# 臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第19號

上訴人即附
帶被上訴人　臺灣珂奧利股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　梁光洙
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　張仁興律師
　　許弘奇律師
被上訴人即
附帶上訴人　李婉華
訴訟代理人　楊貴智律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年1月8日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第111號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於111年7月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於㈠確認兩造間勞動關係存在；㈡命上訴人給付本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人在第二審程序不得提出新攻擊或防禦方法，但事實發生在第一審法院言詞辯論終結後或對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第2款、第3款定有明文。查被上訴人即附帶上訴人（下逕稱被上訴人）主張上訴人即附帶被上訴人（下逕稱上訴人）於民國109年3月19日未告知理由任意終止勞動契約為不合法，兩造間勞動契約仍存等語，為上訴人否認，並於本

院審理中抗辯其於110年11月21日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第1款、110年12月27日、111年4月1各依同條項第4款規定合法終止勞動契約，此雖屬新增防禦方法，但事實發生於原審109年12月9日言詞辯論終結後（見本院卷二第40-41、63-65、237-239頁），依前開規定，核無不合，均應予准許。被上訴人雖主張上訴人於本院新增被上訴人自請離職之抗辯，應不許其提出云云；然上訴人於原審已於民事答辯㈠狀抗辯被上訴人自行請辭等語（見勞專調卷第106頁），其自未於本院新增此一防禦方法，被上訴人此一主張，難認有據。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：上訴人為韓國FSNA集團之子公司，經營網路廣告業務。伊自108年1月3日起受僱於上訴人，擔任財務經理，自109年9月起月薪為新臺幣（下同）61,350元，因長期承受巨大工作壓力，於109年2月間向上訴人表示希望能增聘人手，否則將提出辭職，上訴人法定代理人梁光洙告以調升年薪2.4%、讓與其持有之母公司股票選擇權，希望伊繼續留任，伊表示此加薪幅度不足反映實際工作量，且無法實際解決問題。嗣韓國總部主管知悉此事而要求上訴人改善，並請訴外人林欣穎前來協助。詎上訴人於109年2月25日、26日要求伊將工作交接予訴外人陳慕賢後，即告知伊不用再來上班，並於翌日提供勞動契約終止預告書，定於同年3月19日終止兩造間勞動契約，經伊詢問，其復提出自請離職、非自願離職之離職證明書予伊，顯未具體敘明解雇事由，其解雇並不合法，兩造間勞動關係應繼續存在。爰依兩造間勞動契約，請求確認兩造間勞動關係存在。上訴人應自109年4月7日起至伊復職日止，按月於次月5日給付61,350元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：被上訴人於109年2月初向伊表達難以勝任工作及離職之意，伊以加薪並提供公司股份選擇權慰留，被上訴

人仍於109年2月7日自請離職，並配合完成工作交接，雖事後另於109年2月26日主動請伊將其資遣，並指定109年3月19日為勞動契約終止日，惟伊因念及其自請離職將無法支領資遣費，出於照顧員工之善意，乃提供自願離職、合意依勞基法第11條第5款終止勞動契約等方式供其選擇，其選擇以資遣方式處理，伊因此於109年2月27日寄發勞動契約終止預告書，兩造於109年3月2日、109年3月16日與被上訴人就離職日、應給付數額等事達成合意，而合意於109年3月19日依勞基法第11條第5項規定終止勞動契約，伊並因此給付資遣費及特別休假未休工資。縱被上訴人無自請離職或兩造未合意終止勞動契約，被上訴人擔任財務經理，卻無法彙整相關財務資料供會計師查核，製作例行財務帳冊與稅捐申報亦有錯誤，致伊溢繳稅款，且有擅自刪除及更動電腦會計軟體後台財務資料、拒絕配合相關財會人員作業、與同仁無端發生爭吵等，已有無法勝任工作之情事，伊亦得依勞基法第11條第5款終止勞動契約。又伊於110年11月間發現被上訴人任職時虛偽隱匿不實求職資訊，並有盜用公司大小章締約，以隱匿其遺失會計系統情事；被上訴人復於111年3月31日擅自攜出重製伊之財會機密敏感資訊，均已違反勞動契約及工作規則情節重大，伊乃於110年11月19日依勞基法第12條第1項第1款，及於110年12月24日、111年3月31日依勞基法第12條第1項第4款規定，再發函向被上訴人終止兩造勞動契約，其請求均無理由。再伊為簡化內部報帳作業，對經理級以上之員工採定期定額給付通訊津貼，屬福利措施，非因勞務對價所給予之經常性工資，被上訴人已無為伊執行任何業務，其請求伊按月給付1,350元通訊津貼，並無理由等語置辯。

三、原審判決：㈠確認兩造間勞動關係存在。㈡上訴人應給付被上訴人48,000元，及自109年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢上訴人應自109年5月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日前給付上訴人6萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利

息。㈣被上訴人其餘之訴及假執行之聲請駁回。

上訴人就其敗訴部分提起上訴，上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。並為附帶上訴，聲明：㈠原判決關於駁回後開第二、三項之訴部分均廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人1,080元，及按週年利率5%計算之利息。㈢上訴人應自109年5月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日前再給付被上訴人1,350元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

上訴人則答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷二第35、153頁）：

㈠被上訴人自108年1月3日起受雇於上訴人公司，擔任財務經理，自108年9月起本薪為6萬元，通訊津貼為1,350元。

㈡被上訴人108年績效評等為88.48分即A等。

㈢兩造就對造提出電子郵件、網路軟體對話紀錄之形式真正均不爭執。

㈣上訴人公司交派被上訴人備置FSN公司上市所需相關財務資料，以供外部會計師查核並出具簽證報告。此一工作於109年1月23日前尚未完成。

㈤被上訴人於109年2月26日前完成職務交接工作。

㈥上訴人公司於109年3月23日給付被上訴人資遣費及特休未休工資計95,344元。

㈦被上訴人未返還資遣費及特休未休工資。

㈧被上訴人持非自願離職證明書向臺北市勞動局申請失業補助。

㈨被上訴人於109年4月1日以存證信函向上訴人請求回復原職，上訴人於同年月6日收受存證信函。

㈩上訴人於109年4月間向國稅局申請更正及退還溢繳稅款，國稅局退還溢付稅額共320,561元。

㈠上訴人公司營運長林欣薇於110年11月10日後知悉上訴人於110年11月21日解雇被上訴人之事由。

㈡上訴人於110年11月21日依勞基法第12條第1項第1款規定，終止兩造間勞動契約。

㈢上訴人於110年12月27日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約。

五、被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，兩造勞動契約存在，被上訴人應依約按月給付薪資61,350元等語，均為上訴人否認，並以前詞抗辯。兩造爭點為：㈠被上訴人是否自請離職？若否，兩造是否合意以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約？㈡上訴人於110年11月21日依勞基法第12條第1項第1款終止勞動契約是否合法？㈢上訴人於110年12月27日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合法？㈣上訴人於111年4月1日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合法？㈤被上訴人依勞動契約、民法第487條規定請求確認僱傭關係存在，及自109年4月7日起按月給付61,350元，有無理由？通訊津貼是否為工資？

㈠被上訴人是否自請離職？若否，兩造是否合意以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約？

1.經查，上訴人法定代理人梁光洙（下逕稱其名）於109年2月7日告知被上訴人調薪後年薪及給予之股票選擇權後，被上訴人於同日回以：「年薪90萬元對我來說，並不是很多。但現在的作業量如果要全做好，使我必須要超出我預計付出工作時間…目前我理解您2020年人力花的比重分配與（以KOL）業務進行方向，有可能是無法大幅提昇2020 sales amount的…完成這階段性任務-2019年出查帳報告後，要煩請您另外找適當的人選，我會把東西交接好。至於2020年是否要簡化財務作業，選擇自行記帳或委外記帳，請您再酌予決定」等語（見勞專調卷第49頁）。且梁光洙具結陳述：我跟被上訴人說我們還是當面談；我還是請被上訴人留著，繼續上班，但是被上訴人想要離開，我有請被上訴人把財務的部

分找人交接，可不可以找到人交接好，需要2、3個月的時間，留下2至3個月，但是被上訴人說這部分財報工作結束交接好就要離開；就是工作交接到財報完成為止，但是最晚3月底等語（下稱A陳述，見原審卷第148-149頁）。核與梁光洙於：⑴109年2月11日以通訊軟體向所屬韓國集團財務聯絡窗口Brad表示：被上訴人不久前通知我說不做了。我預期大約要到3月的時候才能完成本次結算、交接。離開的原因好像是業務量過多，待遇對比業務量不滿足自己的期待等語（見原審卷第250-252頁）；⑵109年2月17日寄發電子郵件向公司所屬韓國集團總裁報告：幾天前被上訴人提出離職；我們協調好不是馬上離職，會待找到交接人選以及財報查核工作完成為止等語（見原審卷第208-210頁）相符。是以，梁光洙所為A陳述應為可採。被上訴人雖以梁光洙於109年2月10日表示無法於該日面談，其卻為虛偽陳述兩人於該日面談（下稱B陳述，見原審卷第148頁），本件亦無證據證明兩人曾經面談為由，否認梁光洙所為A陳述之真正。然梁光洙業已更正B陳述為：109年2月10日看Line對話，明天早上10時是否可以，意思是週報的時候一起講面談的事情，面談的事情我不可能不記得，兩個人坐在一起，談了大概半小時等語（下稱C陳述，見原審卷第162頁）；且梁光洙就被上訴人於109年2月7日請求找人交接一事，先於109年2月10日與被上訴人約該日下午4時週報時溝通後續，後表示週報、面談均改為109年2月11日乙節，有109年2月10日電子郵件及Line對話紀錄可稽（見勞專調卷第50-51頁、原審卷第170頁）；衡諸前述梁光洙於109年2月11日向Brad說明前述被上訴人不滿待遇請求離職，內容與其所為A陳述情節大致相符等情。據此，梁光洙所為C陳述應與真實相符，被上訴人否認曾於109年2月11日與梁光洙談話，為無可採。從而，上訴人抗辯被上訴人不滿意調薪結果與工作負擔，向上訴人提出辭職，於109年2月11日告以會將財報查核工作完成，至遲於109年3月底去職，請上訴人另覓他人交接等節，可堪認定。又被上

訴人之韓國同事Sanghun Jeong於109年2月18日向其詢問：「I heard that you plan to quit the Cauly Taiwan,is it right？」（我聽說你計畫離職，是否正確？）等語，其回以：「Yes.the salary is too low and the workload is too heavy（…）.Jacky do not agree to add one more person.He think that is enough.」【是，薪水太低而且工作負擔太重。梁光洙不同意增加人手。他認為這樣已經足夠】等語，有對話紀錄可查（見勞專調卷第55頁）。此並可見被上訴人知悉上訴人不增聘員工，其因認薪資及工作不成正比而提出離職。再者，證人即短暫承接上訴人公司工作之陳慕賢具結證述：109年2月到5月有在上訴人公司工作；工作內容包括與被上訴人交接業務；應該是109年2月25日與被上訴人進行業務交接；大概兩天時間，所以於109年2月26日完成交接等語（見本院卷一第271頁）。亦可見上訴人已為被上訴人提出離職一事，另竟證人陳慕賢與其交接而於109年2月26日交接完竣。綜上，被上訴人因調薪之結果不符期待，認薪資與工作負擔不成正比，而向上訴人提出辭職，並告以其會將財報查核工作完成、請上訴人找人交接，及其至遲於109年3月底離職，上訴人為此竟得證人陳慕賢與被上訴人進行交接，被上訴人於109年2月26日交接完成等事，應可認定。被上訴人主張其於109年2月7日請上訴人找人交接僅係爭取調整薪資、另聘員工之方法，其未提出離職之意思表示等語，難認有據。

2.被上訴人於109年2月26日與證人陳慕賢完成交接後，於同日以電子郵件向其表示：「I wonder  why you want me to take my companyannual leave 12days to deduct company promises  to give me  the vested right？（2/27-3/31 paid leave？？）Alothougt I wrote my leave sheet and put on my table already.but I absolutely do not TOTALLY agree with it」【我想知道為何要我休12日特別休假，減少公司答應給我的法律上權利（2月27日至3月31日

有薪假？）。雖然我已經寫離職單並放在桌上。但我絕不同意此事】；於109年2月27日向陳慕賢表示：「What reason of cauly Taiwan ask me to leave the job？… Since I was asked to take over job to you suddently like this and ask me not to back come again.Please follow the laws to give me involuntary certification…」（是什麼理由上訴人要我離開公司？…既然突然被告知，我須像這樣把工作交接給你而且不能再回公司。請依法律規定給我非自願離職證明書…）等語；證人陳慕賢則回以：「…依照你來信表達的意願所以我請欣穎以公司的名義發一份資遣預告通知的mail給你，方便公司日後依照法定程序作業，請你見諒。但是這段期間若你人有考慮原來的方案，我會再跟Jacky討論，若你同意的話，我會試著跟Jack再爭取一些獎勵補償…」等語；林欣穎則於同日寄發勞動契約終止預告書（勞雇關係終止日：109年3月19日，依據：勞基法第11條及相關規定辦理）予被上訴人等節，有各該電子郵件可稽（見原審卷第80-83頁、勞專調卷第56-57頁）。就此，證人陳慕賢證述：被上訴人在公司跟我說的時候，我覺得他是要用離職的方案，但是後來在被上訴人跟我郵件往來的過程中，被上訴人彷彿是要用資遣的方式，我在前述電子郵件所稱原方案指的是離職的方案等語（見本院卷一第272頁）。可見被上訴人於109年2月26日、27日向證人陳慕賢表達之離職方式並不相同，且證人陳慕賢告知被上訴人依其意願請林欣穎以上訴人公司名義製作資遣預告通知書，如被上訴人考慮以離職之方式處理，其會再與上訴人商談等語。又被上訴人於109年2月11日告知上訴人其至遲於109年3月底離職，前經認定。則上訴人抗辯被上訴人於提出離職後，對於勞動契約之終止方式另要求以資遣之方式為之等語，應非無據；被上訴人主張上訴人發動資遣云云，為無可取。

3.證人陳慕賢另證述：被上訴人有發電子郵件給我，說她希望用資遣的方式，所以我就試算用資遣的方式可以領到的錢給

她評估，她有再跟我討論我們計算的方式跟她認知的金額是否有差異，我們也依據她提供的建議做了一些調整，她沒有表示異議，我們在法定時間之後，把款項撥付給她等語（見本院卷一第272頁）。梁光洙陳述：我一開始認知被上訴人是自願離職，陳慕賢跟被上訴人溝通之後，我大概知道如果非自願離職被上訴人可以申請失業補助，我們善意是離職證明書、員工非自願離職證明書兩張都給被上訴人拿來用；陳慕賢寄電子郵件給我，被上訴人想要一些補償內容，如果這樣非自願的方式去處理，還有包含特別休假，加上那20日不用上班，這樣的方式公司是否同意，我是同意直接按照這個方式去和被上訴人溝通等語（見原審卷第150-151頁）。且被上訴人於109年3月2日以電子郵件表示請上訴人重新計算其資遣費及其最後工作日依勞基法規定應為109年3月19日，及於109年3月16日同意資遣之數額等節，有其於109年3月2日、3月16日寄送之電子郵件可查（見本院卷一第209、213頁）。又上訴人公司已於109年3月23日給付被上訴人資遣費及特休未休工資計95,344元乙節，為兩造所不爭。則以此綜合前開1.、2.所述，被上訴人於109年2月11日提出辭職並告知上訴人至遲於109年3月底離職後，然上訴人因被上訴人希望以資遣之方式終止勞動契約，而同意以此方式為之，並以109年3月19日為勞動契約終止日，及開立非自願離職證明書及給付資遣費、特別休假未休工資予被上訴人等情，可堪認定。

4.被上訴人雖以林欣穎於109年2月27日寄送之勞動契約終止預告書載明終止日期為109年3月19日為由，主張離職日期由上訴人指定，其係被資遣等語。但被上訴人於交接前已告知上訴人有關其至遲於109年3月底離職，嗣於109年2月26日與陳慕賢交接完畢，上訴人依被上訴人表達以資遣之方式離職之意願，並加計預告期間，而推算勞動契約終止日為109年3月19日，並經被上訴人於109年3月16日以電子郵件確認等節，均如前述，被上訴人主張上訴人指定離職日期，其被資遣云

云，自難認為有據。被上訴人復依其於109年3月2日電子郵件以：「I won't accept Jacky's conditional offer」之詞明白拒絕上訴人提出之自願退休條件為由，主張其無與上訴人合意依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約等語。然該段前後文為：「I won't accept Jacky's conditional offer that is dishonest and low pay which differed what I expected to when I accepted this work offer one year ago.Please re-calculate the amount what I should get it(…).According to the Taiwan Labor Laws, my last working day is Mar.19Mar」（當我接受這個工作一年，我不會接受梁光洙所提不誠實且少於我期望的條件。請重新計算我應得的金額。根據勞基法，我的最後工作日為3月19日）等語（見本院卷一第209頁），其目的顯係要求上訴人重新計算應給付之數額，而非被上訴人所陳拒絕上訴人提出之自願退休條件，此一主張，同無可採。

5.從而，兩造間勞動契約因合意以勞基法第11條第5款規定，於109年3月19日合法終止乙節，可堪認定。兩造間勞動契約既已合法終止，有關上訴人於110年11月21日依勞基法第12條第1項第1款終止勞動契約是否合法？上訴人於110年12月27日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合法？及上訴人於111年4月1日依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約是否合法等爭點，即無論述必要。

㈡被上訴人依勞動契約、民法第487條規定請求確認僱傭關係存在，及自109年4月7日起按月給付61,350元，有無理由？通訊津貼是否為工資？

經查，兩造合意以勞基法第11條第5款規定，於109年3月19日合法終止勞動契約乙節，前經認定，被上訴人以其遭資遣為由，主張資遣不合法，依勞動契約、民法第487條規定請求確認僱傭關係存在，及自109年4月7日起按月給付61,350元，自無理由。

六、綜上所述，被上訴人依勞動契約、民法第487條規定，請求

㈠確認僱傭關係存在。㈡上訴人應自109年4月7日起至伊復職日止，按月於次月5日給付61,350元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許，假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原審判決確定兩造間僱傭關係存在及命上訴人給付本息，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。原審就被上訴人請求給付1,080元本息及按月給付1,350元本息部分，為被上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，理由雖與本院不同，但結論並無二致，仍應予以維持。被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，附帶上訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

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項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　8　　月　　9　　日

書記官　郭晉良