

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第33號

上訴人 景榮通運股份有限公司

法定代理人 林秀琴

訴訟代理人 顏福松律師

鄭智元律師

被上訴人 林穎瑞

訴訟代理人 蔡尚宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國113年5月10日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於113年10月7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

壹、程序部分：

按當事人不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。本件被上訴人於原審主張其因上訴人即雇主違背勞工法令，故於民國111年6月7日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，自得依法請求資遣費等語。上訴人則抗辯被上訴人經客戶多次投訴，且自111年6月11日起無故曠職，故依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，被上訴人不得請求資遣費云云。嗣原審判決上訴人敗訴後，上訴人於本院改為抗辯被上訴人已於111年5月24日經客戶禁止入倉即自動離職，或經其終止勞動契約，故被上訴人不得請求資遣費等語。本院審酌上訴人於本院所辯，應屬上訴人於原審所為兩造勞動契約何時終止及終止事由是否可採之攻擊防禦方法之

01 補充，依上開規定，應予准許。被上訴人主張上訴人不得提
02 出此等新攻擊防禦方法等語，尚非可採，合先敘明。

03 貳、實體部分：

04 一、被上訴人主張：伊於99年4月29日起受僱於上訴人擔任司
05 機，在高雄市燕巢區發車，負責貨運載送等工作。於任職期
06 間，因上訴人短少提撥勞工退休金（下稱勞退金），伊於11
07 1年6月7日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款規
08 定，於同年6月8日終止勞動契約，並請求兩造勞動契約終止
09 後，上訴人給付被上訴人資遣費462,936元等語。爰依勞工
10 退休金條例第12條第1項、第31條第1項、勞基法第24條等規
11 定，聲明：(一)上訴人應給付被上訴人資遣費462,936元及其
12 中36萬元自112年3月10日起，其中102,936元自112年9月27
13 日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（被上訴
14 人之請求逾上開範圍部分，業受敗訴判決確定，未繫屬本院
15 者，不予贅述）。

16 二、上訴人則以：兩造已於勞動契約第6條(二)約定，若被上訴人
17 遭客戶禁止入場工作，須自動離職。又被上訴人於111年5月
18 24日經客戶即訴外人臺灣太古可口可樂股份有限公司（下稱
19 太古公司）禁止入倉工作，且於翌日歸還貨車鑰匙，足見被
20 上訴人已自動離職，而上訴人於收受鑰匙時，亦屬終止兩造
21 間之勞動契約。至上訴人雖曾建議被上訴人形式上申請休
22 假，及以太古公司再度允許其入倉為復職之停止條件，然該
23 停止條件於被上訴人寄發信函終止契約已不能成就，又因兩
24 造間之勞動契約於111年5月24日已終止（上訴人於本院稱：
25 不再以原審所陳：因被上訴人於同年6月11日起曠職，以此
26 為由終止勞動契約置辯，見本院卷第80、81頁），故被上訴
27 人無從於同年6月8日終止勞動契約及請求資遣費等語，資為
28 抗辯。

29 三、原審判決上訴人應給付被上訴人462,936元，及其中36萬元
30 自112年3月10日起，其中102,936元自112年9月27日起，均
31 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，依職權及附條件

01 准、免為假執行之宣告，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人
02 就其敗訴部分不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利於
03 上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴
04 駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項如下：

06 (一)被上訴人於99年4月29日起受僱於上訴人擔任司機，在高雄
07 市燕巢區發車，負責貨運載送等工作。被上訴人月平均工資
08 為77,156元。又被上訴人曾於101年2月16日自上訴人公司
09 離職，再於101年3月13日復職。

10 (二)若被上訴人請求上訴人給付資遣費有理由，資遣費之數額應
11 為462,936元及原審判決主文所載之利息。

12 (三)被上訴人前以上訴人未依實提撥勞退金，於111年6月7日
13 寄發存證信函，向上訴人表示自111年6月8日起終止契
14 約，並該信函到達上訴人時，上訴人尚未補提繳勞退金。

15 (四)兩造之勞動契約六、(二)約定：若員工有被客戶禁止進入廠
16 內，因此無法工作需自動離職，…，本公司並均得不經催告
17 逕行終止契約。

18 五、兩造爭執事項為：被上訴人或上訴人有合法終止勞動契約？
19 被上訴人請求上訴人給付資遣費462,936元及法定遲延利
20 息，有無理由？茲分述如下：

21 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
22 者，勞工自知悉損害結果之日起30日內，得不經預告終止契
23 約，第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依勞基法第16
24 條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在
25 同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平
26 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
27 1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞基法第1
28 4條第1項第6款、第2項、第4項及第17條分別定有明文。又
29 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
30 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
31 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其

01 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
02 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
03 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
04 項亦有明定。

05 (二)經查，被上訴人主張上訴人未依實提撥勞退金，故於111年6
06 月7日寄發存證信函，向上訴人表示自111年6月8日起終止契
07 約，並為上訴人於111年6月8日收受一節，有上開存證信函
08 及其回執在卷可稽（見原審卷一第115頁、第341頁），且上
09 訴人未依法為被上訴人提繳自101年3月起至111年6月之勞工
10 退休金，總計73,826元，於被上訴人111年6月7日寄發前開
11 存證信函時，仍未補提繳勞退金，直至111年12月12日方繳
12 納等情，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)、原審卷三第
13 46頁），並有勞保局以保退三字第11210304170號函及所附
14 原申報與應申報提繳勞工退休金差額明細表1存卷可查（見
15 原審卷三第25至30頁）。故被上訴人於111年6月7日寄發前
16 開存證信函，以上訴人未依法提撥勞退金，違反勞動法令之
17 情事，乃依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動
18 契約，自屬合法有據。

19 (三)上訴人雖辯稱：兩造之勞動契約六、(二)已約定：若有被客戶
20 禁止進入廠內，因此無法工作需自動離職，…，上訴人並得
21 不經催告逕行終止契約之內容，又被上訴人前於111年5月23
22 日遭客戶太古公司禁止入倉，於同年月24日歸還貨車鑰匙，
23 屬自動離職，上訴人於該日收受鑰匙即屬終止契約，故不再
24 以原審所稱被上訴人自111年6月11日起無故曠職為由，終止
25 勞動契約，被上訴人不得再於同年6月8日終止勞動契約及請
26 求資遣費云云（見本院卷第80、81頁），並以上開勞動契約
27 約定及太古公司寄送禁止被上訴人入倉之電子郵件為佐（見
28 原審卷三第56頁、原審卷一第171頁）。惟查，上訴人改以
29 上開約定內容，及已收受被上訴人交還之鑰匙，為兩造終止
30 勞動契約之事由，已難認無違反最高法院101年度台上字第3
31 66號判決維持二審法院闡明基於誠信原則，雇主不得隨意改

01 列解僱事由之情。其次，太古公司之電子郵件中雖記載111
02 年5月23日夜間，被上訴人因口出惡言、言語恐嚇，要求禁
03 止被上訴人入倉之情；惟上情縱使為真，然依兩造之勞動契
04 約上開六、(二)約定，發生禁止進入客戶廠內時，應由被上訴
05 人自動離職，或上訴人不經催告終止勞動契約。而被上訴人
06 否認當時已自動離職；又依上訴人於111年6月17日向被上訴
07 人發送存證信函載稱：被上訴人前於同年5月23日夜間送貨
08 對客戶太古公司工作人員恐嚇，上訴人已請被上訴人休息一
09 段時間，待與客戶溝通後再復職，…催告被上訴人於5日內
10 復職，及「辦理請假手續」，否則將終止勞動契約等語（見
11 原審卷一第118、119頁）；且於原審書狀記載：被上訴人遭
12 客戶投訴後進辦公室，旋將車鑰匙放於桌上，聲稱自111年5
13 月24日至6月10日申請特休假，但自同年6月11日起無故未上
14 班，未辦理請假，屬曠職等語（見原審卷一第167、168
15 頁）。是依上訴人上開信函及書狀所載以觀，顯見被上訴人
16 與太古公司發生爭端後，上訴人當時請被上訴人先休息，待
17 與客戶溝通後，再通知上班，被上訴人即申請特休假獲准，
18 上訴人尚函請被上訴人特休假休畢後至公司辦理後續請假手
19 續等情，故上訴人之員工縱曾收受被上訴人交還之鑰匙，然
20 上訴人既要求被上訴人事後應辦理請假手續等，顯然知悉當
21 時尚未向被上訴人表明終止勞動契約。故上訴人於本院改稱
22 當時係建議被上訴人形式上申請休假，以太古公司再度允許
23 入倉為停止條件，嗣因條件不能成就，被上訴人交付之鑰匙
24 行為，屬自動離職，又上訴人於111年5月24日收受上開鑰匙
25 時，已有對被上訴人為終止兩造勞動契約之意思表示，被上
26 訴人無從終止勞動契約及請求資遣費云云（見本院卷第57-5
27 9頁），顯與信函及書狀內容未合，自無足採。

28 (四)承上2.，被上訴人已合法終止兩造間之勞動契約，得依勞基
29 法第17條規定，向上訴人請求給付資遣費。又兩造不爭執被
30 上訴人之月平均工資為77,156元，如被上訴人得請求資遣費
31 時，上訴人對原判決所命其應給付資遣費462,936元（即77,

01 156元x6) ，及其中360,000元部分自起訴狀送達翌日即112
02 年3月10日起，其餘102,936元部分自變更追加書狀之送達翌
03 日即112年9月27日起，均至清償日止，按週年利率百分之5
04 計算之利息，亦不爭執，並有原審送達被上訴人之起訴狀與
05 變更追加書狀之送達證書附卷可佐（見原審卷一第165頁、
06 原審卷三第44頁）。故被上訴人請求上訴人給付資遣費462,
07 936元及法定遲延利息，自屬有據。

08 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上
09 訴人給付462,936元，及其中360,000元部分自112年3月10日
10 起，其餘102,936元部分自112年9月27日起，均至清償日
11 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准
12 許，依職權及附條件准、免為假執行之宣告，於法並無不
13 合，上訴意旨指摘原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為
14 無理由，應駁回其上訴。兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌
15 後，認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

16 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 13 日

18 勞動法庭

19 審判長法 官 洪能超

20 法 官 李珮妤

21 法 官 楊淑珍

22 以上正本證明與原本無異。

23 本件不得上訴。

24 中 華 民 國 113 年 11 月 13 日

25 書記官 葉姿敏