

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第11號

上訴人 卓奧凌

被上訴人 台灣怡海雲端服務有限公司

法定代理人 林呈欣

上列當事人間請求資遣有效及解僱無效等事件，上訴人對於民國109年12月30日本院勞動法庭109年度勞簡字第102號第一審判決提起上訴，本院於民國110年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：被上訴人於民國109年2月25日通知上訴人自同年3月起毋庸上班，因事關離職事宜，上訴人旋以通訊軟體LINE與被上訴人法定代理人進行討論，兩造最終同意以資遣方式辦理，上訴人並預先就同年2月26日及27日請特別休假、3月請事假，被上訴人於翌日發給員工資遣通知書，言明契約終止日為同年3月18日。詎上訴人於同年3月12日接獲被上訴人法定代理人電子郵件告以上訴人自同年2月2日起至同年3月12日止均未請假，已屬曠職等語，上訴人雖回覆已在LINE上就預告期請事假，並無曠職意圖，且於同年3月16日至18日預定前往辦公等語，然被上訴人仍於同年3月17日通知上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款「無正當理由繼續曠工3日」規定將上訴人解僱。惟被上訴人向來准許同仁以LINE請假，上訴人既已就3月份預先請事假，被上訴人法定代理人未當場否准，亦未於適當時間內表達不同意，足認其默視上訴人請假，故被上訴人以上訴人無故曠職為由解僱顯屬無據，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第17條、第23條第1項、第38條第1項第3款、第4項等規定請求被上訴人給付資遣費新臺幣（下同）9

01 7,600元、特別休假未休1日工資2,400元、109年3月16日至1
02 8日共3日工資7,200元，並於原審聲明請求：被上訴人給付
03 上訴人107,200元，暨自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至
04 清償日止，按年息5%計算之利息。

05 二、被上訴人則以：上訴人自106年7月3日起受僱於被上訴人，
06 擔任顧問服務經理，任職期間屢因情緒控管不佳遭顧客投
07 訴，造成被上訴人損失，兩造乃於109年2月25日以LINE洽商
08 勞動契約終止事宜。詎上訴人自同年3月2日起即未到班亦未
09 請假，嗣經被上訴人於同年月12日、13日分別寄發通知，上
10 訴人仍未依請假手續辦理，已屬曠職，是被上訴人依據勞基
11 法第12條第1項第6款規定解僱，並無不法等語資為抗辯。

12 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
13 給付7,200元，及自109年7月10日起至清償日止，按年息5%
14 計算之利息，並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分
15 聲明不服，提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴
16 人後開第二項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人100,
17 000元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止按
18 年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。(上訴
19 人於原審請求被上訴人給付特別休假未休1日工資2,400元，
20 及109年3月16日、17日等2日工資4,800元，合計7,200元本
21 息部分，業經原審判決被上訴人敗訴，被上訴人就此部分並
22 未聲明不服，不在本院審理範圍內)。

23 四、兩造不爭執事項：

24 (一)上訴人自106年7月3日起任職被上訴人，離職前職稱為顧問
25 服務經理，離職前每月薪資為72,000元，任職之最後6個月
26 平均薪資為72,000元。

27 (二)被上訴人於109年2月26日發資遣通知書(見原審卷第21頁)
28 予上訴人，其上記載兩造聘僱契約終止日為109年3月18日，
29 預告期間為20日，終止事由為勞基法第11條第5款。

30 (三)被上訴人於109年3月16日寄發存證信函(見原審卷第22頁、
31 第22之1頁)予上訴人，稱上訴人有勞基法第12條第1項第6

01 款之情事，以該存證信函送達日終止與上訴人間之勞動契
02 約；上訴人於109年3月17日收受該存證信函（見原審卷第10
03 0頁）。

04 五、本院判斷：

05 (一)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
06 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
07 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
08 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
09 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
10 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞退條例第
11 12條第1項定有明文。準此，僅於勞、雇雙方各依前揭規定
12 終止契約，勞工方得請求雇主給付資遣費。若雇主依勞基法
13 第12條或勞工依勞基法第15條規定終止勞動契約者，勞工即
14 不得向雇主請求發給資遣費，勞基法第18條亦有明定。又按
15 勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工
16 適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信
17 原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意
18 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原
19 先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
20 （最高法院95年度台上字第2720號判決參照）。然，若勞方
21 在雇主預告之特定終止日期前，另有新生之雇主得不經預告
22 終止之情事發生時，例如勞方於雇主預告之終止日前，故意
23 對雇主實施暴行；無正當理由繼續曠工3日；故意損壞雇主
24 之機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意
25 洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害之情形等
26 事由發生時，於預定終止日前，雇主另依勞基法第12條第1
27 項規定對勞方為終止契約表示，自非屬「隨意改列其解僱事
28 由」之情形，雇主再為終止並於訴訟上主張，難謂有何違反
29 保護勞工意旨之可言，自屬正當。惟如雇主第一次之終止合
30 法，並生終止契約之效力，雇主自無從對已合法終止之勞動
31 契約再為第二次終止，則雇主之第二次終止行為當然不能生

01 終止契約之效力，自不待言。

02 (二)本件兩造於109年2月25日經協商後，由被上訴人於109年2月
03 26日依勞基法第11條第5款不能勝任工作之事由通知上訴人
04 終止勞動契約，預定契約終止日為109年3月18日。惟在前揭
05 預定終止日前，被上訴人另以上訴人自109年3月2日起無正
06 當理由繼續曠工3日為由，再於109年3月16日以存證信函000
07 139號通知上訴人依勞基法第12條第1項第6款事由終止契
08 約，上訴人於翌日（3月17日）收受信函等節，業如不爭執
09 事項(二)、(三)所載。上訴人不爭執自109年3月2日起至15日止
10 均未到班（見原審卷第99頁、本院卷第76頁），惟稱被上訴
11 人准許員工以口頭或LINE請假，其已於109年2月25日以LINE
12 預先向被上訴人就預告期間請事假，並非無故曠職，被上訴
13 人解僱不合法等語。是本件首應審究者為被上訴人於109年3
14 月17日依勞基法第12條第1項第6款事由終止契約是否合法。

15 (三)經查：

- 16 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
17 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明
18 文。又按勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假
19 理由及日數；辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證
20 明文件，勞工請假規則第10條亦有明定。
- 21 2.本件上訴人主張其已以LINE預先向被上訴人請事假一節，既
22 為被上訴人否認，自應由上訴人就該事實負舉證責任。上訴
23 人固提出與被上訴人法定代理人間之LINE對話紀錄翻拍畫面
24 （見原審卷第24-26頁）為證。惟觀諸上開對話紀錄翻拍畫
25 面內容，雙方一開始係討論勞動契約終止之方式，被上訴人
26 法定代理人提出「資遣其實很麻煩，你還需要浪費很多時間
27 待在公司」、「你看"合意終止聘僱合約"，你覺得公司該給
28 你多少錢」；上訴人則表示「資遣要有預告期，但預告期都
29 要請事假，除非你要找我上班」、「我並未有"合意"意
30 圖」；被上訴人法定代理人再詢「所以你同意公司幫你
31 辦"資遣"嗎？」，上訴人表示「完全同意」；被上訴人法定

01 代理人則告知「明天會發出"資遣通知函"」等語，至此雙方
02 方就由被上訴人以資遣方式終止一事達成協議。上訴人之後
03 再主動詢問「明天我有需要到班嗎（看你意見）」，被上訴
04 人法定代理人則回以「你可以直接按照正常請假程序辦
05 理」，上訴人續稱：「OK SEAN 我預定於2/26(三)以及2/27
06 (四)兩天請假」，被上訴人法定代理人回以「好的」。則上
07 訴人在討論終止契約方式之過程中，雖曾表示「資遣要有預
08 告期，但預告期都要請事假，除非你要找我上班」等語，然
09 兩造此時仍處於商討終止契約方式之階段，尚未確定如何終
10 止兩造間勞動契約，被上訴人法定代理人亦未對此回應，難
11 認上訴人此時此舉已符合首揭之勞工請假規則，而生請假之
12 效力。而在雙方確定以「資遣」方式終止契約後，上訴人僅
13 明確表示要請109年2月26日及27日兩天假，並未提及109年3
14 月份工作日亦要一併請假之旨，故上揭LINE對話紀錄並無足
15 佐證上訴人已依規定完成109年3月份之請假手續。

16 3.上訴人既未事前向被上訴人請假，事後亦未完成請假程序，
17 則其自109年3月2日起至15日止未到班工作，自屬無正當理
18 由繼續曠工逾3日，構成勞基法第12條第1項第6款終止事
19 由。準此，在原預定契約終止日即109年3月18日前，被上訴
20 人於109年3月16日另以前揭存證信函，通知上訴人依據勞基
21 法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並於上訴人收受該
22 信函日即109年3月17日生終止之效力，應堪認定。揆諸前揭
23 規定及說明，被上訴人自無庸給付上訴人資遣費，上訴人亦
24 不得再以先前被上訴人所發之資遣通知書向被上訴人請求給
25 付資遣費。從而，本件上訴人依勞退條例第12條第1項、勞
26 基法第17條規定請求被上訴人給付資遣費97,600元，為無理
27 由，應予駁回。

28 4.上訴人另主張其於109年3月18日亦有至被上訴人公司上班，
29 被上訴人自應給付該日工資2,400元等語。然承前述，兩造
30 間之契約已於109年3月17日經被上訴人依法終止，故縱上訴
31 人該日亦有至被上訴人公司上班，上訴人亦無從基於勞動契

約關係，而依勞基法第23條第1項規定請求被上訴人給付該日工資。

六、綜合上述，本件上訴人依據勞退條例第12條第1項、勞基法第17條、第23條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費97,600元、工資2,400元，合計100,000元本息，為無理由，不應准許。原審就此不應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 11 月 3 日
勞動法庭 審判長法官 賴錦華

法 官 呂俐雯

法 官 李桂英

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 110 年 11 月 3 日
書記官 陳惠萍