

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞簡上字第10號

上訴人 陳麗卿

被上訴人 元能股份有限公司

訴訟代理人 黃紹文 律師

法定代理人 魏子夏

上列當事人間請求給付資遣費事件，經本院於民國114年7月9日
言辯論終結，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人自民國95年9月12日起，受僱於被
上訴人；其後，上訴人於112年1月30日，以被上訴人10年未
提高上訴人之工資，且10年未給與上訴人年終獎金為由，向
被上訴人為終止兩造間所訂立勞動契約（下稱系爭契約）之
意思表示（按：即俗稱之申請離職），並預告於112年2月1
日離職；嗣上訴人於112年2月1日離職。茲因上訴人乃依勞
動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止系爭
契約。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
第1項規定，提起本訴等語。並聲明求為判決：被上訴人應
給付上訴人新臺幣（下同）158,400元（原審判決上訴人之
訴駁回，上訴人不服提起上訴）於本院聲明求為判決：原判
決廢棄；被上訴人應給付上訴人158,400元。

二、被上訴人抗辯：

(一)上訴人係以被上訴人10年未提高上訴人之工資，且10年未給
與上訴人年終獎金為由，終止系爭契約，上訴人請求被上訴
人給付資遣費，於法不合。

(二)上訴人之工資乃雙方議定之勞動條件，現行法令並未規定雇

主應提高勞工之工資；且被上訴人有隨勞動部所公告基本工資（以下簡稱為基本工資）之調整而提高上訴人之工資，被上訴人並無違反勞動契約或勞工法令之情事。再年終獎金並非雙方約定之工資；被上訴人乃依勞工實際工作情形決定是否發給年終獎金與發給之金額；又上訴人於111年度，生產品質經常被反應檢出不良，工作表現被考核為丁等，被上訴人於年度結束後，本於公司管理考核之職權，未發給獎金予以勉勵，應屬合理之舉措，並未違反勞基法。

(三)被上訴人雖於上訴人任職期間，調動上訴人之工作，惟上訴人於離職申請單離職原因說明欄內並未提及工作調動，被上訴人調動上訴人之工作，並非上訴人終止系爭契約之原因。又上訴人調動上訴人之工作，乃為彌平所屬勞工於工作環境之衝突，避免再有衝突之情形，應屬必要；且調動後之工作，不論工資、工時、對工作技能之要求等條件，對於上訴人均無不利，上訴人亦無不能勝任之情形；被上訴人調動上訴人之工作，僅係基於工作分配及管理所為之調動，並非不當調動，並未違反勞基法第10條之1之規定等語。

(四)答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)上訴人自95年9月12日起，受僱於被上訴人；自110年1月至110年12月，每月之工資為24,800元；自111年1月至111年12月，每月之工資為25,250元。如被上訴人須給付上訴人資遣費，據以計算資遣費之平均工資為25,250元。

(二)被上訴人於111年12月30日，將上訴人之工作，自被上訴人之廠務部眼模課，調至廠務部倉管課。

(三)上訴人於112年1月30日向被上訴人提出離職申請單，該離職申請單離職原因說明欄記載「10年無加薪，10年無年終，身心受創 要求終止勞動企（按：應係契之誤）約」等語，擬離職日期欄則記載「112年2月1日」等語。

四、本件之爭點：

(一)上訴人主張系爭契約因其依勞基法第14條第1項第6款規定，

01 向被上訴人為終止勞動契約之意思表示而終止，有無理由？

02 (二)上訴人主張依勞退條例第14條第1項規定，請求被上訴人給
03 付158,400元，有無理由？

04 五、得心證之理由：

05 (一)上訴人主張系爭契約因其依勞基法第14條第1項第6款規定，
06 向被上訴人為終止勞動契約之意思表示而終止，有無理由？

07 1. 查，上訴人主張其於112年1月30日，以被上訴人10年未提
08 高其工資，且10年未給與其年終獎金為由，向被上訴人為
09 終止系爭契約之意思表示，並預告於112年2月1日離職，
10 嗣其於112年2月1日離職之事實，業據其提出離職原因說
11 明欄記載「10年無加薪，10年無年終，身心受創，要求終
12 止勞動企（按：應係契之誤）約」等語之離職申請單影本
13 1份為證〔參見本院臺南簡易庭112年度南勞簡專調字第8
14 號卷宗（下稱原審調卷）第75頁〕；並為被上訴人於言詞
15 辯論時所不爭執，依民事訴訟法第436條之1第3項準用同
16 法第463條，再準用同法第280條第1項規定，視同自認，
17 上訴人主張之前揭事實，自堪信為實在。

18 2. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
19 者，勞工得不經預告終止契約，此觀諸勞基法第14條第1
20 項第6款規定自明。次按，工資由勞雇雙方議定之。但不
21 得低於基本工資，勞基法第21條定有明文；此外，勞基法
22 或其他勞工法令均無雇主應按勞工工作年資而提高工資之
23 規定。是以，除非勞雇雙方於勞動契約約定雇主應按勞工
24 工作年資而提高工資；否則，雇主於與勞工議定工資後，
25 僅須於基本工資調整時，將勞工之工資提高至基本工資，
26 即未違反勞動契約或勞工法令。再按，勞基法或其他勞工
27 法令，並無雇主應給付年終獎金予勞工之明文。是以，除
28 非勞雇雙方於勞動契約約定雇主每年應按照如何方式計算
29 並給付勞工年終獎金；否則，雇主並無給付勞工年終獎金
30 之義務；雇主縱未給付年終獎金，亦未違反勞動契約或勞
31 工法令。至於事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，

01 除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年
02 工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第
03 29條雖有明文。惟勞基法第29條規定之獎金或紅利，係指
04 事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補
05 虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給
06 與並非必然發放，且無確定標準，僅係具恩惠性、勉勵性
07 給與，與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞
08 務對價之年終獎金有別（最高法院100年度台上字第801號
09 判決意旨參照；另司法院第14期司法業務研究會司法院第
10 一廳研究意見，認為：勞基法第29條所稱之「獎金」，與
11 一般俗稱之年終獎金有異；前行政院勞工委員會於78年2
12 月1日，亦曾以（78）台勞動二字第01874號函釋：有關勞
13 基法29條所稱之獎金是否專指年終獎金乙節，依該會77年
14 7月19日台77勞動二字第15976號函釋：「勞動基準法第29
15 條規定『事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳
16 納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作
17 並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。』所稱獎金似
18 與公司法第235條所稱之分紅性質相同，均係於稅後盈餘
19 中發放，而異於我國民間習俗於農曆年前無論盈虧均發放
20 之年終獎金（稅前）。」當無疑義，可資參照）；雇主並
21 不因勞基法第29條之規定而有給付勞工年終獎金之義務。
22 上訴人主張被上訴人依勞基法第29條規定，應給付年終獎
23 金，容有誤會。

- 24 3. 查，上訴人自110年1月至110年12月，每月之工資為24,80
25 0元；自111年1月至111年12月，每月之工資為25,250元之
26 事實，為兩造所不爭執（參見兩造不爭執之事項(一)），堪
27 以認定；又依勞動部之公告，自110年1月1日起，每月基
28 本工資調整為24,000元；自111年1月1日起，每月基本工
29 資調整為25,250元，此為本院職務上已知之事實。足見上
30 訴人主張被上訴人10年未提高其工資，應與事實不符，被
31 上訴人抗辯其有隨基本工資之提高而提高上訴人之工資等

01 語，尚堪信為實在，堪認被上訴人於基本工資調整時，確
02 有將上訴人之工資提高至基本工資。次查，上訴人並未舉
03 證證明兩造曾於勞動契約約定雇主應按其工作年資提高工
04 資；且被上訴人於基本工資調整後，確有將上訴人之工資
05 提高至基本工資，揆之前揭說明，自未違反勞動契約或勞
06 工法令。

07 4. 再查，上訴人主張被上訴人10年未給與其年終獎金之事
08 實，為被上訴人於言詞辯論時所不爭執，依民事訴訟法第
09 436條之1第3項準用同法第463條，再準用同法第280條第1
10 項規定，視同自認，雖堪信為實在。惟因上訴人並未舉證
11 證明兩造曾於勞動契約約定被上訴人每年應按照如何方式
12 計算並給付勞工之年終獎金，揆之前揭說明，被上訴人雖
13 10年未給付上訴人年終獎金，亦未違反勞動契約或勞工法
14 令。

15 5. 從而，上訴人雖以被上訴人10年未提高上訴人之工資，且
16 10年未給與上訴人年終獎金為由，向被上訴人終止系爭契
17 約之意思表示。惟因上訴人主張被上訴人10年未提高上訴
18 人之工資，與事實不符，且被上訴人於基本工資調整後，
19 確有將上訴人之工資提高至基本工資，並未違反勞動契約
20 或勞工法令；另被上訴人10年未給付上訴人年終獎金，亦
21 未違反勞動契約或勞工法令。是上訴人據以終止系爭契約
22 之前述理由，核與勞基法第14條第1項第6款所定情形，均
23 有未合；上訴人主張其係依勞基法第14條第1項第6款規
24 定，終止系爭契約，自不足採。

25 (二)上訴人主張依勞退條例第14條第1項規定，請求被上訴人給
26 付158,400元，有無理由？

27 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
28 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
29 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
30 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之1
31 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給

01 6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退
02 條例第12條第1項定有明文。如勞工與雇主間之勞動契
03 約，非依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或
04 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，勞工自
05 不得依上開規定，請求雇主給付資遣費。

06 2. 查，上訴人據以終止系爭契約之前述理由，核與勞基法第
07 14條第1項第6款所定情形，均有未合，上訴人主張其係依
08 勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭契約，並不足
09 採，已如前述，是系爭契約自非依勞基法第11條、第13條
10 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
11 24條規定終止，揆之前揭說明，上訴人自不得依上開規
12 定，請求其雇主即被上訴人給付資遣費。準此，上訴人主
13 張依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付158,000元
14 及遲延利息，自屬無據。

15 3. 上訴人另雖主張被上訴人於111年12月30日，將其工作自
16 廠務部眼模課調至廠務部倉管課，違反勞基法第10條之1
17 之規定。惟查，因上訴人於112年1月30日並非以上訴人調
18 動其工作為由，向被上訴人為終止系爭契約之意思表示；
19 不論被上訴人於111年12月30日將上訴人之工作，自廠務
20 部眼模課調至廠務部倉管課，是否違反勞基法第10條之1
21 之規定，均與上訴人於112年1月30日向被上訴人為終止系
22 爭契約之意思表示，得否依勞退條例第12條第1項規定，
23 請求給付資遣費無涉，是本院於本件訴訟應無審究被上訴
24 人於111年12月30日，將其工作自廠務部眼模課調至廠務
25 部倉管課，是否違反勞基法第10條之1規定之必要。

26 六、綜上所陳，上訴人主張依勞退條例第12條第1項規定，請求
27 被上訴人給付資遣費158,400元，為無理由，不應准許。原
28 審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不
29 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌
31 後，認為判決結果不生影響，無一一論述之必要，併此敘

01 明。

02 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
03 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

05 勞動法庭審判長法官 張玉萱

06 法官 林雯娟

07 法官 伍逸康

08 以上正本係照原本作成。

09 本判決不得上訴。

10 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

11 書記官 張仕蕙