

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上更一字第9號

上訴人 台灣巴斯夫股份有限公司

法定代理人 黎博曼(Jens Liebermann)

訴訟代理人 蔣大中律師

陳奎霖律師

被上訴人 黃奕霖

訴訟代理人 陳以蓓律師

林邦棟律師

上一人

複代理人 林庭安律師

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112年8月25日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第64號第一審判決提起上訴，經最高法院發回更審，本院於115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、上訴駁回。

二、第二審（除確定部分外）及發回前第三審訴訟費用由上訴人負擔。

三、原判決主文第一項關於附表一編號4之「利息起算日」減縮為「108年7月14日」。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項準用第255條第1項第3款自明。是原告在第二審減縮起訴之聲明者，該減縮部分雖經第一審判決，但因有此減縮，於該減縮範圍內使訴訟繫屬消滅，第一審判決應於減縮範圍內失效，第二審無庸再就減縮部分為裁判（最

01 高法院76年度台上字第1659號裁判意旨參照)。查被上訴人
02 於原審原請求上訴人給付附表編號4資遣費部分自民國108年
03 7月13日起算法定遲延利息；嗣於本院審理時減縮此部分之
04 利息起算日自108年7月14日起算(見本院卷第128頁)，程
05 序上亦經上訴人表示無意見(見本院卷第128頁、第149
06 頁)，與前揭規定相符，自應予准許，且該減縮部分之訴訟
07 繫屬消滅，第一審判決於其減縮之範圍內，即失其效力，本
08 院無庸再就減縮部分為裁判。

09 貳、實體部分：

10 一、被上訴人主張：伊自92年6月2日起任職上訴人擔任全球性電
11 子材料業務工程部總監，月薪新臺幣(下同)27萬7690元。
12 伊於108年1月3日因案遭羈押禁見，上訴人於同年月6日停止
13 伊職務，並於同年月30日以伊繼續曠職3日為由，非法終止
14 兩造間勞動契約。嗣伊請求復職遭拒，乃於同年6月12日依
15 勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第5款、第6款規定
16 終止勞動契約，上訴人尚欠如附表所示編號1至3薪資、編號
17 4資遣費共292萬0373元等情。爰依民法第487條，勞基法第1
18 4條第1項第5款、第6款、第4項規定，求為命上訴人給付如
19 附表編號1至4所示金額各本息之判決(被上訴人逾上開請求
20 部分未繫屬本院，不予論述)。並於本院答辯聲明：上訴駁
21 回。

22 二、上訴人則以：被上訴人將上訴人關鍵技術提供與競爭對手，
23 經檢察官聲請羈押禁見獲准，自108年1月4日起未出勤，亦
24 未辦理請假手續，經以14日事假扣抵其缺勤日數後，仍繼續
25 曠職3日，上訴人乃於108年1月30日寄發台北長安郵局存證
26 號碼000122之存證信函(下稱系爭存證信函)，翌日(31
27 日)送達至被上訴人位在○○市○○區○○○街住處，已合
28 法終止兩造間勞動契約等語，資為抗辯。上訴聲明：(一)原判
29 決關於命上訴人給付被上訴人292萬0373元，及其中27萬769
30 0元自108年4月26日起、其中27萬7690元自108年5月26日
31 起、其中12萬0332元自108年6月26日起、其餘224萬4661元

01 自108年7月14日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息部
02 分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項（見本院卷第127頁）：

04 (一)被上訴人自92年6月2日起受僱於上訴人，每月薪資27萬7690
05 元，嗣於108年1月4日遭搜索、同年月5日遭羈押，至同年3
06 月18日停止羈押。

07 (二)上訴人於108年1月6日發布停止被上訴人職務之聲明，並於
08 同年月30日以系爭存證信函終止兩造間勞動契約，該存證信
09 函於翌日寄達被上訴人住處即○○市○○區○○○街00巷00
10 號該址。

11 四、本院之判斷：

12 (一)按勞基法第12條第1項第6款規定，無正當理由繼續曠工3
13 日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。又
14 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工請假時，
15 應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急
16 病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞基法第43條前
17 段、勞工請假規則第10條亦定有明文。所謂曠工，係指勞工
18 於應工作日未提供勞務，亦未請假而言。基於本款為雇主得
19 單方終止勞動契約之事由，對勞工權益影響甚大，有無正當
20 理由，應就勞雇雙方主客觀因素，即勞工不工作之原因、請
21 假權益，與雇主營業與紀律之維持間，於具體個案依衡平原
22 則為判斷。亦即，倘因非可歸責勞工之事由無法提供勞務，
23 客觀上存有無法親自或委託他人辦理請假手續之障礙，或雇
24 主拒絕受領勞工提出勞務給付，勞工因而未服勞務之情形，
25 應認有正當理由，雇主不得依前揭規定，不經預告終止契
26 約。次按雇主以書面郵件寄送方式，依上開規定行使法定終
27 止權，參照民法第95條第1項前段規定，仍以該書面所為意
28 思表示進入勞工之實力支配範圍，依一般社會通念，可期待
29 勞工了解之狀態，且勞工客觀上無不能領取之正當理由時，
30 始可認發生終止效力。析言之，於勞工遭羈押禁見之情形，
31 依刑事訴訟法第34條、第105條，羈押法第69條及該法施行

01 細則第42條、第43條規定，經法院強制處分禁止接見、通信
02 或受授物件之被告（或犯罪嫌疑人），除經看守所檢具資料
03 依刑事訴訟法第105條第3、4項規定，偵查中報請檢察官同
04 意，始得辦理接見、發送書信以外之文件外，不得與辯護人
05 （律師）以外之人見面、通信及收受物件。且修正前律師倫
06 理規範第37條規定，律師未得主管機關之許可，不得為受羈
07 押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或交付任何物品，但與承辦
08 案件有關之書狀，不在此限（111年7月3日修正移列為第41
09 條規定：律師為受羈押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或交付
10 任何物品，應依羈押法、監獄行刑法及相關法令之規定辦
11 理）。準此，勞工處於上開情形，客觀上無法提供勞務（工
12 作），亦無法親自或聯絡他人向雇主辦理請假手續，應認曠
13 工有正當理由。而雇主將書面終止函件送達與勞工約定之住
14 處，依社會一般通念，亦無從期待勞工可得知悉或了解該書
15 面之終止契約意思表示，客觀上亦有不能領取之正當理由，
16 應認不生終止之效力（最高法院114年度台上字第580號判決
17 意旨參照）。

18 (二)查被上訴人自108年1月3日至108年3月18日期間遭羈押禁見
19 致無法工作，上訴人以被上訴人繼續曠工3日為由，以系爭
20 存證信函為終止兩造間勞動契約之意思表示，系爭存證信函
21 於同年1月31日寄達被上訴人住處之事實，為兩造所不爭執
22 （見上開不爭執事實所載）。觀諸上訴人於108年1月6日發
23 布之聲明稿記載：「我們獲悉台灣巴斯夫一名員工因涉嫌侵
24 害智慧財產權接受刑事警察局調查，我們已立即採取措施配
25 合檢調單位的調查以及保護相關資訊。該名員工已暫時停止
26 執行職務。……」等語【見原審112年度勞專調字第102號卷
27 （下稱勞專調卷）第47頁】，是依上開聲明稿內容，上訴人
28 已明示將被上訴人暫時停止職務之意，上訴人於原審亦陳
29 明：伊經內部討論後，決定將被上訴人停職等語（見勞專調
30 卷第172頁），是以，上訴人既於108年1月6日即明示將被上
31 訴人予以停職，堪認其已拒絕被上訴人提供勞務。被上訴人

既因上訴人拒絕受領其提供勞務，且其自108年1月3日至108年3月18日期間遭羈押禁見，客觀上顯無法提供勞務，亦無法親自或聯絡他人向雇主辦理請假手續，顯非無正當理由曠職。則上訴人以14日事假扣抵被上訴人缺勤日數後，以被上訴人仍有繼續曠工3日之情形，並據此於被上訴人遭羈押禁見期間以上開事由，於108年1月30日終止兩造間勞動契約，並非合法。又臺灣桃園地方檢察署於108年1月7日發布新聞稿中已載有經檢察官搜索員工住所及廠商辦公處所後將被上訴人等人予以羈押禁見之內容（見原審卷第31至32頁），堪認上訴人至遲於斯時已得知悉被上訴人遭羈押禁見，仍將系爭存證信函寄送至被上訴人住處，難認被上訴人得以收受及可得知悉該內容，客觀上亦有不能領取之正當理由，應認不生終止之效力。故兩造間勞動契約並未因上訴人寄發系爭存證信函而終止。

(三)上訴人雖辯稱其停職之目的僅在對外界傳達被上訴人不能以上訴人名義對外執行職務之意，被上訴人不能據此主張已遭停職而無提供勞務之義務等語。按我國勞基法中對於雇主在工作規則是否可以規定停職、停工之懲戒處分，雖無明文規定，惟停職之懲戒處分，與其餘常見之記過、減薪、停止加薪、降職降級、懲戒解僱等方式，均為雇主行使懲戒權之懲戒種類，而所謂停職處分，即雇主以停止勞工之就勞權利來作為懲戒勞工之手段。則上訴人既已於108年1月6日明示將被上訴人予以停職，顯已拒絕受領其提供勞務，則上訴人一方面拒絕被上訴人提供勞務，另一方面又以被上訴人未出勤提供勞務為由，以連續曠工而為終止兩造間勞動契約之事由，難認有據。上訴人上開所辯，難認可採。

(四)兩造間勞動契約是否經被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止：

1.按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第6款定有明文。

01 2.承前所述，上訴人於108年1月30日以系爭存證信函依勞基法
02 第12條第1項第6款規定終止勞動契約並不合法，既如前述，
03 當屬違反勞工法令致有損被上訴人權益之虞，被上訴人自得
04 依勞基法第14條第1項第6款不經預告終止勞動契約。查被上
05 訴人主張於108年3月18日獲停止羈押後，已於108年3月22日
06 以桃園大業郵局第152號存證信函（下稱152號存證信函）向
07 上訴人表示欲復職提供勞務，遭上訴人拒絕，並於108年6月
08 11日為勞資爭議調解時已請求上訴人給付資遣費，復於108
09 年6月12日寄發臺北六張郵局第279號存證信函（下稱279號
10 存證信函），依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為終
11 止勞動契約之意思表示等情，業據其提出152號存證信函及
12 上訴人寄送之存證信函、勞資爭議調解紀錄、279號存證信
13 函為參（見勞專調卷第61頁、第63至66頁、第41至42頁、第
14 73至85頁），且兩造均不爭執279號存證信函於108年6月13
15 日送達給上訴人收受（見本院113年度勞上字第51號卷第295
16 頁）。從而，被上訴人依勞基法14條第1項第6款規定，於10
17 8年6月13日終止兩造勞動契約，應屬有據。

18 (五)被上訴人得否請求上訴人給付附表所示之薪資及資遣費：

19 1.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
20 至少定期發給2次，並提供工資各項目計算方式明細；按件
21 計酬者亦同，勞基法第23條第1項定有明文。又稱僱傭者，
22 謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，
23 他方給付報酬之契約；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補
24 服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第482條、第487條亦有
25 明文。復受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之
26 效力；至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行
27 為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；
28 僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提
29 出時起，負遲延責任（最高法院102年度台上字第1732號判
30 決要旨參照）。

31 2.經查，兩造間勞動契約於108年6月13日終止，已如前述，是

01 以在兩造勞動契約終止前，被上訴人於停止羈押後請求復
02 職，屬已通知準備給付勞務，惟上訴人仍拒絕受領，是上訴
03 人應自被上訴人提出時起，負受領遲延責任。故上訴人仍需
04 給付被上訴人請求之108年4月1日至6月13日如附表編號1至3
05 所示之薪資。

06 3.次按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1
07 個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例
08 計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有
09 明文。另按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
10 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
11 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定
12 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分
13 之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
14 給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工
15 退休金條例第12條第1項復定有明文。經查，被上訴人每月
16 薪資為27萬7690元，其自92年6月2日開始任職起至108年6月
17 13日兩造契約終止日止，於94年7月1日勞工退休金條例實施
18 前之舊制資遣年資為2年1個月（未滿1個月者以1個月計），
19 舊制資遣基數為 $2+1/12$ （舊制資遣基數計算公式：年+月 $\div$ 1
20 2）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年11
21 個月又12天，新制資遣基數為6，新舊制資遣基數合計為 $8+$
22 $1/12$ ，是被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為224萬4661
23 元【計算式：27萬7690元 $\times$ （ $8+1/12$ ）=224萬4661元，元
24 以下四捨五入】，此數額亦為上訴人所不爭執（見本院卷第
25 39頁），即屬有據，應予准許。

26 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
28 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項
29 本文分別定有明文。被上訴人主張每月薪資係於每月25日核
30 發，核與薪資轉帳資料及系爭存證信函記載相符，有存簿影
31 本、系爭存證信函（見勞專調卷第53頁、第93至95頁），則

01 被上訴人請求上訴人附表編號1、2、3所示薪資應自當月25
02 日應給付日之翌日起加計法定遲延利息，應予准許。至資遣
03 費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條
04 第2項亦有明文。被上訴人於108年6月13日終止勞動契約，
05 上訴人至遲應於108年7月13日之翌日即7月14日起算給付資
06 遣費遲延之利息，則被上訴人請求上訴人給付附表編號4所
07 示資遣費及應自108年7月14日起加計法定遲延利息，應予准
08 許。

09 五、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條、勞
10 基法第14條第1項第6款、第4項、第17條規定，請求上訴
11 人給付如附表合計之292萬0373元，及各自附表「利息起算
12 日」欄所示之日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計
13 算之利息，為有理由，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之
14 判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
15 判，為無理由，應駁回上訴。另被上訴人已於本院減縮請求
16 上訴人給付附表編號4資遣費之遲延利息起算日為108年7月1
17 4日（見本院卷128頁），附此敘明。

18 六、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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

22 中 華 民 國 115 年 6 月 2 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 黃雯惠

25 法 官 戴嘉慧

26 法 官 林佑珊

27 正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 （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
31 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。

中 華 民 國 115 年 6 月 2 日
書記官 崔青菁

附表：

編號	請求項目	金額	利息起算日
1	108年4月薪資	27萬7690元	108年4月26日
2	108年5月薪資	27萬7690元	108年5月26日
3	108年6月薪資	12萬0332元 (計算式：27萬7690元×13/30)	108年6月26日
4	資遣費	224萬4661元	108年7月14日
合計		292萬0373元	