臺灣彰化地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原　　告　蔡垂彰

被　　告　特許投資顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Svilen Ivanov Karaivanov

000000000000000000

訴訟代理人　余天琦律師

朱仙莉律師

周秉萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第255條第項第2、7款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。⑵被告應自民國（下同）113年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告新臺幣（下同）147,316元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。⑶被告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新台幣9,000元至原告勞工退休金專戶等語；後於起訴狀送達被告後之113年3月11日具狀追加聲明請求：被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按年度於當年1月25日前給付原告新臺幣247,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息；復於同年月19日具狀追加聲明請求：被告應向原告給付Alphabet Inc.Class C (GOO

G)302股等語。核原告所為訴之追加，與原訴請求之基礎事實同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，均於法尚無不合，應予准許。

二、原告方面：

（一）聲明：⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。⑵被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告新臺幣147,316元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。⑶被告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新台幣9,000元至原告勞工退休金專戶。⑷被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按年度於當年1月25日前給付原告新臺幣247,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。⑸被告應向原告給付Alphabet Inc.Class C (GOOG)302股⑹訴訟費用由被告負擔。⑺願供擔保，請准宣告假執行。

（二）原告自103年7月21日起受僱於被告，擔任廠務技術員乙職，負責Google資料中心廠務設施運轉維護等業務，工作地點在彰化縣線西鄉彰濱工業區。目前約定月薪包含福利津貼福儲信託等固定給付為147,316元，於當月25日發放。被告並每月依法提撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶（原證1）。

（三）原告任職期間均戮力工作，表現優異，工作能力亦頗受原告之直屬經理與同儕肯定，故於105年榮獲部門模範勞工，期間並未受有被告公司任何處分或有任何違反工作規則情事，歷年績效表現優異。日前原告與被告之人資部門、直屬長官發生了管理和制度上認知分歧，例如照相政策合規性，雙方意見產生歧異有擴大發展與偏離主題之趨勢，並出現利用行政手段霸凌、懲戒和藉機報復的疑慮（原證17）。此外，原告在與被告之人資部門於爭議協商過程中，處於極為弱勢和不對等的地位。當原告因投入現場處理維修設備異常而無法親身參與會議時，指責與控訴

原告不服從，使原告深感畏懼、身心俱疲，嚴重影響心理健康，甚至導致焦慮、失眠和帶狀泡疹復發（原證2）。原告於112年9月4日凌晨3：12午夜夢醒，發送一封電子郵件，明確記載離職日為113年3月31日之非自願離職信（原證3）給原告之直屬經理抹光亮（Vincent）。希望通過此舉讓經理和人資部門能以Google公司的核心價值為依歸，以相互尊重、同理心、公平和開放的態度來協助處理爭議並考慮原告的身心健康，暫緩行政手段；離職實非真意。乙○○經理於112年9月5日上午08：01寫信回覆原告（原證4），信中以誠懇的態度明確表達希望原告先與他溝通之後，再來決定去留，其用意在提供雙方冷卻期並慰留原告，希望原告能不計前嫌繼續為公司效力。原告心感乙○○經理平日的照顧與提攜，心表同意其慰留之意並撤回離職意思，並於112年9月6日參與開會討論，與會人員有原告Ham、被告公司人資Jamie、被告公司乙○○經理Vincent、被告公司董育成經理Frank。原告於會議中多次表達離職為非真意，旨在改善職場環境與文化，並接受林經理的慰留與撤回離職，原告的離職意思已有效撤回並且林經理也同意原告撤回離職，雙方對此皆表同意。而且被告人資於會議中所述，員工離職申請需按照公司流程，原告與被告人資完全了解與同意離職決定的主導權在員工本人，並應按照公司所明定之行政程序申請方為有效，以上並無任何異議。原告並主動於112年9月7日上午09：49寄出會議的概要（原證5），並強調會進一步檢視改善計畫(原證6）。被告人資Jamie也於同日上午10：18回信補充討論的內容（原證7），再次分享公司的離職規定與程序（原證8），並明確表明員工的離職與否及決定的主導權完全屬於員工本人，並應按照公司行政程序，由員工本人提出辦理。原告自此相信被告能用誠信、正直的原則與態度處理雙方對於管理和制度上認知不同的爭議，並於112年9月8日上午08：06寫信給被告公司董經理、林經理與人

資Jamie，闡述原告發揚公司價值、配合公司政策、改善工作流程與矗場文化之真意（原證9）。

（四）除此之外，原告於000年0月00日下午04：14發送電子郵件給被告公司林經理、董經理與人資再次表明撤回離職之意（原證10）。原告並於同日下午4：30左右，前往辦公室與林經理面對面討論告知：原告日前已撤回離職，並也參與改善計畫的討論。林經理也再次表示早已同意原告撤回離職，他並要求原告需於隔天112年9月14日上午10：30參與會議。原告表示同意。蓋乙○○經理（Vincent）擔任廠務經理，是原告的直屬長官，負責主管業務與人員管理，包括工作上人員的安排及管理，包含出勤、記過、離職都是他承辦的範圍。因此，他是代表被告公司處理勞工事務的人，屬於第三類雇主，擁有討論原告離職與同意原告撤回離職的權限。在原告於112年9月4日發出離職信之後，經過林經理的慰留，原告已接受其慰留並撤回辭職意願。持續參與會議討論改善計畫，並於000年0月00日下午得到其口頭承諾與確認，離職信已經有效撤回，故原告與被告公司的勞動契約與僱傭關係應當延續。然而，令人錯愕的是被告公司人資部門違反原告與直屬長官的契約與承諾，由被告公司林經理於112年9月14日上午8：02代表發信通知原告（原證11）：意謂對原告表達抱歉之意，儘管林經理早已同意原告撤回離職，雙方一致合意延續勞動契約。其雖已同意原告撤回離職，依照被告人資部門提供的指導，原告於112年9月4日發出的離職信（離職日為113年3月31日）已被接受，並且表示000年0月00日下午4：30，原告在公共場合與其討論撤回離職之事時音量太大違反公司規定。原告於112年9月14日上午9：16寫信（原證12）解釋音量大並非故意，原因是剛剛從噪音作業廠區返回辦公室之故。

（五）原告按照與林經理的約定，於同日上午10：30前往參加會議。會議中，人資部門Jamie（新加坡人）與Raunak（印

度裔），矢口否認之前的會議討論結論（同原證7）以及推翻林經理與原告之有效撤回離職與繼續僱傭關係的共同協議與承諾，並表示被告公司已接受原告的離職，片面訂定離職日為112年12月31日，刻意曲解法律及辯稱公司已經給予原告大於30天的通知期，實屬恩惠；實則該離職信早已於112年9月6日與人資部門討論之會議中，經勞僱雙方合意撤回，再於112年9月13日得到原告直屬長官林經理的允諾與確認，故勞動契約與僱傭關係自當延續，雖無白紙黑字，蓋勞動契約係諾成契約，不以書面訂立為必要，只要雙方意思合致，無論口頭約定、默示或事實行為發生均可成立。原告並提出辭職為非真意，旨在改善工作環境與促進職場多元、公平與包容的文化（同原證9）。同時被告人資Jamie違反工作規則和員工週知的作業流程（同原證8），在未經原告同意及簽署任何文件下，擅自代理原告在系統後台申請離職，並當場解除原告持有辦公室門禁卡的權限，收回工作用電腦及電子郵件帳號權限，並驅逐原告離開工作場所。被告公司對原告的非法解僱實屬歧視與爭議，近期原告透過被告公司內部申訴管道提出申訴（原證13），被告公司員工關係部門調查後，亦表示被告人資部門的處理程序確實有缺失與欠缺考量與溝通。其並未熟悉台灣勞動法令，致而嚴重損害原告的勞工權益，並建議原告持續與被告人資部門溝通。經多次溝通後，被告人資部門依然摒棄誠信正直，沒有做出正面的回應與相應措施，並請原告自行透過公部門爭取權益。

（六）原告雖曾經有自請非自願離職之事實，目的是為透過非自願離職要求被告公司以公平、包容、尊重的方式處理爭議以及改善工作環境與文化，離職實非真意。直屬長官確實了解原告之真意（同原證9）並提出洽卻期與善意慰留，原告也接受了直屬長官的善意慰留；同時原告提出撤回離職的請求也再次被直屬長官林經理於112年9月13日同意接受，因此原告與被告公司之勞動契約恢復立即生效並持續

至今，此為不可否認、不爭的事實。因此被告公司人資於112年9月13日之後主張或處理任何終止原告的僱傭關係的行為均應視為無效、不公平和非法。故被告人資部門於112年9月14日將原告逐出辦公室的單方面做法，並於112年12月31日終止原告之勞動契約實屬不法解僱，並有違反勞資爭議處理法第8條之疑。其手段欠缺誠信、正直、承諾與信任，嚴重違反勞動法令、侵害原告的工作權與權益。被告公司既已同意撤銷原告離職，僱傭關係與勞動契約自應延續，復又因被告公司內部產生歧意而反悔，以及處理爭議為非本國籍人士，未能熟悉台灣勞動法令等負面情形，致使事端擴大。

（七）據此，原告即要求被告公司即日起恢復僱傭關係，並返回工作電腦與門禁卡，請求被告人資部門停止不當行政處分，報復與霸凌行為，並提供補償以維護原告遭受不當解僱期間應有權益損失，如存證信函所述（原證14）。原告並於112年9月14日向彰化縣勞工處申請勞資爭議調解（原證15），於112年11月2日在彰化縣勞資關係協進會進行調解會議，原告提出恢復僱傭關係或由被告開立非自願離職證明並給予資遣費來促成和解，惟被告委任律師（朱律師）表示無被授權做決定，致調解再延期。後續原告表達正透過被告公司內部申訴管道進行申訴，故先行撤回調解之聲請，避免事端擴大。原告於112年12月11日再次申請勞資爭議調解委員會進行調解，兩造於113年1月22日在彰化縣政府勞工處會議室進行調解，原告提出退讓只需被告恢復與原告之僱傭關係，可放棄相關損失權益之請求權，惟資方委任律師（涂律師）表示無被授權做此決定，致調解不成立（原證16）。

（八）按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞某法第29條定有明文。被告與原告約定被告每年應給付原告至少以基本薪

資（Base Salary)乘以15%為基本額之年度獎金，茲提供被告與原告於103年6月18日答訂之勞動契約（原證34，參照第3頁第6項獎金部分）為證；暨民事準備一狀所附之原證25（第1頁，112年Award Letter），Anuual Bonus欄可證，由於原告於111年度表現優異，經被告經理乙○○評比為績效評比為：SI：Significant Impact及SEE：Strongly Exceed Expectation，意即原告表現超乎期待以及對組織有重大影響，故被告於112年破格發放原告111年度獎金356,000元，為111年基本年薪1,610,000元乘以22.1%所得之，可證被告確實每年給與原告年度獎金，且至少為基本薪資乘以15%，而原告於112年度之基本薪資為1,650,000元，故112年度之年度獎金至少為247,500元。然原告遭被告公司經理與人資於112年12月31日非法終止勞動契約，而喪失原本應於113年1月25日領取年度獎金至少為247,500元之權益。而被告於107年至112年，歷年來發給原告之年度獎金通知信（原證35），證明被告於107年至112年各年度發放給原告前一年度之年度獎金分別為273,000元、262,100元、300,000元、279,000元、310,000元、356,000元。原告要求被告應於每年1月25日前給付原告上一年度之獎金247,500元，自屬依法有據。

（九）按最高法院103年度台上字第588號民事判決，按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第一條之規定自明。勞基法第29條既規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利」，則事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給。另依最高法院110年度台上字第54號民事裁定，針對年度獎金亦有相同之見

解。按照理律法律事務所於YouTube發布之理律學堂影音課程，由金天琪律師主講之「企業文化與勞動法令之衝突與磨合」課程（影片時間：38分30秒處與2小時6分處），關於年度獎金與紅利部分亦對「雇主對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，並不得以獎金發放日時，勞工未在職而拒絕發放之」等部分亦有正面之詮釋與認同。故原告要求被告應依勞基法第29條規定以及勞動契約之約定，比照其他員工每年發給原告年度獎金於法尚無不合。

（十）Alphabet Inc. Class C(GOOG)302股，該股票之分次與發放日均明定於下列三個被告企業與員工協定之股權授予計畫中(Grant ID：C767244、C965843、C0000000，參照原證25號與原證37號；該收入系屬員工認股所得，參照原證1號第8頁)。此聲明請求係基於兩造僱傭關係繼續存續下所得請求之給付302股為原告自103年以來被告每年所授予，但配發日期未到達而尚未入帳之股票，卻因被告非法終止勞動契約而遭公司強制沒收。

（十一）按照勞資爭議處理法規定，資方不得因該「勞資爭議事件」 而有終止契約之行為，旨在保障勞工合法之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大。被告在勞資爭議調解期間終止勞動契約，是否違反勞資爭議處理法第8條？被告之解雇行為是否違法而不生法律效果？

⑴原告於112年12月11日至彰化縣政府申請以調解委員會之方式進行勞資爭議調解，於113年1月22日因兩造意見不一致而調解不成立，並於113年2月1日收受彰化縣政府函送之勞資爭議調解紀錄。則勞資爭議調解期間是否為112年12月11日至113年1月22日？

⑵被告是否於112年12月31日因該「勞資爭議事件」，終止與原告間之勞動契約？

⑶被告終止與原告間之勞動契約是否違反勞資爭議處理法

第8條而無發生法律效果？

（十二）對證人乙○○證述之意見：證人乙○○表示當收受原告於112年9月1日午夜1:28發送之離職信時，其從頭到尾都不知道原告離職之真意是為求職場文化改善與解決霸凌與不當行政管理，實為虛假陳述。乙○○就本案原告聲請確認與被告間僱傭關係存在之訴，為重要關係人。其明知在112年9月1日前後所發生之各項霸凌情事。原告戮力從公卻遭受其之不當行政處分、霸凌與報復等情事，導致無所適從、身心俱疲。當原告因帶狀皰疹復發於臉部、睡眠障礙、恐慌、心理情緒(疑似躁鬱症)等問題需要請假就醫時，乙○○只考慮到自己的立場，利用其職權，持續緊迫盯人要求原告必須參加其安排之會議。起初其汙衊原告未按照公司規定請假，後續又拒絕原告提出「彈性工時」以作為加班換休的合理建議，最後原告在不堪其霸凌之下，迫不得已欲透過離職手段來改善有害工作環境、促進友善與健康職場，辭職實非真意。乙○○明知原告之真意是為改善職場環境與霸凌，其才會在其慰留信上提出：「請原告按照公司規定(如原證8號)與其先達成離職日之合意，並以員工協助方案EAP、討論彈性工時等條件；建議原告參與改善計畫討論後，再來決定下一步。」，以此來慰留原告。原告接受其慰留，除了「思考下一步」，同時也熟知與深信，按照企業離職政策(如原證8號)，離職之申請與否，最終仍取決於原告之決定。乙○○從未釋出「三個月的通知期太長，希望原告按照勞基法，以一個月通知期為限，盡早離職」，原告也從未收到上述任何意思之表示。概原告為資深廠務技術人員，負責現場廠務設施維護保養工作，為企業不可多得之人才，論情就理，乙○○身為公司經理人員、收受組織優厚俸祿、怎們可能背信棄義、違背其職務，在未探求原告之真意而遽下不慰留原告之決定，希望原告盡早離職，而造成公司重大損

失。乙○○證言「三個月的通知期太長，希望原告按照勞基法，以一個月通知期為限，盡早離職」實屬置辯，其言不足為證。

三、被告方面：

（一）不爭執事項：

⑴原告自103年7月21日起任職於被告公司，擔任廠務技術員。

⑵原告於112年9月1日向被告公司廠務經理群組發送電郵自請離職，告知最後工作日為112年12月31日。

⑶原告於112年9月4日向被告公司廠務經理群組發送電郵再次請辭，並稱「經過慎重考慮，我決定辭去我在公司內的現職。這個選擇並非輕率」，另表達「我在工作中遇到一些挑戰和問題，這對我的身心健康和整體工作滿意度產生了負面影響。」並建議將最後工作日延長至113年3月31日。

⑷原告、原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie於112年9月6日共同開會，會議間被告公司人資Jamie向原告說明被告公司離職之行政程序，且告知原告法定預告期僅需1個月。

⑸原告於112年9月8日發送電郵予人資專員Jamie，副本知會直屬經理乙○○及跨級經理董育成，告知「我想表達我離開Google是為了我的健康及我的家庭。」。原告直屬經理乙○○同日回覆已接受原告自請離職。

⑹原告於112年9月13日發送電郵予直屬經理乙○○及跨級經理董育成表示其欲撤銷自請離職。

⑺原告、原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie於112年9月14日共同開會告知原告其自請離職已被接受，不接受其撤銷，並讓原告帶薪休假至其主張之最後工作日112年12月31日。

⑻原告於112年9月14日向彰化縣政府申請勞資調解，兩造於同年10月17日進行第一次調解會議，並原訂於同年11月2

日進行第二次調解會議，惟原告於112年10月30日撤回調解申請。

⑼原告復於112年12月11日再度申請勞資爭議調解，兩造歧見過大，無法達成共識而調解不成立。

（二）爭執事項：原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？原告終止勞動契約意思表示是否有效？原告112年9月13日電郵是否生撤銷終止勞動契約意思表示之效力？原告請求被告給付Alphabet Inc. Class C（GOOG）302股有無理由？

（三）被告隸屬於Google集團，為Google在臺建置之資料中心，是Google用來提供亞太區用戶服務的電腦軟體和大型硬體資源等技術基礎設施。原告（英文名Ham Tsai）於103年7月21日起受雇於被告公司擔任廠務技術員。原告於112年9月1日自行向被告公司高層主管及其直屬經理乙○○（英文名VincentLin）等人寄發電子郵件，主旨為「甲○○因個人原因自請離職」，內文敘明「請接受這封信作為我辭去CHGGDC部門FT職位的通知。我將於112年12月31日離職。感謝在過去的10年裡，Google給予我的支持和機會。我真誠地享受在團隊中工作，並感激我所獲得的職涯發展。」（被證1號）原告自請離職之意思表示業已到達被告，並立即生效。

（四）原告嗣後於同年9月4日寄發電子郵件並再次表明請辭之意願：「經過慎重考慮，我決定辭去我在公司內的現職。這個選擇並非輕率」，但建議將離職日期延後至113年3月31日（被證2號，同原證4），然被告公司並未同意原告延後離職日期。原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie於同年9月6日與原告進行會議，於會議中向原告說明關於離職之行政流程，次日人資專員Jamie即以電子郵件提供會議紀錄並檢附離職之行政程序供原告參考（被證3號）。112年9月8日上午8：06原告再次寄發電郵，並敘明「離開Google的對我而言是一個非常困難的決定，但為了我的健康我

必須這麼做」；「我想表達我離開Google是為了我的健康及我的家庭。我已經準備好了，但是我必須先保障我的權益」等語（參原證9號第1頁末2列及第2頁第4-5列），而原告直屬經理乙○○於同日下午1：22以電郵回覆：「很遺憾聽到你目前的情況，以及你打算離開Google的決定。感謝你在過去十年對Google的貢獻。…我們收到了你的辭職請求，並接受了你的辭職。我們知道你今天不在辦公室，Jamie會在我們的日曆中加入一個邀請，以便在下周一討論你的最後工作日和下一步計劃。請務必參加這次討論。」（被證4號）再次確認被告公司已經接受原告自請離職，並安排於9月11日與原告進行離職面談。由於原告以身體狀況不佳為由拒絕參加9月11日之會議，原告直屬經理乙○○於當日再以電郵回覆原告：「您的離職是因為公司收到您在9月1日和4日提交的辭職通知，因此這被視為自請辭職，我們也已經接受了。」（被證5號）

（五）渠料，原告於112年9月13日突然改口稱：「我想撤回我的自請離職。我在Google有一個大計畫。Jamie，請不要再邀請我決定我離職的日期。」（被證6號），但被告並不同意，人力資源專員Jamie也於9月14日以兩封電郵向原告說明：「在我們在2023年9月14日的溝通後，我們已接受了你在2023年9月1日發出的自請離職通知，同意你的最後工作日期為2023年12月31日。」；「如我們今天的談話所提到的，撤回辭職的要求需要經過管理階層和公司的接受。自請離職在以書面形式發送時生效，你在2023年9月1日透過以下的電子郵件完成了這個步驟。這份辭職信也在2023年9月8日被接受。…如同今天的討論，根據經營層面考量，很遺憾的，我們不接受你撤回辭職的要求。」（被證7號）。由於原告拒絕進行離職面談，亦拒絕配合主管指示參加會議以討論事務交接事宜，亦為原告身心健康考慮，被告不得已僅能請原告自9月14日起帶薪休假，被告並持續給付原告薪資及配股至112年12月31日（即原告指

定之契約終止日）。

（六）原告於112年9月14日申請勞資爭議調解，並於10月17日進行第一次調解會議，經兩造耗費數小時誠意協商後，原告同意如被告願維持僱傭關係至12月31日並給付和解金新台幣（下同）70萬元，雙方即可達成和解（被證8號），並訂於11月2日進行第二次調解會議。渠料，原告竟於10月30日單方面撤回調解申請（被證9號），使調解機關之努力及被告之善意付諸流水。原告復於112年12月11日再度申請勞資爭議調解，於調解申請書中將和解條件提高為803萬元並要求開立非自願離職證明；但於113年1月22日之調解會議中，原告又當場口頭要求被告給付高達1,155萬6,764元之和解金，兩造因此無法成立調解。

（七）原告於112年9月1日以電子郵件向被告自請離職，離職日期訂於112年12月31日，原告之勞動契約終止權屬形成權，原告行使其權利時即發生形成之效力，不待被告公司同意：

⑴按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意，最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照。且終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號民事判決先例意旨參照）。所謂意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。而意思表示依其表示方法，區分為對話與非對話之意思表示，對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，此觀民法第94條、第95條第1項前段規定自明。

⑵查原告於112年9月1日向直屬經理乙○○等人發出電子郵件，主旨為「甲○○因個人原因自請離職」，內文敘明「請接受這封信作為我辭去CHG GDC 部門FT職位的通知。

我將於112年12月31日離職。」則原告於當日提出請辭之電子郵件，且最後工作日為112年12月31日，顯係以非對話意思表示之方式預告終止兩造間僱傭契約，依民法第95條第1項本文之規定，於該非對話意思表示通知到達被告公司時，即發生拘束效力。原告終止契約之形成權於112年9月1日既已生效，即生終止兩造勞動契約之效力，不待被告公司同意，實屬明確。

⑶原告起訴狀稱其第一次請辭為112年9月4日，並記載離職日期為113年3月31日云云，足見原告係刻意隱匿其112年9月1日寄出的第一封請辭電郵（離職日訂於112年12月31日），實有意誤導鈞院，該不誠信之訴訟行為，當非可採。原告112年9月1日寄出的第一封請辭電郵既已於當日生效，原告嗣後於112年9月4日再次請辭並擅自將離職日延後至113年3月31日，其延後離職日之要求既然未得被告公司同意，自不生效力。

（八）原告辯稱其自請離職之電郵為「非自願離職信」，離職並非真意云云，顯與原告多次表明離職之電郵文義不相符，當屬臨訟砌詞之說，自非可採：

⑴按「表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不在此限，民法第86條定有明文。次依民事訴訟法第277條規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。上訴人主張其提出系爭離職書僅為促請被上訴人注意其工作環境，並無離職之真意，且為被上訴人所明知，為被上訴人否認。則上訴人即應就系爭離職書之提出係心中保留，且為被上訴人所明知，負舉證之責。…況上訴人另以手機LINE與被上訴人之業務副理莊雅玲『請您幫幫我撤銷離職單讓我繼續為南區努力打拼』等文（原審卷第68頁），如當初無離職真意，何來撤銷離職，是上訴人主張其提出離職書無離職之真意，非可遽信。」臺灣高等法院高雄分院105年度勞上字第32號民事判決參照（附

件1號）。

⑵次按「楊正祐等3人固主張其等提出離職申請僅為抗議，並無離職之真意，此為上訴人所明知等語。惟按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效，但其情形為相對人所明知者，不在此限，民法第86條定有明文。楊正祐提出離職申請，載明離職原因為『個人職涯考量，申請離職』（原審卷一第131頁）。黃柏傑提出離職申請，載明離職原因為『因考量個人未來生涯發展，計畫再行補強學歷，故申請離職』（原審卷一第132頁）。楊恩賜提出其離職申請，載明離職原因為『個人生涯規劃因素，申請離職』，面談內容則記載『回高雄接掌家中事業』（原審卷一第133頁）。核其內容，除明確記載離職原因外，並無任何關於表達『抗議』或『真意保留』之記載。…楊正祐等3人就其等並無離職真意，且此為上訴人所明知一節，既未舉證以實其說，其等主張無離職真意，並依民事訴訟法第247條規定，請求確認其等與上訴人間之僱傭關係存在，即屬無據。」臺灣高等法院107年度重勞上字第54號民事判決參照（附件2號）。

⑶末按「觀諸上訴人於系爭離職書之離職原因『說明』欄所記載：『擔任北區營運生產經理期間，認為北忠孝代店經理門市管理能力不足，無法肩負店經理職務。期望親自接任店經理一職，負責重新整頓門市並培養優良幹部。職會做此安排是想徹底改變忠孝店文化結構，建議幹部還是應以北部的思維模式為主，但此想法未獲上級同意，無此機會盡己之力，詳加斟酌後提此辭呈。也願上級主管深入瞭解、多方求證！』（調字卷第17頁），足見上訴人係因其想法未獲上級同意而提出系爭離職書。況縱系爭離職書之內容屬上訴人個人之真意保留，惟依民法第86條前段『表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之而無效』之規定，系爭離職書亦不因之

而無效。上訴人主張其提出系爭辭職書後，經被上訴人公司董事長於電話中慰留，而打消辭意，其無離職之真意云云，自不足採。」臺灣高等法院99年度勞上字第35號民事判決參照（附件3號）。

⑷經查，原告於112年9月1日、9月4日及9月8日三度以電郵表明請辭之意願，謹將其請辭電郵之內容摘錄如下：

1. 原告112年9月1日電郵（參被證1號）主旨：「甲○○因個人原因自請離職」內文：「請接受這封信作為我辭去CHGGDC部門FT職位的通知。我將於112年12月31日離職。感謝在過去的10年裡，Google給予我的支持和機會。我真誠地享受在團隊中工作，並感激我所獲得的職涯發展。」
2. 原告112年9月4日電郵（參被證2號）「經過慎重考慮，我決定辭去我在公司內的現職。這個選擇並非輕率，我希望為我的決定提供一些背景事實。…在我的任職期間，我在工作中遇到了一些挑戰和問題，這些對我的身心健康和整體工作滿意度產生了負面影響。儘管我多次尋求協助，但我未能找到令人滿意的解決方案。為了確保順利交接，我已準備好協助培訓並將我的職責轉交給您選擇的一位資淺的團隊成員。…我想對我在這裡工作的機會表示感謝，並祝團隊在未來繼續取得成功。」
3. 原告112年9月8日電郵（參原證9號）「離開Google的對我而言是一個非常困難的決定，但為了我的健康我必須這麼做」；「我想表達我離開Google是為了我的健康及我的家庭。我已經準備好了，但是我必須先保障我的權益」

⑸由原告三封請辭電郵之內容可知，原告係考量身體健康因素而自請離職，原告之請辭電郵中除明確記載堅定之離職意願及說明健康因素之考量外，並無任何關於真意保留之記載，甚至多次感謝被告公司給予之工作機會及支持，自無從認定原告係出於「改善職場環境與文化」而無離職之真意。遑論，縱認原告9月1日請辭電郵之內容屬個人之真意保留，惟依民法第86條前段之規定，原告請辭之意思表

示亦不因之而無效。

（九）原告之請辭電郵已於000年0月0日生效，原告事後撤回亦不生效力；至原告辯稱其業經直屬經理乙○○同意撤回自請離職，並非事實，原告亦未舉證以實其說：

⑴依民事訴訟法第277條規定，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。復按，「上訴人係於103年12月14日向林紫綺提出系爭離職書，自請於104年1月15日離職之意思表示，顯係以非對話意思表示之方式預告終止兩造間僱傭契約，依民法第95條第1項本文之規定，於該非對話意思表示通知到達被上訴人時，即發生拘束效力，除被上訴人同意外，上訴人於該意思表示到達被上訴人後所為撤回之意思表示，即不生撤回效力」臺灣高等法院高雄分院105年度勞上字第32號民事判決參照（參附件1號）。

⑵查原告於112年9月1日、9月4日及9月8日三度表明請辭之意願，業如前述，原告遲至9月13日始改口稱其擬撤回自請離職，但未得被告公司之同意，依照前揭判決意旨，自不生撤回之效力。

⑶原告另宣稱其直屬經理乙○○於9月5日之電郵中「提供雙方冷卻期並慰留原告」（參原告起訴狀第2頁末4列），又稱「該離職信早已於112年9月6日與人資部門討論之會議中，經勞雇雙方合意撤回，再於112年9月13日得到原告直屬長官林經理的允諾與確認」（參原告起訴狀第3頁末2列）云云，原告並無任何舉證，且上開主張俱非事實，亦與卷內證據所顯示之時序不符：

1. 查原告提出離職時，原告正因為多次違規於廠區內使用私人手機拍照之不當行為，而遭被告公司執行改善計畫中，以督促原告遵守公司保密規範。原告直屬經理乙○○收到原告請辭電郵後，即於112年9月1日17：00以電郵回覆原告「依公司規定，離職日期仍需與我做確認後方可送出。在此之前，我們的改善計畫仍需持續進行…建議你先與我

進行改善計畫的討論，再來決定你的下一步，無論後續的決定為何，任何人於任職期間，仍須遵守公司的相關規定」（被證10號）由前述電郵文字可知，原告直屬經理乙○○係考量原告未能遵守保密規範，同時又提出長達4個月之離職預告，於該預告期間內原告持續之違紀行為恐生資安及保密之風險，始於電郵中表達希望與原告協商提前離職，另於原告離職前仍須持續進行有關保密合規之行為改善計畫。前述電郵文字並無任何如原告所稱「提供雙方冷卻期並慰留原告」之意思表示。

2. 其次，原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie與原告共同參與112年9月6日之會議，惟原告並未於該會議中提出離職非其真意或撤回離職之意思表示，否則人資專員Jamie豈會於9月7日寄出之會議紀錄中再次提供公司內部之離職行政流程供原告使用？遑論原告於9月8日再次於電郵中表明其離職之真意（參原證9號），此即與原告宣稱9月6日會議中已經合意撤回離職之說詞不符。遑論原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie多次以電郵告知原告其自請離職已被接受，豈有可能再私下同意原告撤回請辭？原告說詞顯然悖於經驗法則。

3. 實則，原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie從未代表被告公司同意原告延後離職日期或撤回請辭，此有二人出具之聲明書可稽（被證11號、被證12號）。

（十）原告係就同一爭議再度申請調解，並無勞資爭議處理法第8條之適用；遑論，兩造之勞動契約於112年12月31日終止乃原告自請離職效力所及，被告公司並未於勞資爭議調解期間單方面終止與原告之勞動關係：

⑴按「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工、怠工或為其他影響工作秩序之行為。勞資爭議處理法第七條、第八條分別定有明文。…。又勞資爭議經調解不成立，當事人就同

一爭議再度申請調解者，同法第七條、第八條規定無適用之餘地，否則，將使他方無從依其他方法行使其權利，以解決雙方之爭議。」最高法院98年度台再字第47號判決參照（附件4號）。

⑵查本件原告於112年12月11日係第二次申請勞資爭議調解，依照前開最高法院見解，並無勞資爭議調解法第8條之適用。遑論，原告於112年9月1日之請辭郵件載明離職日期為12月31日，該請辭郵件於112年9月1日已合法生效業如前述，故兩造間之勞動關係於同年12月31日終止乃原告行使其終止權之當然結果，難認係被告公司有單方終止勞動契約之行為，自無違反勞資爭議處理法第8條之規定，足堪認定。

（十一）原告直屬經理乙○○於112年9月1日、9月5日回覆原告之信件並無慰留之意，於9月6日與9月13日會議間亦從未接受原告撤銷離職之意思表示：

⑴查112年9月1日原告自請離職之意思表示到達原告直屬經理乙○○及被告公司所有廠區經理後，原告直屬經理乙○○回覆原告謂：「依公司規定，離職日期仍需與我做確認後方可送出。在此之前，我們的改善計畫仍需持續進行，如有需要，也可洽詢go/EAP的資源，我們也樂於與你討論flexibility的選項。建議你先與我進行改善計畫的討論，再來決定你的下一步，無論後續的決定為何，任何人於任職期間，仍須遵守公司的相關規定」（被證10號）。細究原告直屬經理乙○○乙○○回信內容，係明確傳達以下訊息：

1.原告所定離職預告期間過長，希望原告提前離職：由於法定預告期間至多僅有1個月，但原告卻提出在4個月後才離職，在雙方已欠缺互信之基礎上，過長的離職預告期間將導致被告行政管理及安全維護上之疑慮，故委婉表達希望原告可以考慮提前離職；

2.通知原告仍須繼續進行改善計畫，以避免原告在離職日

前再次發生不當行為：考量原告先前違反保密及其他造成同仁困擾之行為，為免原告在長達4個月之離職預告期內再次違規及持續發生不當行為，故通知原告縱使其已自請離職，在最後工作日前仍應繼續進行改善計畫，此由乙○○於信末再次強調「任何人於任職期間，仍須遵守公司的相關規定」可證；

3. 善意告知原告可以使用員工協助方案，並彈性調整工作時間：因原告於8月份頻繁請休病假（被證13號），考量原告健康狀況，善意告知原告得利用員工協助方案（go/EAP）的相關資源或與主管討論調整彈性工時。

⑵次查，原告於同年9月4日再次向直屬經理乙○○及被告公司廠務經理群組表達自請離職之意，並要求將最後工作日延長至113年3月31日，另表示自己身心健康狀況不佳（被證2號），原告直屬經理乙○○於隔日回覆原告：「再次對你現在的狀況感到遺憾，我需再重複先前內容一次，離職日期非你單方面提出即算確認，依公司規定，離職日期仍需與我做確認後方可送出。在此之前，我們的改善計畫仍需持續進行，如有需要，也可洽詢go/EAP的資源，我們也樂於與你討論flexibility的選項。建議你先與我進行改善計畫的討論，再來決定你的下一步，無論後續的決定為何，任何人於任職期間，仍須遵守公司的相關規定」（被證14號），原告直屬經理乙○○於此封電郵所傳達之訊息與上開9月1日之電郵大致相同。原告一再宣稱上開電郵係在慰留原告或給予原告冷靜期，實屬原告片面之主觀解讀，已遭乙○○否認，此有乙○○出具之聲明書可稽（參被證11號）。

⑶復查，原告、原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie於9月6日進行改善計畫會議，人資專員Jamie於隔日發出會議紀錄並檢附被告公司離職行政程序：「……關於辭職，我了解你已表達了這一意向。你可以參考go/leavingGoogle獲取更多資訊，並在準備好時透過go/resigna

tion啟動辭職流程。」（被證3號），自該會議記錄中可知，原告並未於該會議中表達欲撤銷自請離職之意，反而是再度表達欲自請離職，因此人資專員Jamie始向原告提供被告公司離職的行政流程；另參照原告直屬經理乙○○9月11日之電郵指出「正如之前討論的，離職預告期為一個月。」（參被證5號）亦可證明於9月6日之會議中，乙○○及人資專員Jamie曾告知原告「離職預告期為一個月」，意在委婉請原告考量縮短預告期間，提前離職。

⑷另查，原告於9月8日以電郵再次表達欲自請離職後（中譯文：「離開Google的對我而言是一個非常困難的決定，但為了我的健康我必須這麼做……我想表達我離開Google是為了我的健康及我的家庭。我已經準備好了，但是我必須先保障我的權益」，詳參原證9號），原告直屬經理乙○○除持續對於原告的健康表示關切，建議原告如有不適可請病假在家休息外，更兩度在電郵內強調已收受原告自請離職的意思表示，僅要求原告應就最後工作日與原告直屬經理、人資專員Jamie共同討論：「我們收到了你的辭職請求，並接受了你的辭職。…Jamie會在我們的日曆中加入一個邀請，以便在下周一討論你的最後工作日和下一步計劃。請務必參加這次討論。」（詳參被證4號）、「您的離職是因為公司收到您在9月1日和4日提交的辭職通知，因此這被視為自請辭職，我們也已經接受了。今天的會議是為了討論自請辭職的離職程序並對最後工作日進行協調。正如之前討論的，離職預告期為一個月。」（詳參被證5號）

⑸原告空言宣稱直屬經理乙○○於9月13日下午4：30曾同意其撤銷自請離職云云，但對此並無任何舉證（原告民事準備（三）暨調查證據聲請狀第19頁）。惟實則當日係原告自行寄發電郵改口稱其擬撤銷自請離職（詳參被證6號），而後無預警地前往找到其直屬經理乙○○辦

公室門口咆哮，宣稱要投訴人資專員Jamie等語，因當時仍有多位同仁在場，原告直屬經理乙○○即引導原告至會議室平復情緒。原告直屬經理乙○○於隔日上午回覆原告撤銷自請離職的電郵內談及此事：「今天（9月14日）上午10:30我們安排了一個會議，討論基於你提交的自請離職的相關流程。我想強調這次會議的重要性，因為你的辭職仍然有效，所以這應該是被優先考慮的事務…昨天下午大約4:30你曾有不當的行為，你在公共場合大聲地向我表達你對某些問題的關切。我想強調這種行為是不可接受的，違反了我們的行為準則。…」（中譯文，原文參原證11號）由電郵內容可稽，原告直屬經理乙○○於9月13日下午從未接受原告撤銷自請離職，且一再提醒原告應準時參與關於離職行政流程的會議。

⑹原告對於其直屬經理乙○○之電郵內容均係基於其個人主觀意識進行偏頗之解讀，並據以作為起訴之唯一依據，全然忽略客觀上電郵內文自始至終僅表示原告應與其協調最後工作日，從未有任何字句係表達對於原告自請離職之慰留或反對，且縱使原告對於原告直屬經理乙○○所為電郵內容之真意有所爭執，則既原告直屬經理乙○○已出具聲明書確認其從未接受原告撤銷自請離職，即應以聲明書之內容為認定依據，不容原告恣意揣測編排。

⑺末查，勞工終止勞動契約之權利乃形成權，原告112年9月1日電郵中自請離職之意思表示到達被告公司且處於被告可得而知之狀態時，即已生效，兩造間之勞動契約即已確認於112年12月31日終止，至為明確！原告嗣後不論是擬延後離職日期，抑或撤銷離職之意思表示，均需得雙方同意後始能生效，原告空言陳稱其直屬經理乙○○曾代表被告公司同意原告撤銷離職之意思表示，但無任何舉證，亦與卷內證據所呈現之事實經過大相逕庭，乙○○更已出具聲明書表明從未接受原告撤銷自請

離職，原告自請離職卻又事後反悔，復起訴請求確認僱傭關係存在，實無理由。

（十二）原告每月工資應為140,400元（計算式：底薪137,500元+交通費2,900元）：

⑴按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，此有最高法院100年度台上字第801號判決意旨可資參照。

⑵原告主張其每月工資為147,316元（計算式：底薪137,500元+交通費2,900元+健身房補助1,300元+Google選擇性相對提繳5,616元），惟查，根據健身房補助政策（被證15號），健身房補助係被告公司為鼓勵員工注重健康、在工作之餘適度維持體能，因此針對未配有健身房的廠區提供員工補助，員工必須加入健身房並有支付健身房月費之事實，始能向被告公司請領健身房補助，性質上屬於費用補助，而非工資；遑論補助員工健身房月費與員工付出勞務並無關聯，未具勞務對價性，不屬於工資。

⑶此外，Google選擇性相對提繳則是被告公司依據Google Retirement Investment Program （Google退休投資計畫），每月按照員工個人自願提繳勞退比例，由被告公司另行提撥相同比例的金額（比例上限為4%，金額上限為25,000元）至員工的Google投資帳戶，該筆金額將於員工退休或離職時扣除稅款後發還員工。根據該計畫宗旨可知，此係為協助員工規劃和儲蓄未來退休後的生活，與員工付出之勞務並無對價關係，且是被告公司額

外提供的福利措施，屬恩惠性給與，並非工資（被證16號），且查，既員工係於離職或退休始能領得該投資帳戶內金額，則亦非經常性給與，此有與本件情形相近之臺灣高等法院108年度重勞上字第20號民事判決意旨可稽：「被上訴人主張依上訴人之「教職員工退休加給金相對提撥辦法」，每月應提出月薪10％作為退休加給金，前開金額中40％為被上訴人自付、60％由上訴人按月提撥，於教職員工退休時發放…該退休加給金與教職員工勞務之給付，並未立於相等之對價關係，係限於一定條件下，方得於退休時併為該退休加給金之申請，足認退休加給金亦非屬經常性的給與，且為上訴人教職員工退休申請時，除依規定得領取之退休金外，上訴人「額外」給與之福利。」（附件5號）故應認Google選擇性相對提繳並非工資之一部。

⑷綜上所述，原告將健身房補助及Google選擇性相對提繳納入工資計算，顯有違誤，原告每月工資應為140,400元。

（十三）對原告追加訴之聲明意見：

⑴獎金並非原告工資之一部，原告請求並無理由：

1.按年終獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行細則第十條第二款規定甚明。「雇主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入工資範圍之內」最高法院91年度台上字第897號民事判決意旨參照。

2.次按兩造勞動契約第3頁明載：「您有資格參加本公司的年度獎勵計畫。您的年度獎勵目標為您同級員工薪資之中數（由公司認定）之15%。本項獎勵金的發放將依您個人表現以及本公司與Google集團整體表現而定。您

瞭解您的獎勵金並非您薪資的一部份。任何獎勵金的發放皆由本公司全權裁量決定，並依本公司的業績及您個人表現而定，並且，您必須在依獎勵金計畫所定之發放日仍為在職員工且未有任何终止雇用關係之通知（無論是由您發出通知或由公司發出）。本公司保留得依其決定修改相關獎金計畫的權力。相關獎勵金給付將依當時適用的法令為扣繳。」（原證34號）

3. 根據獎勵金之發放條件可知獎勵金並非工資：由上可知，勞動契約已經明載「獎勵金並非您薪資的一部份」，足認兩造已有共識確認獎勵金非屬工資。其次，被告公司可以單方全權決定是否發放獎勵金，顯見獎勵金之發放不具經常性。再者，獎勵金之發給需視被告公司與Google集團整體表現而定，更有甚者，獎金發放之對象，係設有以發放日仍在職者且未有任何终止雇用關係之通知（無論是由您發出通知或由公司發出）為其條件，即若員工於發放獎金時已離職或已發出離職通知者，即不具備領取獎勵金之資格。則獎勵金發放與否既以該員工於獎勵金發放時是否在職為要件，顯然並非以員工提供勞務為對價，此與不論是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天亦得領取勞務對價之「工資」不同，足認獎金係具有獎勵性、恩惠性之給與，與勞務之提供不具對價性，非屬工資。

4. 原告不符合發給獎勵金之資格：兩造勞動契約第3條明載員工必須在依獎勵金計畫所定之發放日仍為在職員工且未有任何终止雇用關係之通知（無論是由員工發出通知或由公司發出），始具有領取獎勵金之資格。惟查，原告於112年9月1日已經發出終止雇用關係之通知，離職日期為112年12月31日，自不具有領取獎勵金之資格。

⑵原告追加請求被告給付Google股權並無理由：按民事訴訟法第255條第1項，除有該項但書所列情形外，訴狀送

達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。原告主張其追加訴之聲明係按該項但書第2款：「請求之基礎事實同一者。」然查原告民事追加訴之聲明狀內僅泛稱：「為確保本案擴大訴之聲明可望符合相關法律要求，合法主張其權利，並對雇主的違法解雇行為提出有效警告。」並未載明其追加之訴的基礎事實為何，另原告請求被告給付股權的請求權基礎又為何？原告均未予以說明。退萬步言，縱認原告得請求給付股權（假設語氣，被告否認），惟依原證37號所載，Google股權並非由被告公司發放，故原告於本件追加訴之聲明顯非合法。

（十四）對於原告稱其未違反照相合規政策意見：本件訴訟之爭點係原告自請離職意思表示是否生效以及嗣後是否合法撤銷，原告違紀行為之始末與本件訴訟全然無關，原告慣以其個人主觀想法解讀主管意見及被告公司政策，針對原告書狀中空言稱其並無任何違規行為，並將被告公司行之有年之輔導計畫/改善計畫解讀為「不當行政手段」云云，均與事實相去甚遠，被告否認之；且原告所列待證事實略為「證明原告是否如公司政策行事完全合規、原告持續違紀是否為虛假陳述」。惟本件兩造終止勞動契約原因為原告自請離職，被告並未以原告違反照相合規政策為由而主動終止勞動契約，故照相合規政策顯與本件爭點無關，自無調查必要。

（十五）對人乙○○證述之意見：離職流程並非證人所訂，且離職流程是由人資部門所負責，並非證人職責。由證人解釋不恰當。

（十六）聲明：⑴求為判決原告之訴駁回；⑵訴訟費用由原告負擔；⑶如受不利判決，被告願以現金或有價證券供擔保，請准宣告免予假執行。。

四、得心證之理由：

（一）原告主張自103年7月21日起受僱於被告，擔任廠務技術員乙職，負責Google資料中心廠務設施運轉維護等業務，工

作地點在彰化縣線西鄉彰濱工業區之事實，業據其提出薪資單及扣繳憑單（均影本）等件為證，並經本院依職權調閱原告勞保就保資料核對無誤，被告對此亦無異議，應認原告此部分主張為真實。惟原告主張其辭職並非真意，且已撤回辭職之意思表示，被告亦同意撤回，事後被告解僱原告並不合法，請求確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應自113年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告147,316元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，並應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶，另應自113年1月1日起至原告復職之日止，按年度於當年1月25日前給付原告247,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，末應向原告給付Alphabet Inc.Class C (GOOG)302股等詞，為被告否認，並以上開言詞置辯。

（二）按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條定有明文。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。另不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞動基準法第15條及第16條第1項均有所規定。再者，雇主或勞工依勞動基準法之規定行使終止權，終止勞動契約書，依民法第263條準用第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意。最高法院82年度台上字第1468號及最高法院93年度台上字第2528號民事裁判意旨均可供參照。故依前揭法條及實務見解，勞工行使勞動契約終止權，於意思表示送達雇主時即已生效，不必得雇主之同意。

（三）兩造就原告係被告員工一事並不爭執，惟原告主張其係於112年9月4日凌晨3：12發送一封電子郵件，記載離職日為113年3月31日，且其辭職並非真意，被告亦有慰留，其後來接受慰留，並撤回辭職請求等情，為被告否認，並辯稱：原告係於112年9月1日向被告公司廠務經理群組發送電郵自請離職，之後告知最後工作日為112年12月31日，原告直屬經理乙○○及人資專員Jamie於112年9月14日共同開會告知原告其自請離職已被接受，不接受其撤銷，並讓原告帶薪休假至其主張之最後工作日112年12月31日等語。故兩造主要爭點在於原告於何時通知被告終止勞動契約？其終止之意思表示是否非真意不受拘束且同時為被告明知？原告撤回終止勞動契約之意思表示是否有效，被告是否同意撤回？兩造間之勞動契約是否終止？如終止，終止日期為何日？如未終止，原告前開聲明之請求是否有理由？

（四）經查：

⑴原告主張其於112年9月4日發送辭職電子郵件等情，為被告否認，辯稱原告係同年月1日即發送電郵自請離職等語，並提出電子郵件影本一份為證（本院卷一第235頁），核與證人乙○○到庭之證述相符（本院卷三第11頁），應堪採認為真；故原告於112年9月1日傳達終止兩造間之勞動契約之意思表示，依前揭實務見解，於送達被告公司有權處理員工離職事宜之單位或人員時即已生效，原告之後補充表示將於112年12月31日離職，亦合於前揭勞動基準法第15條預告期間三十日之規定，足認兩造間之勞動契約應於112年12月31日終止。

⑵按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第95條第1項定有明文。本件原告主張被告公司有慰留，其已撤回辭職請求，被告亦有同意云云，惟依前述，兩造間之勞動契約於原告終止之意思表示送達被

告時即已生效，無庸被告同意，事後之撤回並不影響意思表示之效力；況被告亦否認有同意原告撤回辭職請求之情事，原告雖提出直屬上司即部門經理乙○○之慰留信及會議概要、電子郵件（均影本，即原證4至12）等，欲證明被告有慰留及同意原告撤回辭職請求一事，惟核該等證物之傳達對象為原告直屬上司，並非被告公司之法定代理人或有權處理員工離職事宜之人，且依原證11證人乙○○之回覆信件內容亦可知被告有權處理此事之人員並未同意原告撤回辭職請求，且明確告知於接獲原告提出辭職意思表示時，勞動契約之終止即已生效等語，原告亦未能證明經被告有權處理此事之人員同意撤回之事實，故原告主張其已撤回辭職之意思表示，被告亦有同意云云，並不足採。

⑶再按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效。但其情形為相對人所明知者，不在此限。民法第86條定有明文。本件原告復主張其傳達之辭職意思表示並非真意，旨在改善職場環境與文化，並一再在會議中多次表達離職為非真意等詞，惟為被告否認，自應由原告負證明之責；惟依被告之前所提112年9月1日原告辭職電子郵件，其內容並無提及辭職之原因及不受意思表示拘束之字樣，並於送達被告時即已生效，被告當時並未明知原告辭職之真實涵意，證人乙○○亦證稱不知原告離職原因等語，況縱證人乙○○知悉，亦不能代表被告公司負責人或有權處理人事之人當時即知悉，原告事後補充其辭職之動機及原因，無從溯及終止之意思表示生效之時點，被告亦未同意原告可不受意思表示之拘束，原告主張其不受辭職意思表示之拘束云云，自非可採。

⑷再查，本件為原告依勞動基準法第15條預告於112年12月31日終止兩造間之勞動契約，並已生效，被告亦未同意原告之撤回終止之意思表示，原告自應繼續履行勞動契約至112年12月31日止，故被告要求原告繼續原有之工作，自

屬合理；至原告所述健康問題、工作環境、公司規章及職場霸凌等等，為原告本身辭職之動機，不影響意思表示之效力，亦非本件應斟酌之事項。

（五）原告另主張其於112年9月14日向彰化縣勞工處申請勞資爭議調解，於112年11月2日在彰化縣勞資關係協進會進行調解會議，後撤回調解之聲請，再於112年12月11日再次申請勞資爭議調解委員會進行調解，兩造於113年1月22日在彰化縣政府勞工處會議室進行調解，依勞資爭議處理法第8條規定，資方不得因該勞資爭議事件而有終止契約之行為，被告解雇原告之行為無效云云，惟兩造間之勞動契約係經原告於112年9月1日預告於112年12月31日終止等事實，已如上述，並非資方即被告於調解期間終止，即無前揭法條禁止之情事，原告爰引勞資爭議處理法第8條之規定，容有誤會。

（六）綜上所述，原告與被告間之勞動契約已於112年12月31日終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自非有理；既兩造間之僱傭關係已不存在，原告復請求被告應給付113年1月1日起至原告復職之日止之薪資及遲延利息，按月提撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶，並按年度於當年1月25日前給付原告247,500元及遲延利息，另應向原告給付Alphabet Inc.Class C (GOOG)302股云云，即屬於法無據。

五、從而，原告據勞動契約之法律關係提起本訴，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付113年1月1日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告147,316元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，並應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶，另應自113年1月1日起至原告復職之日止，按年度於當年1月25日前給付原告247,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，末應向原告給付Alphabet Inc.Class C

(GOOG)302股等等，即非有理，不應准許。其假執行之聲亦失所附麗，併予駁回。

六、兩造其餘攻擊防禦方法於判決結果並無影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、結論：原告之訴為無理由，並依勞動事件法第15條，民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　23　　日

勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　113　　年　　7　　月　　23　　日

書記官　余思瑩