

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第53號

上訴人 林伶惠

訴訟代理人 錢炳村律師

被上訴人 社團法人中華民國紅十字會台灣省新竹縣支會

法定代理人 姚瓊珠

訴訟代理人 劉邦繡律師

複代理人 陳彥仰律師

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108年7月19日臺灣新竹地方法院107年度重勞訴字第12號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於109年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被上訴人應給付上訴人新臺幣伍萬捌仟參佰參拾參元，及自民國一〇八年十二月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應給付上訴人服務證明書(含有非自願離職及年資證明)。

上訴及其餘追加之訴暨假執行之聲請，均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔百分之十，餘由上訴人負擔。

本判決第一項得假執行。但如被上訴人以新臺幣伍萬捌仟參佰參拾參元，為上訴人供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、本件上訴人在原審主張被上訴人終止雙方間僱傭契約不合法，請求確認兩造僱傭關係存在，及依僱傭契約、民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定請求被上訴人：(一)應自107年5月11日起至上訴人復職之日止，按月於每月30日給付上訴人7萬元，及各期給付分別自每月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)應自

01 107年3月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳4368元至上
02 訴人勞工退休金個人專戶。上訴後減縮上開第(一)項之利息起
03 算日為每月30日之翌日，以及擴張上開第(二)項提繳之金額為
04 4590元，核係減縮及擴張聲明，依民事訴訟法第466條第1項
05 但書、第255條第1項第3款規定，應予准許。另追加備位之
06 訴，依勞動基準法（下稱勞基法）第17條1項、第16條第1、
07 3項、第38條第1、4項、第19條規定，請求：(一)被上訴人應
08 給付上訴人100萬3333元，及自民事上訴補充理由(一)狀送達
09 之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被
10 上訴人應給付上訴人服務證明書（含非自願離職及年資證
11 明）。核其請求之基礎事實仍係基於兩造間僱傭契約是否經
12 被上訴人合法終止之事實，依民事訴訟法第466條第1項但
13 書、第255條第1項第2款規定，應予准許。

14 二、上訴人主張：伊自民國88年1月1日起受雇擔任被上訴人總幹
15 事職務，雙方成立僱傭契約，並約定每月工資為7萬元。詎
16 被上訴人未經其理事會決議同意，逕自於107年5月11日以伊
17 有勞基法第12條第1項第2款規定之事由，片面終止兩造間僱
18 傭契約，顯違反社會團體工作人員管理辦法（下稱系爭管理
19 辦法）第4條、第7條及被上訴人章程第17條第4款規定，其
20 終止自不生效。又伊並無對被上訴人員工實施暴行或重大侮
21 辱之行為，被上訴人未查明，復採取最嚴厲的解雇手段，亦
22 有違最後手段原則，且其於107年4月16日召開理監事會議時
23 已知上開情事，竟遲至同年8月19日始由理監事決議終止雙
24 方僱傭契約，亦違反勞基法第12條第2項30日法定期間規
25 定，其終止契約並非合法。兩造間僱傭契約既仍然存在，伊
26 自得請求確認僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約，請求被
27 上訴人給付自107年5月11日起至伊復職之日止之每月薪資7
28 萬元本息；及依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人
29 就自107年3月1日起未為伊提繳勞工退休金部分，按每月459
30 0元補提繳至伊勞工退休金個人專戶至伊復職之日止。倘認
31 兩造僱傭關係不存在，伊亦得依勞基法第17條1項、第16條

01 第1、3項、第38條第1、4項及第19條規定，備位請求被上訴
02 人給付資遣費87萬5000元、預告期間30日工資7萬元及未休
03 之特別休假25日之工資5萬8333元，合計100萬3333元，及給
04 付服務證明書（含非自願離職及年資證明）等語。

05 三、被上訴人則以：上訴人擔任伊總幹事期間就辦公室修繕費用
06 有涉及不法情事，伊於107年4月16日召開理事會議雖未就此
07 達成解任上訴人之決議，惟會議後伊所屬數名員工以無法再
08 忍受上訴人之惡行與重大欺辱行為向伊表示欲離職，伊始知
09 上訴人有對共同工作之勞工實施暴行或重大侮辱行為，詎上
10 訴人事後仍不知悔改，反變本加厲散播不實文字、語言，混
11 淆視聽、誤導真相，不但嚴重打擊伊之信譽，更使伊所屬大
12 多數員工恐懼不安，影響正常工作，其所為暴行及重大侮辱
13 情狀嚴重，導致兩造僱傭關係之誠實信賴基礎受到嚴重干擾
14 破壞，客觀上已難期待採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭
15 關係，伊乃於107年5月11日先以新紅總字第034號函（下稱
16 第34號函）向上訴人表示終止雙方僱傭契約。嗣於同年8月1
17 9日再經理事會決議同意追認上開終止契約行為，故兩造間
18 僱傭契約已合法終止。又伊係依勞基法第12條第1項第2款規
19 定之事由終止兩造僱傭契約，自得不經預告之程序，亦無須
20 給付資遣費，上訴人請求伊給付預告期間之薪資及資遣費，
21 均無理由。又伊係自終止契約後始未為上訴人提繳勞工退休
22 金，上訴人請求伊提繳勞工退休金亦無理由等語，資為抗
23 辯。

24 四、原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，並為聲
25 明之擴張及減縮暨追加備位之訴，其上訴及擴張聲明為：(一)
26 原判決廢棄；(二)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在；(三)
27 被上訴人應自107年5月11日起至上訴人復職之日止，按月於
28 每月30日給付上訴人7萬元，及各期給付分別自應給付之翌
29 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(四)被上
30 訴人應自107年3月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳459
31 0元至被上訴人勞工退休金個人專戶；(五)就上揭第三、四項請

01 求部分，願供擔保，請准宣告假執行。追加備位聲明：(一)被
02 上訴人應給付上訴人100萬3333元，及自民事上訴補充理由
03 (一)狀送達之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
04 息。(二)被上訴人應給付上訴人服務證明書（含非自願離職及
05 年資證明）。(三)就金錢給付部分，願供擔保，請准宣告假執
06 行。

07 五、上訴人主張被上訴人於107年5月11日終止兩造間僱傭契約並
08 不合法，兩造間僱傭關係仍存在云云，為被上訴人否認，並
09 以前揭情詞置辯。經查：

10 (一)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
11 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
12 止契約，勞基法第12條第1項第2款規定有明文。所謂「暴
13 行」，乃指強暴、脅迫之行為，自不以對共同工作之勞工之
14 身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名
15 譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同
16 工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼
17 續維持勞動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱
18 之「暴行」，而得由雇主不經預告終止勞動契約。又所謂
19 「侮辱」，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；而「重
20 大」與否，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重
21 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
22 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
23 之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為
24 是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。至所謂「情
25 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
26 則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違
27 反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
28 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之
29 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節
30 重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
31 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊

01 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
02 達到應予解僱之程度之衡量標準，始符解僱最後手段性原
03 則。

04 (二)本件被上訴人係於107年4月16日理監事會議結束後，經所屬
05 員工告知上訴人於擔任被上訴人總幹事期間，經常以言語羞
06 辱、威嚇被上訴人其他員工，造成大多數員工受辱及恐懼不
07 安，而構成重大侮辱共同工作之員工等情，有被上訴人提出
08 共7名出具之員工及離職員工心聲書面為證（見原審調字卷
09 第76至91頁），其內由各員工及離職員工敘述上訴人有：1.
10 無故當眾辱罵羞辱員工，造成員工心生畏懼、2. 上班時間在
11 外兼課，卻時常要求下屬代其至學校上課、代其批閱學生考
12 卷，或要求不具專業講師資格之員工代其對照顧服務員上訓
13 練課程，但自行領走講師費、3. 經員工告知不得以公費繳納
14 交通違規罰單後，仍要求員工處理，致員工無奈自行代墊繳
15 付罰款、4. 不聽從會計人員建議之編列預算原則，於會計依
16 其指示編列遭會員大會與會人員質疑後，反要求會計負責、
17 5. 要求被上訴人所屬人員協助其成立派遣工會，並威脅會計
18 以被上訴人會款支付該工會之聚餐費用，如果不從將影響其
19 工作評價、6. 對於勞保局逕行調整包括上訴人之員工投保金
20 額，竟僅要求員工自行補繳勞退金差額，其個人則完全不補
21 繳、7. 不能具體說明業務分配之用意，且常額外要求員工協
22 助與業務不相關事宜或其私事，如不從即辱罵員工，如因此
23 加班而申請加班費時，亦會辱罵責怪員工、8. 未建立明確薪
24 資規範，對於員工薪資之給與全依其個人喜好，以致有新入
25 工資高於服務多年之員工、9. 逼員工參加水上課程，如果不
26 從即要求離職、10. 假藉被上訴人會長名義，指稱吃素的員
27 工都絕非善類，挑撥員工與會長之情誼、11. 要求員工負責
28 社區關懷據點業務，但就部分業務報酬，未給與員工而由自
29 己領取、12. 時常動不動就要求員工自行離職，很多員工都
30 因上訴人的關係而被迫離職、13. 常不出席縣府重要會議，
31 使員工遭縣府長官質疑、14. 上訴人執行職務未符合紅十字

01 會博愛精神，不認紅十字會是慈善機構，未發揮人道組織功
02 能，反為其私人利益圖謀。對社工亦不尊重，要求社工違反
03 尊重個案案主自決之倫理，開發居家服務，以收取費用，且
04 要求員工假日出席活動，但不給加班費、15. 要求員工加入
05 其私創之工會才能領薪，如有員工表達不同理念，即要求員
06 工離職、16. 利用紅十字會在火車站附近辦公空間做為其私
07 人使用，浪費被上訴人對其信任等不當行為，並使員工因上
08 訴人之行為而對紅十字會組織之慈善人道關懷宗旨產生懷
09 疑，且質疑上訴人之適任性。並經證人即出具上開心聲書面
10 之被上訴人員工張家豪、劉秀子、周驚衣在原審及本院到場
11 證述上開書面確係其等所為，且所陳均屬真正（見原審訴字
12 卷第124至130頁及本院卷一第135至149頁），及有張家豪代
13 上訴人繳納罰鍰之證明及收據（見原審調字卷第78頁）為
14 憑。其中張家豪在原審證稱：上訴人常常心情不佳或開會時
15 當眾罵員工笨得跟豬一樣，也常說會長是任期制，其才是老
16 闆，使員工必須聽命於其，員工約有6、7人因受不了上訴人
17 的辱罵而離職，且很多員工知道107年4月16日理監事會議決
18 議留任上訴人後，均表示再這樣下去，都不想做了，並向被
19 上訴人會長反應等語（見原審訴字卷第124至130頁）；證人
20 劉秀子在本院證稱：伊任職期間已覺無法與上訴人共事，無
21 法接受上訴人的態度，上訴人會隨時罵人，並非因伊做錯
22 事，而係無緣無故罵人，只要不如上訴人之意思，就一再重
23 複罵人，包括過去已經罵過的事，且對業務的指示常常變來
24 變去，勞保局來公文調漲勞保時，竟在開會當眾罵伊是否要
25 貪污，知道伊利用假日上課進修，竟罵伊背叛同仁，指責伊
26 是否要離職，又不依勞基法規定給付加班費等語（見本院卷
27 一第135至141頁）；證人周驚衣證述：只要不順上訴人之
28 意，上訴人就會大罵紅十字會沒有你也沒有關係，且會拍桌
29 子，而且上訴人會要求我們幫她做私事，例如有一次上訴人
30 去台中開會，伊人在新竹工作，上訴人卻打電話叫伊從新竹
31 開車去台中載其，又叫伊去看計畫，只要伊沒有順著上訴人

01 的意思改計畫，上訴人就會爭執該計畫，並且罵伊等笨得像
02 豬等語（見本院卷第142至149頁）。均堪認上訴人確有對共
03 同工作之員工有重大侮辱行為，致員工心生畏懼，不願與其
04 共事，復有假藉被上訴人會長名義為不實言行及強迫員工處
05 理其私人事務，以及令員工代其服勞務卻逕自受領報酬等行
06 為。則被上訴人抗辯上訴人有勞基法第12條第1項第2款規定
07 之對共同工作之勞工實施暴行及重大侮辱行為之事由，應堪
08 採信。上訴人雖否認有上開行為，並舉證人曾慧芬及莊鴻鵬
09 為證，惟查證人曾慧芬在本院雖證述：上訴人並沒有強迫員
10 工一定要參加游泳課，且於伊任職被上訴人期間即100年3月
11 1日至105年8月26日止，上訴人與員工相處很好，上訴人嚴
12 格執行指派之任務與方案，並沒有看過上訴人刁難下屬就文
13 書作一些無謂修改或無緣無故罵人等語，惟亦自承其於任職
14 被上訴人期間，均係被委派外地，只有開會時才會回到被上
15 訴人辦公室等語（以上見本院卷一第185至188頁），可見曾
16 慧芬上班時間多在外地，僅開會時始偶爾至被上訴人辦公處
17 所，故其證詞充其量僅能證明其於開會短暫時間之聽聞，尚
18 難據以證明上訴人於其他時間與其他員工相處之情形，自難
19 據其證詞否認前揭員工心聲書面及張家豪等人證詞之真實
20 性。又證人莊鴻鵬亦證稱：伊於107年4月至同年5月間擔任
21 被上訴人之副會長，伊只有開理監事會議時，才會去被上訴
22 人辦公處所，且是3、4個月才開一次會，而一般職員是不能
23 參加理、監事會議，伊於開理監事會時並沒有聽過上訴人在
24 會議中罵員工等語（見本院卷一第190至191頁），堪認莊鴻
25 鵬之證詞僅能證明其於出席理監事會議時之見聞，尚難據為
26 有利於上訴人主張之認定。

27 (三)承上，本件上訴人屢以解僱相脅之方式管理員工，或要求員
28 工為其處理私人事務，及時常因情緒控管不佳，於公開場合
29 當眾以言語辱罵員工，使人難堪，受辱者至少已達7人，並
30 經被上訴人之員工表示不願與上訴人共事（見本院卷一第52
31 1頁），此情狀顯已影響被上訴人整體公益服務事業之推

01 動，且破壞辦公場域和諧氣氛及員工工作之士氣，而影響兩
02 造間僱傭關係之繼續，且客觀上難以期待雇主即被上訴人於
03 採用解僱以外之懲處手段後，仍得以和平、安穩繼續僱傭關
04 係，堪認被上訴人終止兩造僱傭契約之行為與上訴人之違規
05 行為在程度上係屬相當，符合比例原則，亦無違解僱最後手
06 段性原則。從而，上訴人主張其未有勞基法第12條第1項第2
07 款事由，被上訴人終止兩造僱傭契約亦不符合最後手段原則
08 云云，難認可採。

09 (四)上訴人主張被上訴人終止兩造僱傭契約，有逾勞基法第12條
10 第2項規定之30日期間，其終止乃不合法云云。惟依證人張
11 家豪於原審證述：伊於107年4月16日理監事聯席會議後始向
12 被上訴人會長反應上訴人上開對員工之暴行及重大侮辱行
13 為，且被上訴人多數員工亦認為不能再這樣下去，大家都不
14 想做了，就同時向被上訴人會長反應，並寫一份共同心聲，
15 由伊交給被上訴人會長等語（見原審卷第127至128頁），堪
16 認被上訴人係於107年4月16日理監事會議後經其員工向其會
17 長說明並提出員工心聲書面後始知悉上訴人有上開勞基法第
18 12條第1項第2款規定之行為，並展開對上訴人相關調查後，
19 始確認上訴人上開行為事實。故被上訴人於同年5月11日
20 以上訴人有欺凌、重大侮辱下屬為由，以第34號函通知上訴人
21 解聘其總幹事職務（見原審調字卷第54頁），而終止兩造僱
22 傭契約，並未逾勞基法第12條第2項規定之30日期間至明。

23 (五)上訴人雖主張被上訴人於107年5月11日終止兩造間僱傭契
24 約，並未事先經被上訴人之理事會議決議通過，且被上訴人
25 於同年4月16日召開之第7屆第3次理監事會議已決議留任
26 其，故被上訴人於107年5月11日終止兩造僱傭契約，違反系
27 爭管理辦法第4條、第7條及被上訴人章程第17條第4款之規
28 定而無效。又被上訴人理事會縱於107年8月19日會議決議解
29 僱伊，惟該解僱通知並未合法送達伊云云。惟查：

30 1.依被上訴人107年4月16日理監事暨顧問聯席會議會議紀錄所
31 載，該次會議係針對上訴人關於新竹縣○○市○○○街00號

01 辦公室修繕30萬元款項涉嫌不法情事，討論是否留任上訴
02 人，嗣經決議結果以4：3多數決同意留任上訴人（見原審卷
03 第136頁）；核與證人莊鴻鵬在本院證稱：107年4月16日會
04 議中突然提議要總幹事辭任，係因被上訴人房屋修繕費是由
05 總幹事向被上訴人申請，而該筆修繕費似乎有違法等語（見
06 本院卷一第190頁）大致相符。堪認107年4月16日理監事會
07 議並非就上訴人有勞基法第12條第1項第2款事由而議決上訴
08 人是否留任，故上訴人不得以該次理監事會議已決議其留
09 任，主張被上訴人不得再以其有勞基法第12條1項第2款之事
10 由，終止兩造僱傭契約。

11 2.按系爭管理辦法第4條第1項第2款規定：「社會團體工作人
12 員之職稱，規定如下：二、省(市)級以下社會團體得置總
13 幹事…」、第7條規定：「工作人員之解聘僱由理事長提請
14 理事會通過，並報主管機關備查」；被上訴人章程第17條第
15 4款亦明定：「理事會之職權如下：…四、重要會務工作人
16 員之聘免事項」。可知解聘僱總幹事應經理事會同意，為理
17 事會之職權。被上訴人雖不爭執其於107年5月11日對上訴人
18 為終止兩造僱傭契約意思表示時尚未提請理事會議決通過，
19 惟按法人應設董事，董事就法人一切事務，對外代表法人
20 （民法第27條第1項、第2項規定參照）。董事代表法人為法
21 律行為時，即為法人之法定代理人，倘董事未經法人合法授
22 權而代表法人為法律行為時，其效力得類推適用無權代理之
23 規定。而按無代理權人以代理人之名義所為之法律行為，非
24 經本人承認，對於本人不生效力，依民法第170條第1項定有
25 明文，又同條第2項規定，法律行為之相對人，得定相當期
26 限，催告本人確答是否承認，可見無權代理人所為之該法律
27 行為效力並非當然無效，而須俟本人確答是否承認，始生無
28 效之效果。本件被上訴人乃經合法登記之社團法人，依章程
29 第16條規定置會長1人，由理事互選之，會長綜理會務，並
30 對外代表被上訴人（見原審調字卷第28頁）。惟會長代理被
31 上訴人對外為法律行為時，依上開說明不得超逾授權範圍，

01 否則對被上訴人不生效力，但被上訴人事後承認者，不在此
02 限。被上訴人會長代表被上訴人於107年5月11日以第34號函
03 向上訴人表示解聘其總幹事職務而終止兩造間僱傭契約，雖
04 事先未經被上訴人之理事會決議，則其代表被上訴人所為之
05 意思表示，雖屬無權代理之行為，惟其事後已於同年8月19
06 日經被上訴人第7屆第2次理監事聯席會議臨時會議決議追認
07 該解聘行為（見原審調字卷第55至75頁之會議紀錄）。是
08 以，第34號函所為終止兩造間僱傭契約之意思表示，既經被
09 上訴人召開理事會決議同意追認，則自己溯及至107年5月11
10 日發生效力，至被上訴人於107年8月19日以律師函通知上訴
11 人，有關其於107年5月11日解聘上訴人，已經被上訴人107
12 年8月19日第7屆第2次理事、監事聯席會議臨時會議決議追
13 認乙節（見本院卷一第483頁），縱有未送達至上訴人之住
14 居所，且未經上訴人於送達回執上簽收之情事（見本院卷一
15 第485頁），而不能逕難認被上訴人有將該追認事實通知上
16 訴人。惟被上訴人於原審答辯狀上已明確記載「…已先於10
17 7年5月11日發函解聘其總幹事職務，並於107年8月19日召開
18 社團法人中華民國紅十字會台灣省新竹縣支會第7屆第2次理
19 事、監事聯席會議臨時會議，作成追認本會於107年5月11日
20 解聘併通知林伶惠總幹事職務之決議」等字樣，且由被上訴
21 人逕送上訴人之原審訴訟代理人（見原審調字卷第51頁），
22 上訴人既於原審未爭執收受上開答辯狀之送達，足認被上訴
23 人已合法通知上訴人上開理事會追認事實，自堪認被上訴人
24 於107年5月11日解聘上訴人之程序上要件已獲補正，故兩造
25 間之僱傭契約確於107年5月11日合法終止。

26 (六)綜上，兩造僱傭契約既經被上訴人於107年5月11日合法終
27 止，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴
28 人給付自107年5月11日起之每月7萬元工資本息，自非有
29 據，不應准許。又被上訴人係於合法終止兩造間僱傭契約
30 後，始自107年5月16日起停提繳上訴人之勞工退休金至上訴
31 人勞工退休金個人專戶，有被上訴人所提勞動部勞工保險局

01 勞工退休金計算名冊--雇主提繳查詢資料可稽（見本院卷一
02 第73至81頁），是上訴人主張被上訴人自107年3月1日起未
03 依法提繳勞工退休金云云，亦不可採。其請求被上訴人應按
04 月補提繳4590元勞工退休金至其個人專戶，不應准許。

05 六、上訴人備位請求部分：

06 (一)上訴人請求未休之特別休假25日工資部分：

07 按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
08 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文。且於契約
09 終止，雇主應發給未休之特別休假工資，依勞基法施行細則
10 第9條規定發給，勞基法施行細則第24之1條第1項第2款第2
11 目亦定有明文。且按勞基法施行細則第9規定，依本法終止
12 勞動契約時，雇主應結算工資給付勞工。上訴人主張其於被
13 上訴人終止兩造僱傭契約前，尚有當年度25日之特別休假尚
14 未休畢，且其月薪為7萬元，為被上訴人所不爭執（見本院
15 卷第41頁），自堪信為真實。則上訴人依勞基法第38條第4
16 項規定，請求給付特別休假未休25日之工資5萬8333元（ $70,000 \div 30 \times 25$ ，元以下四捨五入），洵屬有據。

18 (二)上訴人請求給付預告期間工資、資遣費部分：

19 上訴人主張兩造僱傭契約縱經被上訴人終止，惟其仍得依勞
20 基法第16第1、3項、第17第1項規定請求被上訴人給付預告
21 期間30天工資7萬元、資遣費87萬5000元云云。惟按勞基法
22 第16條第1項固規定：「雇主依第十一條或第十三條但書規
23 定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼
24 續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續
25 工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工
26 作三年以上者，於三十日前預告之」，且同條第3項亦規定
27 「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告
28 期間之工資」；勞基法第17第1項亦規定：「雇主依前條
29 （指勞基法第16條）終止勞動契約者，應依下列規定發給勞
30 工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
31 發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩

01 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者
02 以一個月計。」。惟均須係雇主依勞基法第11條或第13條但
03 書、第16條規定終止勞動契約者，始有上開勞基法第16條、
04 第17條規定之適用。本件被上訴人係依勞基法第12條第1項
05 第2款規定之事由且不經預告而終止兩造僱傭契約，如前所
06 述，自無上揭勞基法第16條第1、3項、第17條第1項規定之
07 適用。故上訴人主張依勞基法第16條第1、3項、第17條第1
08 項規定，請求被上訴人給付預告期間工資及資遣費，洵屬無
09 據。

10 (三)上訴人請求上訴人給付服務證明書（含非自願離職及年資證
11 明）部分：

12 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕，勞基法第19條規定有明文。此條規定雇主
14 有發給服務證明書之義務，並不限於何種情形之離職，雇主
15 均負有發給義務，其目的係為便利勞工謀求新職，以證明其
16 工作經驗。故上訴人依勞基法第19條規定請求被上訴人給付
17 服務證明書（含非自願離職及年資證明），洵屬有據，應予
18 准許。

19 七、綜上所述，上訴人先位聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存
20 在；(二)被上訴人應自107年5月11日起至上訴人復職之日止，
21 按月於每月30日給付上訴人7萬元，及各期給付分別自每月3
22 0日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；
23 (三)被上訴人應自107年3月1日起至上訴人復職之日止，按月
24 提繳4368元至上訴人勞工退休金個人專戶；均為無理由，應
25 不予准許。從而原審就上開先位請求部分為上訴人敗訴之判
26 決，並無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
27 為無理由，應駁回其上訴，至上訴人於本院追加（擴張）請
28 求提繳勞工退休金每月222元部分，亦為無理由，應併予駁
29 回。至上訴人備位之訴請求：(一)被上訴人應給付5萬8333
30 元，及上訴補充理由(一)狀繕本送達翌日即108年12月24日起
31 （見本院卷一第161頁）至清償日止，按週年利率百分之五

01 計算之利息；(二)被上訴人應給付上訴人服務證明書（含非自
02 願離職及年資證明），則均為有理由，應予准許；逾此範圍
03 之請求，則為無理由，應予駁回。又關於命被上訴人金錢給
04 付部分，亦依勞動事件法第44條第1、2項規定，分別諭知假
05 執行及定相當之擔保得免為假執行之宣告。至上訴人其餘追
06 加之訴關於請求給付金錢部分，其假執行之聲請因該部分訴
07 之駁回而失所附麗，應併予駁回。

08 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，併此敘明。

11 九、據上論結，本件上訴為無理由，追加之訴為一部有理由，一
12 部無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第79條、
13 勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

14 中 華 民 國 109 年 5 月 26 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 謝碧莉

17 法 官 王本源

18 法 官 陳月雯

19 正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 （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
23 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
24 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
25 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
26 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 5 月 28 日

28 書記官 侯雅文

29 附註：

30 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

01 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
02 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
03 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
04 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
05 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。