

# 最高法院民事判決

109年度台上字第2214號

上訴人 范立達  
訴訟代理人 劉陽明律師  
陳璧秋律師

上訴人 聯利媒體股份有限公司  
法定代理人 陳文琦  
訴訟代理人 陳威駿律師  
複代理人 宋穎玟律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國108年4月2日臺灣高等法院第二審判決（107年度重勞上字第11號），各自提起一部上訴、上訴，本院判決如下：

## 主 文

原判決關於(一)駁回上訴人范立達請求確認兩造間僱傭關係存在，及上訴人聯利媒體股份有限公司給付新臺幣捌萬肆仟伍佰貳拾捌元本息，並自民國一〇八年三月七日起至復職日止，按月於每月末日給付薪資本息與按月提繳勞工退休金之上訴，(二)命上訴人聯利媒體股份有限公司再給付，暨各該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

## 理 由

本件於第三審上訴程序中，上訴人聯利媒體股份有限公司（下稱聯利公司）之法定代理人變更為陳文琦，有公司變更登記表可稽，其已依法聲明承受訴訟，先予敘明。

次查上訴人范立達主張：伊自民國94年4月7日起受僱於對造上訴人聯利公司，嗣擔任董事會法務室資深經理。聯利公司於104年3月19日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止兩造間之僱傭契約，並給付伊至同年月20日之薪資，然聯利公司並無該款情事，亦未斟酌伊有無其他適當工作可安置，其所為終止於法不合，兩造間僱傭關係仍存在。聯利公司預示拒絕受領伊勞務，應負受領遲延責任，伊得請求聯利公司按月於每月末日給付自104年4月8日起每月薪資新臺幣（下同）25萬653元，加計自各應給付翌日起之遲延利息，暨提繳退休金至伊於勞工保險局之勞工

01 退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。關於104年4月8日起至108年  
02 3月6日止之薪資計1177萬718元部分，經抵銷伊自聯利公司受領  
03 資遣費及預告工資計154萬1516元、扣除伊逐月自訴外人歐銻銻  
04 娛樂有限公司（下稱歐銻銻公司）受領薪資計791萬6783元後，  
05 伊尚得請求231萬2419元之遲延利息。爰依兩造間僱傭契約、勞  
06 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項之規定，求為：(一)確認  
07 兩造間僱傭關係存在，(二)聯利公司給付伊231萬2419元本息，及  
08 自108年3月7日起按月於每月最末日給付25萬653元及各期遲延利  
09 息。(三)聯利公司提繳6900元至伊勞退專戶，並自104年5月1日起  
10 按月提繳9000元至伊勞退專戶之判決（未繫屬本院部分，不予贅  
11 述）。

12 上訴人聯利公司則以：兩造已於104年3月20日合意終止僱傭契約  
13 。縱認未合意，然伊因進行組織改造，減縮業務範圍、調降主管  
14 編制職級等。范立達為新聞科系畢業，不具律師資格及律師事務  
15 所之實務經驗，伊亦無同等職務及相當薪資之工作可供安置，自  
16 得依勞基法第11條第4款規定終止契約。又范立達違反兩造於98  
17 年12月17日簽訂之聘僱契約（下稱系爭契約）第9條第3項及聲明  
18 書（下稱系爭聲明書）之約定，伊亦得依系爭契約第12條約定，  
19 終止系爭契約。另范立達迄未返還資遣費及預告工資，更自104  
20 年11月6日起擔任與伊營業項目相同且有競爭關係之歐銻銻公司  
21 、奇游科技股份有限公司（下稱奇游公司）負責人，難認其有繼  
22 續提供勞務之意願及能力。范立達縱得請求給付薪資，亦應扣除  
23 其已請領之資遣費、失業給付及自歐銻銻公司、奇游公司取得之  
24 報酬等語，資為抗辯。

25 原審將第一審判決關於(一)駁回范立達請求222萬7891元，及如原  
26 判決附表一所示本金自利息起算日起至利息截止日止之遲延利息  
27 ，提繳42萬2642元至范立達之勞退專戶部分，予以廢棄，改判命  
28 聯利公司如數給付，(二)駁回范立達請求1.確認兩造間僱傭關係存  
29 在，2.自108年3月7日起按月於每月最末日給付25萬653元及各期  
30 遲延利息，3.8萬4528元（自104年4月8日起至108年3月6日止薪  
31 資231萬2419元與判命給付222萬7891元之差額）本息，4.108年3

01 月7日起按月提繳退休金至范立達之勞退專戶部分，予以維持，  
02 駁回范立達之上訴。無非以：范立達自94年4月7日起至聯利公司  
03 任職，於96年5月調升為董事會法務室資深經理。依證人王從毅  
04 證詞，聯利公司原已同意范立達之離職日為104年4月7日，惟因  
05 范立達於同年3月20日上午發信予其他同事後，聯利公司即於當  
06 日片面要求范立達立即去職等情，可見王從毅僅傳達聯利公司已  
07 決定新聘訴外人王子瑜擔任法務主管，請范立達離職，而非就合  
08 意終止系爭契約所為之要約，范立達就聯利公司令其去職之決定  
09 ，僅有接受，而無從為承諾，難認兩造於104年4月7日達成終止  
10 系爭契約之合意。至范立達與王從毅洽談時，范立達固同意離職  
11 日為104年4月7日，並自104年3月24日至4月7日不上班，及要求  
12 頒發10週年紀念品。但此非合意終止系爭契約之必要之點，無從  
13 以有此合致而得推論兩造已合意終止系爭契約。另聯利公司形式  
14 上僅將法務室更名為法律事務部或調降該部門主管編制層級，且  
15 聯利公司仍將既存之訴訟、契約審閱等法律事務交由該部門負責  
16 ，並審閱海外版權契約及各部門推動海外市場所須之法律多樣需  
17 求等，其業務性質實無變更，縱將國家通訊委員會（NCC）相關  
18 業務與董事會業務轉由其他單位處理，僅係公司內部事務分配，  
19 難認法務部門之業務有何結構性或實質上之變異，況聯利公司早  
20 於104年3月19日前，已聘任王子瑜以取代范立達，王子瑜並於同  
21 年月24日到職，法務室之員額編制於范立達離職前後均為3人等  
22 ，聯利公司抗辯其有業務性質變更情事，難認為有理由，則其於  
23 104年3月20日依勞基法第11條第4款規定，終止勞動契約，於法  
24 未合。又系爭契約第9條第3項、12條約定：范立達同意於本約期  
25 間，未經聯利公司事先書面同意前，不得直接或間接經營、參與  
26 、代理、受僱、涉及與聯利公司業務性質相同、類似或有競爭關  
27 係之事業；亦不擅自從事或參與唱片、廣告、電視、電影、廣播  
28 、涉及商品或商業服務之活動或其他涉及大眾傳播之行為。范立  
29 達若從事涉及其個人或聯利公司之專業形象之相關行為時，應事  
30 先徵得聯利公司之同意。范立達違反第9條約定，聯利公司得隨  
31 時終止本約，范立達並應賠償因此所生之一切有或無形之損害等

01 。另范立達簽署系爭聲明書，保證其於任職聯利公司期間，不直  
02 接或間接經營、參與、受僱或代理涉及與聯利公司業務性質相同  
03 、類似或有競爭關係之事業；亦不得以公司或TVBS之名義對外為  
04 營利行為，如有違反，其因此所得之利益歸公司，並願受免職處  
05 分，絕無異議。此係范立達於系爭契約存續期間，應負忠誠義務  
06 中之競業禁止義務，屬聯利公司經營所必要，且約定於任職期間  
07 競業禁止，未逾越合理程度，難認顯失公平，無涉范立達之轉業  
08 自由或違反憲法第15條所保障人民工作權之問題，應屬有效，范  
09 立達應受上開約定之拘束。歐銻銻公司於104年10月8日經核准設  
10 立，係代理在大陸地區從事影業之愛奇藝公司設立臺灣站，以播  
11 放電視戲劇、電視節目、電影及體育賽事等業務，而聯利公司係  
12 製作戲劇節目、新聞節目，經營數位電視，並於電視頻道或網路  
13 平台播放戲劇、新聞等業務，歐銻銻公司與聯利公司均得以經營  
14 相同或類似之業務，且均為營利公司，而有競爭關係。范立達於  
15 104年11月6日受讓歐銻銻公司全部股份成為一人股東，並自同年  
16 月10日起擔任負責人，范立達在系爭契約存續期間，未經聯利公  
17 司事先書面同意，即擔任歐銻銻公司負責人，則聯利公司抗辯范  
18 立達自104年11月10日起違反系爭契約第9條第3項及系爭聲明書  
19 之約定，應屬可採。范立達客觀上已難期待聯利公司採用解僱以  
20 外之懲處手段而繼續其勞動關係，且聯利公司不斷抗辯范立達擔  
21 任歐銻銻公司負責人，違反競業禁止義務，范立達置之不理，而  
22 使其違反競業禁止行為之狀態持續中，則聯利公司自得隨時依系  
23 爭契約第12條之約定終止系爭契約，且如不許聯利公司於言詞辯  
24 論終結前，為終止系爭契約之意思表示，顯失公平，聯利公司已  
25 以108年3月5日民事綜合辯論意旨狀送達（同年月6日），為終止  
26 系爭契約之意思表示，無違反勞基法第12條第2項所定30日除斥  
27 期間。至聯利公司於107年7月5日準備程序期日，就受命法官詢  
28 問兩造：如范立達有從事違反競業禁止的行為之意見時，聯利公  
29 司所為陳述內容，僅係回答受命法官之詢問，非向范立達為終止  
30 系爭契約之意思表示，且聯利公司於第一審及前揭期日均不曾主  
31 張依系爭契約第12條約定終止系爭契約，難認聯利公司已於107

01 年7月5日向范立達為終止系爭契約之意思表示。聯利公司於 108  
02 年3月6日終止系爭契約既為合法，范立達請求確認兩造間僱傭關  
03 係存在，洵屬無據。聯利公司令范立達於104年3月20日去職後，  
04 拒絕受領范立達提供勞務，而有受領勞務遲延，范立達並無補服  
05 勞務之義務，范立達得請求聯利公司給付自104年4月8日起至108  
06 年3月6日止之薪資。范立達每月領取本薪22萬8853元、伙食津貼  
07 1800元、主管加給2萬元，合計25萬653元，惟薪資中之伙食津貼  
08 1800元，因范立達無須至聯利公司處服勞務，而得減省之費用，  
09 應予扣除。另范立達自104年11月10日起擔任歐錫錫公司負責人  
10 ，歐錫錫公司自104年11月迄至107年9月止，計配發報酬628萬54  
11 17元、105及106年度年終獎金67萬7051元予范立達，屬范立達轉  
12 向他處服勞務所取得，應予逐月扣除。再者，范立達已受領之資  
13 遣費及預告工資計154萬1516元，屬無法律上之原因，而獲有利益，  
14 聯利公司已行使抵銷之意思表示，經逐月為抵銷後，范立達  
15 得請求聯利公司給付222萬7891元，及如原判決附表一所示本金  
16 自利息起算日起至利息截止日止之遲延利息。又聯利公司於范立  
17 達任職期間，每月提繳勞工退休金9000元至范立達之勞退專戶，  
18 則范立達得請求聯利公司自104年4月8日起至108年3月6日止，按  
19 月提繳如原判決附表二所示之勞工退休金，合計42萬2642元至范  
20 立達之勞退專戶，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，尚  
21 屬無據，應予駁回等詞，為其判斷之基礎。

22 惟按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主固得依勞  
23 基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契約。惟為使勞工適當  
24 地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應告  
25 知勞工其被解僱事由之義務，且基於保護勞工之意旨，盡快確定  
26 雙方法律關係，暨為使勞工安心工作，雇主自應於知悉其情形之  
27 日起30日內為終止之意思表示，此觀勞基法第12條第2項規定即  
28 明，初不因勞工違反勞動契約或工作規則之情形在持續中，而得  
29 謂僱主得隨時終止勞動契約。范立達擔任歐錫錫公司之負責人，  
30 違反競業禁止之義務，聯利公司得依系爭契約第12條約定，以10  
31 8年3月5日民事綜合辯論意旨狀送達范立達為終止系爭契約之意

思表示，為原審所認定。惟聯利公司究竟何時明確知悉范立達違反競業禁止義務，原審未予調查審認，徒以范立達持續違反競業禁止約定仍在持續中，聯利公司得依系爭契約第12條約定隨時終止系爭契約為由，認聯利公司所為前揭終止系爭契約之意思表示，未逾30日不變期間，而為不利於范立達認定，自有未合。次按僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權。聯利公司拒絕受領范立達提供勞務，而有受領勞務遲延，且范立達得向聯利公司請求自104年4月8日起至108年3月6日止之薪資，而范立達每月領取本薪22萬8853元、伙食津貼1800元、主管加給2萬元，合計25萬653元，為原審所認定。惟范立達每月領取伙食津貼1800元部分，究係經常性給與之工資或僅屬恩惠性給與？原審未調查審認，倘係前者，則范立達於前揭期間雖未至聯利公司服勞務，但於計算聯利公司應給付范立達該期間之薪資，自應將1800元伙食津貼算入。乃原審竟以范立達於該期間無須至聯利公司服勞務，認其中伙食津貼1800元為減省之費用，而自薪資中予以扣除，於法自有未合。另聯利公司於原審107年7月5日行準備程序時，就受命法官詢問：如范立達違反競業禁止行為之意見？表示：「若是如此，我們當庭也是向上訴人（係指范立達）為終止勞動契約的意思表示。我們先前在第一審也有做類似的主張」等語（見原審卷（一）第391頁），范立達之訴訟代理人於該期日既已到場，聯利公司所為前揭終止勞動契約之意思表示應已到達范立達，是否非不能生終止系爭契約之效力？能否以聯利公司僅係回答受命法官之詢問，非向范立達為終止系爭契約之意思表示，亦非無疑。再按當事人聲明之證據，除與應證事實無關，或不影響判決基礎，或毫無證據價值，或因有窒礙不能調查，或待證事實已臻明確等事由，可認為無必要者外，法院應為調查，此觀民事訴訟法第286條規定即明。聯利公司於原法院主張：范立達擔任奇游公司之負責人暨唯一股東，倘認定范立達之請求有理由，應扣除奇游公司所獲之利益請求函詢云云（見原審卷（二）第358頁、第361頁）。此關涉聯利公司得否就應給付范立達之薪資為扣

01 除之金額，應屬重要之防禦方法。乃原審未予調查，亦未說明不  
02 予調查之理由，遽為聯利公司不利之判決，自有違誤。兩造上訴  
03 論旨，各自指摘原判決不利於己部分違背法令，求予廢棄，均非  
04 無理由。

05 據上論結，本件兩造上訴均為有理由。依民事訴訟法第477條第1  
06 項、第478條第2項，判決如主文。

07 中 華 民 國 109 年 9 月 29 日

08 最高法院勞動法庭

09 審判長法官 高 孟 焄

10 法官 彭 昭 芬

11 法官 邱 璿 如

12 法官 徐 福 晉

13 法官 蘇 芹 英

14 本件正本證明與原本無異

15 書 記 官

16 中 華 民 國 109 年 10 月 7 日