

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第34號

上訴人 銀翼餐飲事業有限公司

法定代理人 張蘋心

訴訟代理人 陳丁章律師

被上訴人 戚秀國

上列當事人間給付工資事件，上訴人對於民國111年9月30日本院110年度勞簡字第130號第一審判決提起上訴，本院於112年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審上訴費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國109年12月28日起受僱於上訴人，由上訴人時任總經理即訴外人藍隆盛（以下逕稱其名）應聘，擔任副總經理，負責協助總經理、現場安全及推動各項事務，約定每月工資為新臺幣（下同）60,000元。嗣上訴人於110年5月1日被上訴人上班時表示打卡鐘故障，不讓被上訴人打卡，故被上訴人於110年5月5日寄發存證信函，通知上訴人上開行為已違反勞動基準法（下稱勞基法），並自該日終止勞動契約。惟上訴人迄今積欠被上訴人110年2月至4月之工資共180,000元，爰依兩造間僱傭契約之法律關係提起本件訴訟，請求命上訴人應給付被上訴人180,000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。（逾上開部分，業經原審駁回，未據上訴，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：

（一）被上訴人並非上訴人聘僱之員工，上訴人並無副總經理之職別，藍隆盛無聘用副總經理之權，且上訴人管理階層之選任、聘用，均需所有董事同意，然被上訴人擔任副總經理一

職，並未經藍隆盛提請董事會同意，且其餘董事亦未知悉。
據藍隆盛於原審之證詞，可知兩造間就勞務內容與薪資報酬
均未合意，僱傭關係如何成立？故兩造間並無僱傭關係。

(二)又訴外人即上訴人之董事長張蘋心、董事廖鳳嬌、股東林鑫
於110年1月8日前往公司，要求訴外人即會計王麗華提出公
司財產文件、帳簿、表冊等時，竟遭自稱係藍隆盛及律師所
僱用之被上訴人出面阻撓、要脅，然被上訴人對於其薪資、
職務內容均一概不知，且工作內容與上訴人無關，足認上訴
人從未僱用被上訴人。退步言之，縱認兩造間存有僱傭關
係，被上訴人應依董事長指揮監督執行職務，惟當日被上訴
人拒絕接受董事長指揮監督，並表示公司是藍隆盛管的，董
事長行使職務經其層層節制，向藍隆盛報告，足證被上訴人
係受不正指使，阻撓恫嚇上訴人董事長、董事、股東瞭解公
司財務及業務狀況，顯然係對雇主實施暴行或違反勞動契約
情節重大，上訴人已於110年1月9日以股東決議解任被上訴
人所有職務，並以存證信函於同日送達時生終止勞動契約之
效果等語置辯。

三、原審就本院審理範圍為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起
上訴，其聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢
棄部分，被上訴人在原審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上
訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)兩造間之僱傭契約是否成立？

1.被上訴人主張自109年12月28日起受僱於上訴人，由藍隆盛
應聘，擔任副總經理，上訴人並為其投保勞工保險，嗣於11
0年4月28日退保，投保薪資為45,800元，上訴人並為被上訴
人提繳勞工退休金；又被上訴人自110年1月1日至同年4月14
日均在上訴人公司有打卡出勤紀錄，上訴人曾於110年1月間
製作員工薪資明細表，其上載有被上訴人之薪資，並如數給
付，嗣被上訴人於110年5月5日以存證信函表示終止兩造間
勞動契約等事實，業據證人藍隆盛於原審證述明確，並有被

01 上訴人提出勞工保險加保申報表、勞工保險被保險人投保資
02 料表（明細）、攷勤表、員工薪資明細表、勞工退休金個人
03 專戶明細資料及上開存證信函為證（見原審卷第13頁、第15
04 至29頁、第31頁、第67至73頁、第33至39頁），且上開文書
05 為上訴人所未爭執，均足認屬實。

06 2.被上訴人雖辯稱藍隆盛僱用被上訴人未經所有董事同意，且
07 藍隆盛無任用副總經理之權限等語，然109年12月間藍隆盛
08 確為上訴人之總經理且負責主導公司經營乙節，為兩造所不
09 爭執，縱上訴人嗣於110年1月9日以存證信函為終止其與藍
10 盛隆間委任關係之意思表示，該存證信函於同年月12日送達
11 證人藍盛隆而生終止之效力，有本院110年度訴字第1181號
12 民事判決可憑，然兩造間僱傭關係於109年12月28日成立
13 時，藍隆盛既為上訴人之經理人，依據公司法第31條第2項
14 有為公司管理事務之權限，自得為上訴人聘僱員工。

15 3.上訴人又以兩造間對於薪資及勞務內容等僱傭契約之必要條
16 件並未達成合意云云，惟上訴人確曾給付被上訴人110年1月
17 之工資，亦據證人即董事長特助林鑫於原審證述明確（見原
18 審卷第245頁），且有薪資明細表可參。又被上訴人為時任
19 總經理之藍隆盛所面試僱用，工作內容由藍隆盛指示；參以
20 被上訴人自110年1月1日至同年4月15日亦有至上訴人餐廳出
21 勤打卡之紀錄，上訴人復為被上訴人投保勞工保險等節，均
22 與一般僱傭關係中雇主應負之義務相符，難認兩造間未就勞
23 動條件達成合意。

24 4.綜上，兩造間僱傭關係確自109年12月28日起成立。

25 (二)上訴人以勞動基準法（下稱勞基法）第1項第2款、第4款為
26 由終止勞動契約，是否合法？

27 1.按勞基法第12條規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地
28 知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應
29 有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇
30 主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於
31 解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張，最高法

01 院95年度台上字第2720號判決意旨同此見解。查上訴人於11
02 0年1月9日以北投36號存證信函終止與被上訴人間之勞動契
03 約，該函文記載：「董事長....遭稱警備總部退休、黑白兩
04 道都管，由總經理、律師共同聘來的保全兼副總經理保鑣之
05 台端出面阻撓....當日戚秀國所為，顯係妨礙股東、董事權
06 利之違背法令行為」（原審卷第107至109頁），難認上訴人
07 已指明被上訴人有「對於雇主實施暴行或重大侮辱」、「違
08 反勞動契約情節重大」等事實，則上訴人嗣於訴訟中始辯以
09 被上訴人行為符合勞基法第12條第1項第2、4款規定之解僱
10 事由，兩造間之勞動契約生終止之效力云云，係於訴訟中追
11 加解僱事由為其終止事由，揆之前揭最高法院95年度台上字
12 第2720號判決意旨，其所為之追加解僱事由，難認合法。

13 2.另上訴人辯稱因被上訴人於110年1月8日有阻撓、拒絕被告
14 董事長、董事等人檢閱公司帳務之行為，拒絕接受董事長指
15 揮監督，被上訴人顯有對雇主實施暴行或違反勞動契約情節
16 重大之情，經上訴人於110年1月9日以股東決議解任原告之
17 所有職務，復寄發存證信函於同日送達時生終止勞動契約之
18 效力云云，並提出110年1月8日證人林鑫、上訴人董事、董
19 事長與被上訴人間之對話錄音內容及譯文（原審卷第93至99
20 頁、第257至272頁）、存證信函為證，然觀諸前揭錄音對話
21 內容，被上訴人對上訴人董事長、董事、股東等人並無暴力
22 性或重大侮辱之言詞，上訴人泛稱被上訴人有違反勞動契約
23 情節重大之情，亦未舉證以實其說，難認合法，不生合法終
24 止勞動契約之效力，是上訴人前揭所辯不足採信。

25 (三)被上訴人得否請求上訴人給付自110年2月1日起至同年4月30
26 日工資180,000元？

27 被上訴人主張上訴人自110年2月1日起至同年4月30日均未給
28 付工資，上訴人亦不否認其未給付被上訴人上開薪資款項，
29 上訴人於110年1月9日終止兩造間僱傭契約不合法，已如前
30 述，是兩造間僱傭關係於110年2月1日至同年4月30日仍然存
31 在，被上訴人自得依兩造間僱傭契約之約定請求上訴人給付

工資共180,000元（計算式：60,000元×3＝180,000）。

五、從而，被上訴人本於僱傭契約之法律關係，請求上訴人應給付110年2月1日至同年4月30日之工資180,000元，及自起訴狀繕本送達翌日（即110年12月1日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並無違誤，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	112	年	5	月	31	日
			勞動法庭		審判長	法官	方祥鴻		
						法官	林瑋桓		
						法官	薛嘉珩		

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	112	年	5	月	31	日
						書記官	王文心		