

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第19號

上訴人 台灣加藤股份有限公司

法定代理人 加藤徹也

訴訟代理人 謝孟馨律師

複代理人 黃宗哲律師

被上訴人 林華偉

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年3月12日本院108年度北勞簡字第64號第一審判決提起上訴，本院於110年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人於民國101年8月13日起受僱於上訴人擔任機構工程師，因上訴人未告知被上訴人即私自變更加班費之計算公式，故被上訴人於106年11月2日告知上訴人應於同年月10日前回覆是否給付自105年9月以來之加班費差額，不料上訴人竟於106年11月24日上午11時許交付資遣通知書及非自願性離職證明書等文件予被上訴人，以公司經營虧損及業務緊縮為由解僱被上訴人，上訴人之解僱並不符合勞動基準法第11條第2款之要件，其解僱不合法，被上訴人於107年1月17日以電子郵件通知上訴人其非法解僱，嗣於107年9月25日向上訴人預告自107年10月25日終止兩造勞動契約。兩造勞動契約既係於107年10月25日終止，上訴人應給付被上訴人①自106年11月25日起至107年10月25日止計11個月又1日之薪資新臺幣（下同）335,513元【計算式：月薪52,259元 $\times$ (11+1/30)－已付資遣費175,627元－已付預告工

資65,451元=335,513元】；②至107年8月12日任職滿6年後之15日特別休假未休工資26,130元【計算式：52,259元×15/30=26,130元】；③106年度之相當於1個月薪資之年終獎金52,259元；共413,902元及其法定遲延利息等語。

二、上訴人答辯意旨則以：上訴人因於104年度至106年度連續3年嚴重虧損，故依勞動基準法第11條第2款規定以「虧損或業務緊縮」為由，於106年11月24日資遣被上訴人，被上訴人亦同意終止。兩造間勞動契約既於106年11月24日終止，則被上訴人請求契約終止後之薪資、107年度之特別休假工資及106年度之1個月年終獎金，均無理由等語置辯。

三、原判決為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴並聲明：原判決廢棄，被上訴人原審之訴駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、本院使兩造整理並協議簡化爭點如下：

（一）不爭執事項：

1. 被上訴人於101年8月13日起於上訴人公司任職，擔任機構工程師。
2. 上訴人公司於104、105、106年營運均為虧損。
3. 106年11月24日，上訴人以勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，發資遣通知給被上訴人於當日終止兩造間勞動契約。上訴人已給付被上訴人資遣費175,627元及30日預告工資65,451元。上訴人於106年11月24日發給被上訴人非自願離職證明書。
4. 被上訴人於107年9月25日以電子郵件通知上訴人兩造間勞動關係於107年10月25日終止（原證9）。
5. 被上訴人於106年11月24日時之當月月薪為52,259元。（原證4）。
6. 上訴人公司之機構工程師自106年10月2日至107年5月之異動情形如本院卷第131頁表格第5、6、7、8項所示。

（二）爭點：

1. 兩造契約係如何終止？何時終止？

01 2. 如認兩造契約是於107年10月25日終止，被上訴人請求上
02 訴人給付此段期間依每月薪資52,529元為標準，所計算
03 之薪資共335,513元，有無理由？

04 3. 被上訴人請求上訴人15日特休未休工資26,130元，有無理
05 由？

06 4. 被上訴人請求上訴人給付一個月的年終獎金52,259元，有
07 無理由？

08 五、本院之判斷：

09 （一）兩造間勞動契約係於106年11月24日合意終止：

10 1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
11 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。契約既因當事
12 人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致
13 而解除（參最高法院57年台上第3211號裁判要旨），契約
14 之終止，亦同（參民法第263條準用第258條規定）。依勞
15 動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須
16 準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，
17 可見勞工得任意終止不定期契約；又勞動契約既因勞雇雙
18 方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終
19 止，縱然係由一方先表示終止之意，其後雙方如經溝通、
20 協調而就終止契約達成共識，亦可認其契約因互相表示意
21 思一致而合意終止。

22 2. 經查，上訴人固於106年11月24日以勞動基準法第11條第2
23 款「虧損或業務緊縮」為由，發資遣通知給被上訴人表示
24 於當日終止兩造間勞動契約（見不爭執事項3.），然觀諸
25 被上訴人不爭執真正之其與上訴人職員許宜蓁於106年11
26 月24日之如下對話錄音譯文：「

27 許宜蓁：老闆要我通知你。

28 被上訴人：恩。

29 許宜蓁：說公司因為虧損的關係。

30 被上訴人：恩。

31 許宜蓁：請你做到今天這樣子。

01 被上訴人：OK阿。

02 許宜蓁：就是

03 被上訴人：可是這樣子資遣費發了嗎？

04 許宜蓁：對，我都有問，我這裏面都有說明。

05 被上訴人：OK。

06 許宜蓁：然後，我會算給你的錢都在裏面我都有寫。

07 被上訴人：OK。

08 許宜蓁：然後這個應該是你會需要的。

09 被上訴人：好。

10 許宜蓁：然後，你等一下，就是你下午可以不用來沒關
11 係，你你都交接完了嗎？

12 被上訴人：差不多啦。

13 許宜蓁：那你等下就是，那個..回去吃完飯下午不用來，
14 我反正我薪水都會算，因為我這邊都有寫。

15 被上訴人：恩。

16 許宜蓁：等一下，有一條，這裡這裡，所以你下午不用來
17 我還是會給你。

18 被上訴人：恩，那之前加班費少給的部分呢？一樣，我自
19 己，重發一份去嗎？

20 許宜蓁：對，因為我覺得我們兩個認知可能不一樣。

21 被上訴人：OK，好我知道。」（見本院卷第167頁），可
22 知被上訴人於獲悉上訴人以公司虧損為由將其資遣後，表
23 示「OK」，未為反對終止之意思表示，僅詢問資遣費發放
24 事宜及之前加班費相關爭議；參以被上訴人自承其於106
25 年11月初已預測上訴人可能會對其資遣，乃於106年11月1
26 0日將上訴人刊登之徵人廣告截圖蒐證等語（見本院卷第1
27 13頁），然被上訴人於106年11月24日上訴人發資遣通知
28 時，並未就上訴人之資遣理由為任何異議，亦未向上訴人
29 表達願意繼續給付勞務之意思；可認被上訴人已無意繼續
30 維持勞雇關係，而默示同意終止勞動契約，此時，應認為
31 雇主及勞工先後為終止之意思，雙方契約因互相表示意思

一致而合意終止。此外，被上訴人自106年11月24日之後，遲至107年1月17日始於發給上訴人法定代理人之電子郵件中表示上訴人非法解僱，其將請求損害賠償等語（見士林地院卷第27頁之原證8），再遲至107年9月25日始以電子郵件通知上訴人兩造間勞動關係於107年10月25日終止（見士林地院卷第28頁之原證9），所為關於非法解僱之爭執，均已逾一般爭執者之合理提出期間，由此亦可佐證被上訴人實已於106年11月24日默示同意終止兩造勞動契約。

（二）兩造間勞動契約既已於106年11月24日終止，則被上訴人請求上訴人給付自106年11月25日起至107年10月25日止之薪資共335,513元、至107年8月12日任職滿6年後之15日特別休假未休工資26,130元、及以107年度在職為前提所發放之106年度年終獎金52,259元，均無理由，應予駁回。

六、結論：

綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約，請求上訴人給付薪資共335,513元、特別休假未休工資26,130元、年終獎金52,259元，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。

七、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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	110	年	6	月	1	日
			勞	動	法	庭	審	判	長
							法	官	林玲玉
							法	官	陳威帆
							法	官	戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

01 中 華 民 國 110 年 6 月 1 日
02 書記官 石勝尹