

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第36號

上訴人 趙承湘

訴訟代理人 羅文謹律師（法扶律師）

被上訴人 帆泰吉國際行銷股份有限公司

設臺北市○○區○○○路0段000巷0弄0
號0樓

法定代理人 周凱旋

訴訟代理人 張玉珊

黃志文

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112年5月29日本院111年度勞簡字第224號第一審判決提起上訴，本院於113年7月30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、上訴人起訴主張：

(一)上訴人自民國106年12月20日起受僱於從事雜誌出版之被上訴人（區分業務、行銷及編輯部）擔任「資深行銷經理」，試用期間為6個月，自107年7月1日轉正職，約定工作時間為平日上午8時30分至9時30分、下午5時30分至6時30分之間彈性上下班，並於次月5日發薪（下稱系爭契約）。又兩造原約定其月薪新臺幣（下同）4萬7,000元、交通交際費（實報實銷）3,000元、每年固定發放1個月年終獎金，且依上訴人職務負責被上訴人各項行銷活動籌備、各項內外行政工作之舉辦，時常須配合被上訴人舉辦行銷活動延長工時，屬繼續性工作。詎被上訴人竟多次要求上訴人簽署定期勞務契約，且違法減薪，其因遭誤導若不簽署將失去工作，僅得被迫配合數度簽署下列定期契約：

1.被上訴人於000年0月間以上訴人表現不如預期為由，要求於

109年1月2日重新簽訂僱傭期間自109年1月1日至同年12月31日止之定期契約，調降月薪為4萬5,000元、取消年終獎金，且變更獎金計算方式，但工作內容與時間並無變動。

2.被上訴人於000年0月間猶以上訴人表現不如預期為由，要求於110年2月17日簽署僱傭期間自110年2月17日至111年2月16日止之定期契約，調降月薪為4萬2,000元、取消年終獎金，月薪差額3,000元轉為交通交際津貼，職稱更改為「業務行銷經理」，但其工作內容與時間仍未變動，也不負責業務銷售，嗣更正為「行銷公關經理」。

(二)被上訴人復於000年0月間，再度以上訴人表現不如預期為由，欲再與其簽署自111年2月17日至112年2月16日止之定期契約，調降月薪4萬2,000元、取消年終獎金及3,000元交通交際津貼，然工作內容與時間仍未變動。上訴人始察覺被上訴人實係以年度簽訂定期契約之方式，規避繼續性工作應為不定期契約之規定並達刪減其薪資之目的，違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項、第10條之1規定，上訴人遂於同年月22日詢問被上訴人行政總監龔詠涵表現不佳之說明而拒絕再次簽署，且以電子郵件告知將辦理工作交接事宜至111年3月31日止，同年4月1日至同年月15日請休特別休假，並於111年4月15日勞資爭議調解之際（於同年3月16日申請）以勞基法第14條第1項第1款、第5款與第6款事由終止系爭契約。系爭契約雖已終止，被上訴人猶仍積欠下列金額，上訴人自得請求之：

1.109年1月1日至111年4月15日期間之薪資差額（含年終獎金）18萬7,000元：

相較於107年7月1日之薪資，被上訴人自109年1月至110年2月期間每月減薪2,000元共2萬8,000元、自110年3月至111年3月每月減薪5,000元共6萬5,000元，另積欠109年及110年年終獎金共9萬4,000元（以月薪4萬7,000元計算），應得依系爭契約之法律關係請求之。

2.107年1月1日至111年3月31日期間之延長工時共2萬1,274

元：

上訴人任職期間因被上訴人舉辦行銷活動，於下午6時30分後經常延長工時，惟常有自活動現場下班未打卡、其後再以手寫符合正常工時之下班時間，或有打卡後再以修正帶塗改符合正常工時之下班時間，抑或未打卡但手寫記載當日活動項目等情形，上訴人即以打卡紀錄上有塗改下班日期之日認定為有延長工時之日，即如原審附表所示之日各延長1小時計算共81小時，以每小時工資196元乘以1.34計算，亦得依系爭契約之法律關係、勞基法第24條規定請求被上訴人給付之2萬1,274元。

3. 資遣費10萬1,638元：

上訴人係以勞基法第14條第1項第1款、第5款與第6款終止系爭契約，自得請求資遣費，並以自106年12月20日至111年4月15日年資、平均工資4萬7,000元計算所得，應得依勞工退休金條例第12條規定請求之。

(三)爰各依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟，求為命被上訴人應給付上訴人30萬9,912元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息等語。

二、被上訴人則以：

(一)被上訴人原為傳統媒體業之平面雜誌社，因105年起業績逐年下滑，亟欲轉型改由行銷團隊與業務部門相互搭配，以設計提案售予客戶，或協助業務部門辦理活動取得業績之方式營利。最初面試上訴人約定由上訴人擔任有一定業績要求之行銷團隊主管，試用期3個月，因上訴人未能通過而延長試用期至6個月，迨107年7月始轉為正職。然上訴人於僱傭期間仍無法自行找尋客戶辦理活動，僅能接受主管交付工作，被上訴人始逐步商議調整薪資付款方式及獎金項目。000年0月間被上訴人提供2份合約給上訴人，其一為單純辦理活動而無業績壓力（此為4萬2,000元方案），另則係一併有業績要求然薪資較高且得參與各品牌活動（此為4萬5,000元及交通津貼方案），詎上訴人並未簽署，反於111年3月4日發函

01 稱被上訴人違反勞基法，但未為終止系爭契約之意思表示。
02 兩造間系爭契約始終為不定期契約，被上訴人並無違反勞基
03 法第14條第1項第1款、第5款及第6款之情事，亦無上訴人所
04 主張脅迫、恐嚇或其他不當行為要求簽約之情事。上訴人雖
05 於111年3月31日表示將自同年4月1日請特休至同年月15日，
06 惟其特休僅能請至同年月13日，上訴人於同年月14日、15日
07 僅改請事假，卻於同年月18日至同年月20日連續曠職3日未
08 請假，被上訴人始依勞基法第12條第1項第6款規定於同年月
09 22日以寄送存證信函之方式終止系爭契約。

10 (二)上訴人請求項目與金額均無理由，理由如下：

11 1.薪資差額部分：兩造簽立之契約文件資料，均已載明薪資會
12 於會計年度截止時再度調整，上訴人自108年度至110年度考
13 績各為68.4分、74.42分、65分，均屬考評成績D級以下，被
14 上訴人自得於協議後變更薪資，至年終獎金乃被上訴人有盈
15 餘時依員工表現作為給付多寡甚或不予給付之依據，被上訴
16 人數年來均屬虧損，上訴人表現評價也低於75分，上訴人請
17 求薪資差額與年終獎金一節，自屬無由。

18 2.延長工時部分：被上訴人採加班申請制，亦即須事先填載工
19 作聯繫單申請加班，迨主管核准後方可核算加班費用，且以
20 30分鐘為計算單位。上訴人所請求之加班部分並未填寫工作
21 聯繫單申請加班，至打卡紀錄上有塗改情形，實係上訴人於
22 人事主管詢問在被上訴人超過下班時間打卡之原因後，由上
23 訴人親自簽名確認非處理被上訴人事務而無加班問題始予以
24 修正，上訴人請求延長工資部分，要非有據。

25 3.資遣費部分：系爭契約實係被上訴人以勞基法第12條第1項
26 第6款終止，要非得請求資遣費之事由，被上訴人毋庸給付
27 資遣費。

28 (三)縱上訴人主張有理由，但在兩造尚處於勞資爭議調解期間之
29 際，上訴人即自111年4月6日起至訴外人新華克文化事業有
30 限公司任職至同年6月10日止，顯違反對被上訴人之忠誠義
31 務而得不經預告逕依勞基法第12條第4款予以解僱，此段期

01 間即111年4月6日至同年月17日工資1萬4,000元、至同年月
02 20日勞保費1,964元與退休金提繳1,518元，應屬上訴人不當
03 得利而予返還等語，資為抗辯。

04 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
05 應給付上訴人3,152元，及自111年12月10日起至清償日止，
06 按年息5%計算之利息，而駁回上訴人其餘之訴；並就上訴人
07 勝訴部分，職權分別為假執行及免為假執行之宣告。上訴人
08 就前開敗訴部分不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決關於駁
09 回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。
10 (二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人30萬6,760元，
11 及自111年12月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
12 被上訴人則聲明：上訴駁回（至被上訴人敗訴部分未聲明不
13 服，已告確定，非本院審理範圍）。

14 四、兩造不爭執事項（本院卷第110頁）：

15 (一)上訴人自106年12月20日起受僱於被上訴人，前6個月為試用
16 期，自107年7月1日轉為正職，原約定月薪4萬7,000元、交
17 通交際費3,000元（實報實銷），於次月5日發放，契約性質
18 屬不定期契約。

19 (二)被上訴人自107年5月17日至111年4月21日止為上訴人投保勞
20 保、健保（另106年12月20日至107年5月17日則由被上訴人
21 關係企業金石文化事業股份有限公司任投保單位）。

22 (三)兩造曾於111年4月15日勞資爭議調解不成立，被上訴人則以
23 111年4月21日台北體育場郵局存證號碼377號存證信函對上
24 訴人依勞基法第12條第1項第6款為終止系爭契約之意思表
25 示，該存證信函並於同年月23日送達上訴人（原審卷一第
26 231頁）。

27 五、得心證之理由：

28 (一)被上訴人於111年4月23日依勞基法第12條第1項第6款合法終
29 止系爭契約：

30 按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，
31 雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明

01 文。經查，上訴人於111年4月18日至同年月20日連續3日未
02 為任何請假手續而未到職，係屬3日曠職等情，有被上訴人
03 所提出臺北辦公室LINE群組名為「台北辦公室」被上訴人於
04 「4/18、4/19、4/20曠職」之LINE群組對話紀錄截圖3張
05 （原審卷一第235至239頁），並經被上訴人以不爭執事項(三)
06 之存證信函對上訴人為終止系爭契約之意思表示，於111年
07 月23日送達上訴人，亦有上開存證信函及收件回執在卷可查
08 （原審卷一第243頁、原審卷二第107頁），是系爭契約已由
09 被上訴人於111年4月23日依勞基法第12條第1項第6款合法終
10 止，應堪認定。

11 (二)上訴人主張於111年4月15日依勞基法第14條第1項第1款、第
12 5款及第6款已先行終止系爭契約，要屬無據：

13 1.按勞基法第21條第1項明定：工資由勞雇雙方議定之。但不
14 得低於基本工資。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於
15 平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立
16 契約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自
17 始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立
18 時，所約定工資未低於基本工資時，即不應認為違反勞基法
19 規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異。

20 2.上訴人於原審中確認所主張依勞基法第14條第1項第1款、第
21 5款及第6款終止系爭契約意思表示之事由，乃係被上訴人片
22 面虛偽意思表示要求上訴人將繼續性系爭契約之不定期契
23 約，逐年簽署定期契約、未提出具體資料卻稱其每年考核不
24 佳而逐年調降其薪資，有違反勞工法令損害勞工權益等情
25 （原審卷一第13頁、第99頁至第100頁、第110頁），即應由
26 上訴人就主張上開具體事實負舉證責任。則就上訴人之主張
27 是否有據，分敘如下：

28 (1)上訴人主張兩造間系爭契約實為不定期契約一節，同為被上
29 訴人所不爭執（原審卷一第97頁、第526頁、本院卷第82
30 頁）。上訴人雖主張被上訴人以年度簽訂定期契約之方式，
31 規避應屬不定期契約之繼續性契約性質，且達被上訴人刪減

01 薪資之目的，符合勞基法第14條第1項第1款訂立契約時為虛
02 偽之意思表示，使上訴人誤信簽立受有損害之虞云云。惟就
03 上訴人歷來於107年7月6日、109年1月7日、110年2月17日簽
04 署之契約文件，及被上訴人於111年2月15日所提供之契約文
05 件內容觀之（原審卷一第17頁至第18頁、第23頁至第33頁；
06 下各稱107契約書、109契約書、110契約書、111契約書），
07 各契約書簽名欄上方均記載：「我們很高興與你一同在帆泰
08 吉團隊工作，並希望你覺得值得且愉快。請在此份文件上簽
09 名並傳回複本以確認你同意並接受以上條款」等文字，且於
10 工資欄位最末行載明：「你的薪資將於每個會計年度截止時
11 再度審核」等內容，顯然上訴人於簽署107契約書、109契約
12 書、110契約書時，均知悉且同意被上訴人對於工資每年審
13 核調整之約定。被上訴人所提供之契約書為要約，簽名即為
14 上訴人已承諾，兩造因而達成變更系爭契約勞動條件內容之
15 意思表示合致，並非被上訴人單方片面變動之情形相悖，上
16 訴人亦未舉證有何被上訴人之虛偽意思表示可言。

17 (2)另自上述工資及獎金欄所示，雖可見刪除年終獎金項目、減
18 少薪資，但獎金本係依自身締約能力、協同合作活動專業完
19 成度，提供不同比例之獎金，此觀110契約書內文（原審卷
20 一第27頁）中獎金部分約定為「與專案經理協作之活動案，
21 就活動收入扣除活動成本後之淨業績，將視所付出之工作完
22 成度享淨業績的20%~80%，作為活動業績額計算活動獎金，
23 獎金3%計；年度考評分數需達C級（75分）以上，若考評成
24 績D級（74分以下）則公司有權利於次年度調整職務加給或
25 津貼」並於旁留有空位業經上訴人簽名確認等情（原審卷一
26 第27頁）。顯係雙方約定年度考核上訴人工作表現後，雙方
27 合意修正勞雇雙方所負提供勞務（即工作內容）、給付報酬
28 （即工資《含獎金》）之契約義務內容，屬勞動條件內容變
29 更之約定。此觀歷來契約書分別於107年7月4日、109年1月2
30 日、110年2月17日提供上訴人，契約適用日期則早於簽立前
31 之107年7月1日起、109年1月1日起及110年2月17日即已適

01 用，且上訴人亦自承在其簽署110契約書前、已取得但尚未
02 簽署111契約書前，被上訴人仍均依原簽訂勞動條件契約之
03 工資給付等事實（原審卷一第111頁至第112頁），亦有上訴
04 人薪轉帳戶歷史交易明細在卷可查（原審卷一第117頁至第
05 151頁）。足認雖各契約書文件所載報到期間並非連續，惟
06 上訴人始終持續提供勞務、被上訴人也同樣給付上訴人薪
07 資、繼續為上訴人投保勞保、健保，系爭契約核屬不定期之
08 繼續性契約。

09 (3)依被上訴人106年5月工作規則版本第50條，已規定每年至少
10 舉行一次考績考核且將作為調薪與年終獎金之依據，而此工
11 作規則業經上訴人確認閱後簽名，自應知悉無訛（原審卷二
12 第82、86頁）。查被上訴人歷來將績效考核流程及考評題目
13 通知上訴人，而被上訴人所提出上訴人之歷年考核評分表
14 中，主管填寫評語多有「不夠積極、沒有效率、工作技能須
15 再加強、過於自我、缺乏自我要求、工作被動」等意見（原
16 審卷二第27頁至第45頁）；參以被上訴人編輯會議中亦多有
17 上訴人舉辦各項活動中工作表現不佳、活動屢出狀況之紀錄
18 （原審卷二第47至64頁），亦有「吉拉品酒會」客戶反應品
19 酒會自提案流程、賓客名單、活動狀況之抱怨電子郵件足資
20 佐證（見原審卷二第65頁至第66頁）；而上訴人以「Joelle
21 CHAO」於110年所自行製作之述職報告中，亦不否認就所負
22 責「吉拉」活動之提案、執行與邀客，「大摩」活動之提
23 案、執行，及「DeBeers」之邀客，均有與客戶事前流程、
24 主持等環節溝通等待加強需求之檢討（原審卷一第183頁至
25 第221頁）。此部分上訴人亦曾於110年12月24日經被上訴人
26 以「與客戶溝通態度不佳、品酒會執行疏失、與VIP善後處
27 理不當，致使客戶取消活動，造成公司信譽及利益的雙重損
28 失」為由，予以記大過1次之懲處（原審卷一第223頁）。依
29 被上訴人所提出上訴人之考核評分表觀之，上訴人自107年
30 以來之考評分數分別為76、68.4、74.42、70分（原審卷一
31 第175至181頁），即108年以來均為D級以下，依前述經上訴

人簽署確認之109、110契約書文件，約定在考評成績D級（75分）以下即為得調整職務加給或津貼（原審卷一第23頁、27頁），則被上訴人依兩造約定據以調整薪資、年終獎金，均屬合法有據。

3.從而，上訴人用以主張作為符合勞基法第14條第1項第1款、第5款、第6款事由，均難以舉證與事實相符，上訴人主張已於111年4月15日先行終止系爭契約，應屬無由。

(三)上訴人請求被上訴人給付薪資差額、資遣費、延長工時工資部分，均無理由：

1.上訴人未能提出積極證據證明上述符合勞基法第14條第1項第1款、第5款、第6款之終止事由乙節，業如前述，自與得請求資遣費之要件不合。而被上訴人所給付上訴人歷來薪資差額、年終獎金，係基於兩造合意變更勞動條件所為，且上訴人自108年以來考評分數亦低於75分，業經本院認定如上，是上訴人上訴請求請求資遣費10萬1,638元及薪資差額18萬7,000元部分，均屬無據。

2.延長工時工資部分：

(1)按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」，勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確

01 有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延
02 後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請
03 求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判
04 決意旨參照）。

05 (2)上訴人以打卡紀錄上有上訴人塗改手寫下班時間之日期，主
06 張該日期均有延長工時為由，作為請求如原審附表所示共81
07 日每日各1小時加班費之依據。觀諸被上訴人所提出上訴人
08 僱傭期間之出勤紀錄卡、出勤報表、打卡紀錄（原審卷一第
09 311頁至第519頁），上訴人所主張之有加班時數之日期，各
10 該下班時間書寫處均經上訴人署名在旁確認無訛，足認被上
11 訴人抗辯係人事主管發現上訴人超過下班時間打卡，經詢問
12 上訴人原因後，由上訴人回覆並非在公司處理公司事務，方
13 自行手寫更正修正下班時間並簽名確認等情，應與事實相符
14 （本院卷第71頁），上訴人亦未舉證有何遭被上訴人強暴脅
15 迫塗改簽名之情形，是其主張簽名之日均有延長工時云云，
16 礙難採認。原審固就打卡記錄旁有註記活動名稱部分，從寬
17 認定被上訴人應給付該部分之延長工時工資（此部分未經被
18 上訴人上訴，業已確定，非本院審理之範圍），惟打卡紀錄
19 上毫無註記可資佐證者，實難認有延長工時之事實。況經上
20 訴人檢舉後，臺北市政府勞動局曾對被上訴人進行出缺勤、
21 勞動合約等相關勞動檢查，經臺北市政府勞動局112年1月3
22 日回覆未有違法情事等情（原審卷一第263頁），益徵上訴
23 人並無延長工時之事實，此部分之請求，應屬無據。

24 (3)上訴人雖另以原審既認定被上訴人應給付3,152元之加班
25 費，顯見被上訴人有違反勞動契約或勞基法第14條第1項第5
26 款之終止事由等語（本院卷第127頁）。然勞基法第14條立
27 法例係採「重大理由」說，該條是與同法第12條雇主懲戒解
28 僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12
29 條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主
30 凡有違反勞基法第14條第1項第5、6款所定事由時，皆可認
31 有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上，仍必須

達違反程度重大始可。尤其勞基法第14條第1項第5款並無應於知悉情形30日除斥期間內終止之規定，倘認僅係雇主疏失或計算錯誤等情節並非重大，勞工仍得於未有期限限制情形下，隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。則以原審所認定3,152元加班費未付，實難認屬於重大違法，依據前開說明，上訴人於本院審理中據此作為終止系爭契約之事由，亦難認有據，併此敘明。

六、綜上所述，本件上訴人提起上訴，依勞動契約、勞基法第22條、第24條、勞工退休金條例第12條等規定，請求被上訴人應再給付上訴人30萬6,760元，及自111年12月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。原審為上訴人此部分敗訴判決，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後均與判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

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

中 華 民 國 113 年 8 月 28 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 薛嘉珩

法 官 梁夢迪

法 官 林怡君

以上正本係照原本作成。

本裁定不得抗告。

中 華 民 國 113 年 8 月 28 日
書 記 官 林昀潔

