

【裁判字號】100,台上,800

【裁判日期】1000526

【裁判案由】給付資遣費

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇〇年度台上字第八〇〇號

上訴人 洪仁章

訴訟代理人 蕭文濱律師

被上訴人 環瑋企業股份有限公司

法定代理人 邱平然

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國九十九年十一月二日台灣高等法院台中分院第二審判決（九十九年度勞上字第八號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人就先位之訴之上訴及命被上訴人爲給付暨各該訴訟費用部分均廢棄，發回台灣高等法院台中分院。

理 由

本件上訴人主張：伊於民國九十四年初受僱於被上訴人，外派至大陸廠擔任針車部經理，從事針車部門現場生產、打樣及採購等查核工作，每月薪資新台幣（下同）八萬元，嗣將現場生產管理工作改由被上訴人副總經理邱炳坤負責。被上訴人於九十八年五月十一日晚間，因英國防火泡棉欠料之事，突勒令伊於翌日立即離職，更於該翌（十二）日由林聯吉總經理發布人事命令，解除伊之職務，並辦理伊之勞保健退保及於十三日生效。伊無重大違規情形，被上訴人之終止勞動契約因違反勞動基準法（下稱勞基法）相關規定而無效，伊自得提起確認僱傭關係存在之訴，並得請求薪資及其他相關費用等情。爰提起先位之訴，求爲確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人給付上訴人自九十八年五月十二日起至准復職前一日止每月八萬元之薪資、補發九十五年至九十八年之例假日及休假日未休四十二日工資十一萬二千元、賠償不應由上訴人負擔之勞工保險及就業保險保險費五萬三千零七十元、賠償勞工退休金帳戶金額二十一萬三千六百五十三元及自非法解僱日起至復職前一日止應提繳之勞工退休金每月四千八百十二元、賠償不應由上訴人負擔之健保保險費二萬一千七百零四元、補發特別休假未休應加發之工資九萬零六百六十七元及各自訴狀繕本送達翌日即九十八年十二月二十九日起加計法定遲延利息之判決。另若認兩造間之僱傭關係已不存在，伊亦得依勞基法規定請求資遣費及服務證明書。爰提起備位之訴，求爲命被上訴人給付伊資遣費十八萬七千九百九十七元及自九十八年八月五日起加計法定遲延利息，暨發給非自願性離職證明之判決（原審駁回

上訴人備位之訴中本金十八萬七千九百九十七元自九十八年八月五日起至同月十三日止利息請求之上訴部分，未據上訴人聲明不服，因未繫屬本院，不予贅載）。

被上訴人則以：上訴人係任職於非伊投資設立之環瑋五金塑膠幼童用品（深圳）有限公司（下稱環瑋五金公司），伊係受該公司委託招募員工，已於招募時告知上訴人，伊自非上訴人之僱用人。又伊未付薪予上訴人，雖曾代上訴人投保勞工保險，惟係基於委任經理人之關係替其投保；另薪資扣繳憑單係依營利事業所得稅查核準則第七十條之一規定而分攤環瑋五金公司費用始開立，不得據此主張與伊有僱傭關係。況上訴人已自承工作上產生重大過失而遭解除職務，其依勞基法之規定，請求伊給付預告工資、資遣費及開立非自願離職證明，均有未合等詞，資為抗辯。

原審就先位之訴部分維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其該部分之上訴；另就備位之訴部分，將第一審所為上訴人敗訴之判決一部廢棄，改判命被上訴人給付十八萬七千九百九十七元及自九十八年八月十四日起算之利息，係以：環瑋五金公司雖為在大陸設立登記之獨資企業，與被上訴人各有獨立之人格，但二公司登記負責人均為邱平然，且邱平然與其配偶陳欽嬌二人持有被上訴人近九成股份，而被上訴人既不諱言環瑋五金公司乃因台灣工人難招募而另於中國深圳所經營之企業體，可認係為被上訴人業務需要而成立。又上訴人任職期間之薪資，係由被上訴人會計陳美娟匯入第一銀行大甲分行「000-00-000000 戶名洪仁章」帳戶中，並有數筆係從被上訴人之帳戶直接轉出，被上訴人復連續開立九十五年至九十七年度之上訴人薪資扣繳憑單，上訴人更自九十四年二月二十三日起以被上訴人為投保單位加入勞保至九十八年五月十三日止，參以兩造往來郵件及台幹返台預定時間表，堪認上訴人係受僱於被上訴人而外派大陸廠服務，兩造間原確有僱傭關係存在。惟上訴人自承已於九十八年五月十二日因英國防火泡棉欠料之事，遭被上訴人解僱離職，被上訴人自係依勞基法第十一條第五款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，終止雇主須預告始得終止勞動契約，上訴人僅得依勞基法第十六條第一項第三款規定，請求被上訴人給付預告期間三十日之工資，其以被上訴人之終止勞動契約因違反勞基法而無效為由，提起先位之訴請求確認僱傭關係存在，並命被上訴人給付如上開先位聲明金額各本息，均係解僱前雙方同意之僱傭條件內容，上訴人於遭解僱後片面請求補發或賠償，即非有據。另上訴人依勞基法第十七條規定以備位之訴請求被上訴人發給資遣費十八萬七千九百九十七元及自九十八年八月十四日起算利息，未超過其本得請求之金額，與請求發給非自願性離職證明，均屬有理等詞，

爲其論斷之基礎。

按判決書理由項下，應記載關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見，民事訴訟法第二百二十六條第三項定有明文，法院爲原告敗訴之判決，而其關於攻擊防禦方法之意見有未記載於判決理由項下者，自爲同法第四百六十九條第六款所謂之判決不備理由。又勞基法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行爲及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。

本件兩造間原有僱傭關係存在，而被上訴人係以上訴人自承之英國防火泡棉欠料一事，依上揭規定終止勞動契約等情，爲原審所確定之事實。果爾，則上訴人既一再主張其無重大違規情形，被上訴人之終止勞動契約爲不合法，就「英國防火泡棉欠料」一事，詳情究爲如何？如何而得謂該當於解僱最後手段性原則？均未見原審調查審酌，並記載其認上訴人上揭主張爲不可取之判斷理由於判決，已有判決不備理由之違法。次按勞基法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準。原審就上訴人先位之訴部分，依勞基法第三十六條至第三十九條規定所請求補發例休假日未休工資，及擴張請求補發特別休假日未休工資等項，究竟被上訴人是否未依約給付？有無低於法定最低標準？攸關上訴人此部分請求是否正當。原審未遑詳予深究審認，竟謂該部分均係解僱前雙方同意之僱傭條件內容，進而認上訴人不得於遭解僱後爲請求，亦嫌速斷。再者，上訴人於第一審先位之訴請求按月給付薪資八萬元部分，其起始日係九十八年五月十三日，且未請求補發特別休假日應休未休之工資九萬零六百六十七元本息（見一審卷一三七、一三八頁），嗣於受敗訴判決而提起第二審上訴時，始擴張請求（見原審卷二頁）。原審未闡明命上訴人補正該部分之聲明，並於認應予准許後，就該擴張聲明部分，於主文爲駁回擴張之訴之諭知，遽認其係上訴人於第一審受敗訴判決而對之聲明不服之部分，尤屬疏略。上訴論旨，指摘原判決不利於己部分不當，聲明廢棄，非無理由。未按訴之預備合併，係以當事人先位之訴爲有理由，爲備位之訴之解除條件；先位之訴爲無理由，爲備位之訴

之停止條件。必先位之訴為無理由，法院始得就備位之訴為裁判。本件上訴人先位之訴之第三審上訴既為有理由，該上訴之效力自及於備位之訴，原審就備位之訴所為之裁判，除確定部分外，亦屬無可維持，爰將該先、備位之訴部分之原判決併予廢棄之。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇〇 年 五 月 二十六 日

最高法院民事第七庭

審判長法官 顏 南 全

法官 林 大 洋

法官 沈 方 維

法官 鄭 傑 夫

法官 高 孟 焄

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇〇 年 六 月 八 日

Q