

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第139號

上訴人 許志榮

訴訟代理人 蔡勝雄律師

被上訴人 力晶科技股份有限公司

法定代理人 陳瑞隆

訴訟代理人 吳泓毅律師

沈以軒律師

陳佩慶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國108年1月1日臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第36號第一審判決提起上訴，並擴張訴之聲明，本院於109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審（含擴張之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項但書、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於原審起訴請求被上訴人給付上訴人新臺幣（下同）58萬7,580元（見原審訴字卷第76頁）。嗣於本院審理中，追加請求被上訴人給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息（本院卷第17頁），核屬應受判決事項聲明之擴張，依上開規定，應予准許。

貳、實體部分

一、上訴人主張：伊自民國94年1月4日起受僱於被上訴人，因訴外人力晶積成電子製造股份有限公司（下稱力晶積成公司）擬於108年5月1日收購被上訴人主要營業及資產，伊經力晶

01 積成公司徵詢無留用意願，被上訴人乃於108年4月30日依其
02 工作規則（下稱系爭工作規則）第12條終止兩造間勞動契
03 約，被上訴人應依該規則第15條規定給付伊資遣費新臺幣
04 （下同）107萬5,360元，被上訴人僅依勞工退休金條例（下
05 稱勞退條例）第12條規定核給資遣費48萬7,780元，尚欠58
06 萬7,580元等情。爰依系爭工作規則第15條規定，求為命：
07 （一）被上訴人應給付上訴人58萬7,580元。（二）願供擔保請准宣
08 告假執行之判決。原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲
09 明不服，提起上訴，並擴張請求自起訴狀繕本送達翌日起加
10 計法定遲延利息之判決。並上訴及擴張之訴聲明：（一）原判決
11 廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人58萬7,580元，及自起訴狀
12 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
13 息。

14 二、被上訴人則以：系爭工作規則係伊早年依循當時勞動法令制
15 訂，92年間送請科技部新竹科學園區管理局（下稱竹科管理
16 局）准予備查後，迄今未曾修正，此後勞動法令迭有變動
17 ，伊均依循法令作為勞僱雙方權利義務關係之準則，兩造未
18 曾合意以優於勞動法令條件給付資遣費。勞退條例於94年7
19 月1日施行前，伊曾自94年4月至5月間舉辦20場「勞工退休
20 金條例施行說明會」，講解勞工新舊制退休制度之差異及如
21 何選擇新舊制退休制度等事項，上訴人於94年6月23日選擇
22 適用勞退條例規定之勞工退休金新制，自應一體適用勞退條
23 例所規定新制退休金及資遣費之計算方式，不應割裂適用而
24 得同時享有適用勞退條例規定按月提撥6%薪資及依勞動基
25 準法（下稱勞基法）規定計算資遣費利益，此與兩造間約定
26 適用勞工退休金新制真意不合，上訴人請求伊給付資遣費差
27 額並無理由等語，資為抗辯。並上訴聲明：上訴及追加（擴
28 張）之訴駁回。

29 三、兩造不爭執事項（見本院卷第66至67頁，本院據此為裁判基
30 礎）：

31 （一）上訴人自94年1月4日起受僱於被上訴人，擔任主任工程師，

兩造於108年4月30日終止勞動契約，上訴人工作年資為14年3月又27天，最後6個月平均薪資為7萬5,200元（見原審調字卷第25、26頁）。

(二)被上訴人曾於94年間，於員工系統內建置「新舊制/自願提撥選擇」頁面供員工勾選，經上訴人於該頁面勾選「不願自行提撥6%勞退金於專戶」，但上訴人有表示要適用「新制」退休金（見原審訴字卷第62頁）。上訴人於94年6月23日於「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」勾選採用勞工退休金條例之勞工退休金新制，並簽名於上（見原審訴字卷第63頁）。

(三)上訴人自94年7月1日起適用勞退條例。

(四)因被上訴人擬於108年5月1日由力晶積成公司收購，該公司於108年3月12日依企業併購法第16條規定，向上訴人發出留用意向書，上訴人於108年3月21日在留用意向書勾選「不同意留用」並簽名確認，嗣提出離職申請書（見原審訴字卷第64至66頁），為此被上訴人已給付上訴人資遣費48萬7,780元（見原審調字卷第28頁）。

(五)系爭工作規則係92年3月13日經竹科管理局核備（見原審訴字卷第67至70頁），其中第12條、第15條關於資遣費之發放標準，與94年7月1日勞退條例施行前之勞基法標準相同。如依勞基法規定，上訴人應領之資遣費為107萬5,360元，如依勞退條例規定，上訴人應領之資遣費為48萬7,780元。對此數額之計算式，兩造不爭執，不用另為計算。

四、上訴人主張被上訴人應依系爭工作規則第15條計算資遣費金額，據此請求被上訴人給付資遣費差額58萬7,580元本息，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，是本件爭點厥為：上訴人依系爭工作規則第15條請求被上訴人給付資遣費差額58萬7,580元本息，有無理由？

(一)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，

01 及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常
02 訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規
03 則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘
04 束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
05 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強
06 制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高
07 法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。上訴人主張被
08 上訴人訂有系爭工作規則，前由竹科管理局以92年3月13日
09 函准予備查（見原審訴字卷第67至70頁），而上訴人自94年
10 1月4日起受僱於被上訴人，於勞退條例施行前，兩造間關於
11 資遣費之計算標準，應受系爭工作規則第15條「本公司依本
12 規則第十二條之規定終止勞動契約時除給付預告期間應得工
13 資外，另依下列規定發給資遣費：一、在本公司連續服務，
14 每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款
15 計算剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例給之。未滿一個
16 月者以一個月計。」內容之拘束等語，自非無據。

17 (二)惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
18 約即為成立。民法第153條第1項定有明文。另按勞工適用本
19 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
20 約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職
21 業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由
22 雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，
23 未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
24 限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資
25 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞動
26 基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17
27 條、第55條及第84條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明
28 文。而該條所以規範勞工適用勞退條例退休金制度後之資遣
29 費計算基準，係以勞基法規定之資遣費制度，其年資補償及
30 失業期間生活保障之功能，已為勞退條例及失業給付所取
31 代，並予以充分保障，據此適度修正資遣費給與標準，此觀

該條立法理由即明。可見勞工於94年7月1日勞退條例施行時選擇適用勞退條例退休金制度或勞基法退休金規定，乃係勞雇雙方所為勞動條件之合意，斟酌勞退條例所為退休金及資遣費一併規範意旨，應認勞雇雙方所為合意，係就退休金制度及資遣費計算一併成立新勞動條件，以取代原有勞動條件，除勞雇雙方其後就資遣費給付標準另有協議，或雇主後續另以工作規則變更資遣費計算基準，且該變更並無不利於勞工外，自應依選擇適用勞退條例規範之資遣費計算基準。

(三)查被上訴人主張勞退條例於94年7月1日施行前即同年4至5月間，曾舉辦20場之「勞工退休金條例施行說明會」，講解「新舊制退休制度之差異」及「如何選擇新舊制退休制度」等相關資訊及注意事項事實，有被上訴人提出CA00-00000公告、說明會簡報、內部員工系統頁面（見原審卷第20至61頁），上訴人未否認，自可信為真實。檢視上述說明會簡報內容，除說明新舊退休制度差異外，同時說明新舊制資遣費計算差異（見原審卷第38、51頁）。又被上訴人主張上訴人於94年6月23日在被上訴人員工系統頁面勾選適用勞退新制，復於「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」勾選適用勞退條例之情，亦有被上訴人提出「新舊制/自願提撥選擇」畫面、「勞工退休金制度選擇意願徵詢表」（見原審卷第62、63頁），上訴人亦未否認，自亦可信為真實。則被上訴人既於勞退條例施行前提供包括「新舊制退休制度之差異」及「如何選擇新舊制退休制度」資訊供所屬勞工參考，經上訴人勾選適用勞退新制意願，並自94年7月1日生效，被上訴人並據上訴人選擇開始為上訴人按月提繳退休金，揆諸上開說明，兩造已合意自94年7月1日勞退條例施行起就退休金制度及資遣費計算一併成立新勞動條件，並已取代原有勞動條件，包括系爭工作規則第15條有關資遣費計算基準規定，自屬明確。

(四)再按併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日30日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞

01 工。公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併
02 購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第16條規定期間
03 預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資
04 遣費。企業併購法第16條第1項前段、第17條第1項定有明
05 文。查被上訴人自94年7月1日後未曾修訂系爭工作規則變更
06 資遣費計算標準，此則有竹科管理局109年2月14日來函稱查
07 無被上訴人修訂工作規則紀錄等語（見本院卷第97頁），嗣
08 被上訴人擬於108年5月1日由力晶積成公司收購，經該公司
09 依企業併購法第16條規定向上訴人發出留用意向書，上訴人
10 於108年3月21日因不同意留用，被上訴人據而於108年4月30
11 日終止與上訴人間勞動契約止，兩造未曾就資遣費給付標準
12 另有協議，此為兩造所未爭執，是兩造間所合意自94年7月1
13 日勞退條例施行起適用勞退條例規範退休金制度及資遣費計
14 算基準之勞動條件，迄未變更，是被上訴人108年4月30日終
15 止與上訴人間勞動契約，並依企業併購法第17條第1項、勞
16 退條例第12條規定及兩造所合意勞動條件即適用勞退條例規
17 定之資遣費計算基準，給付上訴人資遣費48萬7,780元，自
18 屬無誤。上訴人主張應依據系爭工作規則第15條規定計算資
19 遣費，被上訴人應再給付上訴人58萬7,580元本息，則依法
20 無據。

21 五、綜上所述，上訴人依系爭工作規則第15條規定，請求被上訴
22 人給付資遣費差額58萬7,580元，為無理由，不應准許。原
23 審為上訴人敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不
24 合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
25 應予駁回。上訴人擴張請求資遣費差額58萬7,580元之利息
26 部分，亦無理由，應予駁回。

27 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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 七、據上論結，本件上訴及擴張之訴均無理由，依民事訴訟法第
31 449條第1項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 3 月 10 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 周舒雁

04 法官 周群翔

05 法官 陳杰正

06 正本係照原本作成。

07 不得上訴。

08 中 華 民 國 109 年 3 月 10 日

09 書記官 林雅瑩