

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上更一字第2號

上訴人 呂英迪
訴訟代理人 朱陳筠律師（法扶律師）
被上訴人 信宏起重工程有限公司

法定代理人 吳健民
訴訟代理人 李德正律師
廖乃慶律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國106年4月13日臺灣桃園地方法院105年度勞訴字第56號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院前次判決後，經最高法院第一次發回更審，本院於109年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人下列第二、三項之訴部分，及第三項之訴部分之假執行聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一〇五年一月二十一起至上訴人復職之日止，按月於次月十日給付上訴人按月以新臺幣肆萬元計算之薪資，並加計自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一（除確定部分外）、二審及發回前第三審訴訟費用均由被上訴人負擔。

本判決第三項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行；但被上訴人如各以新臺幣壹萬參仟參佰參拾肆元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不在此限；民事訴訟法第446條

第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。查，本件上訴人於原審起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約約定，請求被上訴人應自民國（下同）105年1月21日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人新臺幣（下同）4萬元，並加計自各期應給付之日之翌日起算之遲延利息。嗣於本院更審前審理時追加備位之訴，依勞動契約約定，請求被上訴人給付薪資38,667元，及其中14,667元加計自105年2月11日起算，其中24,000元加計自105年3月11日起算之遲延利息，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款、第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費150,723元，並加計自105年3月18日起算之遲延利息〔見本院106年度勞上字第78號卷（下稱本院更審前卷）第42頁至第53頁、第176頁〕，核上訴人前開追加備位之訴所請求之原因事實，與原起訴請求之原因事實，均係本於兩造間勞動契約是否業經被上訴人於105年1月20日合法終止，如被上訴人所為終止不合法，則兩造間勞動契約是否另經上訴人於105年2月18日終止所衍生之爭執，二者基礎事實為同一，依上開規定，上訴人所為之追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自97年8月6日起受僱於被上訴人，擔任起重工程人員，薪資每月4萬元，於次月10日發放。詎被上訴人於105年1月11日張貼公告，以伊於105年1月10日加班出勤至客戶德州儀器工業股份有限公司（中和廠區，下稱德州儀器公司）時，因個人人為判斷因素致精密設備自貨車上掉落，造成公司所有同仁嚴重打擊為由，將伊職務變更為基本打掃、打雜人員，並調降薪資為每月21,000元。嗣伊於105年1月18日遞送105年1月21日、22日請假單，表示將就被上訴人違法調職、降薪乙事至勞檢科尋求救濟等語，被上訴人即於105年1月20日張貼公告，復以伊於105年1月10日至德州儀器公司施工時，因未制止不當指揮，致設備自拖車上滑落受損，並有故意毀損廠商房舍情事，違反勞基法及工作規則，

01 並致公司商譽受損為由，對伊為記大過2次之處分；及伊於1
02 05年1月13日請假時，對主管極不尊重，致主管顏面盡失，
03 違反勞基法規定為由，對伊為記大過1次之處分，再以伊記
04 大過已達5次為由，對伊為開除處分。惟上開公告內容均非
05 事實，被上訴人所為懲處及解僱均非合法，不生終止勞動契
06 約之效力，兩造間僱傭關係應仍繼續存在，被上訴人應按月
07 給付薪資4萬元。另被上訴人前於103年4月、104年6月、104
08 年11月分別以伊遭記大過為由，預扣伊工資5,000元、5,000
09 元、2,000元，復於104年12月以伊工作不足日為由扣薪2,36
10 0元，再以伊於105年1月12日未請假曠職0.643日、105年1月
11 13日至15日共曠職3日，合計曠職3.643日為由，扣薪4,269
12 元，惟被上訴人前開扣薪18,629元均不合法，應返還予伊。
13 又伊自97年8月6日起受僱於被上訴人，除97年8月6日至同年
14 月31日薪資為33,548 元外，其餘月份約定之月薪均為4萬
15 元，依勞工退休金月提繳工資分級表，97年8月份被上訴人
16 應以34,800元之級距、97年9月起應以40,100元之級距提撥
17 退休金6%至伊之勞工退休金個人專戶，然被上訴人自97年8
18 月6日起至104年3月間均低報伊投保薪資，實際僅提繳115,1
19 53元，與伊依上開級距應提繳之金額合計為192,162元相
20 較，被上訴人短繳77,009元，故被上訴人應向勞動部勞工保
21 險局（下稱勞保局）提繳差額77,009元至伊勞工退休金專
22 戶。又依伊104年8月至10月之薪資表所載，伊於上開3個月
23 份之應領薪資，已扣除應自行提繳之退休金每月各1,146
24 元，然依伊之勞工保險被保險人投保資料表可知，於104年8
25 月至10月間，被上訴人僅就雇主應提繳之退休金2,406元予
26 以提繳，就伊上述自願提繳部分，並未繳納，故被上訴人應
27 再提繳3,438元至伊之勞工退休金專戶。並為聲明：(一)確認
28 兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自105年1月21日起至上
29 訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人4萬元，暨自
30 上開應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
31 之利息。(三)被上訴人應給付上訴人18,629元，及自起訴狀繕

01 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)
02 被上訴人應向勞保局提繳80,447元至上訴人之勞工退休金個
03 人專戶。(五)前開第(二)至(四)項聲明，願供擔保請准宣告假執
04 行。

05 二、被上訴人則以：上訴人於105年1月10日，因個人人為判斷因
06 素操作堆高機不當，導致精密設備掉落，造成伊商譽受損，
07 並面臨廠商德州儀器公司、宏金科技有限公司（下稱宏金公
08 司）求償之困境，伊依工作規則第68條第15款、第17款規定
09 對上訴人予以記大過2次處分。嗣於105年1月13日，上訴人
10 復因請假之事對伊之法定代理人吳健民口出惡言，經伊依工
11 作規則第68條第5款規定予以記大過1次處分。上訴人連續90
12 天內犯滿2大過，情節重大，合於工作規則第16條第15款之
13 解僱事由。且上訴人除上開行為外，亦曾於99年12月20日、
14 100年11月22日、102年11月22日、102年11月6日、103年3月
15 13日、103年4月15日、104年7月2日、104年11月11日，因操
16 作堆高機不當，導致站立於堆高機上之人員或放置於堆高機
17 上之物品掉落、損傷，或與其他機台、設施發生碰撞，導致
18 機台、設施損壞，違反工作規則情節重大。伊業於105年1月
19 20日依勞基法第12條第1項第2款、第4款及工作規則第16條
20 第1項第6款第15目規定，終止兩造間勞動契約。縱認伊所為
21 終止勞動契約不合法，然上訴人於105年2月18日勞資爭議調
22 解時，已表明請求資遣費、開立非自願離職證明書，而無繼
23 續任職伊公司之意願，則兩造間勞動契約亦因上訴人於105
24 年2月18日依勞基法第14條第1項第6款規定表示而終止。又
25 伊於105年1月20日終止勞動契約後，上訴人即未至公司上
26 班，於105年2月18日勞資爭議調解時，復表明請求資遣費、
27 開立非自願離職證明書，已無繼續工作之意願，自不生言詞
28 提出勞務給付之效力，上訴人先位請求伊給付自105年1月21
29 日起至復職之日止之薪資，或備位請求伊給付自105年1月21
30 日起至105年2月18日止之薪資，均非有據等語，資為抗辯。

31 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命：(一)被上

01 訴人應給付上訴人15,532元（扣薪部分），及自105年8月25
02 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人
03 應向勞保局提繳80,447元至上訴人勞工退休個人專戶；並駁
04 回上訴人其餘之訴；上訴人就前開敗訴之確認兩造間僱傭關
05 係存在，及自105年1月21日起按月給付薪資4萬元本息部
06 分，聲明不服，提起上訴（上訴人其餘敗訴部分及被上訴人
07 敗訴部分，均未據聲明不服，已告確定），並於本院前次審
08 理時追加備位之訴，請求被上訴人應給付自105年1月21日起
09 至105年2月18日止之薪資38,667元，及其中14,667元加計自
10 105年2月11日起算，其中24,000元加計自105年3月11日起算
11 之遲延利息，暨資遣費150,723元，並加計自105年3月18日
12 起算之遲延利息（見本院更審前卷第42頁至第53頁）；經本
13 院前次判決，就備位之訴部分判命被上訴人應給付上訴人15
14 0,723元（即資遣費）本息，另駁回上訴人之上訴及其餘追
15 加之訴，上訴人就敗訴部分，聲明不服，提起上訴，經最高
16 法院廢棄發回。上訴人之上訴及追加之訴聲明：(一)原判決關
17 於駁回上訴人下列第(二)項之訴部分廢棄。(二)先位部分：1. 確
18 認兩造間僱傭關係存在。2. 被上訴人應自105年1月21日起至
19 上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人4萬元，及
20 自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息。3. 前開第2項聲明部分，願供擔保請准宣告假執
22 行。(三)備位部分：被上訴人應給付上訴人189,390元，及其
23 中14,667元自105年2月11日起，其中24,000元自105年3月1
24 1日起，其中150,723元自105年3月18日起，均至清償日止，
25 按週年利率5%計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：(一)上
26 訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保，請准
27 宣告免為假執行。

28 四、兩造不爭執事項：

29 (一)上訴人自97年8月6日起受僱於被上訴人，擔任起重工程人員
30 ，薪資每月4萬元，於次月10日發放（見原審卷第83頁）。

31 (二)被上訴人於105年1月20日張貼公告，其內容記載：「本司工

01 2部同仁呂英迪因違反工作規則及勞基法相關規定，且情節
02 重大，予以記過處分，並予以免職」、「呂員身為資深駕駛
03 ，在操作堆高機上依其專業及經驗，理當比一般人更知道避
04 免危險，不料今年1月10日於德州儀器施工時，因未制止不
05 當指揮，導致設備從拖車上滑落受損且有故意毀損廠房舍
06 之情事。呂員該行為除違反勞基法及工作規則外，亦讓公司
07 商譽嚴重受損，本司予以記大過兩次處分」、「另1/13呂員
08 請假時對主管非常不尊重，造成主管顏面盡失；勞基法第12
09 條定有明文，員工如有對主管或是同仁『實施暴行或有重大
10 侮辱之行為』或是『違反勞動契約或工作規則，情節重大
11 者』，雇主無須預告即得終止勞動契約。呂員態度不佳且多
12 次違反上述規定，本司記大過乙次。連同本次記過及近一年
13 來記過達五次大過，本司今日予以開除處分」等語（見原審
14 卷第23頁）。

15 (三)兩造於105年2月18日在桃園市政府進行勞資爭議調解，上訴
16 人請求被上訴人給付資遣費、開立非自願離職證明書、提撥
17 6%勞工退休金至上訴人勞工退休金專戶、給付105年1月薪
18 資、返還不當罰款等（見原審卷第25頁至第26頁）。

19 (四)上訴人於105年4月6日向桃園市政府申請勞資爭議調解，請
20 求被上訴人恢復僱傭關係或以勞基法第11條第1項第5款處理
21 ，經桃園市人力資源管理協會訂於105年4月26日進行調解，
22 惟被上訴人並未出席（見原審卷第28頁至第29頁、第30頁至
23 第31頁）。

24 (五)上訴人於105年6月20日寄發存證信函予被上訴人，其內容記
25 載：「貴公司無端終止與本人間之勞動契約，自非合法」、
26 「為保障本人之工作權益，特發函向貴公司表示本人將繼續
27 於貴公司工作之意願，並請貴公司回復本人工作，以及依法
28 給付薪資予本人，希貴公司切勿拒絕、刁難」等語（見原審
29 卷第32頁至第33頁）。

30 五、本件上訴人主張被上訴人於105年1月11日張貼公告，以伊於
31 105年1月10日加班出勤至客戶德州儀器公司（中和廠區）時

，因個人人為判斷因素致精密設備自貨車上掉落，造成公司所有同仁嚴重打擊為由，將伊職務變更為基本打掃、打雜人員，並調降薪資為每月21,000元；復於105年1月20日張貼公告，以伊於105年1月10日至德州儀器公司施工時，因未制止不當指揮，致設備自拖車上滑落受損，並有故意毀損廠商房舍情事，違反勞基法及工作規則，並致公司商譽受損為由，對伊為記大過2次之處分；另以伊於105年1月13日請假時，對主管極不尊重，致主管顏面盡失，違反勞基法規定為由，對伊為記大過1次之處分，再以伊記大過已達5次為由，對伊為開除處分，惟上開公告內容均非事實，被上訴人所為懲處及解僱均非合法，不生終止兩造間勞動契約之效力，兩造間僱傭關係應持續存在，被上訴人並應按月給付薪資4萬元；另若認伊於105年2月18日請求被上訴人給付預告工資、資遣費等，有終止兩造間勞動契約之意思表示，則被上訴人應給付105年1月21日至105年2月18日之薪資38,667元，及資遣費150,723元等語；被上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)兩造間之勞動契約是否已終止？(二)上訴人先位請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並應自105年1月21日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人4萬元本息，有無理由？(三)上訴人備位請求被上訴人給付105年1月21日至105年2月18日之薪資38,667元本息、資遣費150,723元本息，有無理由？

六、得心證之理由：

(一)兩造間之勞動契約是否已終止？

1.被上訴人於105年1月20日以上訴人記過達5次大過為由，終止勞動契約，是否合法？

(1)被上訴人以上訴人於105年1月10日在德州儀器公司施工，因操作堆高機不當，及未制止不當指揮，導致精密設備掉落，造成被上訴人商譽受損，並面臨廠商德州儀器公司、宏金公司求償之困境為由，對上訴人記2次大過處分部分：

按法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許（最高法院96年度台上字第1782號、第2569號民事判決意旨同此見解）。查，本件被上訴人曾以上訴人於105年1月10日經被上訴人指派至德州儀器公司進行被上訴人受宏金公司委託之報廢機台搬運作業，惟上訴人操作堆高機堆疊機台時，未基於專業經驗提出警告，亦未放置枕木，仍繼續堆疊，致機台設備自拖車上滑落，造成宏金公司之機台及德州儀器公司之廠房設備毀損，被上訴人因而賠償宏金公司、德州公司各5萬元、17,840元，及另於同年2月21日再行派遣人員及配送機具完成機台搬運，共支出79,200元，依民法第188條第3項、第184條第1項規定，請求上訴人賠償147,040元。嗣經臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）調查證據並本於兩造辯論之結果，認為上訴人就前揭事故之發生並無任何過失侵權行為，駁回被上訴人之訴，並確定在案乙節，有桃園地院105年度桃勞簡字第17號民事簡易判決1份附卷可稽（見本院卷第91頁至第95頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第77頁）。則關於上訴人於105年1月10日受被上訴人指派至德州儀器公司進行宏金公司委託之報廢機台搬運作業，於操作堆高機堆疊機台時，機台設備自拖車上滑落，上訴人應否負過失責任之重要爭點，既經兩造於桃園地院105年度桃勞簡字第17號事件中互為辯論，法官並依調查證據及兩造辯論之結果，認為上訴人無任何過失侵權行為，被上訴人於本件復未舉證證明前開判決有顯然違背法令，或提出新訴訟資料

足以推翻該判決之判斷結果，則被上訴人就該重要爭點，於本件即不得再為相反之主張，本院亦不得作相異之判斷。是被上訴人以上訴人於105年1月10日在德州儀器公司施工，因操作堆高機不當，及未制止不當指揮，導致精密設備掉落，造成被上訴人商譽受損，並面臨廠商德州儀器公司、宏金公司求償之困境為由，先於105年1月11日將上訴人降職為基本打掃、打雜人員，每月薪資降為21,000元，再於105年1月20日對上訴人為記2次大過處分（見原審卷第21頁、第23頁），洵屬無據。

(2)被上訴人以上訴人於105年1月13日請假時，對主管不尊重，及態度不佳，且多次違反勞基法第12條第1項第2款規定為由，記1次大過處分，及依勞基法第12條第1項第2款規定，終止勞動契約部分：

次按勞工對於雇主、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，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所稱「實施暴行或重大侮辱」，應就具體事件，衡量受暴行或侮辱者即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並端視該勞工之暴行或侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。本件被上訴人抗辯上訴人於105年1月13日請假時，對主管非常不尊重，對雇主有重大侮辱之行為，態度不佳，且多次違反勞基法第12條第1項第2款規定，故對上訴人為記1次大過處分，及得依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約云云。然查，被上訴人公司員工即證人李慧貞於原審審理時證稱：「在105年1月12日至15日之間，不確定是哪一日，當天原告（即上訴人）站在被告公司（即被上訴人）櫃台前寫請假單，老闆吳健民問原告在做什麼，原告回答說在寫假單，

01 老闆說不准，原告說我假單寫好，要准不准是你的事，老
02 闆就沒有再繼續講下去。之後發生什麼事我不記得。老闆
03 可能覺得很沒有面子。」、「（問：除了上開事情外，還
04 有無見聞原告與被告主管之間的爭執？）答：沒有，不清
05 楚。」、「（問：在辦公室有4、5人是否有包括原告及老
06 闆在內？）答：除了原告及老闆以外，有我及協理及其他
07 小姐共4、5人。」、「（問：原告除了說准不准假是你的
08 事外，有無再說其他話？）答：我只記得這句。」等語
09 （見原審卷第158頁）。顯見上訴人僅於請假時向被上訴
10 人之法定代理人吳健民陳稱「我假單寫好，要准不准是你
11 的事」等語，雖其態度並非禮貌、尊敬，然其對吳健民並
12 無任何謾罵、攻擊、貶損人格之舉，且是否准假確為吳健
13 民之權限，上開話語內容並無悖於事實之處，揆諸上開說
14 明，難認上訴人對於被上訴人之法定代理人吳健民有何重
15 大侮辱之行為。是被上訴人以上訴人於105年1月13日請假
16 時對主管非常不尊重，態度不佳，多次違反勞基法第12條
17 第1項第2款規定、工作規則第68條第5款「拒絕聽從本公
18 司主管合法、合理之指揮監督，多次勸導仍不聽從」規定
19 為由（見原審卷第144頁），對上訴人為記1次大過處分，
20 即屬無據，被上訴人並依勞基法第12條第1項第2款規定，
21 終止兩造間勞動契約，亦不合法。

- 22 (3)再按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得
23 不經預告終止契約；勞基法第12條第1項第4款著有明文。
24 又被上訴人公司工作規則第16條第1項第6款第15目規定：
25 「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告而
26 終止勞動契約：六違反勞動契約或工作規則，情節重大者
27 。（十五）員工於年度考核內為丁等或經功過相抵後仍滿
28 三大過者，或連續90天內犯滿二大過情節重大者。」（見
29 原審卷第133頁至第134頁）。所謂「情節重大」，屬不確
30 定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是
31 否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之

01 具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
02 而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為
03 在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重
04 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
05 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之
06 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為
07 是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台
08 上字第2624號民事判決意旨同此見解）。查，上訴人於10
09 5年1月10日在德州儀器公司操作堆高機，及同年月13日請
10 假時，並未違反工作規則第68條第5款「拒絕聽從本公司
11 主管合法、合理之指揮監督，多次勸導仍不聽從者」、第
12 15款「因操作失誤或其他疏忽致毀損機器、工具、零件或
13 本公司其他財物，使本公司遭受重大損害或傷及他人者
14 」、第17款「對可預見之災害疏於察覺、防護或臨時措施
15 失常，致使本公司蒙受重大損害者」等規定（見原審卷第
16 144頁），則被上訴人以上訴人違反上開工作規則為由，
17 對上訴人分別予以記大過2次、1次之處分，核非正當。從
18 而，被上訴人於105年1月20日以上訴人違反工作規則情節
19 重大，及合於工作規則第16條第1項第6款第15目「員工於
20 年度考核內為丁等或經功過相抵後仍滿三大過，或連續九
21 十天內犯滿二大過情節重大」之解僱事由，依勞基法第12
22 條第1項第4款及工作規則第16條第1項第6款第15目規定，
23 終止兩造間勞動契約，即非合法。

24 2.上訴人於105年2月18日勞資爭議調解，請求被上訴人給付預
25 告工資、資遣費等，有無終止兩造間勞動契約之意思表示？
26 復按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用
27 之辭句，民法第98條定有明文。意思表示有明示及默示之分
28 ，前者係以言詞、文字或其他習用方法直接表示其意思之謂
29 ；後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。如兩造就其真
30 意有所爭執，應本於經驗法則及誠信原則，自該意思表示所
31 根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當

事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。本件被上訴人抗辯稱：上訴人於105年2月18日勞資爭議調解時，已表明請求資遣費、開立非自願離職證明書，而無繼續任職伊公司之意願，則兩造間勞動契約已因上訴人於105年2月18日依勞基法第14條第1項第6款規定而終止云云；惟此為上訴人所否認，並稱伊於該次勞資爭議調解時主張被上訴人開除無理由，請求被上訴人給付預告工資、資遣費、開立非自願離職證明書等，僅係提出讓步之調解方案，並無依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意等語。查，觀諸105年2月18日桃園市政府勞資爭議調解紀錄所載（見原審卷第25頁至第26頁），上訴人到場主張「資方（按即被上訴人）於105年1月20日下午公告依勞基法第12條第2、4款開除勞方（按即上訴人），故到會主張資方開除無理由，要求資方給付預告工資、資遣費、補足勞退6%差額、105年1月份薪資、歸還不當罰款並開立非自願離職證明書。」等語，被上訴人則到場主張：「勞方並非初犯，且已達1年內連續犯錯遭公司記5次大過，故依勞基法第12條終止契約並無不當，認無需給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書。惟資方表示若勞方願以新臺幣3萬元整和解，即不追究勞方於德州儀器施工造成之貨物損壞損失」等語，調解方案：「(一)資方代表表示可免追究勞方於105年1月10日事件責任，並願給付勞方3萬元為和解金，惟勞方表示不願接受。勞資雙方無法達成共識，調解不成立。(二)勞方若認權益受損，建循其他途徑解決，以弭爭議。」等語，顯見上訴人於該次勞資爭議調解中，僅表示被上訴人於105年1月20日所為解僱不合法，要求被上訴人給付預告工資、資遣費、補足勞退6%差額、105年1月份薪資、歸還不當罰款並開立非自願離職證明書，並無依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意，否則調解委員豈會在調解方案(二)，建議上訴人若認遭被上訴人非法解僱權益受損，可循其他途徑解決。復參以上訴人嗣後於105年4

01 月6日向桃園市政府申請勞資爭議調解之申請書內之爭議要
02 點填載：「……主張開除無正當性無效，請求恢復僱傭關
03 係，或以勞基法第11條第5款處理，以弭爭議。」等語，此
04 有桃園市政府勞資爭議調解申請書附卷可參（見原審卷第28
05 頁至第29頁），及於105年6月20日寄予被上訴人之存證信函
06 內容略謂：「……貴公司主張之事並非事實，貴公司無端終
07 止與本人間勞動契約，自非合法。是以為保障本人之工作權
08 益，特發函向貴公司表示本人將繼續於貴公司工作之意願，
09 並請貴公司回復本人工作，以及依法給付薪資予本人……」
10 等語，亦有105年6月20日中壢興國郵局第000144號存證信函
11 在卷可參（見原審卷第32頁至第33頁），可知上訴人於105
12 年2月18日勞資爭議調解後，一再以被上訴人解僱不合法，
13 要求恢復兩造間之僱傭關係，並證上訴人於105年2月18日勞
14 資爭議調解時，並無終止兩造間勞動契約之意，尚難僅憑上
15 訴人主張被上訴人解僱不合法，要求被上訴人給付預告工
16 資、資遣費、開立非自願離職證明書等，即推認上訴人有依
17 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意。被上訴人復未
18 能舉其他事證證明上訴人於勞資爭議調解時，請求被上訴人
19 給付預告工資、資遣費、開立非自願離職證明書等，已有終
20 止勞動契約之意。則被上訴人抗辯上訴人於105年2月18日勞
21 資爭議調解時，已表明請求資遣費、開立非自願離職證明
22 書，而無繼續任職之意願，兩造間勞動契約已因上訴人於10
23 5年2月18日依勞基法第14條第1項第6款規定而終止云云，尚
24 乏依據。

25 (二)上訴人先位請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並應自
26 105年1月21日起至上訴人復職之日止，按月於次月10日給付
27 上訴人4萬元本息，有無理由？

28 1.承前所述，被上訴人於105年1月20日解僱上訴人既不合法，
29 且上訴人於105年2月18日勞資爭議調解時，並無依勞基法第
30 14條第1項第6款規定終止勞動契約之意，則上訴人先位請求
31 確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

01 2.另按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
02 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
03 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
04 之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
05 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條
06 、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需再
07 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
08 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
09 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上
10 字第1979號民事判決意旨同此見解）。查，本件被上訴人於
11 105年2月18日勞資爭議調解時已表明其依勞基法第12條終止
12 契約並無不當，且若上訴人願以3萬元和解，被上訴人即不
13 追究上訴人於德州儀器施工造成之貨物損壞損失等語，顯見
14 被上訴人有為預示拒絕受領上訴人提供勞務之意思表示；再
15 者，上訴人於105年4月6日向桃園市政府申請勞資爭議調
16 解，及105年6月20日寄予被上訴人之存證信函中，均要求被
17 上訴人恢復兩造間之僱傭關係，堪認上訴人亦無任意去職之
18 意，且上訴人於105年6月20日之存證信函中，並已將準備給
19 付之事情通知被上訴人，惟被上訴人於105年6月21日收受前
20 揭證信函後（見原審卷第34頁之中華郵政掛號郵件收件回
21 執），並未為任何表示，可徵被上訴人已拒絕受領上訴人勞
22 務之表示。則被上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責；
23 且被上訴人於受領遲延後，既未再對上訴人表示受領勞務之
24 意或就受領給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規
25 定，應認被上訴人仍然受領勞務遲延。是被上訴人辯稱伊於
26 105年1月20日終止勞動契約後，上訴人即未至公司上班，於
27 105年2月18日勞資爭議調解時，復表明請求資遣費、開立非
28 自願離職證明書，已無繼續工作之意願，自不生言詞提出勞
29 務給付之效力云云，委無可採。又上訴人任職起重工程人員
30 時，每月薪資為4萬元乙節，為兩造所不爭執〔見前開四、
31 兩造不爭執事項之（一）〕。從而，上訴人依民法第487條前段

之規定，請求被上訴人自105年1月21日起至其復職日止，應按月於次月之10日給付上訴人按月以4萬元計算之薪資，及自各自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

(三)上訴人備位請求被上訴給付105年1月21日至105年2月18日之薪資38,667元本息、資遣費150,723元本息，有無理由？

本院既認上訴人先位請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應自105年1月21日起至上訴人復職之日止，按月於次月之10日給付上訴人按月以4萬元計算之薪資，及法定遲延利息，為有理由，則關於上訴人追加備位之訴，請求被上訴給付105年1月21日至105年2月18日之薪資38,667元本息、資遣費150,723元本息，即無再加審究之必要，併此敘明。

七、綜上所述，上訴人依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應自105年1月21日起至上訴人復職之日止，按月於次月之10日給付上訴人按月以4萬元計算之薪資，暨自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，自屬正當，應予准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回給付金錢部分假執行之聲請，尚有未洽。上訴意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、3項所示。又主文第3項判命給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職權宣告假執行；並諭知被上訴人供相當擔保金額後得免假執行。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

勞動法庭

審判長法 官 黃嘉烈

法 官 陳筱蓉

法 官 高明德

正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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。

中 華 民 國 109 年 7 月 6 日

書記官 林淑貞

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。但上訴人或其他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。

臺灣高等法院民事裁定

主 文

原判決原本主文欄第五項關於「但被上訴人如各以新臺幣壹萬參仟參佰參拾肆元預供擔保，得免為假執行。」之記載，應更正為「但被上訴人如各以新臺幣肆萬元預供擔保，得免為假執行。」。

理 由

一、按判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得隨時或依聲請以裁定更正之，民事訴訟法第232條第1項定有明文。

01 二、查本院前開判決原本有如主文所示之顯然錯誤，應予更正。

02 三、依首開規定裁定如主文。

03 中 華 民 國 109 年 7 月 6 日

04 勞動法庭

05 審判長法 官 黃嘉烈

06 法 官 陳筱蓉

07 法 官 高明德

08 正本係照原本作成。

09 被上訴人如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告
10 狀，並繳納抗告費新臺幣1千元。但如對本件判決已合法上訴，
11 則本裁定不得抗告。

12 中 華 民 國 109 年 7 月 6 日

13 書記官 林淑貞