

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第26號

上訴人 林琰凱
訴訟代理人 蔡宗釗律師(法扶律師)
被上訴人 慶偉實業有限公司
兼上一人
法定代理人 李光廷
共同
訴訟代理人 何松瑤
古乾樹律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年12月17日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第35號第一審判決提起上訴，本院於108年8月27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

一、上訴人主張：伊自民國104年3月9日起任職於被上訴人慶偉實業有限公司（下稱慶偉公司）擔任主管，約定每月薪資為45,000元（以下稱系爭僱傭契約），詎慶偉公司於105年7月14日違法解雇伊，惡意將伊趕離公司，伊明確表明繼續工作之意願，慶偉公司仍拒絕受領勞務，伊乃提起確認僱傭關係存在等訴訟，經臺灣新北地方法院（下稱新北地院）106年度板勞簡字第15號（下稱前案訴訟）判決認定系爭僱傭契約存在，伊遂於107年1月2日寄發存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止系爭僱傭契約，而慶偉公司自105年8月25日至107年1月2日終止契約止，均未給付伊薪資共計新臺幣（以下未標明幣別者同）733,500元，扣除伊於上述期間在其他公司任職之收入，慶偉公司尚應給付569,877元。又慶偉公司並未訂定工作規則，伊無從違反，且伊為主管非機器操作員，工廠產品LV-804及磅秤毀損係因缸體支架傾倒滑落致成料桶翻倒，機器操作員遭慶偉公司

處分，亦與伊無關，慶偉公司不得因此要求伊賠償人民幣115,000元。另伊任職之初，被上訴人李光廷（以下逕稱姓名）即與伊約定，伊之薪資、權益、福利其會負責，且薪資有部分由李光廷給付，是被上訴人間應連帶負僱用人責任等情。爰慶偉公司部分依系爭僱傭契約、李光廷部分依雙方間之明示約定，求為命被上訴人應連帶給付上訴人569,877元，及慶偉公司自107年1月8日起、李光廷自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（上訴人於原審係請求被上訴人連帶給付資遣費127,500元、預告期間工資3萬元、特休假工資21,000元、薪資補償781,500元、105年及106年例行性年終獎金18萬元總計114萬元本息。原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即僅命慶偉公司給付資遣費63,387元本息，並駁回上訴人其餘請求，及依職權宣告假執行。上訴人僅就薪資補償之其中569,877元本息部分聲明不服，提起一部上訴。又上訴人就其敗訴部分即請求慶偉公司給付506,736元本息部分〈114萬元－上訴部分569,877元－勝訴部分63,387元＝506,736元〉及請求李光廷給付570,123元本息部分〈114萬元－上訴部分569,877元＝570,123元〉，皆未聲明不服，及慶偉公司就原審命其給付63,387元本息未聲明不服，均已確定，非本院審理範圍）。並上訴聲明：（一）原判決駁回上訴人後開第二項之訴暨訴訟費用部分均廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應連帶給付上訴人569,877元，及慶偉公司自107年1月8日起、李光廷自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人於105年4月9日毀損工廠產品LV-804，致伊損失人民幣11萬元，再於105年7月4日毀損價值人民幣5,000元之磅秤，又於公司內下載散播色情影片違反工作規則，伊爰於105年7月14日依勞基法第12條規定不經預告終止僱傭契約，系爭僱傭契約於105年7月14日終止，上訴人無由請求給付105年7月23日至107年1月2日之薪資。退步言，

縱認系爭僱傭契約未於105年7月14日終止，但上訴人在前案訴訟已自認於105年8月24日為離職日，本件固係伊先表示終止系爭僱傭契約，然上訴人即行離去未再返回服勞務，依上訴人該時之行為觀之，顯見兩造已有合意終止系爭僱傭契約。再上訴人於105年10月13日前往其立股份有限公司（下稱其立公司）任職，主觀上已無繼續在伊公司上班之意願，實有默示同意伊終止系爭僱傭契約之意思表示，是上訴人最遲在105年10月13日即已為向伊為終止系爭僱傭契約之意思表示，兩造就此終止之意思表示趨於一致，係合意終止系爭僱傭契約。再退步言，倘認上訴人請求薪資有理由，上訴人分別於105年10月13日至106年2月間、106年8月4日至106年9月28日、106年11月間，於其立公司、明沅泰工具股份有限公司（下稱明沅泰公司）、弘敬有限公司（下稱弘敬公司）任職，從上開3家公司取得報酬，依民法第487條但書規定，應予扣除。且上訴人毀損伊工廠產品LV-804及磅秤，共損失人民幣115,000元，伊依民法第334條與本件薪資債權為抵銷。上訴人援引勞基法第2條、第9條、勞基法施行細則第6條、第7條規定，請求李光廷負連帶賠償責任，惟所援引前開法庭，與連帶責任無關，且李光廷未與上訴人有就本件薪資債權負連帶責任之明示約定等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第92、295頁）

- (一)上訴人自104年3月9日起任職於慶偉公司擔任主管，約定每月薪資為45,000元。
- (二)上訴人與慶偉公司間前因工資等涉訟，經新北地院106年度板勞簡字第15號判決（下稱前案判決）確定在案，該判決認定系爭僱傭契約存在，慶偉公司非法資遣上訴人，並命慶偉公司給付自105年7月23日至8月24日止之薪資共47,903元。
- (三)上訴人於107年1月2日寄發存證信函以慶偉公司有勞基法第14條第1項第6款之違反勞基法規定，致損害於上訴人權益為由，終止系爭僱傭契約。

01 (四) 上訴人分別於105年10月13日至106年2月間、106年8月4日至
02 106年9月28日、106年11月間，在其立公司、明沅泰公司、
03 弘敬公司任職，從上開3家公司共取得報酬246,063元。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一) 按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴
06 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
07 果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟
08 資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭
09 點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得
10 作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言（最高法
11 院99年度台上字第781號、97年度台上字第2688號裁判要旨
12 參照）。是前後兩訴訟當事人不同、或前案就重要爭點之判
13 斷顯然違背法令、或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷
14 之情形者，即無爭點效之適用。

15 (二) 查上訴人106年2月7日提起前案訴訟，主張：其遭慶偉公司
16 解雇而於105年8月24日離職，依雙方間系爭僱傭契約之法律
17 關係，請求慶偉公司給付資遣費63,750元、20天預告期間工
18 資3萬元、7天特休未休之薪資10,500元、7月23日到8月24日
19 薪資48,000元，總計152,250元本息等情。慶偉公司於前案
20 訴訟抗辯：上訴人於任職期間多次違反工作規則及毀損公司
21 物品，造成其受有損失，其於105年7月14日以勞基法第12條
22 規定通知上訴人終止系爭僱傭契約，有8天沒有讓上訴人上
23 班，薪資是計算至105年7月22日等語。前案判決以：慶偉公
24 司就上訴人違反工作規則及造成公司損害之情，未能舉證以
25 實其說，其雖以勞基法第12條規定於105年7月14日告知上訴
26 人8天後終止系爭僱傭契約，然不符勞基法規定，不生終止
27 效力。又慶偉公司雖終止系爭僱傭契約為不合法，而有勞基
28 法第14條第1項第6款之事由，惟上訴人並未因此依上開規定
29 向慶偉公司終止系爭僱傭契約，故系爭僱傭契約仍為存在，
30 因此，上訴人以系爭僱傭契約已終止為由，請求慶偉公司給
31 付資遣費63,750元、預告期間工資30,000元及7日特休工資1

0,500元，均於法未合，不應准許。但系爭僱傭關係既未於105年7月22日消滅，故上訴人請求慶偉公司給付自105年7月23日至8月24日止之薪資，即屬有據等為由，因此判命慶偉公司應給付上訴人105年7月23日至8月24日之薪資47,903元本息，並駁回上訴人其餘請求，因雙方均未上訴，嗣於107年1月16日確定乙情，有前案判決在卷可稽（見107年度板司勞調字第4號卷，下稱調字卷，第15至17頁），復據本院調閱前案訴訟卷宗查明屬實。

(二)按「當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。」，民事訴訟法第279條第1項定有明文。又當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束法院之效力，法院自應認當事人自認之事實為真，以之為裁判之基礎（最高法院26年上字第805號及18年上字第2836號判例意旨參照）。查慶偉公司以勞基法第12條規定於105年7月14日向上訴人表示終止系爭僱傭契約，薪資計算至105年7月22日之行為，雖經前案判決認定該終止不合法，不生終止之效力，然慶偉公司自承105年7月22日以後即拒絕受領上訴人提供勞務（見前案訴訟卷第134頁，本院卷第125頁），足認慶偉公司有向上訴人為合意終止系爭僱傭契約之要約。又上訴人於前案訴訟自承其於105年8月24日自慶偉公司離職（見前案訴訟卷第141、149、162頁），並據此主張請求資遣費及預告期間工資，足認上訴人於前案訴訟有「自認」系爭僱傭關係業於105年8月24日經終止而消滅，故堪認上訴人同意慶偉公司前開合意終止系爭僱傭契約之要約，從而，足認系爭僱傭關係業經雙方默示合意於105年8月24日終止。是依前揭民事訴訟法規定及判例意旨，前案判決本應依據上訴人之前述「自認」為認定事實及裁判之基礎，然前案判決卻無視該自認之事實，仍認定系爭僱傭關係於該訴訟106年11月23日言詞辯論終結前均未經合法終止，就此判斷顯然違反前揭民事訴訟法規定及判例意旨，因此，縱認系爭僱傭關係於該訴訟106年11月23日言

詞辯論終結前均未經合法終止乙節，為當時上訴人與慶偉公司於前案訴訟之主要爭執點，然因前案判決就此之該判斷未依法以前述自認為裁判之基礎而顯然違背法令，即無爭點效之適用，從而，本院自不受前案判決有關係爭僱傭關係於該訴訟106年11月23日言詞辯論終結前均未經合法終止之認定之拘束。

(四)又上訴人於105年8月24日後即有同意終止或消滅系爭僱傭關係之意思，亦可由上訴人分別於105年10月13日至106年2月間、106年8月4日至106年9月28日、106年11月間，已前往他處即其立公司、明沅泰公司、弘敬公司任職，此為兩造所不爭執（見不爭執事項之(四)），即足明瞭，益證上訴人於105年8月24日後已無繼續在慶偉公司就職之意願，而有同意終止系爭僱傭關係之意思表示，因此與慶偉公司105年7月22日為終止系爭僱傭契約之要約，相互意思表示合致，從而，堪認系爭僱傭關係業經雙方默示合意於105年8月24日終止。

(五)據上所述，系爭僱傭關係業經上訴人與慶偉公司合意於105年8月24日終止，因此，上訴人依系爭僱傭契約請求慶偉公司給付合意終止後之自105年8月25日至107年1月2日之薪資569,877元本息，並依雙方間之明示約定請求李光廷連帶給付之部分，即屬無據，不應准許。

五、綜上所述，上訴人就慶偉公司部分依系爭僱傭契約、李光廷部分依雙方間之明示約定，請求被上訴人應連帶給付上訴人569,877元，及慶偉公司自107年1月8日起、李光廷自追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項，爰判決如主文。

中華民國 108 年 9 月 17 日

勞工法庭

審判長法官 石有為

法官 林佑珊

法官 賴秀蘭

正本係照原本作成。

不得上訴。

中華民國 108 年 9 月 19 日

書記官 林淑貞