

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第98號

上訴人 林鈺千

訴訟代理人 邱政義律師

被上訴人 合縱聯運股份有限公司

法定代理人 廖志明

訴訟代理人 魏敬峯律師

余岳勳律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年3月23日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第225號第一審判決提起上訴，本院於111年3月1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、四項之訴部分，及第三項之訴部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一〇九年四月十六日起至上訴人復職日止，按月於次月之一日給付上訴人新臺幣伍萬捌仟元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應自民國一〇九年四月十六日起至上訴人復職日止，按月提繳新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔百分之一，餘由被上訴人負擔。

本判決第三項、第四項所命給付已到期部分得假執行；但被上訴人如各以新臺幣伍萬捌仟元、新臺幣參仟陸佰肆拾捌元為上訴人供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

01 按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
02 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
04 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險
05 得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成
06 立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決
07 之法律上利益。本件上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，為
08 被上訴人否認，則兩造間僱傭關係存否不明確，致上訴人在
09 私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以本件確認判
10 決除去之，應認本件確認之訴有確認利益。

11 貳、實體方面：

12 一、上訴人主張：伊自民國（下同）88年4月2日起受僱被上訴
13 人，擔任貨物出口安排職務，每月薪資新臺幣（下同）58,0
14 00元。詎被上訴人於109年4月15日以伊未依客戶指示，以適
15 當溫度保存託運，致託運物腐敗變質造成貨物全損，而受有
16 支出公證費、廢棄物處理費及運費等損失，依勞動基準法
17 （下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱伊。惟伊完全遵
18 照出貨單記載進行訂艙操作，並無勞基法第12條第1項第4款
19 情事，故於109年4月16日、17日仍照常上班。然被上訴人以
20 各種方式阻止伊提供勞務，預示拒絕受領勞務，被上訴人應
21 負受領遲延責任，並按月給付伊薪資，及提繳勞工退休金
22 （下稱勞退金）至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
23 專戶（下稱勞退專戶）。爰依兩造勞動契約、民法第487條
24 及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第
25 1項、第31條等規定，提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之
26 判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判
27 決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自109
28 年4月16日起至上訴人復職日止，按月於每月5日前給付上訴
29 人58,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週
30 年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自109年4月16日起至
31 上訴人復職日止，按月提繳3,648元至勞退專戶。(五)聲明第

01 (三)項，願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被上訴人則以：伊於109年2月底接獲美國紐約分公司通知，
03 託運貨物未按客戶指示設定零下18度全程運送，造成貨物全
04 部腐敗變質，經海事公證人確認貨損導因為未依適當溫度保
05 存運送。嗣調閱託運單後始知係上訴人負責安排該次貨物運
06 送，上訴人未依客戶指示，告知運送人即船公司應以零下18
07 度全程運送該票貨物，且該客戶非首次託運，係長期與伊配
08 合貨物運送，上訴人應知該客戶託運貨物均以零下18度保存
09 運送，竟疏於確認即傳送訂艙確認書回覆船公司該託運物訂
10 艙資料，導致船公司僅以一般冷凍櫃即0至4度保存運送，該
11 託運物不耐溫差因而全部腐敗變質，造成貨物全損並支出公
12 證費、廢棄物處理費及運費等受有損失。伊為挽救商譽及取
13 得客戶信任，立即協助該客戶再次出貨又衍生運費、報關費
14 等損失，該客戶進而於109年2月28日向伊求償美金99,868.0
15 7元，依臺灣銀行109年2月27日即期匯率換算，約等於3,02
16 1,009元。其後上訴人於109年3月11日公司內部檢討會時，
17 承認對船公司客服人員過度信任，疏於再次核對訂艙確認書
18 造成此次重大貨損，希望伊給予機會待該客戶索賠結果定讞
19 再為定奪，然伊於109年3月31日發函上訴人協談賠償事宜，
20 上訴人置若罔聞毫無協商意願，伊遂於109年4月7日依勞基
21 法第12條第4款規定終止兩造間勞動契約，係屬合法。又上
22 訴人自88年4月20日到職起至109年4月15日離職止，服務期
23 間近21年，上訴人於任職後期，工作時常出錯，並導致伊受
24 有損失，事後卻流露出一副事不關己態度，檢討報告交差了
25 事，不見改善勞務品質成效，譬如上訴人於107年9月17日間
26 因個人疏失造成伊損失，伊當時曾給予改善機會。惟上訴人
27 為公司最資深之貨物出口安排操作人員，係確認船公司訂艙
28 資料最後把關者，卻提供嚴重瑕疵之勞務給付，再次造成伊
29 公司資本額近2分之1實質虧損，故伊除終止兩造勞動契約
30 外，並另案向上訴人求償。是伊因上訴人職務上過失造成公
31 司重大虧損，終止勞動契約，當符合解雇最後手段性原則等

01 語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

02 三、兩造不爭執事項（原審卷第134頁，本院卷第72頁至第73
03 頁）：

04 (一)上訴人自88年4月2日起受僱於被上訴人，擔任貨物出口安排
05 職務（OP），每月工資58,000元。

06 (二)被上訴人於109年4月15日口頭告知上訴人以勞基法第12條第
07 1項第4款事由終止勞動契約，當天並製作發給原證2的離職
08 證明書予上訴人。

09 (三)上訴人於109年4月16日、17日到被上訴人公司，被上訴人拒
10 絕上訴人提供勞務。

11 (四)本件出貨單、回覆訂艙確認書、裝船通知單如原證3至原證5
12 所示（見原審院卷第111頁至第115頁），受託貨物因運送中
13 未依適當溫度保存變質，被上訴人經客戶於109年2月28日求
14 償99,868.07美元（被證2求償書），另向上訴人提起訴訟求
15 償。

16 四、本件上訴人主張伊受僱被上訴人，擔任貨物出口安排職務，
17 每月薪資58,000元，詎被上訴人於109年4月15日以伊未依客
18 戶指示以適當溫度保存託運，致託運物腐敗變質造成貨物全
19 損，受有支出公證費、廢棄物處理費及運費等損失，依勞基
20 法第12條第1項第4款規定解僱伊。惟伊完全遵照出貨單記載
21 進行訂艙操作，並無勞基法第12條第1項第4款情事，故於10
22 9年4月16日、17日仍照常上班，然遭被上訴人阻止伊提供勞
23 務，預示拒絕受領勞務，被上訴人應負受領遲延責任，爰依
24 兩造勞動契約、民法第487條及勞退條例第6條第1項、第14
25 條第1項、第31條等規定，提起本件訴訟，請求被上訴人按
26 月給付薪資，及提繳勞退金至伊之勞退專戶等語；被上訴人
27 則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)被上訴人依勞
28 基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是否合
29 法？(二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人
30 應給付薪資、提繳勞退金至其勞退專戶，有無理由？

31 五、得心證之理由：

01 (一)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契
02 約，是否合法？

03 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
04 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30
05 日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該
06 所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，
07 情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌
08 雇主因此所受損害之情形（最高法院104年度台上字第167
09 號民事裁判意旨同此見解）。次按當事人於準備程序中經受
10 命法官整理協議之不爭執事項，既係在受命法官前積極而明
11 確的表示不爭執，性質上應屬民事訴訟法第279條第1項所規
12 定之自認，倘當事人能證明其所不爭執之事項與事實不符，
13 為發現真實，仍得適用同條第3項之規定，許其撤銷與該事
14 實不符之不爭執事項，而可不受其拘束，始符公平原則（最
15 高法院100年度台上字第1939號民事裁判意旨同此見解）。
16 又當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有
17 拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以
18 之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤銷其自認前，法院不
19 得為與自認之事實相反之認定。而自認之撤銷，自認人除應
20 向法院為撤銷其自認之表示外，尚須舉證證明其自認與事實
21 不符，或經他造同意者，始得為之（最高法院102年度台上
22 字第1430號民事裁判意旨同此見解）。再按民事訴訟採不干
23 涉主義，凡當事人所未聲明之利益，不得歸之於當事人，所
24 未提出之事實及證據，亦不得斟酌之，此觀民事訴訟法第38
25 8條之規定自明（最高法院97年度台上字第332號民事裁判意
26 旨同此見解）。經查：

- 27 1.被上訴人係於109年2月28日接獲客戶正式發函向其求償99,8
28 68.07美元，經被上訴人公司內部調查後，上訴人於109年3
29 月11日承認係因其過失造成此次損害等情，已據被上訴人陳
30 明在卷（見本院卷第74頁），上訴人就此並未表示爭執，且
31 有託運人求償函、上訴人書立之工作缺失檢討報告附卷可稽

（見原審卷第67頁、第69頁），堪認被上訴人至遲於109年3月11日即已知悉上訴人有違反勞動契約或工作規則，情節重大，而得依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約。

2.被上訴人於本院雖抗辯伊於109年4月7日即以口頭告知上訴人終止勞動契約，並未逾30日之除斥期間云云。然查，被上訴人於原審自承伊係於109年4月15日口頭告知上訴人以勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約，原證2之離職證明書是當天製作發給上訴人等語（見原審卷第95頁），並經兩造於原審及本院準備程序同意列為不爭執事項（見原審卷第134頁，本院卷第72頁）。則被上訴人既積極而明確的表示不爭執，性質上應屬民事訴訟法第279條第1項所規定之自認，倘被上訴人未能證明其所不爭執之事項與事實不符，並依同法條第3項之規定，撤銷與該事實不符之不爭執事項，揆諸前開說明，被上訴人前揭於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束兩造當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經被上訴人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定。次查，被上訴人所舉證人曾靖茹於本院固證稱：上訴人因為造成被上訴人公司損失，所以被上訴人之總經理於109年4月7日以口頭告知上訴人終止勞動契約，會計主管並於4月8日製作離職證明書，4月15日是上訴人正式離職的時間等語（見本院卷第138頁至第141頁）；被上訴人法定代理人廖志明於本院亦證稱：伊係於109年4月7日口頭告知上訴人終止勞動契約等語（見本院卷第146頁）。然被上訴人迄至本件於111年3月1日言詞辯論終結前，均未依民事訴訟法第279條第3項規定，主張撤銷其於原審及本院準備程序所為「被上訴人於109年4月15日口頭告知上訴人以勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約，當天並製作發給原證2的離職證明書予上訴人」之自認，則被上訴人前揭於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束兩造及本院之效力，應

01 認其自認之事實為真，並以之為裁判之基礎，本院不得為與
02 自認之事實相反之認定。從而，被上訴人係於109年4月15日
03 口頭告知上訴人以勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契
04 約之事實，應予認定。

05 3.綜上，被上訴人於109年3月11日即知悉上訴人有違反勞動契
06 約或工作規則，情節重大，而得依勞基法第12條第1項第4款
07 規定終止兩造間勞動契約；惟被上訴人遲至109年4月15日始
08 以勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約，顯已逾同法
09 條第2項所定之30日除斥期間。是被上訴人於109年4月15日
10 終止勞動契約，於法不合，不生合法終止之效力。

11 (二)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付薪
12 資、提繳勞退金至其勞退專戶，有無理由？

13 1.承前所述，被上訴人終止動契約既不合法，則上訴人請求確
14 認兩造間僱傭關係存在，即屬有據，應予准許。

15 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
16 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
17 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
18 之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
19 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235
20 條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領遲延後，需
21 再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人
22 給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務
23 人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台
24 上字第1979號民事判決意旨同此見解）。查，本件上訴人於
25 109年4月15日遭被上訴人終止勞動契約後，曾於同年月16
26 日、17日到被上訴人公司，惟遭被上訴人拒絕上訴人提供勞
27 務乙節，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之
28 (三)〕，顯見上訴人願意繼續提供勞務，並無任意去職之意，
29 且已將準備給付之事情通知被上訴人，惟遭被上訴人拒絕受
30 領上訴人勞務，則被上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之
31 責。又被上訴人於受領遲延後，並未再對上訴人表示受領勞

務之意或就受領給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被上訴人仍然受領勞務遲延。依前開規定及說明，上訴人無須補服勞務之義務，仍得請求被上訴人給付報酬。次查，上訴人受僱被上訴人，擔任貨物出口安排職務，每月薪資58,000元之情，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之(一)〕，且依上訴人之薪資明細單所載（見原審卷第17頁），上訴人109年3月之薪資，被上訴人係於次月之1日發給。從而，上訴人依民法第487條前段之規定，請求被上訴人應自109年4月16日起至復職日止，按月於次月之1日給付58,000元，及自各自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

3. 末按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。查，上訴人每月之薪資為58,000元，被上訴人每月為上訴人提繳勞退金之金額為3,648元乙節，有上訴人之薪資明細單在卷可參（見原審卷第17頁）。是上訴人請求被上訴人應自109年4月16日起至復職日止，按月提繳3,648元至上訴人之勞工退休金個人專戶，為有理由。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條等規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自109年4月16日起至上訴人復職日止，按月於次月之1日給付上訴人58,000元，及自各月應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應自109年4月16日起至上訴人職日止，按月提繳3,648元至上訴人之勞工退休金個人專戶部分，為有理由，應予准許，逾前開範圍之請求，則為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回第(二)項部分假執行之聲請，尚有未洽。上訴意旨指摘

01 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
02 棄改判如主文第2項至第4項所示。至前開不應准許部分，原
03 審為上訴人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，核無
04 不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為
05 無理由，應駁回此部分之上訴。又上訴人前開第(二)、(三)項
06 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依
07 職權宣告假執行；並諭知被上訴人供相當擔保金額擔保宣告
08 後得免假執行。

09 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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
13 訟法第450條、第449條第1項、第79條，勞動事件法第44條
14 第1項、第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 111 年 3 月 29 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 黃嘉烈
18 法 官 張文毓
19 法 官 高明德

20 正本係照原本作成。

21 上訴人不得上訴。

22 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
23 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
24 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
25 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
26 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
27 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
28 上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 3 月 29 日

30 書記官 郭彥琪

