

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞簡上字第2號

上訴人 王思遠

呂佳倫

共同

訴訟代理人 謝孟馨律師（法扶）

被上訴人 丞光光復眼鏡有限公司

法定代理人 林欣霈

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國113年4月19日本院竹北簡易庭113年度竹北勞簡字第4號第一審簡易判決提起上訴，本院於民國114年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴意旨略以：上訴人呂佳倫自民國102年4月3日起受僱於被上訴人，並於被上訴人光復門市擔任眼鏡銷售人員，嗣擔任被上訴人之新竹區區長，自111年7月以後雙方約定上訴人呂佳倫每月工資，調整為底薪新臺幣（下同）55,000元及業績抽成，上訴人王思遠自110年10月1日起受僱於被上訴人，並於被上訴人設於新竹大遠百之專櫃擔任眼鏡銷售人員，約定每月工資為底薪34,000元及業績抽成，且均約定上訴人各月之工資於次月15日左右給付。被上訴人法定代理人林欣霈同時擔任丞光眼鏡有限公司（下稱丞光公司）及譽涵國際精品有限公司（下稱譽涵公司）之負責人，該三家公司因財務狀況不佳，丞光公司於112年3月22日與訴外人豐裕投資顧問股份有限公司（下稱豐裕公司）約定，將丞光

01 公司店面之裝潢及營運權利轉讓予豐裕公司，譽涵公司亦與
02 豐裕公司約定，將其全部之百貨櫃位裝潢、設施及營運權利
03 轉讓予豐裕公司。被上訴人為圖免資遣費之發給，乃欺瞞上
04 訴人，謂豐裕公司將挹注資金，因被上訴人之貨款債權已遭
05 扣押致無法繼續以被上訴人名義營業，上訴人如欲繼續領薪
06 水，就必須轉至豐裕公司工作，被上訴人代表人林欣霈會一
07 起至豐裕公司工作擔任執行長，上訴人轉任後年資、特休假
08 及其他福利均不變云云。嗣上訴人於112年6月9日始知，豐
09 裕公司僅受讓亟光公司及譽涵公司之店面裝潢及營運權利，
10 並未同意留用被上訴人原有員工，上訴人若欲至該公司任
11 職，薪資須重談且年資歸零。上訴人遭林欣霈欺騙，惟為糊
12 口，上訴人呂佳倫同意於同日即112年6月9日起，由豐裕公
13 司重新聘僱、年資重新計算，並在該公司工作至112年7月底
14 離職；上訴人王思遠亦由豐裕公司重新聘僱、年資重新計
15 算，並在新竹大遠百專櫃工作至同年8月31日該專櫃撤櫃為
16 止。上訴人絕無與被上訴人合意終止勞動契約，且上訴人因
17 不諳法規，遲至112年8月7日始向新竹市政府申請勞資爭議
18 調解，並請求被上訴人給付資遣費、補提繳勞工退休金及開
19 立非自願離職證明書等。被上訴人財務狀況不佳，112年6月
20 即已無營業，經新竹市政府認定自112年6月8日起歇業，被
21 上訴人已無意繼續提供上訴人工作，若認被上訴人未曾向上
22 訴人明確為終止勞動契約之意思表示，亦應認被上訴人已於
23 112年6月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款之規
24 定，以默示之意思表示終止與上訴人間之勞動契約。縱認被
25 上訴人未依上開規定默示向上訴人為終止勞動契約，亦因被
26 上訴人自111年11月起即未為上訴人提繳勞工退休金，已符
27 合勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報
28 酬」之構成要件，因請求給付資遣費之前提為終止勞動契
29 約，應認上訴人於本件起訴向被上訴人請求給付資遣費時，
30 已有依勞基法第14條第1項第5款規定，向被上訴人為默示終
31 止兩造間勞動契約之意思表示，是兩造間之勞動契約至遲應

01 於本件起訴狀繕本送達於被上訴人時業已終止。上訴人呂佳
02 倫自102年4月3日起至112年6月8日止，任職被上訴人期間共
03 10年2月又5日，平均工資為80,582元，上訴人王思遠自110
04 年10月1日起至112年6月8日止，任職被上訴人期間共1年8月
05 又7日，平均工資為35,684元，是上訴人呂佳倫、王思遠爰
06 依勞工退休金條例第12條之規定，請求被上訴人給付410,18
07 5元、30,084元之資遣費，及依勞工退休金條例第31條第1項
08 規定，請求被上訴人將其自111年11月起至112年6月8日止，
09 所短少提繳上訴人呂佳倫、王思遠之勞工退休金24,154元、
10 15,173元，提繳至上訴人呂佳倫、王思遠在勞工保險局之勞
11 工退休金個人專戶內等語。原審判決僅判命被上訴人應如數
12 提繳勞工退休金至專戶，而駁回上訴人其餘之訴，於法不
13 合。爰提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢
14 棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應各給付上訴人呂佳倫410,
15 185元、上訴人王思遠30,084元，暨均自113年3月6日起至清
16 償日止，按年息百分之5計算之利息。

17 二、被上訴人答辯略以：被上訴人前於112年間將亟光公司部份
18 營運權限轉售予豐裕公司，因豐裕公司並無眼鏡相關從業員
19 工，為避免合約移轉後營運空轉，表示願提供更好之福利給
20 被上訴人既有員工，期使其等願意轉職至該公司任職。上訴
21 人係與豐裕公司面談後，著眼該公司表示會提供較優之薪資
22 待遇與福利，及該公司為上櫃公司有較好之發展，乃選擇與
23 被上訴人合意終止勞動契約，上訴人呂佳倫並自112年5月1
24 日起於豐裕公司之暉順廣場店擔任店長，上訴人王思遠自同
25 月17日起於豐裕公司之新竹市大遠百門市擔任店長，當時被
26 上訴人仍有在營業，且被上訴人並無轉讓營業或由豐裕公司
27 接手經營之情事，亦有其他員工選擇繼續留任在被上訴人
28 處，絕無上訴人所稱被上訴人因歇業而要求上訴人離職、解
29 雇上訴人之事實存在，否則上訴人既於112年5月間自被上訴
30 人處離職，何以當時均未要求被上訴人開立非自願離職證明
31 書及支付資遣費，卻於至豐裕公司任職數個月後，因不順遂

01 始回過頭要求被上訴人公司給付資遣費。上訴人主張其係自
02 112年6月9日始至豐裕公司任職云云，亦與事實不符。上訴
03 人既係與被上訴人合意終止勞動契約，其請求被上訴人給付
04 資遣費，即無理由。原審判決駁回上訴人資遣費之請求，核
05 無違誤。並聲明：上訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 (一)上訴人主張呂佳倫自102年4月3日起受僱於被上訴人，其後
08 擔任被上訴人光復門市之店長，王思遠則係自110年10月1日
09 起受僱於被上訴人，主要在被上訴人之新竹大遠百店工作，
10 上訴人於112年間改受僱於豐裕公司，其中上訴人呂佳倫在
11 豐裕公司位於曄順廣場店擔任店長，任職至同年7月底離
12 職；上訴人王思遠則在豐裕公司位於新竹大遠百店任職至同
13 年8月底離職。被上訴人短少提繳勞工退休金至上訴人於勞
14 工保險局之勞工退休金個人專戶，為原審判命如數補提部
15 分，為被上訴人所不爭執，上訴人前開主張，堪信為真實。
16 上訴人主張未自願與被上訴人合意終止僱傭關係，被上訴人
17 以默示之意思表示依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約
18 後，上訴人始自112年6月9日起受僱於豐裕公司云云，則為
19 被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點為：1.上訴
20 人是否自願於112年5月間受僱於豐裕公司，而與被上訴人終
21 止僱傭關係？兩造是否於112年6月8日依勞基法第11條第1款
22 規定終止勞動契約？2.上訴人請求被上訴人給付資遣費及其
23 利息，有無理由？茲析述如次：

24 1.上訴人自願於112年5月間受僱於豐裕公司，而與被上訴人合
25 意終止僱傭關係，並非被上訴人於112年6月8日依勞基法第1
26 1條第1款規定終止勞動契約：

27 (1)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
28 即為成立，民法第153條第1項定有明文。契約既因當事人雙
29 方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除
30 (最高法院57年度台上字第3211號判決意旨參照)，契約之
31 終止，亦同(參民法第263條準用第258條規定)。勞動契約

01 既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思
02 一致而終止，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片
03 面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，
04 足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即
05 難謂非合意終止勞動契約。次按當事人主張有利於己之事實
06 者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形
07 顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。民
08 事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若
09 原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就
10 其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁
11 回原告之請求。上訴人主張受林欣霈欺瞞，其等未於112年5
12 月間與被上訴人合意終止僱傭關係，而改受僱於豐裕公司，
13 係被上訴人於112年6月8日依勞基法第11條第1款規定終止兩
14 造間之勞動契約云云，為被上訴人所否認，揆諸上揭說明，
15 自應由上訴人就受被上訴人欺瞞，未改受僱於豐裕公司，仍
16 續於被上訴人處任職等主張負舉證責任。

17 (2)經查，觀諸112年5月16日上訴人呂佳倫與豐裕公司暱稱「Ke
18 nny（阿育）」之員工之LINE對話紀錄，Kenny表示會先處理
19 薪資部分，並要求上訴人呂佳倫盤點暉順廣場店之庫存（見
20 原審卷第147頁）；於包含上訴人呂佳倫等數名員工之「新
21 亟光」LINE群組之對話紀錄中，112年5月26日至112年6月3
22 日間，上訴人呂佳倫除向豐裕公司副總高宏成報告工作情
23 形，高宏成亦有對上訴人呂佳倫為工作上之指示（見原審卷
24 第169、175至187頁）；依豐裕公司副總高宏成與林欣霈於1
25 12年6月6日之LINE對話紀錄，斯時已有上訴人呂佳倫親筆簽
26 名之豐裕公司勞健保加保申請書（見原審卷第111頁）；又
27 依豐裕公司副總高宏成於112年6月12日傳送之豐裕公司112
28 年5月薪資結算表、薪水計算統計表，薪資結算表載明豐裕
29 公司應支付包含上訴人在內之員工112年5月份薪水，薪水計
30 算統計表記載包括上訴人於112年5月份之工作地點及上班天
31 數、個人業績等內容（見原審卷第279至283頁）；上訴人呂

01 佳倫於原審自承其從豐裕公司領取自112年5至7月份之薪
02 水，上訴人王思遠則自承其從豐裕公司領取自112年5月至8
03 月份之薪水等情（見原審卷第100頁），足認上訴人於112年
04 5月間起，即已受僱於豐裕公司。上訴人主張係林欣霈製造
05 上訴人呂佳倫在暉順廣場店、上訴人王思遠在新竹大遠百店
06 工作之假象，實則上訴人呂佳倫112年5月係在光復門市工
07 作，上訴人王思遠112年5月大部分時間亦在光復門市工作，
08 上訴人均係受僱於被上訴人云云。惟依上訴人提出林欣霈於
09 112年5月14日要求上訴人呂佳倫「沒聊到門市的話就千萬不
10 要去講」、「門市一定就說上個月都沒在開了」之LINE對話
11 紀錄（見本院卷第167頁），僅能推論林欣霈不欲使豐裕公
12 司知悉當時門市尚在營業，無從證明上訴人於該日之後仍在
13 光復門市工作；而上訴人呂佳倫雖曾向林欣霈表示「我5月
14 暉順沒做到頁積（業績）啊」、「總不能拿光復去報，然後
15 他們對暉順貨款對不起來吧」等語（見原審卷第157頁），
16 亦僅可得知上訴人呂佳倫112年5月於暉順廣場店無個人銷售
17 業績，尚難據以認定上訴人呂佳倫112年5月仍在被上訴人光
18 復門市工作，而未於暉順廣場店工作。上開訊息中，林欣霈
19 告知呂佳倫，豐裕公司暉順店自5月1日開始，其餘的薪資應
20 由被上訴人給付，呂佳倫亦稱「我知道」，則呂佳倫亦知悉
21 其5月份起在豐裕公司支薪，自無從認其始終在被上訴人光
22 復門市工作。另參酌上訴人提出112年5月15日林欣霈與呂佳
23 倫間之對話紀錄，林欣霈稱：「薪水部分，我不知道該怎麼
24 給大家回應。跟剛開始我跟他們講的完全不一樣。」，呂佳
25 倫回稱「真的是搞不清楚狀況」。林欣霈稱「前面大亂，我
26 出來安撫，照你跟我講的，大公司未來有治（制）度。現
27 在變成領不到薪水」等語（見本院卷第135頁），上訴人呂
28 佳倫顯係在與林欣霈討論換到豐裕公司後遇到的困難，亦從
29 未提及仍在被上訴人處任職。上訴人稱其等並未轉至豐裕公
30 司，仍在被上訴人處任職至112年6月8日被上訴人歇業，始
31 依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約云云，自非可採。

01 (3)上訴人另主張其係於112年6月6日經豐裕公司人員告知該公
02 司不同意留用原有員工，始知悉遭林欣霈欺騙云云，惟上訴
03 人呂佳倫於原審時陳稱：「豐裕在今年5月跟我們聯繫面談
04 的時候，並沒有說要接手原本的員工，所以才會需要重新面
05 談、面試，原本的年資都是歸零、重算，因為當下我們沒有
06 辦法沒有薪水收入，所以只能勉強重新讓豐裕公司僱用」等
07 語，及上訴人王思遠於原審時陳稱：「我所述大概如呂佳倫
08 上開所述…」等語（見原審卷第98至99頁），是上訴人於11
09 2年5月時即與豐裕公司聯繫面談，知悉原先於被上訴人任職
10 之年資無法延續計入豐裕公司之服務年資，並基於自由意願
11 而選擇改任職於豐裕公司，上訴人於本院審理中反於先前之
12 陳述，自難憑採。又上訴人一方面主張其未自112年5月受僱
13 於豐裕公司，另一方面卻又主張林欣霈以轉至豐裕公司後之年
14 資、特休及其他福利不變等語，欺瞞上訴人至豐裕公司任
15 職，二者已有矛盾，上訴人復未說明其提出之證據與被上訴
16 人欺瞞前開情事有何關聯（見本院卷第232頁），難認上訴
17 人主張自112年6月9日始任職於豐裕公司之情為可採。

18 (4)按雇主有歇業情形者，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第
19 11條第1款定有明文，是雇主歇業時，雇主與勞工間勞動契
20 約並不當然終止。又所謂默示之意思表示，係指依表意人之
21 舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法
22 院29年上字第762號判決意旨參照）。上訴人主張被上訴人
23 於112年5月22日與豐裕公司約定員工薪資之分攤方式，已無
24 意繼續提供上訴人工作機會並給付工資，且被上訴人經新竹
25 市政府認定自112年6月8日起歇業，故被上訴人於112年6月8
26 日依勞基法第11條第1款規定單方默示終止與上訴人間之勞
27 動契約云云。惟上訴人於112年5月間已與上訴人合意終止兩
28 造間僱傭關係，自願受僱於豐裕公司，業如前述，縱認兩造
29 未合意終止勞動契約，觀諸林欣霈與上訴人呂佳倫、其他員
30 工之LINE對話紀錄，僅能得知被上訴人與豐裕公司討論112
31 年5月份薪水之分攤方式（見本院卷第147、165頁），無從

01 認定被上訴人有對上訴人為終止勞動契約之默示意思表示。
02 而被上訴人雖經新竹市政府認定自112年6月8日起歇業，然
03 上訴人並未就被上訴人以歇業為由終止勞動契約一事舉證以
04 實其說，上訴人所為主張，自無足採。

05 2.上訴人請求被上訴人給付資遣費及其利息，並無理由：

06 按勞工依據勞基法第16、17條規定，請求預告期間之工資及
07 資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或
08 合意終止契約者，勞工即無請求資遣費之權利。另勞工於無
09 同法第14條第1項各款情形，而單方片面表示終止契約，或
10 合意終止契約但無支付資遣費協議之情形，勞工亦無請求資
11 遣費之權利。上訴人自願於112年5月間受僱於豐裕公司，而
12 與被上訴人終止僱傭關係，業經本院認定如前，上訴人請求
13 被上訴人給付資遣費及利息，自屬無據，不應准許。

14 四、綜上所述，上訴人提起本件訴訟，於請求被上訴人給付資遣
15 費及其利息部分，並無理由，原審判決駁回上訴人此部分訴
16 訟，認事用法均無違誤，上訴意旨猶執前詞，指摘原判決不
17 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
19 斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁
20 之必要，併此敘明。

21 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
22 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
24 民事第一庭 審判長 法官 蔡孟芳
25 法官 楊明箴
26 法官 林麗玉

27 以上正本係照原本作成。

28 本件不得上訴。

29 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
30 書記官 白瑋伶