

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第147號

上訴人 聯閤科技股份有限公司

法定代理人 郭枝來

訴訟代理人 李岳洋律師

嚴柏顯律師

被上訴人 刁詩紘（原名刁雨緹）

訴訟代理人 趙耀民律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年9月28日臺灣士林地方法院107年度勞訴字第26號第一審判決提起上訴，本院於中華民國108年3月5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、程序方面：

被上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人未於最後言詞辯論期日到場，惟據之前準備程序主張：伊自民國（下同）101年3月1日起受僱於上訴人，擔任電銷部電話銷售人員一職，約定薪資為新臺幣（下同）2萬4,000元。詎上訴人於105年5月間向伊為終止勞動契約之意思表示，經伊與上訴人多次協商後於同年7月29日簽立協議書（下稱系爭協議書），上訴人同意伊復任原職，並補發伊爭議期間工資及年資等權益。然而，伊於同年8月1日復職後，仍屢遭刁難，上訴人於同年12月29日以伊搶件同事（即訴外人方浩龍）親友介紹客戶為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止與伊間之勞動契約。惟上訴人終止契約並不合法，兩造間僱傭關係仍存在，上

01 訴人仍應給付伊薪資。爰提起本件訴訟，聲明：(一)確認兩造
02 間僱傭關係存在。(二)上訴人應給付伊24萬元，及自起訴狀繕
03 本送達翌日至清償日止，按年息5%計算之利息，(三)上訴人應
04 給付自106年11月5日起至伊復職日止，按月於次月5日給
05 付伊2萬4,000元。(四)第2項聲明部分，願供擔保准為假執
06 行之宣告（原判決判決確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應
07 給付被上訴人自106年11月15日起至被上訴人復職之日止，
08 按月於次月5日給付2萬4,000元，駁回被上訴人其餘請求
09 。上訴人就敗訴部分，提起上訴）。並於本院上訴答辯聲明
10 ：駁回上訴（被上訴人就其敗訴部分未據上訴已確定，非本
11 院審理範圍）。

12 二、上訴人則以：被上訴人於103年間違規抄錄客戶名單進行銷
13 售，105年間搶件同事方浩龍之客戶王怡惠，被發現至少兩
14 次嚴重違反業務誠信之情事，業績來源非正當。因公司獎金
15 計算標準係採累計門檻，被上訴人以不正當手段使自己業績
16 通過門檻領到更多獎金，有違反工作規則、業務誠信之情事
17 ，且係故意為之，破壞公司管理制度及同事間互信，已影響
18 企業經營，已難期雇主採用解雇以外手段；又公司與中華電
19 信股份有限公司（下稱中華電信）合作條件變更，人力必須
20 精簡，公司業務經理蔡文圳於105年12月19日，依勞基法第
21 12條第1項第4款、同條11條第2款規定，向被上訴人為終
22 止之意思表示，並開立載明人力精簡及違背業務誠信緣由之
23 非自願性離職證明書，終止與被上訴人之勞動契約，自屬合
24 法。縱認未符合勞基法之規定為終止，惟伊向被上訴人為終
25 止之意思表示時，被上訴人並未有異議，上訴人更願比照以
26 勞基法第11條規定終止之方式，給予資遣費及開立離職證明
27 ，而經被上訴人於106年1月5日收受資遣費等，兩造間亦
28 已達成合意終止。另被上訴人對伊提起本件訴訟前均無表達
29 恢復僱傭關係、繼續工作之意，先前係對伊提出給付違約金
30 訴訟，應認本件訴訟顯已違反誠信原則而有權利失效原則之
31 適用等語置辯。上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄

01 。 (二) 前開廢棄部分，被上訴人第一審之訴駁回。 (三) 如受不利
02 益之判決，願供擔保免為假執行之宣告。

03 三、本院之判斷：

04 (一) 查被上訴人自101年3月1日起受僱於上訴人，擔任電銷部
05 電話銷售人員一職，原任職單位為聯邦中華、電銷對象為聯
06 邦卡友，於102年5月1日調派至中華電信MGM，電銷對象
07 為中華電信客戶，每月薪資約為2萬4,000元等情，為兩造
08 不爭執（見原審卷第70、86頁、本院卷第87、88頁），堪予
09 認定。

10 (二) 被上訴人提起本件訴訟是否違反誠信原則而有權利失效原則
11 適用部分：

12 1. 按權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義
13 務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人
14 久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利
15 失效，所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為，或
16 積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法
17 院104年度台上字第1772號判決意旨可參）。

18 2. 查兩造曾於105年5月間，因上訴人終止勞動契約之適法性
19 爭執，而於同年7月29日簽立系爭協議書，同意被上訴人復
20 任原職，業績獎金及其他公司福利亦依原工作單位之規定，
21 並於第6條約定倘有違反協議書之情事，應給付50萬元之違
22 約金，有被上訴人提出之系爭協議書可按【見原審106年度
23 湖勞簡調字第95號卷（下稱95號卷）第14、15頁】。又查上
24 訴人復於105年12月29日向被上訴人為終止勞動契約之意思
25 表示，為兩造所不爭執（詳後述），被上訴人旋以上訴人終
26 止不合法，已違反系爭協議書第6條，而另訴請求給付違約
27 金，經臺灣士林地方法院（下稱士林地院）審理後，認定被
28 上訴人已於系爭協議書簽立後復任原職，上訴人即無違反系
29 爭協議書之約定，上訴人以其他事由，另行終止勞動契約，
30 與系爭協議書約定違約金給付無關，而經士林地院於106年
31 9月22日以106年度湖勞簡字第20號判決駁回被上訴人之請

01 求，而告確定，業經本院依職權調閱上開卷證查閱無訛。被
02 上訴人於前開訴訟程序中已明確表示上訴人終止不合法，而
03 於前開判決確定後，始於同年11月15日提起本件訴訟，依前
04 揭說明，並無特殊情事認被上訴人有從事與行使權利相互矛
05 盾之行為，自難僅以被上訴人於此期間內未表達恢復僱傭關
06 係、繼續工作之意，即認其提起本件訴訟顯已違反誠信原則
07 而有權利失效原則之適用，上訴人執此抗辯，即無可採。

08 (三)被上訴人起訴時即主張上訴人於105年12月29日，向伊為終
09 止勞動契約之意思表示，係依勞基法第12條第1項第4款規
10 定，並提出上訴人開立之非自願性離職證明書為憑（見原審
11 卷第95號卷第9、16頁）。上訴人則抗辯其除因被上訴人有
12 違反業務誠信事由，而依上開規定為終止外，尚有依勞基法
13 第11條第2款規定為終止等情，業據證人即公司業務經理蔡
14 文圳於原審證述：約談時有告知是搶件問題，被上訴人還有
15 反應搶件問題有還方浩龍，所以伊有說這塊即便有瑕疵也沒
16 有處罰，因為也是要人力精簡，與中華電信部分月底就結束
17 ，要做人力精簡，會依勞基法保障給被上訴人等語（見原審
18 卷第135頁），此有資遣費等計算表及匯款憑條為證（見原
19 審卷第53頁），且與上開同日交被上訴人收受之非自願性離
20 職證明書，其上載明離職原因為「公司人力精簡及違背業務
21 誠信」內容相符，足見上訴人於105年12月29日向被上訴人
22 為終止之意思表示，同時有依勞基法第12條第1項第4款及
23 第11條第2款規定之事由，而為終止，應堪認定。被上訴人
24 抗辯上訴人於原審爭點整理後始提出人力精簡事由有違反辯
25 論主義、蔡文圳未提及搶件違背業務誠信為終止事由云云，
26 即無可採。

27 (四)被上訴人主張上訴人所為之終止不合法云云，為上訴人所否
28 認。上訴人之終止是否合法，茲分述如下：

29 1.上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定向被上訴人為終止
30 之意思表示部分：

31 (1)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不

經預告終止契約，固為勞基法第12條第1項第4款所明定。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨可參）。

- (2) 查上訴人稱客戶王怡惠為方浩龍親友件，而為被上訴人搶件等情，業據證人方浩龍證稱：王怡惠原本參加的是他的配偶（離職同事謝佳燕在職時所邀），同事離職時，透過伊幫王怡惠承辦。承辦時請主管林媛平列印之申請書不見了，有請主管再列印一次送件，一週後，公司說有同時送件，中華電信審核未過，變成資費要兩倍等語（見原審卷第124、125頁）。證人組長林媛平亦證述：方浩龍收到申請書後轉寄到公司信箱，伊列印出來放在他桌上，申請書上無專員姓名。會發現有兩個門號重複件是被上訴人12月16日進件，方浩龍是12月19日進件，送件後的流程是送到行政單位再送中華電信，中華電信審核時發現有兩個人同時進同樣號碼參加，行政單位告訴我們有重複，客人的資費如果沒有這麼高，但同樣號碼送兩次會致審核不通過，當時詢問時方浩龍說是王怡惠先生後來介紹王怡惠申辦，被上訴人則沒有特別敘述，隔天休假時方浩龍跟被上訴人在辦公場所吵架，確定是方浩龍時伊回覆行政，當下被上訴人也沒有疑慮也沒有再次提出這個案子是他的，案子就已釐清等語（見原審卷第127、128頁）。及證人業務經理蔡文圳證述：林媛平休假當天，有聽到被上訴人及方浩龍在辦公處大小聲吵起來，方浩龍說被上訴人搶件，當時說等林媛平回來再處置，隔天的林媛平回來上班後有報告說明方浩龍有位客戶是轉介紹進來的案件，被上

01 訴人把件A走進件，林媛平報告經過調解後確定被上訴人該
02 件不是自己的，是方浩龍客人介紹進來，已經跟行政報告案
03 件應處置於方浩龍才是事實，才跟總經理報告已經處置完畢
04 ，案件有做正確歸屬等語（見原審卷第134頁）。互核證人
05 證述，就發現被上訴人與方浩龍搶件過程、爭議時之說法及
06 歸屬認定等客觀情節證述一致，堪予認定。

- 07 (3)被上訴人雖稱王怡惠是組長每日交付之電銷名單之一，是當
08 天撥打電話才有客戶云云。惟依上訴人所提出被上訴人（分
09 機5401）與客戶王怡惠（0000000000）最早之錄音譯文：「
10 （王怡惠：）喂，你好。（被上訴人：）喂，是王小姐嗎？
11 （王怡惠：）嗯。（被上訴人：）你好，我是那個溝通有禮
12 。（王怡惠：）嗯。（被上訴人：）嗯，我有收到你玉山銀
13 行的申請書。（王怡惠：）嗯。（被上訴人：）好，這邊跟
14 你核對基本資料…（參加之門號為0000000000、居住於金門
15 ）」等語（見本院卷第141頁），顯然被上訴人撥打電話予
16 王怡惠時，王怡惠確已先行將申請書提出於公司，非電話中
17 確認成交。再者，本件訴訟繫屬中，上訴人公司客服人員以
18 5810分機撥打0000000000手機之錄音譯文：「（客服：）因
19 為您參加我們專案的時候，有兩位專員有跟您聯繫過，那剛
20 好是因為他們，講白一點是有搶件的部分…因為您是參加的
21 客戶，所以變成是說，他有需要可能證人的資料這樣子，因
22 為我們還是保護客人的權益部分…看您的意願，可以方便我
23 們提供給法院嗎？如果您的意願的部分是不OK的話，那我們
24 就會回報給法院說，這邊證人的部分是沒有辦法提供的…（
25 男性：）我只知道他的Line是LVY（謝佳燕）那一個啦…對
26 阿，都是我們主動阿，都是我們主動跟他聯繫的阿…」等語
27 （見本院卷第143、144頁），足見王怡惠確係親友件，意
28 即來源為同事、親友介紹，並非公司派發之陌生開發名單，
29 又由上開2通錄音譯文中王怡惠所稱居住金門、手機電話及
30 上訴人徵詢是否到庭作證等情，應屬方浩龍證述其客戶為金
31 門之王怡惠為同一人無訛（見原審卷第125頁）。而由電話

01 錄音中可知王怡惠對被搶件一事並無所知，難認上訴人公司
02 人員有故意與之勾串陷害被上訴人之情形，被上訴人稱錄音
03 譯文與方浩龍客戶王怡惠非同一人，其所成交之王怡惠名單
04 為組長交付電銷名單之陌生開發云云，顯與上開錄音譯文內
05 容不符，而無足採。至王怡惠傳至公司之申請書因未記載專
06 員名稱，始有機可趁而發生搶件，證人林媛平僅為組長，並
07 非直接與王怡惠接觸之人，其就列印申請書來源稱係網路下
08 載而未記載專員姓名等語，自屬推測之詞，縱與實際知情之
09 證人方浩龍證述申請書提供過程不符，亦難認其所證述為不
10 實，被上訴人稱證人證述均屬不實，並未能提出任何證據以
11 實其說；且並無於被上訴人所稱同日撥打電話進行推銷成交
12 之紀錄，其稱係組長派發陌生開發名單云云，均難採信。至
13 上訴人提出電腦之查詢客戶資料，固顯示方浩龍所撥打之王
14 怡惠行動電話雖為0000000000、被上訴人撥打之門號為0000
15 000000等情（見本院卷第147頁），惟個人同時使用數門號
16 ，以供不同用途使用，並非少見，參加活動之門號自與申請
17 書之門號同一，而中華電信查得重複申辦過程，已如前述，
18 自難僅以此查詢資料即推認被上訴人並無搶件，被上訴人執
19 此為辯，諉無可採。

- 20 (4) 惟由前述上訴人客服撥打予王怡惠電話錄音可知，王怡惠申
21 辦案件確有成交，且不知悉有搶件一事，足見上訴人並未因
22 被上訴人搶件一事受有損害。參諸證人蔡文圳證述：業績要
23 歸檔到該有的業務上，否則會響影業務領獎的權利，經林媛
24 平調解後回覆行政流程，伊向經理報告已做正確歸屬處置完
25 畢，之前林華毅組別有3至4位有類此違規違禁情況，做輕
26 微的象徵性懲戒，是以扣年假方式做處罰，強碰案件拉掉不
27 算業績等語。證人林媛平亦證述：只有單純確定案子如何來
28 ，各自做表述，最後判定回覆給行政，案子就往下走，沒有
29 任何爭議，我這邊就結束等語。及證人方浩龍證述：要打（
30 陌生開發）之前要看有無人打過，然後寫上去，每個人都會
31 去看，打到重複的會沒有業績等語（見原審卷第123、128

、134、135頁），足見上訴人公司之電銷業務員間因爭取業績而發生撞件、搶件，本件並非唯一，而本件經調查後亦已將業績歸予方浩龍，亦未有損及方浩龍之權益，且縱有處罰方式，依公司慣例亦僅扣年假及不算業績，況依上訴人所提出之工作規則，而認被上訴人此次行為涉有偽造不實工作紀錄云云，依工作規則第51條（記大過）第5款之規定，至多亦僅得予記大過1次（見本院卷第226頁），而上訴人已自承並未對被上訴人施以任何懲處，自難僅以被上訴人搶件為由，終止勞動契約。

(5) 上訴人雖稱被上訴人於103年間亦有發生搶件，而本次為故意搶件，以不正手段增加業績，破壞公司管理及同事互信，影響企業經營云云，並提出公司103年間內部調查業務歸屬之電子郵件印列資料（見原審卷第48至51頁）。惟查，依上開電子郵件確認之結果，當時需扣除不算業績的並非僅被上訴人，並經證人蔡文圳證述如上，且其復證述：公司派發業務名單會3個月定期收回，被上訴人從聯邦調回總公司，進行中華電銷專案，派任在林華毅組長組下，他們組上案件與聯邦業務強碰到，去查這個問題，約談被上訴人，確認名單來源有問題，係將聯邦名單帶回來等語（見原審卷第134頁），足見被上訴人於103年間搶件緣由與105年間搶件態樣並不相同，且上訴人針對被上訴人於103年之事件已扣其年假，並確認業務歸屬而不算業績，已為懲處，2次均未對雇主及所營事業造成損失、或損及其商業競爭力，而上訴人透過電腦名單、電話錄音，對撞件、搶件本有一定處理流程，業如前述，難認已動搖其企業內部之管理秩序紀律，並已間隔達2年，縱被上訴人為爭取業績而有不誠信之行為，亦難認客觀上已達無法採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，依前開說明，尚難認已達違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，上訴人基此規定所為之終止，即非適法。

2. 上訴人依勞基法第11條第2款規定向被上訴人為終止之意思表示部分：

(1) 按勞基法第11條第2款之「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」，而非「業務緊縮」。雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解雇勞工之失衡現象。

(2) 上訴人主張因中華電信為其主要業務來源，中華電信已不再續約，被上訴人所從事中華電信客戶電銷業務部門將裁撤云云，並提出與中華電信行動業務信用卡專案優惠契約書為憑（見本院卷第165至173頁），並據證人蔡文圳於原審證述屬實（見原審卷第135頁）。惟查，證人方浩龍於原審證述：公司除了幫中華電信做行銷外，還有在賣台糖商品、保健食品，與中華電信為不同部門等語（見原審卷第122頁），而被上訴人擔任電話銷售人員，其電銷對象曾為聯邦卡友，後改為中華電信客戶，業如前述。而證人蔡文圳亦證述：在中華電信要求下成本變高，面臨營運上困難，在執行業務上有做調整等語（見原審卷第135頁），足見上訴人未與中華電信續約，為基於經營決策所為之調整，僅係一時性、個別性之業務狀況，依前揭說明，尚與業務緊縮有間。上訴人既無法舉證證明與被上訴人為終止時，公司已在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍，依前揭說明，其以公司人力精簡為由所為之終止，自非適法。

3. 兩造有無合意終止部分：

上訴人固稱蔡文圳向被上訴人為終止之意思表示時，被上訴人並未有異議，上訴人更願比照以勞基法第11條規定終止之方式，給予資遣費及開立離職證明，而經被上訴人於106年1月5日收受資遣費等，兩造間亦已達成合意終止云云，惟為被上訴人所否認，並已以上訴人終止不合法為由，另訴請求上訴人給付違約金50萬元，業如前述。況上訴人係以匯款方式，給付被上訴人預告工資、資遣費共8萬3,793元，有存款回條為憑（見原審卷第53頁），被上訴人逕受匯付，亦難認屬默示同意，自難以被上訴人未於蔡文圳告知時當場異議，即認有默示合意終止之意。上訴人抗辯與被上訴人合意終止云云，自無可採。

四、綜上所述，上訴人於105年12月29日，向被上訴人所為之終止不合法，不生終止兩造間勞動契約之效力。從而，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人應給付自106年11月15日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付2萬4,000元，為有理由，應予准許。從而，原審就前開應准許部分為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，結論並無二致，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，應予駁回。另被上訴人請求上訴人給付部分並未陳明願供擔保准為假執行之宣告，原審及本院既未宣告准予假執行，上訴人陳明願供擔保免為假執行之宣告，即無必要，併予敘明。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第463條、第385條第1項前段、第449條第2項、第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 3 月 26 日

勞工法庭

審判長法官 黃嘉烈

法官 邱琦

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 108 年 3 月 26 日

書記官 陳珮茹

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。