

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第19號

上訴人即附

帶被上訴人 呂端正

訴訟代理人 王通顯律師(法扶律師)

被上訴人即

附帶上訴人 長橋營造有限公司

法定代理人 陳白昭

訴訟代理人 蘇文俊律師

複代理人 林廷威律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人、附帶上訴人對於民國114年5月23日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第192號第一審判決提起一部上訴、附帶上訴，本院於114年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審上訴及附帶上訴訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國101年12月3日起受僱於被上訴人，擔任工地主任，約定上班時間為上午8時至下午5時30分，工資每月新臺幣（下同）0萬元，且自102年1月起工資調整為0萬2000元，自110年4月起再調整為0萬5000元，年終獎金為0萬元，亦為固定之給付。惟被上訴人於伊任職期間，未核給加班費、特別休假未休工資、年終獎金、高薪低報伊之勞工保險、全民健康保險（下合稱勞健保），及於111年11月要求伊放無薪假等違法事由，伊於112年2月21日以口頭依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定（下稱系爭規定）向被上訴人表示於同年2月28日終止兩造勞動契約，然被上訴人迄今尚積欠伊資遣費00萬6450元、年終獎金差額00

萬元。爰依兩造勞動契約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被上訴人如數給付等語。

二、被上訴人則以：上訴人於112年2月21日向伊自請離職，並於同年3月1日起即未再提供勞務，上訴人並非依系爭規定終止兩造勞動契約，自不得請求資遣費。又兩造勞動契約並未約定年終獎金為0萬元之條件，且年終獎金屬恩惠性給與，上訴人並無請求之權利等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人應給付上訴人00萬9537元本息（詳附表編號3至7「一審判決金額」欄所載）及應提繳1萬5007元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，另駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分，僅針對資遣費部分提起一部上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開第二項之訴及該部分假執行之宣告與訴訟費用之裁判均廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人00萬6450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。另被上訴人就其敗訴部分，僅針對應給付年終獎金差額部分，提起一部附帶上訴，其附帶上訴聲明：(一)原判決主文第1項關於命附帶上訴人給付逾00萬9537元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。上訴人則答辯聲明：附帶上訴駁回。（除附表編號1、2之資遣費、年終獎金差額外，其餘原審判決部分，未經提起上訴或附帶上訴而告確定，非本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項如下（見本院卷第101至102頁）：

(一)被上訴人之登記負責人為陳白昭，實際負責人為其配偶林石融。

(二)上訴人於101年12月3日起任職於被上訴人，101年12月工資為0萬元（日薪為1667元）、102年1月至110年3月工資為0萬2000元（日薪為1733元）、110年4月至112年2月工資為0萬5000元（日薪為1833元）。被上訴人給付上訴人111年11月工

資為0萬0000元。

(三)上訴人於112年2月21日告知被上訴人之實際負責人林石融不再上班。

(四)上訴人於同年3月16日寄還零用金餘額及手機SIM卡予林石融，並於同年3月24日以太平竹仔坑存證號碼8號存證信函（下稱系爭存證信函）向被上訴人表示其已依系爭規定於112年2月28日終止兩造勞動契約，且於翌日送達被上訴人。

(五)上訴人已領得108年度、109年度、110年度、111年度之年終獎金分別為0萬元、0萬元、0萬5000元、0萬5000元。

五、本院之判斷：

(一)上訴人主張於112年2月21日依系爭規定向被上訴人預告於同年2月28日終止兩造間之勞動契約，是否可採？其請求資遣費00萬6450元，有無理由？

1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。民法第488條第2項定有明文。又按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，且不得請求資遣費，勞基法第15條第2項、第18條第1項亦有明文。又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勞動契約，惟應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第14條第1款第1項第6款、第2項定有明文。是如因個人因素而欲終止勞動契約，自得依勞基法第15條準用第16條第1項規定提前預告雇主終止勞動契約。且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號判決參照）。再按有關解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。而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。民法第258條第1項、第263條、第94條、第95條第1項前

01 段亦有明文。是以，勞工行使勞動契約終止權，於勞工向雇
02 主為終止勞動契約之意思表示，為雇主所了解或到達雇主後
03 即發生終止效力。

04 2.上訴人主張其因被上訴人有系爭規定所列「雇主違反勞動契
05 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情形，於112
06 年2月21日以口頭向被上訴人之實際負責人林石融為終止勞
07 動契約云云。按勞工依系爭規定終止勞動契約時，並無須將
08 其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、
09 並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之
10 為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害
11 勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未
12 於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審
13 究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第
14 1779號判決參照）。依前開說明，勞工依系爭規定終止勞動
15 契約時，固無須表明其據以終止之具體事由，然非無庸表明
16 係依勞基法第14條規定為終止，或依勞工向雇主終止時雙方
17 溝通之客觀情狀，雇主可得勞工係依勞基法第14條規定為終
18 止方屬之，否則將無法區別勞工係依此條規定亦或依同法第
19 15條規定終止勞動契約。

20 3.經查，上訴人於112年2月21日以口頭告知被上訴人不再上
21 班，預告於同年月28日終止勞動契約，且自同年3月1日起即
22 不再提供勞務，為被上訴人所不爭執（見本院卷第69、101
23 頁），而勞工因個人因素本得隨時向雇主為預告終止勞動契
24 約之意思表示，上訴人既未證明其當時有向被上訴人之實際
25 負責人林石融索討不足工資或抱怨工作條件有違反勞動契約
26 或勞基法規定之情，則依其單純表明不再上班之客觀情狀，
27 不足以認定上訴人係依勞基法第14條規定為終止，已難認上
28 訴人主張其以系爭規定終止兩造間之勞動契約為可採。

29 4.上訴人雖舉其於同年3月16日寄返零用金餘額及手機SIM卡予
30 林石融，及於同年月24日寄發系爭存證信函通知被上訴人，
31 主張係以系爭規定終止勞動契約云云。然查，上訴人寄還零

01 用金等物品之信函僅書寫「離職交接歸還」，並未載明其離
02 職事由（見原審卷一第21頁）；另系爭存證信函固有上訴人
03 依系爭規定終止勞動契約之記載（見原審卷一第25頁），然
04 此均不足以證明上訴人於112年2月21日以口頭向林石融終止
05 勞動契約係依系爭規定。又倘上訴人有於112年2月21日依系
06 爭規定終止勞動契約，豈有於112年3月27日以被上訴人請其
07 離職為由申請勞資爭議（見原審卷一第31頁勞資爭議調解紀
08 錄）之理。由此益徵上訴人主張其於112年2月21日係以系爭
09 規定終止兩造間之勞動契約，洵無足取。應認兩造間勞動契
10 約，係因上訴人於112年2月21日單方向被上訴人實際負責人
11 林石融提出自願於同年月28日離職而終止，則上訴人就已經
12 自己終止而消滅之勞動契約，再於同年3月24日以系爭存證
13 信函主張被上訴人未依法投保勞健保，致損害其權益，依系
14 爭規定向被上訴人為終止勞動契約之意思表示云云，自屬於
15 法未合。是上訴人主張縱其於112年2月21日以口頭依系爭規
16 定終止勞動契約不生效力，也於以系爭存證信函依系爭規定
17 向被上訴人終止而生效力云云，亦無可採。又兩造間勞動契
18 約之終止既係出於上訴人自願離職，業如前述，是依上開說
19 明，上訴人並無權請求被上訴人給付資遣費。上訴人此部分
20 之主張，洵非有據，尚無可採。

21 (二)兩造間勞動契約有無約定上訴人年終獎金為每年0萬元？上
22 訴人請求被上訴人給付108年至111年間之年終獎金差額00萬
23 元，有無理由？

24 1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
25 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
26 貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定
27 有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該
28 給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付
29 名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終
30 獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。
31 倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提

01 供之勞務約定應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額
02 為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其
03 為工資之性質（最高法院104年度台上字第613號判決意旨參
04 照）。因此，關於年終獎金是否應列為經常性給與之工資範
05 疇或為任意之恩惠給付，以勞動契約中有無約定及是否為固
06 定化之經常性給與為斷。

07 2.上訴人主張兩造間勞動契約有約定上訴人年終獎金0萬元，
08 且為工資之一部（見原審卷二第180頁，本院卷第123頁），
09 雖為被上訴人所否認，抗辯此為不固定之獎金性質（見本院
10 卷第70-71頁）。然證人即被上訴人實際負責人林石融於原
11 審時證稱：上訴人從進公司，年終獎金都是0萬元等語（見
12 原審卷二第153頁），並無因盈餘有無或其多寡而有不同，
13 足徵被上訴人確實將年終獎金制度化為固定給與之一部，具
14 勞務對價性質，而非屬被上訴人任意發給之恩惠性、勉勵性
15 之非固定給與，堪認上訴人主張兩造約定年終獎金為0萬元
16 為工資之一部，應可採信。雖證人陳白昭於原審證稱：年終
17 獎金的發放要看工作的盈餘，每年都不同云云，然其僅係被
18 上訴人之登記負責人，實際負責發放薪資及獎金，非被上訴
19 人之決策人員，參以其證稱：上訴人與其先生林石融認識，
20 上訴人不是其面試的，其不清楚兩造是如何約定年終獎金等
21 語（見原審卷一第469頁），足見證人陳白昭並未參與兩造
22 間勞動契約之約定，要難遽以其證稱年終獎金的發放是看有
23 無盈餘乙節為被上訴人有利之認定。

24 3.又上訴人於108年度至111年度間領得之年終獎金分別為0萬
25 元、0萬元、0萬5,000元、0萬5,000元，為兩造所不爭執
26 （見不爭執事項(五)，原審卷二第227頁、本院卷第100、140
27 頁），則上訴人依兩造勞動契約請求被上訴人給付108年度
28 至111年度之年終獎金差額共00萬元【計算式：00,000×4-
29 （00,000+00,000+00,000+00,000）=000,000】，即屬
30 有據。

31 五、綜上所述，上訴人主張其已依系爭規定即勞基法第14條第1

項第6款規定終止兩造勞動契約，得依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費00萬6450元本息，洵屬無據，不應准許；依兩造勞動契約及勞基法第2條第3款規定請求被上訴人給付年終獎金差額00萬元本息，於法有據，應予准許。原審就上開不應准許部分（資遣費部分），為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，於法並無不合，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，及求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴；至於上開應准許部分（年終獎金部分），原審判決被上訴人應給付上訴人00萬元及自起訴狀繕本送達翌日即112年8月9日（見原審卷一第169頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，並依職權為得、免假執行之宣告，於法並無不合，被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，亦無理由，其附帶上訴應予駁回。

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，併此敘明。

七、據上論結，上訴人之上訴及被上訴人之附帶上訴，均無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日
民事第二庭 審判長法官 陳正禧
法官 施懷閔
法官 廖純卿

正本係照原本作成。
不得上訴。

書記官 蕭怡綸

中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

附表：

編號	請求項目	請求金額	一審判決金額	上訴金額	附帶上訴金額
1	資遣費	000,450元	0	000,450元	-
2	年終獎金差額	000,000元	000,000元	-	000,000元

(續上頁)

01

3	特休未休工資	000,831元	000,831元	-	-
4	加班費	000,554元	00,470元	-	-
5	111年11月工資 差額	00,900元	00,900元	-	-
6	溢扣勞健保費 自付額	00,381元	0,104元	-	-
7	溢扣勞工自提 退休金	0,232元	0,232元	-	-
8	未足額提繳之 勞工退休金	00,894元	00,007元	-	-
			小計	000,450元	000,000元