臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡上字第4號

上訴人即附
帶被上訴人　景碩科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　廖賜政
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　葉智超律師
被上訴人即
附帶上訴人　彭志浩
訴訟代理人　李麗君律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年11月27日本院中壢簡易庭109年度壢勞簡字第3號判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於111年2月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決不利於上訴人部分及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。

附帶上訴駁回。

第一審及第二審訴訟費用關於上訴部分，由被上訴人負擔。

第二審訴訟費用關於附帶上訴部分，由附帶上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止。又聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條定有明文。查上訴人於上訴後，其法定代理人於訴訟進行中變更為廖賜政，業據其於民國110年8月12日具狀聲明承受訴訟，並提出經濟部商工登記公示資料查詢服務表（見本院勞

簡上卷第181-187頁）為證，經核與上開規定相符，應予准許。

二、按「被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴，但經第三審法院發回或發交後，不得為之」；「附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴後，亦得為之」，民事訴訟法第436條之1第3項準用同法第460條第1項、第2項定有明文。查上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）就原審判決不利部分提起上訴，嗣被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）就原審駁回其請求之新臺幣（下同）379,030元部分，於言詞辯論終結前提起附帶上訴（見本院勞簡上卷第123頁），揆諸前揭規定，尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人於原審起訴及附帶上訴主張：

㈠被上訴人係自95年3月6日起至105年10月21日止任職於上訴人公司之軟板廠，而上訴人公司將軟板廠之員工休息室設置在冷氣機房，燥熱難耐，故被上訴人任職於上訴人之期間所處工作環境實極其惡劣。嗣因上訴人業務緊縮，欲於105年11月1日將上訴人公司之軟板廠轉讓予訴外人復揚科技股份有限公司（下稱復揚公司），並擬將被上訴人轉調至該公司，被上訴人就此事多次與證人即上訴人公司所屬人資部薪資組副管理師蕭佩玲、前人資部特助段曉芬及復揚公司溝通及協商，始以上訴人改善軟板廠之工作環境作為被上訴人同意轉調至復揚公司之條件，被上訴人因而於105年8月10日簽立上訴人公司轉調同意書（下稱系爭轉調同意書），並勾選同意轉調至復揚公司之選項。詎上訴人嗣後未履行上開約定，故被上訴人同意轉調至復揚公司之條件並未成就，則上訴人欲於105年11月1日將上訴人公司之軟板廠轉讓予復揚公司，而將對被上訴人之勞務請求權讓與復揚公司，係未經被上訴人之同意，上訴人此舉已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定。

㈡系爭轉調同意書所載條款均係上訴人單方預先擬定，未經兩造個別磋商，核屬定型化契約條款，且系爭轉調同意書雖有「不同意轉調」之選項可供勾選，惟該選項尚同時載有：「本人同意自請離職，亦承諾依法不向公司請求預告工資及資遣費」等文字，故被上訴人倘勾選不同意轉調之選項，即須自請離職並放棄自身應有之權利，被上訴人根本無不同意轉調之餘地，是該選項所載條款內容顯係使被上訴人拋棄權利而顯失公平，依民法第247條之1規定，應認系爭轉調同意書之條款全部無效。基此，縱認被上訴人所舉證據無法證明簽立系爭轉調同意書同意轉調至復揚公司，係存有上訴人改善軟板廠工作環境之條件，惟系爭轉調同意書之條款內容既屬全部無效，則被上訴人簽立系爭轉調同意書並勾選同意轉調至復揚公司之選項，自不生被上訴人同意轉調至復揚公司之效力，則上訴人仍係未經被上訴人同意將被上訴人轉調至復揚公司，亦屬違反勞基法第14條第1項第6款規定。

㈢被上訴人任職上訴人公司期間，兩造約定工作時間為上午8時30分至下午5時30分，惟被上訴人需常態性加班至每日晚間7時許，甚至約1個月1次至2次因上訴人工廠異常作業而於夜間叫回被上訴人處理異常事件，然上訴人卻從未給付被上訴人加班費，上訴人亦自認係因作業疏失而未依法給付加班費，況兩造未就加班申請制為合意，上訴人依勞基法管理被上訴人出勤紀錄，自應依勞基法規定給付加班費，是上訴人未給付加班費，亦有違反勞基法第14條第1項第6款規定事由。

㈣上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定，未經被上訴人同意即欲將被上訴人轉調至復揚公司，亦未依勞基法給付被上訴人加班費，被上訴人自得不經預告且無須說明具體理由並毋庸以書面，而逕向上訴人終止兩造間勞動契約，則被上訴人已於105年10月21日簽立上訴人公司員工自請離職申請表（下稱系爭離職表），向上訴人表示終止勞動契約之意思，故兩造間勞動契約即已於該日經被上訴人合法終止，依勞工

退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，被上訴人自得向上訴人請求給付資遣費。而被上訴人任職於上訴人之工作年資共計為10年7月又16日，最後6個月之平均工資為71,328元（計算式：427,970÷6＝71,328，元以下四捨五入，下同），故依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣基數應為5.3139【計算式：10＋（7＋16/30）÷12×1/2＝5.3139，四捨五入至小數點第4位】，是上訴人應給付被上訴人之資遣費應為379,030元（計算式：71,328×5.3139＝379,030元，下稱系爭資遣費）。

㈤另上訴人有發放員工紅利之制度，並依其員工年度績效獎金發給制度，早已核定被上訴人於104年度之員工紅利為160,000元，經扣除稅額及補充保費後，被上訴人應得實領148,944元，且被上訴人於104年度終了時尚在職，當年度工作亦無過失，上訴人雖已於105年9月25日發放其中半數即74,472元予被上訴人，然其餘74,472元（下稱系爭員工紅利）至今仍未給付，而上訴人僅公告員工紅利分2次發放，且104年度員工紅利金額早已核定。再依勞基法第29條之立法意旨，係認為公司獲利而有盈餘時，應將此部分獲利與員工共享，上訴人就年度盈餘部分，其內部計算應分給員工共享獲利總金額應包含年終獎金及紅利，否則僅就年終獎金部分是不足以適切評估員工就該年度對公司整體之貢獻，上訴人對於員工分享獲利包含年終獎金及紅利，上訴人竟將104年度紅利分為一半於105年發放，另一半於106年度始發放，顯然違反實務上對於勞基法第29條規定只要當年度還在職及勞工就該年度並無過失，即符合領取紅利之條件，亦可知此紅利之發放並非恩惠性給予。為此，爰依勞基法第14條第1項第6款、第29條、勞退條例第12條第1項規定，提起本件訴訟，請求上訴人應如數給付被上訴人系爭資遣費379,030元及系爭員工紅利74,472元，共計453,502元等語，並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人453,502元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、上訴人則以：

㈠上訴人雖因企業經營管理需要而實施人員轉調作業，並於105年11月1日將被上訴人轉調至復揚公司，惟上訴人已於同年8月10日依公司流程先取得被上訴人之同意，並經被上訴人簽立系爭轉調同意書，並無違反勞基法第14條第1項第6款之情事，故被上訴人依勞退條例第12條第1項之規定請求上訴人給付系爭資遣費，並無理由。又被上訴人復主張上訴人公司之軟板廠工作環境惡劣，其同意轉調並簽署系爭轉調同意書，係以上訴人改善工作環境為條件云云，惟被上訴人所稱上訴人公司軟板廠之工作環境惡劣乙情與事實相悖，且被上訴人於簽立系爭轉調同意書時，未曾提及其所稱改善工作環境之轉調條件，遑論與上訴人達成若何共識。

㈡被上訴人於105年10月7日，即透過上訴人內部資訊系統辦理自行離職申請作業，除勾選「離職」選項外，並於原因說明欄填載「部門氣氛不佳」，復於詳細說明欄敘明「部門長期被打壓邊緣化，導致資源嚴重不足專業無法彰顯」等語，甚至於其直屬主管即訴外人范振胤向其進行慰留之際，亦向范振胤表示「個人生涯考量，不考慮」、「已經找好工作也答應對方去做」等語。嗣被上訴人再於105年10月21日填具系爭離職表，圈選離職原因以「不適應主管管理方式」、「部門氣氛不佳」為主要原因，「工作無成就感」為次要原因，並填載上訴人公司離職同意書（下稱系爭離職同意書），而與上訴人公司合意於該日終止兩造間勞動契約。再兩造間對於加班費係合意採用加班申請制，然經上訴人查明被上訴人任職期間未曾申請加班費，上訴人自無給付加班費之義務。另依實務見解僅容許勞工終止勞動契約得不表明具體事由，但仍應表達雇主有違法及依勞基法第14條規定終止勞動契約，始可請求資遣費，惟被上訴人未向上訴人表示雇主有任何違反法令或勞動契約之情形，則不得嗣後再行翻異，另依勞基法第14條第1項第6款向上訴人終止勞動契約。況被上訴人一再變更其主張上訴人違法之具體理由，且自105年10月2

1日離職起未曾主張上訴人違反該條款規定，直至108年間兩造調解時始提出而為請求，顯然違反誠信原則而權利失效。故被上訴人既係自願離職，對上訴人即無請求給付資遣費之權利，則被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1項規定，向上訴人請求給付系爭資遣費，於法自屬無據。

㈢上訴人雖不爭執於105年9月25日僅發放104年度員工紅利扣除稅額及補充保費後之半數即74,472元予被上訴人，尚餘系爭員工紅利則未給付被上訴人乙情。惟勞基法第29條非屬請求權基礎，而該條僅規定應予分配紅利，系爭員工紅利係上訴人考量公司營運狀況、部門屬性、員工職級、責任、經營發展、續留人才等情，對於紅利發放，採分次發放方式，以公告各筆紅利發放時間，並限定以在職為條件，再由主管評核後所為之彈性發放，故系爭員工紅利係上訴人基於單方目的，對被上訴人所為之獎勵措施，具有勉勵、恩惠性質之給付，而不具有勞務對價及經常性給與之性質，是上訴人自得對系爭員工紅利之發放標準予以規定；就此上訴人以105年9月20日人公字第105019號發放104年度員工現金紅利公告（下稱系爭公告），明文週知發放之對象限於104年12月31日（含）前到職之四職等（含）以上同仁，並於發放日仍在職者，則被上訴人於系爭員工紅利之發放時點既已無任職上訴人公司，自不得向上訴人為請求；且勞基法第29條僅規定對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金「或」分配紅利，並未課予雇主應一併給予員工獎金及分配紅利之義務，被上訴人既已受領「104年度年終獎金」，其再向上訴人請求分配「104年度紅利」顯無理由等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人74,472元。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，並聲明：㈠原判決不利上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。而被上訴人則就原審判決其敗訴

部分為附帶上訴，其附帶上訴聲明為：㈠原判決不利於附帶上訴人部分均廢棄。㈡上開廢棄部分，附帶被上訴人應再給付附帶上訴人379,030元。上訴人則答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院勞簡上卷第16、17、71、72頁）

㈠被上訴人自95年3月6日起至105年10月21日止任職於上訴人公司。

㈡被上訴人於105年10月21日簽署系爭離職表、系爭離職同意書（參原審卷第35-36頁）。

㈢上訴人公司於105年11月1日將被上訴人任職之軟板廠轉讓與復揚公司。

㈣被上訴人於105年8月10日在系爭轉調同意書親自簽名，並勾選「同意轉調至復揚科技股份有限公司」選項（參原審卷第72頁）。

㈤上訴人公司於105年9月25日發放104年度員工紅利之半數即80,000元，扣除稅額與補充保費後，被上訴人實領74,472元（參原審卷第79、92頁反面）。

㈥104年度員工紅利之其餘半數即80,000元，扣除稅額與補充保費後應為74,472元，上訴人未給付予被上訴人。

㈦如被上訴人請求系爭資遣費為有理由，其得請求之金額為379,030元。

㈧如被上訴人請求104年度員工紅利之其餘半數為有理由，其得請求之系爭員工紅利金額為74,472元。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被上訴人係自請離職抑或依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約？被上訴人請求上訴人給付系爭資遣費，有無理由？

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約（第

一次之契約），依契約自由原則，契約之雙方當事人得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，其成立要件應依民法第153條規定定之，依該條規定，當事人對於契約必要之點必須意思一致，契約始能立（最高法院99年度台上字第60號判決意旨參照）。又按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。即解釋意思表示，應以當事人當時之真意為準，而真意何在，應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真意，但書據文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段著有規定。勞工終止勞動契約原因多端，況勞工依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約者，尚得依勞基法相關規定請求雇主給付資遣費、發給非自願離職證明書，此觀勞基法第14條第4項、第19條、就業保險法第11條第3項規定即明，徵諸上開規定及說明，自應由勞工舉證其已依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約，其理自明。

2.被上訴人主張其任職期間，上訴人未依約定改善工作環境且未經被上訴人同意而將其調職、未依勞基法給付被上訴人加班費，其乃依勞基法第14條第1項第6款規定，以105年10月21日簽署系爭離職表向上訴人表示終止兩造間勞動契約，並得請求系爭資遣費云云。經查：

⑴被上訴人固主張上訴人須改善工作環境始同意轉調，惟依其不爭執所填寫之系爭離職表（見原審卷第35頁），有關離職原因欄位列有「工作環境：8.工作環境不適應」之選項尚可供其圈選，以適切表達對改善工作環境之意見並表明離職原因與此有關，然被上訴人僅圈選「工作內容：11.工作無成就感」、「管理層面：17.不適應主管管理方式、19.部門氣氛不佳」等較屬於對工作成果、公司主管之領導方式及同仁相處融洽與否等主觀感受問題，而未就前述「工作環境」欄

位作相關圈選或表示意見，則被上訴人主張係因上訴人違反勞動契約或勞工法令而未改善工作環境，認其同意轉調之條件未成就而逕將被上訴人轉調復揚公司，致損害被上訴人權益之虞，尚難採憑。

⑵被上訴人前於105年8月10日勾選「同意轉調至復揚科技股份有限公司」一情，有系爭轉調同意書在卷可證，且為被上訴人所不爭執（見本院勞簡上卷第17、72頁），而有關兩造就被上訴人是否同意轉調復揚公司之訪談過程，證人段曉芬於原審審理時證稱：我沒有印象於訪談時，有員工提及如果要轉調，公司必須改善工作環境，如果員工針對個人有疑義，或請求作為轉調條件，我們不會讓他勾選同意轉調，當時是確認員工非常清楚轉調內容，而且沒有其他疑義，才會請他勾選，當天沒有一定要員工選擇完才離開，員工確認清楚，按照自己的意願，我們才讓他簽名，不簽也沒關係等語（見原審卷第110頁反面、第111頁），可見被上訴人在填寫系爭轉調同意書時，並未提及以上訴人改善工作環境為同意轉調之條件。

⑶證人張旭志雖證稱：我和被上訴人一直都在待命室即休息室工作，環境有低鳴噪音，也沒有空調，因為它是冰水主機的機房等語（見本院勞簡上卷第282頁），固可認定被上訴人原工作環境條件不佳；然證人張旭志證稱：被上訴人離職原因就是上述爭取待命室有比較好的環境，但是被駁回，其他離職原因不曉得，因為同意轉調的員工，公司會發復揚公司的識別證，我看到公司有發該識別證給被上訴人，但他沒有來拿，我詢問他原因，他說待命室的環境沒有改善他不想要待等語（見本院勞簡上卷第284頁），惟證人張旭志此部分之證述，僅係事後聽聞並轉述被上訴人當下表達不願前往復揚公司任職之想法及意見，尚不得據以推論被上訴人與上訴人於事前簽署系爭轉調同意書時，即有約定以改善工作環境作為被上訴人同意轉調之條件。另證人張旭志復證稱：104年我們和公司廠務部主管講好就是在4樓規劃休息室，是范

振胤來之前兼任我們的主管，他將休息室都規劃好了，有說是要給我們使用，後續因生產部主管上任後直接推翻，認為不需要這個獨立休息室，所以就把我們安置在公司廠區機房的空調室，被上訴人在部門會議有反映過1、2次，包含在之前跟直屬上司范振胤反映，但當時生產的主管和上訴人高層關係較好，我們講也沒有用，且溝通無效，在轉到復揚公司前，我們就一直在待命室待了2年多，我不曉得就轉調一事，兩造何時有達成什麼約定及細節等語（見本院勞簡上卷第281-283、286頁），益見證人張旭志之證詞，至多僅得證明被上訴人曾向上訴人反映工作環境不佳，然未能知悉兩造是否有以此為被上訴人轉調之條件，則尚難以證人張旭志此部分之證述為有利被上訴人之認定。

⑷復酌以被上訴人辦理離職過程中之表現，證人蕭佩玲證稱：被上訴人離職手續是我辦的，我會提出離職單給被上訴人填寫，並拿程序單給他去跑流程，確認他填寫資料沒有問題，我就回收，資料歸檔，離職當天我跟被上訴人閒聊時，他說他找到在臺北的工作，路程還好，他說假日有試走過1次等語（見原審卷第108頁反面-109頁反面），佐以離職申請單經被上訴人填載提出後，於105年10月11日其上載明被上訴人主管范振胤簽註「請再詳考慮」，被上訴人則接續簽註「個人生涯考量，不考慮」；范振胤於翌（12）日再次簽註「如所談請修改日期」，被上訴人則再簽註「個人生涯規劃並去意盛（按應係「甚」字之誤）堅」（見原審卷第34頁），互核上情以觀，堪認被上訴人當時應係謀得更理想之工作機會而自行提出離職，被上訴人復未能舉證其在離職申請單上或辦理離職過程中，有何依勞基法第14條第1項第6款之事由，向上訴人為終止勞動契約之記載或意思表示，則被上訴人據此主張上訴人違反勞動契約、勞工法令而致有損害其權益之虞，並以此終止勞動契約云云，難認可採。

⑸至被上訴人雖引用最高法院92年度台上字第1779號民事判決謂「按勞動基準法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契

約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據」，主張其無庸於終止契約時表明具體理由云云。然觀之上開判決其後緊接敘明「查本件被上訴人雖於寄發上訴人之存證信函中僅以上訴人未依法成立職工福利委員會及提撥職工福利金，有損害勞工權益之虞為由終止勞動契約，對於上訴人未依法提撥退休準備金部分則未提及，然揆諸前揭說明，被上訴人縱未於存證信函中敘明以上訴人未依法提撥退休準備金為終止契約之理由，法院仍得審究被上訴人以上訴人未提撥退休準備金為由終止契約是否合法……」（見本院勞簡上卷第123、124、129頁）。是該案被上訴人係曾以該案上訴人公司未依法成立職工福利委員會及提撥職工福利金事件，有損害勞工權益之虞為由向上訴人為終止勞動契約之意思表示，僅未敘明另以該案上訴人公司未提撥退休準備金作為終止之具體理由，與被上訴人係自請離職，並非依勞基法第14條第1項第6款行使單方終止權，亦全然未提及何種事件而認上訴人有損害勞工權益之虞為由終止勞動契約不同，自無從比附援引。

⑹至被上訴人主張系爭轉調同意書所載條款均係上訴人單方預先擬定，未經兩造個別磋商，屬定型化契約條款，而條款內容係使被上訴人拋棄權利而顯失公平，依民法第247條之1規定，系爭轉調同意書應屬無效云云。惟上訴人於被上訴人簽署系爭轉調同意書前之說明及確認其意願之過程，業經證人蕭佩玲於原審時證稱：當時我與被上訴人確認轉調意願過程，沒有印象他有無跟我說過對於轉調的意見，只有針對轉調意願確認而已等語（見原審卷第109頁反面、第110頁）；

證人段曉芬原審時證稱：當時有兩位去訪談被上訴人，其中一個是我，如果當天我們說明的時候，員工針對個人有疑義，或請求作為轉調的條件，我們不會讓他勾選同意轉調，當天是確認員工非常清楚內容，而且沒有其他疑義後，才會請他勾選，沒有一定讓員工要選擇完才能離開，員工確認清楚，按照自己的意願，我們才讓他簽名，不然不簽也沒關係等語（見原審卷第110頁反面、第111頁）；證人張旭志於本院審理時亦證稱：當時上訴人公司副執行長魯靖、總經理姚德慈有在餐廳開說明會，說明移轉復揚公司的過程，很多同事問可不可以不要轉過去，想要繼續留在上訴人公司，但上訴人公司主管說不缺人，後續有填同意書，也有與被上訴人所在部門人員溝通，就是一對一填同意書等語（見本院勞簡上卷第281-283頁），可見被上訴人於簽署系爭轉調同意書過程中，非無與上訴人個別磋商變更之餘地，則被上訴人既勾選同意轉調至復揚公司，足見被上訴人應已詳細思考自身最佳利益，基於自由意志而簽署系爭轉調同意書，作為其接受並願履約之表示。然被上訴人全然未曾提及其所稱改善工作環境為同意轉調條件乙事，已如前述，再觀諸系爭轉調同意書同時載有「同意轉調至復揚科技股份有限公司」、「同意轉調景碩科技股份有限公司其他廠區」、「不同意轉調」等三種選項可供被上訴人選擇，並非使被上訴人必為拋棄權利之約定（參見原審卷第72頁）。又細繹系爭轉調同意書內容，雖「不同意轉調」乙項其下尚載有「本人無法配合公司經營需要轉調至復揚科技股份有限公司或景碩科技股份有限公司其他廠區，且本人同意自請離職，亦承諾依法不向公司請求預告工資及資遣費」等語，然於上訴人公司因經營管理需要而轉讓被上訴人原所任職之軟板廠予復揚公司時，被上訴人本僅能於同意轉調至復揚公司或上訴人公司其他廠區，抑或不同意轉調之選項間為選擇，而被上訴人如選擇不同意轉調，於上訴人公司已無該被上訴人原任職部門等適合職位之情形下，被上訴人亦僅能自請離職，如被上訴人同意自請

離職，本無請求預告工資及資遣費之問題。雖上訴人亦可依勞基法第11條第1款規定經預告勞工終止勞動契約，然此為上訴人因轉讓軟板廠業務而取得單方終止勞動契約之權利，而非上訴人因此負有必須採取勞基法第11條第1款終止勞動契約之義務，此外，被上訴人並未舉出其他事證證明其簽署系爭轉調同意書，會有加重其責任及其他於其有重大不利益之情形發生，是以被上訴人抗辯上訴人要求其簽署系爭轉調同意書之行為，違反民法第247條之1第2款、第4款規定云云，應不可採，自難認此等約定有何限制被上訴人行使權利而顯失公平之情，故被上訴人此部分之主張亦難憑採。

3.綜前，被上訴人既無法舉證證明上訴人有何違反勞動契約或勞動法令，致有損害其權益之虞之情事，則被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止系爭勞動契約，仍係委無可採。從而，被上訴人確係主動表示終止兩造間勞動契約。又兩造間勞動契約經被上訴人自願終止後，被上訴人已無從依勞基法第14條第1項第6款再為終止，從而，被上訴人主張依勞退條例第12條第1項規定，向上訴人請求給付系爭資遣費，於法自屬無據。

㈡被上訴人請求上訴人補發剩餘半數之104年度員工紅利74,472元，有無理由？

1.按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與性質。同法施行細則第10條明定11款名義之各項給與，即令按月按季給予，非雇主經常性支出之勞動成本，均非屬工資（最高法院105年度台上字第2274號、110年度台上字第2287號民事判決參照）。另按勞基法第29條規定，並非專指年終獎金而言，且勞基法第29條規定既將「給與獎金『或』分配紅利」二者並列，自得由雇主即事業單位擇一給與（司法院第14期司法業務研究會期司法院第一廳研究意見參照）。是如雇主已於營業年度終了後，在

盈餘範圍內，就全年工作並無過失員工，依其制定之辦法，按其業務之表現給予獎金，縱未分配紅利，尚難認違反上開規定。

2.上訴人於105年9月25日發放104年度員工紅利之半數即80,000元，扣除稅額與補充保費後，上訴人實領74,472元等事實，固為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項㈤〕。然依兩造所簽訂之受僱服務契約書第7條約定：「甲方（即上訴人）依勞動基準法所規劃之各項恩給性、勉勵性或福利性等非經常性給與，因其性質非屬工資，得不併入乙方（即被上訴人）勞健保投保薪資金額、勞退新制月提繳工資、平均工資、平日每小時工資額及職業災害補償金額之申報或計算基礎。前項甲方依勞動基準法所規劃之非經常性給與，甲方於管理規章中規範之，並得視獲利情形、營運狀況及個人工作表現保留實施及調整權利」（見本院簡上卷第95頁），參以證人彭成煜於原審證稱：被上訴人主張之104年度員工現金紅利，是依照公司營運狀況、部門屬性、員工職級、責任，再由主管作評核後彈性發放，上訴人公司沒有保證每年必有發放及發放金額等語（見原審卷第68、69頁），可見系爭員工紅利係盈餘分配之一部分，為公司當年度總結算盈餘，依序須先提繳稅款、彌補以往之虧損、提列10％法定盈餘公積，最後才是提撥員工紅利及董事監察人之酬勞。且就員工紅利與董監事酬勞，原則上由董事會擬具分派議案後，尚需經股東會之決議，並非一有盈餘，即須分配員工紅利，其理甚明。換言之，員工紅利之性質，非屬於勞工提供勞務之經常性給付，應認屬於具有獎勵性、恩惠性之給與。是上訴人公司發放予員工之紅利既需視公司營運狀況而定，非必然固定發放，已與經常性給與有殊，且其數額亦得由上訴人公司授權主管評核後彈性發放，並無確定標準，顯與勞務之提供不具對價性，應認係上訴人公司為提升經營績效、創造盈餘所訂立，並按員工年度表現及未來發展性定其分配數額，以達激勵士氣獎優懲劣之目的，且員工須於發放時在職始可領

取，亦兼有鼓勵員工久任之意，應屬於恩惠性、獎勵性之給與，自非工資甚明。

3.另依受僱服務契約書第41條約定：「僱用期間之權利義務關係，悉依本契約約定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或公司所頒佈之全部公告或類似規定辦理」（見本院勞簡上卷第98頁），上訴人就獎金、紅利並未於其工作規則中具體規定發放辦法（見本院勞簡上卷第99-122頁），惟依其所提出之系爭公告內容記載略以：「主旨：發放一百零四年度四職等（含）以上員工現金紅利公告；說明：一、本公司一百零四年度員工現金紅利，訂於一百零五年九月二十五日及一百零六年四月二十五日，分兩次發放；二、發放對象：一百零四年十二月三十一日（含）前到職之四職等（含）以上同仁，並於發放日仍在職者……」（見原審卷第79頁），是兩造就系爭員工紅利是否發放及其數額、方式等，已達成以每年公告之紅利發放為內容之合意，則依系爭公告之內容，104年度員工現金紅利發放日期分別為105年9月25日、106年4月25日，發放資格為凡於104年12月31日（含）前到職，且於發放當日仍在職之員工始可參與發放，系爭公告性質上係公司為處理如何分配員工現金紅利之準則，對於系爭員工紅利如何分配，上訴人有最後決定權限。系爭公告既然規定領取系爭員工紅利者，須限制紅利發放時在職之員工，其未違反法律之強制或禁止規定，應予尊重。從而，被上訴人已於發放日期106年4月25日前之105年10月21日離職，並不符合系爭公告之發放資格。至於上訴人發放之現金紅利可否規定「限於發放日仍在職」之員工，按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力，民法第99條第1項定有明文。另在我國勞動契約關係中，就工資為附條件約定之情形甚多，最顯著者為全勤獎金之發給，即經常約定勞工需在符合全勤要件之下，始得領取全勤獎金，故只要事先約定明確，且無違反勞動法規之情形，即使屬勞動契約中勞工應得之工資，亦可為附停止條件發給之約定。更遑論員工現金紅利屬雇主

恩惠性給與，業如前述，雇主本無給付之義務，則其就給付與否，更可為停止條件之設定。

4.被上訴人雖援引最高法院103年度台上字第588號判決意旨，主張上訴人仍應給付其104年度員工紅利等語（見本院勞簡上卷第75、76頁）。然觀諸勞基法第29條之文義，並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，已如前述，此乃因紅利、獎金均係雇主單方之給付，屬具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工提供勞務之對價，是倘若雇主已於營業年度終了後給予勞工年終獎金，縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反勞基法第29條規定，已析述如前。上訴人公司已另發給被上訴人104年度年終獎金（見本院勞簡上卷第65頁），此亦為被上訴人所不爭執（見本院勞簡上卷第414頁），則系爭員工紅利既屬恩惠性、獎勵性之給與，並兼具鼓勵員工久任之意，故對於已離職之員工，已無上述目的可達，上訴人公司系爭員工紅利發放程序乃排除於發放時不在職之員工，難認與勞基法第29條之規定有違。上訴人所援引最高法院103年度台上字第588號判決，並未論及雇主於已發給員工年終獎金之情形下，是否仍不得就員工紅利訂有領取條件，且該判決事實與本案事實未盡相同，其依具體個案情形所為之判斷，尚無法比附援引，且非判例或大法庭統一見解，亦無拘束本院之效力。

5.綜此，被上訴人係於95年3月6日到職，迄105年10月21日合意終止勞動契約，於系爭員工紅利分配之基準日即106年4月25日時，業已離職，即與系爭公告所示領取條件之內容不合。從而，被上訴人請求上訴人給付系爭員工紅利74,472元云云，於法無據。

六、綜上所述，被上訴人依據勞基法第29條規定，請求上訴人給付系爭員工紅利74,472元，為無理由，不應准許。原審判命上訴人給付被上訴人74,472元，及自108年12月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改

判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。另被上訴人就請求系爭資遣費379,030元之本息部分提起附帶上訴，原審判決被上訴人敗訴，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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，被上訴人之附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　22　　日

勞動法庭　審判長法　官　游智棋

法　官　何宗霖

法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　23　　日