

臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度勞上易字第7號

上訴人 王靖元

訴訟代理人 陳柏中律師

朱冠菱律師

王韻慈律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國114年12月12日臺灣高雄地方法院114年度勞訴字第67號第一審判決提起一部上訴，本院於115年6月10日言詞辯論終結，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、上訴人主張：伊自民國105年8月7日起受僱於被上訴人，並外派至越南廠擔任工程師，每月薪資新臺幣(下同)65,000元。伊前於109年11月間因母親病危向被上訴人越南廠主管即訴外人李正益協理請假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)，然伊返臺不久後母親即離世，伊於處理完相關事宜後，旋於110年1月4日詢問李正益何時可回越南工作，惟當時因受疫情影響，國際航班縮減及我國邊境嚴格管控，李正益告知須迨同年4月27日始能安排航班返回越南，詎李正益竟突於同年3月10日傳送切結書要伊簽名，經伊審閱內容後拒絕簽署，嗣竟因此無法返回越南工作，而李正益復於同月30日在越南公司之員工群組，片面以伊連續曠職為由終止勞動契約。被上訴人係違法終止兩造間之僱傭契約，經伊起訴

01 請求確認兩造間之僱傭關係存在，業經原法院111年度勞訴
02 字第166號民事判決伊勝訴確定（下稱系爭另案），故兩造
03 之僱傭關係確仍存在，迄伊於112年8月29日收受被上訴人復
04 職請求時，被上訴人違法解僱之狀態始消滅，伊另於同年9
05 月5日以存證信函向被上訴人為終止兩造間僱傭關係之通
06 知，經被上訴人於同月6日收受，兩造間之僱傭關於斯時終
07 止，故被上訴人仍應給付自110年5月起至112年9月6日止期
08 間之工資計1,833,000元，另尚應給付資遣費230,209元。為
09 此依兩造間之僱傭契約、民法第487條及勞動基準法第14條
10 等規定提起本件訴訟，並聲明：(一)被上訴人應給付1,833,00
11 0，元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
12 算之利息。(二)被上訴人應給付230,209元，及自起訴狀送達
13 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 二、被上訴人則以：上訴人前已曾請求自110年5月至111年7月30
15 日止之工資，經系爭前案判決駁回確定，此部分應受既判力
16 所及而不得再為請求。又上訴人於收受系爭另案判決後，曾
17 於112年7月26日寄發存證信函要求提供勞務，經伊同意受領
18 並於同年8月29日函知上訴人於同年9月5日前備妥護照、良
19 民證至被上訴人址辦理赴越南簽證，並於取得簽證後3日內
20 至越南公司報到，伊並無受領遲延之情事，然上訴人屆期未
21 依通知辦理，伊持續等待至同年9月23日，始以上訴人無正
22 當理由繼續曠職達3日以上之事由，依勞動基準法第12條第1
23 項第6款規定終止與上訴人間之勞動契約，上訴人自不得再
24 向被上訴人請求給付受領遲延之工資及資遣費。再上訴人先
25 於112年7月26日要求提供勞務，復於同年9月5日以被上訴人
26 違反勞工法令為由終止兩造間之勞動關係，足見上訴人並無
27 提供勞務之意，且其終止權之行使已逾30日除斥期間等語，
28 資為抗辯。

29 三、原審判決被上訴人應給付上訴人78,000元及自114年5月9日
30 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回上訴人
31 其餘之訴。上訴人不服，提起一部上訴，上訴聲明：(一)原判

01 決關於駁回上訴人後開第二項部分廢棄。(二)上開廢棄部分，
02 被上訴人應再給付230,209元，及自起訴狀繕本送達翌日起
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息（就其餘敗訴即工
04 資1,755,000元部分未據上訴）。被上訴人答辯聲明：上訴駁
05 回（被上訴人就其敗訴部分，亦未聲明不服，已告確定）。

06 四、兩造不爭執事項：

07 (一)上訴人自105年8月7日起受僱於被上訴人公司，並外派至越
08 南廠擔任工程師，每月薪資65,000元（於越南當地領取25,0
09 00元，於台灣轉帳領取40,000元）。

10 (二)上訴人於109年12月1日請假至110年2月28日，經主管李正益
11 准假後即返回台灣，上訴人於110年1月間向李正益詢問返回
12 越南工作事宜，當時適逢新冠疫情期間，經李正益回覆須待
13 110年4月27日始能安排航班返回越南，然上訴人於110年3月
14 10日收到李正益上傳之切結書要求簽署，上訴人未為簽署，
15 嗣上訴人於110年4月23日在公司群組上詢問機票一節，得到
16 因其相關文件尚未簽核完成無法返越之回覆，李正益並於同
17 月30日於越南員工之群組以上訴人連續曠職為由終止兩造間
18 之僱傭關係，且將上訴人踢出群組。

19 (三)系爭前案判決兩造間之僱傭關係存在，並駁回上訴人就被上
20 訴人應給付自110年5月起至111年8月止之工資104萬元及自1
21 11年9月10日起之每月工資65,000元部分之請求確定。上訴
22 人收受判決後，於112年7月26日寄發存證信函予被上訴人要
23 求提供勞務，被上訴人則於同年8月間以存證信函通知上訴
24 人復職，並經上訴人於同月29日收受，嗣上訴人於同年9月5
25 日以被上訴人違法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款規
26 定終止兩造間之僱傭關係。

27 (四)上訴人於110年5月3日申請勞資爭議解時，曾主張「被上訴
28 人藉故以負責工作返台滯留過久，未依照請假時間返回工作
29 而以曠職論，致上訴人工作權益受損」等語。

30 (五)上訴人於111年8月22日系爭另案起訴時，曾主張「上訴人並
31 無勞基法第11條之情形，且未違反同條第12條各款，亦非無

01 正當理由不返回越南上班，被上訴人擅自終止系爭契約並不
02 合法」等語。

03 五、本院之判斷：

04 (一)按勞工因雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之
05 虞者，固得不經預告而終止勞動契約，惟勞工行使該勞動契
06 約終止權，須自知悉損害結果之日起30日內為之，此觀勞基
07 法第14條第1項第6款、第2項規定自明(最高法院113年度台
08 上字第1599號判決意旨參照)。上訴人固以要求其應立即於
09 被上訴人違法解僱後30日之期間內終止兩造僱傭契約實屬過
10 苛，且被上訴人遲至112年8月29日始通知其復職，然仍未給
11 付薪資，故其於112年9月5日終止兩造僱傭關係，並未逾30
12 日除斥期間云云。經查：

13 1.上訴人自陳其於112年9月5日終止兩造間之僱傭關係，係
14 就「被上訴人於110年4月30日違法終止兩造勞動契」約乙
15 事，認有違反勞動契約致損及權益等語(本院卷第74
16 頁)，然其於110年5月3日勞資爭議調解、111年8月22日
17 系爭另案起訴時，即曾分別主張「被上訴人藉故其負責工
18 作因返台過久、未依照請假時間返回工作崗位，以曠職
19 論，致工作權益受損」、「上訴人並無勞基法第11條所定
20 情況，且未違反同法第12條各款規定，亦非無正當理由不
21 返回越南上班，被上訴人擅予終止系爭契約即不合法」等
22 語乙情，業為兩造所不爭執，足認其於前開時間即已知悉
23 被上訴人有違法終止勞動契約之情事，則其於112年9月5
24 日始依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之僱
25 傭關係，自己逾30日之除斥期間而不合法，應屬明確。

26 2.上訴人另以最高法院114年度台上字第1283號判決意旨，
27 主張被上訴人之違法狀態持續至112年8月29日通知其復職
28 為止，故其終止兩造僱傭關係並未逾除斥期間云云，然該
29 案之事實係雇主持續進行未覈實申報投保薪資及提繳退休
30 金之違反勞工法令行為，與本件被上訴人之違法解僱行為
31 係於110年4月30日一次發生之情形，並不相同，尚無從比

01 附援引，上訴人此部分主張，自無可採。

02 3.本件上訴人於112年9月5日終止兩造間僱傭契約，既已逾
03 除斥期間而不生合法終止之效力，則其依勞動基準法第14
04 條第4項規定，請求被上訴人給付資遣費230,209元，亦無
05 理由，不應准許。

06 六、綜上所述，上訴人依勞動基準法第14條第1項第6款、第4項
07 之規定，請求被上訴人給付資遣費230,209元，應屬無據。
08 原審駁回上訴人前開請求，並無不合，上訴意旨指摘原判決
09 此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論述，附此敘明。

13 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 7 月 10 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 黃宏欽

17 法 官 劉傑民

18 法 官 謝雨真

19 以上正本證明與原本無異。

20 本件不得上訴。

21 中 華 民 國 115 年 7 月 10 日

22 書記官 林秀珍