

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第117號

上訴人 潔莉屋有限公司

法定代理人 蔡慈純

被上訴人 呂明宏

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年7月12日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第126號第一審判決提起上訴，本院於108年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決不利於上訴人部分均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用，均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國106年4月1日起受僱上訴人任襄理一職，負責駐點清潔督導業務，月薪新臺幣（下同）35,000元，惟上訴人無理由於107年3月9日開除伊，並訂於107年3月15日為勞動契約終止日，其自需給付資遣費35,000元、開立非自願離職證明書。又上訴人自107年3月1日起未給付工資，伊工作至107年4月9日，工資合計45,500元。另上訴人尚積欠伊7日特別休假未休工資、加班費、3月份油資8,167元、6,000元、4,334元，以上總計99,001元。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）及勞工退休金條例之規定，求為命上訴人如數給付，及自107年4月9日起加計法定遲延利息，並開立非自願離職證明書予伊之判決。

二、上訴人則以：被上訴人原任襄理，職司駐點開發、人員督導及工務清潔等業務，因伊發現其經常蹺班，且為駐點社區或保全公司要求撤換，乃於107年3月將其調任為清潔組長，並在優勝美地社區工作，嗣因被上訴人於107年3月20至同年月22日間連續曠工3日，而於107年3月23日以存證信函通知其依勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，伊無庸給付資遣費及開立非自願離職證明書。又被上訴人107年3月1日至同年月19日工資22,167元，伊於107年4月26日及同年6

01 月11日匯款26,834元，其不得再行請求給付等語，資為抗辯
02 。

03 三、原審命上訴人(一)給付被上訴人80,500元，及自107年4月26日
04 起加計法定遲延利息；(二)開立非自願離職證明書予被上訴人
05 ，駁回被上訴人其餘請求。上訴人提起上訴，聲明：

06 (一)原判決不利於上訴人部分廢棄。

07 (二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

08 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

09 (原審駁回特別休假未休工資、加班費、3月份油資及107年
10 4月9日起至同年月25日止利息之請求，未據被上訴人上訴，
11 已告確定)。

12 四、被上訴人主張上訴人於107年3月9日告知於該月15日將其資
13 遣，應給付資遣費35,000元及開立非自願離職證明書，且其
14 繼續工作至107年4月9日，上訴人亦應給付107年3月1日起工
15 資45,500元，均為上訴人否認，並以其係調動被上訴人職務
16 ，而非資遣，嗣因被上訴人調任優勝美地社區清潔組長後，
17 於107年3月20日至22日間連續曠職，其乃以此為由解雇被上
18 訴人，其無庸給付資遣費及開立非自願離職證明書，且其已
19 付清薪資，被上訴人不得再行請求等語抗辯。茲審酌如下：

20 (一)被上訴人主張上訴人應給付資遣費及開立非自願離職證明書
21 ，為無理由。

22 1.被上訴人就其主張上訴人於107年3月9日告知於該月15日資
23 遣之事，未能舉證證明。

24 (1)被上訴人主張上訴人於107年3月9日告知其訂於同年月15日
25 終止兩造間勞動契約，應給付資遣費(見本院卷第111-112
26 頁)，上訴人則以其於107年3月9日與被上訴人討論工作，
27 被上訴人要求資遣，其僅回以考慮，未於該日預告將於同月
28 15日資遣等語抗辯。

29 (2)查上訴人於107年3月15日傳送：「優勝美地上班，不可以不
30 去」之訊息予被上訴人，有Line通訊軟體對話紀錄可稽(見
31 原審卷第274頁)，證人葉娟雲則具結證述：我於107年3月

01 有去優勝美地社區臨時工作10天，當時我有看到被上訴人，
02 我有在打卡單簽上「葉」字等語（見本院卷第 318-319頁）
03 ，觀諸上訴人之優勝美地社區107年3月打卡單上，簽有「葉
04 」字之日期為3月23日至25日、27日至30日（見原審卷第240
05 頁），堪認被上訴人於107年3月23日至25日、27日至30日間
06 某日應有在優勝美地社區工作，而果上訴人確有於107年3月
07 9日預告被上訴人於該月15日資遣，被上訴人應不至仍於107
08 年 3月23日後在優勝美地社區工作，衡情，上訴人抗辯其未
09 於107年3月9日預告並於該月15日資遣被上訴人，其僅於107
10 年3月間將被上訴人調職等語，洵堪採信。

11 (3)被上訴人雖以上訴人於107年3月15日將原供其使用之公務行
12 動電話通訊服務予以停用，而主張其於該日為上訴人資遣，
13 然上訴人否認停用通訊服務，並陳稱被上訴人調職後上班地
14 點固定，其乃要求歸還，且僅係 3月份繳費期限未至，而尚
15 未繳費等語。查被上訴人表示：上訴人數月未繳費，以致中
16 華電信公司於107年3月15日停話等語（見本院卷第 268-269
17 頁），可知上訴人未資遣被上訴人時，即有未繳公務行動電
18 話通訊費用情事，107年3月15日停話復係因未繳費所致，則
19 縱公務行動電話通訊服務於107年3月15日停止，亦無法直接
20 證明上訴人於107年3月15日資遣被上訴人。

21 (4)被上訴人復以上訴人於107年3月18日告訴同事有關資遣其一
22 事，同事張素蘭並曾以Line通訊軟體傳送：「蔡經理說呂是
23 被他開除的」之訊息，上訴人法定代理人亦於107年3月21日
24 在個人臉書留言：「自從過年初六開始上班後，真是很歹命
25 ，總幹事整天找我，因為我們家裏理不能解決事情」等情，
26 主張上訴人於 107年3月9日告知定於該月15日資遣等語，並
27 提出Line通訊軟體頁面、臉書頁面之翻拍照片為證（見原審
28 卷第 234-236頁）。惟前述臉書留言並無資遣被上訴人之隻
29 字片語，本無法證明被上訴人之主張，且張素蘭雖曾於 107
30 年 3月18日以通訊軟體稱：「蔡經理說呂是被他開除的」等
31 語，但上訴人亦曾於107年3月15日告知被上訴人應至優勝美

地社區工作，已如前述，張素蘭以Line通訊軟體所言是否屬實或係誤解所致，並非無疑，此自亦無法證明被上訴人之主張。

2. 上訴人抗辯被上訴人於107年3月20日至22日間曠職，其業以勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約合法，被上訴人不得請求資遣費及開立非自願離職證明書等語，應屬有據。

(1) 上訴人抗辯被上訴人於107年3月20日至22日間曠職，其業以存證信函向被上訴人表示依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約之意旨，被上訴人則否認曠職及收受存證信函。

(2) 查上訴人抗辯其於107年3月間將被上訴人調為優勝美地社區清潔組長一情，核與前述107年3月15日之Line通訊軟體對話紀錄相符，又上訴人主張被上訴人於107年3月20日至22日間未至優勝美地社區上班一事，核與被上訴人提出之優勝美地3月份值勤時數統計表顯示（見原審卷第252頁），被上訴人未於107年3月20日至22日至該社區工作一事相符。可見上訴人主張被上訴人自107年3月20日起至22日止連續曠職3日等語，應為可採。被上訴人雖主張其均有按時巡查案點，並收集清潔員出勤紀錄至107年4月9日，其於107年3月20日至22日均有前往優勝美地社區上班，並在該月份之林樂友打卡單上簽名確認，其確未曠職等語。然上訴人於107年3月15日通知被上訴人至優勝美地社區工作，被上訴人即需至該處提供勞務；再者，被上訴人所提其有簽名之107年3月份林樂友打卡單固顯示，其有在107年3月20日至22日之空白處簽名（見原審卷第240頁），但被上訴人自提之優勝美地3月份值勤時數統計表顯示，其未於該等期日在該社區工作（見原審卷第252頁），且上訴人另提出之107年3月份林樂友打卡單顯示，該打卡單使用至107年3月25日時，其上均無被上訴人簽名（見原審卷第214頁），被上訴人亦承其係事後在林樂友打卡單上補簽名，補簽之日已不復記憶一事等語（見本院卷第111頁），足證被上訴人所提其有簽名之107年3月份林樂友打卡單，應未能證明其有於107年3月20日至22日在優勝美地

01 社區上班，被上訴人主張未曠職云云，不足為取。是上訴人
02 主張被上訴人於107年3月20日至22日連續曠職3日，核屬有
03 據。

04 (3) 上訴人抗辯其於107年3月23日依勞基法第12條第1項第6款之
05 規定，以存證信函通知被上訴人終止勞動契約，為被上訴人
06 於同日收受，被上訴人則否認收受存證信函。按非對話而為
07 意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力
08 。民法第95條定有明文。查上訴人抗辯解雇之意思表示已經
09 送達被上訴人乙節，業據提出存證信函及中華郵政掛號收件
10 回執為證（見原審卷第206-210頁、本院卷第25頁），且被
11 上訴人居住之社區聘有管理員，並備有郵件領取紀錄表以供
12 管理員代為收受郵件並通知住戶領取，社區管理員確有代為
13 收受前述存證信函一事，有郵件領取紀錄表可稽（見本院卷
14 第99頁），被上訴人亦自承：「郵件一進來管理員就會收，
15 管理員會填單然後投到我們信箱」等語（見本院卷第110頁
16 ），而公寓大廈管理委員會僱用之管理員，其所服勞務包括
17 為公寓大廈住戶接收郵件者，性質上可認為係全體住戶之受
18 僱人，由其收受而生送達之效力（最高法院106年度台抗字
19 第1126號裁定意旨參照），本件應可認上訴人解雇被上訴人
20 之意思表示於107年3月23日到達被上訴人。被上訴人雖以管
21 理員如漏未填單投入其信箱，或投入其信箱之單據為他人取
22 走，其不會知悉，屆時社區會將郵件退回，社區郵件領取紀
23 錄表顯示，前述存證信函於107年5月10日退回等詞，否認收
24 受，然該紀錄表原有「已領」之記載，是否被上訴人領取後
25 又藉詞要求退回，並非無疑，且管理員有代收之權限，送達
26 之效力於管理員收受時即已發生，已如前述，被上訴人所為
27 上開主張，自非有據。從而，上訴人抗辯其業於107年3月23
28 日將解雇之意思表示送達被上訴人等語，應為可採。

29 (4) 按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契
30 約，此觀勞基法第12條第1項第6款之規定即可得知。本件被
31 上訴人於107年3月20日至22日連續曠職3日，且上訴人以此

為由終止勞動契約之意思表示於107年3月23日送達被上訴人等節，均如前述，上訴人主張兩造間勞動契約合法終止，被上訴人不得請求資遣費等語，洵屬有據。又就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。兩造間勞動契約既因勞基法第12條第1項第6款規定之情勢而終止，被上訴人請求上訴人開立非自願離職證明書，自無所據。

(二)上訴人抗辯其已付清工資，被上訴人不得再為請求，同屬有據。

經查，被上訴人於107年3月20日至22日間曠工，兩造間勞動契約於107年3月23日為上訴人合法終止等節，業經本院認定如前，上訴人主張其依勞動契約僅需給付計算至107年3月19日之工資，以被上訴人月薪35,000元計算，應付22,167元（計算式： $35,000 \div 30 \times 19 = 22,167$ ，元以下四捨五入），實付26,834元等語，業提出存入憑條為證（見本院卷第131頁），信為可採。被上訴人對於收受26,834元不爭執，惟爭執此一數額包含雜項支出、油資或特別休假未休工資、加班費，然被上訴人請求特別休假未休工資、加班費、3月份油資各8,167元、6,000元、4,334元部分，已經原審駁回確定，上訴人應無給付義務，被上訴人上開主張，非為可取。則上訴人主張其已付清工資，被上訴人不得依勞動契約再行請求工資等語，洵屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約、勞基法及勞工退休金條例之規定，請求：(一)上訴人給付被上訴人85,500元，及自107年4月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人開立非自願離職證明書，均屬無據，而應予駁回。原審命上訴人給付上開本息及開立非自願離職證明書，而為上訴人敗訴之判決，自有未洽。上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院予以廢棄改判，如

主文第二項所示。

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。

七、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第 450 條、第 78 條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 4 月 2 日

勞工法庭

審判長法官 湯美玉

法官 李慈惠

法官 趙雪瑛

正本係照原本作成。

被上訴人如不服本判決，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（詳附註）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 108 年 4 月 2 日

書記官 郭晉良

附註：

民事訴訟法第 466 條之 1（第 1 項、第 2 項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。