

最高法院民事判決

111年度台上字第2069號

上訴人 偉允閥業股份有限公司

法定代理人 巫美蘭

訴訟代理人 林嫦芬律師

被上訴人 金敏達

訴訟代理人 袁曉君律師

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6月21日臺灣高等法院第二審判決（109年度重勞上字第45號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人為給付，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國106年6月12日起受僱於上訴人，在桃園廠區擔任研發部開發技術課機構工程師，月薪新臺幣（下同）5萬元。107年8月20日伊直屬主管張維民口頭表示上訴人欲資遣伊，同年月22日中午，伊、張維民及上訴人人事主管就伊特別休假天數進行討論，在無預警情形下，張維民表示代表上訴人解僱伊，卻未告知解僱原因及生效日期，伊當日下午仍辦理請假手續，迄未交還員工識別證。張維民於當日下午5時9分以LINE通知伊，上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，該終止並不合法，兩造間僱傭契約仍存在。伊於107年12月10日寄發存證信函予上訴人催告其受領勞務及給付薪資遭拒，自得請求上訴人給付薪資本息及提繳勞工退休金至伊勞工退休金專戶等情。爰依兩造勞動契約及民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，求為確認兩造間僱傭契約自107年8月23日起迄今仍存在；並命上訴人給付：（一）2萬968元〔自107年12月19日起至同年月31日止

（下稱系爭時間）之薪資〕，及自起訴狀繕本送達翌日起，加計法定遲延利息（該利息部分係於原審始追加），(二)自108年1月1日起至伊復職前1日止，按月於次月10日給付薪資5萬元，及自各應給付日翌日起，加計法定遲延利息，(三)提繳845元（系爭時間應提繳之勞工退休金），及自108年1月1日起至伊復職前1日止，按月提繳2015元至伊勞工退休金專戶之判決（未繫屬本院部分，不予論述）。

二、上訴人則以：伊表示欲終止僱傭契約時，被上訴人亦無意繼續，只求結清剩餘特別休假；於107年8月22日中午商討時，一心只想離開工作崗位，表明當天下午起即不再進辦公室，足認兩造於當日已合意終止僱傭契約。被上訴人先於同年6月8日在辦公室內與管理部鄭副理激烈爭吵，罔顧職場倫理，破壞辦公室氣氛〔下稱(一)事件〕；復於同年7月30日提交研發委託單時，以高空落下方式飄到張維民桌上，不服糾正，與之發生激烈口角〔下稱(二)事件〕；又自同年8月13日至20日期間，多次公然使用辦公室電腦觀看網路影片、網拍、新聞、樂譜等〔下稱(三)事件〕，更曾於同年6至7月間於上班時間公然觀看世界盃足球賽影片，嚴重影響工作士氣，經各記大過1支，伊因被上訴人記滿3支大過及上開不當行為，予以解僱，符合工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定，自屬有據等語，資為抗辯。

三、原審廢棄第一審所為被上訴人上開部分敗訴之判決，改判如其聲明，無非以：被上訴人自106年6月12日起受僱於上訴人，月薪5萬元，上訴人曾於107年8月28日寄發存證信函，記載上訴人已於107年8月20日向被上訴人為終止勞動契約之意思表示等內容予被上訴人，被上訴人於翌日收受；上訴人對被上訴人之薪資給付、勞工退休金提撥及辦理勞工保險投保日期均至107年8月22日止，為兩造所不爭執。107年8月20日張維民口頭轉告，上訴人欲終止兩造間僱傭契約，雙方開始討論被上訴人剩餘特別休假日數，同年8月22日雙方連同上訴人人事主管就被上訴人特別休假、解僱及資遣條件等相關

01 事宜進行討論。惟依張維民之證詞、上開3人討論之對話內
02 容，及張維民於107年8月22日下午5時許以LINE通知被上訴
03 人之內容，係表示上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定解
04 僱被上訴人，難認兩造間於107年8月22日已合意終止僱傭契
05 約。上訴人雖主張被上訴人有(一)、(二)、(三)事件，更曾於同年
06 6至7月間於上班時間公然觀看世界盃足球賽影片，嚴重影響
07 工作士氣等情事；而經上訴人以違反員工獎懲管理辦法（下
08 稱獎懲辦法）第4.4.3(18)條〔(一)、(二)事件〕、第4.4.3(1)條
09 〔(三)事件〕規定，各記大過1支，上訴人乃依勞基法第12條
10 第1項第4款規定予以解僱。惟(一)、(二)事件，並未符合獎懲辦
11 法第4.4.3(18)條所定「以他法攻訐辱罵、侮辱同事、主管、
12 公司，經勸告後仍不聽從者」之要件，且被上訴人於(二)事件
13 後，亦表示其非故意所為；關於107年6至7月間觀看世界盃
14 足球賽乙事，尚不足證明，另(三)事件固可認被上訴人未恪盡
15 職守，惟未符合獎懲辦法第4.4.3(1)條所定「擅離職守，致
16 發生變故使公司蒙受損害」之要件，且張維民身為被上訴人
17 直屬主管，於首次發現被上訴人有不當情事時，應及時制
18 止，上訴人於知悉後亦可採取解僱以外之懲處手段而繼續僱
19 傭關係，卻逕予解僱，所為之終止行為與被上訴人上開違規
20 行為在程度上並不相當，未符合勞基法第12條第1項第4款規
21 定之「情節重大」，上訴人於107年8月22日通知，依勞基法
22 第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，為不合法，不生終止
23 僱傭契約之效力。被上訴人於107年12月10日發函通知上訴
24 人將依僱傭契約本旨繼續提供勞務（上訴人於翌日收受），
25 上訴人於同年月18日函告被上訴人表明拒絕受領（被上訴人
26 於翌日收受），被上訴人無須補服勞務，得請求給付報酬。
27 從而，被上訴人依勞動契約，及民法第487條、勞工退休金
28 條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭
29 契約自107年8月23日起迄今仍存在；並命上訴人給付2萬968
30 元本息，及自108年1月1日起至被上訴人復職前1日止，按月
31 於次月10日給付薪資5萬元本息，暨提繳845元，及自108年1

01 月1日起至被上訴人復職前1日止，按月提繳2015元至被上訴
02 人勞工退休金專戶，自屬有據等詞，為其判斷之基礎。

03 四、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
04 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合
05 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合
06 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推
07 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意
08 終止勞動契約。查上訴人於107年8月20日向被上訴人表示欲
09 以資遣方式終止兩造僱傭契約，因兩造就被上訴人剩餘特別
10 休假天數無共識，未達成合意，嗣被上訴人、張維民、上訴
11 人人事主管復於107年8月22日繼續討論，為原審確定之事
12 實。觀該3人對話內容略謂：張維民：「不用（再）走離職
13 手續了。」，被上訴人：「解僱總要給我一個通知吧？」、
14 「讓我知道我的解僱從什麼時候開始生效啊！」、「我覺得
15 應該沒必要留在公司。」、「日期跟時間要給我，你給我以
16 後，我就不請假，……如果沒有給我，我就是會請特
17 休。」、「10天也好，……6.8天也好，……只有5天或者是
18 多少也好，……今天那個下午就休息。」、「如果你的解僱
19 是從今天中午生效，那我下午就不用請假。」、「如果你弄
20 出來的解僱……，是從今天中午生效的話，那……我要銷掉
21 喔。」、「因為我不可能在你解僱之後還請假啊。」，張維
22 民：「嗯，對啊。」，被上訴人：「你用line跟我確定以後
23 我再來補請。」、「那明天要不要請的話，我們就line上
24 面。」、「我離職的時候會繳回（獎懲辦法手冊），跟識別
25 證會一起繳回。」、「不管任何方式離職啦吼，那我再繳
26 回。」、「該辦的東西我再辦這樣子。」等語（見第一審卷
27 205至225頁）。張維民於當日下午5時9分以LINE通知被上訴
28 人，雖係記載依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴
29 人，惟上訴人欲終止兩造勞動關係之意思極為明確，被上訴
30 人亦表示不管以何方式離職，該辦理的再辦理。張維民已告
31 知被上訴人不用再辦理離職手續，嗣上訴人於107年8月28日

01 寄發存證信函，載明其於107年8月20日向被上訴人為終止勞
02 動契約之意思表示，並約定被上訴人應於當日完成交接事宜
03 等內容，被上訴人於翌日收受。上訴人對被上訴人之薪資給
04 付、勞工退休金提撥及辦理勞工保險投保日期均只至107年8
05 月22日，為原審所確定。則直至被上訴人於107年12月10日
06 寄發存證信函表示欲繼續提供勞務前，時間長達3個多月，
07 被上訴人對張維民寄送之LINE通知，上訴人寄發之存證信
08 函，及上訴人停止給付其薪資、提撥勞工退休金，並終止為
09 其辦理勞工保險投保等情事，似均未表示異議，亦未請求提
10 供勞務、請假，或聲請調解。果爾，以兩造於上開歷程之言
11 詞及舉措，是否不足以推知雙方就終止僱傭契約之意思表示
12 趨於一致？自滋疑義。上訴人抗辯：被上訴人於107年8月22
13 日即將暫存區內的檔案刪除，以言詞及行動表明無意繼續勞
14 動契約，兩造間已合意終止僱傭契約等語（見第一審卷第36
15 6、367頁），是否毫無足取？非無詳予研求餘地。原審未詳
16 查細究，逕以上訴人之解僱不合法，兩造間亦未合意終止僱
17 傭契約，遽認兩造間僱傭關係仍存在，進而為不利上訴人之
18 判決，自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決關此部分違背法
19 令，求予廢棄，非無理由。

20 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
21 項、第478條第2項，判決如主文。

22 中 華 民 國 111 年 12 月 8 日

23 最高法院勞動法庭

24 審判長法官 袁 靜 文

25 法官 林 金 吾

26 法官 石 有 為

27 法官 許 秀 芬

28 法官 陳 靜 芬

29 本件正本證明與原本無異

30 書 記 官 林 蔚 菁

31 中 華 民 國 111 年 12 月 22 日