

臺灣高等法院高雄分院民事判決

104年度勞上字第7號

上訴人 楊景翔
郭明龍
陳宣鎔

共同

訴訟代理人 葉玫岑律師

被上訴人 海揚國際實業股份有限公司

法定代理人 楊淇媛

訴訟代理人 鄭旭廷律師

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於中華民國103年12月30日臺灣屏東地方法院102年度勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於108年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應分別給付上訴人楊景翔、郭明龍、陳宣鎔新台幣壹拾陸萬肆仟零壹拾壹元、貳拾陸萬玖仟柒佰貳拾壹元、陸拾貳萬玖仟零捌拾壹元，及均自民國一〇二年五月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔二十五分之十四，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人楊景翔、郭明龍、陳宣鎔（下合稱上訴人等）分別自民國99年2月9日、95年4月10日及84年10月19日起受僱於被上訴人，各擔任屏東廠廠長、副廠長、品管課課長職務，每月薪資各為新台幣（下同）4萬6,000元、4萬9,200元、4萬0,200元。後因被上訴人發生經營權爭奪，屏東廠於101年10月31日關閉，全體員工即無服勞務之地點，嗣於同年11月7日在屏東縣政府勞工局（下稱屏縣勞工局）與被上訴人進行勞資爭議調解（下稱勞資調解），會

01 中被上訴人代理人承諾將儘快辦竣屏東廠點交作業，俾員工
02 得回廠復工。詎被上訴人竟於102年1月2日以上訴人等無
03 正當理由均未於101年12月份上班，亦未簽到，以繼續曠工
04 3日以上為由，通知上訴人等依勞動基準法（下稱勞基法）
05 第12條第6款規定終止勞動契約。然上訴人等於勞資調解後
06 ，主觀上並無離職之意，被上訴人卻藉故拖延不提供工作場
07 所，亦未告知應行簽到以代服勞務之證明，及在何地設有簽
08 到簿，其通知終止勞動關係顯不合法，兩造間之僱傭關係即
09 仍存在。嗣被上訴人再於102年7月3日以其已於同年1月
10 4日歇業為由，通知上訴人等依勞基法第11條第1款規定終
11 止勞動契約。為此依勞基法規定提起本件訴訟，請求被上訴
12 人給付終止前之短少薪資、預告工資及資遣費。聲明：(一)被
13 上訴人應給付上訴人楊景翔44萬6,584元、郭明龍57萬1,95
14 0元、陳宣鏞87萬6,025元，及均自起訴狀繕本送達翌日起
15 至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假
16 執行。

17 二、被上訴人則以：屏東廠除上訴人等外之19名員工，於首次勞
18 資調解後之101年12月，均已按時整月簽到，而上訴人等均
19 參與調解，且陳宣鏞原負責簽到事宜，渠等身為主管幹部，
20 理應知悉應按時到廠簽到以示願意繼續上班。惟上訴人等竟
21 與前總經理楊智欽一起對抗新經營團隊而未簽到，被上訴人
22 以渠等連續曠職3日以上為由終止勞動契約，自屬有據。況
23 被上訴人早於102年1月4日歇業，無繼續雇用勞工之必要
24 ，因而依勞基法第11條第1款之規定，於同年7月3日通知
25 上訴人等於歇業日起終止勞動契約，縱有違反預告期間規定
26 ，僅負給付預告期間工資之義務，不影響契約終止之效力，
27 故兩造勞動契約亦已於同年1月4日合法終止等語，資為抗
28 辯。

29 三、原審為上訴人等敗訴判決，上訴人等提起上訴，聲明：(一)原
30 判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人楊景翔44萬6,584元、
31 郭明龍57萬1,950元、陳宣鏞87萬6,025元，及均自起訴狀

繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：

(一)楊景翔、郭明龍、陳宣鐔分別自99年2月9日、95年4月10日及84年10月19日起受僱於被上訴人，各擔任前總經理楊智欽之特助兼屏東廠廠長、副廠長及品管課課長之職務，每月薪資各為4萬6,000元、4萬9,200元、4萬0,200元。廠長、副廠長為責任制，不必簽到，課長則應簽到。

(二)被上訴人因經營權之爭，由新經營者取得經營權，原總經理楊智欽函告新經營者點交未獲置理，乃在上訴人等見證下，於101年10月31日自行辦理屏東廠交接事宜。後屏東廠全部共22名員工於同年11月7日至屏縣勞工局與被上訴人進行第一次勞資調解，除上訴人等外之19名員工並於同年12月24日再參與第二次調解，雙方同意終止勞動契約，被上訴人願給付19名員工12月薪資及資遣費。

(三)被上訴人屏東廠除上訴人等外之19名員工於101年12月均有按時到廠簽到、退。

(四)被上訴人於102年1月2日寄發內載：上訴人等未於101年12月簽到，無故不上班，繼續曠工3日，依勞基法第12條第6款規定終止勞動契約等語之存證信函予上訴人等，並均經上訴人等收受。嗣再於102年7月3日寄發內載：公司業於同年1月4日歇業，依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約等語之存證信函予上訴人等，並均經上訴人等收受。

五、本件爭點：

(一)被上訴人以上訴人等「無正當理由繼續曠工3日」為由終止勞動契約，是否合法？

(二)兩造勞動契約應於何時終止？

(三)被上訴人應給付上訴人等之金額若干？

六、本院之判斷：

(一)被上訴人以上訴人等「無正當理由繼續曠工3日」為由終止

01 勞動契約，是否合法？

- 02 1.按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者
03 有明文。又勞基法第12條第1項第6款所謂「繼續曠工」，
04 係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，且必以
05 勞工無正當理由曠工及繼續曠工三日為其法定要件（最高法
06 院81年度台上字第127號判例及85年度台上字第271號、10
07 1年度台上字第366號裁判意旨參照）。另勞基法第11、12
08 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所
09 可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞
10 工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨
11 意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」。
- 12 2.查被上訴人於102年1月2日以內載：「查核101年12月份
13 員工簽到簿，皆未見上訴人等簽到，也未見有任何正當理由
14 不上班，此行為已違反勞基法第12條第6款規定」等語之存
15 證信函通知上訴人等即刻終止勞動契約，有存證信函可稽（
16 原審卷(一)第13至15頁），並為兩造所不爭。是被上訴人於是
17 日向上訴人等告知之解僱事由既為勞基法第12條第6款規定
18 ，該次解僱是否合法，即僅得就上訴人等於101年12月是否
19 曠工為斷。上訴人等主張渠等任職之屏東廠於101年10月31
20 日即已關閉，被上訴人於此後並未提供工作場所，亦未告知
21 應行簽到及在何地設有簽到簿，其終止勞動關係為不合法等
22 語，被上訴人則以前詞為辯。經查：被上訴人因經營權之爭
23 ，由新經營者取得經營權，原總經理楊智欽函告新經營者辦
24 理財產點交未獲置理後，乃於101年10月31日在律師及上訴
25 人等見證下，自行辦理屏東廠相關財產等點交事宜，並即關
26 閉廠房及大門，此為兩造所不爭，並有律師函可稽（原審卷
27 (一)第17至20頁）。又屏東廠含上訴人等在內之全部22名員工
28 於101年11月7日在屏縣勞工局與被上訴人進行第一次勞資
29 調解，會中勞方已表示：員工希望能繼續在公司服務，請公
30 司明確回應時間點等語，被上訴人代表施炳煌則稱：公司一
31

定會承接，但要視交接及工廠狀況再來規劃，勞工權益一定會保障，時間點要由董事會決定，本人回去報告，再召開臨時董事會討論，原則上不會超過過年，下星期五前請董事會給勞工處一個明確的時間點。若楊前總經理不依期支付薪資，公司亦會去承接。等語，亦有屏東縣政府勞資調解紀錄可憑（原審卷(一)第21至22頁）。另被上訴人除台北辦公室外，在屏東除屏東廠即無其他可供勞工服勞務之地點，亦為被上訴人所自承（本院卷第226頁背面）。上訴人等任職之屏東廠自101年11月起既已關廠迄今，而被上訴人除台北辦公室外並無其他可供上訴人等服勞務之處所，且被上訴人復未舉證已通知上訴人等到班之時間及工作場所等事實，堪認被上訴人並未盡其提供工作場所之協力義務，致上訴人等無法提供勞務給付，自屬非可歸責於上訴人等，核其情節，與預示拒絕受領勞務相合，且此情迄至102年1月2日被上訴人終止勞動契約時仍未終了，是上訴人等於此期間未提供勞務，非無正當理由，且與其等有無至屏東廠簽到無涉，否則即與誠信原則顯然有違。被上訴人終止勞動關係為不合法，不生終止效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在。

3. 被上訴人雖以上訴人等明知前總經理楊智欽並無關閉工廠之權利，卻配合非合法經營者關廠，渠等主張被上訴人無提供服務之處所為不合理云云。惟上訴人等僅對被上訴人負提供勞務契約義務，至被上訴人之經營權孰屬，與渠等無關，而其等在原經營者要求下，在場見證財物清點、移交及關廠，係依總經理楊智欽之指示而為，並無給付義務之違反。況被上訴人之新經營者於關廠後本得自行決定開廠，或另提供上訴人等服勞務之地點，卻未為之已如上述，被上訴人所辯自無足取。

(二) 兩造勞動契約應於何時終止？

1. 查上訴人等於收受被上訴人102年1月2日終止勞動契約函後，已於同月15日函覆該終止契約違法無效，並請被上訴人支付積欠薪資及明確指示上班處所及工作內容。嗣於同年2

月4日在屏東縣政府進行勞資調解時，又向被上訴人之代表主張被上訴人無故關廠，未提供場所讓勞方服勞務，渠等已於102年1月15日寄發上開存證信函予被上訴人，並終止契約，請求被上訴人依法給付12月份薪資及資遣費，有存證信函、屏東縣政府勞資調解紀錄可稽（原審卷(一)第29至35頁）。是上訴人等於勞資調解中既已以被上訴人違法解僱，且積欠薪資、未提供服勞務場所為由，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，縱未具體指明法條依據，惟依上訴人調解時所主張被上訴人未依勞動契約給付101年12月、102年1月份工作報酬，而欲終止勞動契約等情，其主張合於勞基法第14條第1項第5款規定，且此終止之意思表示已到達於被上訴人，兩造間之勞動契約於102年2月4日為勞資調解時即合法終止。

2.被上訴人固辯以上訴人等已知其於102年1月4日歇業之事實，兩造間勞動契約應於歇業之時終止云云。惟歇業僅為雇主得預告勞工終止勞動契約之事由，非當然生勞動契約終止之效力。被上訴人既未於上訴人等102年2月4日終止兩造勞動契約前，以該事由對上訴人等終止勞動契約，於此之前，兩造之僱傭關係自仍存在，被上訴人所辯並無可採。

(三)被上訴人應給付上訴人等之金額若干？

兩造間之勞動契約係至102年2月4日始合法終止，已認定如上，茲就上訴人等可依勞基法規定請求之項目及金額，敘述如下：

1.未付薪資部分：

(1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提

01 出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
02 分別定有明文。

- 03 (2) 查被上訴人於102年1月2日通知上訴人等終止勞動契約，並
04 非合法，不生終止之效力，兩造間之勞動契約於上訴人等在
05 102年2月4日合法終止前仍然繼續存在，已認定如前。又
06 上訴人等於101年11月7日勞資調解中已表示希望繼續服務
07 ，且遭被上訴人違法終止勞動契約後，亦函覆請求被上訴人
08 明確指示上班處所及工作內容，亦如上述，堪認上訴人等已
09 將準備給付之事情通知被上訴人，惟被上訴人未盡其提供工
10 作場所之協力義務，已預示拒絕受領勞務，被上訴人應負受
11 領遲延之責，依上揭規定，上訴人等即無補服勞務之義務，
12 被上訴人仍有給付工資之義務。又楊景翔、郭明龍、陳宣錚
13 受僱被上訴人之每月薪資各為4萬6,000元、4萬9,200元
14 、4萬0,200元，為被上訴人所不爭執，則上訴人等主張被
15 上訴人應給付兩造僱傭關係存續期間即101年12月1日起（
16 11月份前經營者已付）至102年2月4日終止前一日止之每
17 月薪資，即屬有據。據此，楊景翔、郭明龍、陳宣錚得請求
18 被上訴人給付之未付薪資即各為9萬6,929元（ $46,000 \times 2$
19 $+ 46,000 \times 3/28 = 96,929$ ，元以下四捨五入，下同）、10
20 萬3,671元（ $49,200 \times 2 + 49,200 \times 3/28 = 103,671$ ）、8
21 萬4,707元（ $40,200 \times 2 + 40,200 \times 3/28 = 84,707$ ），逾此
22 即為無據。

23 2. 預告工資部分：

24 按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給
25 付預告期間工資，為勞基法第16條所明定，惟預告工資之給
26 付，於勞工依勞基法第14條規定不經預告終止契約時並無適
27 用，此由勞基法第14條並無明示準用同法第16條之規定可知
28 。蓋預告制度，係為避免因勞動關係之消滅（終止），造成
29 他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而
30 賦予主動終止契約之勞、僱一方，於終止勞動契約時，有向
31 對方預告之義務，以利他方預作應變。惟若勞工主動終止，

01 本不生向自己預告終止契約之可能，自不得向雇主請求預告
02 工資。經查，兩造間之勞動契約係上訴人等依勞基法第14條
03 規定合法終止，依上說明，上訴人等請求被上訴人給付預告
04 期間工資，自屬無據。

05 3. 資遣費部分：

06 (1) 按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應依下
07 列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
08 作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依
09 前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。
10 未滿一個月者以一個月計，勞基法第14條第4項準用同法第
11 17條定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
12 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13
13 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
14 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
15 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
16 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
17 定，勞工退休金條例第12條第1項亦已明定。

18 (2) 承前所述，兩造間勞動契約已由上訴人等依勞基法第14條第
19 1項規定為合法終止，依上開規定，被上訴人自應給付上訴
20 人等資遣費。查楊景翔、郭明龍、陳宣鏞分別自99年2月9
21 日、95年4月10日及84年10月19日起受僱於被上訴人，而被
22 上訴人對上訴人等請求給付資遣費之計算方式亦不為爭執（
23 本院卷第280頁背面）。則上訴人等於受僱後至勞動契約於
24 102年2月4日終止時止，楊景翔、郭明龍之工作年資分別
25 為2年又11月、6年又9月，而陳宣鏞於94年7月1日勞退
26 新制施行後轉換新制，其工作年資為舊制9年又9月、新制
27 7年又7月，以楊景翔、郭明龍、陳宣鏞終止勞動契約前6
28 個月之平均薪資各為4萬6,000元、4萬9,200元、4萬0,
29 200元計算，楊景翔得請求之資遣費為6萬7,082元【計算
30 式： $46,000 \times (2 + 11/12) \div 2 = 67,082$ ，元以下四捨五
31 入，下同】，郭明龍為16萬6,050元【 $49,200 \times (6 + 9/12$

01) ÷ 2 = 166,050 】，陳宣鐸為 54 萬 4,374 元【舊制：40,2
02 00 × (9 + 9 / 12) = 391,950 ；新制：40,200 × (7 + 7 /
03 12) ÷ 2 = 152,424 ， 391,950 + 152,424 = 544,374 】，
04 逾此範圍之請求均無據。

05 4. 綜上，被上訴人應給付楊景翔、郭明龍、陳宣鐸之金額分別
06 為 16 萬 4,011 元 (96,929 + 67,082)、26 萬 9,721 元 (103,
07 671 + 166,050)、62 萬 9,081 元 (84,707 + 544,374)。

08 七、綜上所述，上訴人等依勞基法之規定，請求被上訴人應給付
09 楊景翔 16 萬 4,011 元、郭明龍 26 萬 9,721 元、陳宣鐸 62 萬 9,
10 081 元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即 102 年 5 月 11 日 (
11 原審卷(一)第 90 頁) 起至清償日止，按年息 5% 計算之利息，自
12 屬正當，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回
13 。原審就上開應准許部分，為上訴人等敗訴之判決，尚有未
14 洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有
15 理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第 2 項所示。至原審就
16 上訴人等請求超過上開應准許本息部分，為上訴人等敗訴之
17 判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合，上訴意旨就此部
18 分，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
19 上訴。又本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所
20 用證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
21 爰不逐一論列，附此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
23 訟法第 449 條第 1 項、第 450 條、第 79 條、第 85 條第 1 項前
24 段，判決如主文。

25 中 華 民 國 108 年 4 月 10 日

26 勞工法庭

27 審判長法官 黃國川
28 法官 甯馨
29 法官 黃宏欽

30 以上正本證明與原本無異。

31 本件不得上訴。

01 中 華 民 國 108 年 4 月 10 日
02 書 記 官 盧 姝 伶