

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第76號

上訴人 匯智資訊股份有限公司

法定代理人 林宜鋒

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 鄒孟珊

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

華育成律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年4月30日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第232號第一審判決提起上訴，本院於113年12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、被上訴人主張：伊自民國96年10月30日起，受僱於上訴人擔任雲端服務部經理，薪資為新臺幣（下同）7萬9,000元（下稱系爭契約），自106年4月1日起經調整為不記錄打卡人員，可自由決定出勤時間，即使有請假或遲到早退情形，上訴人僅為記錄，不會對伊為不利處分。詎上訴人於112年6月2日，竟以伊於同年5月有連續3日曠工或1個月內曠工6日情形，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止系爭契約，其終止並不合法，已預示拒絕受領伊提供勞務之意，伊主觀並無任意去職之意，且於同年月17日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，將準備給付之事通知上訴人，上訴人仍拒絕受領勞務，應負受領遲延之責，仍應按月給付伊薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊之勞退金專戶。爰依系爭契約、民法第487條本文及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，求為判

01 命確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應自112年6月3日起至
02 伊復職之日止，按月給付7萬9,000元，及提繳勞工退休金
03 （下稱勞退金）4,812元至伊於勞動部勞工保險局之勞退金
04 專戶（下稱勞退金專戶）等語。

05 二、上訴人則以：伊於106年4月1日起將被上訴人調整為不記錄
06 打卡人員，僅係其每月薪資給付數額，不受請假天數、遲到
07 早退影響，非謂伊就其出缺勤狀況不為管理，被上訴人每天
08 仍有到班義務，若未到班亦未向主管請假時，則為曠職。又
09 伊雖曾於新冠肺炎期間配合指揮中心政策，視疫情狀況實施
10 居家辦公，惟於疫情趨緩後，即於111年6月30日公告，自同
11 年7月4日起員工皆需至公司上班，始屬依債務本旨提出勞務
12 給付。詎被上訴人於112年5月8日於幹部會議跟與會人員發
13 生爭執後曠職，未到公司提供勞務亦未通知主管，其雖於
14 111年5月18日通知伊，有家人確診情形，但仍未依公司111
15 年10月17日公告「同住家人確診本人未確診居家工作1+3
16 天」規定，於同年5月22日出勤上班，亦未依勞工請假規則
17 第10條規定提供家人確診證明以供查核。則被上訴人於112
18 年5月9至10日、12日、16至17日、22至26日共10日（下稱系
19 爭期間）未到班，無正當理由繼續曠工3日及1個月內曠工達
20 6日情形，伊為維持公司紀律、企業經營管理，始於同年6月
21 2日依勞基法第12條第1項第6款終止系爭契約，系爭契約已
22 終止，兩造間僱傭關係已不存在，被上訴人請求伊按月給付
23 薪資及提繳勞退金至其勞退金專戶，亦無理由等語。

24 三、原審判決為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並
25 上訴聲明：(一)原判決廢棄，(二)被上訴人在第一審之訴駁回。
26 被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

27 四、兩造不爭執事項（見本院卷第54頁）：

28 (一)被上訴人自96年10月30日起受僱於上訴人，於上訴人終止系
29 爭契約前係擔任雲端服務部經理，月薪7萬9,000元。

30 (二)上訴人於112年6月2日，以被上訴人於系爭期間無正當理由
31 未出勤為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，口頭通知被

01 上訴人終止系爭契約，並於當日退保，被上訴人最後工作日
02 為112年6月2日。

03 (三)被上訴人於112年6月17日向臺北市政府勞動局申請本件勞資
04 爭議調解，經調解後調解不成立。

05 五、本件爭執要點為：被上訴人得否請求確認兩造間僱傭關係存
06 在，及請求上訴人按月給付薪資及提繳勞退金至其勞退金專
07 戶？茲就本件爭點及本院得心證理由分述如下：

08 (一)上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定終止系爭契約，是否
09 合法？

10 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，
11 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款固定有
12 明文。惟必須勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達3日以上
13 或1個月內曠工達6日之法定要件，若僅符合其中之一者，雇
14 主尚不得終止契約。次按所謂曠工，係指勞工於應工作之日
15 不工作，亦未請假而言。又雇主為企業經營之必需，雖得訂
16 定規範員工工作條件及服務紀錄之行為準則，並得對勞工之
17 行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信
18 原則，並不得濫用權利。被上訴人主張：伊於系爭期間為居
19 家辦公，並無曠職，上訴人終止系爭契約並不合法等語；上
20 訴人則抗辯：被上訴人於系爭期間未到班，符合連續曠工3
21 日及1個月內曠工達6日情形，伊終止系爭契約自屬合法等
22 語。經查：

23 (1)被上訴人係擔任上訴人雲端服務部經理，其登入上訴人VPN
24 連線即可進行工作，於系爭期間，被上訴人皆有居家遠端工
25 作，如：經由內部網路寄送電子郵件予客戶、操作內部系
26 統、撥打內線電話、與同事商討工作內容以完成工作，並參
27 與上訴人線上會議，此觀業務群組Line對話紀錄截圖、被上
28 訴人VPN連線紀錄即明（見原審卷第33-55、141-144頁），
29 且為上訴人所不爭執（見本院卷第58頁），足見被上訴人於
30 系爭期間均係居家辦公，並無於應工作之日而未工作情形。
31 上訴人自陳於系爭期間並未拒絕受領被上訴人勞務，亦未向

01 被上訴人表示應至公司上班（見本院卷第105-106頁），則
02 被上訴人於系爭期間居家辦公，即非無正當理由曠工。

03 (2)復觀之上訴人於106年3月20日寄送被上訴人之電子郵件內
04 容，載明：「剛剛已經向HR申請你成為不紀錄出勤打卡的人
05 員，從4月1日開始起算。之後不論請事病假多少天、遲到早
06 退，我們都（只記錄）不計算，直接支付全薪。當工作太晚
07 或參與其他支援活動，你可以自行決定上班、早退、補休時
08 間，傳個簡訊給主管通知一下就可以」等語（見原審卷第27
09 頁），可見被上訴人自106年4月1日起，經上訴人調整為不
10 記錄打卡人員後，如有請假或遲到早退情形，僅為記錄，不
11 會對其薪資數額作不利處分。又被上訴人之人事單位，會在
12 月底或是次月初提供缺席資料，人員如有曠職情形，其主管
13 會告知，並要求確認原因及完成請假程序，而不紀錄打卡人
14 員並無全勤獎金，主管會議亦有詢問已列入不紀錄打卡人
15 員，是否要改為不再列入，此經證人莊哲豪即上訴人雲端服
16 務部服務經理於本院到庭證述上情明確（見本院卷第177、
17 180頁），亦見上訴人員工若有曠職，其主管於人事單位提
18 供缺席資料後，會請該人員完成請假程序，並非直接論以曠
19 職。則不紀錄打卡人員無全勤獎金，如有請假或遲到早退情
20 形，不會對其薪資數額作不利處分，是上訴人如認被上訴人
21 居家辦公有曠職情形，更應請其補行請假程序，始符合相當
22 性、合理性及誠信原則。

23 (3)況上訴人於111年10月17日公告「同住家人確診本人未確診
24 居家工作1+3天」規定（見原審卷第99頁），而被上訴人之
25 同住家人，自112年5月18日至23日有2人確診（見原審卷第
26 146-147頁），為上訴人所不爭執（見本院卷第106頁），則
27 被上訴人於112年5月22日至23日因家人確診而居家辦公，即
28 有正當理由，被上訴人縱未及請假，上訴人亦得通知其提出
29 診斷證明書補行請假程序，不得逕論以曠職，而旋於112年6
30 月2日終止系爭契約。

31 2.上訴人雖抗辯：勞工提供勞務係受雇主指示，被上訴人自

01 106年4月1日至112年3月間曾向主管請假逾30次，可見其明
02 知未到班亦未請假即為曠職，且員工居家上班將提高公司網
03 路資安事件，伊僅於疫情期間開放員工在家上班，被上訴人
04 於系爭期間未至伊之公司提供勞務，亦未向主管請假，應屬
05 曠工云云。經查：

06 (1)依上訴人之員工守則第5條關於遲到早退、第7條之曠職規定
07 （見原審卷第155-156頁），僅規範其員工上下班應按時打
08 卡、未完成請假手續而擅離職守以曠職論，並無關於員工勞
09 務提供地點規定。且遍觀工作規則全文，亦無關於員工居家
10 遠端工作及不記錄出勤打卡人員到班規範（見原審卷第153-
11 159頁），為上訴人所不爭執（見本院卷第152頁）；證人莊
12 哲豪復證述：不清楚勞動契約有無約定勞務提供地點等語
13 （見本院卷第175頁）。則上訴人之員工守則、工作規則並
14 無明定其員工勞務提供地點，員工亦不清楚勞動契約有無相
15 關約定，即難遽認上訴人已指示被上訴人其勞務提供地點僅
16 為公司所在。

17 (2)又被上訴人除系爭期間，另於112年2月14日、15日、23日，
18 及同年3月8日、15日、16日，4月7日，有居家工作情形，此
19 有被上訴人VPN連線記錄、出勤紀錄表在卷可稽（見原審卷
20 第127-132頁），上訴人不爭執其未以曠職論，亦無扣薪
21 （見本院卷第105頁），而於112年11月3日本件訴訟程序進
22 行中，始發函向被上訴人追討系爭期間薪資（見原審卷第
23 189-190頁），亦見上訴人雖於111年6月30日公告自同年7月
24 4日起員工皆需至公司上班，然其員工仍得居家工作。而被
25 上訴人固自106年4月1日至112年3月間曾向主管請假逾30
26 次，於107年1月11日並向主管表示：「我沒跟你請假的話一
27 定都會來」等語（見原審卷第77-83頁），上訴人復主張被
28 上訴人於112年5月8日下午口頭有向主管請假（見原審卷第
29 70頁）；然被上訴人請假，係因其未提供勞務，與其居家辦
30 公有提供勞務，並不相同。況被上訴人於107年1月11日向主
31 管所為前開表示，距系爭期間（112年5月）已有5年，該時

亦無發生疫情，上訴人員工守則、工作規則，既未明定被上訴人不得居家工作，已如前述，自難遽認被上訴人居家工作並未請假即屬曠職。

(3)另上訴人不爭執因ISO 27001資訊安全管理認證要求，設有專任資安官、資安維護小組及資安管理系統（見本院卷第58-59頁），復有ISO國際標準驗證證書、網頁說明在卷可參（見原審卷第183-185頁）。是上訴人員工若欲遠端連線工作，仍需由其開放VPN遠端連線權限，上訴人得決定是否提供員工連線權限，若其資安單位認有安全疑慮，自可隨時終止提供，以控制資安風險。證人莊哲豪亦證述：公司通常會准許居家辦公，遠端連線在科技公司很常見，如不在公司環境，就需要用到遠端連線，這樣可以於不在公司內部環境時，仍可存取公司系統等語明確（見本院卷第175、176頁），足見開放員工遠端辦公，為科技業公司所常見。且被上訴人於112年5月4日收到上訴人通知遠端連線調整後，有與公司技術總監確認連線位置之情，此有Line對話紀錄截圖附卷為憑（見原審卷第187頁），亦見上訴人直至112年5月，仍准許被上訴人以遠端辦公確認工作，並無造成資安風險。故上訴人辯稱：員工居家上班將提高公司網路資安事件，伊僅於疫情期間開放員工在家上班云云，亦不可採。

3.綜上，被上訴人於系爭期間均係居家辦公，並非未工作，且其為不紀錄打卡人員，如有請假或遲到早退情形，不會對其薪資數額作不利處分，上訴人如認被上訴人有曠職情形，應請其補行請假程序；況被上訴人之同住家人，於112年5月18日至23日有2人確診，被上訴人於此期間居家辦公，即有正當理由，不符合1個月內曠工達6日情形。則被上訴人於系爭期間並未曠職，上訴人終止系爭契約，與勞基法第12條第1項第6款規定有違，並不合法，故被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬有據。

(二)被上訴人請求上訴人按月給付薪資及提繳勞退金至其勞退金專戶，是否有據？

01 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
02 請求報酬，民法第487條本文定有明文。次按雇主應為適用
03 本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工
04 退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳
05 之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6
06 條第1項、第14條第1項亦有明文。又債權人於受領遲延後，
07 需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務
08 人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債
09 務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

10 2.經查，兩造間僱傭關係仍存在，已如前述；又上訴人終止系
11 爭契約，已預示拒絕受領被上訴人提供勞務，被上訴人並無
12 任意去職之意，復於112年6月8日以電子郵件向上訴人表示
13 願繼續提供勞務，惟遭上訴人拒絕（見原審卷第32頁、本院
14 卷第60頁），則被上訴人將準備給付情事通知上訴人，上訴
15 人拒絕受領，應負受領遲延之責。又上訴人對於若本院認被
16 上訴人請求為有理由，就其請求自112年6月3日起，按月於
17 次月5日給付7萬9,000元及提繳勞退金4,812元至其勞退專
18 戶，並無意見（見本院卷第181頁），故被上訴人依上規定所
19 為前開請求，亦屬有據。

20 六、從而，被上訴人依系爭契約、民法第487條本文及勞退條例
21 第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係
22 存在，上訴人應自112年6月3日起至伊復職之日止，按月給
23 付7萬9,000元及提繳勞退金4,812元至伊之勞退金專戶，即
24 屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，及依職權就金錢給付部
25 分為假執行宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
26 予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

27 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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

01 勞動法庭

02 審判長法 官 邱 琦

03 法 官 張文毓

04 法 官 邱靜琪

05 正本係照原本作成。

06 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
07 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
08 （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
09 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
10 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
11 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
12 者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

14 書記官 張淨卿