# 臺灣高雄地方法院民事判決

109年度重勞訴字第5號

原　　告　張群正
訴訟代理人　許英傑律師
被　　告　唐榮鐵工廠股份有限公司
法定代理人　吳豐盛
訴訟代理人　戴育仁
　　鍾元珧律師
　　鍾詩敏律師
　　俞仲宣律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告於民國一〇八年十二月七日起至原告復職之日止，按月於次月六日給付原告新臺幣壹拾萬陸仟柒佰肆拾參元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行。但被告如按月以新臺幣壹拾萬陸仟柒佰肆拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判例意旨參照）。查本件原告主張兩造間之僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，即屬不明確，已堪

認原告主觀上就此法律上地位確有不安之狀態，且此種不確定之狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：㈠原告於民國108年11月29日已向高雄市政府勞工局就恢復僱傭關係爭議案申請調解，並經高雄市政府勞工局於108年12月2日受理、108年12月4日發出開會通知單，訂於108年12月19日上午10時行調解會議，被告自己明確知悉於兩造間因第18屆第11次董事會所生之勞資爭議，已進入勞資爭議調解程序，後高雄市政府勞工局更再次於108年12月9日函知被告，該函亦援引主管機關函釋及勞資爭議處理法第8條、第62條第1項規定，具體說明於勞資爭議事件調解期間，資方不得終止勞動契約。然被告不顧勞資爭議處理法規定，仍於調解期間108年12月7日終止兩造僱傭關係，其解僱行為顯屬違法。㈡原告就系爭ERP採購案並未違反被告第17屆第12次董事會決議，亦無逕自以「標準採購契約要項」與訴外人銘威公司簽約，退步言之，倘原告就系爭ERP系統採購案有疏失（僅假設語氣，原告嚴正否認），上開採購決策相關單位主管亦均可知悉卻無人提出異議，此與常情有違，顯見被告之主張並非屬實，且既經核准，該案自應由決策相關單位主管負責，而非將全部責任推由僅擔任請購單位資訊處所屬人員之原告負責。然被告卻以系爭ERP系統採購案疏失，對任職長達28年9個月之原告予以解僱，被告所為解僱並不符合最後手段性原則，自屬違法解僱甚明。㈢人事評議委員會（下稱人評會）並非決定是否解僱之適格單位，退步言之，人評會調查過程中亦未給予原告充分為言詞或書面陳述之機會，不符正當程序，該解僱程序顯有重大瑕疵而屬違法解僱甚明。㈣被告所為既屬違法解僱，則原告向被告請求僱傭關係存續所應得之給付，亦屬有據。爰提起本訴，並聲明1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告於108年12月7日起至原

告復職之日止，按月於次月6日給付原告新臺幣（下同）106,743元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：㈠原告負責辦理被告公司ERP系統建置專案，明知董事會決議採購Oracle系統，惟其所擬訂的招標服務需求書中，卻未載明所採購之品項為Oracle系統，甚未經任何評估程序，且未經董事會決議，即擅自變更標的，決定改採EpicorERP系統，另原告於採購程序中未依董事會決議制定足以確保履約能力之投標廠商資格條件，亦未實質審查，且未將經律師審閱後之ERP系統建置顧問服務合約要項納入招標契約文件，或要求廠商依該內容簽訂顧問合約，原告上開種種違背職務之行為，均已違反被告公司從業人員工作規則第29條第1項之規定，並導致被告公司花費高額成本，歷經3年有餘，迄今未能完成ERP系統建置，造成被告公司諸多損害，顯屬勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款所稱違反工作規則情節重大。㈡被告公司董事會決議終止與原告間之勞動契約，並無逾越董事會權限，被告公司於董事會決議後，另經人評會評議決定終止兩造勞動契約，與被告公司之內部規章均屬相符，並無違反。㈢被告尚未發出終止勞動契約之意思表示前，兩造間並無任何勞資爭議存在，原告所提出之勞動爭議調解自不合法，被告解僱原告確未違反勞資爭議處理法第8條之規定，公司向員工表示終止勞動契約之意思表示之前，公司亦可能改變其內部決定而不予解僱，此時，公司內部所作成終止勞動契約之決定，充其量仍是「有意」解僱而已，員工既尚未遭終止勞動契約，自未有勞資爭議存在，顯無從申請勞資爭議調解。㈣原告透過不正方法取得公司內部機密資訊，如不允許被告及時終止兩造間僱傭關係，將導致被告公司受有機密資訊外洩、內部秩序無法維護等重大損害，此顯然遠大於原告可被補償的薪資利益，故原告之不合法調解申請係屬權利濫用，無法阻卻被告終止兩造間僱傭契約的效力。㈤縱認無論勞資爭議調解程序是否合法

，被告公司均需待程序完成後，方能終止兩造間僱傭契約，被告亦以勞資爭議調解不成立之調解結果，於調解程序結束時、以及調解紀錄送達原告時，分別以口頭及書面方式對原告做出終止僱傭契約的意思表示，故被告終止權的行使自屬合法有效，原告請求均無理由等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告於108 年12月7 日終止兩造勞動契約，並於108 年12月6 日通知原告。

㈡被告於108年11月8日召開第18屆第11次董事會，於會議決議終止兩造間勞動契約；又於同年12月2日召開人評會依原董事會決議終止僱傭關係，並於當日通知原告列席陳述意見。

㈢原告於108年11月29日向高雄市政府勞工局線上申請勞資爭議調解，經三次調解會議，於109年2月26日調解不成立。

㈣原告於被告終止勞動契約時已符合自請退休資格。

㈤倘若本院認兩造僱傭關係仍然存在，被告就原告第二項聲明金額無意見。

四、本院之心證：

㈠兩造間之僱傭關係是否仍然存在？

1.被告於108年12月7日以勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約之意思表示無效：

①按「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效」，民法第71條前段定有明文。次按「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」，勞資爭議處理法第8條定有明文。又按「勞資爭議處理法第8條前段規定，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，係屬強制規定，依民法第71條規定，雇主如

有違反，其行為當屬無效。」（最高法院109年度台上字第2386號判決意旨參照）。再按「（一）勞動基準法係為保障勞工權益、加強勞雇關係，促進社會與經濟發展所制定之法律（勞基法第1條），勞資爭議處理法係於雇主與勞工發生勞資爭議時適用之法律（勞資爭議處理法第2條），故關於勞資爭議事件之處理，依特別法優於普通法之原則，應優先適用勞資爭議處理法之規定。（二）勞動基準法第12條第1項第1款、第2款、第3款及第5款規定之情形，顯與勞資爭議事件無關，第四款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者；暨第6款：無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，如係與勞資爭議事件有關，則依勞資爭議處理法第7條之規定，資方在調解或仲裁期間不得終止勞動契約，如資方逕依勞動基準法第12條第1項之規定終止勞動契約，自係違反勞資爭議處理法第7條之規定，原討論意見以甲說為當。」（78年2月25日司法院第14期司法業務研究會期之法律問題司法院第一廳研究意見參照）。

㈡經查，本件原告申請勞資爭議調解時，於申請書爭議事實及經過敘述欄上記載：唐榮公司第18屆第11次董事會決議，董事會決議日起30日內解僱本人。過程都秘密作業，本人側面知悉00月0日生效，至今本人仍未收到正式通知文件等語，又於請求調解事項欄上記載：…確認僱傭關係存在等語，此有原告108年11月29日高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書1份存卷可參（本院卷一第301頁）。依上開申請書記載可知原告係就兩造間僱傭關係是否存在之爭議申請勞資爭議調解。被告雖辯稱被告尚未發出終止勞動契約之意思表示前，兩造間並無任何勞資爭議存在云云，惟被告於108年11月8日第18屆第11次董事會決議解僱原告，該日議事錄並記載「請經理部門注意員工解僱之法律期限，並依董事會決議及公司規定程序辦理」，有議事錄在卷可稽（本院卷一第59頁），又被告於108年12月2日以人評會召開會議，會議結論事項第五點「遵照本公司第18屆第11次董事會討論事項第5案決議

，於108年12月7日前終止資訊處高級管理師張群正勞動契約，張員如有異議，逕依相關法令向勞政機關申訴」等語，亦有會議紀錄附卷可稽（本院卷一第73頁），而會議當時原告亦列席陳述意見，堪認調解期間兩造就僱傭關係之存在與否，已存在勞資爭議，否則何須原告列席陳述意見，被告辯稱終止勞動契約之意思表示發出前並無爭議，原告調解程序不合法云云，洵無可採。

③原告申請勞資爭議調解之時間為108年11月29日，於109年2月26日調解不成立，有勞資爭議調解申請書及勞資爭議調解紀錄在卷可按（本院卷一第213至301頁），本件勞資爭議之調解期間應自108年11月29日起至109年2月26日止。被告依勞基法第12條第1項第4款規定，109年12月7日終止與原告間之勞動契約等情，為兩造所不爭執，復有被告之人事動態通知（稿）在卷可參（本院卷一第69頁），堪信為真。而原告申請勞資爭議調解，其請求為確認僱傭關係之爭議，屬勞資爭議處理法第5條第2款之權利事項之勞資爭議，核與被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，顯係同一勞資爭議，且被告係在調解期間內為終止兩造勞動契約，故被告於109年12月6日通知於109年12月7日終止勞動契約之意思表示，因違反勞資爭議處理法第8條規定無效，洵堪認定。

④至被告雖援引並提出最高法院97年度台上第1880號民事判決，惟前開最高法院97年度台上第1880號民事判決亦認「勞資爭議處理法第7條（現為同法第8條）固規定，勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，惟同法第4條第2項（現為同法第5條第2款）所稱【權利事項之勞資爭議】者，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約規定所主張之權利，究竟是否存在及一方之權利有無遭他方侵害所引起之爭議而言，諸如資方不依約發給工資、不給付資遣費、退休金或不具法定事由與法定程序任意解僱之類；同條第3項（現為同法第5條第3款）所稱【調整事項之勞資爭議】者，乃指勞資雙方當事人對於勞動條件

如何調整、變更或主張繼續維持所產生之爭議而言，舉凡勞方因物價上漲要求提高若干比例之工資、加發獎金、增付津貼或要求減少一定工時等均屬之」，核與本件認定，並無任何歧異，另上開判決情節係雇主依勞基法第11條第2款規定預告勞工終止勞動契約與本件被告依勞基法第12條第1項第4款任意解僱之爭議並不相同，附此敘明。

⑤基上，原告終止兩造間之勞動契約，既已違反勞資爭議法第8條之規定而無效，故兩造間之僱傭關係仍存在。是原告是否有違反勞基法第12條第1項第4款規定之情事，對僱傭關係仍存在之事實已不生影響，茲不再贅述。

2. 原告本件調解申請是否有權利濫用情事？

①按權利之行使，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。民法第148條第1、2項分別定有明文。又按民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內（最高法院45年台上字第105號判例意旨參照）。

②被告辯稱原告透過不正方法取得公司內部機密資訊，如不允許被告及時終止兩造間僱傭關係，將導致被告受有機密資訊外洩、內部秩序無法維護等重大損害，此顯然遠大於被告可被補償的薪資利益，故原告之不合法調解申請係屬權利濫用，無法阻卻被告終止兩造間僱傭契約效力云云，惟原告否認。經查，本件縱有被告所稱原告透過不正方法取得公司內部機密資訊之情事，然原告任職被告公司將近30年，於被告終止勞動契約時已符合自請退休資格，為兩造所不爭執（本院卷三第161頁），被告終止兩造間僱傭關係，不單涉及原告薪資利益，尚有原告工作及退休等其他權益，至被告於調解期間亦可暫以其他措施防止機密資訊外洩或維護內部秩序。再者，依勞資爭議處理法第8條第1項規定，兩造前開勞資爭議調解期間，被告雖不得就所涉爭議事項行使終止權，然調

解期間應不予計入勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，被告於109年2月26日調解不成立後，仍可於30日內行使終止權，並無被告所稱原告透過提起勞資爭議調解，藉此拖過勞基法第12條所定30日期間之情事，故原告於108年11月29日申請勞資爭議調解，難認有權利濫用之情事。

3.再查，被告於本院109年10月8日稱：被告於108年12月6日通知原告終止勞動契約，於109年2月26日之後沒有再為其他終止勞動契約意思表示等語（本院卷三第57頁），被告雖嗣改稱於調解程序結束時、以及調解紀錄送達原告時，分別以口頭及書面方式對原告做出終止僱傭契約的意思表示等語，然為原告否認，被告並未舉證證明其於調解不成立後，有以口頭或書面另將終止生效日延至何時之意思表示，至調解紀錄雖記載「勞資雙方對於恢復勞僱關係乙節各執一詞並無法達成共識，請勞方另循勞動事件法調解程序解決爭議」等語（本院卷一第214頁），亦未提到被告有另為終止勞動契約意思表示，況且，依108年12月19日勞資爭議會議紀錄資方主張第5點亦載「公司已於解僱日將勞方勞保退出」等語（本院卷一第217頁），益證被告上開所辯，並不足採。

4.基上，被告終止勞動契約之意思表示既不生效力，原告亦未同意終止兩造間之勞動契約，則原告主張與被告間僱傭關係仍存在乙節，即屬可採。

㈡原告請求之金額及利息有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487 條、第235 條及第234 條分別定有明文。本件被告解僱原告並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。而被告於兩造進行勞資爭議調解時，表示不同意原告恢復僱傭關係之請求，有該調解記錄在

卷可稽（本院卷一第213至218頁），且於解僱日將勞方勞保退出，應可認被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自該時起屬受領勞務遲延，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義務，且得請求報酬。

2.而原告兩造僱傭關係存在若有理由，被告於108年12月7日起至原告復職之日止，按月於次月6日應給付原告106,743元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為兩造所不爭執（本院卷三第161頁）。從而，原告依上開規定請求被告給付如主文第2項所示，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，被告終止勞動契約之意思表示不生效力，原告亦未同意終止兩造間之勞動契約，則原告主張被告終止兩造間僱傭契約違法及應給付薪資，應屬可採，被告抗辯解僱合法及無給付薪資義務，尚難採認。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約之法律關係，請求被告於108年12月7日起至原告復職之日止，按月於次月6日應給付原告106,743元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。又本件原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，而毋庸命原告供擔保，並依同法第44條第2項規定，同時宣告被告如以主文第3項後段所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

以上正本係照原本作成。

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　　110　　年　　1　　月　　28　　日

書記官　劉玟君