

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第182號

上訴人 賴建宇

訴訟代理人 尚佩瑩律師

被上訴人 台灣矽力杰科技股份有限公司

法定代理人 WEI CHEN

訴訟代理人 許兆慶律師

高子淵律師

邱若曄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年8月31日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於111年3月9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：伊原受僱於訴外人芯傳科技股份有限公司（下稱芯傳公司），該公司嗣經訴外人矽力杰股份有限公司（下稱矽力杰公司）併購，伊獲矽力杰公司留用，自民國106年3月1日起受僱於被上訴人即矽力杰公司所屬子公司擔任積體電路測試工程師，約定每月薪資為新臺幣（下同）8萬1,600元（下稱系爭契約）。惟被上訴人於108年2月2日趁伊出差之際，以公司業務性質變更為由，以電話及簡訊通知伊資遣，並暗示伊非唯一遭資遣之員工，此時離職對伊最有利云云。伊因擔心生計負擔，並考量被上訴人積欠伊將近2年之出差費，推測被上訴人可能經營困難，為恐將來領不到資遣費，被迫於108年2月12日在被上訴人所發之非自願離職終止

01 契約通知單（下稱系爭通知單）上簽名。系爭通知單載明被
02 上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，預
03 告終止系爭契約與移交時程，並無任何關於伊同意終止系爭
04 契約之文字。伊嗣後發現被上訴人當時業務性質並無變更，
05 且無減少勞工之必要，仍有適當工作可安置伊，卻以不對稱
06 資訊誤導哄騙伊離職，不符合解僱最後手段性原則。上訴人
07 解僱上訴人之行為並不合法，兩造間之僱傭關係仍存在。伊
08 於知悉上情後，向被上訴人請求回復原職遭拒，則依民法第
09 487條本文規定，被上訴人應於系爭契約存續期間按月給付
10 伊薪資8萬1,600元。又依勞基法第29條及系爭契約約定，被
11 上訴人應比照芯傳公司員工分紅制度，給付伊107年度員工
12 紅利即2個月薪資16萬3,200元。爰依系爭契約、勞基法第29
13 條及民法第487條本文規定，求為判決如附表一所示等語
14 （原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴）。並上訴聲
15 明：如附表二所示。

16 二、被上訴人則以：上訴人於107年12月間時向其主管即訴外人
17 林明為表示，希望改任測試部門內部程式開發等工作，林明
18 為告知公司並無新增人力之需求，且該測試部門之管理權將
19 統一移歸予大陸地區矽力杰半導體技術（杭州）有限公司
20 （下稱杭州矽力杰公司）管轄，上訴人得知後表示無意繼續
21 留任，希望被上訴人以資遣方式讓其離職，兩造嗣經多次協
22 商後，於108年2月12日合意以資遣方式終止系爭契約，自屬
23 合法。上訴人於系爭通知單上簽名，其上並載明其同意所有
24 資遣條件及拋棄對伊之一切請求權，復於當日要求伊交付自
25 願離職證明書，顯係基於自由意志而為終止系爭契約之意思
26 表示。伊於107年底、108年初已規劃並進行測試工作歸建杭
27 州矽力杰公司統籌管理事宜，確屬業務性質之變更，當時伊
28 亦無適當職缺可供安置上訴人，且上訴人經伊告知業務性質
29 變更後即請求資遣，伊遂無義務安置上訴人。上訴人從未向
30 伊提出勞務或預備提出勞務之準備，自不得向伊請求報酬。
31 上訴人遲至系爭契約終止後逾8個月始爭執並提起本訴，有

01 違誠信且應屬權利失效。員工紅利獎金係屬恩惠性給與，伊
02 並無每年固定發放2個月員工紅利獎金之規範等語，資為抗
03 辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
04 請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執之事項（見本院卷第53、78、302頁）：

06 (一)上訴人原受僱於芯傳公司從事測試業務工作，證人林明為當
07 時亦任職於該公司，並為上訴人之直屬主管。被上訴人更名
08 前為統晶光電科技股份有限公司，以資產收購方式買入芯傳
09 公司營運資產，上訴人為留任員工，並自106年3月1日起任
10 職於被上訴人之測試部門即電量計部門，擔任積體電路測試
11 工程師，其任職期間每月薪資為8萬1,600元，且林明為亦為
12 上訴人受僱於被上訴人時之直屬主管。

13 (二)被上訴人於108年2月12日交付系爭通知單予上訴人，其上係
14 記載並勾選上訴人非自願離職原因為：勞基法第11條第4款
15 之「業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供
16 安置」之事由，並載明資遣費之試算表及計算金額，以及被
17 上訴人同意給付上訴人自2017年3月至2018年11月止自駕外
18 出之油資費用19萬0,618元，並轉為以薪資名義發放，但員
19 工即上訴人須自行負擔可能產生之所有稅賦，暨非自願離職
20 者同意上述所有項目，並同意拋棄對被上訴人公司之一切請
21 求權之內容，上訴人當天已在該通知單上簽名。

22 (三)上訴人已受領資遣費17萬2,267元及預告工資10萬8,800元，
23 合計為28萬1,067元。

24 (四)上訴人自108年2月12日未任職於被上訴人後，於108年4月17
25 日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，兩造嗣於108年5
26 月17日、108年6月4日經新竹縣政府勞工處委託民間團體社
27 團法人新竹縣勞資關係協會進行調解，因兩造無共識而調解
28 不成立。

29 (五)被上訴人於107年3月間給付106年度紅利獎金13萬9,632元予
30 上訴人。

31 四、兩造爭執要點為：系爭契約是否業經兩造合意終止？上訴人

01 得否請求被上訴人自108年2月12日起至復職日止，按月給付
02 工資每月8萬1,600元予上訴人？上訴人得否請求被上訴人給
03 付107年度員工紅利獎金16萬3,200元？茲就兩造爭點及本院
04 得心證理由分述如下：

05 (一)按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
06 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
07 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法
08 院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。經查系爭通知
09 單雖載明非自願離職原因為「業務性質變更，有減少員工之
10 必要，又無適當工作安置時」（見本院卷第145頁），惟
11 上訴人主張遭被上訴人誤導而簽署系爭通知單，被上訴人並
12 無業務性質變更，亦無減少勞工之必要云云。被上訴人否認
13 之，辯稱兩造經多次協商後，合意以資遣方式終止系爭契約
14 等語。上訴人則否認兩造合意終止系爭契約云云。從而上訴
15 人就其主張有利於己之事實，即應負舉證責任。

16 (二)上訴人於107年底即向被上訴人表示離職意願，兩造並於108
17 年1月合意以資遣方式終止系爭契約：

18 證人林明為於原審到庭結證稱：伊受僱於被上訴人擔任電量
19 計技術經理，上訴人為伊之下屬，二人同時於106年3月因矽
20 力杰公司併購芯傳公司之故而受僱於被上訴人。上訴人於
21 107年底11月或12月，曾向伊表示因為頸椎關係，上訴人如
22 果開車去晶圓測試廠容易打瞌睡，有安全疑慮，希望資淺年
23 輕測試工程師跑外務去晶圓廠測試，上訴人則留在公司內開
24 發測試程式。伊說被上訴人先前從芯傳公司帶進來的產品測
25 試部分已經開發成熟，以當時測試工作量，沒辦法支撐2個
26 人，連1個人都支撐不了，無法再找1個人進來。當場上訴人
27 跟伊表示如果是找1個人進來，上訴人的工作量沒辦法支撐2
28 個人的話，上訴人願意離職。伊當場有跟他確認是真的嗎，
29 伊跟他問了2次，伊可以透過人資往上層反應嗎，他說可
30 以。後來過了1個多禮拜，被上訴人所屬研發（RD）向伊詢
31 問上訴人的工作情況，並表示想將上訴人的歸屬權統一集中

01 到杭州管理。伊因此轉告上訴人，上訴人說如果管理權轉移
02 到杭州，他在工作上就會採取比較被動的態度，希望未來被
03 上訴人可以資遣他。伊當場跟上訴人說不需要做到這樣子，
04 伊可以跟上面爭取看看有無機會直接用資遣方式處理，但是
05 權限不在伊，伊沒辦法當場答應上訴人。後來108年1月因為
06 被上訴人開始要做歸屬權轉移，伊之前往上呈報有關上訴人
07 希望可以資遣的要求，被上訴人此時也確認這樣的方式可
08 以，後來伊也於1月在公司會議室，跟上訴人轉述被上訴人
09 願意用資遣的方式，讓他離職，上訴人也同意接受這個方
10 式。本來研發副總擔心上訴人如果用資遣方式，以後找工作
11 會比較不利，所以提出用上訴人自願離職，被上訴人還是把
12 資遣費當成獎金的的方式付給他。但是上訴人考慮稅賦的問
13 題，還是希望用資遣方式，所以就沒有接受研發副總提議的
14 方式等語（見原審卷二第103至105、107頁）。上訴人雖否
15 認林明為曾轉告研發副總的提議，惟林明為證稱：伊確定有
16 把研發副總講的方式，跟上訴人講，上訴人當時跟伊說，因
17 為資遣費可以免稅，所以他還是希望用資遣的方式等語（見
18 原審卷第110頁）。則據此足證上訴人早於107年底即向林明
19 為表示離職意願，並於108年1月與被上訴人合意以資遣方式
20 終止系爭契約。

21 (三)被上訴人業於108年2月1日通知上訴人於108年2月12日辦理
22 離職手續：

23 108年2月1日星期五為農曆年前最後一個上班日（見本院卷
24 第406頁），被上訴人於當日下午5時45分以電子郵件通知上
25 訴人，依勞基法第11條第4款規定終止系爭契約，並通知上
26 訴人於108年2月12日辦理離職手續，且提出資遣費試算表供
27 上訴人參考（見本院卷第391頁），為上訴人所不爭執。上
28 訴人雖主張：伊因出差，直到春節後上班日進公司才看到上
29 開電子郵件，始知悉遭資遣云云。經查被上訴人業於108年2
30 月1日下班後，以電話告知上訴人終止系爭契約，為上訴人
31 所自陳（見原審卷一第5頁）。則據此足證上訴人於108年2

01 月1日即接獲被上訴人通知辦理資遣，並非於春節後上班始
02 知悉。是上訴人主張於108年2月12日簽署系爭通知單時，始
03 知悉遭資遣云云，並不足採。上訴人雖又主張：證人林明為
04 於108年2月1日下午6時20分以電話通知上訴人收電子郵件，
05 但伊忙於工作，下班後沒有收電子郵件云云。經查上開電子
06 郵件既已到達上訴人之實力支配範圍內，處於上訴人隨時可
07 閱讀之狀態，是被上訴人預告終止系爭契約之意思表示即已
08 到達上訴人而發生效力。上訴人此部分主張，即不可採。

09 (四)兩造確實於108年2月12日合意終止系爭契約：

10 1.證人林明為於原審證稱：108年2月12日先由被上訴人所屬人
11 力資源部門人員（下稱人資）與上訴人談關於資遣費發放與
12 離職單據簽收問題，這個與伊無關，所以伊沒有參與。當天
13 下午3、4點，人資希望伊可以進去會議室幫忙，伊進去之後
14 了解，上訴人希望於領取自用車補助即他主張的出差費時，
15 被上訴人可以補貼他5%的利息、以及隔年申報的所得稅即該
16 出差費的5%，被上訴人說於法無據。當時人資對伊說，如果
17 上訴人堅持被上訴人要給他利息、所得稅，法律上被上訴人
18 做不到的部分，基本上被上訴人的法務會建議連90%先不
19 付。所以伊才對上訴人說，今天要不要在離職單上簽名離
20 職，是上訴人自己可以決定，伊只是提醒上訴人，不要因為
21 這10%，連那90%都沒有，比重上要考慮清楚。伊講完後，上
22 訴人同意先拿90%，而且在離職單簽名，10%部分上訴人沒
23 講。伊說這10%部分，上訴人以後要怎麼處理，是上訴人的
24 自由，伊沒辦法干涉，伊就離開會議室，通知人資說上訴人
25 同意要拿90%。伊並無脅迫或恐嚇上訴人簽署相關資遣文
26 件。上訴人於108年2月12日並未說他不同意用資遣方式離
27 職，因為資遣方式之前都已經敲定談好，所以當天當然就按
28 照資遣方式的單據處理等語（見原審卷一第107至109頁）。
29 核與系爭通知單「其他費用」欄所載：「2017/03-2018/11
30 自駕車外出油資因員工無法依照公司及國稅局規定提供任何
31 憑證報銷，故公司僅能同意其要求轉由薪資發放，總金額

01 NTD190,618將於2019/2/27發出，但員工須自行負擔可能產
02 生之所有稅賦。外出費用細項說明請參閱附件。」（見本院
03 卷第145頁）相符。則據此足證上訴人於108年2月12日確實
04 要求被上訴人補貼出差費與相關稅賦，且上訴人享有充分時
05 間與上訴人談判磋商並取得共識後，合意終止系爭契約。

06 2.依系爭通知單「其他費用」欄末所載關於「外出費用細項說
07 明」之附件（見本院卷第489頁）所示日期，上訴人自107年
08 7月3日起至107年11月27日止共出差50次，該等日期為上訴
09 人所寫，為上訴人所自陳（見本院卷第497頁）。加計上訴
10 人於107年9月28日以電子郵件向被上訴人申請出差費所主張
11 之出差141次（見本院卷第147頁）後總計為191次，並依上
12 訴人於上開電子郵件所主張每次出差費998元計算，被上訴
13 人應給付上訴人之出差費共計19萬0,618元（計算式：998x
14 191=190,618），核與系爭通知單所載金額相符，則據此益
15 證上訴人於108年2月12日詳細核算出差費後，始與被上訴人
16 合意終止系爭契約。上訴人雖否認上開附件關於「2018.06.
17 29.~2019.12.3.」、「外出細項」、「50次」、插入符號、
18 「8/27」等記載為其所寫，並否認為系爭通知單之附件，惟
19 上開計算既屬無誤，則上開附件之其他文字是否為上訴人所
20 寫、是否確為系爭通知單之附件，均不影響上訴人確實經深
21 思熟慮後始簽署系爭通知單、並與被上訴人合意終止系爭契
22 約之事實。是據此並不足以為有利於上訴人之認定，併予敘
23 明。

24 3.依被上訴人所訂頒「離職辦理說明」所示（見本院卷第125
25 頁），離職員工應填寫員工辭職審批表、員工離職交接表、
26 保密協定，為兩造所不爭執。經查上訴人業於108年2月12日
27 簽署員工辭職審批表、員工離職交接表，但拒絕簽署保密協
28 定（見本院卷第185、187頁），則據此足證上訴人確實基於
29 自由意志離職，兩造確實合意終止系爭契約，上訴人始得拒
30 絕簽署保密協定。上訴人雖主張：員工辭職審批表上載明上
31 訴人為非自願離職云云。惟兩造合意已資遣方式終止系爭契

01 約，已如前述，故員工辭職審批表關於離職原因之記載，並
02 不足以為有利於上訴人之認定。是上訴人此部分主張，並不
03 可採。

04 (五)從而上訴人既於107年底即向被上訴人表示離職意願，兩造
05 歷經數月談判磋商，始於108年1月合意以資遣方式終止系爭
06 契約，被上訴人復於108年2月1日通知上訴人於108年2月12
07 日辦理離職手續，則上訴人於108年2月12日簽署系爭通知
08 單、員工辭職審批表、員工離職交接表，顯然係基於充分深
09 思熟慮後為之。被上訴人並無濫用其經濟上之優勢地位，上
10 訴人並無立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形，從
11 而兩造合意終止系爭契約，自屬有效。系爭契約既經兩造於
12 108年2月12日合意終止，上訴人業於系爭通知單上簽名，該
13 通知單已載明上訴人拋棄對被上訴人之一切請求權（見本院
14 卷第145頁），則上訴人自無從請求被上訴人自108年2月12
15 日起至復職日止，按月給付工資每月8萬1,600元，亦無從請
16 求被上訴人給付107年度員工紅利獎金16萬3,200元。是上訴
17 人此部分主張，均屬無據。

18 五、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞基法第29條、民法第487
19 條本文規定，求為確認系爭契約存在，復請求被上訴人自
20 108年2月12日起至復職日止，按月給付工資每月8萬1,600
21 元，並給付107年度員工紅利獎金16萬3,200元，並非正當。
22 原審為上訴人敗訴之判決及駁回假執行之聲請，並無不合。
23 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予
24 駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
26 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

27 七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1
28 項、第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 111 年 3 月 30 日

30 勞動法庭

31 審判長法 官 陳容正

法 官 劉素如

法 官 邱 琦

正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 111 年 3 月 30 日

書記官 廖月女

附表一：上訴人於原審訴之聲明

編號	
一	確認兩造間僱傭關係存在。
二	被告應自解僱日起至同意原告復職日止按月給付工資每月8萬1,600元予原告。
三	被告應給付原告107年度員工紅利16萬3,200元。
四	願供擔保請准宣告假執行。

附表二：上訴聲明

編號	
一	原判決廢棄。
二	確認兩造間僱傭關係存在。
二	被上訴人應自108年2月12日起至同意上訴人復職日止按月於每月最後一日給付工資8萬1,600元予上訴人。
三	被上訴人應給付上訴人107年度員工紅利16萬3,200元。
四	願供擔保請准宣告假執行。