

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第22號

上訴人 春天酒店股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 林中民

訴訟代理人 林政憲律師

張蕙律師

林佳萱律師

被上訴人 洪儷蓁

訴訟代理人 李珮琴律師

林景瑩律師

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111年12月30日臺灣士林地方法院110年度勞訴字第111號第一審判決提起上訴，本院於112年6月6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：伊於民國92年12月17日起受僱於上訴人擔任櫃檯服務人員，自102年6月10日起擔任上訴人營運處協理，工資每月新臺幣（下同）8萬4000元。伊始終克盡職守，詎上訴人法定代理人林中民於110年7月6日之會議，指稱伊唆使員工於網路散布對其不利謠言、批評其政策，及對主管有不敬態度云云，並於同日下午以伊於網路散布對其及員工不利之不實言論、私下組織員工成小團體、詆毀其董事為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定將伊解僱。然被上訴人上開指述不實，其解僱與最後手段性原則亦有不符，自不合法，兩造間之僱傭契約關係仍存在。另伊於94年7月1日起選擇適用勞退新制，兩造於110年6月30日協商結清舊制年資，約定上訴人應於110年7月間給付伊舊制退休

01 金33萬6000元，然上訴人迄未給付。爰依兩造間之勞動契約
02 及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第11條第
03 3項、第14條第1項規定，請求(一)確定兩造僱傭關係存在，(二)
04 上訴人應自110年7月7日起至伊復職日止，按月給付伊8萬40
05 00元，及各自次月11日起至清償日止之法定遲延利息，(三)上
06 訴人應自110年7月7日起至伊復職日止，按月提繳勞工退休
07 金5256元至伊之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶），(四)上訴
08 人應給付伊33萬6000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即110
09 年3月9日起算之法定遲延利息等語。

10 二、上訴人則以：被上訴人自102年6月10日起晉升為營運處協
11 理，為該處最高主管，並兼任行銷業務部主管，其就一定金
12 額或事項，於業務、採購、財務及人事方面，均有自行核准
13 與否權限，於授權範圍內，有為伊管理事務及簽名之權，就
14 其業務有獨立裁量權，其職務應屬經理人之性質，兩造間之
15 勞動關係已轉為委任契約，依民法第549條第1項規定，伊得
16 隨時終止該委任契約，伊於110年7月6日解任被上訴人，兩
17 造間委任契約應已終止。又縱認兩造間係僱傭關係，惟被上
18 訴人身為高階主管，負有忠實義務，卻恣意為下列行為：1.
19 於110年6月27日得知伊排定無薪假實施日數，因心生不滿，
20 於同日與訴外人高玉鳳即伊之人力資源部副理於「LINE」對
21 話時，辱罵伊及其他同仁「王八蛋」，嚴重影響伊內部秩序
22 紀律維護，對伊及高階主管與家屬有重大侮辱行為；2.被上
23 訴人負責布達人事指令，其於同年月27日回報已通知資遣對
24 象完畢，然卻通知非伊資遣對象之中廚即訴外人陳昭佑辦理
25 資遣，對伊擬資遣之員工即訴外人謝宛廷則告知其不知資遣
26 事宜，未切實聯絡資遣對象，致公司內部同仁混亂不安，嚴
27 重破壞公司管理制度；3.於同年月28日，批評伊負責籌措財
28 務之常務董事即訴外人簡淑女不應支領薪水、聘用司機，破
29 壞伊之內部秩序紀律維護；4.於同年月28日在Google評論，
30 以「Jason Kuo」名義散布未公開之主管會議內容，即關於
31 員工資遣內容與細節、個別員工無薪假實施天數，洩露伊之

01 營運及業務機密，嚴重損害伊之商譽（前開1.-4.行為，下
02 合稱系爭行為）。被上訴人之系爭行為，顯已違反勞基法第
03 12條第1項第2、4款及伊之工作規則第76條、第84條規定，
04 伊據此終止兩造間勞動契約，自無不合。又伊與被上訴人未
05 約定給付其結清舊制退休金之時程，被上訴人請求給付舊制
06 退休金，為無理由等語。

07 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，聲明：

08 (一)原判決廢棄，(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均
09 駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

10 四、兩造不爭執事項（見原審卷第267-268頁）：

11 (一)被上訴人於92年12月17日起受僱於上訴人擔任櫃檯服務人
12 員，自102年6月10日起擔任上訴人營運處協理，工資為每月
13 8萬4000元（見原審卷第24-27頁）。

14 (二)上訴人法定代理人林中民於110年7月6日之會議，指稱被上
15 訴人唆使員工於網路上散布對其不利謠言、批評其政策，及
16 對主管有不敬態度等情，並於同日下午以被上訴人有於網路
17 上散布對其及員工不利之不實言論、私下組織員工成小團
18 體、詆毀其董事為由，依勞基法第12條第1項第2款規定解僱
19 被上訴人（見原審卷第32、34頁）。

20 五、被上訴人主張上訴人於110年7月6日，依勞基法第12條第1項
21 第2款規定將伊解僱，並不合法，兩造僱傭契約仍存在，又
22 上訴人迄未給付伊舊制退休金33萬6000元，故請求確認兩造
23 僱傭關係存在，上訴人應自110年7月7日起按月給付薪資8萬
24 4000元、提繳勞工退休金5256元至系爭專戶，並給付舊制退
25 休金33萬6000元等語，惟為上訴人所否認，並以前詞置辯。
26 茲就兩造爭點敘述如下：

27 (一)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有據？

28 1.按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
29 提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確
30 認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原
31 告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被

告之確認判決除去之者而言。查被上訴人主張兩造間之僱傭關係存在，為上訴人所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，係處於不安狀態，並致被上訴人在私法上之地位有受侵害之危險，而此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，被上訴人提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

2.兩造間為僱傭關係或委任關係？

(1)按勞基法規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。又勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號判決意旨參照）。

(2)上訴人雖抗辯被上訴人自102年6月10日起晉升為伊之營運處協理，為營運處之最高主管，並兼任行銷業務部主管，於授權範圍內，有為伊管理事務及簽名之權，對於業務處理有獨立裁量權，其職務應屬經理人之性質，兩造間之勞動關係已轉為委任契約云云。惟查，被上訴人為上訴人營運處「協理」，上訴人抗辯被上訴人職務屬經理人性質，據此主張兩造間為委任關係，已有可議。又依兩造於110年6月25日簽立之勞僱雙方協商減少工時協議（見原審卷第26-27頁），載明被上訴人擔任協理職務，原雙方約定正常工作日數及時間為每日8小時，每雙週80小時，屬按月計酬全時勞工，自110年7月1日至同年9月30日止減少其工時，其薪資於上開期間減少為每月5萬0400元等語，可見被上訴人係向上訴人領取

工資，並非為自己之營業勞動（經濟從屬性），且上訴人係依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間之契約（見原審卷第32、24頁），與上訴人所指兩造間之勞動關係轉為委任契約亦屬有違。而依上訴人組織圖所示（見原審卷第223-228頁），被上訴人任職之營運處協理，其上有董事長、常務董事、特助、總經理，與營運處同層級者則有行銷業務處、總務工程處、總管理處，營運處之下並有客房部、餐飲部、會員俱樂部；且被上訴人前對林中民（上訴人法定代理人）提起妨害名譽告訴（臺灣士林地方檢察署檢察官110年度偵字第18467號），證人即上訴人副總經理楊同彤亦證稱被上訴人有以下犯上，批評常務董事不應該支領薪水及僱用司機等語（見原審卷第172-177頁），並經本院調取前開案件核閱無誤（見本院卷第155頁），可見被上訴人屬上訴人之組織體系，與同仁為分工合作狀態（組織從屬性）。況上訴人自陳被上訴人應受更高層級主管即董事長、常務董事、總經理之監督審查與節制（見原審卷第274-275頁），上訴人部門員工之獎懲事宜，均非其得獨立裁量、決定，需由更高層級之總經理簽核，規劃之活動亦需經總經理、常務董事等上級主管簽核、批示，被上訴人並無獨立裁量權限（人格從屬性，見原審卷第230-232、240-244頁），堪認被上訴人所任職務具有從屬性，其主張兩造間之契約為僱傭契約，即屬有據。故上訴人前開抗辯，並不可採。

3. 上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩造間之契約，是否有據？

- (1) 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款規定有明文。惟勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，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習慣等一切情事為綜合判斷，並

01 端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存
02 在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參
03 照）。

04 (2)上訴人抗辯被上訴人於110年6月27日，因對於其就無薪假排
05 定結果心生不滿，與高玉鳳在「LINE」對話時，辱罵伊及其
06 他同仁「王八蛋」，對伊及高階主管與家屬有重大侮辱行
07 為；復於110年6月28日，批評伊之常務董事簡淑女不應支領
08 薪水、聘用司機；並於同日在「GOOGLE評論」以「Jason
09 Kuo」名義，散布未公開之主管會議內容，伊得依勞基法第
10 12條第1項第2款及其工作規則第76條、第84條規定終止兩造
11 勞動契約云云（見本院卷第181-182頁）。惟查：

12 ①被上訴人就其有於110年6月27日，與高玉鳳在「LINE」對話
13 時，就上訴人無薪假排定結果表示「王八蛋」乙情，並不爭
14 執（見原審卷第218、254頁），然觀之前開對話內容，高玉
15 鳳傳送課務部班表、需調整班表內容給被上訴人，並表示：
16 你看看啦，我溝通不良等語，雙方並討論資遣作業時間，其
17 間被上訴人表示：好、嗯嗯等語，高玉鳳又傳送工程部無薪
18 假天數安排，被上訴人表示：王八蛋，之後又表示：可以，
19 高玉鳳則貼圖「感謝」（見原審卷第258-260頁），上訴人
20 對於前開對話形式上真正，亦不爭執（見本院卷第182
21 頁），可知被上訴人當時係與高玉鳳討論資遣時間、無薪假
22 天數安排事宜，而就無薪假安排結果乙事表達不滿，並非針
23 對高玉鳳，亦未提及上訴人之特定主管或主管家屬。且該對
24 話既為被上訴人與高玉鳳之私人對話，並非公開之言論，難
25 謂有損害上訴人及高階主管與家屬社會評價情形，被上訴人
26 就無薪假安排結果一時反應過當，其用詞雖有不妥，難認其
27 情節重大及已損及上訴人企業經營與秩序維護，尚未達嚴重
28 影響兩造勞動契約繼續存在之程度。況被上訴人於92年12月
29 17日起即受僱於上訴人，上訴人並未舉證證明被上訴人前有
30 類似行為，其就被上訴人前開初次行為，非不得先行以告誡
31 或處分方式，以促被上訴人改善或避免再犯，並達到維護工

01 作場所紀律，防止類似事件再度發生之目的，惟上訴人自陳
02 未先對被上訴人為告誡或處分（見本院卷第185頁），則其
03 以被上訴人於110年6月27日、同年月28日有系爭行為為由，
04 於同年7月6日所為之懲戒性解僱，自不符合解僱最後手段原
05 則。

06 ②又上訴人抗辯被上訴人於同年月28日，批評伊之常務董事簡
07 淑女不應支領薪水、聘用司機，及於同日在GOOGLE評論，以
08 「Jason Kuo」名義散布未公開之主管會議內容等情，縱確
09 屬實；惟觀之上訴人所稱前開內容，乃關於批評公司常務董
10 事及洩漏公司內部機密情形，核均與勞基法第12條第1項第2
11 款所稱之「實施暴行」、「重大侮辱」行為不符。上訴人對
12 於被上訴人另有其他對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其
13 他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，未再舉
14 證證明，故上訴人依勞基法第12條第1項第2款規定，終止兩
15 造間之契約，並不合法。

16 4.上訴人依勞基法第12條第1項第4款及其工作規則第76條、第
17 84條規定，終止兩造間之契約，是否有據？

18 (1)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
19 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又上訴
20 人工作規則第76條、第84條，固分別規定「員工有下列事由
21 之一者，經查證屬實且情節重大者，飯店得即通知予以解
22 雇，免除其職務：「…二十八、造謠生事或意圖威脅主管同
23 事，使用暴力，有侮辱行為者，或對僱主家屬代理人等有上
24 述之行為者」、「員工有下列事由之一者，飯店得不經預告
25 終止勞動契約：…二、對本飯店主管、主管家屬、各級管理
26 人員或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為
27 者」等語（見原審卷第129-130頁）。惟按勞基法第11條、
28 第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其
29 所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞
30 工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將
31 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更再加以主張

01 (最高法院95 年度台上字第2720號判決可資參照)。

02 (2)上訴人雖抗辯被上訴人有系爭行為，違反其工作規則第76
03 條、第84條規定，伊得依勞基法第12條第1項第4款規定終止
04 兩造勞動契約；又依110年7月1日董事長寄給全體同仁的一
05 封信，表明有同仁違反工作規則情形，足見伊已依上規定通
06 知被上訴人其解僱事由云云（見本院卷第182頁）。惟觀之
07 上訴人之解僱通知，僅記載「依勞基法第12條第1項第2款：
08 『勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
09 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
10 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者』，自本公告當天即日
11 起解僱洪儷蓁（被上訴人）該員，以儆效尤，以正視聽」等
12 語（見原審卷第32、34頁），為上訴人所不爭執（見本院卷
13 第184頁），可見上訴人並未以被上訴人違反其工作規則第
14 76條、第84條為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被
15 上訴人。至上訴人董事長於110年7月1日給同仁的一封信
16 （見原審卷第28頁），為董事長寄給全體同仁，遍觀其內
17 容，均未提及被上訴人，已難認係對被上訴人所為之解僱通
18 知；且兩造進行勞資爭議調解時，上訴人亦表其「以勞基法
19 第12條第1項第2款主張並無不妥」等語（見原審卷第36
20 頁），堪認上訴人通知被上訴人之解僱事由，並不包括勞基
21 法第12條第1項第4款規定，上訴人違反告知被上訴人解僱事
22 由之義務，隨意改列解僱事由，於訴訟上變更加以主張，即
23 非正當。

24 5.綜上，上訴人依勞基法第12條第1項第2款、第4款及其工作
25 規則第76條、第84條規定終止兩造契約，並非正當。又兩造
26 間勞動契約既未終止，則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係
27 存在，即屬有據。

28 (二)被上訴人請求上訴人應自110年7月7日起按月給付薪資8萬
29 4000元、按月提繳勞工退休金5256元至系爭專戶，並給付舊
30 制退休金33萬6000元，是否有據？

31 1.承前所述，被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，係屬有

據；又若兩造僱傭關係存在，上訴人對於應自110年7月7日起按月於每月10日給付被上訴人工資8萬4000元、按月提繳勞工退休金5256元至系爭專戶，及已與被上訴人於110年6月30日協商給付舊制退休金33萬6000元等情，並無意見（見本院卷第185頁），是被上訴人就此等部分之請求，亦屬有據。

2.又按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，勞基法第55條第3項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。而勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用。上訴人雖抗辯伊未與被上訴人約定給付其結清舊制退休金之時程，被上訴人請求給付，為無理由云云。惟兩造已於110年6月30日協商結清舊制年資，約定上訴人應給付被上訴人舊制退休金33萬6000元等情，已如前述；則依勞退條例第11條第3項規定，上訴人自應於被上訴人結清舊制年資即110年6月30日起30日內給付其結清舊制退休金，被上訴人於本件為此部分請求，自屬有據。故上訴人前開所辯，並不可取。

六、從而，被上訴人依兩造間之勞動契約，及勞退條例第6條第1項、第11條第3項、第14條第1項規定，請求(一)確定兩造僱傭關係存在，(二)上訴人應自110年7月7日起至伊復職日止，按月給付伊8萬4000元，及各自次月11日起至清償日止之法定遲延利息，(三)上訴人應自110年7月7日起至伊復職日止，按月提繳勞工退休金5256元至系爭專戶，(四)上訴人應給付伊33萬6000元，及自起訴狀繕本送達之翌日即110年3月9日（見原審卷第54頁）起算之法定遲延利息；均屬正當。原審為上

01 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求
02 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

03 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
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

07 中 華 民 國 112 年 6 月 27 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 何君豪

10 法 官 張文毓

11 法 官 邱靜琪

12 正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 （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
16 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
17 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
18 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
19 者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 6 月 27 日

21 書記官 張淨卿