臺灣桃園地方法院民事簡易判決

109年度壢勞簡字第3號

原　　告　彭志浩
訴訟代理人　李麗君律師
被　　告　景碩科技股份有限公司
法定代理人　郭明棟
訴訟代理人　鍾郡律師
　　陳業鑫律師
上　一　人
複　代理人　卓映初律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年10月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒萬肆仟肆佰柒拾貳元，及自民國一百零八年十二月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟玖佰陸拾元，由被告負擔新臺幣捌佰壹拾伍元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告係自民國95年3 月6 日起至105 年10月21日止任職於被告公司之軟板廠（下稱系爭勞動契約），而被告公司軟板廠之員工休息室設置於冷氣機房，燥熱難耐，故原告任職於被告之期間所處工作環境實極其惡劣。嗣因被告公司業務緊縮，欲於105 年11月1 日將被告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），故欲將原告轉調至復揚公司，原告就此多次與被告公司人員即訴外人蕭佩玲、段曉芬及復揚公司溝通及協商，方同意以被告改善軟板廠之工作環境作為原告同意轉調至復揚公司之條件，原告因而於105 年8 月10日簽立轉調同意書（下稱系爭轉調同意書），

且勾選同意轉調至復揚公司之選項。詎被告其後並未履行上開條件，故原告同意轉調至復揚公司之條件並未成就，則被告欲於105 年11月1 日將被告公司之軟板廠轉讓予復揚公司，而將對原告之勞務請求權讓與復揚公司，係未經原告之同意，被告此舉已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6 款之規定。

㈡又系爭轉調同意書所載條款均係被告單方預先擬定，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，故原告倘勾選不同意轉調之選項，即須自請離職且需放棄自身應有之權利，原告根本無不同意轉調之餘地，是該選項所載條款內容顯係使原告拋棄權利而顯失公平，依民法第247 條之1 之規定，應認系爭轉調同意書之條款全部無效。基此，縱認原告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，係存有被告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，則原告簽立系爭轉調同意書並勾選同意轉調至復揚公司之選項，自不生原告同意轉調至復揚公司之效力，則被告仍係未經原告同意將原告轉調至復揚公司，而違反勞基法第14條第1項第6 款之規定。

㈢被告未經原告同意即欲將原告轉調至復揚公司，已如前述，此舉已違反勞基法第14條第1 項第6 款之規定，原告自得不經預告且無須說明具體理由並毋庸以書面為之，逕向被告終止系爭勞動契約。就此，原告已於105 年10月21日簽立員工自請離職申請表（下稱系爭自請離職申請表），向被告表示終止勞動契約之意思，故系爭勞動契約即已於該日合法終止，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項之規定，原告自得向被告請求給付資遣費。而原告任職於被告之工作年資共計為10年7 月16日，最後6 個月之平均工資為新臺幣（下同）71,328元（計算式：427,970 ÷6 ＝71,328，元

以下四捨五入，下均同），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）X1/2＝5.3139，四捨五入至小數點第4位】，是被告應給付原告之資遣費應為379,030元（計算式：71,328X5.3139＝379,030，下稱系爭資遣費）。另被告依其員工年度績效獎金發給制度，核定原告於104年度之員工紅利為16萬元，經扣除稅額及補充保費後，原告應得實領148,944元；被告雖已於105年9月25日發放其中半數即74,472元予原告，然其餘74,472元（下稱系爭員工紅利）至今仍未給付。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項之規定，提起本件訴訟，請求被告應如數給付原告系爭資遣費及系爭員工紅利等語，並聲明：被告應給付原告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、被告則以：

㈠被告雖確有因企業經營管理需要實施人員轉調作業，而欲於105年11月1日將原告轉調至復揚公司之事實，惟被告就此已依公司流程，前於同年8月10日先取得原告之同意並經原告簽立系爭轉調同意書，足見被告欲將原告轉調至復揚公司係經原告同意，並無違反勞基法第14條第1項第6款之情事，故原告依勞退條例第12條第1項之規定請求被告給付系爭資遣費，並無理由。又原告復主張被告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，係以被告改善工作環境為條件云云；惟原告所稱被告公司軟板廠之工作環境惡劣乙情與事實相悖，且原告於簽立系爭轉調同意書時，並未曾提及其所稱改善工作環境之轉調條件，遑論與被告達成若何共識，甚者，原告於被告提出系爭轉調同意書前，均否認其曾同意轉調，而全然未提及兩造曾達成轉調條件乙節，係直至被告於審理中提出系爭轉調同意書後，方改口辯稱其係有條件同意轉調云云，足徵原告上開主張均為臨訟置辯之詞，自無足採。

㈡原告於105年10月7日，即透過被告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。嗣原告再於105年10月21日填具系爭自請離職申請表，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，並填載離職同意書（下稱系爭離職同意書），而與被告公司於該日合意終止系爭勞動契約。是原告既係自願離職，依法對被告即無請求給付資遣費之權利，則原告主張依勞基法第14條第1項第6款、勞退條例第12條第1項之規定，向被告請求給付系爭資遣費，於法自屬無據。

㈢被告雖不爭執於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元予原告，尚餘系爭員工紅利則未給付原告乙情。惟系爭員工紅利係被告考量公司營運狀況、部門屬性、員工職級、責任等情，再由主管評核後所為之彈性發放，故系爭員工紅利係被告基於單方目的，對原告所為之獎勵措施，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，是被告自得對系爭員工紅利之發放標準予以規定；就此被告已於發放104年度員工紅利之公告，明文規定發放之對象限於「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」等語，則原告於系爭員工紅利之發放時點既已無任職被告公司，自不得向被告為請求等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（參見本院卷第130頁背面）：

㈠原告自95年3月6日起至105年10月21日止任職於被告公司。

㈡原告於105年10月21日簽署系爭自請離職申請表、系爭離職

同意書（參見本院卷第35至36頁）。

㈢被告公司於105年11月1日將原告任職之軟板廠轉讓與復揚公司。

㈣原告於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（參見本院卷第72頁）。

㈤被告公司於105年9月25日發放104年度員工紅利之半數即8萬元，扣除稅籍與補充保費後，原告實領74,472元（參見本院卷第79頁及第92頁背面）。

㈥104年度員工紅利之其餘半數即8萬元，扣除稅額與補充保費後應為74,472元，被告未給付予原告。

㈦如原告本件請求資遣費為有理由，其得請求之金額為379,030元（即系爭資遣費）。

㈧如原告本件請求104年度員工紅利之其餘半數為有理由，其得請求之金額為74,472元（即系爭員工紅利）。

四、兩造於本院109年10月26日言詞辯論期日，協議簡化本件爭點如下（參見本院卷第130頁背面）：

㈠兩造於105年10月21日係合意終止系爭勞動契約，抑或係由原告依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約？原告請求被告給付系爭資遣費有無理由？

㈡原告請求被告給付系爭員工紅利，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠兩造於105年10月21日係合意終止系爭勞動契約，抑或係由原告依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約？原告請求被告給付系爭資遣費有無理由？

1.按解釋意思表示，固須探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，但所用之辭句業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解，並應通觀全文，斟酌立約當時之情形，以期不失立約人之真意（最高法院109年度台上字第2041號判決意旨參照）。次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 條前段定有明文。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院19年上字第2345號判例意旨參照）。而認定事實所憑之證據，固不以直接證據為限，惟採用間接證據時，必其所成立之證據，在直接關係上，雖僅足以證明他項事實，但由此他項事實，本於推理之作用足以證明待證事實者而後可，不能以臆測為根據，而就待證事實為推定之判斷（最高法院106 年度台上字第1672號裁判意旨參照）。

2.原告主張其業於105 年10月21日依勞基法第14條第1 項第6 款終止系爭勞動契約云云，無非係以系爭自請離職申請表為其主要依據。惟觀諸經原告自承係其所親自填載之系爭自請離職申請表，其上明確記載：「本人自請離職，與景碩科技（股）公司合意終止雙方勞雇關係，並依規定辦理離職程序」等語，且原告復勾選「不適應主管管理方式」、「部門氣氛不佳」及「工作無成就感」之離職原因（參見本院卷第35頁），並填載系爭離職同意書（參見本院卷第36頁），揆諸前揭說明，上開原告離職時所填載之文件，既已明確記載兩造係合意終止勞動關係，已難認原告係依勞基法第14條第1 項第6 款之規定單方終止系爭勞動契約。復查諸被告所提出未經原告爭執其真正之被告公司員工作業系統頁面截圖，原告於該離職申請單詳細說明欄所填載之離職原因，未有隻字片語敘及被告違反勞動契約或勞動法令，致有損害其權利之虞之情事，且經原告主管予以慰留後，原告之簽核意見仍係填載「個人生涯考量，不考慮」等語（參見本院卷第34頁），雖依勞基法第14條第1 項第6 款之規定終止勞動契約，不以表明終止之具體事由為必要，然原告得表明而未有任何表明，益徵原告是否係依勞基法第14條第1 項第6 款之規定終止系爭勞動契約，實屬可疑。此外，原告就此亦未再舉證為佐，應認其主張尚屬乏據，難認可採。是兩造於105 年10月21日應係

合意終止系爭勞動契約，而非原告依勞基法第14條第1項第6款之規定單方終止系爭勞動契約。

3.又本件縱寬認原告系爭自請離職申請表之提出，係其依勞基法第14條第1項第6款規定所為終止系爭勞動契約之意思表示，而原告主張被告違反勞動契約或勞動法令，致有損害其權利之虞，係以被告未經其同意即欲將其轉調至復揚公司乙情為據。惟查，被告就此已提出如兩造不爭執之事實㈣所示經原告親自簽名，並勾選「同意轉調至復揚公司」選項之系爭轉調同意書為憑，且經證人即被告公司人力資源部主任管理師彭成煜、副管理師蕭佩玲、特別助理段曉芬於本院審理中就此結證無訛（參見本院卷第69頁、第108頁背面至第111頁）。雖原告復主張其同意轉調係附有被告應改善軟板廠之工作環境為條件，而該條件其後未經被告履行而成就云云；然此情業為被告所否認，而原告就此亦未舉證以實其說，且其主張與證人蕭佩玲、段曉芬於本院審理中上開結證情節顯然相左，自亦無從認為真實。再者，雖原告另主張系爭轉調同意書所載條款均係被告單方預先擬定，未經兩造個別磋商，屬定型化契約條款，而條款內容係使原告拋棄權利而顯失公平，依民法第247條之1之規定，系爭轉調同意書應屬無效云云；惟被告於原告簽署系爭轉調同意書前之說明及意願確認過程，業經證人蕭佩玲、段曉芬於本院審理中結證如前，可見原告於簽署過程中非無與被告個別磋商變更之餘地，然原告全然未曾提及其所稱改善工作環境為同意轉調條件乙事，且觀之系爭轉調同意書載有「同意轉調至復揚公司」、「同意轉調被告公司其他廠區」、「不同意轉調」等三種選項可供原告選擇，並非使原告必為拋棄權利之約定（參見本院卷第72頁），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公司或被告公司其他廠區，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，然於被告公司因經營管理需要而轉

讓原告原所任職之軟板廠予復揚公司時，原告本僅能於同意轉調至復揚公司或被告公司其他廠區，抑或不同意轉調間為選擇，而原告如選擇不同意轉調，於被告公司已無該原告原任職部門之情形下，原告亦僅能自請離職，雖被告亦得依勞基法第11條第1 款規定經預告勞工終止勞動契約，然此為被告因轉讓所取得單方終止勞動契約之權利，而非被告因此負有必須終止勞動契約之義務，自難認此等約定有何限制原告行使權利而顯失公平之情，故原告此部分之主張亦難憑採。是以，原告既無法舉證證明被告有何違反勞動契約或勞動法令，致有損害其權利之虞之情事，則原告主張依勞基法第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。

4. 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資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項定有明文。查兩造於105 年10月21日係合意終止系爭勞動契約，而非原告依勞基法第14條第1 項第6 款終止系爭勞動契約，已如本院前所認定，揆諸前揭規定，原告請求被告給付系爭資遣費自屬於法無據，不應准許。

㈡原告請求被告給付系爭員工紅利，有無理由？

1. 按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1 條之規定自明。勞基法第29條既規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利」，則事業單位依本條規定決定以盈餘分配員工紅利，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當

年度工作並無過失，即具備分配紅利之要件，對符合上述要件之勞工，事業單位非可任意不予發給（最高法院103年度台上字第588號判決意旨參照）。

2.查原告係於105年10月21日始與被告合意終止系爭勞動契約，已如前述，顯見原告於104年營業年度終了結算時仍然在職，且被告亦未舉證說明原告於該年度工作有何過失，此由原告已於105年9月25日領取被告發放之104年度員工紅利之半數即8萬元，扣除稅籍與補充保費後，原告實領74,472元，如兩造不爭執之事實㈤所示，而足以為證；參依前揭規定及說明，原告自得請求被告給付如兩造不爭執之事實㈥所示，104年度員工紅利之其餘半數即8萬元，扣除稅額與補充保費後之金額74,472元。至被告雖辯稱：被告已於發放104年度員工紅利之公告，明文規定發放之對象限於發放日仍在職之員工云云，並提出該公告附卷為據（參見本院卷第79頁）；惟被告此舉顯然已牴觸前揭勞基法第29條之規定，並違反勞基法第1條第1項雇主與勞工所定勞動條件不得低於勞基法所定最低標準之規定，無故加重原告之責任，而單方片面率為不利於原告之紅利發放條件，應認係違反強制禁止規定而為無效，自不得拘束原告，是被告上開抗辯要無可採。準此，原告請求被告給付如兩造不爭執之事實㈧所示之系爭員工紅利，為有理由，應予准許。

㈡末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查本件原告請求被告給付系爭員工紅利部分，原告請求

被告給付自本件起訴狀繕本送達翌日即108 年12月11日起（參見本院卷第12、13頁送達證書），至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，亦應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第29條之規定，請求被告給付原告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，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。又本件原告勝訴部分，係依民事訴訟法第427 條第1 項適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依同法第389 條第1 項第3 款之規定，依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依職權確定訴訟費用額如主文第3 項所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　27　　日

中壢簡易庭　法　官　陳振嘉

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

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　　109　　年　　11　　月　　27　　日

書記官　張淑芬