

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第73號

上訴人即附

帶被上訴人 業強科技股份有限公司

設臺北市○○區○○路00○00號0
樓

法定代理人 王台光

訴訟代理人 林怡華律師

被上訴人即

附帶上訴人 陳天俊 住○○市○○區○○路0段000○○
號00樓

訴訟代理人 趙耀民律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年2月22日臺灣士林地方法院110年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，被上訴人提起一部附帶上訴，本院於112年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人部分，及該部分假執行之宣告，暨該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人附帶上訴駁回。

第一審訴訟費用關於廢棄部分，及第二審訴訟費用（含附帶上訴部分），均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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、第255條第1項第3款定有明文。被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審起訴主張自民國107年9月17日起受僱於上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人），歷任業務處協理、業務處副總之職務，每月薪資新臺幣（下

同) 14萬元(下稱系爭勞動契約)，嗣於109年12月18日進行勞資爭議調解時，其已依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定，向上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示，據此請求上訴人應給付預告期間工資9萬3,340元、資遣費15萬7,889元、年終獎金44萬7,463元，合計69萬8,692元本息，嗣於本院審理中，上訴人就年終獎金部分，減縮請求金額為28萬元(見本院卷第246、272頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自107年9月17日起任職於上訴人，職稱為業務處協理，派駐上訴人在大陸地區轉投資之中山偉強科技有限公司任職，後升任業務處副總，每月薪資14萬元，緣COVID-19疫情期間，上訴人以各種手段強迫員工出差或滯留大陸地區不得返臺，伊因而猶豫是否繼續任職，乃於109年11月26日凌晨3時2分以WeChat通訊軟體傳送離職申請訊息予上訴人負責人乙○○，該訊息僅為離職要約或要約引誘，乙○○未准許伊所提離職申請，伊於同日仍正常上班，且乙○○於同日上午10時、下午1時、下午4時許共3次與伊會談，提供伊3個選擇，即赴大陸地區工作、留職停薪，如不同意上述選項，再請伊自請離職，伊感念乙○○挽留，多次向乙○○表示伊將再行思考，當日必定回覆最後選擇為何，乙○○既未同意伊所提離職申請，伊亦尚未回覆最後選擇，兩造迄未合意終止系爭勞動契約，且縱認伊以WeChat通訊軟體傳送離職申請真意為終止勞動契約，乙○○已挽留伊繼續工作，提出不同職涯選項供伊選擇，顯已默示伊繼續工作，兩造已重行達成勞動契約合意，勞動契約關係仍存續，詎伊與乙○○會議結束甫離開會議室時，上訴人人資主管丙○○竟告知「王先生(即乙○○)說你做到今天就好」等語，將上訴人配發予伊之筆記型電腦、變壓器、門禁卡、停車卡收回，伊之工作電子郵件信箱於翌日即同年11月27日遭關閉，上訴人員工甲○○亦於同年11月27日以LINE通訊軟體告知「王(即

乙○○)剛有說到昨天，但要交接」等語，上訴人片面違法終止系爭勞動契約，嗣乙○○於同年12月1日認知上訴人終止系爭勞動契約違法，方命甲○○以LINE通訊軟體傳送請伊回公司上班，如要離職請至公司辦理交接事宜之訊息，上訴人既違反勞動契約或勞動法令，致損害伊權益，伊已於同年12月18日進行勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款規定，向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，伊終止系爭勞動契約時月薪為14萬元，工作年資為2年3個月又2日，資遣費計算基數為1又23/180，得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費15萬7,889元，另系爭勞動契約約定保障年薪14個月，第13、14個月報酬名稱雖為年終獎金，仍係經常性給與而屬工資範疇，伊自得依系爭勞動契約及勞基法第2條第3款規定，請求上訴人給付109年度年終獎金28萬元，爰提起本件請求等語（被上訴人於原審請求預告期間工資9萬3,340元及年終獎金44萬7,463元，經原審判決被上訴人敗訴，前者未據被上訴人聲明不服，後者經被上訴人減縮該部分請求金額為28萬元，其未上訴及減縮部分均非本院審理範圍，不予贅述）。

二、上訴人則以：被上訴人係於109年11月26日凌晨3時2分以WeChat通訊軟體傳送辭呈予伊負責人乙○○，其辭呈內容：「公司人才濟濟，多我一個不多，少我一個不少。對於您的教誨，謹記在心反覆琢磨，若未來還有用得到職的機會，還請不吝告知，自當再為公司略盡綿薄之力。依公司規定的離職時間應是109/12/25，在此期間之前由您決定職離職日期。再次感謝在職期間您的教誨及指導。以上，呈請核示。職天俊敬上」等語（下稱系爭訊息），被上訴人已按公司規定向其主管乙○○提出辭職，而勞動契約之終止權屬形成權，於行使權利時即生效力，無待他方之同意，被上訴人以WeChat通訊軟體傳送辭呈所為行使終止權意思表示已達到伊負責人乙○○，該終止意思表示已生效力，系爭勞動契約已生終止效力，縱認被上訴人提出上開辭呈僅為「辭職的提

議」、「商議合意終止」，伊負責人乙○○則於同日上午10時、下午1時、下午4時許計3次會議，已確認被上訴人係因不願意按錄取任職條件前往大陸子公司任職而提出辭呈，乙○○已當面告知同意被上訴人以系爭訊息向乙○○所提出「自請辭職」、「辭職的提議」及「商議合意終止」，兩造已合意終止系爭勞動契約，被上訴人既已離職，伊員工丙○○將伊配發予被上訴人之筆記型電腦、變壓器、門禁卡、停車卡收回，非伊終止勞動契約所致，伊無違反勞基法行為，被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，於法無據，系爭勞動契約既係被上訴人自請辭職而終止，伊自無支付資遣費義務，又伊之年終獎金與員工分紅發放辦法（下稱年終獎金發放辦法）第1.2條規定於年終獎金發放日前已離職之員工，不適用該辦法之規定，而伊於110年1月間發放109年度年終獎金時，被上訴人既已離職，伊按規定自無發放109年度年終獎金予被上訴人義務等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審起訴聲明：(一)上訴人應給付被上訴人69萬8,692元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。原審判決上訴人應給付被上訴人15萬7,889元本息，駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就原判決對其不利部分（即資遣費15萬7,889元本息）全部不服提起上訴，被上訴人就原審判決其預告期間工資9萬3,340元敗訴部分則未上訴，並減縮起訴聲明如前述，而提起一部附帶上訴。上訴人上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。被上訴人附帶上訴聲明：(一)原判決駁回被上訴人下開第(二)項請求部分廢棄。(二)上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人28萬元，及自110年5月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴人答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（本院卷第92、147、246頁）

01 (一)原證1至8、年終獎金發放辦法、上訴人之員工工作規則管理
02 規定（下稱系爭工作規則）、被證1至被證6之形式上真正均
03 不爭執。

04 (二)被上訴人自107年9月17日起任職於上訴人，事實上於上訴人
05 公司最後上班日為109年11月26日，勞、健保退保日為同年1
06 2月25日。

07 (三)被上訴人於109年11月26日前之每月薪資為14萬元。

08 (四)被上訴人若符合請求年終獎金之資格，所能請求之金額為28
09 萬元。

10 五、被上訴人主張其自107年9月17日起任職於上訴人，歷任業務
11 處協理、業務處副總職務，上訴人竟於109年11月26日違法
12 終止系爭勞動契約，其已於同年12月18日進行勞資爭議調解
13 時，依勞基法第14條第1項第6款規定，向上訴人為終止系爭
14 勞動契約之意思表示，依勞退條例第12條第1項、系爭勞動
15 契約、勞基法第2條第3款規定，請求上訴人給付資遣費15萬
16 7,889元及年終獎金28萬元本息等情，為上訴人否認，並以
17 前詞置辯，本件爭點為：(一)被上訴人主張於109年12月18日
18 依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，是否可
19 採？(二)被上訴人請求上訴人給付資遣費15萬7,889元本息，
20 有無理由？(三)被上訴人請求上訴人給付年終獎金28萬元本
21 息，有無理由？

22 (一)被上訴人主張於109年12月18日依勞基法第14條第1項第6款
23 規定終止系爭勞動契約，是否可採？

24 (1)按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，
25 各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其
26 習慣。民法第488條第2項定有明文。又按不定期契約，勞工
27 終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。勞基
28 法第15條第2項亦有明文。是勞工除依勞基法14條第1項各款
29 規定，得不經預告終止勞動契約外，如因個人因素而欲終止
30 勞動契約，自得依勞基法第15條準用第16條第1項規定提前
31 預告雇主終止勞動契約。且按勞工終止勞動契約之終止權屬

形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決參照）。再按解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。第258條第1項有關解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之。而對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第258條第1項、第263條、第94條、第95條第1項前段亦有明文。是勞工行使勞動契約終止權，依民法第263條準用同法第258條之規定，於勞工向雇主為終止勞動契約之意思表示依民法第94條、第95條第1項前段規定為雇主所了解或到達雇主後即發生終止效力。

(2)查上訴人主張被上訴人已於109年11月26日凌晨3時2分以WeChat通訊軟體傳送系爭訊息予其負責人乙○○預告終止系爭勞動契約之情，業據上訴人提出系爭訊息截圖為據，經檢視系爭訊息內容為：「……最近這段時間您對於我不夠深入細節表示不滿，不信任我對熱板市場預算的判斷，讓我反思所作未能符合您的期望，是該知所進退。……。公司人才濟濟，多我一個不多，少我一個不少。對於您的教誨，謹記在心反覆琢磨，若未來還有用得到職的機會，還請不吝告知，自當再為公司略盡綿薄之力。依公司規定的離職時間應是109/12/25，在此期間之前由您決定職離職日期。再次感謝在職期間您的教誨及指導。以上，呈請核示。職天俊敬上」等語，有該訊息截圖可稽（見原審卷第128、130、132頁），核該訊息內容所載「知所進退」、「依公司規定的『離職』時間應是109年/12/25」、「在此時間之前由您決定職『離職』日期」等文字，確與被上訴人表達終止勞動契約欲離職之意思直接相關，且勞工因個人因素本得隨時向雇主為預告終止勞動契約之意思表示，已見上述，被上訴人於109年11月26日傳送系爭訊息予乙○○，訊息內容又係向上訴人為終

01 止勞動契約離職之意思表示，上訴人據此主張被上訴人已於
02 該日向上訴人為預告終止系爭勞動契約之意思表示，已屬有
03 據。

04 (3)被上訴人雖以系爭訊息僅為其所為合意終止勞動契約之要約
05 或要約引誘，未經乙○○同意，且乙○○已提供赴大陸地區
06 工作、留職停薪，如不同意再自請離職選項供其選擇，其迄
07 未回覆最後選擇，兩造尚未合意終止勞動契約，況且乙○○
08 已挽留並提出不同職涯選項供其選擇，顯已默示其繼續工
09 作，兩造業已重行達成勞動契約合意，系爭勞動契約關係仍
10 存續云云。然按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得
11 拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事
12 人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根
13 基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗
14 法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，
15 並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利
16 義務是否符合公平正義（最高法院101年度台上字第1651號
17 判決參照）。查系爭訊息文字確已表明被上訴人預告終止兩
18 造間勞動契約之意，已見前述，且衡諸被上訴人係107年9月
19 17日起任職於上訴人之情，已如不爭執事項(二)所示，乙○○
20 為被上訴人主管，則據上訴人人資部門員工甲○○證述在卷
21 （見本院卷第134頁），且為被上訴人所不否認，被上訴人
22 傳送系爭訊息時任職年資已滿6個月以上，而系爭訊息所載
23 「依公司規定的離職時間應是109年12月25日」、「在此時
24 間之前由您決定職離職日期」內容，要與系爭工作規則「3
25 任用離退規定」、「3.2離職規定」、「3.2.1離職手續」規
26 定：「(1)員工離職時，須事前親自向人力資源部索取『離職
27 申請書』及『移交清冊』。(2)提出離職申請期限：(B)年
28 資滿六個月以上人員於三十日前提出」、「(4)權責主管得視
29 工作任務需要批示離職時間」規定（見原審卷第71頁）應預
30 告提出離職申請吻合，足認系爭訊息有關預告時間、擬訂離
31 職日期及由主管批示離職日期，均係參考系爭工作規則之離

職規定而為，而系爭工作規則離職規定並無離職須上訴人同意方生效力內容，自係規範勞工預告終止勞動契約之規範，可見被上訴人參酌系爭工作規則傳送系爭訊息，被上訴人本意係為預告終止勞動契約，況且，被上訴人於109年11月26日凌晨3時2分傳送系爭訊息後，更於同日上午9時許向上訴人人資部門員工甲○○索取離職單（即離職申請單）檔案，有被上訴人與甲○○間LINE通訊軟體對話紀錄可據（見原審卷第228頁），益見被上訴人傳送系爭訊息確係為預告終止勞動契約，而不待與上訴人合意，否則何以傳送系爭訊息在先，接續向人資部門同事索取離職單檔案在後，據此，審酌被上訴人傳送系爭訊息前後過程及訊息內容用語，按一般社會之理性客觀認知、經驗法則，衡量被上訴人傳送系爭訊息所欲發生之法律效果而為探求，可認系爭訊息確為被上訴人行使勞動契約終止權之非對話意思表示，非僅被上訴人所主張合意終止系爭勞動契約之要約或要約引誘，則依據前開民法有關行使終止權規定，於系爭訊息即終止勞動契約之意思表示到達雇主後即發生終止效力，本不必得雇主同意，而系爭訊息確已傳送予上訴人負責人乙○○，且經乙○○於同日上午9時35分覽讀系爭訊息，有該訊息畫面可據（見原審卷第234頁），被上訴人所為預告終止勞動契約之意思表示於109年11月26日傳送予乙○○時已生終止效力，至於被上訴人有無提出離職申請單等書面資料，乙○○對被上訴人慰留與否，不影響被上訴人所為終止契約意思表示效力，被上訴人以兩造合意終止勞動契約意思表示尚未合致云云，自未可採。

(4)再者，乙○○於109年11月26日上午9時35分閱讀系爭訊息後，雖曾於同日上午10時、下午1時、下午4時許共3次與被上訴人會談，然乙○○、被上訴人間對話內容其中有：「（乙○○）我三個我三個，我現在發現啊，他是確定要走的，他現在確定要他是確定要走的，現在只有兩個方向，一個就是你要去大陸，一個就是你離職，我不是我要你離

職」、「（被上訴人）嗯我知道」、「（乙○○）你不可能來個什麼留職停薪啊什麼的」、「（被上訴人）是啊」、……、「（被上訴人）其實我覺得現在不用講這個了，因為我就是覺得我需要時間去想，然後我今天晚上會給回出來」、「……」、「（乙○○）你要給我答覆啊」、「……」、「（乙○○）有什麼打算」、「（被上訴人）回去想清楚回應你」、「（乙○○）我們沒有時間拖了」、「（被上訴人）我知道，我今天會回覆你」、「……」、「（乙○○）你說，王先生你看不起我沒關係啊，此處不留人自有留人處，你錯了，我從來沒有說不要你哦，是你不要去的哦，你的工作本來就在大陸哦對不對，我也不是說找你麻煩欺負你，啊去大陸，你認為不要去嗎？如果你，不是你的，就這樣不是你的，假如說，你有一個朋友在業強，一個業務副總做，不是模鑄廠哦，我不是銅昌哦，我是業強是專門做熱管的哦，結果他的業務副總在台灣待了一年，請問你？他要不要去大陸？你自己說好了，他要不要大陸把他業務部滑動的滑輪給整合好？」、「（被上訴人）其實現在比較單純的就是，我想清楚以後回覆而已嘛」、「（乙○○）你說你不想做就說不想做就好了嘛？」、「（乙○○）不就好了嘛？哪你總不能說不接，又不是你又不能接，那不接又不是今天下午就走，你總要交代吧？」、「（被上訴人）是」、「（乙○○）你不是在微信已經寫的很清楚了嗎？你總要交代吧，你每天做什麼、每週做什麼、每個月做什麼，每年做什麼」、「（被上訴人）嗯」、「（乙○○）不就好了嗎？你的意願不是也都很清楚了嗎？你不是在微信都講得很清楚嗎？」、「（被上訴人）是」、「（乙○○）那為什麼還給這種答覆呢？」等語，有對話錄音譯文可據（見本院卷第215、217、221、223、231、233頁），乙○○不僅向被上訴人確認被上訴人自行離職意願，且於被上訴人未即時回覆是否赴大陸地區任職後，立即陳述被上訴人應辦理後續相關離職交接程序，而上訴人人資主管丙○○接續於會議後將配發予被上訴

人之筆記型電腦、變壓器、門禁卡、停車卡收回，則有簽收單可據（見原審卷第16頁），且證人丙○○證述：伊自109年9月1日到職，同年11月底離職，為上訴人人資經理，109年11月26日晚上上訴人法代請伊陪同被上訴人去辦公室將筆電、磁卡、鑰匙收回，被上訴人應該有聽到上訴人法代請伊去把物品收回等語（見原審卷第415至417頁），上訴人人資部門員工甲○○更於翌日即109年11月27日上午11時34分以LINE通訊軟體傳送「王（乙○○）剛有說到昨天，但要交接」等語訊息予被上訴人（見原審卷第244頁），且證人甲○○證述：伊問王先生（乙○○）被上訴人是否有提出辭呈，執行長（乙○○）說有，是昨天，要交接等語（見本院卷第135頁），另被上訴人已自陳其工作電子郵件信箱已於109年11月27日遭關閉等語，並提出電子郵件退件截圖資料（見原審卷第18頁）及同事間LINE對話紀錄（見原審卷第20、22頁）為證，經綜整上開證據及過程時序可知，上訴人負責人乙○○收受系爭訊息，經與被上訴人會談了解被上訴人傳送系爭訊息為離職申請，且被上訴人就乙○○所詢是否前往大陸子公司任職，未立即回覆，乙○○已代表上訴人要求被上訴人辦理離職交接事實，可資確認，自無被上訴人所述其是否赴大陸地區工作選項待思考尚未回覆，且乙○○已默示其繼續工作，兩造重行達成勞動契約合意之情。

(5)至於上訴人人資部門員工甲○○雖曾於109年12月1日傳送訊息：「陳副總（即被上訴人），公司沒有要讓你離職，所以請您回公司上班，若您要離職也需請您回公司辦理交接」予被上訴人，復接續於同年12月2日、同年12月3日、同年12月7日、同年12月8日、同年12月9日、同年12月10日、同年12月15日、同年12月18日傳送：「陳副總您好」、「說明如下：1. 范經理並非人資他是行政總務，且他與你同天擅自離職。2. 范經理無權代表公司或執行長乙○○先生要求你立即離職。3. 你所交還之筆電、變壓器、進出公司的門禁卡及進出停車場的感應卡，沒有任何意義和目的的代表（在擅自離

職下理當交回)。4. 公司自始至終沒有要求你離職也沒有核准你離職，並一再要求你回來上班。5. 若你執意要離職，請按公司規定辦理離職程序及交接完成後方得離開」訊息等語（見原審卷第134、136、390、392頁），且兩造於109年12月18日進行勞資爭議調解時，甲○○曾代理上訴人陳述：「本公司認定勞方目前仍在職」、「本公司沒有要求勞方離職，也沒有核准勞方離職，要求勞方回公司上班」等語（見原審卷第140頁）。然甲○○已證述：伊任職上訴人人資專員，被上訴人以通訊軟體LINE要求伊傳送離職申請單時，伊沒有收到公司通知要資遣被上訴人，因被上訴人事後沒有進公司，伊問執行長乙○○，才知道被上訴人有向執行長提出辭呈，執行長交代若被上訴人不願意進公司交接，可按原工作條件繼續僱用被上訴人，伊傳送「公司沒有要讓你離職」訊息，是因為被上訴人已提出辭呈，公司希望被上訴人能辦交接，若被上訴人不進公司交接，公司仍願意以原工作條件僱用，公司沒有解僱、開除被上訴人之意思，是被上訴人自己誤會，伊一再傳送上開訊息予被上訴人，是因被上訴人已提出辭呈，應要進行交接，伊於勞資爭議調解時所為上開陳述，係因被上訴人自26日提出辭呈後就沒有進公司，公司沒有同意被上訴人不交接就離職，被上訴人僅交回工作財產，沒有依照公司規定辦理離職手續，伊傳送「沒有核准你離職」訊息是指公司沒有核准被上訴人不交接就離職等語（見本院卷第133至145頁），證人甲○○已證述上訴人未曾單方終止系爭勞動契約，且仍同意繼續僱用被上訴人之情，核與甲○○所傳送上開訊息內容表明上訴人沒有單方終止系爭勞動契約，被上訴人如堅持自行離職則應辦理交接，且被上訴人如願意回任，上訴人同意繼續僱用之意旨相符，是縱使甲○○曾傳送上開訊息，既非否認被上訴人所為預告終止勞動契約效力，僅係表明系爭勞動契約非上訴人所終止，目的為通知被上訴人辦理離職交接之情，可資確認。至於甲○○另於勞資爭議調解時所陳述上訴人認定被上訴人仍在職，沒有

01 要求被上訴人離職，也沒有核准被上訴人離職等語，衡諸勞
02 資爭議調解當時，被上訴人係以上訴人已於109年11月26日
03 告知隔日不用上班，且要求其繳回筆記型電腦等財產，上訴
04 人已違反勞基法，據此主張其得按勞基法第14條第1項第6款
05 規定終止系爭勞動契約，併請求上訴人給付資遣費、非自願
06 離職證明等，有中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀
07 錄在卷可據（見原審卷第140頁），而甲○○代理上訴人主
08 張兩造間勞動契約關係仍存續，否認被上訴人得請求資遣費
09 等語，核屬勞資爭議調解時所為相關權利主張，尚不足據此
10 否認被上訴人預告終止勞動契約效力，況且被上訴人所為預
11 告終止勞動契約乃形成權行使，於終止意思表示到達上訴人
12 時已生效力，自不因甲○○代理上訴人於勞資爭議調解時有
13 所主張而受影響，自無從據此為有利於被上訴人之認定。

14 (6)據上論述，被上訴人以系爭訊息行使勞工終止勞動契約之終
15 止權，其所為終止系爭勞動契約之意思表示，於109年11月2
16 6日送達上訴人負責人乙○○，斯時被上訴人行使勞動契約
17 終止權已發生合法終止效力，兩造間系爭勞動契約關係因此
18 隨之消滅，縱上訴人曾予慰留，但被上訴人並未撤銷其終止
19 勞動契約之意思表示，足見系爭勞動契約並非因上訴人違法
20 終止而消滅，則被上訴人就已經自己終止而消滅之勞動契約
21 再於同年12月18日主張系爭勞動契約係遭上訴人違法終止，
22 上訴人違反勞動契約或勞動法令，致損害其權益，依勞基法
23 第14條第1項第6款規定，向上訴人為終止系爭勞動契約之
24 意思表示云云，自屬於法未合。

25 (二)被上訴人請求上訴人給付資遣費15萬7,889元本息，有無理
26 由？

27 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
28 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
29 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
30 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
31 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工

資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1項、第2項固有明文。然查，被上訴人雖已終止系爭勞動契約，然被上訴人所行使終止權非依勞退條例第12條第1項所列得終止勞動契約相關規定，而係被上訴人按勞基法15條第2項所為預告終止，已見前述，故被上訴人自無從依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費，從而，被上訴人請求上訴人給付資遣費15萬7,889元本息，自屬依法無據。

(三)被上訴人請求上訴人給付年終獎金28萬元本息，有無理由？

(1)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，雇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，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘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存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決參照）。

(2)被上訴人主張系爭勞動契約已約定保障年薪14個月，第13、14個月勞務報酬名稱雖為年終獎金，仍係經常性給與而屬工資範疇，其得依系爭勞動契約、勞基法第2條第3款規定，請求上訴人給付109年年終獎金28萬元本息云云。查被上訴人主張系爭勞動契約約定保障年薪14個月，固據被上訴人提出錄用通知單為據（下稱系爭錄用通知），然系爭錄用通知係約定：「3. 薪資待遇：『保密制』，全薪（含各項津貼）每月NT \$ 96,000 + RMB5,000元整。保障年薪為14個月，雙方約定保障年薪第13個月（含）以上之報酬皆為年終獎金。試用期90天。薪資發放日為次月5日（遇假日順延）」、「4. 年終獎金：視公司營運狀況並參考個人績效評定發放，若當年

01 度工作未滿一年者，依比例計之。」（見原審卷第120頁），
02 可見系爭勞動契約雖約定保障年薪14個月，然已同時約明第
03 13個月以上之報酬為年終獎金，年終獎金應視上訴人營運狀
04 況並參考個人績效評比發放。而有關年終獎金及員工分紅之
05 給與，上訴人訂有年終獎金發放辦法以為規範，為被上訴人
06 所不爭執，如不爭執事項(一)所示，該年終獎金發放辦法性質
07 乃工作規則，自為勞動契約內容之一部，有拘束兩造效力，
08 而年終獎金發放辦法第1.2條已規定：「1.2適用範圍：隸屬
09 本公司內所屬各單位從業人員皆適用本辦法之規定，但員工
10 因有重大過失（錯）經公司核定當年度不予發放年終獎金或
11 公司常年度考核成績總平均為丁等，或者於年終獎金發放日
12 前已離職之員工，則不適用本辦法之規定」（見原審卷第63
13 頁），則依上述年終獎金適用範圍規定，上訴人員工如於年
14 終獎金發放日前離職，將不具備領取年終獎金資格。

15 (3)然查，上訴人已陳述按上訴人公司慣例，每年年終獎金均於
16 次年農曆年前發放，且自被上訴人於107年9月17日到職後，
17 107年度年終獎金係於108年1月30日發放，108年度年終獎金
18 係於109年1月20日發放等語，已為被上訴人所不爭執，據此
19 推知，上訴人發放109年度年終獎金時間當約為110年1月
20 間，然系爭勞動契約已經被上訴人於109年11月26日所終
21 止，系爭勞動契約關係自斯時起已未存續，則於110年1月間
22 上訴人發放年終獎金時，被上訴人已非上訴人在職員工，則
23 依據年終獎金發放辦法第1.2條規定，被上訴人自不具備領
24 取109年度年終獎金資格，從而，被上訴人依系爭勞動契
25 約、勞基法第2條第3款規定，請求上訴人給付109年度年終
26 獎金28萬元本息，亦屬依法無據。

27 六、綜上所述，被上訴人主張其已依勞基法第14條第1項第6款規
28 定終止系爭勞動契約，得依勞退條例第12條第1項規定請求
29 資遣費15萬7,889元本息，併依系爭勞動契約及勞基法第2條
30 第3款規定請求上訴人給付109年年終獎金28萬元本息，均屬
31 依法無據，為無理由，不能准許。原審就上開不應准許部分

（資遣費部分），判決上訴人應給付被上訴人資遣費15萬7,889元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年5月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並為得、免假執行之宣告，自於法不合，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰予以廢棄，並改判如主文第2項所示。至於其餘不應准許部分（年終獎金部分），原審判決駁回被上訴人該部分之請求及假執行之聲請，於法並無不合，被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，其附帶上訴應予駁回。

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，併此敘明。

八、據上論結，上訴人之上訴為有理由，被上訴人之附帶上訴則為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 2 月 7 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 朱漢寶

法 官 陳杰正

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 2 月 7 日
書記官 林雅瑩