

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第106號

上訴人 鄭程云
訴訟代理人 陳志勇律師
複代理人 謝碧鳳律師
被上訴人 鴻海精密工業股份有限公司
法定代理人 劉揚偉
訴訟代理人 陳建道

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年7月3日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第369號第一審判決提起上訴，本院於108年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應開立如附件一所示之服務證明書交付上訴人。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔二分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為郭台銘，嗣於訴訟進行中變更為劉揚偉，並據其聲明承受訴訟，此有民事承受訴訟狀附卷可稽（見本院卷第65-82頁），經核與民事訴訟法第175條第1項、第176條規定，並無不合，應予准許。

二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件上訴人之上訴聲明第3項原為：「被上訴人應開立記載上訴人姓名、性別、年齡、身分證號、工作種類、任職期間之服務證明書交付上訴人」；第4項為：「願供擔保請准宣告假執行」（見本院卷第100頁）。嗣於本院審理中，以被上訴人提出之服務證明書格式更正聲明第3項為：「被上訴人應開立如附件一所示之服務證明書交付上訴人」；第4項為

01 ：「關於金錢給付部分，願供擔保請准宣告假執行」（見本
02 院卷第181頁），核屬更正其法律上之陳述，非屬訴之變更
03 追加，合先敘明。

04 貳、程序方面：

05 一、上訴人主張：伊於民國103年8月18日受僱於被上訴人新竹園
06 區分公司，派駐深圳工作，約定月薪新臺幣（以下未標明幣
07 別者同）4萬8000元，及駐外津貼每天港幣300元。被上訴人
08 於107年2月間以內部組織重整為由，要求伊調至新加坡商鴻
09 運科股份有限公司（下稱鴻運科公司），經伊拒絕後，被上訴
10 人竟未經伊之同意，於107年2月23日將伊之勞工保險（下稱
11 勞保）及全民健康保險（下稱健保）之投保單位，自被上訴
12 人新竹園區分公司辦理退保，而改於鴻運科公司投保，使伊
13 之勞、健保及勞工退休金均由鴻運科公司辦理及提繳，薪資
14 亦改由鴻運科公司發放，而變更伊之雇主，自屬重大違反勞
15 動契約及勞動法令，而有損害伊權益之虞。嗣伊於107年5月
16 21日調閱勞保資料發現上情，即於107年5月24日寄發存證信
17 函，以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，
18 不經預告終止兩造勞動契約，被上訴人應給付按勞工退休金
19 條例第12條、第17條計算之資遣費9萬0600元及駐外津貼港
20 幣1萬3448元，並依勞基法第19條規定發給如附件一所示之
21 離職服務證明書。為此，爰依勞工退休金條例第12條、第17
22 條及勞基法19條規定，請求（一）被上訴人給付伊9萬0600元及
23 港幣1萬3448元，並加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定
24 遲延利息；（二）被上訴人應開立如附件一所示之服務證明書交
25 付上訴人（原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴）
26 。並於本院上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上
27 訴人9萬0600元、港幣1萬3448元，及自起訴狀繕本送達翌日
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被上訴人應開
29 立如附件一所示之服務證明書交付上訴人。（四）關於金錢給付
30 部分，願供擔保請准宣告假執行。

31 二、被上訴人則以：上訴人於107年5月24日所寄發之存證信函，

01 因信封上未載明收件人員之聯繫資訊，而遭伊收發室人員拒
02 絕收受，上訴人以此所為終止勞動契約之非對話意思表示，
03 尚未生效，伊即已更正作業疏失，上訴人即不得依勞基法第
04 14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。另伊係為因應子公
05 司富士康工業互聯網股份有限公司上市之要求，辦理集團內
06 公司員工調動作業，因行政人員作業疏失，誤將上訴人之勞
07 、健保及勞工退休金與薪資之提付單位，轉至鴻運科公司。
08 伊於107年5月24日經上訴人之直屬主管告知並確認後，已於
09 當日及翌日即更正，將上訴人之勞動契約轉回伊公司，並完
10 成勞、健保之加保及勞工退休金之提繳，且前後投保紀錄銜
11 接，投保金額亦相同。上訴人轉任鴻運科公司期間，其個人
12 持有之名片、員工識別證、電子郵箱地址、工作地點及其他
13 勞動條件等，無論係形式上或實質上均未變動，另上訴人於
14 107年4月受領之績效獎金，仍是由伊公司名義發放，上訴人
15 並未受有權益上之損害或有損害之虞。另伊發放之駐外津貼
16 ，性質上與差旅津貼相似，屬於獎勵性質，上訴人請求伊給
17 付駐外津貼港幣1萬3448元部份，並無依據。又伊於上訴人
18 起訴前，已寄予上訴人如附件二所示之服務證明書，上訴人
19 請求伊給付如附件一之服務證明書，自無理由等語，資為抗
20 辯。並於本院聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔
21 保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執之事實：

23 (一)上訴人自103年8月18日受僱於被上訴人公司新竹園區分公司
24 ，派駐深圳工作，約定月薪4萬8000元，及駐外津貼每天港
25 幣300元。

26 (二)上訴人之勞保係自103年8月18日起由被上訴人投保，於107
27 年2月23日退保，復於同日由鴻運科公司投保，於107年5月
28 25日退保；後於107年5月24日再由被上訴人公司投保，於
29 107年6月1日退保。

30 (三)上訴人之健保自103年8月18日起由被上訴人新竹園區分公司
31 投保，於107年2月23日轉出，於同日轉由鴻運科公司投保，

01 復於107年5月27日轉出。

02 (四)上訴人轉任至鴻運科公司期間之薪資，由鴻運科公司發放。
03 四、上訴人主張：被上訴人未經伊之同意，將伊之勞、健保、勞
04 工退休金及薪資，改由鴻運科公司投保及提付，有勞基法第
05 14條第1項第6款規定之情事，伊乃終止兩造勞動契約，請求
06 被上訴人給付資遣費及駐外津貼等語，為被上訴人所否認，
07 並以前詞置辯。經查：

08 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
09 ，勞工得不經預告終止契約，固為勞基法第14條第1項第6款
10 明定。但此項終止事由，仍以雇主違反勞動契約或勞工法令
11 之行為，確有損害勞工權益之虞為要件，且應斟酌雇主違反
12 之原因、意圖、受損權益之性質及程度、得否回復，及勞工
13 有無可供循求申訴救濟，而使雇主有改善調整之機制為判斷
14 之依據。若雇主違反之情節或勞工之受損情形，並非重大，
15 且雇主亦明確表達調整改善之意思時，為維繫勞資關係之和
16 諧，並保障勞工之工作權，參酌行使權利不得違反誠信原則
17 之規範意旨，適度調整此項勞工終止權之涵攝範圍，以維勞
18 資雙方權益之衡平。

19 (二)上訴人於107年5月24日寄發存證信函，以被上訴人有勞基法
20 第14條第1項第6款之情形，不經預告終止兩造勞動契約等情
21 ，業據上訴人提出新竹光明郵局258號存證信函為證（見原
22 法院107年度板勞簡字第58號卷第21頁，下稱板勞簡字卷）
23 。被上訴人雖辯稱：上訴人於107年5月24日所寄發之存證信
24 函，因信封上未載明收件人員之聯繫資訊，而遭伊收發室人
25 員拒絕收受，上訴人以此所為終止勞動契約之意思表示，尚
26 未生效，而伊即已更正作業疏失，上訴人即不得依勞基法第
27 14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約云云，並以存證信函
28 郵件封面為證（見板勞簡字卷第51頁）。然被上訴人於107
29 年5月29日以新竹科學園郵局115號存證信函向上訴人表示其
30 並未構成勞基法第14條第1項第6款之終止勞動契約事由，但
31 同意上訴人自107年5月27日起終止勞動契約等語，有該存證

01 信函存卷可稽（見本院卷第97-100頁）。足認上訴人以被上
02 訴人有勞基法第14條第1項第6款規定事由而終止兩造勞動契
03 約之意思表示，已到達被上訴人，並非未生效。故被上訴人
04 辯稱上訴人以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約意
05 思表示並未到達相對人而未生效，終止勞動契約不合法云云
06 ，尚非可採。

07 (三)上訴人主張被上訴人未經其同意，於107年2月23日將其勞保
08 及健保投保單位自被上訴人新竹園區分公司辦理退保，而改
09 由鴻運科公司投保，使其勞、健保、勞工退休金及薪資，均
10 由鴻運科公司辦理及提付；經其於107年5月24日發現並告知
11 後，被上訴人方於107年5月24日辦理勞保退保及加保等情，
12 業據提出勞工保險被保險人投保資料表、薪資明細表、服務
13 約定書為證（見原審107年度板勞簡字第58號卷第17-19頁、
14 第59-69頁、第83-84頁，見原審卷第105-113頁），堪信為
15 真實。然被上訴人原於107年2月9日召開集團內公司調動說
16 明會，提供調動協議書予有意願調動之員工簽署，再由各廠
17 區人事部門承辦人員彙整員工簽署調動協議書之狀況，以EX
18 CEL格式設定統計報表的電子檔做成統計資料；新竹廠區專
19 案承辦人員收到後，再使用EXCEL檔案內建的VLOOKUP功能，
20 將各廠區回報的檔案與員工總表依據員工工號作比對，辦理
21 批次轉換作業；但上訴人所屬龍華廠區提出的EXCEL檔案並
22 未將上訴人之工號以文字格式繕打，導致進行比對時僅呈現
23 「#N/A」而無法顯示備註欄位的「實到但未簽署協議」狀態
24 ，致被上訴人行政人員誤認上訴人已簽訂同意調動協議書，
25 而將上訴人納入批次轉換之名單內，並將上訴人之勞、健保
26 及勞工退休金與薪資之投保與提付，改由鴻運科公司辦理；
27 被上訴人於107年5月23日知悉後，旋於同年5月24日辦理更
28 正，將上訴人之勞動契約轉回被上訴人，並完成勞、健保之
29 加保及勞工退休金之提繳等情，業據被上訴人提出大陸龍華
30 廠區及臺灣民生廠區人事部門人員回報檔案、比對疏失示意
31 圖、被上訴人專案承辦人員與其主管於107年5月24日討論記

錄、上訴人健保投保對象歷史資料明細、勞保投保單位網路申報及查詢作業存卷供參（見原審卷第205-227頁、第45頁、第47頁、第123-129頁）。足見被上訴人辯稱：伊係因行政人員作業疏失，誤將上訴人轉任至鴻運科公司，於107年5月24日知悉後，旋於翌日更正此作業疏失，將上訴人之勞動契約轉回伊公司，並完成勞、健保之加保及勞工退休金之提繳等語，應屬可採。

(四) 上訴人固主張勞基法第14條第1項第6款並未區分雇主違反勞動契約或勞工法令是否為故意或過失，僅需雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害於勞工權益之虞即構成該款事由；且被上訴人因行政人員作業疏失將伊變更雇主，難謂非重大過失，應已符合該款規定云云。然勞基法第14條第1項第6款雖未區分雇主違反勞動契約或勞工法令是否為故意或過失，但依照前揭說明，仍應於雇主違反之情節或勞工之受損情形重大時，方可認為有損害於勞工權益之虞，並非雇主一旦過失違反勞動契約或勞工法令，即認有損害於勞工權益之虞。且上訴人自始均在被上訴人大陸深圳市龍華廠上班，包括職稱及薪資等勞動條件，均未變動，此為上訴人所不爭執（見原審卷第62頁）。又被上訴人於107年5月23日知悉上情後，旋於翌日更正此作業疏失，將上訴人之勞動契約轉回被上訴人，並完成勞、健保之加保及勞工退休金之提繳，並未中斷，此有勞保及投保單位網路申報及查詢作業存卷可稽（見原審卷第123-129頁）。上訴人107年4月受領之績效獎金，仍係由被上訴人發放，亦有被上訴人績效獎金發放通知單在卷可稽（見原審卷第175頁）。可見被上訴人僅係因行政人員作業疏失，誤將上訴人之勞、健保及勞工退休金提撥單位名義形式上予以變動外，其餘勞動條件，均未變動，且上訴人之勞、健保投保年資，及勞工退休金與薪資之提付，均未中斷，足徵上訴人之雇主實際上仍為被上訴人，且情節尚非重大，難認有損害上訴人權益之虞。上訴人再主張被上訴人將伊之勞、健保轉至鴻運科公司後再轉回，使人誤以為伊工作變

動頻繁，影響伊就業權益，且鴻運科公司與被上訴人之紅利、福利有所不同，即會造成伊權益之損害云云，並提出被上訴人辦理鴻運科公司轉任說明會資料照片為證（見原審卷第57頁）。惟被上訴人與鴻運科公司乃同一集團內之關係企業，係因被上訴人進行集團內全球內部組織重整，而為員工跨集團內公司調動，有被上訴人提出之鴻海科技集團員工跨集團內公司調動協議書存卷供參（見原審卷第41-43頁）。則上訴人之勞、健保投保單位及勞工退休金提繳單位，縱使自被上訴人變更為鴻運科公司後，再變更回為被上訴人，依外觀觀之，仍屬被上訴人集團內部公司員工之調動，應不致使人誤認為上訴人工作變動頻繁，而影響上訴人就業權益。另依被上訴人辦理鴻運科公司轉任說明會資料照片所示（見原審卷第57頁），鴻運科公司雖依其章程分配盈餘，並成立自己之福委會，但被上訴人因行政人員作業疏失，變更上訴人之勞、健保投保單位及勞工退休金提繳單位為鴻運科公司，但於知悉後旋即轉回被上訴人，上訴人之雇主實際上仍為被上訴人，業如前述，並未影響上訴人之分紅或福利。且依鴻海科技集團員工跨集團內公司調動協議書第4條約定：「丙方（指鴻運科公司）同意乙方（指員工）任職丙方（指鴻運科公司）後，繼續提供乙方任職甲方期間享有的員工福利政策」（見原審卷第41頁），縱認變更上訴人之勞、健保投保單位及勞工退休金提繳單位為鴻運科公司，上訴人仍繼續享有被上訴人之員工福利，難認有損害上訴人分紅或福利等權益之虞。故上訴人以被上訴人未經其同意，將其勞、健保、勞工退休金及薪資，改由鴻運科公司投保及提付，有勞基法第14條第1項第6款之情事云云，難認有理。

(五) 準此，被上訴人雖因行政人員疏失，誤將上訴人之勞、健保、勞工退休金及薪資，改由鴻運科公司投保及提付，但旋即於知悉後旋即轉回被上訴人，情節尚非重大，上訴人之雇主實際上仍為被上訴人，並無致生損害於上訴人權益之虞。上訴人以被上訴人有勞基法第14條第1項第6款規定之情事，終

01 止兩造勞動契約，尚非有理。故上訴人依據勞工退休金條例
02 第12條、第17條規定，請求被上訴人給付資遣費9萬0600元
03 及駐外津貼港幣1萬3448元，洵非有理。

04 五、上訴人主張：兩造勞動契約已經終止，被上訴人應發給如附
05 件一之離職服務證明書等語，為被上訴人所否認，並以前詞
06 置辯。經查：

07 (一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
08 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。是勞動契約終止
09 時，如勞工請求發給服務證明書，雇主不得拒絕。至於服務
10 證明書之內涵，法無明文規定。惟應以記載有關勞工在事業
11 單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為主（行
12 政院勞工委員會83年4月18日台（83）勞資25578號函意旨參
13 照）。

14 (二)上訴人以被上訴人有勞基法第14條第1項第6款規定情事為由
15 ，終止兩造勞動契約，並非有理，固如前述。然被上訴人於
16 107年5月29日以新竹科學園郵局115號存證信函向上訴人表
17 示其並未勞基法第14條第1項第6款之情事，但同意上訴人自
18 107年5月27日起終止勞動契約；並於107年6月12日再以新竹
19 科學園郵局130號存證信函通知上訴人兩造勞動契約已於107
20 年5月27日終止，且該等存證信函均為上訴人所收受而提出
21 ，有該存證信函存卷可稽（見原審板勞簡字卷第53-58頁）
22 。足認兩造已合意於107年5月27日終止勞動契約，依據勞基
23 法第19條規定，被上訴人即應發給上訴人服務證明書。

24 (三)被上訴人雖辯稱：因上訴人工作交接未完全，為釐清工作交
25 接之責任歸屬，伊已發給如附件二所示之服務證明書，毋須
26 再給付如附件一之服務證明書云云。然服務證明書之內涵，
27 法律雖無明文規定，但參照前揭說明，本應以記載有關勞工
28 在事業單位內所擔任之職務、工作性質、工作年資及工資為
29 主，不應記載與勞工在事業單位內所擔任之職務、工作性質
30 、工作年資及工資無關之其他事項。而被上訴人固給付如附
31 件二所示之服務證明書，其上除上訴人之姓名、身分證字號

、生日、籍貫、部門、職稱、到職日及離職日外，尚加註「Note：未完成離職作業程序（工作交接未完成）」等文字（見附件二）。但兩造主要係因被上訴人行政人員作業疏失變更上訴人之勞、健保投保單位及勞工退休金提繳單位為鴻運科公司，而終止勞動契約，並非上訴人故意未完成離職作業程序。則上訴人是否未完成工作交接，乃屬被上訴人之主觀判斷，實不宜將此被上訴人片面認定之事實記載於服務證明書內，影響上訴人之權益。是參諸勞基法第1條規定保障勞工權益之立法目的，認被上訴人應發給如附件一所示無加註「Note：未完成離職作業程序（工作交接未完成）」等文字之服務證明書，以為妥適。故上訴人依據勞基法第19條規定，請求被上訴人開立如附件一之離職證明書交付上訴人，核屬有據，應予准許。

六、綜上所述，上訴人依據勞工退休金條例第12條、第17條規定，請求被上訴人給付資遣費9萬0600元及駐外津貼港幣1萬3448元，為無理由，不應准許；上訴人依據勞基法第19條規定，請求被上訴人開立如附件一所示之服務證明書交付上訴人，則有理由，應予准許。原審就上訴人請求被上訴人開立服務證明書交付上訴人部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院予以廢棄，並改判如主文第2項所示。至於上訴人請求被上訴人給付資遣費及駐外津貼部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其此部分上訴。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與已經提出之證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。爰判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 11 日
勞 工 法 庭

審判長法官 楊絮雲
法官 蔡和憲
法官 郭顏毓

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 108 年 12 月 11 日
書記官 馬佳瑩

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。