臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第14號

上　訴　人　呂孜理

訴訟代理人　紀亙彥律師

上　訴　人　啟碁科技股份有限公司

000000000000000

法定代理人　謝宏波

訴訟代理人　陳紫婕

　　王玠涵

訴訟代理人　楊惠琪律師

複 代理 人　郭怡妏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，兩造對於中華民國110年3月5日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第10號第一審判決各自提起上訴，本院於111年8月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人呂孜理（下稱呂孜理）主張：伊自民國102年8月19日起受僱於對造上訴人啟碁科技股份有限公司（下稱啟碁公司），派駐在大陸地區擔任南京分公司處長，約定每月薪資新臺幣（下同）16萬400元（不含派外津貼3萬2000元）。伊於109年1月22日返台，原訂月底回大陸地區，因爆發新冠肺炎疫情，改簽班機暫緩離臺。伊於109年3月12日徵得啟碁公司同意，變更提供勞務地點在臺灣，於同年月16日與網路事業處主管電話面談後，啟碁公司未安排伊臺灣工作地點，並於同年月19日將伊資遣，經伊於同年月20日向科技部新竹科學園區管理局（下稱竹科管理局）申請調解，啟碁公司竟於同年月26日勞資爭議期間以伊曠職3日為由終止兩造間勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，而不合法。伊於同

年月31日調解時請求恢復工作，經啟碁公司拒絕，伊已無補服勞務之義務，啟碁公司自109年4月起應給付伊薪資等情。爰依兩造間勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在；命啟碁公司給付伊80萬2000元，及自109年9月1日起至復職日止，按月於次月5日給付16萬400元之判決。

二、啟碁公司則以：伊僱用呂孜理時，即約定呂孜理為派外人員，工作地點為南京分公司LTE產品中心。呂孜理已於109年3月12日寄發電子郵件通知其主管詹益洋辭去南京EC3中心主管一職（下稱系爭電郵）而終止兩造間僱傭關係。倘認兩造間僱傭關係未因呂孜理自請離職而終止，伊亦未同意呂孜理調職回臺灣總部上班，呂孜理之工作地點仍在南京分公司，伊於109年3月20日寄發電子郵件催告呂孜理至遲於同年月23日回南京分公司上班，未獲置理，亦未辦理請假手續，經伊於同年月26日以呂孜理無正當理由繼續曠職3日為由終止勞動契約，且與呂孜理申請勞資爭議調解事由無涉，自屬合法，兩造間僱傭關係已不存在。呂孜理單方要求改在臺灣總部提供勞務，難認已提出勞務之準備，伊無給付薪資之義務等語，資為抗辯。

三、原審確認兩造間僱傭關係存在，駁回呂孜理其餘之請求。兩造就其敗訴部分，各自提起上訴。

㈠呂孜理上訴部分：

1.呂孜理上訴聲明：

⑴原判決關於駁回呂孜理後開第⑵項之訴部分及該部分假執行之聲請均廢棄。

⑵啟碁公司應給付呂孜理80萬2000元，及自109年9月1日起至復職日止，按月於次月5日給付16萬400元。

2.啟碁公司答辯聲明：呂孜理之上訴駁回。

㈡啟碁公司上訴部分：

1.啟碁公司上訴聲明：

⑴原判決不利於啟碁公司部分廢棄。

⑵上開廢棄部分，呂孜理在第一審之訴駁回。

2.呂孜理答辯聲明：啟碁公司之上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第383384頁、第411至417頁、第468至469頁）：

㈠呂孜理於102年8月19日與啟碁公司簽立聘僱合約書，經派駐在大陸地區江蘇省南京市，直屬長官為訴外人詹益洋。

㈡呂孜理每月本薪為15萬8400元、伙食津貼為2000元及派外津貼為3萬2000元；自109年4月1日起未受領薪資。

㈢啟碁公司109年農曆春節假期原自109年1月22日起至同年月31日止，惟因新冠肺炎疫情因素，同意派外人員自同年2月10日起可先在臺灣總部辦公，至同年2月24日再返還南京分公司。呂孜理於109年1月22日返回臺灣與家人團聚期間，原訂月底返回大陸地區，因爆發新冠肺炎疫情，改簽班機暫緩離臺，迄未再返回大陸地區。

㈣呂孜理於109年2月11日至同年3月20日有以啟碁公司門禁卡進出臺灣總部。

㈤啟碁公司人資長韓慧玲與呂孜理曾於109年3月6日、12日、18日、19日及20日上午8時30分進行面談。

㈥呂孜理於109年3月12日10時10分寄發系爭電郵予南京分公司主管詹益洋及韓慧玲，記載：「因疫情考量與個人生涯規劃，本人決定辭去南京EC3中心主管一職，同時向總部人事單位申請返回總部任職，生效日期則依公司相關規定辦理謝」等語，詹益洋隨即於同日上午10時16分回覆電子郵件，記載：「Ok,Wish all the best for you.Please contact NJHR Link to send back your belongings in the dorm back to TW if you need his help.」等語。

㈦呂孜理於109年3月16日接到啟碁公司網路事業處主管電話面談後，於同年4月14日收受啟碁公司寄送之離職服務書，期間並未有返回大陸地區原工作地點點服原有勞務。

㈧啟碁公司南京分公司於109年3月16日已復工，台籍幹部亦於同年2月24日均已返回南京工作，109年3月21日至26日期間兩岸交通並未受阻，派駐大陸地區之員工依原定班機前往大

陸地區（需隔離及不得出差），呂孜理並未搭乘原訂班機至大陸地區。

㈨啟碁公司韓慧玲於109年3月20日20時3分（啟碁公司書狀誤載為2分）寄發電子郵件予呂孜理，記載：「南京辦公室已於3月16日全面復工，台籍幹部均已赴崗。您拒絕返回派駐地南京，於（西元）2020年3月12日以email通知主管，辭去南京EC3中心主管一職，並請調臺灣總部。但經詢問各相關部門，並無適當職缺。依據本公司與您簽署的聘僱合約，您的工作地點是南京辦公室，請您最遲應於（西元）2020年3月23日返還南京辦公室報到。請依據公司出勤規定執行」等語。

㈩呂孜理於109年3月20日15時許向竹科管理局申請調解，兩造於同年月31日調解不成立。

㈩一呂孜理於109年3月23日拒絕返回南京分公司，啟碁公司於同年月26日12時8分寄發電子郵件予呂孜理，記載：「自（西元）2020年3月23日起算迄今日3月26日，您已逾3日未復工。本公司茲以此通知，依法終止與您間的聘僱合約」等語。

㈩二呂孜理於109年4月6日寄發樹林柑園郵局存證號碼44號存證信函予啟碁公司，主旨要求在臺灣總部恢復僱傭關係；啟碁公司於同年月13日以新竹科學園區郵局存證號碼74號存證信函（下稱74號存證信函）回覆兩造間勞動契約已於109年3月26日終止。

㈩三呂孜理於109年7月6日寄發新竹英明街郵局存證號碼284號存證信函予啟碁公司，聲明啟碁公司違法解僱工作；啟碁公司於同年月22日以新竹科學園區郵局存證號碼146號存證信函回覆勞動契約已依法終止。

五、兩造之爭點如下：

㈠呂孜理有無於109年3月12日自請離職而終止勞動契約？

㈡啟碁公司於109年3月26日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

㈢承上，兩造間僱傭關係如未終止，呂孜理請求啟碁公司給付薪資有無理由？若為肯定，金額為何？

六、茲就本件之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠呂孜理並未於109年3月12日自請離職而終止勞動契約：

1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，其法律行為之構成，不僅行為人內心想法有欲藉其表示發生特定法律效果之主觀意思，即有為某法律效果之法效意思或效果意思；並須有表示行為，將內心的法效意思表示於外部。

2.查呂孜理於109年3月12日10時10分寄發系爭電郵予南京分公司主管詹益洋及啟碁公司人資長韓慧玲，記載：「因疫情考量與個人生涯規劃，本人決定辭去南京EC3中心主管一職，同時向總部人事單位申請返回總部任職，生效日期則依公司相關規定辦理謝」等語，詹益洋隨即於同日上午10時16分回覆電子郵件，記載：「Ok,Wish all the best for you.Please contact NJHR Link to send back your belongings in the dorm back to TW if you need his help.」等語（見原審卷第107頁），觀其用語，呂孜理係向其南京分公司主管詹溢洋表示辭去在南京分公司之EC3中心主管職務，同時申請返回臺灣總部任職之意。且依證人韓慧玲證述：伊於109年3月6日與呂孜理會談，呂孜理表達因疫情考量，沒有要回南京，且在內部找尋總部有無合適轉調職缺，伊有請呂孜理自己先找，再約時間確定狀況；同年月12日第2次會談，呂孜理告知伊在總部找不到工作，伊有告知會協助媒合，但媒合不一定成功，他說如果沒有成功，他依然不會回南京，堅辭南京工作；伊於同年月18日跟呂孜理會面確認無法媒合成功等語（見本院卷第326至330頁），有韓慧玲詢問各部門主管之通訊軟體截圖及回覆呂孜理媒合結果之電郵可按（見原審卷第63、180、181頁），足見啟碁公司於109年3月18日前仍為呂孜理進行調回總部之媒合，難認呂孜理於109年3月12日寄發之系爭電郵有終止勞動契約之法效意思或效果意思，亦為啟碁公司明知。準此，呂孜理於109年3月12日

寄發系爭電郵並無終止勞動契約之意思表示，啟碁公司抗辯兩造勞動契約已因呂孜理以系爭電郵自請離職而終止，並無可採。

㈡啟碁公司於勞資爭議期間，即109年3月26日依勞基法第12條第1項第6款向呂孜理終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，不生終止之效力：

1.按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約，此觀勞資爭議處理法第8條規定即明，其立法目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約，自非合法（最高法院109年度台上字第2210號判決旨參照）。所謂調解期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，自勞資爭議當事人向直轄市或縣（市）主管機關提出依同法第10條規定記載之調解書之時或主管機關依職權交付調解通知勞資爭議當事人之時起（同法第9條），其因勞資爭議調解委員會無法作成調解方案而視為調解不成立者，至直轄市、縣（市）主管機關將調解紀錄送達勞資雙方當事人時止（最高法院97年度台上字第1459號判決意旨參照）。

2.呂孜理於109年3月20日以其於109年3月12日辭去南京EC3中心主管一職，經啟碁公司人事單位安排臺灣面談轉調機會，隨後人資長僅安排1次面談，即反覆變動原因將其資遣，乃要求啟碁公司同意其請調回臺，在臺灣新竹總部恢復僱傭關係等情為由，向竹科管理局申請調解。啟碁公司於同年月24日收受調解通知後，旋於26日寄發電子郵件，以呂孜理自同年月23日起無正當理由繼續曠工3日以上為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，嗣兩造於109年3月31日調解不成立等情，有調解申請書、開會通知書、調解紀錄、系爭電郵及竹科管理局函文可按（見原審卷第22至32頁、第65頁、本院卷第97、98頁）。呂孜理既就其是否於同年3月12日完成調職手續而應至臺灣新竹總部上班為其勞資爭議事

件，與呂孜理工作地點已否變動，有無正當理由繼續曠工3日相關連，啟碁公司終止事由即非勞資爭議事件外之其他正當事由，啟碁公司於同年月26日向呂孜理所為終止勞動契約之意思表示，既於兩造爭議調解期間內送達（見原審卷第65頁），自違反勞資爭議處理法第8條規定，應為無效，不生終止之效力。啟碁公司抗辯其終止非因該勞資爭議事件，而係另有其他正當理由云云，並無可採。至啟碁公司於109年4月13日寄發74號存證信函，僅重申已於同年月26日以電子郵件終止勞動契約之意思（見原審卷第66至69頁），無再為終止勞動契約之意思，附此敘明。

㈢呂孜理未依債務本旨現實提出勞務給付，亦無給付準備之具體事實，其請求啟碁公司給付薪資並無理由：

1.按僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人得以準備給付之事情，通知僱用人，以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，此觀民法第235條及第234條之規定自明。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力（最高法院102年度台上字第1732號判決意旨參照）。

2.依啟碁公司員工異動辦法第7條第1項第2款第2目間接人員異動：「⑴跨處異動，調入單位應有被核准之員額以承接調入人員…⑷員工自行請調：A.內部有職位出缺時，用人單位需提出經核准之新人申請單，由人力資源單位對內公告。…C.人力資源單位檢附申請人個人資料，安排與用人單位主管進行資料審核及面談。資料審核不符者，由人力資源單位通知申請人…基本上如用人單位主管同意錄取，現任單位主管應予同意」（見原審卷第177、178頁）。可知啟碁公司人員之異動需依各單位業務需要而調整，由用人單位面試錄取，或於內部有職位出缺時員工固得依公告提出，惟仍需調入單位

同意核准後始可。查呂孜理應聘後即派外在南京分公司汽車電子事業群任職，除每年固定返回臺灣新竹總部述職數日外，其工作地點即在大陸地區，呂孜理於109年1月22日返臺後，因大陸地區疫情爆發即未返回南京等情，業據證人韓慧玲證述屬實（見本院卷第321、325頁），並有新進員工報到通知單、入出境資料及述職單可按（見原審卷第50、79、249頁）。呂孜理返臺後始以系爭電郵自行辭去南京主管職務，於斯時尚未尋得適當職缺，事後亦未經韓慧玲媒合成功，足見呂孜理返臺係因適逢農曆春節假期，非因職務調動，其返臺後自行提出調動申請，亦未經啟碁公司核准，依上開辦法，不生職務異動效力。

3.呂孜理雖主張：其調動已得所屬汽車電子事業群臺灣主管陳發裕之同意，且依啟碁公司慣行，未曾拒絕大陸地區人員調回臺灣，其於返臺期間亦在新竹總部提供勞務，兩造已合意變更工作地點云云。惟：

⑴呂孜理之系爭電郵並未寄送陳發裕，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥）；呂孜理另提出詹益洋於同日10時16分寄發電子郵件：「Please contact NJHR Link to send back your belongings in the dorm back to TW if you need his help…」（見本院卷第29頁），充其量僅係詹益洋通知呂孜理可聯繫南京分公司人員處理宿舍物品，副本寄送陳發裕，陳發裕因此知悉呂孜理有請調之意思，難認係陳發裕已核准呂孜理請調在臺灣總部任職。嗣詹益洋於同日11：07寄發電子郵件：「I will be acting for EC3 head from now on until the new organization and new head are in place...」（副本寄送陳發裕）、及呂孜理寄送電子郵件予陳發裕：「I'm not sure if I'm suitable and need to respond the following email,due to I'll need to take care of project's proceeding host EC3 staff meeting,and consolidate report weekly before on board to the next position,so it's puzzled and awkward me.…」、經陳發

裕於同日下午1時56分覆以：「I suggest you leave the work to NJ team. Provide assisitance when you are asked to.My opinion」等詞（見原審卷第108、110頁），均係在討論呂孜理辭去南京主管職務後相關事務之處理，亦據該電郵副本收受人即證人韓慧玲證述：因為呂孜理當時在南京有專案在進行，當地主管詹益洋表示已接手呂孜理工作，呂孜理詢問時，陳發裕就建議既然詹益洋已接手南京工作，如果有需要再由呂孜理協助，不用再提供業務等語（見本院卷第333頁），可知陳發裕僅對呂孜理辭去南京主管後該職務如何進行所為指示，未有同意呂孜理調離南京分公司轉任臺灣總部之意思；況呂孜理寄發系爭電郵後，韓慧玲為協助呂孜理媒合職務，曾詢問陳發裕可否協調其轉任他職，陳發裕表示無適合職缺可提供等情，有韓慧玲與陳發裕之私訊截圖可憑（見原審卷第180頁），難認陳發裕事前已同意呂孜理調回臺灣。是呂孜理提出之上開證據，無從認定其調動已得陳發裕同意，其主張調動合法云云，自無可採。

⑵又證人韓慧玲證述：伊當時有詢問呂孜理如果沒有媒合成功怎麼辦，呂孜理說就照公司辦法及法律來走，但沒有提到是何內容或公司有何前例；伊知道的王國樑是家裡有狀態，後來自己找到臺灣合適職位，分別經調出、調入主管同意，再提出異動申請完成流程，並不是先辭去大陸工作；GREG則是兼管南京團隊，會定期出差至南京，並非派外人員；前亦有個案因為媒合未成功後來就離職等語（見本院卷第328、329頁），韓慧玲身為啟碁公司人資長，對於員工調動原因知之甚詳，復具結擔保所證為真，自屬客觀可信。足見啟碁公司人員異動係依員工異動辦法辦理，難認公司派外人員自大陸地區等派外單位調至臺灣地區別有其他慣行存在，呂孜理主張其調動係依啟碁公司慣行云云，未能舉證以實其說，洵不可採。

⑶呂孜理於返臺後自109年2月10日至同年3月20日止，雖有持門禁卡進出臺灣新竹總部，並有打卡紀錄為憑（見本院卷第

311頁）。惟：證人韓慧玲證述：在總部有提供給派外返臺述職人員暫時辦公地點，派外人員返臺期間有無工作，會依工作需求，伊再以電話向主管瞭解，進總部時間沒有固定，不是以刷卡來判斷有無工作等語（見本院卷第324、325頁），參照呂孜理於該段期間內所發之電子郵件除109年3月12日9封外，餘僅於同年月10日、13日、16日、17日、18日、19日、20日各1封，標題內容均為調職申請之轉寄或回覆（見本院卷第313頁），並無進行與業務相關所發送之電子郵件。可見啟碁公司統一提供派外人員短暫返臺述職之總部辦公處所並非兩造約定之工作處所，亦未指派呂孜理在該辦公室執行其職務，無從認定呂孜理之工作地點已經兩造合意變更，呂孜理辯稱服勞務地點已變更至臺灣總部云云，亦無足取。

4.再者，證人韓慧玲證述：109年間南京分公司有4個人農曆年假期間返臺，詹益洋是最高主管，同年2月7日就返回南京，詹益洋於同年月19日有通知台幹可以安排回南京，呂孜理先回覆暫緩；疫情比較嚴峻時我們有彈性同意暫緩回去，於同年月中、下旬較明朗，評估過當地政府已經開始開放開工，員工陸續開始回去，我們有提供防護衣、口罩，包含當地專車接送，直接進到住所；因為團隊都是在南京，且該研發工作，不能以定期通訊匯報方式提供勞務，於同年3月6日會談時已清楚向呂孜理表達要回南京等語（見本院卷第326、327、333頁），並有其餘幹部南京往返資料可按（見原審卷第58頁），足見啟碁公司已善盡對於呂孜理之人身保護義務，並提供必要防疫預防措施，無使南京分公司工作場所因疫情而使呂孜理生命、身體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事。呂孜理申請調職不成，復無拒絕返回原工作場所之正當理由，自應返回約定之工作地點即南京分公司服勞務。呂孜理於調解時表示伊經公司同意返臺任職，應在臺灣新竹總部恢復僱傭關係（見原審卷第22頁），及於110年3月25日委託律師發函催告：「…請准予當事人回歸任總部職務並提

供勞務事」、同年4月16日再發函：「…已調回台灣，何必再回大陸，請…盡速安排本人呂孜理有關台灣公司之職務工作，以便本人呂孜理回去就職」等語（見本院卷第177、187頁），均無返回南京分公司提供勞務之意思，則呂孜理準備給付之事情既與債務本旨不符，不生以言詞代替現實勞務提出之效力。啟碁公司於109年3月20日以電子郵件通知呂孜理應於同年月23日返回南京分公司報到（見原審卷第65頁），呂孜理並未遵期返回工作地點，為呂孜理所不爭執，迄無勞務提供之事實，呂孜理復未舉證有表明準備提出合於債之本旨提供勞務之意，而可認屬對啟碁公司為提出勞務之通知，依前揭說明，難認啟碁公司受領勞務遲延。是呂孜理請求啟碁公司給付80萬2000元，及自109年9月1日起至復職日止，按月於次月5日給付16萬400元，洵非有據。

七、綜上所述，呂孜理主張兩造間勞動契約未經合法終止，請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開不應准許部分（即請求啟碁公司給付薪資），駁回呂孜理之請求，及就上開應准許部分（即確認兩造僱傭關係存在）為啟碁公司敗訴之判決，均無不合。兩造就其上開敗訴部分各自提起上訴，均指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件兩造之上訴均為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳心婷

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　陳珮茹