臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第28號

上　訴　人　業晟企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭貴名

訴訟代理人　蔡東泉律師

被 上訴 人　吳俊儔

訴訟代理人　宋錦武律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國114年8月29日臺灣臺南地方法院114年度勞訴字第42號第一審判決提起一部上訴，本院於115年7月14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

一、上訴人主張：被上訴人自民國102年4月1日起受僱於上訴人，原為○○○○○○○，依兩造約定，應先簽訂服務年限契約書（下稱系爭契約），上訴人才將被上訴人升一級擔任○○○，惟因被上訴人希望早日增加薪資，上訴人於105年5月初已先將被上訴人調升為○○○，於105年8月4日兩造始簽訂系爭契約，約定上訴人給予被上訴人新臺幣（下同）100萬元作為獎賞，並將被上訴人調升為○○○○○○○○，及於每年調薪1%至4%。被上訴人未據實告知上訴人法定代理人，即於系爭契約自行繕寫「由○○○升為○○」，與兩造約定不符，上訴人未將被上訴人提升為○○，並未違約。上訴人於105年8月12日依系爭契約匯款100萬元至被上訴人指定帳戶，已依系爭契約履行完畢。詎被上訴人於簽訂系爭契約後，有怠惰之情事，且自113年7月31日至113年8月6日，未請假亦未上班，無正當理由曠職3日以上，經上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，於113年8月6日以存證信函向被上訴人終止兩造勞動契約。依系爭契

約第2條約定，被上訴人應服務20年即至125年7月30日止，被上訴人於113年7月31日曠職，尚有12年未履約，違反系爭契約，爰依民法第179條後段規定，請求被上訴人返還已給付100萬元獎賞金中之60%即60萬元，及依系爭契約，請求被上訴人賠償獎賞金之1倍損失即100萬元，共計160萬元，及自113年8月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息等語（未繫屬本院部分，不予贅述）。

二、被上訴人則以：依系爭契約，上訴人承諾給付100萬元，及每年調薪1%至4%。被上訴人任職期間，確有逐年調薪，且調薪前提為被上訴人不得有怠惰之情形，則被上訴人自無怠惰情事。又依系爭約定，上訴人應將被上訴人職務提升一級至○○乙職，上訴人迄未履行約定，被上訴人多次請求上訴人履約，上訴人均置之不理，違反系爭契約，被上訴人已依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，於113年7月27日寄發存證信函，對上訴人終止兩造勞動契約等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開之訴及該部分假執行之聲請暨該訴訟費用負擔部分均廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人應給付上訴人160萬元，及自113年8月28日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠被上訴人於102年4月1日起受僱於上訴人。（原審卷一第88頁）

㈡兩造於105年8月4日簽訂如原審卷一第27頁所示之系爭契約。內容略以：甲方（即上訴人）承諾於簽訂系爭契約後，給予乙方（即被上訴人）100萬元金額代步工具作為獎賞，其為○○○職之技術主管，故經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定予以提升一級，即擔任○○乙

職，契約有效期間每年調薪1%至4%，調薪前提為不得有怠惰情形。乙方保證於契約期間，不得提出辭職或有怠惰情形（註一：怠惰情形定義：每年於年終彙報時，甲方若對於乙方工作態度或績效有不滿意，而乙方未能提出合理解釋時，即認定之），必須盡心盡力完成公司所託付之工作目標：1.契約期限2016年8月1日至2036年7月30日。2.雙方約定期限間，若乙方提出辭職或有怠惰情形需賠償2倍獎賞金額的損失。3.每年須盡全力達成公司指定之目標。（原審卷一第27頁）

㈢上訴人於105年8月12日依系爭契約約定，給付被上訴人100萬元獎賞。（原審卷一第29頁）

㈣被上訴人之薪資自105年8月至113年7月，每年均有調升1%至4%。

㈤被上訴人於105年5月前擔任上訴人之○○○○○○○，自105年5月調升為○○○○○○○○。

㈥被上訴人於113年7月27日寄發如原審卷一第115至117頁所示存證信函予鄭貴名（上訴人之法定代理人）。鄭貴名於113年7月29日收受該存證信函。（原審卷一第115-117頁）

㈦被上訴人於113年7月31日至113年8月6日未請假，亦未上班。

㈧上訴人於113年8月6日以如原審卷一第123頁所示臺南地方法院郵局存證號碼第1006號存證信函通知被上訴人：因被上訴人無正當理由，自113年7月31日起連續曠職3日以上，上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約。被上訴人於113年8月7日收受該存證信函。（原審卷一第123頁）

㈨上訴人於113年8月26日寄發如原審卷一第35至37頁所示臺南地方法院郵局存證號碼第1109號存證信函予被上訴人，以被上訴人違約提前離職為由，請求被上訴人賠償200萬元及利息80萬元暨歸還8年來溢領之年終獎金、工作獎金、調整加薪等。（原審卷一第35-37頁）

五、兩造爭執事項：

上訴人依系爭契約，請求被上訴人賠償100萬元本息，及依民法第179條後段規定，請求被上訴人返還60萬元本息，有無理由？

六、得心證之理由：

㈠被上訴人於102年4月1日起受僱於上訴人，並於105年5月前擔任○○○○○○○，及自105年5月調升為○○○○○○○○。嗣兩造於105年8月4日簽訂系爭契約等情，為兩造所不爭執（不爭執事項㈠、㈡、㈤）。被上訴人自105年5月起既已擔任○○○○○○○○，並於嗣後（105年8月4日）與上訴人簽訂之系爭契約，明確載明：被上訴人為○○○職之技術主管，故經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定予以提升一級，即擔任○○乙職等語，則上訴人空言主張：依兩造約定，本應於系爭契約約定將被上訴人由○○調升為○○○，被上訴人自行繕寫由○○○升為○○云云，與前開事實不符，不足採信。

㈡又被上訴人曾於113年7月27日寄發如原審卷一第115至117頁所示存證信函予鄭貴名（上訴人之法定代理人），終止勞動契約。鄭貴名於113年7月29日收受該存證信函，固為兩造所不爭執（不爭執事項㈥）。惟查：

1.按代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直接對本人發生效力。前項規定，於應向本人為意思表示，而向其代理人為之者，準用之。民法第103條定有明文。依前開規定，對於應向法人為意思表示，而向其代理人為之者，亦直接對本人（即法人）發生效力。觀諸前開存證信函，被上訴人雖於收件人處記載鄭貴名為收件人，惟鄭貴名係上訴人之法定代理人，且其收件地址為被上訴人工作場所即上訴人之關廟廠地址，該存證信函內容復係關於兩造間之系爭契約，而非被上訴人與鄭貴名個人間之私人事務，被上訴人顯係以鄭貴名為上訴人法定代理人之身分，向鄭貴名為意思表示，並經鄭貴名於113年7月29日收受該存證信函，則依前開規定，應對上訴人發生送達之效力。

2.惟依前開存證信函記載：「一、資方鄭貴名與本人吳俊儔，雙方於105年8月簽定一紙服務年限契約書，內容略為…但合約行至今日，資方仍未曾將本人職位提升為○○乙職，已明顯違反合約…依據勞基法第14條第1項『第1款』規定：雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者，勞工得不經預告終止契約。經三度本人予以資方善意告知，資方皆表現出不理會態度，『實屬虛偽之意思』，即日（存證信函送達日）起，本人依法終止契約。…三、依據勞基法第14條第1項『第1款』之規定，合約終止…」等語以觀，堪認被上訴人係依勞基法第14條第1項第1款（即「雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者」）為其終止勞動契約之事由。被上訴人於前開存證信函中雖提及「合約行至今日，資方仍未曾將本人職位提升為○○乙職，已明顯違反合約」等語，惟綜觀其存證信函前後文內容，僅係以上訴人未將其職位提升為○○違反合約一事，據以主張上訴人於訂立系爭契約時係為虛偽意思表示，始未將被上訴人提升為○○，有勞基法第14條第1項第1款規定之事由，而依勞基法第14條第1項第1款規定為終止勞動契約之意思表示，並非以勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約。此由被上訴人於本院114年度勞上易字第15號請求上訴人給付資遣費等事件（下稱另案）之起訴狀，亦陳稱：「…105年8月間被告公司（即上訴人）承諾…等多項誘因提供予原告（即被上訴人），原告『誤信為真』，於105年8月4日與被告公司簽訂服務年限契約書（即系爭契約）」、「原告於113年7月27日有以寄發存證信函方式…而依據勞基法第14條第1項『第1款』規定向被告公司終止勞動契約」等語（另案原審補字卷第13-14頁），益徵前開存證信函係以勞基法第14條第1項第1款之事由終止勞動契約，而非以勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契約。上訴人主張：被上訴人前開存證信函，係依勞基法第14條第1項第1款終止兩造勞動契約等語，應為可採。

3.又兩造簽訂系爭契約後，上訴人已於105年8月12日依系爭契約約定，給付被上訴人100萬元獎賞；被上訴人之薪資自105年8月至113年7月，亦每年調升1%至4%等情，為兩造所不爭執（不爭執事項㈢、㈣），則縱上訴人遲未將被上訴人提升為○○，亦難認上訴人於訂立系爭契約時有為虛偽意思表示之情事，否則上訴人豈會依系爭契約給付高達100萬元之獎賞予被上訴人，並依約每年調升被上訴人之薪資。被上訴人復未就上訴人有勞基法第14條第1項第1款之事由一節舉證證明，則其於113年7月27日以勞基法第14條第1項第1款事由終止兩造勞動契約，於法未合，不生終止之效力。

4.被上訴人雖於另案113年9月13日訴訟繫屬時，另以上訴人從未將被上訴人提升至○○乙職，亦未將被上訴人薪資每年調薪1%至4%，主張上訴人亦構成勞基法第14條第1項第6款之事由云云（另案原審補字卷第15頁）。惟查：

⑴按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第6款、第2項定有明文。

⑵被上訴人於113年7月31日至113年8月6日未請假，亦未上班。上訴人於113年8月6日以如原審卷一第123頁所示臺南地方法院郵局存證號碼第1006號存證信函通知被上訴人：因被上訴人無正當理由，自113年7月31日起連續曠職3日以上，上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約。被上訴人於113年8月7日收受該存證信函等情，為兩造所不爭執（不爭執事項㈦、㈧），則兩造間勞動契約於113年8月7日業經上訴人合法終止。被上訴人縱於另案113年9月13日訴訟繫屬時或繫屬後，另依勞基法第14條第1項第6款規定，主張終止兩造勞動契約，亦無可採。

㈢又系爭契約內容略以：甲方（即上訴人）承諾於簽訂系爭契約後，給予乙方（即被上訴人）100萬元金額代步工具作為

獎賞，其為○○○職之技術主管，故經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定予以提升一級，即擔任○○乙職，契約有效期間每年調薪1%至4%，調薪前提為不得有怠惰情形。乙方保證於契約期間，不得提出辭職或有怠惰情形（註一：怠惰情形定義：每年於年終彙報時，甲方若對於乙方工作態度或績效有不滿意，而乙方未能提出合理解釋時，即認定之），必須盡心盡力完成公司所託付之工作目標，否則依第3項辦理，其他說明如下：1.契約期限2016年8月1日至2036年7月30日。2.雙方約定期限間，若乙方提出辭職或有怠惰情形需賠償2倍獎賞金額的損失。3.每年須盡全力達成公司指定之目標。為兩造所不爭執（不爭執事項㈡、原審卷一第27頁）。查：

1.系爭契約約定之「若被上訴人提出辭職」，應係指被上訴人自請辭職。而依就業保險法第11條第3項：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職之規定，勞工依勞基法第14條規定離職者，係屬非自願離職。上訴人迄至被上訴人於113年7月27日寄發前開存證信函之日止，既未依系爭契約，將被上訴人提升為○○，而有可歸責性，則被上訴人於113年7月27日寄發前開存證信函，以上訴人於訂立系爭契約時係為虛偽意思表示，而依勞基法第14條第1項第1款之事由終止勞動契約，縱不生終止之效力，亦非系爭契約所約定之「提出辭職」。且被上訴人自113年7月31日起連續曠職3日以上，雖經上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，終止勞動契約，惟仍與系爭契約約定須「被上訴人提出辭職」之賠償要件不符。再者，依系爭契約前述約定，上訴人應每年調整被上訴人薪資1%至4%之前提，係被上訴人不得有怠惰之情形，且經兩造於系爭契約明定怠惰情形之定義，為於每年年終彙報時，上訴人若對於被上訴人工作態度或績效有不滿意，而被上訴人未能提出合理解釋時，始認定其有怠惰情形。核諸兩

造簽訂系爭契約後，被上訴人之薪資自105年8月至113年7月，每年均有調升1%至4%，為上訴人所不爭執（不爭執事項㈣），則難認被上訴人於前開期間有系爭契約所定怠惰情形。上訴人主張：被上訴人於112年1月至113年7月上班時，故意不操作機台、跑去抽煙、怠惰不工作云云，已難憑採，其復未提出有於年終彙報時，因對被上訴人之工作態度或績效不滿意而要求被上訴人提出合理解釋之證明，則其前開主張，並無可採。其聲請訊問證人即○○○○○○○李美珠，以證明被上訴人於前開期間每月操作機台之工作重量，均低於機器設備自動化生產之重量部分，無調查之必要。綜上，上訴人依系爭契約，請求被上訴人賠償獎賞金之1倍即100萬元，洵屬無據。

2.又系爭契約關於獎賞金部分，係約定：「甲方（即上訴人）承諾於簽訂系爭契約後，給予乙方（即被上訴人）100萬元金額代步工具作為獎賞」，堪認該100萬元係作為被上訴人代步工具之獎賞，並未約定以被上訴人須依系爭契約服務滿20年至125年7月30日為取得前開獎賞金之條件，亦無於被上訴人未依系爭契約服務年限提供勞務時，應按比例返還前開獎賞金之約定，則被上訴人依系爭契約收受上訴人給付之100萬元獎賞金，自屬有法律上之原因。上訴人主張：其給付前開獎賞金之目的，係要被上訴人依系爭契約自105年8月1日服務至125年7月31日，共20年，平均服務滿1年給予5萬元云云，與系爭契約內容不符，不足採信。則上訴人以被上訴人僅服務8年，尚有12年未履約為由，依民法第179條後段規定，請求被上訴人依比例（12/20）返還前開獎賞金中之60萬元，亦屬無據。

七、綜上所述，上訴人依系爭契約，請求被上訴人給付100萬元本息，及依民法第179條後段規定，請求被上訴人返還60萬元本息，均不應准許。原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁

回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　4　　日

勞動法庭審判長法　官　黃義成

法　官　黃建都

法　官　林育幟

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　4　　日

書記官　洪筱喬

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。