臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第13號

上　訴　人　翔詒實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　廖振邦

訴訟代理人　魏正棻律師

　　陳毓婷律師

被　上訴人　周衍屏

訴訟代理人　黃國益律師

　　莊怡萱律師

　　莊景智律師

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14日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第209號第一審判決提起上訴，本院於112年8月29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：

被上訴人自民國78年3月1日起受僱於上訴人，擔任會計，於110年間每月薪資為新臺幣（下同）9萬1,000元。於94年7月勞工退休金新制實施時，兩造約定被上訴人轉換至新制，並任職至65歲再辦理退休，且上訴人於被上訴人退休時願給付1000萬元，被上訴人因而轉換至新制。嗣被上訴人於109年10月7日告知上訴人欲申請退休，並約定被上訴人於111年5月25日正式退休。惟被上訴人完成交接工作後，於111年1月3日欲出勤時，竟遭上訴人派員阻擋，並口頭告知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款解僱上訴人，欲藉此脫免給付1000萬元之責，然被上訴人並無違反勞動契約或工作規則，且上訴人解僱之時，亦未告知解僱事由，其解僱自不合法，兩造間僱傭關係應仍存在。又上訴人僅給付至111年1

月2日止之薪資、提繳勞工退休金（下稱勞退金）至110年12月份，上訴人自應繼續給付其後薪資及提繳勞退金等語。爰依兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人並應給付被上訴人8萬4,934元本息、按月給付被上訴人9萬1,000元本息、按月提繳5,526元至被上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。

二、上訴人則以：

被上訴人於上訴人公司擔任會計主管，負責上訴人公司及上訴人設立之境外公司即訴外人PORTHLAND GARDEN HOLDINGS LTD.（下稱PORTHLAND公司）、ALLBEST HOLDINGS CORPORATION（下稱ALLBEST公司）、翔詒塑膠五金製品有限公司（下稱企石翔詒公司）之會計事務。上訴人在與被上訴人交接職務時，發現數筆自PORTHLAND公司匯出款項至訴外人BOND LINK HI-TECH INC.（下稱邦聯公司）之交易資料，被上訴人以其身為會計職務之便，將PORTHLAND公司之資金匯予邦聯公司，使上訴人受有金錢損失。被上訴人另表示邦聯公司係由上訴人指示成立，並提出股份移轉書，記載由上訴人公司法定代理人廖振邦之配偶即訴外人柯美鶴移轉邦聯公司50萬股予被上訴人，然該股份移轉書上之簽名並非柯美鶴所親簽，被上訴人已有偽造文書及侵占之嫌。被上訴人之行為違反對於上訴人之善良管理人注意義務及忠實義務，情節重大，如未立即解僱被上訴人，將有礙上訴人防止損害擴大與及時蒐證，是客觀上已難期待上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，上訴人因此於111年1月3日，以口頭方式告知被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定將其解僱，應屬合法，自不必再給付被上訴人薪資及提撥勞退金等語。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即確認兩造間僱傭關係至111年5月24日（即被上訴人滿65歲前一日）止存

在；判命上訴人應給付被上訴人如附表「薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示日期起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；上訴人並應提繳2萬6,525元至被上訴人之勞退專戶，並為准、免假執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人就其餘敗訴部分並未提起上訴或附帶上訴，此部分業已確定，非本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第106頁）：

（一）被上訴人自78年3月1日起受僱於上訴人，擔任會計，於110年間每月工資為9萬1,000元，於次月10日發薪。

（二）被上訴人在職期間負責處理上訴人及上訴人設立之境外公司PORTHLAND公司之會計上事務。

（三）上訴人於111年1月3日告知被上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約。

（四）被上訴人於111年5月25日年滿65歲。

（五）上訴人已給付110年12月工資、111年1月1至2日工資，並已提繳110年12月勞退金。其後之工資、勞退金均未給付、提繳。

五、得心證之理由：

被上訴人主張上訴人逕以口頭告知被上訴人有違反勞基法第12條第1項第4款規定而終止兩造間僱傭關係，係屬違法。爰請求確認兩造間僱傭關係至111年5月24日（即被上訴人滿65歲前一日）止存在，及請求上訴人給付如附表「薪資」欄所示金額，上訴人並應提繳勞退金2萬6,525元至被上訴人之勞退專戶等語。惟為上訴人所否認，並為前開辯述，茲就本件爭點分論如下：

（一）上訴人於111年1月3日以口頭告知而依勞基法第12條第1項第4款規定與被上訴人終止兩造間僱傭關係，並不合法：

1、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主固得

依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契約。惟為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應告知勞工其被解僱事由之義務，且基於保護勞工之意旨，盡快確定雙方法律關係，暨為使勞工安心工作，雇主自應於知悉其情形之日起30日內為終止之意思表示，此觀勞基法第12條第2 項規定即明，初不因勞工違反勞動契約或工作規則之情形在持續中，而得謂雇主得隨時終止勞動契約。又基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第2214號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。

2、查被上訴人係自78年3月1日起受僱於上訴人，擔任會計職務。其經上訴人於111年1月3日告知依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約等情，固為兩造所不爭（見不爭執事項㈠、㈢）。惟就此解僱之通知，上訴人自承，其係於111年1月13日以口頭宣讀法令依據（即勞基法第12條第1項第4款）之方式，終止系爭勞動契約，上訴人為避免被上訴人進一步銷毀證據，認為有必要早日解僱被上訴人，故有先行諮詢律師意見，經律師建議得先以勞基法第12條第1項第4款規定為由解僱被上訴人，事後再以書狀補充具體之解僱事由等語（見本院卷第393、395頁），而本院亦有就此詢問上訴人當時口頭宣讀之內容為何？上訴人陳以，當時為避免被上訴人脫產，難以詳實說明解僱之事由，上訴人當時只有宣讀法條，沒有說明相關解僱事由等語（見本院卷第445至446頁），足見上訴人於上揭時間解僱被上訴人時，僅係單純宣讀法條，而未告知相關解僱事由，則揆諸上開判決意旨，上訴人所為解僱，自有違基於誠信原則所應告知被上訴人其被解僱事由之義務。是被上訴人辯稱，法律並未明文規定其須於解僱時告知勞工其被解僱事由云云，自不足採。

3、嗣被上訴人提起本件訴訟後，上訴人有事後補陳其所謂之

解僱事由，而以上訴人於111年5月25日所提民事答辯狀所載事由為據，此據上訴人陳稱在卷（見本院卷第108頁）。參諸上開民事答辯狀所載，上訴人係以其並不知有邦聯公司，亦無與邦聯公司有業務往來，及從未授權將資金匯予邦聯公司，被上訴人卻藉管理上訴人公司及其境外公司會計帳目、收支款項及蓋印公司大小章、授權章之機會，擅自將上訴人公司款項挪為私用，且期間長達數年，而謂被上訴人有違受僱人之忠實義務等語為其解僱事由（見原審卷第107至110頁）。被上訴人就此則陳稱，其均係依廖振邦指示將PORTHLAND公司帳戶款項匯款至邦聯公司，以支付予企石翔詒公司等語。經核：

⑴依證人即上訴人公司前員工魏太乙於原審時證稱，PORTHLAND公司、ALLBEST公司、邦聯公司都是上訴人公司的境外公司，另外廖振邦在大陸有投資東莞翔詒公司（即企石翔詒公司），係上訴人的下游廠商，也算是廖振邦的公司。邦聯公司係廖振邦在98年所設立，因為邦聯公司係我到職時設立的，所以我很清楚，當初設立係因為有間國外公司叫Bond Manufacturing Co.（下稱Bond公司），該公司在打獵界是有名聲的，廖振邦設立邦聯公司，是故意取跟Bond公司相近名稱，想要至美國參展搶生意，美國參展事宜是我從頭到尾負責的，我依廖振邦指示以邦聯公司名義參展，但Bond公司寄信給我跟廖振邦，表示邦聯公司侵害該公司權益，要求不得再使用相關資料，後來廖振邦也同意對方條件，並幫對方支付律師函費用，費用是自Bond公司支付給PORTHLAND公司之貨款中扣除。又境外公司的大小事都需經過廖振邦審核等語（見原審卷第253至255頁、第257至260頁）；證人即上訴人公司前業務經理黃秀金於原審時亦證稱，PORTHLAND公司係廖振邦在海外設立上訴人公司之子公司，專門負責三角貿易，邦聯公司全名我不清楚，只知道廖振邦設立一間與Bond公司名稱相近的公司到美國參加打獵展，參展當天就被發現侵權，Bond公司請律

師發警告函給上訴人，因為上訴人公司與Bond公司間還有其他業務訂單往來，所以律師費用就由上訴人貨款中扣除支付。企石翔詒公司係設在東莞企石的塑膠五金製品廠，真正的老闆是廖振邦。又上訴人跟上訴人公司的境外公司支出、費用明細、訂單、請款單、傳票、匯款單、匯款申請書，幾乎所有文件都要經過廖振邦審核，公司（含上訴人公司、境外公司）大小事、付款都要廖振邦決定，且廖振邦的簽名像鬼畫符，沒有人可以模仿等語（見原審卷第262至266頁）。又衡以證人魏太乙、黃秀金均曾係上訴人公司員工，對上訴人公司之實際營運狀況自當知曉，且其二人之前開證述亦互核相符，未見有何不實情事。又證人與兩造間並無任何仇怨或金錢糾紛，甚證人黃秀金尚表示其離職後，上訴人公司每年尾牙都有請其回去，其與廖振邦保持友好的關係等語（見原審卷第255、261、263至264頁），足徵其2人並無任何不實證述之動機與必要，自足憑採。則應認邦聯公司係上訴人公司法定代理人廖振邦所設立，PORTHLAND公司、ALLBEST公司、邦聯公司均係上訴人公司的境外公司，而上訴人與境外公司之支出、費用明細、訂單、請款單、傳票、匯款單、匯款申請書等，幾乎所有文件都要經過廖振邦審核，公司（含上訴人公司、境外公司）大小事、付款亦係由廖振邦決定等情。並無上訴人所謂其不知有邦聯公司，亦無與邦聯公司有業務往來，及從未授權將資金匯予邦聯公司之情事。

⑵又查勞基法第12條第1項第4款係規定須被上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大者，上訴人方得終止系爭勞動契約；惟就上訴人所為解僱，被上訴人究係違反系爭勞動契約、上訴人公司工作規則之何具體條款，本院就此有詢問上訴人，而經上訴人陳稱，上訴人公司並未建置工作規則，且被上訴人於78年3月1日即進入公司，兩造縱有簽立勞動契約，亦因歷經多年而難以追尋原始正本，故雙方間之具體契約義務為何，已難以考究等語（見本院卷第39

5、398頁），可見上訴人尚無法具體指明被上訴人究係違反系爭勞動契約、工作規則之何條款義務，則其以被上訴人有違反系爭勞動契約、工作規則為由，而終止系爭勞動契約，亦難認有據。至上訴人雖泛稱依社會通念及職場倫理，勞工不得在未經雇主同意下，進行未經授權之行為，上訴人有所違反而違其忠實義務，亦有構成勞基法第12條第1項第4款規定云云；惟查，就上訴人前開所稱被上訴人有違反忠誠義務之情事，經難認有據，已如前述，則上訴人以此作為其得依上開規定解僱上訴人之事由，自不足採。

⑶上訴人另辯稱廖振邦於110年有意將上訴人公司經營權交予子女接手時，有請被上訴人提供上訴人及其境外公司之帳冊資料，被上訴人卻藉故拖延，而有隱瞞，未全部如實交付云云。查依上訴人前開所述及其自身所提上證5帳戶明細（見本院卷第401頁）可知，上訴人自身亦肯認PORTHLAND公司、ALLBEST公司為其境外公司，則上訴人對上開公司之營運自能確實掌控，且參上證5所載帳戶明細，該等帳戶所有人分別為廖振邦、上訴人、PORTHLAND公司、ALLBEST公司、廖振邦之子廖宏啟、廖振邦之女廖廷寧、柯美鶴等人，上開人等對其自身所有帳戶資料本可隨時向開戶銀行進行調取，亦無上訴人所謂會遭被上訴人隱瞞而無法查悉之問題。則上訴人以前開所辯，作為其得解僱被上訴人之理由，自不足採。

⑷上訴人再以其有對訴外人鄭嘉珮提出刑事詐欺、背信及洗錢防制法等告訴，而鄭嘉珮為被上訴人之好友，且係被上訴人將鄭嘉珮介紹予廖振邦，使廖振邦受有大筆財產損失。又被上訴人於110年12月28日疑似在公司廚房燒燬文件，結果造成廚房失火，及有於工作期間將公司資料帶走之可疑舉動云云。經查，鄭嘉珮與被上訴人是否為好友或有無存在介紹關係，及上訴人有無對鄭嘉珮提出刑事告訴等，均與被上訴人有無構成勞基法第12條第1項第4款規定

之要件無涉。又上訴人所謂被上訴人有於公司廚房燒燬文件一事，僅係以公司廚房曾發生失火即逕為臆測，亦未見有何證據可予佐證。再上訴人所謂被上訴人有於工作期間帶走資料云云，除為其單方之指述，且上訴人亦未具體指明被上訴人究係帶走何等資料而有何違反系爭勞動契約或工作規則之處。況承前所述，上訴人上開所辯均非其111年5月25日民事答辯狀所載事由，顯見上訴人前開所辯僅係其臨訟編纂之詞，當難憑採。

4、此外，本件二審審理時，上訴人雖再增列主張縱認邦聯公司係上訴人所指示成立，但被上訴人未經上訴人同意，任意以柯美鶴（即廖振邦配偶兼PORTHLAND公司負責人）之名義擔任邦聯公司股東而成立邦聯公司，並由被上訴人擔任邦聯公司董事，又邦聯公司出資之股本為PORTHLAND公司所持有，柯美鶴並未同意轉讓邦聯公司之股份予被上訴人，且該股份轉讓協議亦非柯美鶴所親簽，被上訴人有構成偽造文書之嫌，上訴人已有對被上訴人提出刑事侵占、背信、詐欺取財、偽造文書及違反洗錢防制法等告訴（按：現由臺北地方檢察署110年度他字第12701號案件偵查中）云云；惟承前所述，上訴人解僱被上訴人之時，並未告知被上訴人其被解僱事由，已違其告知義務，復上訴人係於本件審理期間始發現被上訴人有涉嫌偽造柯美鶴簽名之情事，此據上訴人自承在卷（見本院卷第446至447頁），可見該等事實顯非上訴人於上揭時間解僱被上訴人之際，所依憑之解僱事由。是揆諸前揭說明，上訴人嗣後不得隨意改列、增加其所謂之解僱事由，否則將與「解僱最後手段性原則」有所相違，故上訴人嗣後增列主張上開解僱事由，不論是否有據，均難認合法。

5、綜此，上訴人於上揭時間依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之系爭勞動契約，除未盡其依誠信原則所負告知被上訴人其被解僱事由之義務，且被上訴人亦未見有如上訴人所稱違反勞動契約或工作規則，情節重大之情

事。又上訴人嗣後改列、增加解僱事由，業與「解僱最後手段性原則」有所相違，則上訴人依此所為終止，自非合法。被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，當屬有據。

（二）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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，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235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。查承前所述，本件上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，並不合法，則兩造間之僱傭關係應屬存在。復被上訴人經上訴人違法解僱後，其有於翌日（即111年1月4日）再次前往上訴人公司，表示其要繼續提供勞務之意，惟遭阻擋於門外，拒絕其進入等情，有被上訴人所提現場錄音錄影光碟為證（見本院卷第421頁），並經本院於112年6月12日準備程序期日當庭勘驗無訛（見本院卷第449至450頁），足見上訴人與被上訴人終止系爭勞動契約後，已拒絕被上訴人繼續提供勞務等情。則上訴人公司已預示拒絕受領被上訴人提供勞務之意思表示，而被上訴人在遭違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦有繼續提供勞務，堪認被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人公司，為其所拒絕。上訴人公司既已拒絕受領，被上訴人毋須催告上訴人公司受領勞務，上訴人公司復未再對被上訴人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，應認上訴人公司已陷於受領勞務遲延，仍應依系爭勞動契約，繼續給付工資與被上訴人。

（三）承此，按勞工非年滿六十五歲者，雇主不得強制其退休，

勞基法第54條第1項第1款定有明文。查被上訴人係00年0月00日生，其於111年5月25日年滿65歲，為兩造所不爭（見不爭執事項㈣），則被上訴人請求上訴人應給付至其滿65歲（即退休前）之工資，自屬有據。又被上訴人遭解僱前其每月工資為9萬1,000元，為兩造所不爭（見不爭執事項㈠），則依此計算，被上訴人請求如附表「薪資」欄所示之金額（即自111年1月3日起至同年5月24日止之工資），為有理由，應予准許。

（四）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%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項分有明文。查被上訴人在職期間每月應提繳勞退金金額為5,526元，為兩造所不爭執（見原審卷第197頁），則被上訴人請求自111年1月1日起至同年5月24日止，應提繳勞退金2萬6,525元（計算日：5,526×4月＋5,526÷30日×24日＝2萬6,525元，元以下四捨五入）至被上訴人之勞退專戶，亦有理由，而予准許。

（五）上訴人另聲請向渣打銀行、遠東國際商業銀行調取邦聯公司交易明細；對柯美鶴進行筆跡鑑定，及傳喚證人即廖振邦之女廖廷寧、柯美鶴到庭作證云云。查承前所述，上訴人於上揭時間依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，並不合法，業經本院調查明確，並認定說明如前，則上訴人再為前開證據調查之聲請，認無調查之必要，均予駁回，附此敘明。

六、綜上所述，上訴人於上揭時間解僱被上訴人，並非合法。被上訴人依民法第487條、系爭勞動契約及勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係至111年5月24日（即被上訴人滿65歲前一日）止存在；上訴人應給付被上訴人如附表「薪資」欄所示金額，及各自如附表「利

息起算日」欄所示日期起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；上訴人並應提繳2萬6,525元至被上訴人之勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，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。

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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　戴嘉慧

法　官　華奕超

附表：（民國／新臺幣）

編號	月份	薪資	利息起算日	備註
1	111年1月	8萬4,934元	111年2月11日	扣除上訴人已付6,066元2日薪資後之111年1月3日至同年月31日薪資
2	111年2月	9萬1,000元	111年3月11日	
3	111年3月	9萬1,000元	111年4月11日	
4	111年4月	9萬1,000元	111年5月11日	
5	111年5月	7萬0,452元	111年6月11日	111年5月1日至同年月24日薪資

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　20　　日

書記官　簡素惠