

# 最高法院民事判決

114年度台上字第580號

上訴人 黃奕霖

訴訟代理人 陳以蓓律師

林邦棟律師

被上訴人 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

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113年12月17日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第51號），提起一部上訴，本院判決如下：

## 主 文

原判決關於駁回上訴人請求被上訴人給付新臺幣二百九十二萬三百七十三元本息之訴，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

## 理 由

- 本件被上訴人之法定代理人已由黃仙蒂變更為黎博曼，並經其具狀聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。
- 上訴人主張：伊自民國92年6月2日起任職被上訴人擔任全球性電子材料業務工程部總監，月薪新臺幣（下同）27萬7690元。伊於108年1月3日因案遭羈押禁見，被上訴人於同年月6日停止伊職務，並於同年月30日以伊繼續曠職3日為由，非法終止兩造間勞動契約。嗣伊請求復職遭拒，乃於同年6月12日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，被上訴人尚欠如原判決附表（下稱附表）所示編號1至3薪資、編號4資遣費共292萬373元等情。爰依民法第487條，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項規定，求為命被上訴人給付如附表編號1至4所示金額各本息之判決（上訴人逾上開請求部分，經原審判決敗訴確定，該未繫屬本院部分，不予論述）。

01 □被上訴人則以：上訴人將伊關鍵技術提供與競爭對手，經檢察  
02 官聲請羈押禁見獲准，自108年1月4日起未出勤，亦未辦理請  
03 假手續，經以14日事假扣抵其缺勤日數後，仍繼續曠職3日，  
04 伊乃於同年月30日寄發存證信函，翌日（31日）送達至上訴人  
05 住處，已合法終止兩造間勞動契約等語，資為抗辯。

06 □原審就上開聲明廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回  
07 其訴，是以：

08 (一)上訴人自92年6月2日起受僱於被上訴人，月薪27萬7690元，嗣  
09 於108年1月3日至3月18日遭羈押禁見；被上訴人於同年1月30  
10 日寄發存證信函（下稱系爭存證信函）終止兩造間勞動契約，  
11 於翌日（31日）寄達上訴人住處等情，為兩造所不爭。

12 (二)上訴人於上述遭羈押禁見期間無法出勤工作，以其於同年2月1  
13 日委請林邦棟律師寄發存證信函通知被上訴人辦理留職停薪及  
14 勞健保事宜觀之，雖無法親辦請假手續，尚非無法委託他人代  
15 辦，然迄至被上訴人以系爭存證信函終止兩造間勞動契約前均  
16 未依規定辦理請假手續，難認有正當理由。經被上訴人以14日  
17 事假扣抵缺勤日數後，上訴人仍繼續曠職3日，被上訴人於108  
18 年1月31日終止勞動契約，即屬合法。至被上訴人於同年月6日  
19 發布聲明稿（下稱聲明稿）所載：我們獲悉台灣巴斯夫一名員  
20 工…接受刑事警察局調查…該名員工已暫時停止執行職務…等  
21 語，意在傳達上訴人不能以被上訴人名義對外執行職務，而非  
22 對上訴人通知停職，上訴人不能據以主張因遭停職而無服勞務  
23 之義務。

24 (三)按非對話意思表示，以表意人之意思表示使相對人居於可了解  
25 之地位即足，而非交付相對人或其代理人，亦不問相對人閱讀  
26 與否。系爭存證信函業於108年1月31日寄達上訴人留存於被上  
27 訴人之聯絡地址，不論上訴人是否取得該信函或讀取其內容，  
28 該終止勞動契約之意思表示已發生效力。

29 (四)從而，上訴人依民法第487條，勞基法第14條第1項第5、6款、  
30 第4項規定，請求被上訴人給付如附表編號1至4所示金額共292  
31 萬373元本息，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

01 □本院判斷：

02 (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日，  
03 或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。又勞工因  
04 婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工請假時，應於事前  
05 親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事  
06 故，得委託他人代辦請假手續。勞基法第43條前段、勞工請假  
07 規則第10條亦定有明文。所謂曠工，係指勞工於應工作日未提  
08 供勞務，亦未請假而言。基於本款為雇主得單方終止勞動契約  
09 之事由，對勞工權益影響甚大，有無正當理由，應就勞雇雙方  
10 主客觀因素，即勞工不工作之原因、請假權益，與雇主營業與  
11 紀律之維持間，於具體個案依衡平原則為判斷。亦即，倘因非  
12 可歸責勞工之事由無法提供勞務，客觀上存有無法親自或委託  
13 他人辦理請假手續之障礙，或雇主拒絕受領勞工提出勞務給  
14 付，勞工因而未服勞務之情形，應認有正當理由，雇主不得依  
15 前揭規定，不經預告終止契約。次按雇主以書面郵件寄送方  
16 式，依上開規定行使法定終止權，參照民法第95條第1項前段  
17 規定，仍以該書面所為意思表示進入勞工之實力支配範圍，依  
18 一般社會通念，可期待勞工了解之狀態，且勞工客觀上無不能  
19 領取之正當理由時，始可認發生終止效力。析言之，於勞工遭  
20 羈押禁見之情形，依刑事訴訟法第34條、第105條，羈押法第6  
21 9條及該法施行細則第42條、第43條規定，經法院強制處分禁  
22 止接見、通信或受授物件之被告（或犯罪嫌疑人），除經看守  
23 所檢具資料依刑事訴訟法第105條第3、4項規定，偵查中報請  
24 檢察官同意，始得辦理接見、發送書信以外之文件外，不得與  
25 辯護人（律師）以外之人見面、通信及收受物件。且修正前律  
26 師倫理規範第37條規定，律師未得主管機關之許可，不得為受  
27 羈押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或交付任何物品，但與承辦  
28 案件有關之書狀，不在此限（111年7月3日修正移列為第41條  
29 規定：律師為受羈押之嫌疑人、被告或受刑人傳遞或交付任何  
30 物品，應依羈押法、監獄行刑法及相關法令之規定辦理）。準  
31 此，勞工處於上開情形，客觀上無法提供勞務（工作），亦無

01 法親自或聯絡他人向雇主辦理請假手續，應認曠工有正當理  
02 由。而雇主將書面終止函件送達與勞工約定之住處，依社會一  
03 般通念，亦無從期待勞工可得知悉或了解該書面之終止契約意  
04 思表示，客觀上亦有不能領取之正當理由，應認不生終止之效  
05 力。

06 (二)查上訴人自108年1月3日至3月18日期間遭羈押禁見致無法工  
07 作，被上訴人以上訴人繼續曠工3日為由，終止兩造間勞動契  
08 約之存證信函於同年1月31日寄達上訴人住處之事實，固為原  
09 審所認定（原判決第2、3頁）。然上訴人於羈押禁見期間，似  
10 見其客觀上無法提供勞務，亦無法親自或聯絡他人辦理請假手  
11 續，又被上訴人所為終止勞動契約之非對話意思表示（書面）  
12 寄達上訴人住處，能否期待其可得知悉或了解該書面？另觀聲  
13 明稿內容，明示被上訴人暫時停止上訴人執行職務之意，被上  
14 訴人於原審亦陳明：伊經內部討論後，決定將上訴人停職等語  
15 （一審勞專調卷第172頁）。果爾，以被上訴人拒絕上訴人提  
16 供勞務之情形，能否謂上訴人曠工無正當理由？被上訴人終止  
17 勞動契約之存證信函於108年1月31日寄達上訴人住處，已發生  
18 終止之效力？均非無疑。原審未遑推闡明晰，遽以前揭理由為  
19 上訴人不利之判斷，自有可議。上訴論旨，指摘原判決此部分  
20 違背法令，求予廢棄，非無理由。

21 □據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1  
22 項、第478條第2項，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

24 最高法院勞動法庭第二庭

25 審判長法官 林 金 吾

26 法官 陳 靜 芬

27 法官 蔡 孟 珊

28 法官 藍 雅 清

29 法官 高 榮 宏

30 本件正本證明與原本無異

31 書記官 林 沛 侯

01 中 華 民 國 114 年 7 月 3 日