

最高法院民事判決

110年度台上字第1511號

上訴人 方隆沖床工業有限公司

法定代理人 魏秀珍

訴訟代理人 謝嘉順律師

被上訴人 吳文田

訴訟代理人 宋錦武律師

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110年2月26日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（109年度勞上字第21號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國108年3月20日起受僱上訴人擔任沖床部零件鐵板下料作業員，每月薪資新臺幣（下同）2萬5200元（下稱系爭僱傭契約）。伊於同年月29日下午4時許因地板殘留機油不慎滑摔，受有腰椎扭挫傷（下稱系爭傷害）。詎上訴人於同年4月10日以伊未依規定穿著工作鞋，不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭僱傭契約。惟上訴人未曾揭示場區應著工作鞋之規範，且伊未著工作鞋，與能否勝任工作無涉，上訴人終止權之行使，違反解僱最後手段性原則，其終止應屬無效等情。爰依系爭僱傭契約，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命上訴人自108年4月11日起至伊復職前一日止，按月於各該月次月10日前給付2萬5200元，及自各該月次月11日起加計法定遲延利息之判決。

二、上訴人則以：伊否認被上訴人於108年3月29日上班期間受有任何傷害，被上訴人經伊於同年4月1日、2日以電話通知辦理請假事宜，未依規定提供診斷證明、補辦請假，顯無敬業精神。又被上訴人未依伊制訂之勞工安全守則穿著安全鞋（下稱系爭守則），或至少著包覆性鞋款工作，自陷隨時受傷之風險中，屢經組長柯中義勸誡猶未改善，影響伊工廠運作

01 及勞工安全之管理，嗣於同年月9日經督導董善豪再次要求
02 更換包覆性鞋款，竟當場拒絕並擅離職守，復要求伊開立非
03 自願離職證明書，自堪認不能勝任工作，伊終止系爭僱傭契
04 約，應屬合法。況被上訴人於108年4月12日亦以存證信函通
05 知終止系爭僱傭契約，無訴請確認兩造僱傭關係存在之確認
06 利益等語，資為抗辯。

07 三、原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，
08 無非以：被上訴人自108年3月20日起受僱於上訴人，擔任沖
09 床部零件鐵板下料作業員，每月工資2萬5200元；上訴人於
10 108年4月10日發函通知被上訴人，依勞基法第11條第5款規
11 定終止系爭僱傭契約，被上訴人於翌日收受該通知等情，為
12 兩造所不爭執。依被上訴人所提勞工保險傷病診斷書，其雖
13 受有系爭傷害，然未舉證證明係因職業上原因所致，自難認
14 受有職業傷害。而系爭守則已明定場內工作時須穿安全工作
15 鞋，依證人柯中義及上訴人會計魏碧蓮之證述，系爭守則前
16 經上訴人公告於打卡機旁門板上，被上訴人於打卡時當可輕
17 易知悉上開公告，且被上訴人屢經柯中義規勸，仍不遵從，
18 其復自陳並無不能穿著包覆性鞋款之情事，固堪認其違反系
19 爭守則，且屢經規勸猶未遵守之情事。惟上訴人僱用被上訴
20 人之經濟目的係製作鐵製品，尚難僅因被上訴人未依規定著
21 包覆性鞋款，逕認將影響上訴人僱用之經濟目的。再者，依
22 上訴人頒訂之工作規則第42條第8款規定，明定得對未著包
23 覆性鞋款之勞工予以申誡處分，上訴人即應循該規定辦理，
24 尚不得逕認被上訴人有上開違規情事，即屬不能勝任工作，
25 暨認上訴人終止權之行使已符最後手段性原則。另被上訴人
26 確受有系爭傷害，且其未就108年4月1、2日之缺勤補辦請假
27 手續，違反上訴人工作規則第13條規定，然此不直接影響上
28 訴人僱用之經濟目的，與被上訴人能否勝任工作之判斷無涉
29 ，上訴人以被上訴人虛構系爭傷害為職業災害及未補辦請假
30 手續，有不能勝任工作情事云云，亦屬無據。是上訴人依勞
31 基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約為不合法，兩造僱

僱關係仍存在。至被上訴人雖於108年4月12日依勞基法第14條第5、6款規定，以存證信函（下稱系爭信函）通知上訴人終止契約，惟被上訴人並未說明上訴人符合勞基法第14條第5、6款之具體事實，自難認被上訴人法定終止權之行使已發生效力。且被上訴人該終止權之行使，亦不因上訴人同意或未為反對之意思表示，而認兩造有終止系爭僱傭契約之合意。又依通話譯文，被上訴人於108年4月24日曾委由女友以電話表示上訴人解僱不合法，其仍願繼續提供勞務，惟上訴人不同意受領，被上訴人無補服勞務之義務。從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭僱傭契約之法律關係，請求上訴人自108年4月11日起至其復職前1日止，按月於各該月次月10日前給付被上訴人2萬5200元本息，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

四、惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。查依卷附通話譯文，被上訴人女友僅質疑上訴人未俟被上訴人復健做完，於108年4月22日將其退保，將於法院再講云云，未有隻字片語提及被上訴人要回去上訴人處工作（見第一審卷第219頁），原審竟謂該女友已表示被上訴人仍願繼續提供勞務，已有可議。次查，上訴人於108年4月10日所為終止權行使，因不符合勞基法第11條第5款規定而不生效力；被上訴人非受有職業傷害，其於108年4月12日以系爭信函通知上訴人終止系爭僱傭契約，為原審合法認定之事實。觀諸系爭信函所載：伊終止勞動契約，並要求上訴人提出薪資清單、非自願離職單、資遣費、預告工資、勞健加保及關於受有系爭傷害之補償、賠償等語（見第一審卷第145至149頁）。除其女友為前揭表示外，被上訴人於108年6月11日在高雄市

政府勞工局申請勞資爭議調解時，僅表示：其於108年3月29日受傷，當時班長知道，目前還在復健中，上訴人卻違法資遣勞工，又在同年4月22日將之退保。上訴人發文要求其前往領取資遣費，嗣於同年5月8日匯予資遣費。請求上訴人給付醫療補償費及精神賠償共計15萬元等語（見第一審卷第27、28頁），亦未曾表明兩造僱傭關係仍存在及其已將準備給付情事通知上訴人。迄108年7月25日起訴時，始於起訴狀表明：其因職災請假，竟遭上訴人以勞基法第11條第5款事由資遣。其另於同年6月11日向高雄市政府勞工局就確認兩造僱傭關係存在及職業災害補償等事項提出勞資爭議調解之申請，並於同年7月27日在調解會議中，上訴人仍「拒絕給付」致調解不成立，可見其已將準備給付之情事通知上訴人等語（見第一審卷第11、12頁）。被上訴人似仍強調上訴人拒絕給付醫療補償費等。被上訴人為終止勞動契約之意思表示，於收受上訴人給付之資遣費後，僅請求給付醫療費補償及非勞基法第59條或勞工保險條例所規定之精神賠償，兩造是否不能認已有終止契約之合意？非無疑義。原審未遑詳為推究，徒以被上訴人該終止權之行使，不因上訴人同意或未為反對之意思表示，而認兩造有終止系爭僱傭契約之合意，進而為不利上訴人之論斷，不免速斷。上訴論旨，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 110 年 6 月 17 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	李	媛	媛
	法官	石	有	為

本件正本證明與原本無異

01 書 記 官
02 中 華 民 國 110 年 7 月 5 日