

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第67號

原告 王靖元

訴訟代理人 陳柏中律師
朱冠菱律師
王韻慈律師

被告 日高工程實業股份有限公司

法定代理人 陳鴻文
訴訟代理人 柯尊仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬捌仟元，及自民國一一四年五月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用百分之四由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬捌仟元為原告預供擔保，免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國105年8月7日受僱於被告公司，並外派至越南廠擔任工程師，薪資每月新臺幣(下同)65,000元(於越南當地領取25,000元，於臺灣轉帳領取40,000元)。109年11月因原告母親病危，原告即向被告公司越南廠主管李正益協理請假3個月(告知請假期間為109年12月1日起至110年2月28日止，而依公司規定先申請40天之假期)，詎料，原告母親於原告返臺後不久即離世，原告於109年12月25日處理完母親之喪

01 儀後，於110年1月4日即詢問越南廠主管李正益協理何時可
02 購買機票返回越南工作，因當時受疫情影響，國際航班縮減
03 加上我國邊境受嚴格管控，經溝通後李正益協理告知原告須
04 等到110年4月27日始能安排航班返回越南，原告並於110年1
05 月30日收到公司人事部門員工肯定回覆，然原告卻於110年3
06 月10日收到李正益協理上傳切結書，並要求原告簽名，原告
07 審閱切結書後提出幾點質疑，惟李正益協理並未正面回覆質
08 疑，原告為求自保便不願簽名。

09 (二)原告持續等待至110年4月20日，並以通訊軟體私下詢問李正
10 益協理機票等相關問題，均未得到回覆，故原告於110年4月
11 23日於越南公司群組再次詢問機票乙事，得到原告之相關文
12 件尚未簽核完成，無法返回越南工作之回覆，最後李正益協
13 理於110年4月30日清晨5時54分在越南員工之群組片面以原
14 告連續曠職為由予以終止勞動契約，將原告直接踢出群組，
15 並未給予原告辯駁之機會。原告立即向勞工局申請調解，希
16 望臺灣總公司可以出面處理原告之工作問題，然兩造於同年
17 5月12日進行勞資爭議調解時，被告公司係以兩造間無僱傭
18 關係主張毋庸對原告之請求負責，連是否可能給付資遣費、
19 終止僱傭關係是否合法及原告有無曠職等行為均無可能進一
20 步協商溝通，更可顯示被告再次表明無意願受領原告提供之
21 勞務。又被告公司係違法終止兩造之僱傭契約，原告前對被
22 告提起請求確認僱傭關係存在訴訟(下稱另案訴訟)，業經本
23 院111年度勞訴字第166號民事判決確定在案，是兩造間之僱
24 傭關係仍然存在。而原告曾於112年8月29日收受被告以郵局
25 1064號存證信函要求原告復職之請求，由於違法解雇狀態為
26 持續發生，直至原告收受復職請求始消滅，則原告於112年9
27 月5日寄出存證信函告知被告終止兩造間之僱傭關係，被告
28 於同年月6日收受，兩造間之僱傭關係應於同年月6日終止。
29 因此，被告應給付原告自110年5月起至112年9月6日止之平
30 均工資，每月65,000元，合計1,833,000元(共28個月又6
31 日)，並應依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第4項請求被告

01 給付資遣費230,209元。

02 (三)為此，爰依兩造間之僱傭契約、民法第487條及勞基法第14
03 條第6項等規定提起本訴等語。並聲明：1、被告應給付原告
04 1,833,000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年
05 利率5%計算之利息。2、被告應給付原告230,209元，及自
06 起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息。

08 二、被告則以：

09 (一)原告於另案訴訟請求確認僱傭關係存在，其訴之聲明主張：
10 1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。2、被告應給付原告
11 104萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
12 利率5%計算之利息。3、被告應自111年9月10日起按月於次
13 月10日給付原告65,000元。4、願供擔保請准宣告假執行等
14 語。案經本院以111年度勞訴字第166號判決確認兩造間之僱
15 傭關係存在，原告其餘之訴則遭駁回；原告不服提起上訴並
16 為訴之追加，經臺灣高等法院高雄分院以112年度勞上自第3
17 7號為第二審判決後，被告不服該判決上訴第三審，經最高
18 法院以113年度台上字第1599號判決發回臺灣高等法院高雄
19 分院更審，經臺灣高等法院高雄分院以113年度勞上更一字
20 第8號審理時，因原告經2次合法通知，無正當理由未到庭辯
21 論，依法視為原告撤回上訴，業經本院核發第一審判決確定
22 證明書在案。從而，原告於本件訴訟之第1項聲明部分已於
23 另案訴訟中請求並經判決確定，則原告復於本件請求，違反
24 一事不再理原則。

25 (二)又原告於收受另案訴訟第一審判決後，於曾112年7月26日寄
26 發存證信函「要求提供勞務」，被告同意受領並於112年8月
27 29日寄發存證信函通知原告於112年9月5日前備妥護照、良
28 民證至被告公司辦理赴越南簽證，並於取得簽證後3日內至
29 越南日高公司報到，是被告並未受領遲延，惟原告於收受上
30 函後未依被告之通知提出護照、良民證予被告辦理赴越南簽
31 證等事宜，被告亦持續等待原告交付證件，直至112年9月23

01 日才寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款以原告無正當
02 理由繼續曠職達3日以上之事由，終止與原告間之勞動契
03 約，則依同法第18條規定，原告自不得向被告請求給付受領
04 遲延之工資及資遣費。

05 (三)而原告前於112年7月26日寄發存證信函「要求提供勞務」
06 後，又於112年9月5日寄發存證信函以被告違反勞動契約或
07 勞工法令，致有損害勞工權益之虞為由，主張依勞基法第14
08 條第1項第6款規定終止兩造間之勞動關係，足見原告於另案
09 訴訟一審判決後仍無提供勞務之意，且其終止權之行使亦已
10 逾30日除斥期間而無效，故被告自無庸給付原告資遣費等
11 語，資為抗辯。

12 (四)並聲明：1、原告之訴駁回。2、若受不利之判決，願供擔保
13 請准宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執事項：

15 (一)原告自105年8月7日起受僱於被告公司，並外派至越南廠擔
16 任工程師，每月薪資65,000元(於越南當地領取25,000元，
17 於台灣轉帳領取40,000元)。

18 (二)原告於109年12月1日請假至110年2月28日，經主管李正益准
19 假後即返回台灣，原告於110年1月間向李正益詢問返回越南
20 工作事宜，當時適逢新冠疫情期間，經李正益回覆須待110
21 年4月27日始能安排航班返回越南，然原告於110年3月10日
22 收到李正益上傳之切結書要求原告簽署，原告未為簽署，原
23 告嗣於110年4月23日於公司群組上詢問機票一節，而得到因
24 原告相關文件尚未簽核完成無法返越之回覆，李正益並於11
25 0年4月30日於越南員工之群組以原告連續曠職為由終止兩造
26 間之僱傭關係，並將原告踢出群組。

27 (三)原告對被告提出確認僱傭關係不存在等訴訟，經本院111年
28 度勞訴字第166號判決兩造間之僱傭關係存在，惟被告不需
29 給付原告自110年5月起至111年8月止之工資104萬元及自111
30 年9月10日起之每月工資65,000元。原告收受判決後，於112
31 年7月26日寄發存證信函予被告要求提供勞務，被告則於112

01 年8月間以存證信函通知原告復職，並經原告於112年8月29
02 日收受該復職通知，嗣原告於112年9月5日以被告違法解雇
03 為由依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之僱傭關
04 係。又原告對該判決提起上訴，並追加請求被告給付資遣費
05 230,209元，而經臺灣高等法院高雄分院以112年度勞上字第
06 37號判決被告應給付自110年5月起至111年8月止之工資104
07 萬元，及自111年9月起至112年9月6日止之每月工資65,000
08 元，並應給付資遣費230,209元予原告。再經被告提起上訴
09 後，經最高法院廢棄發回臺灣高等法院高雄分院，由該院11
10 3年勞上更一字第8號案件審理，然原告經該院通知二次未到
11 庭而視為撤回上訴。

12 四、得心證之理由：

13 (一)原告請求自110年5月起至112年9月6日止之薪資部分：

14 1、按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回
15 之：七、其訴訟標的為確定判決效力所及，民事訴訟法第24
16 9條第1項第7款後段有明文規定。故同一當事人就同一法律
17 關係為同一之請求，或就同一訴訟標的求為相反或聲明可以
18 代用之判決，均非法之所許。又按民事訴訟法第244條第1項
19 第2款規定「訴訟標的及其原因事實」，規範意旨在於訴訟
20 標的之涵義，必須與原因事實相結合，俾使訴狀所表明請求
21 法院審判之範圍更加明確。是判斷同法第400條第1項之既判
22 力客觀範圍，應依原告起訴主張之原因事實特定之訴訟標的
23 的法律關係為據，凡屬確定判決於言詞辯論終結時點，經當事
24 人已提出，或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法之同一原
25 因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束(最高法
26 院110年度台上字第1249號判決意旨參照)。經查：本件原告
27 於另案訴訟係對被告公司請求：(1)確認原告與被告公司間之
28 僱傭關係存在。(2)被告應給付原告104萬元，及自起訴狀繕
29 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(3)
30 被告應自111年9月10日起按月於次月10日給付原告65,000元
31 等語，業經該一審確定判決認定兩造間之僱傭關係仍存在，

01 惟被告並未受領遲延而駁回原告給付薪資之請求，此有另案
02 訴訟一審判決及確定證明書可稽(參本院114年度勞專調字第
03 41號卷，下稱勞專調卷，第171頁至第179頁、第193頁)；復
04 原告於本件起訴以：請求被告給付自遭違法解雇時即110年5
05 月起至112年9月6日止之薪資，並為第1項之聲明：被告應給
06 付原告1,833,000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，
07 按週年利率5%計算之利息等語(參勞專調卷第7頁、第11頁
08 至第12頁)。而查，原告於另案訴訟及本件訴訟雖均係請求
09 自遭被告違法解雇時起之薪資，惟參原告於另案訴訟一審判
10 決後之112年7月26日始寄發存證信函予被告要求提供勞務，
11 且該存證信函至遲於112年7月31日已由被告收受(參勞專調
12 卷第195頁存證信函及其上之日期章)，核與另案訴訟一審判
13 決最後事實審言詞辯論終結時點之原告未表明提供勞務之狀
14 態顯有所改變，是原告所請求自110年5月起至112年7月30日
15 止此段期間之薪資請求，雖受另案訴訟一審確定判決既判力
16 效力所及而不得再行起訴，其於本件起訴為不合法而應駁回
17 其訴外，其餘請求即自112年7月31日起至同年9月6日止薪資
18 之原因事實，與另案訴訟顯非同一，自不受一事不再理原則
19 之拘束，先此敘明。

20 2、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
21 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
22 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
23 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提
24 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
25 提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第234條
26 分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之
27 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
28 領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞
29 務之義務，仍得請求報酬(最高法院92年度台上字第1979號
30 民事判決意旨參照)。經查，另案訴訟第一審確定判決業認
31 定兩造間僱傭關係仍存在(參勞專調卷第171頁)，而原告於1

01 12年7月26日寄發存證信函予被告表明提供勞務之旨，且被
02 告至遲於同年9月31日收受等情，均如前述，則堪認被告於收
03 受時起已陷於受領勞務遲延，直至其以112年8月29日存證信
04 函通知原告於同年9月5日前先辦理越南簽證以赴越南工作
05 (參勞專調卷第197頁)，其受領遲延狀態方終了，則原告於1
06 12年7月31日起至同年9月5日此段期間，原告尚無從依原職
07 向被告提供勞務，是原告並無補服勞務之義務，自仍可向被告
08 請求此段期間之薪資報酬。又原告之每月薪資為65,000
09 元，業經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(一)，參本院卷
10 第25頁)，則依此計算其自112年7月31日起至同年9月5日止
11 之薪資金額共計78,000元(計算式：65,000元+65,000元÷30×
12 6天=78,000元)，故原告請求被告給付薪資78,000元，核屬
13 有據，逾此範圍之請求則無理由。

14 (二)原告請求資遣費部分：

- 15 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者
16 勞工固得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終
17 止契約，並得於終止契約後，依同條第4項準用同法第17條
18 及勞退條例第12條第1項規定，請求雇主給付資遣費。然勞
19 工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉
20 其情形之日起，30日內為之，此觀勞基法第14條第2項前段
21 規定即明。
- 22 2、原告主張其於112年9月5日寄發存證信函予被告，以被告違
23 法終止兩造間之僱傭關係，依勞基法第14條第1項第6款規定
24 終止僱傭關係，而該存證信函業經被告於112年9月6日收
25 受，並請求被告給付資遣費等情，然為被告所否認，並辯稱
26 原告終止行為已逾30日之除斥期間等語。而查，原告所指被
27 告違反勞動契約或勞工法令之事由，乃被告於110年4月30日
28 違法終止兩造間之僱傭關係之行為，而此行為於110年4月30
29 日即確定發生並為原告所知悉，業經原告陳述在卷(參勞專
30 調卷第11頁)；至嗣後解雇狀態之持續，核非屬雇主違反勞
31 動契約或勞工法令行為之繼續，則原告遲至112年9月6日方

01 以被告違法終止契約為由終止兩造間僱傭關係，顯逾30日
02 之除斥期間，其終止契約難認合法。原告固主張：因被告違
03 法終止勞動契約後，違法解雇之狀態持續存在，直至被告於
04 112年8月29日寄發存證信函通知原告復職始消滅，故其於11
05 2年9月6日終止兩造間僱傭關係，未逾除斥期間云云(參本院
06 卷第42頁至第43頁)，洵非可採。至原告援引最高法院92年
07 度台上字第1779號判決，以為其行使終止權未逾除斥期間之
08 佐據(參本院卷第42頁)，然該判決所涉原因事實，乃勞工以
09 雇主未覈實提撥職工福利金與退休準備金為由終止勞動契
10 約，然此等未提撥之行為本即定期、繼續發生，自與本件不
11 同，無從於本件比附援引。從而，原告之終止權行使既已逾
12 除斥期間，自不生合法終止之效力，則其請求被告給付資遣
13 費，即屬無據。

14 五、綜上所述，原告依兩造間之僱傭契約、民法第487條規定請
15 求被告給付薪資78,000元及自起訴狀繕本送達翌日即114年5
16 月9日(參勞專調卷第123頁)起至清償日止，按週年利率5%
17 計算之利息，為有理由，應予准許。至逾此範圍之請求，則
18 無理由，應予駁回。

19 六、本判決主文第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
20 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
21 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
22 行。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判
24 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 114 年 12 月 12 日

27 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 12 日

