臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第81號

原　　告　彭澔薳
訴訟代理人　林祈福律師
被　　告　貴族世家企業股份有限公司
法定代理人　林士欽
訴訟代理人　魏大千律師
複　代理人　康文彬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年6月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造僱傭關係存在。

被告應自民國一百零七年四月一日起至回復原告職務前一日止，按月於次月之五日給付原告新臺幣肆萬壹仟壹佰陸拾肆元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項在各期清償期屆至後，於原告以新臺幣壹萬參仟捌佰元為被告供擔保後，得假執行。但被告（各期）如以新臺幣肆萬壹仟壹佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。查原告起訴時原聲明：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自民國107年3月31日起至回復原告職務前1日止，按月於次月之5日給付新臺幣（下同）4萬元，及自應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以週年利率百分之5計算之利息。嗣於訴訟程序中變更上開聲明第㈡項為：被告應自107年4月1日起至回復原告職務前1日止，按月於次月之5日給付4萬1,164元，及自應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以週年利率百分之5計算之利息（本院卷第7

9頁）。經核原告上開所為訴之變更，係基於確認兩造間勞動契約關係存在之同一基礎事實，且不妨礙被告之防禦及訴訟之終結，與前揭法條規定之情形相符，應予准許。

二、原告起訴主張：

㈠原告自104年1月19日起受雇於被告，擔任物流司機職務，後遭被告處3大過為由於107年4月1日起終止兩造間僱傭契約。嗣原告以被告違反勞動基準法規定無預告終止僱傭契約為由提起訴訟，請求給付資遣費6萬5,000元、預告工資3萬3,000元及加班費1萬4,000元，經本院新市簡易庭審理後以107年度新勞簡字第1號判決認定被告以原告工作期間有3大過之行為依勞動基準法第12條第1項第4款規定未經預告終止僱傭契約，於法未合，僅判准加班費3,563元。因被告不服提起上訴，本院合議庭認為被告僅就原審准許加班費部分提起上訴，上訴審審理範圍並不包含兩造僱傭關係是否存在，而以108年度勞簡上字第9號判決上訴駁回確定在案（下稱前案訴訟）。

㈡依前案訴訟判決之不爭執事項（九）記載「沒有想過要與本件被告終止僱傭關係」等語可知，原告始終未同意終止兩造間之僱傭契約。且原告於108年2月26日亦以存證信函請求被告安排原告之原工作職務，可見被告主張僱傭契約業經兩造合意終止，顯無理由。另原告自遭被告非法解雇迄今，未自他處受有報酬，被告依民法第487條規定主張損益相抵，亦屬無據。

㈢因前案一審判決關於兩造間僱傭契約是否存在乙節所為之認定，對本件訴訟具有爭點效，故應認兩造間之僱傭契約仍然存在。又原告遭解職前6個月（106年10月至107年3月）之平均薪資為4萬1,164元，被告自應從107年4月1日起，按月於次月之5日給付薪資4萬1,164元與原告。為此，爰依僱傭契約法律關係提起本件訴訟等語。

㈣並聲明：如主文第1、2項所示，並聲明願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

㈠兩造間之僱傭契約業經被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定於107年3月31日予以終止，且前案訴訟判決關於兩造間僱傭契約是否存在乙節所為之認定，並無爭點效之適用，應不得拘束本件訴訟。縱然本院認被告於107年3月31日之解雇並非合法，惟兩造於107年4月11日至臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解時，原告不爭執兩造間之僱傭契約已於107年3月31日終止，並就特休假未休薪資部分達成協議，原告亦於107年5月10日領取特休假未休薪資1萬5,400元，故兩造間之僱傭契約至遲於107年4月11日應已合意終止。又原告自107年3月31日後即至別處工作並領有報酬，被告自得依民法第487條規定主張損益相抵，無須給付原告107年3月31日後之薪資等語，以資抗辯。

㈡並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告自104年1月19日起受雇被告，並擔任物流司機一職，後遭被告處3大過為由於107年4月1日起終止兩造間僱傭契約。嗣原告以被告違反勞動基準法規定無預告終止僱傭契約提起訴訟，請求給付資遣費6萬5,000元、預告工資3萬3,000元、加班費1萬4,000元，合計11萬2,000元。經本院新市簡易庭審理後以107年度新勞簡字第1號判決命被告應給付原告3,563元及其利息，其餘之訴駁回。上開判決理由中認定被告以原告工作期間有3次大過之行為依勞動基準法第12條第1項第4款規定未經預告終止僱傭契約，於法未合，原告不得請求資遣費、預告工資，而僅判准加班費3,563元。因被告不服該判決提起上訴，本院合議庭認被告僅就原審敗訴准許加班費部分提起上訴，上訴審審理範圍並不包含兩造僱傭關係是否存在，以108年度勞簡上字第9號判決上訴駁回確定在案（即前案訴訟）。

㈡原告於106年10月至107年3月份領取之薪資分別為4萬922元、4萬265元、4萬2,673元、4萬6,919元、3萬8,992元、3萬7,212元，平均薪資為4萬1,164元。

㈢原告就其與被告間之勞動爭議，曾向臺南市政府勞工局申請調解，兩造於107年4月11日於勞資爭議調解會議中就特休假未休部分達成協議，被告同意給付原告1萬5,400元，並於107年5月10日匯款上開金額至原告之銀行帳戶內。

五、本院得心證之理由：

㈠原告主張兩造僱傭關係存在乙節，被告固以其已依勞動基準法第12條第1項第4款規定於107年3月31日予以終止，且前案判決關於兩造間僱傭契約是否存在乙節所為之認定，並無爭點效之適用，應不得拘束本件訴訟等語為抗辯。惟查：

1.按所謂爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷、或原確定判決之判斷顯失公平之情形外，於同一當事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，其乃源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理而來。是「爭點效」之適用，必須該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，經兩造各為充分之舉證及盡攻擊防禦之能事，並使當事人適當而完全之辯論，由法院為實質上之審理判斷，前後兩訴之標的利益大致相同者，始足當之（最高法院105年度台上字第2334號判決意旨參照）。準此，同一當事人就訴訟標的以外之重要爭點，如於前案訴訟業經兩造充分攻防、調查相關證據並於判決中予以論究，則於他案訴訟中就相同之爭點，除前案就該爭點之判斷有顯然違背法令，或當事人於他案提出新訴訟資料足以推翻前案之判斷結果外，基於訴訟之誠信原則及避免相同爭點重覆調查徒增司法資源之浪費，他訴法院就該重要爭點即不得作相反之判斷。

2.查原告於前案訴訟係請求被告給付資遣費6萬5,000元、預告

工資3萬3,000元、加班費1萬4,000元，合計11萬2,000元，被告於該案則以原告有不服管理人員調度及長官指示等不當行為記滿3大過，依勞動基準法第12條第1項第4款規定於107年3月31日終止僱傭關係，原告不得請求資遣費、預告工資等情予以抗辯。惟被告上開所持終止僱傭契約之理由是否合法，乃原告可否請求資遣費、預告工資之前提事實，故前案訴訟即就被告於107年3月31日終止與原告間之僱傭契約關係，是否符合勞動基準法第12條第1項第4款規定，列為首要爭點予以調查，並認定被告對原告記3大過之事由，並非合理，未達不得不終止勞動契約之情形，其依上開規定終止與原告間之僱傭契約，並非適法而駁回原告有關資遣費、預告工資之請求，僅准許部分加班費（3,563元）之主張。因被告僅就一審敗訴部分提起上訴（原告未就敗訴部分提起上訴），本院合議庭以上訴審審理範圍除加班費金額外，不包含兩造僱傭關係，並認定一審判決命被告應給付3,563元加班費與原告之理由，於法無違而以108年度勞簡上字第9號判決上訴駁回確定在案等情，此有前案訴訟判決在卷可稽，亦為兩造所不爭執，並經本院調取前案訴訟卷宗核閱屬實，由此可見有關兩造間僱傭關係被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定予以終止是否合法一事，已於前案訴訟列為重要爭點予以調查，並經當事人充分辯論後於判決理由中詳予論述（參前案一審判決第4至9頁），認定兩造僱傭關係尚未經合法終止而仍屬存在，此與本件訴訟原告主張兩造僱傭關係存在乙節，悉屬相同，且本件訴訟當事人與前案當事人均為同一，前案判決內容及所憑據之理由，亦無明顯違背法令之情形，足徵前案訴訟認定本件原告與被告間僱傭關係尚未經合法終止之事實，已符合「爭點效」要件而於本件訴訟有所適用，被告於本件訴訟復未提出其他證據資料足以推翻前案認定之結果，則本件訴訟於適用「爭點效」之情形下，即應同前案就本件原告與被告間僱傭關係存在之事實為相同之判斷，被告於本件訴訟再事爭執兩造僱傭關係已於107年3月31日合法

終止，前案判決關於兩造間勞動契約是否存在乙節所為之認定，並無爭點效之適用，應不得拘束本件訴訟云云，顯有所誤，尚無可採。

㈡被告雖又以兩造於107年4月11日至臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解時，原告不爭執兩造間之勞動契約已於107年3月31日終止，並就特休假未休薪資部分達成協議，原告亦於107年5月10日領取特休假未休薪資1萬5,400元，故兩造間之勞動契約至遲於「107年4月11日」應已合意終止一語為抗辯。然查，原告並未具有法律上專業，對於被告是否符合勞動基準法規定終止兩造間僱傭契約一事，尚無法基於合法與否加以審酌判斷，且被告所持終止僱傭契約之事由，並非適法，亦如前述，自不得以原告未於爭議調解時予以爭執，逕而認定兩造僱傭契約業經終止之結果。況觀諸兩造107年4月11日臺南市政府勞資爭議調解紀錄（本院108年度南司勞調字第14號卷第84、86頁），其上未有原告同意依被告主張之事由而終止僱傭關係之記載，並載明「勞資雙方對於是否為資遣或解僱，為勞雇雙方所爭執」一語，被告亦僅就特休假未休部分折算薪資給付原告，其餘原告請求之資遣費、加班費均未達成共識而調解不成立，顯見原告並未因參與上開調解而生合意終止之結果，被告曲解調解紀錄而認為兩造勞動契約已於調解時合意終止之解釋，洵屬無稽，自不影響前案訴訟有關兩造僱傭關係未經合法終止之判決結果。至被告抗辯原告自107年3月31日後即至別處工作並領有報酬乙節，此為原告所否認，且依本院職權調取之原告勞保投保資料所示，原告僅於「108年2月19日」以訴外人桂冠實業股份有限公司為投保單位予以投保，惟於翌日即予退保，原告亦解釋只有去工作1天，發現不適合該工作後即告知公司不繼續工作一語（本院卷第82頁），依其所述內容尚屬合理，是被告以上開理由主張依民法第487條規定予以相抵而無須給付原告於107年3月31日後之薪資，並無可採。

㈢承上，兩造間僱傭契約既未經被告合法終止，亦無其他證據

證明已由原、被告合意終止，則原告主張兩造間僱傭關係存在一事，即堪可採。又原告106年10月至107年3月份至被告公司工作期間領取之薪資分別為4萬922元、4萬265元、4萬2,673元、4萬6,919元、3萬8,992元、3萬7,212元，平均薪資為4萬1,164元等情，此有被告於前案訴訟提出之原告薪資給付明細表在卷可稽（參前案一審卷二第23至35頁），兩造於本件訴訟亦不爭執，則原告於被告任職期間平均薪資為4萬1,164元乙節，堪認可取，原告併而請求被告應自107年4月1日起至回復職務前1日止，按月於次月之5日給付上開金額及遲延之利息，亦屬有憑。

六、綜上所述，兩造間僱傭契約未經合法終止而繼續存在，依僱傭契約被告自應按月給付原告薪資及遲延給付之利息。從而，原告起訴主張：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自107年4月1日起至回復原告職務前1日止，按月於次月之5日給付原告4萬1,164元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，均應准許。

七、兩造分別陳明願供擔保，請准宣告准予及免於假執行，就主文第2項原告勝訴部分，經核並無不合，爰分別酌定相當之金額准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後，均對於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　17　　日

民事勞動法庭　法　官　林勳煜

上開正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　18　　日

書記官　吳佩芬