

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第3號

上訴人 富民運輸股份有限公司

法定代理人 席家宜

被上訴人 潘志成

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114年1月17日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第9號第一審判決提起上訴，本院不經言詞辯論，逕行判決如下：

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、按提起上訴，為當事人對於所受不利益之終局判決聲明不服之方法，受勝訴判決之當事人，自無許其提起上訴之餘地；至當事人所受判決是否對其不利，原則上應以被上訴人起訴聲明與判決主文之比較為準。即如無其他特別情事，以形式不服說為原則，惟如裁判實質內容不利該當事人者，亦非無上訴不服利益存在，即以實質說為例外。至於判決理由有關攻擊防禦方法之取捨，縱與當事人之主張或陳述不合，受不利益判斷之當事人，要難認有上訴不服利益。又上訴者，係有上訴權之當事人對於不利於己之判決，循審級救濟程序向上級法院聲明不服，請求廢棄或變更原判決，獲得更有利於己之判決，如原判決並無不利，即無藉由上訴制度尋求救濟之利益。是以上訴不服利益係上訴之實質利益，屬上訴之實質要件，其有欠缺，乃欠缺權利保護必要，依民國110年1月20日增訂施行民事訴訟法第249條第2項之立法理由，應由法院以訴訟判決駁回其上訴。此與上訴之一般合法要件（形式要件）有別（最高法院109年度台上字3229號判決參照）。

二、本件被上訴人起訴主張：

01 (一)被上訴人潘志成於民國106年5月2日至112年10月13日服務於
02 上訴人富民運輸股份有限公司，年資為6年5月又12日，擔任
03 職務為上訴人之臺中氣體所營業車輛駕駛員，負責亞東工業
04 氣體股份有限公司（下稱亞東氣體公司）運輸作業，往返於
05 臺中市與高雄市。兩造約定之工資為基本薪每日新臺幣（下
06 同）2,550元，另有加班費、補助費、獎金及其他津貼等，
07 平均每月薪資總計約86,247元。被上訴人於112年8月28日中
08 午執行工作時身體感到不適，稍作休息後，仍繼續提供勞
09 務，完成當日運輸工作後，駕駛已為空車之大貨車欲返回停
10 車場停車並下班，然於當日晚間9時許，在高雄市路竹區中
11 華路與路科五路交叉路口，因罹患A型流感，一時失神而自
12 撞安全島（下稱系爭自撞事故）。被上訴人將事故發生原因
13 回報上訴人後，原直屬主管僅請被上訴人在家休養一段時
14 間，而上訴人自112年8月29日起即未再安排運輸工作予被上
15 訴人，亦不告知被上訴人後續如何繼續工作，期間被上訴人
16 不斷向上訴人反映應派車趟，惟均未獲正面回應，僅要求被
17 上訴人等候公司決定之指示。

18 (二)被上訴人新任直屬主管於112年9月11日就任，被上訴人亦多
19 次向其確認運輸作業車趟安排事宜，然其表示亞東氣體公司
20 拒絕被上訴人執行運輸作業，上訴人亦無適當職務可供安
21 置，並一再藉故拖延指派工作。嗣上訴人於112年10月12日
22 要求被上訴人簽署自願離職書，遭被上訴人以無法接受而拒
23 絕後，上訴人竟於翌(13)日逕以電子公告併發「勞僱關係終
24 止通知書」（下稱系爭通知書），內容係針對112年8月28日
25 發生之系爭自撞事故，對被上訴人處以3次大過處分【詳如
26 原審判決附表(下稱附表)編號7至9所示】，並以被上訴人累
27 計3次大過，已違反工作規則情節重大，依勞動基準法（下
28 稱勞基法）第12條第1項第4款向被上訴人終止勞動契約。惟
29 觀上訴人對被上訴人處以3次大過之理由，除實體上未具正
30 當事由，程序上亦未見上訴人履行查證義務，即逕自解僱被
31 上訴人，顯有瑕疵。再者，被上訴人如附表編號7至9所示行

為，對上訴人及其所營事業之危險與損失亦未達重大程度，且被上訴人擔任此運輸作業貨車司機已6年餘，到職時間並非短暫，是將上情各節予以綜合評價後，亦未達勞基法第12條第1項第4款所稱「情節重大」之程度，故上訴人不得不經預告終止與被上訴人間之勞動契約。此外，縱使上訴人處以被上訴人3次大過之理由查證屬實，然客觀上仍可期待上訴人採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，故上訴人逕予解僱，仍非適法。另縱認為被上訴人違規情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款規定，然上訴人於112年8月28日即已知悉被上訴人發生系爭自撞事故而有勞基法第12條第1項第4款規定之情形，其於同年10月13日始發出系爭通知書予被上訴人，顯已逾越勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間。是以，上訴人得不經預告終止與被上訴人間勞動契約之權利，已因逾越法定除斥期間而歸於消滅。

(三)上訴人若執意解僱被上訴人，應依勞基法第11條第5款事由預告勞工終止勞動契約，並依勞基法第16條第1項第3款所定預告期間，然上訴人於本件並未依法預告，故應依勞基法第16條第3項給付被上訴人預告期間30日之工資86,247元。其次，若上訴人執意解僱被上訴人，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，應給付被上訴人資遣費。而被上訴人係適用勞退條例之勞工，關於資遣費之計算應適用新制，按被上訴人年資6年5月又12日核算為277,881元。又被上訴人係遭上訴人違法終止勞動契約，並非自願離職，故上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。此外，如法院認定被上訴人自112年8月29日至同年10月13日間（下稱系爭期間）之工資應以勞動部公告之基本工資即每月26,400元計算，然上訴人於系爭期間共1.5月，並未依法支付被上訴人每月基本工資26,400元，而僅支付24,151元，上訴人自應補給付短缺之基本工資15,449元予被上訴人。

(四)綜上，被上訴人依法提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：

1.上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。2.上訴人應

01 給付被上訴人379,577元，就其中15,449元自113年3月20日
02 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；其餘部分則自
03 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
04 利息。

05 三、原審判決以：依被上訴人系爭自撞事故違規行為之態樣、過
06 失情節及對雇主及所營事業所生之損失程度、被上訴人任職
07 時間已6年餘等節綜合判斷，認被上訴人違規行為尚未達到
08 應予解僱之程度，縱加計如附表編號6所示事由，其情節亦
09 僅係倒車不慎擦撞客戶端欄杆，且未按規定回報公司，被上
10 訴人違反勞動契約或工作規則之情節仍非重大，自不得任由
11 雇主懲戒勞工致達解僱程度。是以，上訴人依勞基法第12條
12 第1項第4款規定，主張自112年10月13日起終止兩造間勞動
13 契約，容非可採。又本件並無符合就業保險法第11條所稱之
14 非自願離職情事，則被上訴人依勞基法第19條規定，請求上
15 訴人發給非自願離職證明書，自屬無據。另上訴人係主張依
16 勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，然因其所憑事由未
17 達情節重大之程度，被上訴人未曾依勞基法第14條規定通知
18 上訴人終止兩造間勞動契約，本件亦無符合前開規定得請領
19 資遣費之情形，則被上訴人自不得依勞退條例第12條第1項
20 規定請求上訴人給付資遣費。上訴人主張依勞基法第12條第
21 1項第4款終止勞動契約為不合法，而被上訴人主張兩造間勞
22 動契約已於112年8月29日或112年10月13日終止，亦難採
23 信。從而，本件既非上訴人依勞基法第11條或第13條規定而
24 終止兩造間勞動契約，則被上訴人主張其得依上開規定請求
25 預告工資，亦非有據。而被上訴人請求上訴人給付基本工資
26 差額15,449元，於法有據，應予准許。乃判決被上訴人依兩
27 造間勞動契約，請求上訴人給付基本工資差額15,449元，及
28 自113年3月20日起起至清償日止，按週年利率5%計算之利
29 息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求則無理由，應予
30 駁回。

31 四、經查：本件原審判決主文第1項判命上訴人給付被上訴人之

金額僅15,449元本息，並於主文第2項駁回被上訴人其餘請求，則上訴人敗訴部分僅15,449元本息，上訴人就此部分固有上訴利益，卻於民事聲明上訴狀主張前開15,449元部分不予上訴，但因對原審判決未認定勞動契約終止日部分不服，故提起第二審上訴，主張上訴利益為被上訴人於第一審請求之金額379,577元扣除15,449元部分，即364,128元等語，此有原審114年2月14日電話記錄在卷可佐（見本院卷第21至22頁）。惟以被上訴人起訴聲明與第一審判決主文比較觀之，上訴人敗訴部分僅15,449元，至於判決理由有關「勞動契約終止日之判斷，兩造之勞動契約是否仍存在」攻擊防禦方法之取捨，縱與上訴人之主張或陳述不合，尚難認有上訴不服利益，即無藉由上訴制度尋求救濟之利益（按縱被上訴人嗣後以兩造之勞動契約仍然存在為由，提起給付工資等訴訟，本判決就兩造勞動契約之存否乙節並無既判力，且兩造仍應就上訴人有無給付工資等義務為攻防，上訴人並非原法院之前開認定，即將受不利益之判決），此情亦據原法院已於114年2月14日補費裁定理由載敘綦詳（見本院卷23至24頁）。是以，上訴人提起本件上訴並不具備上訴利益之上訴實質要件，依上說明，應由本院不經言詞辯論，逕以訴訟判決駁回之。

五、據上論結，本件上訴為顯無理由。依民事訴訟法第463條第1項、第249條第2項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 19 日

勞動法庭

審判長法 官 洪能超

法 官 郭慧珊

法 官 李珮好

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 114 年 3 月 19 日

書記官 陳美虹