

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡上字第13號

上訴人 李炳燦

被上訴人 金緻印刷工業股份有限公司

法定代理人 李吉輝

訴訟代理人 高培恒律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年3月16日本院109年勞簡字第124號第一審判決提起上訴，經本院於111年2月11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、程序方面：

按提起上訴後，訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但請求之基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2、3款定有明文。此規定依同法第436條之1第3項規定，亦為簡易訴訟第二審程序所準用之。上訴人於原審請求被上訴人給付新臺幣（下同）25萬元（見原審卷第45頁），嗣於上訴後擴張請求45萬元（見本院卷第27頁），復於民國110年9月8日準備程序開庭時變更上訴聲明僅針對原審違約金18萬元部分提起上訴（見本院卷第107頁），嗣於本院111年2月11日言詞辯論時變更聲明為：「原判決不利於上訴人部分廢棄，上開廢棄部分被上訴人應給付206,906 元」等語（見本院卷第137頁），經核上訴人於第二審訴訟進行中所為請求金額減縮及擴張，係基於主張依兩造簽訂僱傭合作協議書（下稱系爭協議書）內容之同一基礎事實而變更，則係擴張及減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、上訴人於原審起訴主張：

02 (一)上訴人於109 年8 月1 日起任職於被上訴人，擔任副廠長之
03 職務，約定每月工資為45,000 元，兩造並於109 年8 月4
04 日簽訂系爭協議書，嗣被上訴人於109 年8 月12日要求上訴
05 人與其他員工輪流放無薪假，並告知俟公司營運正常後，再
06 請上訴人回來上班等語，復於109 年8 月15日將上訴人之勞
07 健保予以退保，且於109年9 月18日向主管機關為資遣通報，
08 上訴人於109 年9月7 日向新北市政府申請勞資爭議調
09 解，被上訴人雖於109 年9月18日出席調解會議，惟因被上
10 訴人不同意調解方案而為調解不成立。

11 (二)又被上訴人僅係要求上訴人放無薪假，並未向上訴人表示係
12 以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2 款規定資遣上訴
13 人，被上訴人辯稱其係於109 年8 月12日以勞基法第11條第
14 2 款規定終止兩造間之勞動契約並不合法。且上訴人並未於
15 109 年8 月21日以電話方式向被上訴人法定代理人表明不願
16 意在被上訴人公司繼續工作之意思，被上訴人稱兩造間之勞
17 動契約已於109 年8 月21日因合意而終止並不實在。另於10
18 9 年9 月18日調解會議上，上訴人係因應領得之工資為7 萬
19 元，再加計違約金18萬元，故可向被上訴人請求賠償25萬
20 元，倘被上訴人欲終止勞動契約亦應以25萬元和解，兩造間
21 僱傭關係即可以終止，並非係與被上訴人合意終止僱傭關
22 係，被上訴人稱兩造間之勞動契約至遲已於109 年9 月18日
23 因合意而終止亦不實在。

24 (三)又依系爭協議書兩造之僱傭期間為3 年，且上訴人於被上訴
25 人有盈利時可領取5 %之獎勵，倘有違反系爭協議書之約
26 定，即需賠償對方違約金18萬元，而因本件係被上訴人將上
27 訴人之勞健保予以退保，並要求放無薪假等情，係被上訴人
28 違反系爭協議書之約定，兩造間之僱傭關係應仍存在，上訴
29 人除得請求被上訴人賠償違約金18萬元外，尚得請求被上訴
30 人給付自109 年8 月12日（最後工作日）起至109 年9 月18
31 日止之工資及資遣費，金額為72,000 元。爰依系爭協議書

01 內容及勞基法規定，請求被上訴人應給付上訴人25萬元。

02 二、被上訴人辯稱：

03 (一)於109 年間恰逢新冠肺炎疫情蔓延之不可抗力因素，工作量
04 驟減，整個7 月及8 月兩個月份，被上訴人全廠營業總額僅
05 7 萬多元，扣除員工工資及進貨成本，完全入不敷出，因而
06 面臨虧損及業務緊縮，被上訴人乃於109 年8 月15日以勞基
07 法第11條第2 款規定終止兩造間之勞動關係，最後工作日為
08 109年8 月12日，除上訴人自109 年8 月1 日起至109 年8
09 月12日止之工資1 萬6,843 元，係以現金方式支付外，另於
10 109 年10月12日將資遣費938 元（自109 年8 月1 日起至10
11 9 年8 月15日止共計15日）匯至上訴人之彰化銀行帳戶內，
12 且上訴人亦已於109 年9 月4 日任職於訴外人岩春山企業有
13 限公司。

14 (二)又縱認兩造未於109 年8 月15日終止勞動關係，惟上訴人亦
15 已於109 年8 月21日向被上訴人法定代理人表明不願繼續於
16 被上訴人公司工作之意思表示，被上訴人即為承諾，堪認兩
17 造間之勞動契約應已合意終止。甚且，依上訴人於109 年9
18 月7 日向新北市政府提出之勞資爭議調解申請書，請求解除
19 合約關係之意思表示，亦已於109 年9 月9 日開會通知到達
20 被上訴人，兩造間之勞動契約亦應終止，況上訴人於109 年
21 9 月18日調解會議上亦再次表示僱傭關係不想繼續存在等
22 語，堪認兩造間之僱傭關係至遲於109 年9 月18日，亦因兩
23 造之意思表示合致而終止在案，被上訴人旋即於會議後向主
24 管機關為資遣通報。

25 (三)再者，上訴人係以被上訴人違反系爭協議書之約定，請求被
26 上訴人賠償其18萬元云云，惟依系爭協議書「乙方（指上訴
27 人）同意內容如下：同意金緻工業任職至少三年」之文義，
28 可知拘束之義務主體係乙方即上訴人，而被上訴人並不負聘
29 任上訴人3 年之義務，上訴人自不得依系爭協議書之約定請
30 求被上訴人賠償其18萬元。

31 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即命被上訴人給付

01 上訴人43,094元，並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴
02 部分提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。
03 (二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人206,906元。被上
04 訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

05 四、查上訴人於109 年8 月1 日起受僱於被上訴人，約定每月工
06 資為45,000 元，兩造於109 年8 月4 日簽立系爭協議書。
07 上訴人最後工作日為109 年8 月12日，被上訴人於109 年8
08 月15日將上訴人退保，並向主管機關為資遣通報。上訴人於
09 109 年9 月7 日向新北市政府申請勞資爭議調解，兩造於10
10 9 年9 月18日經新北市政府勞資爭議調解不成立在案等情，
11 有勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表（明
12 細）、系爭協議書、資遣員工通報名冊各1 份在卷可證（見
13 原審卷第11頁至第15頁、第61頁至第65頁、第73頁），且為
14 兩造所不爭執，是上開事實堪信為真。

15 五、上訴人主張兩造間僱傭關係仍繼續存在，除得請求被上訴人
16 賠償違約金18萬元外，尚得請求被上訴人給付其自109 年8
17 月12日起至109 年9 月18日積欠工資及違約金7 萬元等情，
18 然為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，是兩造之爭點厥
19 為：(一)被上訴人辯稱其係於109 年8 月15日以勞基法第11條
20 第2 款規定終止兩造間之勞動契約，是否有理?(二)被上訴人
21 辯稱：縱使兩造勞動契約未於109 年8 月15日終止，兩造間
22 勞動契約於109 年8 月21日已合意終止，是否有理?(三)被上
23 訴人辯稱：上訴人於109 年9 月7 日申請勞資爭議調解時，
24 請求解除合約之意思表示已於同年9 日到達被上訴人，兩
25 造間勞動契約應經終止，兩造於109 年9 月18日勞資爭議調
26 解時，上訴人當場向被上訴人表示不想繼續存在僱傭關係，
27 兩造間勞動契約至遲於109 年9 月18日已經終止，是否有
28 理?(四)上訴人主張被上訴人未依系爭協議書聘僱其3 年，依
29 系爭協議書上訴人是否得向被上訴人請求違約金18萬元?(五)
30 上訴人請求被上訴人給付短付工資及資遣費7萬元，有無理
31 由?茲各論述如下：

01 (一)被上訴人辯稱其係於109 年8 月15日以勞基法第11條第2 款
02 規定終止兩造間之勞動契約，並無理由：

03 被上訴人辯稱：伊於109 年間因新冠肺炎疫情面臨虧損及業
04 務緊縮，故於109 年8 月15日以勞基法第11條第2 款規定向
05 上訴人終止兩造間勞動契約云云，固據其提出資遣費計算
06 書、彰化銀行存款憑條、資遣員工通報名冊、營業人銷售額
07 與稅額申報書等件影本在卷為憑（見原審卷第67頁、第71頁
08 至第75頁），然上訴人既否認被上訴人有於109 年8 月15日
09 對其為終止勞動契約之意思表示，依民事訴訟法第277 條本
10 文規定，自應由被上訴人對此利己之事實負舉證之責。按勞
11 基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適
12 當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原
13 則應有告知勞工其被解僱事由之義務，且不得於訴訟上始向
14 勞工主張解僱事由。而依被上訴人所提證據資料，至多僅得
15 證明其向稅捐機關申報109 年7 月至8 月銷售額為7 萬7,41
16 6 元，及於109 年9 月18日向主管機關通報依勞基法第11條
17 第2 款事由資遣上訴人，並於109 年10月13日匯款給付上訴
18 人938 元之情事，惟該等證據無從證明被上訴人確實有於10
19 9 年8 月15日明確告知上訴人其因虧損及業務緊縮，爰依勞
20 基法第11條第2 款規定資遣上訴人之事實。又依兩造間勞資
21 爭議調解紀錄內容（見原審卷第11頁），被上訴人於調解時
22 亦未提及有於109 年8 月15日以勞基法第11條第2 款規定資
23 遣上訴人之情事。此外，被上訴人復未提出相關證據以佐其
24 說，是被上訴人辯稱其有於109 年8 月15日以勞基法第11條
25 第2 款規定終止兩造間之勞動契約云云，依上說明，尚屬無
26 據。

27 (二)被上訴人辯稱：縱使兩造勞動契約未於109 年8 月15日終
28 止，兩造間勞動契約於109 年8 月21日已合意終止，亦無理
29 由：

30 被上訴人稱：縱使兩造勞動契約未於109 年8 月15日終止，
31 上訴人於109 年8 月21日電話中已向被上訴人法定代理人甲

○○表示不願繼續在被上訴人公司工作，被上訴人即為承諾，兩造間勞動契約應於該日合意終止云云，惟觀諸兩造間109年8月21日電話錄音譯文內容（如原審判決附件），上訴人於該次電話中詢問被上訴人法定代理人甲○○他還要放多久時，甲○○先表示手軋抓進來時你再回來，復稱我們等有工作量的時候你再回來，又稱我夜班需要的時候你再回來，我要你夜班幫我顧好等語，而上訴人詢問為何將其勞健保退掉時，甲○○即表示係擔心公司會因上訴人現在在外面行為有責任，上訴人即稱一開始就講好其算是建制內，產生勞健保欠費，被上訴人要幫忙吸收，甲○○除未表示反對外，並稱因上訴人有度量，其他員工要感謝他，不然可能要輪流放無薪假，之後上訴人表示其已經40歲，如果被上訴人不行，要趕緊跳走，因為其單親家庭，也有生病，等被上訴人半年負擔也很大，也盡量去找工作做，甲○○向其詢問最近工作比較多嗎，上訴人稱每天都在做，甲○○就說好好，先這樣等語，此有兩造所不爭執上訴人製作之部分錄音譯文、原審勘驗筆錄1份在卷可參（見原審卷第83頁至第84頁、第101頁至第102頁），是依兩造間上開對話，可知上訴人確係因兩造合意上訴人放無薪假而上班至109年8月12日，且經上訴人詢問該無薪假期間為何，被上訴人亦多次向上訴人保證復職之時機，兩造間並無終止勞動契約之意思表示，縱上訴人最後有向被上訴人稱「我就先斷住了」、「我要趕緊來跳走了」，然對照前後文義，僅係上訴人對於其任職被上訴人放無薪假期間，家庭經濟困難而需要找其他工作，實難僅憑該等對話內容即認上訴人有向被上訴人為終止勞動契約之意思表示。是被上訴人所辯兩造間勞動契約於109年8月21日已合意終止云云，無可憑採。

(三)被上訴人辯稱：上訴人於109年9月7日申請勞資爭議調解時，請求解除合約之意思表示已於同年9日到達被上訴人，兩造間勞動契約應經終止，兩造於109年9月18日勞資爭議調解時，上訴人當場向被上訴人表示不想繼續存在僱傭

關係，兩造間勞動契約至遲於109 年9 月18日已經終止，是否有理？

被上訴人辯稱：上訴人於109 年9 月7 日申請勞資爭議調解時，請求解除合約之意思表示已於同年9 日到達被上訴人，兩造間勞動契約應經終止；又兩造於109 年9 月18日勞資爭議調解時，上訴人當場向被上訴人表示不想繼續存在僱傭關係，亦堪認兩造間勞動契約至遲於109 年9 月18日已經終止等情，然此為上訴人所否認，陳稱兩造間勞動契約並未終止云云，經查：

- (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。勞工依此終止勞動契約，以雇主違反勞動契約或勞工法令之行為有損害其權益之虞為已足，不以實際損害勞工權益為要件。而勞動條件之薪資結構，乃勞動契約最重要要素，應由勞雇雙方議定，不得由雇主片面變更。雇主調動勞工，若同時就勞動條件之薪資結構為不利之變更，即可能損及勞工賴以維生之薪資收入，縱該損害尚未發生，亦屬違反勞動契約致有損害勞工權益之虞情事，勞工得依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約。查上訴人於109 年9 月7 日向新北市政府申請勞資爭議調解時，於申請書上記載「8 月12日開始協議放無薪假至今，還沒明確說明放到何時……8 月14日勞健保退出，因為有打一份3 年之合約（即系爭協議書），因為沒有影印給我本人，無奈向勞保局申請資方毀約，並請求解除合約關係，給付毀約金額18萬元」等語（見原審卷第17頁至第18頁），雖未明確表示依勞基法第14條第1 項第6 款終止兩造間勞動契約，然依其申請書所記載內容，已可見上訴人係因被上訴人與其協議無薪假之約定違反勞動契約及法令，而對其為終止勞動契約，並請求契約終止後之相關款項之意思表示甚明。再者，上訴人於勞資爭議調解時亦主張：「109 年8 月12日開始協議放無薪假迄今，還沒說明放到何時，109 年8 月14日資方將勞、健保轉出，因

雙方有簽立3年之合約，故訴求資方違約並請求給付違約金18萬元」等語，並於該次調解會議中表明僱傭關係不想繼續存在等情，此有勞資爭議調解紀錄在卷為憑（見原審卷第11頁至第12頁），益徵上訴人於109年9月7日申請勞資爭議調解時，確有向被上訴人以其放無薪假之協議違約、違法而終止勞動契約之意思表示。

(2)又依兩造間於109年8月21日前開對話紀錄內容（如原審判決附件），可知兩造間雖有協議由上訴人於109年8月12日起放無薪假，然經上訴人於該日電話中詢問被上訴人無薪假要放到何時，未經被上訴人給予明確復職期日，甚而將上訴人勞保、健保於無薪假期間即109年8月15日均退保，堪認被上訴人於兩造協議上訴人自109年8月12日起放無薪假期間，被上訴人未明確向勞工即上訴人告知無薪假起訖期間，且將上訴人勞健保退保等情形，顯於該無薪假期間已持續違反勞動契約及相關勞工法令，難認無損害勞工權益之虞，依照前開說明，上訴人自得依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約。而被上訴人係於109年9月9日收受上開勞資爭議調解申請書，經被上訴人自承在卷，是兩造間勞動契約業經上訴人於109年9月9日合法終止在案，堪以認定。

(四)依系爭協議書內容，上訴人不得向被上訴人請求違約金18萬元：

上訴人主張被上訴人未依系爭協議書聘僱其3年，依系爭協議書，得向被上訴人請求違約金18萬元云云，然為被上訴人所否認，辯稱：被上訴人並不負聘任上訴人3年之義務等語，而查，依系爭協議書內容（見原審卷第61頁至第65頁），兩造雖然有約定違反合作協議內容願負擔賠償18萬元作為違約金，然被上訴人同意兩造間合作協議之內容為：「一、同意以技術股名義，持股5%做為獎勵之用（視為年終獎金分紅）…二、離職後技術股5%自然歸回被上訴人所有，不得異議。三、3年後可向被上訴人認股，需股東51%同

01 意，以當時市值認購。四、技術股持有限3年，期滿可重新
02 議定，重新擬定雙方保障合約。五、持有技術股人員，可參
03 加被上訴人股東會。六、盈餘分配比例，由全體股東開會決
04 定。七、有盈餘依法定時間發放，未做滿整年度離職者不再
05 發放紅利。八、經營負債由被上訴人自行承擔（和上訴人無
06 關）。」等語，並無被上訴人應負擔聘僱上訴人3年之義務
07 或相關協議內容，則上訴人依系爭協議書，請求被上訴人應
08 給付18萬元違約金，尚屬無據。上訴人雖又主張：兩造當初
09 合意就是簽約3年，公司在這3年的盈利，伊有他的授權，
10 有百分之5的獎勵，在這3年內，誰先達不到一個標準，誰
11 先毀約，就是賠償18萬元云云（見原審卷第80頁），惟依其
12 上開所述內容，僅係針對兩造如何約定營業額標準、獎金及
13 紅利標準，實與被上訴人是否依約應聘僱上訴人至少3年之
14 情形無關。此外，上訴人復無提出其他證據資料以證明其上
15 開主張屬實，是上訴人主張依系爭協議書，請求被上訴人給
16 付違約金18萬元云云，即非可採。

17 (五)上訴人請求被上訴人給付短付工資及資遣費7萬元，有無理
18 由？

19 1.資遣費部分：

20 (1)按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給
21 勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年
22 發給相當於1個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘
23 月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1
24 個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，
25 勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按勞工適用勞退
26 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
27 約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
28 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例
29 計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17
30 條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項
31 亦規定甚明。

01 (2)查上訴人自109年8月1日起受僱於被上訴人，每月工資為45,
02 000元等情，為被上訴人所不爭執（見本院卷第46頁），又
03 兩造間勞動契約於109年9月9日業經上訴人終止，業如前
04 述，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1月又8
05 日，則新制資遣基數為19/360（新制資遣基數計算公式：
06 $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div12)\div2)$ ），上訴人得請求被上訴
07 人給付之資遣費為2,375元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元
08 以下四捨五入）。

09 2.短付工資部分：

10 查兩造間勞動契約至109年9月9日經上訴人依勞基法第14
11 條第1項第6款規定合法終止，已如前述，被上訴人自有
12 給付上訴人109年8月1日起至109年9月9日止工資之義
13 務。而兩造約定每月工資為45,000元，則上訴人依兩造間
14 勞動契約，請求被上訴人給付工資共58,500元（計算式：4
15 $5,000\times1+45,000\times9/30=58,500$ 元），即屬有據。

16 3.被上訴人辯稱其已於109年8月15日將前12日之工作薪資1
17 萬6,843元以現金給付上訴人，並於109年10月12日匯款93
18 8元至上訴人帳戶收受等情，業經其提出存款憑條影本1紙
19 附卷可憑（見原審卷第71頁），且為上訴人所不爭執，則上
20 訴人得向被上訴人請求之工資、資遣費，扣除上開被上訴人
21 給付之款項後，合計為43,094元（計算式：2,375元+58,
22 $500-16,843-938=43,094$ 元）。

23 4.從而，上訴人依兩造間勞動契約及相關勞動法令即勞退條例
24 第12條第1項規定，請求被上訴人給付43,094元，為有理由，
25 應予准許；逾此範圍之請求，均非有理，應予駁回。

26 六、綜上所述，本件上訴人主張為不足採，被上訴人抗辯尚屬可
27 信。從而，上訴人依兩造間勞動契約及相關勞動法令即勞退
28 條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付43,094元，為
29 有理由，應予准許；逾此範圍之請求，均非有理，應予駁
30 回。原審判命被上訴人應給付43,094元，而駁回上訴人其餘
31 請求，並依職權宣告假執行，於法並無違誤。上訴意旨仍指

01 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
02 回。

03 七、本件事證已臻明確，至於兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提
04 出之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
05 果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

06 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
07 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 111 年 3 月 4 日
09 勞動法庭 審判長法官 張誌洋
10 法官 徐玉玲
11 法官 吳幸娥

12 以上正本證明與原本無異。

13 本判決不得上訴。

14 中 華 民 國 111 年 3 月 4 日
15 書記官 周子鈺