

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第138號

上訴人 美麗華開發股份有限公司

法定代理人 黃世杰

訴訟代理人 方文萱律師

周志潔律師

葉子寧律師

被上訴人 鄭莉楨

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114年3月28日臺灣新北地方法院110年度勞訴字第124號第一審判決提起上訴，本院於115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

三、原判決主文第二項關於「被告應自民國110年4月9日起至原告復職日止，『按月』給付原告新臺幣（下同）6萬0,476元」之記載更正為「『按月於次月5日』給付」。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項、第256條定有明文。查被上訴人在原審聲明請求「上訴人應自民國110年4月9日起至被上訴人復職日止，按月給付被上訴人新臺幣（下同）6萬0476元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」。於本院審理中，更正為「上訴人應自110年4月9日起至被上訴人復職日止，按月『於次月5日』給付被上訴人6萬0476元」（見本院卷第202頁），核屬更正事實上陳述者，非為訴之變更或追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：被上訴人自92年起受僱於上訴人擔任桿弟，上訴人之員工於105年12月8日組織新北市美麗華開發股份有限公司企業工會（現更名為新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會，下稱美麗華工會），被上訴人亦有加入。106年至107年間美麗華工會就加班費、特休、勞保投保日期等議題為會員爭取權益，上訴人即開始有打壓工會之行為。嗣上訴人於109年間違反與美麗華工會之團體協約，逕使用外包人力取代既有場務人員，經勞動部以109年勞裁字第20號裁決認定構成不當勞動行為後，上訴人即於110年3月16日分以10萬元成立百分之百持股之杏中經營股份有限公司（下稱杏中公司）、杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）及美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司），藉以依企業併購法（下稱企併法）第16條、第17條規定以新舊雇主商議不留用為由不予留用、解僱多位工會員工，並於110年4月8日為與商定留用之員工進行面談，要求被上訴人一同前往臺北公司與董事長進行會談，被上訴人表明由於工會已於當日下午3點安排會議，其身為工會理事，現在前往臺北將延誤下班時間，導致無法參與工會重要會議為由拒絕，並以工會理事身分就上訴人藉分割名義解僱大量工會成員一事表示異議，質疑上訴人解僱之合法性，上訴人隨即以被上訴人拒絕前往臺北為由，當場依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱被上訴人（系爭解僱行為）。惟伊已受僱於上訴人長達18年，依上訴人工作規則第43條規定，不服從或拒絕主管指揮監督應屬小過或大過之懲處，上訴人逕予終止勞動契約，違反解僱最後手段性原則，自非合法。且被上訴人就系爭解僱行為申請不當勞動裁決，經勞動部不當勞動裁決委員會110年勞裁字第12號案件（下稱系爭勞裁案件）裁決系爭解僱行為係違反工會法第35條不當勞動行為，解僱行為無效等情，故兩造間僱傭關係仍存在。上訴人於110年4月8日終止勞動契約，隔日拒絕被上訴人進入上訴人球場，有預示拒絕受領被上訴人勞務之意思表示，被上

01 訴人最後任職前6個月平均薪資為6萬0476元，則上訴人自11
02 0年4月9日起至被上訴人復職之日止，應按月於次月5日給付
03 每月薪資6萬0476元本息。爰依兩造間勞動契約、民法第487
04 條前段等規定，請求判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
05 上訴人應自110年4月9日起至被上訴人復職日止，按月於次
06 月5日給付被上訴人6萬0476元，及自各期應給付日之次日起
07 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。原審判決被上訴
08 人勝訴，上訴人不服，提起上訴。並答辯聲明：上訴駁回。

09 二、上訴人則以：上訴人於110年4月7日股東會通過公司分割之
10 議案，並定同年5月8日為分割基準日，上訴人依企併法第16
11 條規定有義務必須在110年5月8日前30天向員工進行通知與
12 說明，故110年4月8日有約談被上訴人之必要，上訴人當日
13 多次與被上訴人確認是否願依公司指示前往指定地點約談，
14 但被上訴人始終明確拒絕並抗拒，已嚴重逾越勞工應受指揮
15 及監督之本份，並且破壞上訴人公司之勞工之內部秩序紀
16 律，方依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止雙方
17 勞動契約。被上訴人、美麗華工會及上訴人乃分屬3個不同
18 法律主體，本件並非處理雇主與工會間之不當勞動行為的裁
19 決程序，被上訴人自不得以上訴人與美麗華工會間之爭議，
20 作為攻擊防禦方法。縱兩造僱傭關係存在，因被上訴人在上
21 訴人經營之高爾夫球場擔任桿弟職務，其工作內容係為來場
22 擊球消費者提供場內球車駕駛、球道及球洞擊球說明、協助
23 揹送球袋等服務，而消費者每次進行完整18洞擊球，至少需
24 耗時4、5小時以上，且每天入場球友易受季節及天候影響，
25 非天天隨時有人打球，國內各球場對桿弟計算勞務費用方
26 式，率以計件式方式給付，非採取固定月薪制，故兩造並未
27 約定採固定月薪制，係按被上訴人每天為客人服務之人次揹
28 袋計算報酬，況被上訴人任職最後6個月之每月平均收入未
29 達6萬0476元，上訴人自無按月給付6萬0476元之義務等語，
30 資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一
31 審之訴及假執行之聲請均駁回。

01 三、被上訴人主張其自92年起受僱於上訴人擔任桿弟，105年12
02 月8日美麗華工會成立，被上訴人有加入美麗華工會；上訴
03 人於110年3月16日成立杏中公司、杏美公司及美杏公司，上
04 開3公司與上訴人法定代理人均為黃世杰，上訴人於110年4
05 月8日將被上訴人解僱等情，有新北市政府人民團體立案證
06 書1紙及經濟部商工登記公示資料查詢服務3份在卷可稽（見
07 原審卷一第93頁、第99至109頁），且為兩造所不爭執（見
08 本院卷第122頁），應堪信為真實。

09 四、本院得心證之理由：

10 被上訴人以上訴人於110年4月8日違法將其解僱，遭上訴人
11 拒絕進入而有預示拒絕受領被上訴人勞務之意思表示等語為
12 由，提起本件訴訟。上訴人則以前詞置辯，是本件爭點為：
13 (一)上訴人解僱被上訴人之行為是否合法？兩造間僱傭關係是
14 否存在？(二)被上訴人請求自110年4月9日起至復職日止，按
15 月於次月5日給付6萬0476元之薪資，有無理由？茲論述如
16 下：

17 (一)系爭解僱行為不合法，兩造間僱傭關係仍存續：

18 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
19 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
20 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動
21 契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
22 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解
23 僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞
24 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主
25 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
26 工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素
27 （最高法院112年度台上字第1099號判決意旨參照）。

28 2.經查，上訴人於110年4月7日股東會通過分割案，美麗華工
29 會理事長黃文正於110年4月8日在美麗華工會Line群組中發
30 送訊息，表示工會預定於該日下午召開臨時理事會議，討論
31 如何因應公司分割案及理事長遭解僱，惟上訴人於110年4月

01 8日欲與商定留用之員工進行面談，當天上訴人之副總孫世
02 雄要求被上訴人一同前往臺北與董事長進行會談，被上訴人
03 則表明由於工會已於當日下午3點安排會議，其身為工會理
04 事，現在前往臺北將延誤其下班時間，導致無法參與工會重
05 要會議為由拒絕，上訴人即當場通知依勞基法第12條第1項
06 第4款規定解僱被上訴人等情，有上訴人110年4月7日110年
07 第一次股東臨時會議事錄暨分割計畫書、110年4月8日錄影
08 光碟及譯文、美麗華工會LINE群組截圖及系爭勞裁案件第5
09 次調查紀錄在卷可參（見原審卷一第117至137頁、卷三第41
10 至45頁、系爭勞裁案件影卷第502至509頁、第534至536頁、
11 第558至563頁）。復細繹系爭勞裁案件第5次調查紀錄勘驗
12 10年4月8日監視器錄影畫面內容為：影片時間5：20走出門
13 外是上訴人財務主管王美人；5：27站在正中央及6：12往內
14 走者為闕光威律師；6：03走出門外者為周志潔律師，5：51
15 拿手機者為保全人員，6：16被上訴人所站位置後方為孫世
16 雄副總辦公室；6：23走出的是孫副總，站在被上訴人前，1
17 0：02至10：25路過者為上訴人員工黃偉倫。而於監視器畫
18 面時間13：36：03時，被上訴人說「你跟我說我現在拒絕去
19 臺北，我就被解僱」（見系爭勞裁案件影卷第558至559
20 頁）。堪認被上訴人主張上訴人係在其向孫世雄副總表示拒
21 絕至臺北會談後，旋即遭上訴人以被上訴人拒絕去臺北為由
22 予以解僱等情，堪以信採。

23 3.上訴人雖主張因於110年4月8日有約談被上訴人之必要，上
24 訴人當日多次與被上訴人確認是否願依指示前往臺北，但被
25 上訴人始終明確拒絕並抗拒，已嚴重逾越勞工應受指揮及監
26 督之本份等語。然查上訴人工作規則第43條已規定：「員工
27 懲戒分為4種，種類及對象如下：…。二、小過：不服從主
28 管人員合理指揮監督者；對於限期之工作指令，無正當理由
29 而未如期完成者，…。三、大過：因擅離職守、擅自變更工
30 作方法、拒絕主管人員合理指揮監督、…」（見原審卷三卷
31 第103至105頁），則被上訴人縱有拒絕至臺北進行會談此不

01 服上訴人指揮監督之情事，惟依前述工作規則規定，關於不
02 服從或拒絕主管人員合理指揮監督，上訴人應先給與「小
03 過」或「大過」之懲戒，且被上訴人既已向上訴人表示因其
04 須參加工會活動而無法前往等情，此有當日對話譯文可佐
05 （見原審卷三第43頁），是被上訴人已表明其行使法律所賦
06 予之團結權，洵屬依循工會捍衛員工勞動權益之運動方針所
07 為之工會活動，惟上訴人獲悉上情後仍執意要求被上訴人前
08 往臺北，復於被上訴人拒絕前往臺北後，旋即當場表示解
09 僱，上訴人捨前述較輕之懲處裁量手段不為，而逕予對被上
10 訴人作成系爭解僱行為，不僅已與上訴人自訂之前述工作規
11 則規定相違，且在客觀上亦難謂屬合理、相當，足見被上訴
12 人拒絕一同前往臺北會談之行為雖有違反工作規則第43條第
13 1項第2款規定，但違規情節尚未至情節重大之程度，難認與
14 勞基法第12條第1項第4款規定之要件相符。

15 4. 況系爭解僱行為業經勞動部不當勞動裁決委員會以系爭勞裁
16 案件認定違反工會法第35條，構成不當勞動行為，並依工會
17 法第35條第2項之規定，認定系爭解僱行為無效，經上訴人
18 提起行政訴訟，經臺北高等行政法院以111年度訴字第71號
19 判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，亦經最高行政
20 法院以112年度上字第108號判決駁回上訴確定，有系爭勞裁
21 案件裁決決定書、臺北高等行政法院111年度訴字第71號判
22 決、最高行政法院112年度上字第108號判決在卷可參（見系
23 爭勞裁案件影卷第604至648頁、本院卷第73至102頁），亦
24 同此認定。

25 5. 綜上，上訴人於110年4月8日依勞基法第12條第1項第4款規
26 定終止兩造間勞動關係，為不合法，兩造間僱傭關係仍存
27 在。

28 (二) 被上訴人請求上訴人自110年4月9日起至復職日止，按月於
29 次月5日給付6萬0476元之薪資本息部分：

30 1. 按民事訴訟法第400條第1項規定確定判決之既判力，僅於判
31 決主文所判斷之訴訟標的，始可發生。若訴訟標的以外之事

01 項，縱令與為訴訟標的之法律關係有影響，因而於判決理由
02 中對之有所判斷，除民事訴訟法第400條第2項所定情形外，
03 尚不能因該判決已經確定而認此項判斷有既判力。至學說上
04 所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外
05 當事人主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果，而為判斷
06 者，除有顯然違背法令、當事人提出新訴訟資料足以推翻原
07 判斷、原確定判決之判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受
08 之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形外，應解為在
09 同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，法院及當
10 事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主
11 張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院112年度台上字
12 第1313號判決意旨參照）。

13 2.經查，被上訴人前以上訴人於106年7月3日片面終止兩造間
14 僱傭契約不合法為由，起訴請求確認兩造間僱傭關係存在及
15 給付薪資，經原法院106年度重勞訴字第18號及本院109年8
16 月11日108年度重勞上字第9號判決（下稱第一前案）確認兩
17 造間僱傭關係存在，及上訴人應自106年7月起至被上訴人復
18 職之日止，按月於每月20日給付2萬9978元，於次月5日給付
19 3萬0498元確定。又於第一前案訴訟進行中，被上訴人於109
20 年4月11日依本院109年度全字第2號定暫時狀態處分裁定至
21 上訴人公司復職，復職後上訴人自109年9月11日起片面減少
22 給付之薪資，經被上訴人對上訴人提起請求恢復職位權益等
23 訴訟，經原法院110年度重勞訴字第6號判決及本院111年度
24 勞上易字第117號判決（下稱第二前案）認定上訴人片面變
25 更勞動契約條件違反勞基法第10條之1第1款規定，應依兩造
26 於第一前案所認定之原勞動契約薪資給付每月薪資6萬0476
27 元，經第二前案判決上訴人應給付被上訴人109年9月11日至
28 110年4月8日以每月薪資6萬0476元計算之差額本息等情，有
29 第一前案、第二前案判決在卷可參（見原審卷一第25至33
30 頁、卷三第55至84頁），並經調取前案卷證核閱無訛。顯見
31 兩造於兩前案判決審理程序時，已就兩造間原勞動契約之每

月薪資為6萬0476元此一爭點為充分之攻防，並經兩前案判決本於兩造辯論之結果而為判斷，兩前案判決亦無有何認定事實不依證據之採證違法。上訴人亦未提出新訴訟資料，且上開判斷亦無顯然違背法令或顯失公平之處，則依前開說明，兩前案判決就被上訴人每月薪資為6萬0476元乙節之判斷，具有爭點效，兩造自應受上開判斷之拘束，不得再為相反之主張，本院亦受拘束不得做相反之判斷。

3. 末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號裁定意旨參照）。再按給付有確定期限者，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%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。查兩造間僱傭關係仍存在，上訴人於110年4月8日向被上訴人表示依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，顯見上訴人有為預示拒絕受被上訴人提供勞務之意思表示；再者，被上訴人於110年4月8日申請勞資爭議調解，觀諸該次勞資爭議調解紀錄，被上訴人主張上訴人於110年4月8日終止勞動契約，請求恢復僱傭關係（見原審卷一第95至97頁），堪認被上訴人並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知上訴人，惟上訴人不同意恢復僱傭關係，益徵上訴人已拒絕受領被上訴人勞務之表示，依前揭說明，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求薪資及遲延利息。是以，被上訴人請求上訴人應自110年4月9日起至被上訴人復職日止，按月於次月5日給付被上訴人6萬0476元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，當屬有據。

01 五、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
02 造間勞動契約請求上訴人應自110年4月9日起至被上訴人復
03 職日止，按月於次月5日給付被上訴人6萬0476元，及自各期
04 應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息，為有理由，應予准許；原審為上訴人敗訴之判決，並依
06 職權為准免假執行之宣告，經核並無不合，上訴人上訴意旨
07 指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
08 回。

09 六、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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

14 勞動法庭

15 審判長法 官 黃雯惠

16 法 官 戴嘉慧

17 法 官 林佑珊

18 正本係照原本作成。

19 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
20 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
21 （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
22 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
23 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
24 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
25 者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 6 月 16 日

27 書記官 崔青菁