臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上更一字第1號

上　訴　人　東生紡織企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　葉源芳

訴訟代理人　陳和貴律師

　　劉冠均律師

　　蘇芳儀律師

被　上訴人　葉毅煌

訴訟代理人　杜清慧

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107年11月30日臺灣桃園地方法院106年度重勞訴字第6號第一審判決提起一部上訴，經最高法院發回更審，被上訴人並減縮起訴聲明，本院於110年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用，除減縮部分外，由上訴人負擔。

原判決主文第一、三項應減縮如附件「減縮後主文」欄所示。

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。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款定有明文。查被上訴人於原審起訴主張其自民國82年1月30日起受僱於上訴人，在職期間無違反勞動契約或工作規則情事，上訴人於105年5月13日、同年7月15日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，爰請求：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡上訴人應給付105年7月1日至同年月15日期間薪資新臺幣（下同）4萬2,004元本息（逾上開部分之請求，經原審判決被上訴人敗

訴，未據被上訴人聲明不服，已經確定，非本審審理範圍）。㈢上訴人應自105年7月16日起至其復職日止，按月於次月10日給付薪資8萬6,808元等語（見原審卷第2至5頁）。嗣於本審審理時，被上訴人減縮起訴聲明㈠、㈢為：「㈠確認兩造僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在」、「㈢上訴人應給付被上訴人403萬7,972元」（見本院卷二第213、214頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自82年1月30日起受僱於上訴人，負責倉儲、出貨、收取貨款等工作，每月領有本薪2萬0,008元、職務津貼6萬6,800元，合計月薪為8萬6,808元由上訴人按月於次月10日給付。又被上訴人為家族企業，由股東輪流擔任董事、監察人，伊乃自102年7月2日至105年6月17日期間按輪流次序擔任上訴人監察人，然仍持續提供相同勞務、繼續領取前開薪資，受上訴人指揮監督而從屬於上訴人，僅另領有監察人津貼每月2萬元，故伊擔任監察人期間，與上訴人間仍持續存在僱傭契約關係。詎上訴人於105年7月15日發布公告（下稱7月15日公告），以伊涉嫌侵占貨款業經105年5月13日股東會臨時動議決議解僱，然伊無上訴人所指侵占行為，此經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以104年度偵字第20142號侵占案件為不起訴處分（下稱系爭偵查案件）確定在案，上訴人以前開事由終止僱傭契約自屬無據。又縱認上訴人得主張上開終止勞動契約事由，上訴人早於103年10月間即知悉上開解僱事由，其遲至105年5月13日終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項所規定30日除斥期間，其終止勞動契約亦未合法。嗣上訴人以全球受新冠病毒影響造成客戶外銷出貨停滯，間接波及其出貨及營運，以109年臨時董事會決議自109年6月1日資遣所有員工，先行停業1年，為此，爰依僱傭契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，上訴人應

給付伊105年7月1日至同年月15日薪資4萬2,004元及自105年8月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自105年7月16日起至109年5月31日止薪資403萬7,972元等語。（被上訴人逾上開部分之請求，就原審判決其敗訴部分，未據上訴，並減縮起訴聲明㈠、㈢如前述，其未上訴及減縮部分，均非本審審理範圍，不另贅述）。

二、上訴人則以：被上訴人自82年間起受僱於伊，然被上訴人已於102年7月3日擔任伊公司監察人，與其父即伊前任董事長葉金滿共同掌握公司人事、財務，承擔公司經營風險及成本，對股東負責，係雇主之身分，已無辦理業務、提供勞務，且無固定上下班時間，兩造間不具人格、經濟、組織從屬性，已無僱傭契約關係，況依公司法第216條第2項、第222條規定，公司與監察人間係成立委任關係，監察人不得兼任公司職員，兩造間依法並無僱傭關係存在，嗣被上訴人雖於105年6月17日主動辭任監察人後仍進入伊公司，但未擔任職務、提供勞務，伊新任法定代理人葉源芳請被上訴人離開公司未果，方以7月15日公告將被上訴人免職解僱，禁止被上訴人任意進出伊公司，足見兩造間未存在僱傭關係。又縱認兩造間於105年7月15日以前存在僱傭契約關係，然被上訴人與其配偶杜清慧前於104、105年間，共同將伊客戶所給付貨款存入杜清慧個人帳戶，此雖經系爭偵查案件為不起訴處分，然被上訴人與杜清慧未經股東會決議分配股利盈餘程序，逕自將貨款依股權比例匯入各股東帳戶，並將出貨憑據移除，致伊無從勾稽出貨紀錄，被上訴人與杜清慧紊亂公司經營管理紀律，明顯違背勞工忠實義務情節重大，伊得依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，伊乃於105年5月13日以股東會臨時動議決議解僱被上訴人及杜清慧，並於股東會後通知被上訴人該解僱事由，另於同年5月19日發布公告（下稱5月19日公告）移交被上訴人及杜清慧職務，然伊時任董事長葉金滿徇私拒絕執行前開股東會決議，直至伊新任董事長葉源芳於同年6月17日就職後，於105年7月15日另

行公告解僱被上訴人及杜清慧，本件終止勞動契約之除斥期間應自105年6月17日被上訴人辭任監察人職務及葉源芳就任董事長時起算，伊於105年7月15日公告解僱被上訴人並未罹於30日除斥期間。又被上訴人前於105年10月6日另訴請求伊給付資遣費、預告工資、105年7月未休假工資、特別休假工資及開立非自願離職證明【即臺灣桃園地方法院（下稱桃園地院）105年度勞訴字第91號給付資遣費等事件，下稱第91號事件】，被上訴人已為終止兩造勞動契約之意思表示，其提起本件訴訟亦無理由。另如認伊終止勞動契約不合法或被上訴人尚未終止兩造間僱傭契約，然伊已於109年6月1日辦理停業並依勞基法第11條第2、3款規定資遣全體員工，兩造間僱傭關係已不存在等語，資為抗辯。

三、除確定部分外，原審為被上訴人全部勝訴判決，上訴人不服，提起上訴，經本院前審判決駁回上訴人之上訴，上訴人不服提起第三審上訴，經最高法院廢棄前審判決，發回本院更審，被上訴人減縮起訴聲明如上所述。上訴人上訴聲明：㈠原判決（除減縮部分外）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。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第24、25、105、172頁）

㈠被上訴人自82年1月30日起受僱於上訴人，負責進、出貨與倉儲管理等業務（見原審卷第6頁）。

㈡被上訴人自102年7月3日至105年7月2日止擔任上訴人之監察人，嗣於105年6月17日提前辭任監察人職務，其自102年7月10日至105年6月17日期間每月領取10萬6,808元（見原審卷第19、20、85至88、127至131頁）。

㈢被上訴人擔任監察人期間（即102年7月3日至105年6月17日）無須出勤打卡，其餘受僱上訴人期間皆有打卡（見原審卷第106、126頁、本院前審卷第51至57頁）。

㈣上訴人董事會依105年5月13日股東常會臨時動議決議解僱被上訴人及其配偶杜清慧，於上訴人新任董事長葉源芳105年6

月17日就職後，於同年7月15日以公告方式解僱被上訴人與杜清慧（見原審卷第8、66頁）。

㈤上訴人股東即訴外人葉錦文於104年3月3日、同年10月20日，告發被上訴人、杜清慧及葉金滿涉犯業務侵占罪嫌，業經桃園地檢署檢察官以104年度偵字第20142號、105年度偵字第22761號為不起訴處分確定（見原審卷第9至16頁、桃園地檢署104年他字第1537號影卷第1頁、桃園地檢署104年他字第6844號影卷第1頁、桃園地檢署105年偵字第22761號影卷第12至14頁）。

㈥被上訴人曾於105年10月6日另訴請求上訴人給付資遣費、預告工資、105年7月1日至同年月15日薪資、特別休假未休薪資共224萬8,327元及開立非自願離職證明書，經桃園地院以第91號事件受理，嗣被上訴人於同年11月21日撤回該案訴訟（見原審卷第56、94至96頁）。

五、被上訴人主張兩造間僱傭契約關係自其於82年1月30日受僱時開始，於102年7月3日至105年6月17日擔任被上訴人監察人期間仍繼續存在，且其無上訴人所辯有侵占公款違背勞工忠實義務之情，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約不合法，兩造間僱傭契約仍繼續存在，嗣上訴人以全球受新冠病毒影響造成客戶外銷出貨停滯，間接波及其出貨及營運，以109年臨時董事會決議自109年6月1日資遣所有員工，並先行停業1年，爰依兩造間僱傭契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，並請求上訴人給付105年7月1日至同年月15日薪資4萬2,004元本息，暨自105年7月16日起至109年5月31日期間薪資共計403萬7,972元等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯，是本件爭點應為：㈠被上訴人擔任上訴人監察人（102年7月3日至105年6月17日）後，兩造間是否仍存在僱傭關係？㈡如是，上訴人抗辯其已於105年5月13日、同年7月15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，是否有理？㈢被上訴人於105年10月6日提起第91號事

件，有無為終止兩造勞動契約之意思表示？㈣被上訴人依兩造間僱傭契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，及上訴人應給付105年7月1日至同年月15日薪資4萬2,004元本息，暨自105年7月16日起至109年5月31日期間薪資共計403萬7,972元，有無理由？

㈠被上訴人擔任上訴人監察人（102年7月3日至105年6月17日）後，兩造間是否仍存在僱傭關係？

⑴按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係，且按勞基法第2條第6款規定，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，是勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。㈣組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又按勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞動契約（大法官釋字第740號解釋理由參照）。另按基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上

字第2361號判決意旨參照）。

⑵查被上訴人自82年1月30日起受僱於上訴人，負責進、出貨與倉儲管理等業務，已如兩造不爭執事項㈠所示，且被上訴人擔任監察人期間（即102年7月3日至105年6月17日）無須出勤打卡，其餘受僱上訴人期間皆有打卡之情，亦如不爭執事項㈢所示。且證人游素碧證述：伊自96年8月6日開始任職上訴人會計迄今，被上訴人座位在伊旁邊，負責倉庫管理及出貨，自伊進入公司，被上訴人就是倉庫管理，伊都有看到被上訴人工作，客戶要出貨會與被上訴人聯絡，被上訴人自102年開始擔任上訴人公司監察人，擔任監察人期間與未擔任監察人期間工作內容沒有差別，仍從事出貨工作，公司出貨單右下角會由被上訴人蓋印，上訴人要出貨，被上訴人就會來公司，公司幾乎天天出貨，出貨事宜均由被上訴人負責，貨運行也會來找被上訴人，被上訴人就會跟貨運行去上訴人倉庫，有時候客戶打電話來詢問出貨事宜，如果被上訴人與杜清慧不在位置上，伊就會在被上訴人座位上翻查出貨單以回答客戶問題，若被上訴人因故不在公司，無法處理出貨事宜，由杜清慧代為處理，杜清慧會在出貨單蓋自己的印章，至於杜清慧有無蓋過被上訴人的印章，伊不清楚，105年1月底時，被上訴人與葉錦文在公司守衛室發生爭執，伊打電話請杜清慧來處理，伊後來聽說，好像是因為被上訴人就送貨單記載有筆誤等語（見原審卷第166至170頁）。證人葉錦標證述：伊自102年7月至105年7月2日擔任上訴人公司董事及協助一些業務，被上訴人於同時期擔任公司監察人，被上訴人在1、20年來在公司就是在做進貨、出貨工作，擔任公司監察人期間，上開工作仍然由被上訴人負責，沒有其他人可以替代，全工廠都知道，被上訴人擔任監察人期間，除原領薪資外，還有領取加給，後來被上訴人與公司處不好，還有被上訴人一些工作上表現，可能公司認為處理不好，所以決定解僱被上訴人等語（見原審卷第211、212頁）。證人游素碧、葉錦標就被上訴人任職上訴人公司，負

責管理倉庫進出貨工作，任職監察人期間仍從事相同工作之情，證述內容一致。且檢視被上訴人所提出其任職監察人期間之105年1月25日、同年月28日出貨單，其上「倉儲」處確實蓋有被上訴人之印章（見原審卷第172、173頁），業經證人游素碧確認無誤（見原審卷第167頁），上訴人所提被上訴人擔任監察人期間之貨物放行單、簽收單，亦有多紙放行單、簽收單上「倉儲」處蓋有被上訴人之印章（見前審卷第119、122、126、132、135、137、140、141、215、238、279、282、287、300至312頁），足認證人游素碧、葉錦標證述被上訴人擔任監察人期間，仍負責進、出貨與倉儲管理等業務等語，均屬真正。

⑶再者，上訴人對於被上訴人擔任監察人期間，仍繼續領取原擔任進、出貨與倉儲管理等業務之薪資事實，並不爭執（見前審卷第321頁），且上訴人亦自陳監察人酬勞每月2萬元等語（見前審卷第322頁），而不爭執事項㈡所示被上訴人擔任上訴人監察人期間每月領取10萬6,808元，扣除每月2萬元監察人酬勞後剩餘金額為8萬6,808元，核與被上訴人所提薪資表（見原審卷第19、20頁）所示被上訴人本薪2萬0,008元、職務津貼6萬6,800元，合計為8萬6,808元相符，亦可見被上訴人仍按月領取原擔任進、出貨與倉儲管理等業務之薪資8萬6,808元，則被上訴人主張其擔任監察人期間，仍負責進、出貨與倉儲管理等業務，繼續為上訴人提供勞務，並領取原擔任出貨及倉管業務工作之薪資，可資確認。至於證人葉錦文雖證述：被上訴人擔任監察人前擔任倉管出貨職務，被上訴人擔任監察人期間，倉管出貨由杜清慧負責，且被上訴人擔任監察人期間常常醉茫茫的到辦公室躺在沙發上，有時候來有時沒有來公司上班等語（見原審卷第140至144頁）。然不僅證人葉錦文證述內容與證人游素碧、葉錦標證述情節不符，亦與前開出貨單、放行單、簽收單上「倉儲」處蓋有被上訴人印章內容相異，況且，證人葉錦文曾分別於104年3月3日、同年10月20日，向桃園地檢署檢察官告發被

上訴人、杜清慧涉犯業務侵占罪嫌，如不爭執事項㈤所示，其告發內容均謂被上訴人為上訴人公司監察人，並擔任上訴人公司業務工作負責出貨及貨款之收取等語（見桃園地檢署104年度他字第1537號影印卷【下稱第1537號卷】第1頁、104年度他字第6844號影印卷【下稱第6844號卷】第1頁），顯與其證述情節不同，證人葉錦文前揭證述，顯難採信。況且，被上訴人於105年6月17日提前辭任監察人職務後，即開始再有上班打卡行為，此有被上訴人105年7月份打卡紀錄（見原審卷第126頁）可據，上訴人並給付105年6月全月薪資，則有被上訴人所提彰化銀行桃園分行存摺影本（見原審卷第52頁）可稽，更為上訴人所未否認（見原審卷第124、125頁）。足見被上訴人擔任上訴人公司監察人期間，仍繼續提供進、出貨與倉儲管理勞務，領取被上訴人所給付提供該勞務報酬，雖有時由其配偶杜清慧代為處理出貨事宜，且於擔任監察人期間毋庸打卡並領有監察人報酬，然被上訴人辭任監察人後，即回復打卡上班行為，兩造間於被上訴人擔任公司監察人期間，仍具有勞動契約之從屬性關係，且於被上訴人辭任監察人後仍繼續該從屬關係，可資確認。是上訴人所辯被上訴人擔任監察人期間未提供進、出貨與倉儲管理勞務，其與被上訴人間無指揮監督之僱傭關係云云，即難憑採。

⑷按監察人不得兼任公司董事、經理人或其他職員。公司法第222條定有明文。且按監察人不得兼任公司董事、經理人或其他職員，為公司法第222條所明定，其立法意旨為期監察人能以超然立場行使職權，並杜流弊，故該條為效力規定，違反者，其後行為應為無效（最高法院107年度台上字第1620號判決意旨參照）。查被上訴人擔任公司監察人前，負責進、出貨與倉儲管理等業務，與上訴人間存在僱傭關係之情，其擔任公司監察人後，仍繼續提供進、出貨與倉儲管理勞務，領取被上訴人所給付提供該勞務報酬，已如上述，則縱認被上訴人擔任監察人職務而有違反公司法第222條規

定，應有無效之情事，則應認係後行為即擔任監察人職務為無效，而非原來兩造間僱傭契約關係無效，始與公司法第222條所規定無效意旨相符，並足以保障勞工權益。況審酌上訴人所辯：伊公司股東均為葉姓家族人士，董事、監察人由股東遴選而出，如股東為公司員工經選為董事、監察人後，輪流擔任，除原領取薪資外另有董事、監察人之職務加給，並投保勞健保，此為保障原股東員工不會因擔任董事、監察人後勞保年資中斷而影響將來退休年資，該期間工作年資上訴人均承認等語（見原審卷第82頁、前審卷第322頁），可見上訴人公司係由葉姓家族所組成，由兼具員工身分之股東輪流擔任上訴人公司董事、監察人，係上訴人公司之運作模式，讓股東有機會參與公司之營運，然原僱傭契約關係之提供勞務、領取勞務報酬關係仍存續，上訴人亦未否認原來僱傭關係存續事實，自難因兼員工身分之股東擔任上訴人公司董事、監察人即認原存在僱傭關係業已終止。據此，更足認依公司法第222條規定，應認被上訴人所為擔任監察人職務之後行為為無效，而非原來兩造間僱傭契約關係無效。

⑸據上，被上訴人擔任公司監察人期間，與上訴人間仍具有勞動契約之從屬性關係，且於被上訴人辭任監察人後仍繼續該從屬關係，可資確認。

㈡上訴人抗辯其已於105年5月13日、同年7月15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，是否有理？

⑴按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段亦有明文。上訴人主張其於105年5月13日、同年7月15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，既為被上訴人所否認，是以，上訴人就其主張被上訴人有何違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，自負有舉證責任。

⑵上訴人於105年5月13日股東會決議被上訴人與杜清慧免職解

僱，於上訴人新任董事長葉源芳105年6月17日就職後，於同年7月15日以公告方式解僱被上訴人與杜清慧之情，固如不爭執事項㈣所示，且有7月15日公告（見原審卷第8頁）、股東會議簽到簿、臨時動議決議內容（見本院卷二第75、76頁）可據。然上訴人所辯被上訴人與其配偶杜清慧前於104、105年間，共同將客戶所給付貨款存入杜清慧個人帳戶，且未經股東會決議分配股利盈餘程序，逕自將貨款依股權比例匯入各股東帳戶，並將出貨憑據移除之情，已為被上訴人所否認，且上訴人所辯被上訴人與其配偶杜清慧前於104、105年間，共同將客戶所給付貨款存入杜清慧個人帳戶之情，係指將昌明企業社（下稱昌明公司）、宏昌織造廠（下稱宏昌公司）於103年10月16日至104年1月30日期間向上訴人購買R10螺瑩棉紗21筆貨品（下稱系爭貨品）之貨款381萬3,000元存入杜清慧個人帳戶之情（見第1537號卷第1至3頁）。然不僅上訴人公司股東葉錦文前於104年3月3日，曾以上述事實對被上訴人、杜清慧提出涉犯業務侵占罪嫌告訴，經桃園地檢署檢察官以104年度偵字第20142號為不起訴處分確定之情，已如不爭執事項㈤所示，且證人即昌明公司、宏昌公司負責人吳朝成於系爭偵查案件證述：伊一開始就是跟杜清慧洽談系爭貨品買賣生意，貨款開現金票交與杜清慧，再由杜清慧負責出貨與伊，收貨款時被上訴人與杜清慧會一起來收，但是洽談生意對象是杜清慧等語（見第1537號卷第69、70頁），核與杜清慧所述：系爭貨品都是伊與吳朝成接洽的等語（見第1537號卷第70頁）相符。且系爭貨品貨款共計381萬7,000元，係杜清慧收取吳朝成交付票據後，存入杜清慧所申設彰化商業銀行吉林分行帳戶，係因吳朝成要求不要開發票，杜清慧經公司會計游素碧告知未開發票的貨款不能進公司帳戶之情，亦據證人吳朝成在系爭偵查案件證述：伊有要求不要開發票等語（見第1537號卷第140頁），證人游素碧在系爭偵查案件證述：杜清慧說宏昌公司不開發票，伊就跟杜清慧說不能入公司帳，通常貨款收到之後，由杜清慧交

與伊作帳等語（見第1537號卷第95、96頁）在卷。又杜清慧曾陳述：伊在上訴人公司負責開發票、算薪水及和客人接觸等語，被上訴人陳述：伊負責出貨等語（見第6844號卷第119頁）。另系爭貨品貨款存入杜清慧上述銀行帳戶後，其中12萬7,000元係作為上訴人公司零用金，69萬0,750元、67萬9,698元、72萬1,500元分配與上訴人公司股東，10萬3,618元、7萬8,594元補報補繳稅款，82萬1,500元、66萬5,049元存入上訴人所申設彰化商業銀行帳戶內之情，則有杜清慧所提明細表（見第1537號卷第73、74頁）、收款承認單（見第1537號卷第74頁）、彰化銀行存款憑條（見第1537號卷第75至80頁）、統一發票（見第1537號卷第82頁）、財政部北區國稅局營業稅自動補報補繳稅額繳款書（見第1537號卷第83、84頁）、財政部臺灣省北區國稅局營業人銷售額與稅額申報書（見第1537號卷第85頁）可據。至於上訴人所辯另有鐘茂實業有限公司貨款82萬1,500元存入杜清慧上述帳戶內迄未返還之情，則已經杜清慧於104年7月3日自杜清慧所申設台新銀行帳戶匯至上訴人帳戶之情，亦有被上訴人所提國內匯款申請書（見本院卷一第205頁）可據。由上述證據可證，不僅被上訴人與杜清慧並無侵占上訴人貨款事實，且與昌明公司、宏昌公司負責人吳朝成洽談系爭貨品買賣，因昌明公司、宏昌公司購買系爭貨品同意吳朝成請求而未開立發票，並將系爭貨品貨款存入杜清慧上開帳戶而後分配與上訴人公司股東等行為，均為杜清慧所為且屬杜清慧職務範圍，與被上訴人無涉，被上訴人僅係負責依據訂單辦理出貨程序，自不得僅因被上訴人曾與其配偶杜清慧向昌明公司、宏昌公司負責人吳朝成收取貨款，即謂被上訴人必與其配偶杜清慧有共謀之情。另出貨與昌明公司之四聯出貨單為杜清慧移除集結成冊存放於倉庫，係因杜清慧考慮上訴人所委任會計師每年2次查帳，會要求出具出貨單以供核對出貨與開立發票是否符合，為避免出貨未開立發票遭查出之情，業據被上訴人代理人杜清慧陳述在卷（見本院卷二第107、109

頁），此亦與被上訴人無關。此外，上訴人復未能舉證證明被上訴人確有其所辯與杜清慧共同將客戶所給付貨款存入杜清慧個人帳戶，且未經股東會決議分配股利盈餘程序，逕自將貨款依股權比例匯入各股東帳戶，並將出貨憑據移除事實，上訴人此部分抗辯，自屬無據。

⑶從而，上訴人以被上訴人有其所辯上開行為，而於105年5月13日、同年7月15日依勞基法第12條第1項第4款規定所為之終止兩造間勞動契約，即難認為合法，自不生終止之效力，被上訴人主張兩造間僱傭契約自105年7月16日以後仍屬存在，即屬有據。

㈢被上訴人於105年10月6日提起第91號事件，有無為終止兩造勞動契約之意思表示？

⑴查被上訴人曾於105年10月6日另訴請求上訴人給付資遣費、預告工資、105年7月1日至同年月15日薪資、特別休假未休薪資共224萬8,327元及開立非自願離職證明書，經桃園地院以第91號事件受理，嗣被上訴人於同年11月21日撤回該案訴訟，固如不爭執事項㈥所示。

⑵然檢視被上訴人所提第91號事件起訴狀內容，被上訴人係陳述：伊自82年1月30日即服務於上訴人公司，因上訴人現任董事長於105年7月15日無預警無說明以公告將伊開除，要求馬上辦移交，並禁止伊任意出入，上訴人違反勞基法第11條、第12條，故伊依勞基法第17條規定請求上訴人給付資遣費，依勞基法第16條規定請求上訴人給付預告期間工資，依勞基法第39條規定請求上訴人給付特別休假未休工資，及給付105年7月1日至同年月15日薪資等語（見原審卷第94至96頁）。被上訴人所提上開起訴狀未有隻字片語為勞工終止勞動契約之意思表示，且衡其起訴狀所載內容真意，係主張上訴人終止勞動契約違反勞基法第11條、第12條規定，如認上訴人依勞基法第11條規定終止勞動契約合法，其得依勞基法第17條所規定雇主依同法第11條規定終止勞動契約應給付勞工資遣費規定，及依勞基法第16條所規定雇主依同法第11條

規定終止勞動契約應給付預告期間工資規定，請求上訴人分別給付資遣費、預告期間工資等情，足證被上訴人未以其已為終止勞動契約之意思表示而請求上訴人給付資遣費之情。而上訴人抗辯其於105年5月13日、同年7月15日終止勞動契約係依勞基法第12條第1項第4款規定，非被上訴人上開起訴狀所述及勞基法第11條規定，顯見被上訴人縱於第91號事件不爭執上訴人所為終止勞動契約意思表示，亦僅係對上訴人如依勞基法第11條規定所為終止勞動契約意思表示不爭執，而非對上訴人依勞基法第12條規定所為終止勞動契約意思表示不爭執，被上訴人並無對上訴人終止勞動契約不否認事實。

㈢衡以一般無法律背景之勞工突遭雇主解僱時，不明瞭依法可訴請確認僱傭關係存在，而請求雇主給付資遣費、預告工資等，實務上所在多有，故不應苛責被上訴人於未委請律師自行提起訴訟之情況下能完整表達其真實之意思表示。況且，被上訴人不僅於所提第91號事件起訴狀內容未為終止勞動契約之意思表示，且被上訴人提起該給付資遣費訴訟後不久即撤回該訴訟，未曾於該訴訟為有關終止勞動契約之陳述，而另行提起本件訴訟，更足認被上訴人於第91號事件確未有終止兩造間勞動契約之意思。是被上訴人於原審陳稱第91號事件起訴狀係其自行撰狀提出，其未唸過法律也無法律科系背景，只是參考一些範本而提出書狀，其與配偶杜清慧分別對上訴人提起訴訟，皆未委請律師，開庭時經法官曉諭若是雇主違法解僱可以提起確認僱傭關係存在之訴，才委請律師提起本件訴訟，沒有終止兩造僱傭契約之意思等語（見原審卷第234頁），核與第91號事件卷證相符，應堪採信。是上訴人抗辯被上訴人於105年10月6日提起第91號事件，已為終止兩造勞動契約之意思表示云云，自未可採。

㈣被上訴人依兩造間僱傭契約法律關係，請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，及上訴人應給付105年7月1日至同年月15日薪資4萬2,004元本息，暨

自105年7月16日起至109年5月31日期間薪資共計403萬7,972元，有無理由？

⑴查兩造間僱傭契約關係，雖經被上訴人擔任公司監察人期間及被上訴人辭任監察人後仍繼續，且上訴人所辯已於105年5月13日、同年7月15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，並未可採，則兩造間僱傭契約關係應於105年7月16日後仍存續，可資確認。然上訴人以全球受新冠病毒影響造成客戶外銷出貨停滯，間接波及其出貨及營運，以109年臨時董事會決議自109年6月1日資遣所有員工，先行停業1年，並依勞基法第11條第2款、第3款規定，自109年6月1日終止勞動契約之情，有上訴人所提109年臨時董事會會議紀錄（見本院卷一第141頁）、交寄函件存根（見本院卷一第143至149頁）、台北長安郵局存證信函第000820號函（見本院卷一第151至161頁）、掛號郵件回執（見本院卷一第167頁），且為被上訴人所不爭執，兩造間勞動契約關係於109年6月1日終止，應可確認。從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，自屬依法有據。

⑵按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。民法第487條前段定有明文。又債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領勞務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞務，但仍有報酬請求權。查上訴人前於105年5月13日、同年7月15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，並以7月15日公告被上訴人應馬上辦理業務移交，禁止任意進出上訴人公司，否則依法處理等情，有7月15日公告（見原審卷第8頁）可據，被上訴人則於105年7月28日向桃園市政府申請勞資爭議調解未果，被上訴人要求上訴人同意其得採退休方式請領按在職期間比例所計算退休金，為上訴人所拒，則有桃園市政府勞資爭議調解紀錄（見原審卷第17、18

頁）可稽。上訴人向被上訴人為終止僱傭契約之意思表示，其終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵上訴人有為預示拒絕受領被上訴人提供勞務之意思表示，而被上訴人在上訴人違法解僱時，主觀上並無任意去職之意，並先申請勞資爭議調解，繼而提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係存在，堪認被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人，為其所拒絕，上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責，被上訴人無須催告上訴人受領勞務，上訴人復未再表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認上訴人已經受領勞務遲延，仍應給付薪資與被上訴人。且查被上訴人主張其受僱於上訴人期間，每月薪資為8萬6,808元（含本薪2萬0,008元及職務津貼6萬6,800元），上訴人於次月10日發放乙節，業據其提出薪資單、存摺影本為證（見原審卷第19至20頁、41至54頁），核與上訴人提出之員工薪資總表相符（見原審卷第128至131頁），自為真實。又上訴人未爭執尚未給付被上訴人105年7月1日至同年月15日期間薪資，是被上訴人依兩造間僱傭契約關係，請求上訴人給付上開期間薪資4萬2,004元（計算式：8萬6,808元x15/31＝4萬2,004元，元以下4捨5入，以下同）及自次月應給付薪資之日即105年8月10日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，亦屬依法有據。

⑶又兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間既屬存在，已如上述，則被上訴人依兩造間僱傭契約關係，請求上訴人給付105年7月16日起至109年5月31日期間薪資共計403萬7,972元【計算式：（8萬6,808元－4萬2,004元）＋（8萬6,808元x46個月）＝403萬7,972元】，亦屬依法有據。另被上訴人主張其於上訴人受領勞務遲延期間，並無轉向他處服勞務而有取得報酬之情，則有勞工保險被保險人投保資料表（見本院卷二第101、102頁）、財政部北區國稅局桃園分局110年5月17日函及所附105年度至109年度綜合所得稅各類所得資料清單（見本院卷一第273至283頁）可據，自

無民法第487條後段規定應扣除被上訴人轉向他處服勞務所取得報酬必要，在此敘明。

六、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在，及依兩造間僱傭契約關係，請求上訴人應給付105年7月1日至同年月15日薪資4萬2,004元，及自105年8月10日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，暨給付自105年7月16日起至109年5月31日期間薪資共計403萬7,972元，均有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就上開上訴人之金錢給付請求部分，為供擔保准、免假執行之宣告，經核並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴人於本院減縮起訴聲明如前（見本院卷二第214頁），爰由本院將原判決主文第一、三項減縮如附件「減縮後主文」欄所示，附此敘明。

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，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　戴嘉慧

法　官　陳杰正

附件：

原判決主文	減縮後主文
第一項	確認兩造間僱傭關係於105年7月16日起至109年6月1日期間存在。
第三項	上訴人應給付被上訴人403萬7,972元。

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。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　23　　日

書記官　林雅瑩