同，被上訴人自得不予核准上訴人復職之申請，上訴人之請求為無理由等語，資為抗辯。其答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項為：

（一）上訴人原受僱於被上訴人公司，每月薪資5 萬1 千元。

（二）上訴人因涉嫌妨害性自主案件，自91年3 月9 日起遭羈押，91年5 月10日起經被上訴人將其停職停薪。92年7 月8日經本院92年度上更㈠字第123 號刑事判決恐嚇罪處有期徒刑一年四月確定，並因羈押日數折抵刑期期滿而當庭釋放。並有上開刑事判決書影本一件、台灣高等法院在監在押全國紀錄表一份在卷可稽。

（三）被上訴人於93年3 月16日依勞動基準法第12條第1 項第3 款之規定終止系爭契約。

（四）上訴人於93年1 月10日以存證信函聲請復職（原審卷106頁）。

五、本件兩造之爭點為：㈠、被上訴人依據勞動基準法第12條第1 項第3 款規定終止系爭契約，有無理由？㈡、上訴人得否請求92年10月起至93年6 月止之薪資？經查：

（一）被上訴人依勞動基準法第12條第1 項第3 款之規定終止系爭契約，有無理由？

1、按勞工如受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主得不經預告終止契約，為勞動基準法第12條第1 項第3 款所明定。上訴人對其經刑事判決恐嚇罪處有期徒刑1 年4 月確定，並因羈押日數折抵刑期期滿而當庭釋放之事實既不爭執，則上訴人既未經諭知緩刑或未准易科罰金，自屬符合上開雇主得不經預告終止契約之規定。

2、上訴人雖抗辯上開條文之立法意旨係恐勞工受有期徒刑以上刑之宣告確定，如未同時諭知緩刑或准易科罰金，將因入監服刑而影響勞動條件；惟上訴人已因羈押日數折抵刑期期滿而無庸入監服刑，自不得依據上開條文終止契約，被上訴人終止系爭契約並不合法云云。惟上開條文固係基於勞工如須入監服刑，實際上已無法履行提供勞務之義務，而賦予雇主得不經預告終止契約之權利；然亦係考量倘勞工因犯罪而經法院判處有期徒刑之宣告確定，如同時准予緩刑或易科罰金者，一般多屬輕微犯行，為免勞工因少許犯行而驟失工作，並藉此鼓勵勞工自新，始有於准予緩刑或易科罰金之情形者除外之規定。本件上訴人係因犯刑法第305 條之恐嚇罪經受判刑確定，而該法條之最高本刑為有期徒刑兩年，固非屬重罪，上訴人卻被判處有期徒刑一年四月，且未諭知緩刑，足見上訴人之犯罪情節及手法顯非輕微；至刑事判決之量刑係審酌行為人之犯罪動機、目的、手段、所生危害及犯後態度等各項情狀而為，是否宣示緩刑亦有其審酌之標準，上訴人指刑事判決係因

宣判時上訴人已遭羈押1 年4 個月，為免冤獄賠償始為此判刑之諭知云云，尚屬臆測之詞，並無可取。而上訴人刑事判決之情形既不符合上開條文之規定，其抗辯係因羈押日數折抵刑期期滿釋放，並未實際受執行入監服刑，而謂被上訴人依上開條文終止系爭契約為不合法云云，亦無可採。

3、再勞動基準法第12條第1 項第3 款既明定勞工如受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，雇主即得不經預告終止契約，足見勞工如符合該條文所規定之要件，雇主即得不經預告終止勞動契約。則本件上訴人既經法院判處有期徒刑一年四月確定，又未宣告緩刑，已符合上開條文之規定；則被上訴人為維持企業組織之秩序，而基於法律所賦予之權利終止系爭契約，自難謂其不合法，亦難指其不符照顧勞工生活之立法本意。

4、依上所述，被上訴人終止系爭契約既係合法，則上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，自無理由。

（二）上訴人請求給付自終止系爭契約後之92年10月1 日起至93年6 月30日止共9 個月之薪資45萬9 千元，有無理由？

1、上訴人又主張縱被上訴人終止系爭契約合法，惟伊早於92年9月3日委託同事陳明俊攜帶給課長鄭宗輔的陳情書要向被上訴人公司申請復職，並於93年1 月10日以存證信函向公司申請復職，故亦得請求自92年10月1 日起至93年6 月30日止之薪資云云，固據提出上訴人於92年9 月2 日書具之陳情書及存證信函影本各一件為證（原審卷第68～70、106 頁）。惟為被上訴人所否認並稱上訴人委託何人與公司無關，其所送的單位不對，這應該是人事單位的權責，應以公司收到上訴人的存證信函日期為準，且這份存證信函的內容可以看出並不是正式聲請復職等語。然據證人陳明俊證稱：「他有叫我帶壹包牛皮紙包的東西給鄭課長，他沒有說是陳情書，我只聽說是法院的判決書，我也沒有打開看，我有把它交給鄭課長，陳明俊有打電話給我，但

我已記不得是什麼日期，我有回答說我有交給課長」等語（見本院卷第58頁）。而證人即被上訴人公司熱軋精整一課課長鄭宗輔證稱「陳明俊第一次去找我有拿判決書給我看，我有跟他講有判決的話要回來公司的機率不大，他說他回去要補資料給我，後來陳明俊就拿壹包牛皮紙包的東西給我，我有打開看，但是他（指上訴人）沒有拿出翻案的資料，我有電話告訴他，他要復職的話要依公司的制度，不是經過我這裡辦理就可以，後來他有送資料到公司人事處，後來人事處有通知我們會簽」、及「他被停職停薪之後，他的人就不在我這邊，我無法處置」各語（見本院卷第59頁）。參之上述各證詞，及上訴人致課長函與陳情書之內容，可知該函僅為告知課長之意，並謂該陳情書僅係初稿以後再把正本送公司，足見上訴人並非向被上訴人公司人事單位申請復職之意思，自不足以認上訴人已向被上訴人公司申請復職。

2、次查，被上訴人公司與工會間訂定之團體協約第19條固規定：「勞工申請留職停薪獲准者，在留職停薪期限內，其留職停薪事由消滅後十日內提出申請復職，被上訴人應予照准，並依實際需要安排復職後之職位及職務」，有被上訴人提出為上訴人不爭之團體協約影本一份附卷可稽；惟該條文之規定乃係指勞工因非可歸責於己之特殊原因，例如出國進修、外調他職、服兵役、家庭因素（照顧重大傷患之家屬）等事由，得依相關人事規定辦理「留職停薪」之情形者，得於「留職停薪」之事由消滅後，提出申請復職，此時被上訴人即不得拒絕而言。與本件係因上訴人涉嫌犯罪行為受羈押，由被上訴人依據公司之工作規則第50條規定而予以「停職停薪」之狀況，並不相同，自亦無準用之可言。是上訴人主張依照前開團體協約第19條之規定，其申請復職後，被上訴人即不得拒絕云云，主張被上訴人應准其復職，自屬無據。

3、又查，申請復職除須具備一定之條件外，尚須經權責機關

核准，並非於一定事實發生時（如判決確定時）即當然復職。是本件上訴人固於93年1月10日以存證信函向被上訴人公司申請復職，然仍須經被上訴人公司之核准才會生效；而上訴人係因受羈押而「停職停薪」，縱上訴人已受釋放，被上訴人仍無就上訴人復職申請案，如「留職停薪」般應予照准之義務，業如前述，則在被上訴人未予核准上訴人之復職申請前，上訴人主張其復職已生效力云云，即無可採。被上訴人主張其考量公司營運、人事等因素，不能准許上訴人復職之申請，衡之企業為維持秩序及員工就業公平原則之情狀，自屬合理。則上訴人請求被上訴人給付自92年10月1 日起至93年6 月30日止共9 個月之薪資45萬9 千元，即無所據。

六、綜據上述，上訴人既因犯罪而經法院羈押並經判處恐嚇罪有期徒刑一年四月確定，且未諭知緩刑，則被上訴人依照勞動基準法第12條第1項第3款之規定終止系爭契約，自屬合法；又被上訴人並無就上訴人復職申請應予照准之義務，自得自行酌量是否核准上訴人之申請，而於被上訴人未予核准上訴人之復職申請前，上訴人之復職既未生效，自不得請求被上訴人給付自92年10月1日起共9個月之薪資45萬9千元。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及基於勞動契約之法律關係，請求被上訴人給付45萬9千元並自起訴狀繕本送達翌日即93年12月10日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無理由，不能准許。原審為上訴人敗訴之判決，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。至兩造其餘攻擊防禦之方法核與判決之基礎不生影響，自不予一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　94　　年　　12　　月　　20　　日

勞工法庭

審判長法官　黃金石
法　　官　林紀元
法　　官　林健彥

以上正本證明與原本無異。

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。

中　　華　　民　　國　　94　　年　　12　　月　　20　　日

書　記　官　張明賢

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。