

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第67號

上訴人 德軒科技股份有限公司

法定代理人 劉軒伶

訴訟代理人 曾德翰

被上訴人 林慧萱

訴訟代理人 葉力豪律師（法扶律師）

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111年2月11日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第179號第一審判決提起上訴，本院於112年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國（下同）109年5月4日起受僱於上訴人，擔任營銷人員，被上訴人於每月15日給付工資新臺幣（下同）3萬5000元（下稱系爭薪資）。訴外人即上訴人人事行政主管顏婷玫於110年2月5日交付伊通知書（下稱系爭通知書），記載上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於同年月15日終止兩造間勞動契約。又兩造並非合意終止勞動契約，且伊並無勞基法第11條第5款之事由，上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，該終止並不合法。兩造間僱傭關係仍然存在，惟上訴人拒絕受領伊提供之勞務，仍應按月給付伊系爭薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊在勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）等情。爰依民事訴訟法第247條第1項、兩造間勞動契約、民法第487條本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，求為：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）上訴人應自110年2月

01 16日起至被上訴人復職之日止，按月於每月15日給付被上訴  
02 人3萬5000元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按  
03 年息5%計算之利息。(三)上訴人應自110年2月16日起至被上訴  
04 人復職之日止，按月提繳2178元至系爭勞退專戶之判決。

05 二、上訴人則以：被上訴人於任職期間工作績效不佳，工作績效  
06 考核（KPI）成績為全部門最低分，復不依規定執行業務，  
07 並虛偽回報業務報告，又因身體狀況非佳，請假日數過於頻  
08 繁。伊法定代理人劉軒伶曾向被上訴人提議因應其工作能力  
09 調整職務，然遭被上訴人所拒，被上訴人雖承諾改善工作表  
10 現惟未果，顯有不能勝任工作之情事。伊於110年2月5日與  
11 被上訴人達成以合意資遣方式終止勞動契約，伊已依約給付  
12 至同年月15日止之薪資、資遣費及開立非自願離職證明書。  
13 退步而言，如認兩造並非合意終止勞動契約，惟被上訴人顯  
14 有不能勝任工作之情事，伊依勞基法第11條第5款終止勞動  
15 契約，自屬有據。被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存  
16 在，並請求伊自110年2月16日起給付系爭薪資及按月提繳勞  
17 退金，為無理由等語，資為抗辯。

18 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。其上訴聲  
19 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假執行之聲  
20 請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

21 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第96  
22 頁，並依判決格式增刪修改文句）：

23 (一)被上訴人自109年5月4日起受僱於上訴人，擔任營銷人員。  
24 上訴人於每月15日給付系爭薪資3萬5000元，並按月提繳勞  
25 退金2178元至系爭勞退專戶。有被上訴人勞工保險被保險人  
26 投保資料表、上訴人於110年2月18日開立德軒人資離字第：  
27 11003號離職證明書（下稱系爭離職證明書）、勞工退休金  
28 月提繳分級表等影本可稽（見原審卷第29至30、33、39  
29 頁）。

30 (二)上訴人於110年2月5日依勞基法第11條第5款規定，通知被上  
31 訴人預告於同年月15日終止兩造間勞動契約，並結算薪資至

同年月15日止。上訴人於110年2月15日給付被上訴人110年2月薪資1萬7464元、伙食津貼1286元、資遣費1萬4000元，扣除勞健保自付額980元、病假半薪606元，合計給付被上訴人3萬1164元。嗣上訴人寄發離職原因勾選勞基法第11條第5款之非自願離職證明書（下稱系爭非自願離職證明書）予被上訴人。有系爭通知書、系爭離職證明書、系爭非自願離職證明書、110年2月薪資條等影本可稽（見原審卷第31至35、93頁）。

五、兩造爭點如下：

(一)被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

(二)如為肯定，被上訴人請求上訴人給付系爭薪資及提繳勞退休金，有無理由？

六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

(一)被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，為有理由：

1.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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院108年度台上字第1644號裁定意旨參照）。本件被上訴人主張其與上訴人間僱傭關係存在乙節，為上訴人所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致被上訴人在私法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故被上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

2.上訴人抗辯兩造於110年2月5日合意終止勞動契約云云，為無理由：

(1)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。惟合意終止契約，係雙方契

01 約當事人以第2次之契約終止原有之契約，使原有契約之效力  
02 向後歸於無效。故合意終止時，就契約等必要之點，依民法  
03 第153條規定，自須雙方互相意思表示一致，始生效力  
04 （最高法院102年度台上字第2326號判決意旨參照）。

05 (2)經查，證人即上訴人人事行政主管顏婷玫證稱：伊於110年2  
06 月5日中午接到上訴人公司主管曾先生的指示，曾先生說經  
07 過他跟執行長即上訴人法定代理人劉軒伶的評估及瞭解，覺  
08 得被上訴人有謊報電話通數、上班滑手機、在主管交付任務  
09 的時候請生理假之不合適行為，希望被上訴人工作到今天即  
10 2月5日，請伊執行後面的程序；因為上訴人之前資遣員工，  
11 幾乎都是以勞基法第11條第5款不能勝任工作的理由資遣，  
12 所以伊依上訴人原有的制式文件繕打系爭通知書，於110年2  
13 月5日代表上訴人交付系爭通知書予被上訴人，並向被上訴  
14 人說明系爭通知書之內容，被上訴人應該是當場才看到，事  
15 前不可能給被上訴人看系爭通知書的內容；被上訴人於系爭  
16 通知書簽名，確認其有收到系爭通知書，伊只是執行上訴人  
17 公司資遣的程序，負責通知被上訴人，沒有收到被上訴人同  
18 意資遣的訊息等語（見原審卷第160至163頁）。又觀諸系爭  
19 通知書記載：「一、本公司（指上訴人）根據勞動基準法第  
20 11條第5款及第16條，於110年2月5日通知您自通知日起解除  
21 您於本公司所擔任職務，您與本公司之聘僱契約於110年2月  
22 15日終止。二、本公司依勞基法第16條規定給予您預告期10  
23 天，並以您的實際契約終止日依法計算資遣費計新臺幣14,0  
24 00元整，於薪資給付日（即110年2月15日）匯入您的薪資轉  
25 帳帳戶。三、請您於離職前至本公司辦理離職交接手續，並  
26 返還所持有公司資產，業務相關費用請領請依本公司內部簽  
27 核流程辦理核銷，謝謝您的配合」，有系爭通知書影本可稽  
28 （見原審卷第31頁）。是依證人顏婷玫證述，上訴人因被上  
29 訴人有謊報電話通數、上班滑手機、在主管交付任務的時候  
30 請生理假之不合適行為，希望被上訴人工作至110年2月5日  
31 止，遂指示證人顏婷玫執行後續資遣程序，可見上訴人係片

面決定終止兩造間之勞動契約，並由證人顏婷玫代表上訴人向被上訴人告知依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月15日終止勞動契約，則證人顏婷玫向被上訴人提出並告知系爭通知書內容，僅係傳達上訴人終止勞動契約之意思表示，非以此向被上訴人為合意終止契約之要約，被上訴人自無從為合意終止之承諾，而被上訴人於系爭通知書簽名之用意，係確認收受系爭通知書，僅能證明上訴人終止勞動契約之意思表示到達被上訴人，被上訴人知悉上訴人終止勞動契約一事，被上訴人並無為同意資遣之意思表示，自不能以被上訴人在系爭通知書上簽名，即謂兩造達成以合意資遣方式終止勞動契約之意思表示合致。被上訴人固於110年2月5日簽署填具離職申請書，此為被上訴人不爭執，並有該離職申請書影本可稽（見本院卷第151、279頁），然此僅係出於上訴人之要求而配合辦理離職手續，難認兩造已合意終止勞動契約。至於上訴人給付被上訴人資遣費1萬4000元（見兩造不爭執事項(二)），乃係依勞基法第11條第5款終止勞動契約，並依勞退條例第12條第1、2項規定而為給付，與兩造是否合意終止勞動契約無關，亦難以被上訴人受領該資遣費，推論兩造間已於110年2月5日達成終止勞動契約之合意。況被上訴人於110年2月17日至臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於同年3月5日兩造進行勞資爭議調解時，仍要求恢復其工作權，有110年3月5日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（下稱系爭調解紀錄）影本可稽（見原審卷第37頁），顯見被上訴人對上訴人終止勞動契約非無異議。準此，上訴人辯稱：被上訴人於110年2月5日經顏婷玫通知兩造合意終止兩造勞動契約時，完全未表示異議，並在系爭通知書簽名及填具離職申請書，嗣後收受伊給付之資遣費，可見兩造已合意終止勞動契約云云，洵不足採。

3.上訴人抗辯其於110年2月5日依勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造間之勞動契約關係云云，為無理由：

(1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞

動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。

(2)經查，上訴人於110年2月5日交付被上訴人系爭通知書，依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月15日終止兩造間勞動契約，業如前述，可見上訴人係基於勞基法第11條第5款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止兩造間勞動契約。其次，證人顏婷玫於110年2月5日係根據系爭通知書的內容通知被上訴人終止兩造間勞動契約，業據證人顏婷玫證述在卷（見原審卷第160頁），惟細繹系爭通知書記載內容（詳如前開2.之(2)所述），上訴人於系爭通知書僅記載依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並無明載任何具體事由，可見證人顏婷玫僅告知被上訴人終止勞動契約之法律依據，而未向被上訴人明示告知解僱事由，是上訴人辯稱：伊於110年2月5日有請顏婷玫明確告知被上訴人不能勝任工作之處，包含工作時玩手機、請假時數過多、謊報執行業務數字、未依規定執行營銷部門應執行之工作云云（見本院卷第98頁），即無可取。準此，上訴人於110年2月5日終止勞動契約時，並未向被上訴人明示告知解僱事由，難認上訴人已合法終止兩造間勞動契約，則被上訴人主張兩造間僱傭關係仍然存在等語，即屬有據。又上訴人既未合法終止兩造間勞動契約，則被上訴人是否有上訴人所指之不能勝任工作之情事各節，即無再予論述之必要，附此敘明。

(二)被上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條本文、勞退條例

01 第6條第1項、第14條第1項規定，請求上訴人自110年2月16  
02 日起至其復職之日止，按月給付系爭薪資及提繳勞退金，為  
03 有理由：

- 04 1.就被上訴人請求上訴人自110年2月16日起至其復職之日止，  
05 按月給付系爭薪資各本息部分：

06 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
07 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
08 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
09 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
10 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
11 提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第23  
12 4條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領  
13 之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其  
14 受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服  
15 勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979  
16 號裁定意旨參照）。查，上訴人於110年2月5日終止兩造間  
17 勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，已如前述，又  
18 被上訴人於110年2月17日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議  
19 調解，嗣兩造於同年3月5日在臺北市政府勞動局進行勞資爭  
20 議調解時，被上訴人請求恢復工作權，惟遭上訴人反對，有  
21 系爭調解紀錄影本可稽（見原審卷第37頁），顯見被上訴人  
22 主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知上訴人，因  
23 被上訴人服勞務須依上訴人之指示，堪認上訴人拒絕受領勞  
24 務，陷於受領遲延，則被上訴人依兩造間勞動契約、民法第  
25 487條本文規定，請求上訴人自110年2月16日起至其復職之  
26 日止，按月於每月15日給付系爭薪資3萬5000元（見兩造不  
27 爭執事項(一)），即屬有據。

28 (2)次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
29 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
30 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項  
31 本文分別定有明文。兩造不爭執上訴人應按月於每月15日給

01 付被上訴人系爭薪資（見兩造不爭執事項(一)），則被上訴人  
02 請求系爭薪資之給付係定有確定期限，上訴人如未按時給  
03 付，應自期限屆滿時起負遲延責任。是被上訴人請求上訴人  
04 自各月應給付日之翌日起加計法定遲延利息，亦屬有理。

05 2.就被上訴人請求上訴人自110年2月16日起至其復職之日止，  
06 按月提繳勞退金2178元部分：

07 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
08 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  
09 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6  
10 條第1項、第14條第1項分別定有明文。查兩造間僱傭關係因  
11 上訴人非法解僱而繼續存在，業如前述。又兩造不爭執上訴  
12 人應按月為被上訴人提繳之勞退金數額為2178元（見兩造不  
13 爭執事項(一)、本院卷第280頁），則被上訴人依前開規定，  
14 請求上訴人應自110年2月16日起至其復職之日止，按月提繳  
15 勞退金2178元至系爭勞退專戶，核屬有據。

16 七、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第247條第1項規定，請求  
17 確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、民法第48  
18 7條本文、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求上  
19 訴人應自110年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月於每  
20 月15日給付被上訴人系爭薪資3萬5000元，及自各月應給付  
21 日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之各期法定遲延利  
22 息，並自110年2月16日起至被上訴人復職之日止，按月提繳  
23 勞退金2178元至系爭勞退專戶，為有理由，應予准許。原審  
24 為上訴人敗訴之判決，理由雖有部分不同（即上訴人依勞基  
25 法第11條第5款規定終止勞動契約為不合法部分），但結論  
26 並無二致，仍予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄  
27 改判，一部為無理由，一部應認為無理由，爰駁回其上訴。

28 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  
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
30 逐一論列，附此敘明。

31 九、據上論結，本件上訴為一部無理由，一部應認為無理由，依

民事訴訟法第449條第1項、第2項、第78條，判決如主文。

中華民國 112 年 5 月 23 日

勞動法庭

審判長法官 鍾素鳳

法官 楊雅清

法官 陳心婷

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 112 年 5 月 23 日

書記官 黃麒倫