臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第47號

上　訴　人　林伊美

訴訟代理人　曹孟哲律師

複　代理人　李姿瑩律師

被　上訴人　財團法人中華民國台北市基督教新生教團

000000000000000000

法定代理人　張重正

訴訟代理人　謝家健律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年1月31日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第183號判決提起上訴，本院於114年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應自民國一一0年十一月十八日起至民國一一一年二月十日止，按月於每月五日給付上訴人新臺幣貳萬捌仟伍佰元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

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。次按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明確，致原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（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。再按原告因法律關係之存否不明確，致其私法上地位有受侵害之危險，提起

確認法律關係存在之訴者，如以否認其法律關係存在之人為被告，即不生被訴當事人適格之欠缺問題。蓋確認之訴，其訴訟性質及目的，僅在就既存之權利狀態或法律關係之歸屬、存在或成立與否，而對當事人間之爭執以判決加以澄清而已，既無任何創設效力，亦非就訴訟標的之權利而為處分，應祇須以有即受確認判決之法律上利益者為原告，並以爭執該法律關係者為被告，其當事人即為適格（最高法院100年度台上字第1698號判決意旨參照）。經查，上訴人主張其由訴外人「基督教新生教團」（下稱民間團體新生教團，不具法人性質）與被上訴人共同僱用，但是被上訴人竟於民國110年11月16日單獨違法解僱。被上訴人否認僱傭關係存在，致兩造對於僱傭關係發生爭執，且該法律關係存否並不明確，致上訴人私法上之地位有受侵害之危險，且該危險得以上訴人所提確認判決予以除去。依首揭說明，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，且上訴人就兩造爭執之僱傭關係，僅需以否認之被上訴人為被告，故本件訴訟並無當事人不適格情事。先予說明。

二、上訴人主張：依據民間團體新生教團憲章規則之憲章編第13條，被上訴人為民間團體新生教團內部組織。民間團體新生教團依「第三十五屆第二次執行委員會議暨團務委員會第一次聯席會議與同工聯禱會101年6月4日會議（下稱101年6月4日團執委聯席會議）」決議僱用伊，月薪新臺幣（下同）2萬4000元起，遂與被上訴人共同僱用伊擔任幹事。嗣被上訴人法定代理人張重正未徵得民間團體新生教團同意，竟於110年11月16日發函，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款為由將伊解僱（下稱系爭解僱函）；復以原審111年1月27日答辯一狀主張伊年滿00歲，將伊強制退休。然而伊並無違失，且被上訴人無權單獨終止契約，是以兩造間僱傭關係仍然存在。爰依僱傭關係訴請：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應自110年11月18日起至准許伊復職日止，按月於每月5日給付伊2萬8500元，及自各期應給付日之翌

日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並願供擔保請准宣告假執行等語。

三、被上訴人則以：伊為財團法人，並非民間團體新生教團內部組織。依據捐助章程，伊並未設置「團執委聯席會議」之組織，是以民間團體新生教團101年6月4日團執委聯席會議之決議，與伊無涉。伊在101年6月1日僱用上訴人為幹事，並無共同僱用情形。上訴人於110年11月12日擅自帶訴外人潘薇樺進入伊辦公室，將其所保管伊名下帳冊資料、銀行存摺、存單、印章及保險箱鑰匙等物品攜離辦公室，且將保險箱上鎖。事後，上訴人拒絕返還前述物品，反而將保險箱鑰匙交予訴外人呂俊宏保管，其違反忠實與服務義務，且情節重大，構成勞基法第12條第1項第4款終止事由，伊於110年11月16日以系爭解僱函解僱上訴人，自屬合法。何況，上訴人年滿00歲，伊另於原審以111年1月27日答辯一狀之送達，依勞基法第54條第1項第1款規定，強制上訴人退休，上訴人於同年2月10日收受書狀，故兩造間僱傭關係業已終止，上訴人所為請求，顯屬無據等語，資為抗辯。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人提起上訴並聲明：㈠原判決廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應自110年11月18日起至准許上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人2萬8500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣第㈢項願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、兩造不爭執事項：（見本院卷㈠第73頁）

㈠被上訴人於51年5月24日經主管機關許可設立，並於同年6月8日完成法人設立登記，原名「財團法人台北市基督教新生禮拜堂」，嗣更名為「財團法人中華民國台北市基督教新生教團」；被上訴人於106年間選出第十二屆董監事，張重正為該屆董事長（見原審卷第225-265頁法人登記證書與登記資料）。

㈡上訴人自101年6月1日起受僱於被上訴人，擔任幹事，最後工作日為110年11月16日，最後工資為月薪2萬8500元（見原審卷第462頁筆錄。兩造爭執民間團體新生教團是否為上訴人共同雇主）。

㈢被上訴人於110年11月16日寄發系爭解僱函予上訴人：「主旨：自即日起終止台端與本教團間之勞動契約關係，解除台端原任幹事之職務，並請速將保險箱鑰匙及印章等交還本財團法人，請查照」、「說明：一、台端原任本教團幹事，受本教團指示保管本教團所有之帳冊資料、銀行存摺、存單、印章及保險箱鑰匙，民國110年11月12日上午，竟於未經本教團同意之下，擅自偕同潘姓外人進入本教團辦公室，並涉嫌意圖將本教團上開財物及資料攜離辦公室，本教團張重正董事長獲悉後旋赴現場阻止，並請台端立即將所保管之教團帳冊資料、存摺、存單、印章及保險箱鑰匙交付，詎台端竟將保險箱上鎖且拒絕將鑰匙交還，嚴重影響本教團財務之管理及權益。二、台端之行為已違反勞動基準法第12條第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之規定，爰依法通知台端，終止本教團與台端間之勞動契約」。上訴人於同年月17日收受該函（見原審卷第399頁信函、第401頁回執）。

㈣被上訴人以原審111年1月27日答辯一狀主張上訴人年滿00歲，遂依勞基法第54條第1項第1款規定強制上訴人退休。上訴人於111年2月10日收受該書狀（見原審卷第154-155頁被上訴人答辯一狀、第405頁）。

㈤民間團體新生教團於60年間成立（見本院卷㈡第428頁、卷㈢第261頁）。

㈥呂俊宏係被上訴人第12屆董事（見本院卷㈢第272頁筆錄）

㈦關於被上訴人於109年8月間第十三屆董事選舉，先後發生下列訴訟：

⑴張重正先位訴請確認「109年8月28日被上訴人第43屆第2次臨時團議會所為之第13屆董事會董事選舉結果之決議」為不存在、無效；備位訴請前開決議應予撤銷。故訴外人

郭怡君、呂俊宏等人與被上訴人間第13屆董事委任關係（下稱系爭委任關係）不存在。對郭怡君、呂俊宏等人提起原法院109年度訴字第5439號事件。一審判決認張重正先位之訴一部有理由、一部無理由；系爭委任關係不存在（見本院卷㈡第117-126頁判決書）。二、三審裁判如下（尚未確定）：

①本院110年度上字第184號判決認定郭怡君、呂俊宏等人上訴為一部有理由、一部無理由：駁回張重正先位之訴，改判張重正備位請求有理由等項(見原審卷第495-502頁判決書)。

②最高法院111年度台上字第2384號判決，就張重正先位之訴敗訴部分、郭怡君與呂俊宏等人第二審敗訴部分，均發回更審，另駁回張重正其餘上訴（見本院卷㈡第111-116頁判決書。

③本院113年度上更一字第36號判決，駁回郭怡君與呂俊宏等人上訴（見本院卷㈠第315-324頁判決書。維持一審判決）。

④最高法院114年度台上字第106號判決，廢棄更一審判決並發回更審（見本院卷㈡第225-229頁判決書）。

⑵郭怡君、呂俊宏等人訴請：「宣告張重正於109年7月8日作成被上訴人第13屆董事提名名單之行為無效」、「確認張重正與被上訴人第13屆董事之委任關係不存在」等項，對張重正等人提起原法院110年度訴字第3096號事件。一審駁回郭怡君、呂俊宏等人全部請求（見本院卷㈠第163-178頁判決書）。

本院113年度上字第69號判決認定郭怡君、呂俊宏等人上訴為一部有理由、一部無理由，並確認張重正與被上訴人第13屆董事之委任關係不存在等項。駁回郭怡君、呂俊宏等人其餘上訴（見本院卷㈡第259-279頁判決書，尚未確定）。

㈧上訴人對於被上訴人於一審所提證物，除被證10以外，不爭

執其餘證物之形式真正。被上訴人對於上訴人一審所提證物，爭執原證3、4、5、15之形式真正，不爭執其餘證物之形式真正（見本院卷㈠第309、371-373頁）。

六、本件爭點為：㈠上訴人是否由民間團體新生教團與被上訴人共同僱用？㈡上訴人與雇主之僱傭關係是否已終止？㈢上訴人是否得請求被上訴人按月支付薪資？茲就兩造論述分述如下。

七、上訴人是否由民間團體新生教團與被上訴人共同僱用？

上訴人主張被上訴人係民間團體新生教團內部組織，民間團體新生教團101年6月4日團執委聯席會議做成僱用決議後，該教團與被上訴人共同僱用其擔任幹事云云（見本院卷㈡第429-439頁、卷㈢第31、271-272頁）。被上訴人辯稱其並非民間團體新生教團內部組織，上訴人係由其單獨僱用等語（見本院卷㈢258-260頁）。經查：

㈠按「本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。…六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，勞基法第2條第1、2、6款定有明文。是雇主為勞動契約之當事人，負有支付工資等義務，勞工之共同雇主，原則上應具有同向僱用意思表示一致而成立共同行為。

㈡兩造不爭執上訴人自101年6月1日起受僱於被上訴人，擔任幹事，最後工作日為110年11月16日，最後工資為月薪2萬8500元（見不爭執事項㈡）；堪認被上訴人係上訴人雇主。上訴人固然主張民間團體新生教團101年6月4日團執委聯席會議做成僱用決議之後，遂由民間團體新生教團與被上訴人共同僱用上訴人為幹事云云。惟查：

⑴關於被上訴人與民間團體新生教團關係：

①按「宗教財團法人之許可設立、組織、運作及監督管理，另以法律定之。於完成立法前，適用民法及其他相關法律之規定」，財團法人法第75條第1項定有明文。

次按「設立財團者，應訂立捐助章程。但以遺囑捐助者，不在此限」、「財團設立時，應登記之事項如左：一、目的。二、名稱。三、主事務所及分事務所。四、財產之總額。五、受許可之年、月、日。六、董事之姓名及住所。設有監察人者，其姓名及住所。七、定有代表法人之董事者，其姓名。八、定有存立時期者，其時期」、「財團之組織及其管理方法，由捐助人以捐助章程或遺囑定之。捐助章程或遺囑所定之組織不完全，或重要之管理方法不具備者，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，為必要之處分」、「為維持財團之目的或保存其財產，法院得因捐助人、董事、主管機關、檢察官或利害關係人之聲請，變更其組織」，民法第60條第1項、第61條第1項第1至8款、第62條、第63條分別定有明文。再按財團法人為他律法人，其組織及管理方法，由捐助人以捐助章程或遺囑定之。倘捐助章程所定組織不完全或重要管理方法不具備，而必須變更章程者，應聲請法院為必要處分，不得由董事會自行變更，此觀民法第60條、第62條規定自明（最高法院108年度台上字第801號判決意旨參照）。

②被上訴人於51年5月24日經主管機關許可設立，並於同年6月8日完成法人設立登記原名「財團法人台北市基督教新生禮拜堂」，嗣更名為「財團法人中華民國台北市基督教新生教團」（見不爭執事項㈠）。又「本教團以左開信條為傳道宗旨設立教會闡揚基督真理及濟世福音造就信徒…」，被上訴人捐助暨組織章程第2第1項定有明文（見原審卷第159頁）；依上開資料，被上訴人係宗教財團法人，性質屬他律法人，其組織及管理方法悉由捐助人以捐助章程或遺囑定之。再者，上開捐助暨組織章程並未記載被上訴人隸屬其他法人或團體，參以民間團體新生教團遲至60年間始成立（見不爭執事項㈤），且無資料顯示曾經聲請法院就被上訴人為必要處分或

變更組織，已難認被上訴人為民間團體新生教團組織之一部。

③民間團體新生教團代表人郭怡君於本院114年10月27日準備程序證稱，上訴人所舉憲章規則（見原審卷第55-77頁）係民間團體新生教團所遵規則（見本院卷㈢第199頁筆錄），堪認民間團體新生教團係依循上開規則運作。經查，民間團體新生教團憲章規則之憲章編第13、14、15條固然規定：「本教團治會組織有關團議會及其所屬之執行委員會、團務委員會、聖職人事管理委員會、財團法人董事會、修憲委員會等；地方教會有堂議會、長老議會等治會組織」、「團議會是本教團所屬眾教會代表者組成之議會，為本教團最高決策機構」、「財團法人董事會依本教團捐助暨組織章程設立，隸屬團議會，由各地方教會代表組成，為本教團對政府機構之組織」（見原審卷第58頁）；然而，上開規則既非被上訴人捐助章程，復未依民法第62、63條規定向法院聲請就被上訴人為必要處分或變更組織，是被上訴人並不因民間團體新生教團憲章規則而成為其法制上內部組織。則上訴人援引憲章規則憲章編第13至15條規定，主張被上訴人係民間團體新生教團組織之一部云云（見本院卷㈡第418-422頁），尚無足採。

⑵依上訴人所提出101年至111年勞保資料，僅記載被上訴人為其雇主（見本院卷㈡第47頁勞保被保險人投保資料表）。次依民間團體新生教團101年6月4日團執委聯席會議決議A項記載：「伊美年資從零計，薪資由24,000元起，以專案（特例）處理之」（見原審卷第117頁會議紀錄），係敘述上訴人之年資、薪資內容，且上訴人尚不能證明被上訴人為民間團體新生教團之內部組織，是上訴人執此主張受民間團體新生教團與被上訴人共同僱用，已有不足。

⑶再者，民間團體新生教團議長郭怡君於本院114年10月27日準備程序證稱：「（⑴證人郭怡君目前否為民間團體新

生教團之代表人或是擔任其他職務？）我是民間團體新生教團的代表人即議長，議長就是團議會主席，任期為每屆3年，我是2020年當選為議長、2023年連任議長，這屆任期到2026年」、「（⑶92年迄今，民間團體新生教團與財團法人新生教團之關係為何？）目前財團法人新生教團第12屆董事長張重正個人有很多訴訟都在法院進行中。財團法人新生教團和政府之間有章程規定，財團法人新生教團董事是從民間團體新生教團團議會選舉出來的。現在也有相關訴訟。…」、「〔⑷提示92年6月9日團執委聯席會議（原證6即原審卷第111-113頁）、101年6月4日團執委聯席會議（原證7即原審卷第115-117頁），證人郭怡君是否知悉這兩次會議紀錄？〕我不知道這兩次會議。我是2017年才被派為民間團體新生教團的正議員，並且被選為財團法人新生教團的董事。之前沒擔任過民間團體新生教團的正議員」、「〔⑸民間團體新生教團如何執行92年6月9日團執委聯席會議（原證6即原審卷第111-113頁）？何人是上訴人林伊美之雇主…？）我是2008年進民間團體新生教團，當時我是在內湖教會，當時她是會友。當時我是新人，我不太清楚民間團體新生教團當時如何執行原證6的會議紀錄。我只知道她是教團的幹事。至於她是『民間團體新生教團』所僱用，或是『民間團體新生教團與財團法人新生教團』共同僱用，我不太清楚。至於她的薪水、勞健保等資料，我不太清楚這些細節」、「（⑹前述僱傭關係是否曾經終止，或是自92年持續迄今？）據我所知林伊美幹事中間有生病，因為生病緣故，中間可能有停止擔任上述職務。後來又重新開會再次聘任她，就是剛才所看見的原證7那份資料…」、「〔⑺民間團體新生教團如何執行101年6月4日團執委聯席會議（原證7）…？）細節我不清楚，因為當時我還不在教團…」、「（民間團體新生教團有無支付林伊美薪水？）因為在訴訟當中，目前教團財務都處於停止中。財務這塊我不熟悉，所以我不知道以前財

務部門有無支付林伊美薪水」等語（見本院卷㈢198-203頁筆錄）。依證人郭怡君證詞，其自109年即擔任民間團體新生教團代表人迄今，該團體委員與被上訴人董事具有高度重疊；但是，郭怡君無法確認上訴人在101年6月以後係由被上訴人單獨僱用，或由被上訴人與民間團體新生教團共同僱用；也不瞭解民間團體新生教團有無支付薪水予上訴人。是依郭怡君證詞，即使其為民間團體新生教團之代表人，亦不確定上訴人是否受被上訴人與民間團體新生教團共同僱用。

⑷上訴人於本院114年3月3日準備程序結證稱：「〔㈡上訴人起訴前，是否見過原審110年12月10日起訴狀…？〕這是3年前的事情，我是老人家記不住了。當初律師應該有把起訴狀給我看，但是我忘記內容了。在我工作認知裡面，財團法人新生教團只是民間團體新生教團對公部門的窗口」、「（㈢上訴人於何時受雇於民間團體新生教團或財團法人新生教團…？）我是2003年受僱於民間團體新生教團，是由民間團體新生教團團執委聯席會開會通過，我擔任教團幹事。在我的認知，我們是屬於宗教團體…，法人只是對外的窗口。…我的雇主就是民間團體新生教團，財團法人新生教團是我們單位對外的窗口，名義上是我的雇主。在2011年9月份左右，我有跟民間團體新生教團辭掉幹事的工作，…，在2012年2月開始化療，後來治療好了。在2012年6月4月的會議（原證7），因為教團找不到合適的人，議長跟監督又找我回去。2012年6月4日回去後，我的雇主還是民間團體新生教團，名義上雇主就是財團法人新生教團」、「（㈥依上訴人剛才所述：2012年6月4日回去後，我的雇主還是民間團體新生教團，名義上雇主就是財團法人新生教團…？）我覺得實質上是民間團體新生教團僱用我，但是對應於政府公部門，名義上財團法人新生教團是我的雇主，所以就算是民間團體新生教團及財團法人新生教團共同僱用我」等語（見本院卷㈡第136-137

頁筆錄）。後於同年4月7日準備程序證稱：「〔⑲上訴人於受僱期間（包含雇主有二人之情形），依二審114年2月20日理由七狀第8-9頁：①上訴人每月「薪資」都是按上證19等申請單去提領現金，再從其中領取自己薪資？或是轉帳？②上證20是財團法人新生教團之帳號資料？〕①上證19的項目，我先去郵局從上證20的財團法人新生教團郵政劃撥帳戶領了10萬5295元，…。上證20的最上面欄位第3欄就有我的提領10萬5295元紀錄。②上證20是財團法人新生教團的郵政劃撥帳戶」、「〔⑲③上訴人理由七狀8-9所述上訴人收據，其上記載支付薪資名義人是民間團體新生教團？或財團法人新生教團？或是二者？④依上訴人所述，款項（含薪資）是由財團法人新生教團帳戶領取，則民間團體新生教團每月支付上訴人薪資之數額為何？〕③我不確定收據所記載的薪資付款名義人是民間團體新生教團或財團法人新生教團。④他們付給我多少我就拿多少，我不知道民間團體新生教團、財團法人新生教團分別給我多少錢」等語（見本院卷㈡第166-167頁筆錄）。依前開說詞，上訴人固然表示係由民間團體新生教團與被上訴人共同僱用為幹事，並以被上訴人為對外窗口；但是對於起訴狀所稱雇主僅有被上訴人一節，上訴人未能提出合理說明；且其薪資來自被上訴人郵局帳戶，上訴人亦未證明民間團體新生教團與被上訴人共同分擔其薪資數額，自難逕認民間團體新生教團為與被上訴人為上訴人之共同雇主。

⑸上訴人雖表示民間團體新生教團曾經指揮監督其工作內容云云，並舉新生教團幹事工作事項表列為證（見本院卷㈡第432頁、原審卷第417頁表格）。然而，被上訴人否認前開工作表列之形式真正（見本院卷㈠第373頁）；且上開表格未經民間團體新生教團與被上訴人共同簽認，自難憑此認定上訴人受民間團體新生教團與被上訴人基於共同雇主身分共同指揮監督而提供勞務。

㈢承前所述，上訴人於101年6月間受僱於被上訴人，至於上訴人主張民間團體新生教團與被上訴人為其共同雇主，被上訴人於110年11月16日之解僱及111年1月27日所為強制退休之意思表示，未與民間團體新生教團共同為之而不生效力云云；尚屬無據。

八、上訴人與雇主之僱傭關係是否已終止？

被上訴人主張上訴人違反勞動契約、工作規則情節重大，其在110年11月16日以系爭解僱函終止僱傭關係；否則，伊以原審111年1月27日答辯一狀之送達，將上訴人強制退休，故兩造間僱傭關係業已終止等情（見本院卷㈢249-251頁）。為上訴人所否認。經查：

㈠按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又按所謂情節重大，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之情節重大，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。查兩造為僱傭契約之當事人，已如前述，且：

⑴被上訴人110年11月16日系爭解僱記載：「說明：一、台端原任本教團幹事，受本教團指示保管本教團所有之帳冊資料、銀行存摺、存單、印章及保險箱鑰匙，民國110年11月12日上午，竟於未經本教團同意之下，擅自偕同潘姓外人進入本教團辦公室，並涉嫌意圖將本教團上開財物及資料攜離辦公室，本教團張重正董事長獲悉後旋赴現場阻止，並請台端立即將所保管之教團帳冊資料、存摺、存

單、印章及保險箱鑰匙交付，詎台端竟將保險箱上鎖且拒絕將鑰匙交還，嚴重影響本教團財務之管理及權益。二、台端之行為已違反勞動基準法第12條第四款違反勞動契約或工作規則情節重大之規定，爰依法通知台端，终止本教團與台端間之勞動契約」（見不爭執事項㈢），被上訴人於114年12月2日言詞辯論期日則當庭表示解僱事由為：「上訴人是擔任財團法人新生教團幹事，並保管被上訴人財產，如財團法人新生教團帳冊資料、銀行存摺、銀行印鑑章、保管箱鑰匙。但是上訴人擅自將資料拒絕交付被上訴人，…顯然違反忠誠義務…」等語（見本院卷㈢第269頁筆錄）。

⑵然而，被上訴人於109年7、8月間所辦理第十三屆董事選舉，被上訴人法定代理人張重正、董事郭怡君與呂俊宏，各自提起原法院109年度訴字第5439號、110年度訴字第3096號確認委任關係不存在等訴訟，迄未確定（見不爭執事項㈦）。可知被上訴人自109年8月以後即陷入董事改選糾紛，造成決策體系紊亂，基層員工難以判斷何人係被上訴人合法法定代理人。參以上訴人於原審111年12月21日庭期陳明，其並未保管被上訴人印章，由於難以確認被上訴人代表人為何人，故未將被上訴人存摺與保管箱鑰匙交予張重正（見原審卷第521-522頁筆錄）；並提出被上訴人第12屆董事呂俊宏關於收受上訴人所交付保險箱鑰匙之聲明書為證（見本院卷㈡第23頁、不爭執事項㈥）。是上訴人於110年11月間無法確認張重正有無指揮監督權限之際，雖然未將存摺與保管箱鑰匙交付張重正，但是已將保險箱鑰匙交付另名董事呂俊宏，由呂俊宏判斷張重正有無代表權以及相關財物之處置方式，實屬基層員工面對雇主管理權糾葛之不得已做法，尚難認為上訴人具有「違反勞動契約與忠誠義務」之故意，被上訴人逕予解僱亦違反解僱最後手段性原則。是被上訴人以110年11月16日系爭解僱函主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約；並不

合法，自不生解僱之效力。

㈡次按「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿六十五歲者」，勞基法第54條第1項第1款定有明文。查上訴人係00年0月00日生（見本院卷㈡第47頁勞保資料），已於000年0月00日年滿00歲。被上訴人於原審111年1月27日答辯一狀，援引上開規定強制上訴人退休，上訴人已於111年2月10日收受書狀（見不爭執事項㈣），合於前開規定。至於上訴人主張其在111年2月間雖年滿00歲，但是勞動能力並未下降，如允許雇主強制退休將使高齡工作者勞動權益受損云云（見本院卷㈢第237-239頁）；惟查，勞基法立法目的係加強勞雇關係（勞基法第1條參照），年滿65歲勞工得與雇主協商延後強制退休年紀（113年修正施行勞基法第54條第2項參照），可見強制退休制度並非僅以勞工主觀工作意願與能力做為延長退休年限基準。何況，上訴人自承於100年9月間因病辭職，在101年2月接受化療才治癒疾病（見本院卷㈡第136頁筆錄），則被上訴人無意延長強制退休年限，仍然依前開規定強制年屆00歲上訴人退休，尚與勞基法第54條第1項第1款立法意旨無違，應認兩造僱傭關係業於上訴人收受前開書狀之日（即111年2月10日）終止。

㈢綜上，被上訴人於110年11月16日以系爭解僱函終止兩造僱傭關係，並不合法，不生解僱效力。然被上訴人已以111年1月27日答辯一狀之送達，強制上訴人退休，是以兩造僱傭關係已於111年2月10日終止。上訴人請求確認兩造僱傭關係仍然存在云云，並無可採。

九、關於上訴人是否得請求被上訴人按月支付薪資：

上訴人主張被上訴人應自110年11月18日起至准許上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人2萬8500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。經查，

㈠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。…」、「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487條

前段、第234條定有明文。

㈡上訴人最後工作日為110年11月16日，最後工資為月薪2萬8500元（見不爭執事項㈡），被上訴人於110年11月17日表示拒絕受領上訴人提供勞務，上訴人無補服務勞務之義務，且兩造僱傭關係係於111年2月10日始終止，已如前述。是上訴人請求被上訴人自110年11月18日至111年2月10日，按月於每月5日給付上訴人2萬8500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；為有理由，應予准許。逾此部分請求（被上訴人應自111年2月11日起至准許上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人2萬8500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息），於法無據，不應准許。

十、綜上所述，上訴人依據兩造僱傭契約，訴請：「被上訴人應自110年11月18日起至111年2月10日，按月於每月5日給付上訴人2萬8500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」，為有理由，應予准許。其依據僱傭關係、勞基法第21條第1項、第22條第1、2項規定所為其餘請求；為無理由，應予駁回。原審就前揭應准許部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽；上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人其餘請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決並駁回其假執行之聲請，核無不合；上訴意旨就此部分求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又本院所命被上訴人給付部分，金額未逾150萬元，因不得上訴於第三審而告確定，自無宣告准、免假執行之必要，附此敘明。

十一、本件事證已臻明確，上訴人聲請訊問張重正（見本院卷㈡第449-450頁），並無必要。又兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十二、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條前段，判決如主

文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　吳燁山

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

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　　115　　年　　1　　月　　2　　日

書記官　王尊