

最高法院民事判決

113年度台上字第888號

上訴人 林岑棋

訴訟代理人 顏福楨律師

被上訴人 興躍不銹鋼工業股份有限公司

法定代理人 郭漢梅

訴訟代理人 王乃民律師

辜倩筠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國113年1月31日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（112年度勞上字第22號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人其餘上訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺中分院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國97年12月起初任被上訴人總經理特別助理，嗣後兼任業務經理，詎被上訴人於110年5月24日以伊涉嫌侵占、背信為由，函知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊同年月26日收受該函。惟伊並無被上訴人所指情事，被上訴人終止系爭勞動契約不合法。被上訴人明示拒絕伊提供勞務，伊無補服勞務義務等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在；並命被上訴人給付110年4月1日起共計9個月之薪資差額新臺幣（下同）44萬997元、110年度之年終獎金（含職務獎金、考核獎金、加班補貼）27萬8333元，共計71萬9330元，及自111年3月10日起至伊復職前一日止，按月於每月10日給付薪資6萬元（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人為經理，兩造間屬委任而非僱傭關係。縱認兩造間為僱傭關係，上訴人自94年7月29日起為金

01 鉅企業股份有限公司（下稱金鉅公司）之董事長，108年1月
02 22日起為金鉅環保餐具有限公司之股東，該二公司所營事業
03 與伊業務相同，上訴人違反競業禁止規定，且侵占如原判決
04 附表所示之客戶貨款，依勞基法第12條第1項第4款規定，伊
05 已合法終止兩造間勞動契約。上訴人請求補付薪資及110年
06 度獎金，自無理由等語，資為抗辯。

07 三、原審就上開聲明維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其
08 上訴，無非以：

09 (一)綜據證人即被上訴人總經理林春立、會計林榆芯之證述及上
10 訴人之薪資單，上訴人擔任經理，負責接洽案件、繪圖、洽
11 談、簽約、工程施作、協調、驗收及催款等業務，上訴人請
12 假、對客戶報價、外出工地或接洽客戶，應經林春立同意或
13 核可，受林春立之指揮監督。上訴人每月領取固定薪資，無
14 需負擔被上訴人經營之盈虧。上訴人對被上訴人具人格上、
15 經濟上及組織上之從屬性，可認兩造間為不定期之勞動契
16 約，而非委任關係。

17 (二)上訴人為被上訴人之經理，負有忠誠、保密義務，應受競業
18 禁止之限制。惟上訴人未經被上訴人許可，同時另擔任主要
19 營業項目與被上訴人相同之金鉅公司董事長及持股最大股
20 東，損及被上訴人利益，上訴人違反工作規則情節顯然重
21 大。被上訴人於110年4月19日函知上訴人於同年月28日召開
22 懲處及申覆會議（下稱申覆會議），申覆會議後，確認上訴
23 人有違反競業禁止情事，復於同年5月12日以臺中法院郵局
24 第1143號存證信函（下稱1143存證信函）請上訴人自行辭職
25 未果，再於同年月24日以臺中英才郵局第668號存證信函
26 （下稱668存證信函）表示被上訴人前以1143存證信函通知
27 上訴人違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款
28 規定終止兩造間勞動契約，未逾被上訴人知悉其情形30日之
29 除斥期間。上訴人於同年月26日收受668存證信函，足認被
30 上訴人於是日已合法終止系爭勞動契約。又668存證信函載
31 明針對1143存證信函之內容，則該函係以上訴人違反競業禁

01 止及涉嫌侵占、背信等為終止事由，上訴人抗辯其所涉侵
02 占、背信均經檢察官為不起訴處分，被上訴人所為終止不合
03 法云云，尚無可採。

04 (三)從而，上訴人依系爭勞動契約及民法第487條規定，請求確
05 認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給付110年4月1日起
06 共計9個月之薪資差額44萬997元、110年度之獎金27萬8333
07 元，共計71萬9330元，暨自111年3月10日起至上訴人復職前
08 1日止，按月於每月10日給付薪資6萬元，均為無理由，不應
09 准許等詞，為其判斷之基礎。

10 四、按勞基法第12條第1項第4款明定「勞工違反勞動契約或工作
11 規則，情節重大」為雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知
12 悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應
13 明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不得將
14 原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張。查上
15 訴人自97年12月起任職於被上訴人，嗣擔任經理，兩造間係
16 僱傭關係，為原審確定之事實（見原判決第2頁、第5-6
17 頁）。依被上訴人於110年5月24日寄發之668存證信函記
18 載：「...通知林岑棋女士其行為已涉犯侵占與背信罪等...
19 林岑棋女士之行為違反員工守則第11條，情節重大，本公司
20 茲依據勞動基準法第12條不經預告，自即日起終止與林岑棋
21 之勞動契約」（見一審卷第249-251頁）；揆諸被上訴人之
22 員工工作守則第11條規定：「其他事項：一、吸食毒品者撤
23 職。二、造謠生事擾亂公司體系情節者撤職。三、侵占或挪
24 用公款者撤職。四、有偷竊行為或帳目不清者撤職。」（見
25 一審卷第143頁），似見被上訴人係以上訴人有違反員工工
26 作守則第11條之侵占、帳目不清為由，依勞基法第12條第1
27 項第4款違反工作規則，情節重大之規定，解僱上訴人。果
28 爾，以上開函件內容未具體提及上訴人違反競業禁止之行
29 為，員工工作守則第11條各款亦無違反競業禁止應予撤職規
30 定之情況，能否謂被上訴人主張之解僱事由有上訴人違反競
31 業禁止義務乙節，顯有疑問，有詳予研求必要。原審未詳查

01 細究，逕以上訴人另擔任金鉉公司最大股東及法定代理人，
02 應受競業禁止之限制，違反工作規則情節重大，遽認被上訴
03 人以668存證信函合法終止兩造間僱傭關係，進而為上訴人
04 不利之判決，自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決關己不利部
05 分違背法令，求予廢棄，非無理由。

06 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
07 478條第2項，判決如主文。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 11 日

09 最高法院勞動法庭第二庭

10 審判長法官 林 金 吾

11 法官 陳 靜 芬

12 法官 高 榮 宏

13 法官 藍 雅 清

14 法官 蔡 孟 珊

15 本件正本證明與原本無異

16 書 記 官 林 蔚 菁

17 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日