

最高法院民事判決

114年度台上字第854號

上訴人 凱譯紗婚紗有限公司

法定代理人 潘欣慈

訴訟代理人 陳一銘律師

陳誌泓律師

黃新為律師

被上訴人 王湘如

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12日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（112年度勞上字第13號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人再為給付，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國106年8月23日起受僱於上訴人擔任店長，詎上訴人於110年2月1日無正當理由將伊降職，因伊拒絕，上訴人即違法解僱伊，並拒絕伊提供勞務，應負受領勞務遲延之責。又上訴人短付伊自108年12月起至110年1月止之加班費、自到職日起至110年2月1日止特別休假34日未休之工資，依序為新臺幣(下同)14萬3,901元、6萬7,082元，經與上訴人給付1萬1,200元及資遣費5萬7,536元抵銷後，上訴人應給付14萬2,247元等情。爰依兩造間勞動契約約定，勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第24條第1項、第38條第1項第4款，勞工退休金條例第14條及民法第487條規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)命上訴人自110年2月1日起至被上訴人復職日止，按月於次月15日給付5萬9,200元，及自各期應給付之翌日起加付法定遲延利息，暨

01 按月提繳3,648元至被上訴人勞工退休金專戶，(三)命上訴人
02 給付14萬2,247元，及加付自111年5月4日起算法定遲延利息
03 之判決。

04 二、上訴人則以：被上訴人自108年6月起擔任代理店長職務，為
05 過渡性措施，伊因其處事不公，告知欲改調為門市人員，勞
06 動條件無更不利，未違反勞基法第10條之1規定，被上訴人
07 因而自行離職；縱認係伊終止勞動契約，亦屬合法。被上訴
08 人遲至110年7月16日始申請勞資爭議調解，怠於行使權利，
09 其提起本件訴訟，構成權利失效。倘兩造間僱傭關係猶存，
10 被上訴人領取之工作獎金非經常性給與，不應計入薪資，且
11 其有工作能力卻不另覓工作，依民法第487條但書規定，應
12 扣除按最低基本工資計算之金額。又兩造約定被上訴人國定
13 假日、休假日之加班費，於每月薪資中結算，而伊舉辦之員
14 工旅遊未強制出勤，無庸給付加班費等語，資為抗辯。

15 三、原審廢棄第一審駁回被上訴人請求自110年2月1日起至同年1
16 2月29日止(下稱系爭期間)按月給付薪資本息及提繳勞工退
17 休金部分之判決，改判如其聲明；其餘部分維持第一審所為
18 上訴人敗訴判決，駁回其上訴。理由如下：

19 (一)被上訴人自106年8月23日起受僱於上訴人，上訴人於110年2
20 月1日就所主張被上訴人擔任店長負責店內大小事務，長期
21 偏袒特定員工，處事不公，經其實際負責人林俊男多次勸導
22 無效，損及公司經營等情，未提出相關證據佐證，難信為真
23 實，即無基於「企業經營上所必須」，而將被上訴人改為門
24 市人員之正當理由；縱被上訴人於110年主持尾牙活動時，
25 徇私加發額外紅包與其交好之小組，難認與其職務有直接關
26 聯，上訴人據為調職理由，不符合「企業經營上所必須」要
27 件。且上訴人將被上訴人調降為非主管職務，被上訴人需輪
28 值早班，係對勞動條件為不利之變更，縱門市人員薪資有因
29 業績之獎勵而高於店長，亦不得執此謂該調職有利於被上訴
30 人，應認其調職為不合法。

01 (二)上訴人於110年2月1日以被上訴人不願接受調動為由，終止
02 兩造間僱傭關係，惟被上訴人拒絕職務調動有正當理由，且
03 上訴人未具體說明其係依何法定事由終止，及有何符合該法
04 定事由之情事，其終止為不合法。上訴人抗辯被上訴人不接
05 受職務調動而自行離職，無足可取。上訴人拒絕被上訴人提
06 供勞務，被上訴人自同日起未到職，非無正當理由，上訴人
07 嗣再依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間僱傭關
08 係，亦不合法。被上訴人於離職後5個月餘即110年7月16日
09 申請勞資爭議調解，同年8月6日調解不成立，旋於同年9月9
10 日提起本件訴訟，不構成權利失效。

11 (三)被上訴人於離職前6個月領取每月薪資包含底薪2萬4,000元
12 及工作獎金3萬5,200元，該工作獎金符合經常性給與，故被
13 上訴人每月薪資為5萬9,200元。上訴人於110年2月1日違法
14 終止兩造間僱傭關係，已有拒絕受領被上訴人提供勞務之意
15 思，應負受領勞務遲延責任，被上訴人無補服勞務之義務，
16 得依勞動契約請求上訴人給付自110年2月1日起至復職日
17 止，按月給付薪資5萬9,200元本息及提繳勞工退休金3,648
18 元。被上訴人於110年12月23日向臺灣臺南地方法院（下稱
19 臺南地院）聲請定暫時狀態處分，請求上訴人依原勞動契約
20 條件繼續僱用，堪認其希望回上訴人公司上班，上訴人辯稱
21 被上訴人故意不至其他地方工作，怠於取得利益，應依基本
22 工資扣除其得請求之報酬云云，要無足取。

23 (四)上訴人於109年8月25日「例假日」強制被上訴人參加員工旅
24 遊，應給付該日工資1,973元。又被上訴人於第一審判決附
25 表二、三所示之國定假日、休息日出勤，上訴人應給付加班
26 費4萬7,352元、15萬576元。被上訴人任職期間共有34日特
27 別休假未休，得請求之工資補償扣除上訴人匯款1萬1,200元
28 為5萬5,882元。經扣除上訴人已給付之補薪部分，及以「資
29 遣費」名義匯款予被上訴人5萬7,536元、109年7月多付加班
30 費800元為抵銷後，被上訴人尚得請求上訴人給付14萬2,247
31 元。

01 (五)綜上，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴
02 人給付自110年2月1日起至復職日止，按月給付薪資5萬9,20
03 0元本息及提繳3,648元勞工退休金，暨給付14萬2,247元本
04 息，為有理由，應予准許。

05 四、本院判斷：

06 (一)關於廢棄發回（即被上訴人請求上訴人於系爭期間即自110
07 年2月1日起至同年12月29日止按月給付薪資本息及提繳勞工
08 退休金）部分：

09 1.按債權人拒絕受領或於債務人履行債務前，已預示拒絕受領
10 之意思表示，或債務人之給付兼需債權人之行為而不行為，
11 債權人固負受領遲延之責任。但債權人遲延後，如債務人撤
12 回給付之提出時，債權人既無從受領，其受領遲延之狀態即
13 告終了。

14 2.查上訴人於110年2月1日違法終止兩造間僱傭關係，上訴人
15 自是日起拒絕受領被上訴人提供勞務；嗣被上訴人於同年12
16 月23日向臺南地院聲請定暫時狀態處分，復表明希望回上訴
17 人公司上班等情，固為原審認定之事實。惟被上訴人於110
18 年7月16日申請勞資爭議調解時，並未要求復職，亦未表明
19 要提供勞務，而係請求給付資遣費及開立非自願離職證明書
20 (見一審卷(-)115頁)，似見被上訴人於申請調解時，係以兩
21 造間僱傭契約業經終止為前提，而請求上訴人為上開給付。
22 果爾，其於斯時是否兼含有不願繼續提供勞務之意思表示？
23 倘認其已撤回勞務給付之提出，則至上訴人於110年12月29
24 日收受上開定暫時狀態聲請狀繕本前，能否謂上訴人仍處於
25 受領勞務遲延之狀態，被上訴人得請求上訴人給付該期間內
26 之薪資及提繳勞工退休金？即滋疑義。原審就此未遑調查審
27 認，遽為上訴人不利之論斷，自有可議。此部分事實既有不
28 明，尚待原審調查審認，本院無從為法律上之判斷。上訴論
29 旨，指摘原判決關於此部分違背法令，求予廢棄，非無理
30 由。

31 (二)關於駁回上訴部分（即被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存

01 在，並請求上訴人自110年12月30日起至復職日止按月給付
02 薪資本息、提繳勞工退休金，及請求給付加班費、員工旅遊
03 日出勤費、特休未休工資補償等共14萬2,247元本息)部分：
04 原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，綜合相關事證，認
05 定上訴人以前揭事由終止兩造間僱傭關係為不合法，及上訴
06 人短付上開款項，因而為上訴人此部分敗訴之判決，並敘明
07 兩造其餘攻擊防禦方法及其他證據，經斟酌後認不足以影響
08 判決之結果，而不逐一論述之旨，經核於法並無違誤。上訴
09 論旨，仍執陳詞，以原審認定事實、取捨證據之職權行使及
10 其他與判決結果不生影響之理由，指摘原判決此部分不當，
11 求予廢棄，非有理由。

12 五、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事
13 訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第
14 1項、第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日

16 最高法院勞動法庭第一庭

17 審判長法官 彭 昭 芬

18 法官 邱 璿 如

19 法官 李 國 增

20 法官 游 悅 晨

21 法官 蘇 芹 英

22 本件正本證明與原本無異

23 書記官 郭 麗 蘭

24 中 華 民 國 114 年 7 月 29 日