

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞簡上字第5號

上訴人 揚昇育樂事業股份有限公司

法定代理人 葉照珍

訴訟代理人 許雅婷律師

朱瑞陽律師

被上訴人 王志清

訴訟代理人 孫志堅律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於民國113年4月26日本院112年度勞簡字第46號第一審判決提起上訴，本院於114年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、原審判決認定之事實、所憑證據及理由，除資遣費及抵銷抗辯部分外（原審判決事實及理由欄三、(五)、(六)、四），核無違誤，爰引用之。

二、被上訴人之主張除引用原審判決之記載外，補稱：被上訴人係聽命上訴人公司現場主管之指揮為工作，彼此間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，上訴人每年度均將被上訴人受領薪資以薪資所得向國稅局申報並作為上訴人人事成本。因訴外人即上訴人客戶黃梅雲於民國111年12月6日不慎踢到高爾夫球車受傷（下稱系爭事故），事後向上訴人索取醫藥費，兩造就此陸續協商，而要求被上訴人以支付6張果嶺券作為慰問金並以此為雙方續約條件，惟被上訴人認為不合理而未同意，被上訴人於112年1月3日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市新世紀愛鄉協會於同年2月1日召開調解會議（下稱系爭行政調解），但調解不成立。另依最高法院

92年度台上字第1779號民事判決要旨，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。是應從寬認定勞工對雇主於終止契約時未表明具體理由，亦能審究勞工終止契約合法與否。由上訴人所訂下的1年一簽的租賃合作契約模式，被上訴人必須簽立新年度契約，否則上訴人即不讓被上訴人排班上工。因而被上訴人若無自行離職，在新的年度須讓被上訴人持續提供勞務本為雇主基於僱傭契約之義務，然上訴人卻要脅若不接受對於黃梅雲的賠償條件即不續約。嗣於112年1月3日的勞資爭議調解申請書中，被上訴人即敘明「本人以為公司以續約要脅破（按應係「迫」字之誤）使我繳付錢財」等語，即指上訴人以須賠償擊球客戶否則不續約的作法而申請調解，依該文義可知，上訴人要脅命被上訴人繳付錢財給客戶作為續約前提之手段，在被上訴人不同意下，而上訴人即不予被上訴人簽立新年度「租賃合作契約」，實等同不讓被上訴人續為提供勞務，雙方並於同年2月2日確認被上訴人是否賠付給擊球來賓，顯然上訴人不願再讓被上訴人提供勞務，則被上訴人於同年2月1日勞資爭議調解時，向上訴人請求給付資遣費與預告工資，桃園市新世紀愛鄉協會並於同年1月10日轉發開會通知單予上訴人，上訴人收受後出席系爭行政調解，因此未逾30日除斥期間，仍發生合法終止勞動契約之效力。又依上訴人與黃梅雲之和解書顯示，僅係上訴人以其名義逕自與黃梅雲和解，並非為受僱人之侵權過失責任所致損害而和解，即非屬民法第188條第1項規定之情形，況和解書內容僅限提供黃梅雲擊球券15張而不包括其餘費用，不得將其餘費用轉嫁要求被上訴人賠償等語。

三、上訴人答辯除引用原審判決之記載外，補稱：上訴人所屬球場桿娣輪值、請假、休假均依桿娣委員會所修訂之桿娣自律規章及管理辦法辦理，並不適用上訴人公司工作規則，桿娣

01 排班順序及過程由桿梯委員會自行投票選出之組長安排調
02 配，不需經上訴人同意，被上訴人未受上訴人之人事監督、
03 管理，兩造不具人格上從屬性。上訴人與桿梯委員會間為租
04 賃合作關係而非僱傭，上訴人代為發布桿梯招募訊息、核閱
05 桿梯評核表，僅為確認桿梯是否具備相關知識、靈活度，有
06 無熟悉國際高爾夫規則及禮儀，上訴人在桿梯委員會自律規
07 章或相關公告上蓋章亦僅有簽收備查性質，實質上桿梯基於
08 自治精神，原則由桿梯委員會主委建議決定升遷與否，況桿
09 梯懲處由桿梯委員會為之，罰款金額亦納入其基金而非由上
10 訴人收取。再被上訴人無固定底薪，代收代付桿梯費係由桿
11 梯委員會委由上訴人製作統計表，經桿梯委員會以每位擊球
12 來賓50元方式提撥桿梯基金後，再將提撥後金額以現金方式
13 交付桿梯，且上訴人並未禁止桿梯至其他球場工作，就擊球
14 來賓給予桿梯之小費或紅包亦不會抽成，兩造間自不具經濟
15 上從屬性。被上訴人自始至終未就其主張上訴人有勞動基準
16 法（下稱勞基法）第14條第1項第6款法定終止事由負舉證責
17 任，況被上訴人於系爭行政調解時，係以上訴人於111年12
18 月30日以續約與否脅迫其賠償令其心生恐懼，而主張有勞基
19 法第14條第1項第6款之情並於該日終止勞動契約，不應以兩
20 造續約未果之112年1月2日起算除斥期間。又依兩造於111年
21 1月1日所簽立之租賃合作契約書第7條、第11條等約定，原
22 審未論及被上訴人過失責任比例而未採取上訴人抵銷抗辯，
23 認事用法自有違誤等語。

24 四、原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴，
25 聲明求為判決：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及
26 假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

27 五、兩造不爭執事項（本院勞簡上卷第118頁）：

28 (一)被上訴人自96年3月1日起，在上訴人處擔任球場內桿梯，最
29 後服務日期為111年12月31日。

30 (二)上訴人曾於104年7月1日以月投保薪資21,000元，為被上訴
31 人加保勞保等，於同年8月1日調整月投保薪資為28,800元，

嗣於105年2月2日退保（原審專調卷第20頁）。

(三)被上訴人曾於97至109年5月27日間擔任訴外人鼎大國際科技有限公司（下稱鼎大公司）負責人，嗣於109年5月間，該公司更名為訴外人鴻曠行有限公司（下稱鴻曠行公司），該公司現任負責人為訴外人楊佩玲。

(四)被上訴人曾於105至111年，與上訴人簽訂「租賃合作契約書」（原審勞簡卷一第91-105頁）。

(五)被上訴人曾於111年12月6日執行高爾夫球桿梯業務時，有發生黃梅雲受傷事件。

(六)被上訴人於111年7月至12月之平均薪資為64,965元（原審勞簡卷一第251-291、319-320、365-366頁）。

(七)被上訴人於112年1月3日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市新世紀愛鄉協會於同年2月1日召開系爭行政調解，但調解不成立。

六、本院之判斷：

(一)按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。民事訴訟法第454條第2項前段、中段分別定有明文。此一規定，依同法第436條之1第3項，於簡易程序之第二審亦有準用。查，兩造間之法律關係為僱傭等節之理由，即原審判決事實及理由欄三、(一)至(四)之記載，均與本院之意見相同，爰依民事訴訟法第454條第2項規定，予以援用，不再贅述，另補充如下：

1.上訴人對於桿梯委員會之組成、運作及管理，具有決定支配權，上訴人與桿梯間具有人格從屬性：

(1)依兩造訂立之租賃合作契約書（原審專調卷第17-18頁），該契約第3條第2款固約定略以：乙方（即上訴人）對於甲方（即被上訴人）並無指揮、監督及考核之權利等語，惟同條但書亦明定被上訴人應遵守由桿梯委員會所制訂之「桿梯自律規章及管理辦法」（下稱系爭管理辦法）之內容，該契約第7條復約定被上訴人不得違反桿梯委員會所訂定系爭管理

辦法相關規定，否則上訴人得隨時解除或終止契約；第10條亦約定被上訴人若違反契約或有其他不當之行為，上訴人得逕行終止契約等情，佐以系爭管理辦法（原審勞簡卷一第325-334頁）第1章總則第1條規定，係為提高桿梯素質，加強服務擊球來賓品質，特制訂系爭管理辦法；第2條規定由桿梯自行組成桿梯委員會；第3條規定，桿梯委員會設置主任委員1名、會計1名、組長6名，由全體會員互相推薦票選，而證人即桿梯委員會前主委李懿芯證稱：系爭管理辦法如果要修訂，就由主委及6個幹部討論，修訂完畢再給組員簽，之前我不知道是誰草擬的，每年的變動是主委與組長去調整，沒有開會去變動，是主委與組長自行變動，我不知道系爭管理辦法最末頁為何要蓋用上訴人出發站的印章，因為我要把系爭管理辦法交回給上訴人等語（原審勞簡卷一第376-377、408頁），可見「桿梯委員會」具上開系爭管理辦法之制訂權限，然上訴人既可得據與被上訴人所簽立之前揭「租賃合作契約書」，要求被上訴人應遵守系爭管理辦法，如有違反「桿梯委員會」所訂之系爭管理辦法可逕行終止該契約，核該「桿梯委員會」是否具獨立性，即和上訴人與桿梯間是否具人格、經濟、組織上從屬性有密切關聯性。

- (2)有關桿梯委員會之組成，證人李懿芯證稱：桿梯委員會沒有成立大會，全體桿梯自行分6個組，每組自行選出1位組長，由全體組員投票選出主委，1年會開1次投票會議，開會沒有預先依法通知，選一個大家都可以聚在一起的時間，沒有大會章程，生活規章即系爭管理辦法每年會微調，討論是組長與組員在通訊軟體LINE上討論，不會開大會等語（原審勞簡卷一第375、407、416頁），可見桿梯委員會非屬依法成立之團體，未辦理登記，亦未訂立組織章程，亦未留存相關委員之推選、系爭管理辦法修訂紀錄，其是否確有獨立性，已有可疑。另依上訴人所提「桿梯自治委員會評核表」之內容（原審勞簡卷一第143-145頁），記載被上訴人出勤狀況、工作責任感、勞動公差狀況、來賓反映滿意度、通知書（讚

01 許、違規等)等評核項目，並經上訴人出發站核章等，而證
02 人李懿芯亦證稱：前揭評核表每個月都要送去出發站核閱，
03 違規者上訴人會處罰，如果上訴人出發站就評核表沒有用
04 印，該評核表應該不會生效，至於每月評核表為何會按月持
05 續紀錄被上訴人「到職日：96/09/07」等年資，我也不知道
06 為何要設計成這樣等語（原審勞簡卷一第414-415頁），佐
07 以上訴人所提出之桿梯升級呈請書內容（原審勞簡卷一第14
08 1-142頁），桿梯委員會須將評核表考績優良之桿梯向上訴
09 人報請核可升級，可明上訴人對於被上訴人之平時表現、晉
10 升與否具有實質管理監督及考核權限，堪認該「桿梯委員
11 會」對於桿梯相關人事無最終決定權而不具獨立性，上訴人
12 對於「桿梯委員會」之運作顯具有實質控制權。

13 (3)上訴人對於桿梯委員會之運作既具實質控制權，則上訴人對
14 於系爭管理辦法之規定顯具有實質決定權限。次觀之系爭管
15 理辦法所規範內容，就桿梯之排班、工作事項訂有詳細流
16 程，並就袋數費、請休假、獎懲、福利、球車使用、服務守
17 則等詳予明定（原審勞簡卷一第325-334頁），即在上訴人
18 球場工作之桿梯，除須加入桿梯委員會，並須遵守上開實質
19 由上訴人控制之桿梯委員會通過之系爭管理辦法所規制之前
20 揭事宜，如未遵守該辦法，依「租賃合作契約書」第7、10
21 條則可對被上訴人予以解除、終止契約等不利對待，是桿梯
22 顯欠缺自主決定權。

23 (4)綜上，桿梯雖形式上成立桿梯委員會，並制訂系爭管理辦
24 法，處理桿梯相關工作事宜及與上訴人交辦溝通事項等事
25 宜，然上訴人對於桿梯委員會依系爭管理辦法規定之運作顯
26 具有決定權，則上訴人對於被上訴人之任用、出勤(給付勞
27 務方法、工作時間)、懲處及考核，均具有實質管理或指揮
28 監督權限，並有懲戒權，被上訴人與上訴人間顯具相當程度
29 人格上之從屬性。上訴人主張依「租賃合作契約書」相關約
30 定而對於桿梯並無指揮、監督及考核之權利，系爭管理辦法
31 係由桿梯委員會制訂，與上訴人無涉云云，自無足採。

2.兩造間具經濟上從屬性：

(1)上訴人自承代收代付桿娣費並製作統計表等語（本院勞簡上卷第38頁），而依其所提出之代收代付統計表（薪資）（原審勞簡卷一第251-291頁），上訴人係依桿娣等級、報表金額、出發人次統計，並有「扣自提基金」欄位；另上訴人所提出桿娣委員會袋數獎金調整事宜之公告內容，記載「公司希望桿娣能提高服務品質，人員素質能有所提升，故公司給予調整袋數獎金，以茲鼓勵同仁……」，並蓋用上訴人出發站印章（原審勞簡卷一第201-202頁），而證人李懿芯亦證稱：我們有用上訴人的車子及場地，但我們沒有給上訴人租金，我們不會知道當日球場客人有多少人，我也不知道為何要承租場地、車子，係由上訴人向客人收費，會將每個客人的服務費扣50元放入基金，剩下的交給桿娣，上訴人收了桿娣與球車費用，按我們級數每10天結算1次，就我所知，消費者來擊球消費而支付的桿娣費不是全額給我們，我沒辦法回答既然是代收代付，為何上訴人不是全額給桿娣，要問上訴人。球場會貼類似收費項目表及說明等價格優惠調整公告。我們不會跟客人說我們的級數，桿娣不同級別，能拿到袋數獎金也會不一樣，我不知道為何不是直接將桿娣服務費如數轉給桿娣，而是另以不同級別袋數獎金支付給桿娣，級別是上訴人給的，袋數獎金也是上訴人決定的，不是我們講多少就是多少等語（原審勞簡卷一第373-375、410-413頁），可徵桿娣對於提供勞務之報酬即桿娣費金額如何計算，實際上並無決定之權限，而桿娣每月實得金額不僅按其出勤趟數由上訴人依其級別計費，並逕自扣除基金，且另有不同級別之袋數獎金，則以桿娣與上訴人間顯屬於論件計酬，不論工作成果為何，上訴人都會依其服務來客情形計給報酬，即桿娣無須負擔上訴人營業虧損風險，上訴人主張桿娣費是受桿娣委員會之請託提供代收代付的服務，與桿娣自主權無涉云云，並無可採。

(2)綜上，上訴人係提供球場供客人打高爾夫球為其主要營業活

動，被上訴人於上訴人之球場內擔任桿娣，係依其與上訴人間約定為來客提供服務，桿娣為上訴人之客戶提供服務，無須擔負球場經營盈虧之責任，其報酬之計算亦受制於上訴人所訂價目表、袋數獎金級別規範，無法自行決定，顯見被上訴人從事桿娣工作係為上訴人上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動，上訴人與被上訴人間實具經濟上從屬性。

3.兩造間具組織上從屬性：

桿娣之工作依租賃合作契約書第6條約定，如因擊球來賓之擊球致草皮受損時，桿娣負有修補草皮之義務，並依桿娣委員會之協議每名桿娣各自劃分責任區，對於上訴人之高爾夫球電動車輛，應負使用前後之清理維護責任（原審專調卷第17頁），再依系爭管理辦法第4章第1條第4項至第10項有關接球具、同章第2條有關出公差之規定內容觀之，每日備班人員須自動安排桿娣至前檯及出發站，負責迎賓及卸球具服務，各組依班表時間到前台接球具，住戶客人於開球前1小時，可叫下一組接球具；出公差由stand by下一組負責，若是下一組人員還未上班，則請stand by的那組人員負責，遇天候不佳球具很多要退回時，有球袋者負責幫忙送回，如遇天候不佳或18洞開球，當天經出發站答應可不接球具，公差由stand by組出等內容（原審勞簡卷一第326頁）；同章第5條第5、11項規定桿娣負責球痕補砂、沙坑耙平及清潔整理工作，並修補果嶺落球痕等（原審勞簡卷一第326-327頁）；第10章有關服務守則之第33條規定，桿娣須配合出發站之指派發球地點；同章第46條規定服勤期間遇到狀況，桿娣應優先回報出發站或當日巡場人員等（原審勞簡卷一第334頁），互核前揭內容以觀，上開維護草皮、沙坑等狀況均屬上訴人球場場所應維護之工作，堪認桿娣之工作內容有配合出發站指派、彼此協助接球具、出公差，並除揹負球具等提供來客服務之事務外，尚須依上訴人要求而須協助球痕補砂與修補草皮等與提供來客服務關連性較低之工作，即桿娣

亦負有與上訴人員分工合作共同維護球場環境之責任。綜前，被上訴人納入上訴人高爾夫球場事業運作體系，與上訴人其餘員工分工合作，自具組織上從屬性。

4.上訴人固為下列內容之辯稱，惟仍不足採為有利於其之認定：

(1)上訴人辯稱其工作規則並不適用於被上訴人，並舉其工作規則1份為證（原審勞簡卷一第24-25、125-139頁），然上訴人為「股份有限公司」，其參與公司內部事務運作之勞工，未必均與須在球場上服務擊球來賓之桿娣工作內容相同，此可從桃園市政府勞動檢查處於111年8月25日對上訴人進行訪查時，訴外人即上訴人所屬人事人員莊采晴陳稱：出勤紀錄是用員工臉部辨識系統紀錄上下班時間，西餐部餐廳人員自上午6時開始上班，下午3時下班，中餐部人員則是自上午10時上班至下午7時下班等語（原審勞簡卷一第453頁）即可知之，況上訴人係透過桿娣委員會所制訂之系爭管理辦法管理桿娣，業經本院認定如前，則尚難僅以被上訴人未適用上訴人工作規則，即認兩造無僱傭關係。

(2)上訴人固提出被上訴人所簽立內容載有「立書人：王志清……基於與揚昇互惠之合作夥伴關係……向客戶所收取之桿娣服務費用乃本人與客戶之間的僱傭關係，與揚昇無涉」等語（原審勞簡卷一第147頁），惟法院應審查勞務契約之實質內容，不得囿於當事人所簽書面契約使用之名稱，始可避免雇主罔顧勞基法等勞動法令之義務要求勞工簽署名稱或內容含有規避勞動契約語詞之文件（最高法院110年度台上字第3159號判決意旨參照），而兩造為僱傭關係已如前述，且切結書內容就被上訴人與他人（客戶）間之法律關係逕自認定為僱傭關係，亦有可議之處而難以採憑。

(3)上訴人另辯稱被上訴人於104年12月25日簽回意願書表示選擇與其成立承攬合作關係，並舉問卷調查資料1份為證（原審勞簡卷一第21、115頁），惟觀諸該資料內容，在僱傭關係欄註明「實質所得較租賃合作關係為低，但不得低於

基本工資」，另於租賃合作關係欄註明「實質所得較僱傭關係為高，桿弟服務反應實質所得」，惟均未註明報酬額度，亦未載明租金內容，顯然以片面報酬高低而誘使被上訴人勾選與上訴人成立「租賃合作關係」，況本院業已認定兩造實質上為僱傭關係，分述如前，是上訴人此部分所辯亦無足採。

(4)上訴人又辯稱：被上訴人曾於110年間向勞動部申請自營作業業者及無一定雇主之勞工生活補貼（原審勞簡卷一第13-14、419-420頁），並經勞動部勞工保險局以112年9月18日保普生字第11213064010號函復在卷（原審勞簡卷一第311頁），認被上訴人亦非屬上訴人之勞工等語（原審勞簡卷一第419-420頁）。惟查，被上訴人於申請前揭補貼時仍在上訴人處任職，上訴人於110年間均未為被上訴人加保勞工保險，被上訴人須自行向桃園市高爾夫球場服務職業工會投保（原審專調卷第19-20頁），則被上訴人亦無從經由上訴人申請相關生活補貼，只得以上述「自營作業業者或無一定雇主之勞工」身分申請，否則將無從申請相關補助，尚難逕以被上訴人有無申請此生活補貼，即反推被上訴人主觀上認為兩造間無僱傭關係或勞動關係，至於被上訴人有無以不實資訊申請上述生活補貼，僅是主管機關得否事後向被上訴人追回此款項之問題，與本案並無相關，上訴人此部分抗辯實難認為有理由。

(5)上訴人再辯稱：由上訴人向擊球來賓開立之發票可知，上訴人所代收代付之桿弟費並不列為球場營業收入，財政部賦稅署亦不對之課徵營業稅等稅賦等語，並舉財政部80年1月15日台財稅第000000000號函為證（原審勞簡卷一第71頁；本院勞簡上卷第39-40頁），惟縱使稅捐機關請上訴人通報桿弟收入，以利歸課桿弟所得，而以代收代付關係或其他稅目對被上訴人核稅，抑或純屬代收代付免予扣繳，惟此僅係稅捐機關執行國家租稅高權之地位，對於相關稽徵程序所為之釋示，並不影響兩造間私權關係具有上開勞動契約從屬性之

01 認定，故尚難僅憑上訴人代收代付桿娣費未列營業收入，認
02 定兩造間非勞動契約關係。是上訴人此部分所辯，不足採
03 憑。

04 (6)上訴人復辯稱：被上訴人自97年6月12日至99年1月4日、102
05 年12月19日至104年8月28日投保單位為鼎大公司，嗣於109
06 年6月5日改名為鴻曠公司，並於101年度至105年度受有該公
07 司之薪資所得並擔任負責人（原審專調卷第20頁；本院勞簡
08 上卷第166-170、195-203頁），主張被上訴人係長期兼職而
09 認兩造非屬僱傭關係云云（本院勞簡上卷第184-186頁），
10 惟依兩造簽立之「租賃合作契約書」內容觀之，並無禁止被
11 上訴人兼職相關約定，且依系爭管理辦法，桿娣係採排班輪
12 派方式出勤，對於桿娣兼職未見相關處罰或不利規定，則上
13 訴人此部分所述，委無足採。

14 (7)上訴人另以中華民國高爾夫球場事業協進會113年10月18日
15 高球場蘭字第000000000號回函內容，主張兩造間非屬僱傭
16 關係云云（本院勞簡上卷第217、225-226頁），惟查，該函
17 說明一即稱「本會會員球場均為獨立經營體，本會無權干涉
18 其經營管理事務。因此，亦無法對球場與桿娣間的法律關係
19 做具體規範。」已首先說明其無權認定兩造間法律關係之立
20 場，且依該函說明三「目前僅有少數會員球場……以時薪勞
21 工模式處理桿娣一問題」，可見球場與桿娣間仍有成立勞動
22 契約之可能，至該函說明四逕稱「揚昇育樂事業股份有限公
23 司與其所營運之高爾夫球場桿娣之間的合作，亦屬承攬關
24 係。該公司僅提供擊球者與桿娣間的合作機會，與桿娣間不
25 具僱傭關係」等語，惟未見該函提出相關論述內容及判斷依
26 據，而為本院所不採。

27 (二)被上訴人請求上訴人給付資遣費本息為無理由：

28 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
29 者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規
30 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基
31 法第14條第1項第6款及第2項分別定有明文。

01 2.查，有關兩造間勞動契約終止之經過，被上訴人自承係上訴
02 人因系爭事故要求分擔賠償額作為續約條件，被上訴人並未
03 同意，此時面臨每年一簽「租賃合作契約書」，迨112年12
04 月30日上訴人再次詢問被上訴人是否再上班，被上訴人表示
05 希望留下來工作而上訴人未置可否，上訴人對被上訴人表示
06 其應負擔6張果嶺券給黃梅雲作為慰問金並以此為續約條
07 件，而被上訴人認為不合理而未同意，上訴人遂不再與被上
08 訴人續約而不再派工等語（原審專調卷第10-11頁；本院勞
09 簡上卷第119頁），可見兩造係因系爭事故後續賠償黃梅雲
10 之方式，未能順利協調達成合意而終止勞動契約，被上訴人
11 未能舉證上訴人有何以脅迫方式，或其他違反勞動契約或勞
12 工法令之行為，致有損害其權益之虞，則被上訴人依勞基法
13 第14條第1項第6款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
14 條第1項等規定，請求上訴人給付資遣費本息，難認有據。

15 3.被上訴人固主張終止勞動契約之事由除了系爭事故之分擔賠
16 償爭議外，被上訴人亦認上訴人持續並未依照勞工法令為被
17 上訴人投保勞健保及提撥勞工退休金（下稱勞退金），而作
18 為終止勞動契約之原因事由云云（本院勞簡上卷第119
19 頁），惟查，被上訴人申請桃園市政府勞資爭議調解時，係
20 以111年12月6日擊球來賓撿球時，腳往上勾不小心後腳跟勾
21 到球車而受傷，於同年月12日上訴人表示被上訴人應支付擊
22 球費及醫藥費用才能續約，而以續約與否要脅被上訴人給付
23 財物而心生恐懼作為勞資爭議事實經過之內容等情，有桃園
24 市政府勞資爭議調解申請書在卷可按（本院勞簡上卷第151-
25 152頁），未見被上訴人以上訴人違反前述勞工法令之事由
26 申請勞資爭議調解。雖被上訴人於112年2月1日與上訴人進
27 行系爭行政調解時，當場主張上訴人應給付資遣費、預告期
28 間工資，有桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄附卷為
29 憑（本院勞簡上卷第131-132頁），惟觀其內容並未主張上
30 訴人有何違反前揭勞工法令情事，況兩造不爭執被上訴人最
31 後服務日期為111年12月31日〔兩造不爭執事項(一)〕，則縱

01 認上訴人於被上訴人任職期間有繼續違反勞工法令而未為其
02 投保勞健保、提繳勞退金等情，然兩造間勞動契約既於111
03 年12月31日終止，則自112年1月1日起，兩造間已無勞動契
04 約關係存在，上訴人既無為被上訴人投保勞健保、提繳勞退
05 金之義務，即上訴人繼續違反勞工法令之行為業於111年12
06 月31日終止，而被上訴人自96年3月1日起任職上訴人〔兩造
07 不爭執事項(一)〕，且曾投保勞保於鼎大公司等，則被上訴人
08 至遲於111年12月31日前應已知悉上訴人有上開持續違反勞
09 工法令之行為，則被上訴人遲至112年2月1日始依勞基法第1
10 4條第1項第6款規定向上訴人表示終止勞動契約，已逾30日
11 之除斥期間，自不生合法終止之效力，即不得依勞退條例第
12 12條第1項規定請求上訴人給付資遣費本息，是被上訴人此
13 部分主張，誠無足取。

14 七、綜上所述，被上訴人所舉之證據皆不足以證明上訴人有何違
15 反勞動契約或勞工法令而致有損害其權益之虞，且被上訴人
16 已逾除斥期間始以勞基法第14條第1項第6款事由向上訴人終
17 止勞動契約，從而被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，
18 請求上訴人給付資遣費389,790元及自起訴狀繕本送達翌日
19 起加付5%法定遲延利息，為無理由，應予駁回，其假執行
20 之聲請亦失所附麗，應併予駁回。被上訴人之訴既經駁回，
21 上訴人主張抵銷部分，本院即毋庸審酌。原審為上訴人敗訴
22 之判決，並依職權宣告假執行，自有未洽，上訴意旨指摘原
23 判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如
24 主文第2項所示。

25 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，核
26 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

27 九、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日
29 勞動法庭 審判長法官 徐培元

30 法官 姚葦嵐

01

法 官 謝志偉

02 正本係照原本作成。

03 本判決不得上訴。

04

書記官 邱淑利

05 中 華 民 國 114 年 2 月 12 日