

最高法院民事判決

110年度台上字第2705號

上訴人 三合微科技股份有限公司

法定代理人 劉立中

訴訟代理人 高志明律師

李維中律師

彭瑞驊律師

被上訴人 陳昱峰

訴訟代理人 董德泰律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國110年4月27日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度勞上更一字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊於民國102年間，受僱擔任上訴人之中國區總經理，兩造並簽訂定期勞動契約，僱用條件為月薪人民幣9萬1700元及1個月年終獎金，與自用車輛補助及住宿補助，期間自102年7月1日起至105年6月30日止（下稱系爭契約）；嗣薪資部分改以美金1萬1100元、新臺幣（未註明幣別者同）11萬5000元計算。詎上訴人於104年10月間與伊商議終止系爭契約未果，即以景氣不佳為由，拒付薪資、住宿補助及年終獎金等情。求為命上訴人給付薪資美金2萬2200元、23萬元，及住宿補助人民幣1萬2000元各本息，暨如原判決附表（下稱附表）所示金額本息之判決；並於原審為訴之追加，求為命上訴人另給付104年度年終獎金人民幣9萬1700元，及自109年10月24日起加付法定遲延利息之判決（其他未繫屬本院部分，不予論述）。

二、上訴人則以：伊係委任被上訴人擔任經理人，兩造間成立委任契約，縱認係勞動契約，勞動條件應以系爭契約所載為準，並無年終獎金及住宿補助。兩造間不論成立何種契約，業

01 經伊於104年10月23日與被上訴人合意終止；倘兩造未合意
02 終止，伊亦於同日或同年月26日，依勞動基準法（下稱勞基
03 法）第11條第1、2、4、5款規定，口頭向被上訴人為終止之
04 意思表示，被上訴人自不得請求伊給付104年11月起至105年
05 6月止之月薪。另依伊之工作規則第13條第3項規定，年終獎
06 金發放與否，以伊營運狀況、員工考核結果定之，非屬勞務
07 之對價；即使有年終獎金，被上訴人於105年初農曆春節前
08 已不在職，無實際工作可供考核，自不得請求給付104年度
09 年終獎金。再者，被上訴人未經伊核可承租辦公室，致伊受
10 有支付104年5月起至同年10月止租金人民幣4萬8000元之損
11 害；又其未盡注意義務，致伊受有機器下落不明之人民幣14
12 萬4500元損害；另因取消訂單，致伊受有呆滯料美金34萬66
13 8.98元之損害，即其因處理委任事務有過失及逾越權限之行
14 為，應對伊負損害賠償責任，爰以之與本件債務抵銷等語，
15 資為抗辯。

16 三、原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：

17 (一)上訴人於102年5月24日以電子郵件寄送錄用通知書予被上訴
18 人，嗣兩造於同年6月30日簽訂系爭契約，僱用被上訴人為
19 中國區總經理，期間自102年7月1日起至105年6月30日止，
20 月薪人民幣7萬2700元，另人民幣1萬9000元（於1、4、7、1
21 0月一併發放），翌月5日發薪，嗣薪資改以美金1萬1100元
22 、11萬5000元計算。上訴人自102年7月1日起至104年6月止
23 ，每月均給付被上訴人自用車輛補助及住宿補助人民幣1800
24 元及6000元等情，為兩造所不爭。依上訴人寄發予被上訴人
25 之錄用通知書，系爭契約之名稱「定期勞動契約」，及契約
26 第2條、第5條、第6條、第11條、第12條等約定，可知被上
27 訴人受僱於上訴人擔任中國區總經理，為上訴人之營業提供
28 勞務，系爭契約規範被上訴人之工作期間、工作地點、工作
29 項目、薪資與獎金、休假、請假、契約修訂、終止、退休、
30 職業災害及普通傷病補助、福利、考核與獎懲、服務與紀律
31 、安全衛生、權利義務等事項，在經濟、人格及組織上均具

從屬性，其性質屬定期勞動契約。

- (二) 上訴人所提被上訴人於104年10月23日轉知中國區辦公室員工及同年11月2日檢附員工經濟補償金明細之電子郵件，僅係被上訴人將上訴人決議於同年10月31日撤離中國區辦公室人員乙事轉知該辦公室員工，及將大陸員工希望終止契約後上訴人得以補償之金額，供上訴人參考，並無任何兩造合意終止系爭契約之文字，難認兩造於104年10月23日合意終止系爭契約。至於上訴人法定代理人劉立中於104年10月23日會議（下稱系爭會議）中告訴被上訴人欲終止系爭契約時，被上訴人未為反對意思，要僅係被上訴人之單純沉默，無從認其默示同意上訴人終止系爭契約。兩造間並非委任關係，上訴人主張依民法第549條第1項規定，單方終止系爭契約，亦非有據。劉立中既認兩造間係委任關係，自無可能於系爭會議告知被上訴人依勞基法第11條第1、2、4、5款解僱事由及法律依據，難認上訴人已於系爭會議預告被上訴人終止系爭契約。而劉立中於同年月26日與被上訴人間對話，係討論中國區員工於104年9、10月份薪資、資遣費如何計算，並未提及公司連年虧損，被上訴人不能勝任中國區總經理，上訴人依勞基法第11條第5款規定解僱被上訴人乙事。是系爭契約未經兩造合意終止，亦未經上訴人單方合法終止。自被上訴人尚於104年11月2日寄發中國區員工經濟補償金明細予上訴人，可見其在中國區辦公室撤離後，仍繼續為上訴人提供勞務，嗣於105年1月13日提起本件訴訟，表明系爭契約並未終止，已將準備提供勞務通知上訴人，上訴人以系爭契約已終止為由拒絕受領，則被上訴人就105年1月至6月30日（系爭契約終止日）止，無補服勞務之義務，仍得請求該期間報酬。則被上訴人依系爭契約，請求上訴人給付104年11、12月薪資美金2萬2200元、23萬元，及自105年1月起至同年6月30日止之薪資即如附表所示金額本息，洵屬有據。
- (三) 依被上訴人所提每月開銷明細分類帳，且上訴人自認於104年6月以前均給付被上訴人住宿補助每月人民幣6000元之情

01 ，堪認兩造確有每月住宿補助人民幣6000元之約定。而被上
02 訴人於104年10月31日中國區辦公室撤離後，尚有租賃房屋
03 提供勞務之必要，則其請求上訴人給付104年11、12月住宿
04 補助共人民幣1萬2000元，為有理由。

05 (四)被上訴人寄發之錄用通知書，載明薪資包含年終獎金在內，
06 雖系爭契約內容未予記載，惟以上訴人實際給付被上訴人車
07 輛補助每月人民幣1800元、實支實付油資、停車費、出差費
08 之情，與錄用通知書上之勞動條件相符。而系爭契約第4條
09 第3項之「獎金」係指業績獎金，而非年終獎金；且劉立中
10 於104年10月26日與被上訴人間對話中，未否認有年終獎金
11 ，僅表示「真的是我一個疏忽，忘記把業績綁進去」等語，
12 並於原審陳稱：年終獎金有發給中國區辦公室員工等各情，
13 則被上訴人依錄用通知書約定，請求上訴人給付104年度年
14 終獎金人民幣9萬1700元本息，亦應准許。

15 (五)查被上訴人係取得劉立中言詞同意後，於104年5月間向訴外
16 人盛隆維科技股份有限公司（下稱盛隆維公司）以每月人民
17 幣8000元承租辦公室，上訴人並轉帳給付同年5、6月租金，
18 有盛隆維公司負責人劉振華所發收訖租金之電子郵件可稽，
19 亦為上訴人所不爭執。然上訴人其後拒不給付同年7月至10
20 月租金，暨其與中國區員工王波間有勞資糾紛，致遭聲請扣
21 押辦公設備物品，供拍賣作為賠償金乙節，亦有劉振華與上
22 訴人間之電子郵件，及王波104年12月23日電子郵件足憑，
23 均非可歸責於被上訴人之事由所致。依上訴人所提清單，未
24 能證明係被上訴人而非客戶取消訂單，其主張被上訴人應負
25 賠償責任，即非有據。故上訴人所為抵銷抗辯，並非可取。

26 (六)從而，被上訴人依系爭契約，請求上訴人給付薪資美金2萬2
27 200元、23萬元，住宿補助人民幣1萬2000元各本息，及自10
28 5年1月起至同年6月止薪資即附表所示金額本息，暨104年度
29 年終獎金人民幣9萬1700元本息，為有理由，應予准許，為
30 其心證之所由得。被上訴人雖曾請求上訴人給付資遣費，僅
31 單方表明意思，未據上訴人同意，不得執以認定兩造合意終

止契約或上訴人合法單方終止，並說明兩造其餘攻防方法暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由，因而就上開聲明維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，並就追加之訴，判決如被上訴人之聲明。

四、本院判斷：

(一)按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約。

(二)原審本其採證、認事之職權行使，綜據相關事證，合法認定被上訴人於102年間受僱擔任上訴人中國區總經理，兩造係成立定期勞動契約。上訴人寄發之錄用通知書載有年終獎金，佐以上訴人於104年6月前如數給付住宿補助，暨劉立中與被上訴人間對話，堪認兩造有年終獎金及住宿補助之約定。又上訴人於104年10月23日僅告知被上訴人中國區辦公室撤離乙事，未能證明與被上訴人達成終止系爭契約之合意。被上訴人雖提出資遣補償金額，未據上訴人同意（見第一審卷(一)第240頁反面），亦難認兩造有終止系爭契約之合意。另上訴人斯時僅告知被上訴人中國區辦公室虧損，未明示預告被上訴人欲基於勞基法第11條第1、2、4、5款之法定終止事由，單方行使法定終止權，遑論證明各該法定終止事由存在，仍難認其合法終止系爭契約。兩造間系爭契約存在，至該

01 契約約定之105年6月30日終止，被上訴人於上訴人撤離中國
02 區辦公室後仍繼續提供勞務，並通知上訴人準備提供勞務之
03 事，上訴人拒絕受領，被上訴人無補服勞務之義務，上訴人
04 所為抵銷之抗辯尚非可採。因以上揭理由，為不利於上訴人
05 之判決，經核於法並無違背。上訴論旨，徒就原審取捨證據
06 、認定事實之職權行使，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，
07 非有理由。

08 五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4
09 49條第1項、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 110 年 10 月 21 日

11 最高法院勞動法庭

12 審判長法官 袁 靜 文

13 法官 陳 靜 芬

14 法官 石 有 為

15 法官 許 秀 芬

16 法官 林 金 吾

17 本件正本證明與原本無異

18 書 記 官

19 中 華 民 國 110 年 11 月 15 日