最高法院民事判決

111年度台上字第2508號

上　訴　人　恩得利工業股份有限公司

法定代理人　王貴戊

訴訟代理人　黃曉妍律師

　　高宏文律師

被 上訴 人　施信宏

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年8月9日臺灣高等法院第二審判決（111年度重勞上字第15號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

一、本件被上訴人主張：伊自民國109年4月1日起受僱於上訴人，擔任董事長特別助理（下稱董事長特助），月薪新臺幣（下同）10萬600元（下稱系爭僱傭契約）。上訴人無業務性質變更之情事，竟於109年11月27日向伊表明其將依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，於同年12月6日終止系爭僱傭契約，該終止權之行使自屬無效，兩造間僱傭關係依然存在，上訴人應按月給付薪資、提繳退休金及支付年終獎金等情。爰依系爭僱傭契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，求為㈠確認兩造間僱傭關係自109年12月6日起繼續存在，暨命上訴人㈡自109年12月7日起至伊復職日止，按月給付10萬600元及自各該給薪日之翌日起加計法定遲延利息、㈢自109年12月6日起至伊復職日止，按月提繳6066元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶、㈣給付7萬5795元，及自民事聲請調解狀送達翌日（即110年5月20日）起加計法定遲延利息之判決。

二、上訴人則以：因有業務性質變更之情事，伊依勞基法第11條第4款規定終止系爭僱傭契約，自屬有效。又兩造於109年11月27日在公司會議室協商時，被上訴人同意離職並自同年12月3日起未為勞務給付，足證兩造已合意終止系爭僱傭契約。是被上訴人請求給付109年12月以後薪資、提撥退休金、發放109年度年終獎金，均屬無據等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：被上訴人自109年4月1日起任職於上訴人，擔任董事長特助，每月薪資10萬600元。上訴人於109年11月27日以業務性質變更為由，向被上訴人表示系爭僱傭契約將於同年12月6日終止，被上訴人自同年12月3日起即未再進入工作場所。又上訴人董事長原係由訴外人福優投資有限公司指定之代表人康榮寶擔任，嗣康榮寶於109年7月間轉任總經理（已於109年12月2日離職），改由訴外人福融投資有限公司指定之代表人黃壽佐擔任，再於110年5月27日變更為訴外人善贏國際有限公司指定之代表人王貴戊擔任，為兩造所不爭。依證人即原任上訴人財務長呂勝光之證述、被上訴人與黃壽佐之社群軟體對話紀錄及訴外人即任上訴人董事長室特別助理之蔡世祿名片，被上訴人自109年4月1日起至同年11月27日間，先後擔任康榮寶、黃壽佐之董事長特助，辦理董事長交辦事項，且王貴戊接任董事長後，仍竟請蔡世祿擔任董事長特助一職，益見上訴人並無因業務性質變更而有精簡董事長特助職務之情，是上訴人於109年12月6日終止系爭僱傭契約，不生效力。又依兩造間109年11月27日至同年12月30日社群軟體通訊紀錄，被上訴人一再要求補貼一個月薪資，及支付其擔任上訴人關係企業即恩得利電子（蘇州）有限公司董事之報酬，惟未獲上訴人同意，自難認兩造曾合意終止系爭僱傭契約。被上訴人雖自109年12月3日起未再進入工作場所，惟上訴人違法通知被上訴人兩造僱傭關係於109年12月6日終止，堪認上訴人已預示拒絕被上訴人提供勞務，被上訴人於上訴人催告給付勞務前，自109年12月6日起無庸主動提供勞

務，要不能以被上訴人109年12月3、4日未再提供勞務，即推認兩造於109年11月27日即有終止僱傭契約之合意。是兩造間僱傭關係自109年12月6日起仍繼續存在，被上訴人得請求上訴人自109年12月7日起至復職日止，按月給付10萬600元，及按月提繳6066元至退休金專戶。另上訴人於109年12月2日決議109年度年終考核獎金發放1個月月薪，被上訴人亦符合上訴人薪酬管理辦法所定請領資格，其亦得請求被上訴人給付109年度年終考核獎金7萬5795元。從而，被上訴人依系爭僱傭契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求確認兩造間僱傭關係自109年12月6日起繼續存在，暨上訴人給付7萬5795元本息，及自109年12月7日起至被上訴人復職日止，按月給付10萬600元本息，並自109年12月6日起至被上訴人復職之日止，按月提繳6066元至勞工退休金專戶，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

四、惟按民法第487條所定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，係以勞工已為勞務提出，而遭雇主拒絕受領或不能受領為前提。勞工為勞務提出，應以現實提出為原則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付需雇主協力時，勞工始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提出代現實提出，而言詞提出需勞工具備給付能力及給付之主觀意願，始足當之。查被上訴人於109年11月27日獲悉上訴人欲於同年12月6日終止系爭僱傭契約後，自109年12月3日起即未再提供勞務，為原審所是認。又依兩造自109年11月27日起至110年9月16日止社群軟體對話紀錄（見原審卷第185頁至197頁），被上訴人於109年11月27日接獲上訴人終止系爭僱傭契約之通知，僅各於當日及109年12月3、4日向上訴人表示可否比照其他資遣高級主管多補貼一個月以上薪資，暨其另擔任蘇州董事之報酬給付及以辦畢該董事更異登記日期為其離職生效日等項（下稱異議事項），及若異議事項有妥當處理，即辦理離職手續。上訴人則陸續於109年12月3、4日向

被上訴人詢問其如何繳回所持電腦、感應卡，暨取回其停放於B3之車輛。被上訴人於同年12月30日接獲上訴人請求繳回識別證及機車停車證後，詢問蘇州董事變更登記及資遣費核算、發放事宜，表明將委請呂勝光繳回識別證、機車停車證。被上訴人於110年9月10日雖告知將提起本訴，另表明因蘇州董事已完成變更登記，會繳回所持電腦。則上訴人抗辯兩造有自109年12月3日終止系爭僱傭契約之合意，是否完全無據，亦待釐清。乃原審未遑詳予細究，徒以被上訴人一再要求異議事項，未獲上訴人同意，逕認兩造未合意終止系爭僱傭契約，自欠允洽。再依上情，被上訴人似未曾表明有提供勞務之意願及已準備提出勞務。被上訴人多次表明上訴人同意異議事項後，始願辦理離職手續，何以其在上訴人未回應異議事項之狀況下，仍陸續返還執行職務所需之相關證件，並於知悉上訴人僅完成蘇州董事變更登記後，再主動返還所持電腦？被上訴人是否仍有為上訴人提供勞務之意思？能否僅因上訴人通知被上訴人終止系爭僱傭契約，即認已預示拒絕受領被上訴人提供勞務？亦待審酌。乃原審未遑詳予推闡，徒以上揭理由，認被上訴人毋庸主動提供勞務，亦嫌速斷。上訴意旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　15　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　許　秀　芬

法官　石　有　為

本件正本證明與原本無異

書　記　官　林　蔚　菁

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　6　　日