

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第1號

上訴人 林嘉榮
訴訟代理人 魏大千律師
複代理人 龔英斌律師
被上訴人 林庠灃

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於民國¹⁰⁸年¹¹月⁸日
本院士林簡易庭¹⁰⁸年度士勞簡字第¹⁵號第一審判決提起上訴，
本院於¹⁰⁹年⁵月²⁸日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法。但如不許其
提出顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第⁴⁴⁷條第¹項第
⁶款定有明文。此項規定於簡易訴訟之第二審程序亦有適用
，觀諸同法第⁴³⁶條之¹第³項規定即明。查上訴人於本院
第二審程序始提出被上訴人之薪資並非每月新台幣（下同）
⁴萬元，訴訟之提出為權利濫用等新防禦方法。本院斟酌第
二審程序仍為事實審，暨紛爭解決一次性，若不許上訴人提
出新防禦方法，有顯失公平之處，故准許上訴人提出，以維
護法律賦與之權益。

二、被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴
訟法第³⁸⁶條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造
辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、被上訴人起訴主張：伊於民國⁹⁵年間經上訴人介紹至由訴外
人林志龍擔任負責人之龍營企業社（現已廢止）擔任物流員
乙職，實際工作地點為逢泰企業股份有限公司（下稱逢泰公
司），約定薪資為每月⁴萬元。嗣因龍營企業社積欠伊⁹⁵年
⁹月至⁹⁶年⁴月共⁸個月薪資計³²萬元，伊與其他員工遂委

01 由當時亦於龍營企業社工作之上訴人於收受逢泰公司營業收
02 入匯款後，再由上訴人分別發放予員工。上訴人為此與龍營
03 企業社負責人林志龍於⁹⁵年⁹月²⁵日簽訂讓渡書，約定由林
04 志龍將原承包自逢泰公司之各項管理權及商討事宜交由上訴
05 人全權負責，並約定將逢泰公司收入轉至上訴人指定帳戶，
06 原龍營企業社員工薪資交由上訴人發放。嗣逢泰公司於⁹⁵年
07 ¹⁰月、¹¹月、⁹⁶年⁵月間已依約將公司收入匯款至上訴人帳
08 戶，詎上訴人於收受該款項後，未依約發放薪資，仍積欠伊
09 ⁹⁵年⁹月、¹⁰月、⁹⁶年⁴月之薪資共¹²萬元未給付，屢經催
10 索，未予置理。為此，爰依兩造間之委任契約請求上訴人應
11 給付被上訴人¹²萬元及自支付命令狀繕本送達翌日起至清償
12 日止按週年利率百分之五計算之利息等語（被上訴人逾上開
13 請求部分，經原審判決駁回，未據聲明不服，不在本院審理
14 範圍）。

15 二、上訴人則以：伊確有與林志龍即龍營企業社簽訂此份讓渡書
16 ，逢泰公司自⁹⁵年⁹月起應將收入匯入伊指定帳戶，薪資開
17 始由伊發放，然被上訴人未就其月薪為⁴萬元一節舉證，於
18 本院審理中始陳明其薪資係以時薪¹⁶⁰元計算，該時薪顯過
19 高而不符一般倉儲人員之薪資水準。伊非具法律專業，於原
20 審所為清償抗辯目的僅在強調已完成委任事務，無法逕認伊
21 對薪資金額已不爭執。而被上訴人於龍營公司任職時年僅¹⁹
22 歲，其僱傭契約是否經其法定代理人同意而合法成立生效，
23 亦未經調查。伊非龍營公司之負責人，僅係代替其他員工向
24 雇主請求薪資，對於公司資料掌握程度亦有限，縱當時伊有
25 權限取得，依⁹¹年¹²月²⁵日公布施行之勞動基準法規定，簽
26 到簿或出勤卡之保存期限僅有一年，被上訴人遲至¹³年後方
27 追討薪資，雖未罹於時效，卻故意陷使伊無法舉證清償事實
28 之情況，應有權利濫用之情等語，資為抗辯。

29 三、原審判決：

30 、上訴人應給付被上訴人¹²萬元，及自¹⁰⁸年⁴月²⁰日起至清償
31 日止，按年息百分之五計算之利息。

- 01 、被上訴人其餘之訴駁回。
02 、被上訴人勝訴部分得假執行。
03 上訴人就原判決對其不利部分不服，提起上訴，聲明：
04 、原判決不利於上訴人部分廢棄。
05 、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。
06 被上訴人則聲明：上訴駁回。

07 四、茲就兩造協議簡化之爭點（本院卷第⁴⁴、⁴⁵、⁶⁸、⁶⁹、⁹³頁
08 ）及本院判斷分述如下：

- 09 、被上訴人受雇於龍營企業社薪資是否為每月⁴萬元？
10 經查，被上訴人自聲請支付命令即主張其受雇龍營企業社時
11 每月薪資⁴萬元，並提出訴外人鍾秋月之證明書為據。上訴
12 人於原審¹⁰⁸年⁷月¹²日調解程序、¹⁰⁸年⁸月²³日、¹⁰⁸
13 年⁹月²⁷日、¹⁰⁸年¹⁰月²⁹日言詞辯論期日（原審卷第¹⁴頁
14 、第⁵³頁、第⁶³頁、⁶⁸頁）及支付命令異議狀、調查證據狀
15 （原審卷第⁵頁、第⁶⁶頁）均未爭執被上訴人每月薪資為⁴
16 萬元，僅係辯稱逢泰公司僅給付⁹⁵年⁹月、¹⁰月份之款項，
17 其以現金交付給被上訴人，業已清償完畢等語置辯。薪資若
18 干為系爭委任契約重要之點，上訴人若不知悉被上訴人之薪
19 資多少，如何能代為發放，且其於原審抗辯業已清償完畢，
20 顯然知悉被上訴人每月薪資多少，自¹⁰⁸年⁴月收受支付命
21 令後至原審¹⁰⁸年¹⁰月²⁹日辯論終結，上訴人從未爭執被上
22 訴人之薪資為每月⁴萬元，況乃事實問題而非法律爭議，上
23 訴人雖非法律專業，亦得以回應，其於原審對於被上訴人主
24 張每月薪資⁴萬元之事實並不爭執，依民事訴訟法第²⁸⁰條
25 第¹項規定視同自認，惟上訴人於第二審程序委任訴訟代理
26 人後為爭執，核屬撤銷自認，卻未能提出證明自認與事實不
27 符之證據，復未經被上訴人同意，依同法第²⁷⁹條第³項規
28 定不生撤銷自認之效力。又上訴人以被上訴人未提出在職證
29 明、勞健保資料等客觀資料，故不能證明其每月薪資若干云
30 云，然薪資多少，非必以勞、健保投保或在職證明等方能佐
31 證之。上訴人再以目前人力仲介之薪資統計，倉儲人員薪資

約³萬元以及當年基本工資僅為¹萬^{5,840}元等欲輔證被上訴人主張薪資為⁴萬元為不可採云云。惟薪資多寡乃依契約當事人間之約定，同為倉儲人員，然因行業類別、屬性、環境條件、工作質量不同，仍有程度上差異，核與人力仲介之統計數字或基本工資無必然關連性。另上訴人以當時被上訴人為¹⁹歲，尚未成年，是僱傭契約未經法定代理人同意，並無請求權云云。按民法第⁸¹條規定「限制行為能力人於限制原因消滅後，承認其所訂立之契約者，其承認與法定代理人之承認，有同一效力。前條規定，於前項情形準用之。」是被上訴人成年後已多次追討系爭金額，並對上訴人提起訴訟，顯然於限制原因消滅後承認僱傭契約及委任契約之效力，是上訴人抗辯僱傭契約及委任契約未合法成立，顯然無據。

、被上訴人提起本件訴訟是否有權利濫用之情？

1. 權利固得自由行使，義務本應隨時履行，惟權利人於相當期間內不行使其權利，並因其行為造成特殊之情況，足引起義務人之正當信任，認為權利人已不欲行使其權利，或不欲義務人履行其義務，於此情形，經盱衡該權利之性質、法律行為之種類、當事人之關係、經濟社會狀況、當時之時空背景及其他主、客觀等因素，綜合考量，依一般社會之通念，可認其權利之再為行使有違「誠信原則」者，自得因義務人就該有利於己之事實為舉證，使權利人之權利受到一定之限制而不得行使，此源於「誠信原則」，實為禁止權利濫用，以軟化權利效能而為特殊救濟形態之「權利失效原則」，究與消滅時效之規定未盡相同，審判法院當不得因已有消滅時效之規定即逕予拒斥其適用，且應依職權為必要之調查審認，始不失民法揭櫫「誠信原則」之真諦，並符合訴訟法同受有「誠信原則」規範之適用；按民法第¹⁴⁸條規定，權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。該所稱權利之行使是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較

01 衡量以定之。倘其權利之行使，自己所得利益極少而他人及
02 國家社會所受之損失甚大者，非不得視為以損害他人為主要
03 目的，此乃權利社會化之基本內涵所必然之解釋，最高法院
04 97年度台上字第⁹⁵⁰號判決、96年台上字第¹⁵²⁶號判決要旨
05 參照。

06 2. 被上訴人依委任契約請求上訴人應將收受逢泰公司之帳款給
07 付薪資給伊，尚未罹於請求權時效，其行使權利係為捍衛自
08 身權益，未以侵害上訴人之權利為目的，亦未造成國家、社
09 會權利之損害。至於上訴人辯稱已經距離事發當時¹³年，其
10 無法舉證證明業已清償，可能致其餘員工向其追償之不利益
11 云云。查，上訴人不爭執兩造間有委任之契約存在即上訴人
12 收取逢泰公司款項後再由上訴人給付薪資給被上訴人，被上
13 訴人已證明上訴人自逢泰公司收受款項，當由被上訴人就薪
14 資發放完畢之事實負舉證之責，是被上訴人在時效完成前提
15 起本件訴訟，再依舉證責任分配原理，由上訴人對清償事實
16 負舉證之責，難謂有何權利濫用之情形。上訴人苟收受逢泰
17 公司款項後確實轉發其他員工之薪資，當無遭追償之訴訟風
18 險，核與本件訴訟無法律上之關連性，且被上訴人亦無行為
19 足引起上訴人正當信任，認為其不會行使權利，是綜合本件
20 權利性質、法律行為種類、當事人間關係、經濟社會狀況、
21 時空背景等因素，難認被上訴人有權利濫用之情。

22 、承上各節，被上訴人主張其任職龍營企業社之每月薪資為⁴
23 萬元，既經上訴人於原審不爭執而生視同自認之效力，於本
24 院第二審程序再肆爭執，惟不生撤銷自認之效力，已見前述
25 。上訴人復不爭執有受被上訴人與其他員工委任，於收受逢
26 泰公司營業收入後，應發放薪資予被上訴人及其他員工，暨
27 95年¹⁰月、¹¹月及96年⁵月均有收受逢泰公司匯入之營業收
28 入等事實（原審卷第¹⁴、¹⁵頁、本院卷第⁴⁵頁），則被上訴
29 人主張依兩造間之委任關係，上訴人應按月發放前月即⁹⁵年
30 9月、¹⁰月及96年⁴月薪資合計¹²萬元予被上訴人一節，自
31 屬有據，雖上訴人抗辯業已清償，卻未舉證證明所辯為真，

或稱被上訴人係權利濫用，均無可取。

五、綜上所述，被上訴人依兩造間之委任關係，請求上訴人給付¹²萬元及自支付命令送達翌日即¹⁰⁸年⁴月²⁰日（見支付命令卷第²¹頁）起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴判決，並依職權為宣告，核無違誤。上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第³⁸⁵條第¹項前段、第⁴³⁶條之¹第³項、第⁴⁴⁹條第¹項、第⁷⁸條，判決如主文。

中	華	民	國	109	年	6	月	11	日
			勞	動	法	庭	審	判	長
						法	官	黃	欣
						法	官	莊	明
						法	官	絲	鈺
								雲	

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中	華	民	國	109	年	6	月	15	日
						書	記	官	蘇
									俊
									憲