

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第74號

原告 陳天俊 0000000000000000

訴訟代理人 趙耀民律師

被告 業強科技股份有限公司 0000000000000000

法定代理人 王台光 0000000000000000

訴訟代理人 林怡華律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬柒仟捌佰捌拾玖元及自民國一百一十年五月二十五日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾伍萬柒仟捌佰捌拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項第3款定有明文。查原告起訴時聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下未標示者皆同）111萬9,159元（本院卷第10頁）。嗣於民國110年10月26日以書狀變更聲明（本院卷第218頁），再於111年1月12日以書狀變更聲明為如下聲明欄所示內容（本院卷第360頁），核其變更聲明均屬應受判決事項之減縮，與法尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)、原告自107年9月17日起任職於被告公司，職稱為業務處協

理，並依兩造間勞動契約派駐至被告於大陸地區全資轉投資之中山偉強科技有限公司就職，後升任為業務處副總，每月薪資於臺灣發放新臺幣11萬9,000元及於海外發放人民幣5,000元，合計以新臺幣計算為14萬元。

(二)、原告因被告以各種手段於COVID-19疫情期間強迫員工出差或滯留大陸地區不得返臺，猶豫是否繼續於被告公司工作，而於109年11月26日凌晨3時2分以Wechat通訊軟體傳送原證1訊息（下稱系爭訊息）予被告公司負責人王台光，雖於末段提及「依公司規定的離職時間應是109/12/25，在此時間之前由您決定職離職日期」等語，但此係將是否同意離職之決定權交予王台光，非屬終止勞動契約之意思表示。原告仍於當日正常上班，王台光並於同日上午10時、下午1時、下午4時30分三次與原告就職涯方向會談，詢問原告要赴大陸地區工作還是離職，原告回復需要時間考慮。縱認系爭訊息有終止兩造間勞動契約之真意，然於原告提出後，被告公司負責人王台光就原告繼續上班未表示反對意思，反而挽留原告繼續工作，提出不同職涯選項，顯已默示同意原告繼續工作，即兩造間就勞動契約已重行達成合意。詎同日下午會議結束後被告公司人資行政部主管范淑慧告知原告「王先生說你做到今天就好」，及被告公司員工鄭小珊於翌日即同年月27日以LINE通訊軟體告知原告「王（台光）剛有說到昨天，但要交接」等語，可證被告於109年11月26日會議結束後逕違法終止兩造間勞動契約。嗣王台光於109年12月1日上午因發現所為係違法終止勞動契約，方命鄭小珊改口向原告以LINE傳送請原告回公司上班，如要離職也請回公司辦理交接事宜之訊息。兩造於109年12月18日進行勞資爭議調解時，當日原告已主張被告應給付預告期間工資、資遣費、年終獎金、特別休假應休未休折算之金額，應認原告已於調解當日向被告依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第6款規定，為終止兩造間勞動契約之意思表示。

(三)、原告月薪為14萬元，日薪為4,667元（計算式：140,000÷30=

4,666.66)，被告應給付原告20日預告工資9萬3,340元。復原告於109年12月18日終止勞動契約，資遣年資為2年3個月又2日，資遣基數為1又23/180，月平均工資為14萬元，得請求之資遣費為15萬7,889元。又原告入職時兩造已約定保障年薪14個月，第13個月、第14個月之報酬名稱雖為年終獎金，仍應係經常性給與而屬工資範疇，被告不得以年終獎金名義規避應給付工資之義務。縱認該年終獎金屬恩惠性給與，被告之年終獎金與員工分紅發放辦法（下稱系爭辦法）中所稱之「離職」，解釋上應僅包含被告合法終止勞動契約，以及與員工合意終止勞動契約之兩種情形，方能避免被告非法終止勞動契約即無須給付員工年終獎金之脫法行為發生，原告以108年度年終獎金39萬6,863元為基準，乘以被告109年度每股稅後盈餘之成長百分比123%，再乘以原告於109年實際工作月份之比例，請求被告給付年終獎金44萬7,463元。為此，爰依勞基法第15條第2項、第16條第1項第2款、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第1項、兩造間勞動契約及勞基法第2條第3款之規定，提起本件訴訟。

(四)、聲明：

- 1.被告應給付原告69萬8,692元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 2.原告願供擔保請准為假執行。

二、被告則以：

原告於109年11月26日凌晨3時2分以LINE傳送系爭訊息予王台光提出辭呈，該自願離職之終止契約形成權於意思表示到達時即生效力，無須得被告之同意。而王台光於當日三次面談會議是確認若原告接受赴大陸地區工作，被告即可例外同意原告撤銷終止勞動契約之形成權，讓原告繼續留任。復按被告公司規定，辭呈提出後須加計30天之離職交接時間，況原告離職前為被告公司之業務最高負責人，以其職務對被告公司而言之重要性及對被告營業秘密保護之必要性而言，不容許原告於109年11月26日提出辭呈後即不交接離職，被告

始會於是日後以被證5之多次通知原告應回公司上班以符合離職交接之規定。此通知發生在原告單方終止契約之形成權行使之後，不影響原告已終止之兩造間不定期僱傭契約法律關係。又被告公司之年終獎金依慣例均是於次年農曆年前發放，且按系爭辦法第1.2條規定，原告於被告公司109年度年終獎金發放前即離職，按規定不得領取109年度之年終獎金。而原告係自願離職，亦不得向被告請求預告期間工資及資遣費。縱其得向被告請求，兩造間就年終獎金僅有約定以月薪計算最少2個月，就超過2個月以上之金額由王台光決定，無其他計算基礎可參照，大陸公司業務端亦無人民幣獎金之發放，109年度年終獎金應為28萬元。而就原告計算之預告期間工資及資遣費金額被告無意見等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項(本院卷第332頁至第333頁)：

- (一)、原證1至8(本院卷第228頁至第292頁)、被告之年終獎金與員工分紅發放辦法(本院卷第62頁至第65頁)、員工工作規則管理規定(本院卷第66頁至第73頁)、被證1至被證6(本院卷第120頁至第142頁)之形式上真正均不爭執。
- (二)、原告自107年9月17日起任職於被告公司，事實上於被告公司最後上班日為109年11月26日。
- (三)、被告於109年11月26日前之每月薪資為14萬元；109年1月20日領取被告發放之金額為39萬6,863元。

四、本院得心證之理由：

(一)、兩造間契約終止事由、日期為何？

1. 按「解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，乃在兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符合公平原則。」最高法院105年度台上字第2240號民事判決可資參

01 照。

02 2. 原告於109年11月26日AM03:02利用wechat寄發系爭訊息給王
03 台光（本院卷第128頁至第132頁），末段提到：「公司人才
04 濟濟，多我一個不多，少我一個不少。對於您的教誨，謹記
05 在心反覆琢磨，若未來還有用得到職的機會，還請不吝告
06 知，自當再為公司略盡綿薄之力。依公司規定的離職時間應
07 是109/12/25，在此時間之前由您決定職離職日期。再次感
08 謝在職期間您的教誨及指導。以上，呈請核示 職天俊敬
09 上」，被告認為系爭訊息為原告辭職之意思表示，復抗辯原
10 告於「民事變更聲明暨準備狀」原告業已自認辭職云云。惟
11 細譯系爭訊息之第一段為「最近這段時間您對於我不夠深入
12 細節表示不滿，不信任我對於熱板市場預算的判斷，讓我反
13 思所作未能符合您的期望，是該知所進退..」是系爭訊息之
14 緣由為原告認為王台光對其表現不滿意，尤其對原告針對熱
15 板市場預算判斷質疑，故原告對市場預算之判斷、如何創造
16 需求、營業額等等再為詳細說明，末段才表示由被告決定離
17 職日期等語。原告於深夜發此對話，肇因於王台光對其提出
18 質疑，其感受工作能力不受肯定而有此發文，而王台光收信
19 後，回復「我不太懂你的意思，請你是不是要表達明白你要
20 幹什麼」等語（本院卷第234頁）。按解釋意思表示，應探
21 究當事人真意，尤其直接對話之當事人間為此對話之前後事
22 件脈絡、系爭訊息全篇文義、當事人行動舉措等綜合判斷，
23 原告本人到庭說明伊為此發言，其實是因為感受到王台光對
24 其不信任因此才有此情緒性字眼，心想老闆是否要暗示伊要
25 離職，故為此系爭訊息，目的是跟王台光進行溝通討論（本
26 院卷第420頁）。故原告感受到王台光之不滿，覺得不受信
27 賴，以系爭訊息試探王台光之真意為何，是否要求其離職，
28 之後再討論離職細節，本院認為原告並無欲發生自請離職之
29 法效意思，且從王台光之反應可知當時未認知原告有自動離
30 職之意，反問其到底要表達何意，進而於同日內多次聯繫，
31 之後再於夜間在被告公司內確認，而當晚王台光明確要原告

01 表示要離職或者是回大陸工作，但原告表示需要時間考慮，
02 有原告提出之錄音光碟、錄音譯文可按（本院卷第238
03 頁），然王台光當場表示沒有時間拖了等語（本院卷第238
04 頁）。原告當日與王台光直接對談中，王台光多次詢問作何
05 選擇，原告均表示需要時間考慮，並沒有明確表示要主動離
06 職，如真意是要主動離職或者是商議合意終止，理應談論重
07 點是離職日期、如何交接或合意終止之條件等內容，然其對
08 話內容非為如此，又109年被告公司之業績成長，獲利率提
09 高，原告可期待之獎金更高，有被告公司簡明綜合損益表可
10 參，原告亦無另擇他處高就，若非特殊情狀，主動離職之機
11 率不高(本院卷第282頁至第283頁)。綜合上情，本院認原告
12 所陳，應堪採信。又自認事實方有拘束力，至於法律意見，
13 原告自不受其先前表述之拘束，不論原告定性系爭訊息為要
14 約或要約之引誘，其真意均為無終止契約之意。

- 15 3. 同日夜間原告與王台光談畢，被告公司人資經理范淑慧經王
16 台光指示要陪同原告至其辦公室取回筆電、磁卡、鑰匙等
17 物，經證人范淑慧到庭證述屬實（本院卷第416頁），范淑
18 慧雖稱王台光並未告知離職事由為何，但確實要伊陪同原告
19 至辦公室取回被告公司之筆電、磁卡、鑰匙，伊認為原告就
20 是任職到該日，所以在原告詢問伊「王台光是否叫原告做到
21 今日」乙節時，伊就直覺回答「是」等情(本院卷第417
22 頁)。范淑慧未參與原告與王台光之溝通過程，僅接受王台
23 光之指示請原告交回上開物品，並有單據在卷(本院卷第16
24 頁)，顯然原告交回前開物品後已無法再回辦公室工作。其
25 於被告公司電子郵件於翌日即無法使用，有被告公司在大陸
26 之員工以LINE通知之對話截圖為證(本院卷第272頁至第278
27 頁)，且鄭小珊即被告公司人事專員於同年月27日與原告之
28 對話為「王剛有說到昨天（11月26日），但要交接」（本院
29 卷第376頁）。是因原告未明確表明要返回大陸工作，被告公
30 司未敘明任何事由單方終止與原告間之契約，堪予認定。至
31 於同年12月1日後被告公司由鄭小珊連續寄發LINE通知請原

告上班，其內容表示略以：沒有要原告離職，若原告要離職要辦理交接程序，並不承認人事經理范淑慧要求原告交回筆電等行為..等情(本院卷第390頁至第392頁、第134頁至第138頁)。因被告公司行為反覆、矛盾，亦無完整之說明，無法讓原告確信被告公司請鄭小珊為上開通知之真意為何。

4. 按勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令致損害勞工權益之虞，勞工得終止契約，而原告於109年12月3日申請調解，於同年月18日業已明確表示請求資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書、特休未休工資等，是被告公司於同年11月26日未說明解僱原告之具體事由，即單方終止契約自非適法，不生終止系爭勞動契約之效力，其非法解僱原告，拒絕其提供勞務，即有違反勞工法令並損害原告之權益，又被告嗣後雖由鄭小珊於同年12月1日通知原告上班，但范淑慧於同年11月26日通知原告繳回被告公司所有物品，包括門禁卡，鄭小珊於同年月27日告知原告，負責人確實說做到26日但要交接，被告公司前後說詞行為矛盾，未讓原告認知被告確實請伊繼續提供勞務，原告為高階主管，尤特重與公司負責人間之信賴關係，被告公司無故終止勞動契約，破壞信任關係，應可認違反勞動法令致損害勞工權益，因此，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年12月18日終止兩造間勞動契約之意思表示，應屬合法有據。是系爭勞動契約業經原告於109年12月18日依勞基法第14條第1項第6款合法終止，應堪認定。

(二)、原告得否請求資遣費、預告期間工資？

1. 按勞退條例第12條第1項、第2項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法…第14條…規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」原告之月薪為14萬元，其

01 自107年9月17日開始任職於被告公司至109年12月18日離職
02 日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年3個
03 月又2天，計算資遣費為15萬7,889元，原告得請求被告公司
04 給付之資遣費為15萬7,889元（兩造對於金額之計算不爭
05 執）。

- 06 2. 原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止本件勞動契約，
07 請求被告給付預告工資部分云云。惟按雇主依勞基法第11
08 條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告工資，勞基法
09 第16條第1項定有明文，惟預告工資之給付，於勞工依勞基
10 法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條
11 第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工
12 資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，
13 是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預
14 告工資之理。系爭勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項
15 第6款規定主動終止乙節，既經認定如上，則被告自無庸給
16 付預告工資，是原告請求被告給付預告期間工資部分，不應
17 准許。

18 (三)、原告得否請求年終獎金？如得請求，金額為若干？

- 19 1. 原告主張：其有保障年薪為14個月，被告為公開發行公司，
20 其於公開資訊觀測站之網站查詢結果，107年度至109年之
21 「稅前淨利」分別為1億2,251萬6,000元、2億6,567萬1,000
22 元、3億7,588萬4,000元；「繼續營業單位本期淨利」（即
23 稅後淨利）分別為1億1,195萬元、2億2,532萬2,000元、2億
24 7,779萬7,000元；「基本每股盈餘」分別為0.61元、1.22
25 元、1.5元，並以原告實際受領108年度年終獎金39萬6,863
26 元為乘數基準，乘以被告109年度每股稅後盈餘之成長百分
27 比即123%，再乘以原告於109年實際工作月份之比例，請求
28 被告應給付年終獎金44萬7,463元（計算式：396,863×123%×
29 11/12=447,463）。
- 30 2. 關於年終獎金，被告發給原告之錄用通知單，上載「薪資待
31 遇分為新臺幣及人民幣，保障年薪為14個月，雙方約定保障

01 年薪第13個月（含）以上之報酬皆為年終獎金。年終獎金：
02 視公司營運狀況並參考個人績效評定發放，若當年度工作未
03 滿一年者，依比例計之。」（本院卷第26頁），又被告公司之
04 年終獎金與員工分紅發放辦法1.2規定：「年終獎金發放日
05 前已離職之員工，則不適用本辦法之規定。」（本院卷第63
06 頁）。準此，被告公司與原告業已約定所謂年薪14個月，其
07 中第13個月以上為年終獎金，沒有約定最高多少亦未定計算
08 之方式（譬如以公司盈餘多少比例之類），僅有約定最少2
09 個月，端視其主管王台光視其工作績效決定年終獎金高過2
10 個月的部分應加發原告個人多少，而每一年的年終獎金按被
11 告公司慣例，都是於次年農曆年前發放，原告到職日為107
12 年9月17日，107年度年終獎金被告於108年1月30日發放，
13 108年度年終獎金於109年1月20日發放，原告對此並未爭
14 執，是被告公司已發放年終獎金在實際上均有達原告月薪2
15 個月以上，至於超過2個月以上之金額，被告公司並無計算
16 之基礎。被告公司之年終獎金既然制定有相關辦法，原告為
17 勞工當有適用之理，而原告與被告訂立契約時即明知所謂14
18 個月薪資，其中2個月為年終獎金，當然需依被告公司年終
19 獎金之相關辦法方得領取，至多是在符合領取資格時保障最
20 低2個月。被告公司於110年1月間發放109年度之年終獎金
21 時，因原告已經終止契約生效，非在職員工，被告公司不發
22 放原告109年度之年終獎金，實屬有據。

- 23 3. 原告雖稱系爭辦法中所稱之「離職」，解釋上應僅包含被告
24 合法終止勞動契約，以及與員工合意終止勞動契約之兩種情
25 形，如此方能避免被告非法終止勞動契約，即無須給付員工
26 年終獎金之脫法行為發生云云。然被告非法終止契約，不生
27 終止效力，原告自得選擇確認僱傭契約存在或依勞基法第14
28 條終止契約，原告個人選擇不願意繼續勞動契約關係，而終
29 止契約，自無適用前述辦法領取年終獎金。

30 五、原告依勞退條例第12條請求被告給付15萬7,889元及自起訴
31 狀繕本送達翌日（送達回證見本院卷第48頁）即110年5月25

01 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理
02 由，應予准許，原告其餘請求，則無理由，應予駁回。

03 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
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 七、原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告
07 假執行，爰酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行
08 ，原告其餘假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

09 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

10 中 華 民 國 111 年 2 月 22 日
11 勞動法庭 法官 絲鈺雲

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
15 命補正逕行駁回上訴。

16 中 華 民 國 111 年 3 月 1 日
17 書記官 楊家玲