

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第54號

原告 柯妤涵
被告 貝登堡國際股份有限公司

法定代理人 詹煥楨

訴訟代理人 王志中律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣23,750元，及自民國108年4月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,220元，由被告負擔新臺幣244元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣23,750元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國101年10月9日起受雇於被告，擔任百貨專櫃銷售及產品教育人員，兩造約定原告月薪為底薪新臺幣(下同)25,000元、生活津貼3,500元、師資獎金2,000元、年終獎金23,750元，績效獎金另計。原告於107年8月24日以口頭向被告南區業務及人事主管李承澤表達「若公司再不增聘員工分擔過重工作負擔，則將於12月底離職」等語，意在要求被告改善勞動條件，否則將終止勞動契約，依民法第99條第1項規定，原告係以「公司再不增聘員工」為附停止條件之終止勞動契約意思表示。被告已於107年10月22日增聘訴外人高育全分擔原告工作，自此原告未再提出辭職，原告行使終止權之停止條件未成就，自不生終止勞動契約之效力。況依被告內部預先排定之班表，108年1月仍有排入原告輪班，原告亦於108年1月1日、2日前去上班提供勞務，並見原告並無於107年12月31日自請離職之情事。又依被告公

01 布之正職人員工作規範書第4條規定可知，員工欲離職除應
02 口頭告知主管外，尚須填寫離職申請書交回公司，始生終止
03 勞動契約之效力，立於被告立場，係考量公司員工多達190
04 人且門市據點遍及五都可謂規模龐大，為確認員工有離職真
05 意，使人事部門有效率調派人力並避免勞資糾紛等因素為目
06 的，並寓有避免各地區門市主管以不合理勞動條件壓迫員工
07 ，致員工處於未思熟慮下任意吐露離職之言語，再以員工乙
08 「口頭」自願離職遂行違法解雇之實，以維護員工權益之功
09 能，被告訂定之上開工作規範，雖規定員工為終止勞動契約
10 意思表示時「應以書面為方式並統一以總公司為意思表示之
11 受領人」，以召慎重並維護各門市據點就業秩序及統一處理
12 離職條件，惟未改變員工所享任意終止權之本質，並未違反
13 強制禁止規定，有拘束兩造之效力。況主管李承澤於107年
14 11月7日與原告通話時，曾說「那你沒寫那張申請單，那我
15 、那當然公司也不會發薪水，因為你離職程序沒有跑完啊」
16 ，顯見被告確以「填寫離職單交付公司」作為員工自請離職
17 之必要程序。被告既自訂工作規範藉以管理員工勞動秩序，
18 使不諳法律之原告確信員工欲離職應告知主管，並填寫離職
19 申請書交付公司，經主管同意後始生離職效力，被告臨訟抗
20 辯其自訂之工作規範違反勞動基準法（下稱勞基法）強制規
21 定而無效，員工毋庸遵守云云，有失誠信。原告未依工作規
22 範以書面向總公司為終止勞動契約之意思表示，兩造間之勞
23 動契約並未終止，被告於107年12月31日違法辦理原告勞健
24 保退出，原告於108年1月3日依勞基法第14條第1項第6款規
25 定，寄發存證信函終止兩造間勞動契約，並以起訴狀繕本之
26 送達為終止僱傭關係之意思表示。爰依勞基法第2條第4款、
27 第19條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法施行細則第9
28 條、就業保險法第13條第3項等規定，請求被告給付資遣費
29 96,242元、107年年終獎金23,750元，及開立非自願離職證
30 明書等語。並聲明：(一)被告應給付原告119,992元，及自起
31 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利

01 息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

02 二、被告則以：原告於107年8月24日以口頭向主管李承澤表示預
03 定於同年11月21日百貨公司週年慶結束後離職，經雙方討論
04 後原告最後工作日為107年12月31日，原告特休假未休部分
05 折算現金給付，被告因而於107年10月22日聘僱新員工高育
06 全，由原告指導培訓，以便日後接替原告工作，足見原告於
07 107年8月24日所為定於107年12月31日終止勞動契約之意思
08 表示，已到達被告而發生效力。嗣主管李承澤於107年11月7
09 日通話時向原告詢問新員工高育全工作情形，並與原告確認
10 離職日期，向原告表示：「那我還是算到你12月底啊」，原
11 告答以：「好啊」，雖原告於同日通話時又改稱其係以離職
12 方式讓被告補足人力云云，然參照最高法院102年度台上字
13 第120號、93年度台上字第2528號判決要旨闡釋勞工終止勞
14 動契約之終止權屬形成權，原告於107年8月24日所為終止勞
15 動契約意思表示於到達被告時即已發生效力，無待乎被告同
16 意或核准，原告嗣後雖撤回辭職之意思表示，但不生效力。
17 被告已於107年12月給付原告應領取之107年度特休未休獎金
18 ，原告就此並無異議，更證兩造間僱傭關係已於107年12月
19 31日終止。被告訂定之工作規範對於專櫃正職人員離職事宜
20 固有規定「填寫離職申請書寄回公司，由公司主管同意後，
21 才可申請完畢」，惟此工作規範係規定員工欲離職時，依勞
22 基法第16條第1項之預告期間規定，提前以口頭或書面告知
23 主管，並在離職日前再填寫書面離職申請書寄回公司，由主
24 管同意即可，並非要求員工需以書面提出辭職及需主管同意
25 之限制，原告有無填寫離職申請書，不影響其先前所為口頭
26 辭職之效力。被告之108年1月份班表並未排入原告，原告所
27 提出之108年1月份班表非實際班表，原告於108年1月1日未
28 經被告同意，自行至百貨公司專櫃上班，主管李承澤不知情
29 ，更無打電話到櫃位詢問原告有無到班，直至當日晚上6時
30 37分主管李承澤經由同櫃位其他員工傳Line訊息始獲知上情
31 。翌日(108年1月2日)原告又自行至櫃位上班，主管李承澤

於當日下午透過同櫃員工告知後，隨即自台北南下請原告離開，並告知原告不得再至櫃位等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規定曉諭闡明後，整理並協議簡化不爭執事項如下：

(一)原告自101年10月9日起受雇於被告，擔任被告設於南紡購物中心專櫃之服務人員，該櫃位分為「樂高教學區」、「黏土區」及「手作DIY區」等3區，原告負責「樂高教學區」之產品銷售及教學(下稱樂高教學區)。

(二)原告每月薪資除底薪25,000元、生活津貼3,500元及師資獎金2,000元外，尚有績效獎金，另領有年終獎金23,750元。

(三)原告於107年8月24日口頭向其主管李承澤表示離職之意後，被告於107年10月22日招募新員工高育全，並由原告負責指導培訓，高育全工作內容與原告相同，高育全於107年12月31日離職。

(四)原告與其主管李承澤於107年11月7日電話通話內容如本院卷第43-49頁錄音譯文所示。

(五)被告於107年12月31日將原告之勞健保辦理退保。

(六)原告於108年1月1日、1月2日有至被告樂高教學區專櫃上班，其中108年1月1日原告於上午11時上班，晚上7時下班(值中班)，有上班滿八小時，108年1月2日原告於上午11時上班(值全班，本應晚上10時下班)，下午7時遭李承澤要求離開。

(七)被告制定頒布之2017專櫃正職人員工作規範(下稱工作規範)第4點規定：因個人生涯規劃或不適應欲離職者，須告知主管，並填寫離職申請書寄回公司，由主管同意後，才可申請完畢，離職者應年資不同，應於規定日期內提出離職(已收到紙本離職申請書為準)。

(八)原告於108年1月3日寄發左營福山郵局第000003號存證信函予被告(原證4)，催請被告於108年1月5日給付其107年12月份薪資、資遣費、107年度年終獎金及107年度特休未休之7

天工資，並開立非自願離職證明書。被告收受上開存證信函後，於108年1月11日寄發台北三張犁郵局第000027號存證信函(原證5)回覆原告，原告有收受該存證信函。

(九)如原告主張有理由，被告對於原告請求項目及數額不爭執。

(十)108年1月1日樂高教學區有一名工讀生張維珊上班。

四、本院判斷之理由：

(一)原告自101年10月9日起受雇於被告，擔任被告設於南紡購物中心專櫃之服務人員，該櫃位分為「樂高教學區」、「黏土區」及「手作DIY區」等3區，原告負責「樂高教學區」之產品銷售及教學，嗣被告於107年12月31日將原告之勞健保辦理退保之事實，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表及薪轉帳戶明細在卷可證(見本院108年度南司勞調字第9號卷，下稱調解卷，第33-34頁及第39-79頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項(一)、(五))，此部分事實，堪信為真實。

(二)原告於107年8月24日有向其主管李承澤以言詞為終止勞動契約之意思表示：

1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約；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；依法律之規定終止契約，準用民法第258條解除權行使方法之規定；解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，解除契約之意思表示不得撤銷；表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示不因之無效。民法第488條第2項、第94條、第263條、第258條第1、3項、第86條前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。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。是以，勞工終止勞動契約之意思表示到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力；且終止契約之意思表示，不得撤銷。

2. 原告於107年8月24日以言詞向其主管李承澤表示離職之意後，被告於107年10月22日招募新員工高育全，並由原告負責指導培訓，新員工高育全工作內容與原告相同，高育全於107年12月31日離職之事實，為兩造所不爭執(見不爭執事項(三))，參酌證人即原告主管李承澤到庭具結證稱：南紡購物中心「樂高教學區」原本編制員工3人，規畫自107年8月起編制減為原告及李韻蓉2人。原告於107年8月24日向我提出辭職，她說因生涯規劃，想做到週年慶後辭職，我跟原告說我會找人接替她的工作，原告並未提到如果不補人才要辭職，如果補人就不辭職等語，被告乃另僱用到接任原告之人員高育全，因107年11月中旬百貨週年慶「樂高教學區」及「黏土區」的業績都不理想，被告慮及與百貨公司合約於108年8月底即將結束，決定107年12月31日資遣新聘員工高育全後，只留下正職人員李韻蓉，搭配工讀生配班等語(見本院卷第84-86頁)，核與原告與主管李承澤於107年11月7日如附件所示電話通話內容(見不爭執事項(四))：「原告：因為我當初沒有告訴你說我要用離職的方式公司不會找人來」、「李承澤：對啊，那公司不是找了高育全來」、「原告：對啊」、「李承澤：對啊，那不就是」、「原告：我說如果當初我沒有用這樣的方式的話，公司不會再派一個人過來」、「李承澤：那那時候也是你跟我提離職，那所以我才開始面試不是嗎，原本」、「原告：但需要一個這樣子的人啊，如果我沒有用這樣子的方式的話，那時候你也說過公司不會再找人啊」、「李承澤：對啊，原本就是立謙提了那就是你跟韻蓉兩個配」、「原告：對阿，可是如果沒有再找一個人來的話，如果我沒有用這樣的方式去跟你談的話，你不會再找一個人來不是嗎」、「李承澤：所以你現在意思是說你是用離職，然後來讓我去找一個人來」、「原告：是啊，如果我沒有用離職的話，你會去找這個人來」、「李承澤：沒有，可是你那時候說了你離職，其實就已經，我那時候接收到就是你要離職啊」等語相符，足見證人李承澤前開證詞真實可信

，並無偏頗虛偽附和被告之情事。由此可知，被告原排定自107年8月起正職人員由3人減為2人，由原告與李韻蓉2人配班，但原告主觀認為被告應再增聘一名員工分擔勞務，囿於主管李承澤前已表明不再增聘員工，仍由原告與李韻蓉2人配班，原告為達使被告增聘員工分擔勞務之目的，向主管李承澤表明自願離職之意思，但其內心隱藏如被告增聘員工分擔勞務，原告就不離職之意思，惟為主管李承澤所不知；主管李承澤於收受原告自願離職之意思表示後，為安排接替原告之工作，另聘新員工高育全，原告見被告增聘員工分擔勞務之目的已達，於107年11月7日向主管李承澤改稱其實無離職之意思，且表達若非原告以離職為手段，被告不會增聘員工，被告既已增聘員工，原告不願離職等情，堪可認定。然原告於107年8月24日以單方行為所為終止兩造間勞動契約之意思表示，既已到達其主管李承澤，依上開說明，其終止勞動契約之意思表示已生效力，且不得撤銷，縱原告隱藏「若被告增聘員工分擔勞務，原告就不離職」之真意，但既非主管李承澤所明知，原告仍應受其所為終止勞動契約意思表示之拘束，是兩造間勞動契約於107年8月24日原告向其主管李承澤行使終止意思表示時已生效力。

3. 原告雖主張其係向主管李承澤表示「若公司再不增聘員工分擔過重工作負擔，則將於12月底離職」等語，若原告確有離職之意思表示，豈會於108年1月1日、2日前去櫃位上班云云，並提出108年1月份班表為憑（見本院卷第97-102頁）。經查：

① 原告固有於108年1月1日、1月2日至被告南紡購物中心樂高教學區櫃位上班，其中108年1月1日原告於上午11時上班，晚上7時下班（值中班），工作滿8小時，108年1月2日原告於上午11時上班（值全日班，本應晚上10時下班），下午7時遭主管李承澤要求離開之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)）。惟佐以原告與主管李承澤於107年11月7日為附表所示通話時提及「原告：我現在沒有要走

01 啊」、「李承澤：啊你那时候提了，不是吗」、「原告：
02 我那时候是为了要让」、「李承澤：你8月24號提了不是
03 嗎」、「原告：我要让你要再找一個人來啊」、「李承澤
04 ：那我就當你8月24號提了，我確定好那你就離職，你做
05 到12月，啊不就是這樣，啊你現在跟我說你不要」、「原
06 告：對啊，我不要」、「李承澤：你不要那沒辦法啊，因
07 為口頭就是成立啊」、「原告：那要怎麼樣李承澤：那我
08 還是算到你12月底啊」、「原告：好啊李承澤：那你沒寫
09 那張申請單，那我那當然公司也不會發薪水，因為你離職
10 程序沒有跑完啊」、「原告：因為我是非自願離職的啊」
11 、「李承澤：你是自願離職，為什麼是非自願離職」、「
12 原告：非自願離職阿，如果我自願離職這東西我會簽、「
13 李承澤：你824提的，你非自願離職，你今天不管有沒有
14 那張單，那你提了就是成立了，公司就是成立阿」、「原
15 告：那請問一下，我那时候提我早就離職了啊，我怎麼可
16 能還要做完週年慶才要走」、「李承澤：你就是說你做完
17 週年慶才要走，那那时候你还问我那你特休怎麼辦，我不
18 是跟你說你12月，12月把你特休休完」、「原告：那如果
19 我沒有這麼講，請問你們會找人嗎」、「李承澤：你不要
20 說怎麼那麼講，你就是提了，你提了是不是事實嘛，你是
21 不是提了嘛」、「原告：我是用這個東西我需要」、「李
22 承澤：那你是不是提了嘛你提了阿」、「原告：我講過啊
23 」、「李承澤：對阿，你講過你提了阿，阿就這樣阿，那
24 你提了你現在跟我說你是用那個東西然後來讓公司找一個
25 人這樣是不對的吧」、「原告：我覺得沒有甚麼不對，因
26 為這個東西」等語，益證原告於107年8月24日向主管李承
27 澤自請離職時，確實僅表達離職之意思，而未表示「若公
28 司不增聘員工分擔過重工作負擔，則將於12月底離職」等
29 語，嗣原告見被告增聘員工分擔其勞務之目的已達，始於
30 107年11月7日向主管李承澤改稱其無離職之意，其後又將
31 自己排入108年1月份班表（此部分詳下述），且於108年1

01 月1日、2日前去專櫃上班，主管李承澤得悉後，於108年1
02 月2日下午7時要求原告離開櫃位，可見原告於勞動契約終
03 止後，未經被告同意，自行任意提供勞務給付之行為，亦
04 經被告拒絕，是原告主張兩造間之勞動契約仍合法有效，
05 即難採認。

06 ②據證人李承澤到庭結證稱：被告對於櫃位站櫃人員之排班
07 及輪休係由該櫃人員相互協調後自行安排，每人均有排班
08 權限，我已於107年12月31日收回原告排班權限。因為樂
09 高教學區的業績不理想，公司打算在108年8月結束樂高教
10 學區的業務，故從108年1月起，樂高教學區的業務，平日
11 由1名正職員工上班，假日則由1名正職員工及1名工讀生
12 配班，如果沒有正職員工或工讀生輪班，則由黏土區及手
13 作DIY區的員工支援。被告於108年1月1日有安排一名工讀
14 生張維珊在樂高教學區，1月2日則沒有安排人員，是由黏
15 土區及手作DIY區員工支援。原告提出的班表，排入她自
16 己跟高育全的班，但高育全於107年12月31日已經資遣，
17 原告提出的108年1月份班表應係於107年12月份排定等語
18 （見本院卷第87-89頁），核與被告提出之108年1月份班表
19 僅列入李韻蓉及張維珊2人等情相符（見本院卷第71頁）
20 ，由此可知，被告因樂高教學區業績不理想，自108年1月
21 起精簡人力，因原告已定於107年12月31日離職，故被告
22 亦於同日資遣新聘員工高育全，只留1名正職員工李韻蓉
23 ，遇假日百貨人潮較多，加入工讀生張維珊支援因應之事
24 實，應可認定。是被告提出之108年1月份班表與事實相符
25 ，應可採信；而原告提出之108年1月份班表，竟列入自己
26 及已於107年12月31日離職之高育全（見本院卷第97頁）
27 ，顯與事實不符，自無從憑原告提出與事實不符之班表而
28 為有利於原告之認定。

29 (三)兩造勞動契約之終止日為107年12月31日：

30 1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
31 為成立，民法第153條第1項定有明文，故勞工終止勞動契約

之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生行程之效力，不必得雇主之同意，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。又當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執（最高法院95年度台上字第2705號判決意旨參照）。

2. 原告於107年8月24日向被告為終止勞動契約之意思表示，但就勞動契約終止日，兩造非不可協商。原告雖否認有與被告合意勞動契約終止日為107年12月31日，然觀諸如附表所示原告與李承澤於107年11月7日通話：「李承澤：沒有，那我那一天禮拜六也跟你講得很清楚，那你覺得你那時候講的認知是你做到12月底，那你剩下把年假休掉，那你那時候我們不是也講好你做到12/31，那你12/20開始(休特休假)」，「原告：因為那天你在電話裡面我實在不想跟你談這個事情不是嗎」、「李承澤：那我還是算到你12月底啊」、「原告：好啊」等語，及證人李承澤具結證稱：我於107年11月7日傳line問原告關於接任人員高育全的上班情況，原告卻用line回傳我說她沒有要離職，我當時覺得有問題，立刻再以line電話問原告，原告否認她有要在107年11月離職，後來又改口說當時是說107年12月底離職，基於之前沒有任何對話紀錄，我就說認知不同，原告既然說107年12月底離職，我就尊重原告107年12月底離職等語(見本院卷第86頁)；佐以原告自陳其於107年12月20日有排1、2天休假等語明確(見本院卷第81頁)，可知原告於107年8月24日為終止勞動契約之意思表示後，經其與主管李承澤溝通、協調，雙方協商定於107年12月底為原告最後工作日，原告允為承諾，雙方意思表示一致，即屬合意終止勞動契約日期為107年12月31日，依上說明，雙方均應受該合意終止之意思表示拘束，不容原告事後藉詞反悔，再予爭執。被告抗辯兩造間勞動契約終止日為107年12月31日，堪為可採。

(三) 原告未依工作規範填寫離職申請書寄回被告，不影響勞動契

約終止之效力：

1. 按勞動契約，係約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第6款定有明文。次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，僱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，是勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則內容而定，除非勞工已為反對之意思表示，或該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，該工作規則當然成為僱傭契約內容之一部，有拘束勞雇雙方之效力。又勞基法係國家本於保護勞工權益之意旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞基法所定之最低標準，為勞基法第1條第2項法文所明揭。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨，是勞基法之規範之內容屬強制規定，且為勞動條件之最低標準，於勞工之勞動條件優於該標準之情形，始有雇主與勞工自由約定之餘地，換言之，雇主與勞工間所訂勞動條件，如低於勞基法之標準者，該部分約定依民法第71條前段規定，應屬自始、當然無效。再按終止權之行使，依民法第263條準用第258條第1項規定，應由當事人向他方當事人以意思表示為之。此項意思表示無論其為明示或默示均無不可，亦無一定方式。而勞工自請離職，除須遵守預告義務，並喪失資遣費之請求權外，法無明文禁止，勞工自得於勞雇雙方無過失之情形下，基於個人意願隨時終止勞動契約。
2. 依被告工作規範第4點規定：「因個人生涯規劃或不適應欲離職者，須告知主管，並填寫離職申請書寄回公司，由主管同意後，才可申請完畢，離職者應年資不同，應於規定日期內提出離職(已收到紙本離職申請書為準)。」可知，員工自

01 願離職應告知主管以勞動終止契約，至於「填寫離職申請書
02 寄回公司」，係公司人事行政管理上所需要之書面程序，屬
03 於契約終止後之義務，並非終止勞動契約之要件，非謂員工
04 未依被告工作規範辦理離職，即不生勞動契約終止之效力。
05 從而，原告以交付離職單予被告為終止勞動契約之要式行為
06 ，增加勞基法所未規定之要件而自我限縮適用，非法之所許
07 ，其主張未依工作規範填寫離職單交付被告，兩造間勞動契
08 約尚不生終止效力云云，當非可採。至原告主張臺灣高等法
09 院96年度勞上字第18號判決及105年度勞上更(一)字第1號判
10 決之個案事實均為雇主解僱勞工，與本件個案情形不同，無
11 法比附援引，附此敘明。

12 (四)原告不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟
13 得請求107年度年終獎金：

- 14 1.按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定
15 期間預告雇主，勞基法第15條第2項定有明文。再按勞工依
16 第15條之規定終止勞動契約時，勞工不得向雇主請求加發預
17 告期間工資及資遣費，同法第18條第1款亦有規定。承前所
18 述，本件原告既單方終止兩造間勞動契約而自願離職，揆諸
19 上開規定，自不得請求被告給付資遣費，是原告請求被告給
20 付資遣費96,215元，洵屬無據。
- 21 2.又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
22 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險
23 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
24 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
25 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
26 情事之一離職」，則勞工須有就業保險法第11條第3項規定
27 之非自願離職事由時，始可請求雇主發給註記離職原因為非
28 自願離職之服務證明書。本件原告係自請離職，業經本院認
29 定如上，是原告之離職不符合就業保險法第11條第3項規定
30 「非自願離職」之要件，原告請求被告開立非自願離職證明
31 書，要屬無據。

01 3.再按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報
02 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
03 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
04 均屬之；又同法施行細則第10條並將勞工非因工作而獲得之
05 對價，或雇主為單方之目的而為任意性、恩給性之給付，如
06 年終獎金、競賽獎金、夜點費等，明文排除於上開條款所稱
07 「其他任何名義之經常性給與」範圍之外，以杜爭議（最高
08 法院93年度台上字第1767號判決意旨參照），顯見年終獎金
09 已明文排除在勞基法第2條第3款所指之「經常性給與」以外
10 ，非屬工資之性質（最高法院103年度台上字第682號判決意
11 旨參照）。依原告提出之薪轉明細所示，原告於105年1月30
12 日、106年1月20日、107年2月12日各受領年終獎金23,750元
13 （見調字卷第57、65、75頁），此為被告所不爭執，被告發放
14 之年終獎金，對於員工之勉勵、恩惠性質給與，雖非員工給
15 付勞務之對價，不得列入工資，然原告每年均領有年終獎金
16 23,750元，堪認該「年終獎金」係被告對於原告提供之勞務
17 ，約定每年以固定數額反覆給付，原告自107年1月1日起至
18 同年12月31日既已為勞務之給付，其依兩造間之勞動契約關
19 係，請求被告給付107年度年終獎金23,750元，洵屬有據。

20 五、綜上所述，原告於107年8月24日向被告為自願離職之意思表
21 示，定於同年12月31日終止勞動契約，其自107年1月1日起
22 至同年12月31日已為勞務之給付，原告依兩造之勞動契約，
23 請求被告給付107年度年終獎金23,750元，及自起訴狀繕本
24 送達翌日即自108年4月11日起至清償日止，按年息百分之5
25 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，即非
26 有據，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證方法與
28 本件判決結果無涉，爰不一一論述。

29 七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判；各當
30 事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形
31 ，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支

01 出之訴訟費用，為民事訴訟法第87條第1項、第79條所明定
02 。經核本件訴訟費用為4,220元（即第一審裁判費），爰審
03 酌兩造勝敗訴比例，確定各應負擔之訴訟費用。

04 七、原告雖聲請供擔保請准宣告假執行，惟本判決原告勝訴部分
05 所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第
06 5款之規定，應依職權宣告假執行；並依民事訴訟法第392條
07 第2項規定，依職權宣告如被告預供擔保後，得免為假執行
08 。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因原告之訴駁回而失
09 所依附，應併予駁回。

10 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
11 如主文。

12 中 華 民 國 108 年 10 月 31 日
13 民事勞工法庭 法 官 張桂美

14 以上正本係照原本作成。

15 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。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 108 年 10 月 31 日
18 書記官 蘇冠杰

19
20 附表：107年11月7日原告與李承澤對話錄音譯文

21
22 原告：我想問一下我想請問一下那天的那個事情是怎麼回事啊

23 李承澤：哪一天

24 原告：你那一天用那樣子的方式，這講話方式不是你平常做事
25 的方式耶

26 李承澤：講話方式，哪一段的講話方式

27 原告：就是你傳那一段訊息來的那一個

28 李承澤：阿不就那天講的

29 原告：對啊

30 李承澤：我說我的認知是你到11月底，12月1日開始你就休你
31 的年假，那你的認知是你到12月底
32

01 (續上頁)

02
03 原告：對啊，那時候當初我說過啊，我那時候只是在說這個事
04 情，可是在前幾天的時候那時候我也有說過說這樣的方
05 式其實我也沒有不行

06 李承澤：甚麼這樣的方式我也沒有不行

07 原告：因為我當初沒有告訴你說我要用離職的方式公司不會找
08 人來

09 李承澤：對啊，那公司不是找了高育全來

10 原告：對啊

11 李承澤：對啊，那不就是

12 原告：我說如果當初我沒有用這樣的方式的話，公司不會再派
13 一個人過來

14 李承澤：那那時候也是你跟我提離職，那所以我才開始面試不
15 是嗎，原本

16 原告：但需要一個這樣子的人啊，如果我沒有用這樣子的方式
17 的話，那時候你也說過公司不會再找人啊

18 李承澤：對啊，原本就是立謙提了那就是你跟韻蓉兩個配

19 原告：對阿，可是如果沒有再找一個人來的話，如果我沒有用
20 這樣的方式去跟你談的話，你不會再找一個人來不是嗎

21 李承澤：所以你現在意思是說你是用離職，然後來讓我去找一
22 個人來

23 原告：是啊，如果我沒有用離職的話，你會去找這個人來

24 李承澤：沒有，可是你那時候說了你離職，其實就已經，我那
25 時候接收到就是你要離職啊

26 原告：對啊，可是，應該是這樣講，如果我真的要離職的話，
27 我應該我離職單，我很清楚離職單這個東西，我要很早
28 之前就要填給你了

29 李承澤：沒有阿，你口頭講其實就算成立了阿

30 原告：那所有的契約應該是用寫上契約才算吧，我們公司不是
31 也都是這樣子嗎

32 李承澤：沒有啊，你說寫上甚麼契約

(續上頁)

原告：需要填上契約才算成立阿，今天你要離職你需要填的是離職單，今天你進公司也要

李承澤：離職單是你最後你要走的一個程序阿，就像你來你不是要報到，那離職單確認說你假設你今天做到12月底，那你最後一天那你寫那一張就是確定說妳已經離職了，你沒寫那一張公司不會給你就是你的薪資阿

原告：對阿，因為它上面有寫道我必須交出離職單一個月後要提前一個月阿

李承澤：那你口頭講就算啊，所以你現在是不想要離職的意思

原告：我沒有打算要離職阿

李承澤：你口頭講就算阿，不管那張離職單只是你最後一個程序而已阿

原告：那離職單應該是說今天要我填離職單才能算離職吧，或者是

李承澤：沒有，你口頭講就算

原告：喔。是這樣子嗎，可是我不這麼認為耶

李承澤：你不認，啊就是你口頭講就算啊

原告：那如果因為我當初沒有用這樣子的方式的話，公司不會再找一個人來

李承澤：沒有，那我那一天禮拜六也跟你講得很清楚，那你覺得你那時候講的認知是你做到12月底，那你剩下把年假休掉，那你那時候我們不是也講好你做到12/31，那你12/20開始(休特假)

原告：為那天你在電話裏面我實在不想跟你談這個事情不是嗎

李承澤：甚麼叫不想跟我談這個事情

原告：這個事情本來就應該是要當面談，不是用這樣的方式去

李承澤：不管你怎麼談，你原本就是提了，不是嗎

原告：我提了，可是沒有這個東西，應該是說這個東西是可以我只要沒有簽就是沒有離職

李承澤：沒有沒有簽，你只要口頭就是成立

01 (續上頁)

02
03 原告：那我覺得這個東西可以去問耶

04 李承澤：你可以去問阿，沒關係啊

05 原告：我一定會去問

06 李承澤：你去問，勞基法上面也沒有規定說你一定要紙本或是
07 口頭

08 原告：因為如果他只要在不是我自願離職下

09 李承澤：啊就是你自願離職啊，你提的不是你自願離職，不然
10 是我叫你走得喔

11 原告：我現在沒有要走啊

12 李承澤：啊你那時候提了，不是嗎

13 原告：我那時候是為了要讓...

14 李承澤：你8月24號提了不是嗎

15 原告：我要讓你要再找一個人來啊

16 李承澤：那我就當你8月24號提了，我確定好那你就離職，你
17 做到12月，啊不就是這樣，啊你現在跟我說你不要

18 原告：對啊，我不要

19 李承澤：你不要那沒辦法啊，因為口頭就是成立啊

20 原告：那要怎麼樣

21 李承澤：那我還是算到你12月底啊

22 原告：好啊

23 李承澤：那你沒寫那張申請單，那我當然公司也不會發薪水
24 ，因為你離職程序沒有跑完啊

25 原告：因為我是非自願離職的啊

26 李承澤：你是自願離職，為什麼是非自願離職

27 原告：非自願離職阿，如果我自願離職這東西我會簽

28 李承澤：你824提的，你非自願離職，你今天不管有沒有那張
29 單，那你提了就是成立了，公司就是成立阿

30 原告：那請問一下，我那時候提我早就離職了啊，我怎麼可能
31 還要做完週年慶才要走

32 李承澤：你就是說你做完週年慶才要走，那那時候你還問我那
33

01 (續上頁)

02
03 你特休怎麼辦，我不是跟你說你12月，12月把你特休
04 休完

05 原告：那如果我沒有這麼講，請問你們會找人嗎

06 李承澤：你不要說怎麼那麼講，你就是提了，你提了是不是事
07 實嘛，你是不是提了嘛

08 原告：我是用這個東西我需要

09 李承澤：那你是不是提了嘛你提了阿

10 原告：我講過啊

11 李承澤：對阿，你講過你提了阿，阿就這樣阿，那你提了你現
12 在跟我說你是用那個東西然後來讓公司找一個人這樣
13 是不對的吧

14 原告：我覺得沒有甚麼不對，因為這個東西

15 李承澤：沒有反正好，現在你的年資我就是幫你算到12月底，
16 那你要領你12月的薪水，那你就是把離職申請書寫完
17 給我那就是這樣

18 原告：不對阿，那如果我不填的話呢

19 李承澤：你不填我還是當你離職阿，因為是你自願離職的，那
20 只是等你寫好那一張我再給你薪水嘛，你沒有跑完離
21 職程序阿

22 原告：對阿，因為這如果這時候我沒有填離職，就不是我自願
23 離職的阿

24 李承澤：你口頭提就是自願離職，不然勒

25 原告：很多東西也都是情緒上的東西，公司也常常這樣講啊

26 李承澤：沒有情緒上的東西啊，那你那天824談了一次，後來
27 下一個禮拜，你不是問我特休，我再回你一次，那說
28 12月，上禮拜不是再講一次，那也說你到12月底，那
29 你12月20號開始休你的年假

30 原告：等一下，上禮拜六的時候，是你那時候打來，然後你就
31 講講講，好，OK，好，因為那時候我跟你講好啦好啦，
32 因為我根本在電話裡我不想跟你談這個，我覺得這東西
33

(續 上 頁)

是要當面談的，而且那時候那天的方式是，前幾天我也還在跟你提說，所以再來我說這樣子也沒有不好喔，握在櫃上，我也領我的薪水，也沒有甚麼不好啊，你也沒有任何反應，然後到那一天

李承澤：我就當你離職，我要有什麼反應，你回答那個幹嘛我一定要回答你，啊你不就已經提離職，你現在事後，你那一天就等於說你想反悔，我已經不想回答你那個，我就等你說，所以我禮拜六才會問你說你高育全的狀況怎樣不是嗎，你現在就是想反悔不是嗎

原告：我一直以來都是這樣子啊

李承澤：一直以來都是這樣子是什麼意思

原告：直以來我都是用這個，我只是要用這個方式讓公司找人

李承澤：沒有阿，那我就當你沒關係反正現在我就當你那天提了離職阿，對阿，那你現在就是算到12月底嘛，禮拜六電話也講得很清楚啊，那也是說到12月底那你12月20號你就休你的年假阿

原告：我覺得現在這個東西我覺得我覺得這種感覺很差啊

李承澤：很差，那是你提的啊，什麼叫很差，很差什麼很差，在哪裡啊，不是你提的嗎，今天又不是說我今天叫你走，今天是我今天叫你走，那當然你感覺會很差，那今天是你提的，你現在跟我說你不想，你只是用那個方式讓公司找一個新人，很差的是我不是你吧

原告：我覺得很差，因為確實公司也是用這樣的方式在對我們啊

李承澤：那我現在就走勞基法嘛，那現在是你提的啊

原告：走勞基法，勞基法也要我自願提離職不是嗎

李承澤：啊你不是自願提離職嗎，啊你不是824自願提離職嗎，你現在反悔說你沒有啊，你剛才前面又說有

原告：我說我講過這事情，我是用這樣的方式我是要讓公司再找一個人啊

01 (續上頁)

02
03 李承澤：對啊，你講過這事情不就代表確定你提離職了嘛

04 李承澤：啊你就提離職了嘛

05 原告：那公司每次都這樣

06 李承澤：沒關係，那你現在有爭議那你之後可以找調解或什
07 麼的

08 原告：可以啊我一定會找

09 李承澤：那你就找調解，那我就是算你到12月底

10 原告：反正我不會簽，我一定會把這東西弄好

11 李承澤：那你自己去找調解啊，就這樣
12