臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第92號

原　　告　黃建榮
訴訟代理人　張鴻欣律師
　　張嘉玲律師
被　　告　宏達國際電子股份有限公司
法定代理人　王雪紅
訴訟代理人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國109 年9 月2 日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

一、原告主張：

原告於民國88年11月15日起任職於被告公司，為負責工廠製造部門管理之資深處長，嗣因被告自身營運狀況不佳，擬大量裁員以減少開支並改善營運狀況，意欲解僱原告，惟因原告屬高階且薪資較高，被告為免付資遣費，乃自107 年5 月2 日起以參與專案為由，將原告連同其他4 名員工調離原工作處所，改至被告公司1 樓大廳會議室工作，持續以不實指控施加原告，每日限制在其內，並且幾乎只有約談，且以莫須有罪名指控，使公司同仁以為原告犯下重大錯誤，而受同仁異樣對待、產生極大痛苦，致原告飽受身心折磨，經診斷患有焦慮症、鬱症、混合焦慮及憂鬱情緒的適應障礙症等疾病（見本院108 年度桃司勞調卷第4 號事件卷〈下稱桃司勞調卷〉第10頁），被告在未經查證且無相關證據之情況下，逕行認定原告有違被告公司之工作規則，業已嚴重羞辱原告，且有違勞動契約及勞工法令，而該當於勞動基準法（下稱勞基法第14條第1 項第2 、6 款規定之情形，原告遂於107 年5 月25日以口頭方式向訴外人即被告公司之人事處長李秀

蓉終止兩造間之勞動契約，此有雙方當日錄音光碟及其譯文所示：「…黃建榮即原告：那我也跟你講，我就提離職。李秀蓉：對你自己好嗎？」等語可參（見本院卷第269、143頁），並於同年月31日完成交接而正式離職。又原告離職前6個月之平均工資為新臺幣（下同）19萬元【自106年12月至107年5月之工資各為14萬1,000元、42萬3,000元（含2個月之年終獎金）、14萬4,000元、14萬4,000元、14萬4,000元、14萬4,000元】，其中自88年11月15日起至94年6月30日止，適用舊制之工作年資為5年8個月，得請求資遣費為107萬6,667元【計算式：190000×+（ 58/12 ）＝0000000 】；另自94年7月1日起至107年5月31日止，適用新制年資為12月11個月，基數為6.46（計算式：12× 0.5 ＋0.5 × 11/12 ＝6.46，依勞工退休金條例第12條規定，新制資遣費最高得請求6個月，故得請求之資遣費用為114萬元【計算式：190000× 6 ＝0000000 】，合計得請求之資遣費為221萬6,667元（計算式：0000000 ＋0000000 ＝0000000 ）。為此，爰依勞基法第14條第1項第2、6款、第4項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟，請求被告給付上開資遣費及其遲延利息。並聲明： 被告應給付原告221萬6,667元，暨自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告本任職於被告公司手機製造系統A廠擔任資深處長，負責管理該廠之總體業務，包括生產控制、新產品建立、批量生產、質量改進、效率改進、人力控制、準時交貨和降低成本。然因被告於107年7月公告大量解僱前，有關生產製程、組織變革早已著手調整，故被告乃於107年5月2日將原告自原職調動至製造中心流程改善計畫小組進行研議規劃，此有相關往來電子郵件可參（見本院卷第67至77頁），不僅符合企業經營所必須，且屬原告能勝任之工作、上班地點在

原任職之廠區之不同樓層，原告之勞動條件並無不利益之變更，自符勞基法第10條之1 規定。而原告所提出診斷證明之就診時間為同年6 月19日，與上開調動時間相差1 個半月有餘，原告之上開病症顯與上開調動過程並無因果關係，先予敘明。

依被告公司工作規則第17條規定：「凡依第14條第4 項、第15條、第16條自動請辭之員工，應以書面提出申請，並依第25條規定辦妥離職移交手續後離職。」（見本院卷第374 頁），是被告公司員工申請離職時應踐行書面申請之特別約定，此自有拘束原告之效力。雖原告陳稱：未有法律強制員工離職須提出書面之強行規定等語，然工作規則具有拘束員工之效力，若兩造對於為終止勞動契約意思表示有於工作規則特別約定，原告自應遵守之，因原告未依工作規則第17條規定，以書面離職之申請，並不生離職效力。再者，依原告與李秀蓉於107 年5 月25日錄音譯文內容觀之，原告僅對於李秀蓉表示：「那我就跟你講說，那我可不可按照正常手續提出離職來？」（見本院卷第143 、209 頁），顯見，原告應知悉被告公司工作規則訂有標準之離職程序；另李秀蓉向原告表示：「那你好好休息一下週末，我禮拜一找你」，原告則回答：「好，謝謝」，益徵，原告於107 年5 月25日至多僅向李秀蓉表明有離職之想法，當日並無向被告公司為終止勞動契約之意思表示。縱認原告於107 年5 月25日有向被告公司終止勞動契約（假設語），然原告並未表明係因「被告公司違反勞動契約或勞工法令」、及「被告公司對於原告，實施暴行或有重大侮辱之行為」之情形，並依勞基法第14條第1 項第2 款及第6 款規定終止兩造間之勞動契約，自不得於事後主張其終止兩造間勞動契約，係依據勞動基準法第14條第1 項第2 款及第6 款規定，應評價原告僅為單純自請離職。況依原告於107 年5 月20日至同年月31日之門禁刷卡記錄及用餐刷餐記錄所示（見本院卷第209 、211 頁），原告至107 年5 月31日辦理交接前，尚有正常出勤並提供勞務予

被告公司，益見，原告所述其已於107 年5 月25日向被告公司提出離職之情，並非事實。

實則，被告公司經內部稽核調查後發現原告任職期間有諸多違反被告公司工作規則、資訊安全及保密規定之情事，乃於107 年5 月31日以原告違反員工手冊第三章服務紀律與獎懲規定之貳、獎懲規定之四、懲罰事項之（四）解僱第18點：「於假期或留職停薪期間內，未經許可，而於他處工作，以致影響勞動契約之履行者」、第8 點：「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」等規定之事由，而終止兩造間之勞動契約（見本院卷第81至87頁）。復依最高法院98年台上字第1042號民事判決意旨參照，如勞工之行為以違反勞工之忠實義務，破壞勞工與雇主間之信賴關係，導致勞雇關係受到干擾，無法期待雇主採取解僱以外之他替代之懲戒手段，而繼續維持勞雇關係。原告任職被告公司之年資長達19年為高階之資深處長，於被告公司轉調其職務後發現原告在任職期間，違反被告公司資訊安全政策及規範，且有未依作業標準流程而致生被告公司損害，其行為有違忠實義務，已使被告無法相信原告之誠信且無信賴基礎，亦無法期待被告得以其他處分為替代之手段而矯正原告之誠信，故被告公司解僱原告，確符最後手段性原則。

ŋ末以，原告所主張請求資遣費之平均工資數額，亦有錯誤，依被告公司員工手冊之規定，被告公司之年終獎金係規範於員工手冊第18章福利章節下（見本院卷第243 頁），可知，被告公司之年終獎金係屬於恩惠性給與；另依被告公司工作規則第85條規定：「本公司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員工，給予年終獎金或紅利獎金。」，益見，被告公司年終獎金與紅利之發放前提為被告公司如有盈餘，此即係恩惠性給與之重要特性。故縱認被告解僱未符最後手段性，因年終獎金係屬恩惠性給與，非屬工資，不應納入平均工資數額為計算。故原告前6 個月之平均工資應為14萬

3,500 元【計算式：（000000＋144000＋144000＋144000＋144000＋144000）÷ 6 ＝143500】，又原告之新舊制年資基數為11.6667 ，故如認原告之資遣費請求有理由（被告否認），其資遣費數額亦應為167 萬4,172 元（計算式：143500× 11.6667 ＝0000000 ）。

ē 並聲明： 原告之訴駁回； 如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

原告自88年11月15日起任職被告公司，並於107 年5 月31日辦理離職手續而完成移交（見本院卷第197 至198 頁）；原告於離職前擔任被告公司資深處長，離職前6 個月即106 年12月至107 年5 月止之每月工資各為14萬1,000 元、42萬3,000 元（加計2 個月年終獎金28萬2,000 元）、14萬4,000 元、14萬4,000 元、14萬4,000 元、14萬4,000 元（見桃司勞調卷第12至15頁）。

被告公司於107 年5 月2 日將原告自原職（即被告公司手機製造系統A 廠之資深處長）轉調「製造中心流程改善計畫小組」（見桃司勞調卷第4 頁背面、本院卷第36頁）。嗣被告公司於同年月31日以原告違反員工手冊第三章服務紀律與獎懲規定之貳、獎懲規定之四、懲罰事項之（四）解僱第18點：「於假期或留職停薪期間內，未經許可，而於他處工作，以致影響勞動契約之履行者」、第8 點：「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」等規定之事由，而終止兩造間之勞動契約（見本院卷第81至87頁）。

四、得心證之理由：

原告是否已於107 年5 月25日向被告公司終止兩造間之勞動契約？

1.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，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實

、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗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，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義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第2631號民事判決意旨參照）。經查，原告主張：其已於107 年5 月25日經被告公司人事處張李秀蓉約談時，已向其為提出辭職之意思表示等語，並以當日錄音光碟及其錄音譯文：「黃建榮（即原告）：那我可以跟你講嗎？如果今天、如果今天，如果今天我跟你說，好阿，那我如果今天你都還沒和我說後續是怎樣，那我就跟你講說那我可不可按照正常手續提出離職來？…李秀蓉：你覺得你自己提辭呈比較不會瘋掉嗎？…黃建榮：我和你講，我如果沒有今天談，我週末我更不知道什麼，我更慘阿，至少我現在和你講完了，那我可以，我就講了我跟你講，就如果這樣再不明的情況下，我可以跟你講我自己提離職。…李秀蓉：我禮拜一有很多會議，可是，可是我想你都提了，你都提者樣的事情了，我禮拜一，我現在沒辦法馬上告訴你答案。黃建榮：那我也跟你講，我就提離職。李秀蓉：你要這樣的狀況直接提離職好嗎，這樣好麼？對你自己好麼？」（見本院卷第269 、143 頁）之內容為憑。惟細繹上開對話內容僅能推知，原告因其無法馬上知悉被告公司之內部調查結果，而有表明自行離職之意思，然無明確表示馬上於當日即107 年5 月25日提出離職（蓋參以原告前開所述：「那我可不可按照正常手續提出離職來」等語，即可知，原告明知若要主動終止兩造間之勞動契約，尚須依正常離職程序來辦理）。是以，本院尚難僅憑上開對話內容，即可遽認原告已於當日即向被告公司為終止兩造間勞動契約之意思表示。

2.次按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就下列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：「一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之

紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」，勞基法第70條定有明文。又關於勞動關係領域內，為求經營之效率，有必要將勞動條件及服務規律的契約內容予以統一化、定型化之方式來處置，工作規則即係雇主為了實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一之勞動條件及服務規律以維持企業內部秩序。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力（臺灣高等法院95年度勞上易字第82號民事判決意旨參照）。次查，依桃園市政府勞動局109 年4 月21日桃勞條字第1090031170號函復本院所檢附之工作規則第15條、第17條分別規定：「本公司有下列情形之一者，員工得不經預告終止契約：一、本公司於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使員工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於員工健康有危害之虞，經通知本公司改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、本公司不依勞動契約給付工作報酬。六、本公司違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者。」、「凡依第十四條第四項、十五條、第十六條自動請辭之員工，應以書面提出申請，並依第二十五條規定辦妥離職移交手續後離職。」（見本院卷第363 至397 頁），揆諸前揭判決意旨

，被告公司之上開工作規則，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，已為勞動契約之內容，應即有拘束勞雇雙方之效力。而被告公司之工作規則第17條乃規定，員工主動離職應踐行書面申請程序並需辦理移交手續，此為一般公司治理之常態，復為原告對於終止兩造間勞動契約之特別約定，且依卷內資料所示，被告公司之工作規則第17條亦無違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定，原告自應遵循辦理之。又原告並未於107年5月25日依被告公司之工作規則第17條規定主動提出離職之書面申請，已如前述，縱認原告於107年5月25日當日即有向被告公司以言詞方式為意思表示，而終止兩造間之勞動契約，然因未以被告公司之工作規則第17條所規定之書面方式為之，尚難認已生終止兩造間勞動契約之效力，則原告主張：兩造間勞動契約於107年5月25日業已經伊終止等語，則屬無據。至原告復主張：經被告公司調職至會議室辦公後，伊之行動受有拘束，事實上已不能填寫離職申請書，此乃客觀不能，且無法歸責於伊等語，然為被告公司所否認（見本院卷第260頁），然原告並未舉證以實其說，難徵其上開所述為真，另兩造間勞動契約之終止權要件是否該當，與是否可否歸於兩造間勞動契約之當事人，亦屬無涉，併予敘明。

原告請求被告公司給付上開資遣費，有無理由？

按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、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。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。」，勞基法第14條第1 項、第2 項、第4 項、第17條，分別定有明文。又按「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。」，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。經查，因原告主張：其於107 年5 月25日向被告為終止勞動契約等語，尚非真實，則兩造間勞動契約並未經原告為終止之意思表示，已如前述。縱認原告所述被告公司有對其為重大侮辱之行為及違反勞動契約或勞工法令致有損害其權益之虞者等情為屬實，惟兩造間勞動契約既未經原告為不經預告而終止，其爰依勞基法第14條第4 項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付上開資遣費，即無可採。

五、綜上，原告依勞基法第14條第1 項第2 、6 款、第4 項準用同法第17條及勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費221 萬6,667 元及其遲延利息，乃無理由，應予駁回。

六、而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　27　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

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　　30　　日

書記官　賴昱廷