

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞簡上字第18號

上訴人 李偉斌
訴訟代理人 黃培鈞律師
被上訴人 良御國際股份有限公司

法定代理人 郭建成
訴訟代理人 林司涵律師
林石猛律師

上1人之

複代理人 戴敬哲律師

上列當事人間給付資遣費事件，上訴人對於民國108年7月4日本
院107年度雄勞簡字第76號第一審判決，提起上訴，本院於111年
8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用之裁判，均廢
棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾柒萬玖仟元，及自民國一百零
八年九月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分

一、按當事人於第二審為訴之變更、追加，非經他造同意，不得
為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民
事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明
文，該等規定依民事訴訟法第436條之1第3項，並為簡易訴
訟程序之上訴程序所準用。本件上訴人原起訴聲明：被上訴
人應給付上訴人新臺幣（下同）212,000元，及自民國107年
6月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，嗣於原審審
理中變更為：被上訴人應給付上訴人179,172元，及自起訴

01 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見
02 原審卷一第1頁背面、原審卷二第29頁）。嗣於本院審理
03 中，上訴聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後項之訴部分廢
04 棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人179,000元，
05 及自上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
06 利息（見本院卷第617頁），核屬減縮其應受判決事項之聲
07 明，合於前述規定，應予准許。

08 二、當事人在第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一
09 審已提出之攻擊或防禦方法為補充者、如不許其提出顯失公
10 平者，不在此限，民法第447條第1項第3款、第6款定有明
11 文，而依同法第436條之1第3項，簡易訴訟程序之上訴程序
12 亦準用上開規定。本件為簡易訴訟程序之二審上訴程序，上
13 訴人在原審審理中以被上訴人有違反勞動基準法（下稱勞基
14 法）第10條之1第2款，及勞基法第21條規定等情，依勞基法
15 第14條第5款、第6款規定終止兩造之勞動契約，請求資遣
16 費，嗣於上訴後，引用證人甲○○於原審之證詞，係補充被
17 上訴人有違反勞基法第10條之1第2款規定之攻擊防禦方法，
18 及提出本院110年度勞簡字第7號、110年度勞簡上字第11號
19 判決認定上訴人之勞工保險投保金額及勞工退休金提撥金額
20 受有損害，係補充上訴人於原審提出被上訴人有高薪低報上
21 訴人之投保薪資及勞工退休金月提繳工資（見原審卷一第18
22 2、215頁），為補充被上訴人違反勞基法第14條第6款規定
23 之攻擊防禦方法，合於上開規定，應予准許。又上訴人引用
24 證人乙○○於原審之證詞，證明被上訴人有違反勞基法第10
25 條之1第1款規定，及上訴人於106年3月14日簽署之聲明書
26 （下稱系爭聲明書）為定型化條款，該聲明書違反勞基法第
27 10條之1規定，且依民法第247條之1規定為無效等情，上訴
28 人未於原審提出，屬新攻擊防禦方法，被上訴人雖抗辯依勞
29 動事件法第15條準用民事訴訟法第447條第1項本文，及參酌
30 最高法院110年台上字第14號判決（見本院卷第655至657
31 頁），以勞工為終止意思表示時所敘明之離職原因，判斷是

01 否符合勞基法第14條第1項第6款事宜，不應容許勞工在訴訟
02 中對雇主為全方面調查，否則有放任勞工權利之虞，而不符
03 合勞基法之本旨等語，惟最高法院110年台上字第14號判決
04 意旨為法定終止權之行使，是否發生效力，視有無法定終止
05 原因存在乙節，並未指明勞工在行使法定終止權時須具體化
06 事由，事後不得再為提出，且審酌勞工就雇主是否符合勞基
07 法之法定終止事由，於勞工法令之熟稔程度及證據取得等
08 情，未能與雇主處於對等，本院斟酌第二審程序仍為事實
09 審，暨紛爭解決一次性，若不許上訴人補充及提出新攻擊方
10 法，有顯失公平之處，故准許上訴人提出，以維護法律賦與
11 之權益。

12 貳、實體部分

13 一、上訴人起訴主張：上訴人受僱被上訴人從事汽車修護保養材
14 料銷售業務，任職期間自96年11月19日至107年5月31日。基
15 於業務人員之工作性質，各業務均有自己經營之客戶，雇主
16 縱因營業擴張而需增加人力，除非業務人員在原本銷售區域
17 表現不理想，一般不會變動原本負責之營業區域，否則無異
18 產生實質降薪之不利結果，詎被上訴人未經協商自107年4月
19 1日起調整上訴人之服務區域，將上訴人自行開發且經營良
20 好之客戶，轉移予其他業務人員，使上訴人接手完全不熟悉
21 之屏東區業務，導致其以收款業績計算之獎金收入減少，被
22 上訴人卻未予任何補償，未符合勞基法第10之1條第2款規
23 定，亦係對按件計酬之勞工不供給充分工作，致其工資減
24 少。另被上訴人給付上訴人之107年2、3月薪資分別為15,65
25 3元、11,740元，均未達基本工資22,000元，違反勞基法第2
26 1條之規定，上訴人於107年5月11日勞資爭議調解當日依勞
27 基法第14條第5、6款規定當場對被上訴人為終止勞動契約之
28 意思表示，之後為方便被上訴人另覓業務接替其工作，因而
29 繼續工作至107年5月31日。兩造勞動契約既經終止，爰依勞
30 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定（誤引用勞基法
31 第17條）請求發給資遣費等語，並聲明：被上訴人應給付上

01 訴人179,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
02 按年息5%計算之利息。

03 二、被上訴人則以：被上訴人因營業規模擴張、員工人數增加，
04 乃對南區業務區域進行整體性之調整，調整後各業務人員負
05 責之區域集中在其居住地周圍，以減輕舟車勞頓之耗費，期
06 提供客戶更好的銷售服務品質，依此，上訴人原負責高雄市
07 苓雅區、新興區、前鎮區、三民區、小港區，嗣依其居住地
08 苓雅區而將負責區域調整為苓雅區、新興區與屏東地區，前
09 開調整自107年4月1日起生效（下稱系爭業務區域範圍調
10 整）。被上訴人為前開調整非針對上訴人個人所為，且係企
11 業經營上所必須，亦有取得上訴人之同意，符合勞基法第10
12 條之1揭示之調職原則，上訴人只要勤跑業績，仍可達到相
13 當之業務水準。又上訴人主張107年2、3月薪資未達基本工
14 資數額，被上訴人已於同年5月18日匯款補足，不得再執上
15 開事由主張終止勞動契約。況且，上訴人主張被上訴人有系
16 爭業務區域範圍調整不合法，或有薪資給付低於基本工資等
17 情形，卻未於知悉後30日內終止勞動契約，益徵其終止契約
18 為不合法。另上訴人僅提供勞務至107年5月31日，自107年6
19 月1日起無正當理由曠職超過3日，被上訴人依勞基法第12條
20 第6款規定，於107年6月6日以存證信函終止兩造間之勞動契
21 約，上訴人依勞基法第18條第1款規定不得請求資遣費等語
22 置辯，並聲明：上訴人之訴駁回。

23 三、原審審理結果，判決被上訴人全部勝訴。上訴人不服，提起
24 上訴，除援引原審主張及陳述外，並於本院補陳：被上訴人
25 於107年5月11日，就107年2、3月積欠上訴人工資之狀態尚
26 仍持續中，上訴人依勞基法第14條第1項第6款之契約終止權
27 自仍繼續發生，因而上訴人於107年5月11日對被上訴人終止
28 契約自屬於法有據，並未逾除契約終止權之除斥期間。又被
29 上訴人之系爭業務區域範圍調整，並不合勞基法第10條之1
30 規定，上訴人已為舉證，亦可參酌證人甲○○、乙○○於原
31 審之證述，原審為相反認定，應不足採。且被上訴人有高薪

01 低報上訴人之勞工保險投保金額，經本院110年度勞簡字第7
02 號、110年度勞簡上字第11號判決認定上訴人之勞工保險投
03 保金額及勞工退休金提撥金額受有損害，符合勞基法第14條
04 第6款規定之違反勞工法令，上訴人簽署之系爭聲明書為被
05 上訴人之定型化條款，違反勞基法第10條之1規定，且依民
06 法第247條之1規定為無效等情，均屬勞基法第14條第1項第5
07 款或第6款之事由，且於107年5月11日上訴人終止契約時仍
08 持續存在，上訴人向被上訴人終止契約，應屬有據。爰依勞
09 退條例第12條規定向被上訴人請求資遣費，並聲明如上訴之
10 聲明。被上訴人則補充陳述：上訴人主張107年2、3月有未
11 達基本工資之部分，惟觀兩造合意之薪資計算方式並未低於
12 勞基法第21條所定之基本工資，且上開情形已由被上訴人補
13 足，要無違反勞基法第21條之情事，亦難認本件合於雇主不
14 依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致有
15 損害勞工權益之虞之要件，是上訴人依勞基法第14條第1項
16 第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，於法無據。又被上
17 訴人調整業務區域，係取得上訴人之同意，並基於被上訴人
18 公司業務人員擴張、重新分配業務區域等之業務發展需求所
19 為，即符合勞基法第10條之1之規定，亦無任何違反勞基法
20 第14條第1項第5款及第6款之情事，更無違反誠信原則，上
21 訴人應先就被上訴人有違反上開法規之事實負舉證責任，且
22 調整前上訴人每個月薪資因上訴人是否充分達成業績而有不
23 同，上訴人主張因調動後業績急遽減少之辯駁顯有矛盾，已
24 如前述，況上訴人無法指出107年6月後之薪資數額僅標示已
25 離職未發，顯然該等薪資債權是否發生及其數額尚未確定，
26 則上訴人究竟得否領取薪資及其金額為若干，仍屬未知，即
27 難認被上訴人未依約給付工作報酬。次查，上訴人應以107
28 年4月8日為30日除斥期間之起算時點，其卻遲至107年5月11
29 日始向被上訴人以言詞為終止勞動契約之意思表示，已逾勞
30 基法第14條第2項之除斥期間，其終止勞動契約顯不合法，
31 卻自107年6月1日起即逕行繼續曠工3日，亦不理會被上訴人

之催告，故被上訴人於107年6月6日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約自有理由，是以，依同法第18條，上訴人無資遣費之請求權，上訴人之主張要無理由，應予駁回。另就勞動部勞工保險局108年12月27日保費資字第10813529090號函文檢送被上訴人106年1月至108年11月勞保被保險人名冊，上訴人無法舉證其因業務區域調整而受有薪資給付未達基本工資之損害暨業績下滑之損害等前提下，自不得據此被保險人名冊逕為推論被上訴人有違反上開勞基法規定之行為，且就勞動部勞工保險局108年12月27日高市勞條字第10841435800號函文檢送原處分卷等資料，此與本件上訴人主張係因其認定被上訴人調動不合法致其業績收入減少無涉，更無從依此認定被上訴人有上訴人所述之調動不合法等事由，進而有違反勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之規定，上訴人復未就其上開主張與本件調動行為之關聯性進一步舉證以實其說，其主張確難憑採。況且被上訴人於106年10、11月間即曾發現上訴人有未按期繳還貨款之情況，上訴人又於107年3至5月間陸續侵占被上訴人之貨款，已構成勞基法第12條第1項第4款之解雇事由，被上訴人當時願給上訴人機會，故上訴人於107年5月11日終止契約後仍有繼續工作，被上訴人亦知若以勞基法第12條第1項第4款解雇，對上訴人日後謀職相當不利，故僅以上訴人曠職為由而終止契約，若容任上訴人請領資遣費，無疑獎勵危害被上訴人營業之上訴人，使上訴人取得較侵占款項162,375元更多之金額，而懲罰願給上訴人自新機會之被上訴人，大幅降低雇主給予勞工自新機會，不利於勞資關係，衡諸此情，上訴人請求被上訴人給付資遣費，顯不合正義公平而有違誠信原則，並有權利濫用之情等語，並聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項

(一)上訴人自96年11月19日起迄107年5月31日止受雇被上訴人，擔任南區之駐區業務專員，從事汽車修護保養材料銷售。

(二)上訴人每月之薪資包含收款業績獎金，又收款業績獎金之計

01 算係依其對客戶貨款之收款達成率（收回貨款之比例）；又
02 上訴人之業績若干，會影響其收款達成率。（就薪資計算方
03 式，上訴人主張為原審卷一第170頁，被上訴人主張原審卷
04 一第106至112頁）

05 (三)107年4月1日系爭業務區域範圍調整：上訴人負責區域減少
06 「小港、前鎮、三民區」，轉至屏東（包含接手訴外人丙○
07 ○原負責之○○、○○、○○○）及高雄市新興區、苓雅
08 區。

09 (四)上訴人於107年5月11日（勞資爭議調解當日）依勞基法第14
10 條第5、6款等規定對被上訴人終止勞動契約，上訴人繼續在
11 被上訴人公司工作至107年5月31日，被上訴人有給付上訴人
12 至107年5月31日之薪資。

13 (五)被上訴人曾以存證信函通知上訴人無權單方終止勞動契約，
14 並請上訴人依公司規定出勤拜訪客戶，惟上訴人於107年6月
15 1日起未依前開通知拜訪客戶，被上訴人遂依勞基法第12條
16 第6款「無正當理由繼續曠工三日」規定終止勞動契約。

17 五、本院之判斷

18 (一)被上訴人有無上訴人主張違反勞動基準法第14條第1項第5
19 款、第6款之情事？上訴人是否已依同法第14條第2項規定終
20 止勞動契約？

21 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
22 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
23 有明文。次按勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契
24 約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求
25 勞工必須說明其事實上之依據，故勞工終止勞動契約時，並
26 無須將其據以終止之具體事由，如雇主有何違反勞動契約之
27 情節，並如何有損害勞工權益之虞等告知雇主，且亦不以書
28 面為之為必要，得僅以言詞表明終止契約之意，縱未於終止
29 契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工
30 終止契約是否合法之依據，而僅需雇主具備勞動基準法第14
31 條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，

01 且勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約
02 時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當
03 時已經發生者即可（最高法院92年台上字第1779號判決意旨
04 參照）。

05 2.本件上訴人於107年5月11日以被上訴人給付107年2、3月之
06 薪資各15,653元、11,740元（見原審卷一第170頁之薪資計
07 算表，下稱系爭甲薪資表），均未達基本薪資，違反勞基法
08 第21條規定，依勞基法第14條第6款規定對被上訴人終止勞
09 動契約，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄影本在卷可
10 參（見原審卷一第5至6頁），被上訴人則抗辯上訴人於107
11 年2月及3月之薪資為17,917元、10,415元，如薪資計算表可
12 參（見原審卷一第112頁，下稱系爭乙薪資表），已於同年5
13 月18日匯款11,071元補足經扣除上訴人遭強制執行扣薪3分
14 之1金額後，不足之基本薪資10,445元等語。經查：上訴人
15 稱本月之業績獎金係反應於次次月及再次次月之薪資等語，
16 則上訴人於107年1、2月之（含稅總銷貨額）業績107,785
17 元、146,840元（見原審卷一第209、210頁），應反應於同
18 年3及4月、4及5月之薪資表中，惟上訴人提出之107年3、4
19 月之薪資表並無收款業績獎金項目（見原審卷一第170
20 頁），未如被上訴人提出之系爭乙薪資表有載明加減項之收
21 款業績獎金、墊圈活化劑將金等及遲收款/超額折讓等項目
22 等金額，應以被上訴人之系爭乙薪資表計算方式較為可信。
23 準此，依系爭乙薪資表，上訴人於107年2、3月各領取薪資
24 總額17,917元，10,415元，加計上訴人經強制執行扣款之金
25 額5,972元、3,472元後，各領得薪資各23,889元、13,887
26 元，足見上訴人於107年3月之薪資顯已低於當年度之基本工
27 資22,000元。又被上訴人自承於107年5月18日始匯款補足上
28 訴人基本薪資不足之金額等語，則上訴人於107年5月11日終
29 止契約時，被上訴人仍有持續違反勞基法第21條規定之情
30 況，上訴人於是日終止勞動契約應屬合法。被上訴人雖抗辯
31 應以上訴人於107年4月8日知悉薪資低於基本工資時，起算

01 勞基法第14條第2項之除斥期間30日，上訴人於107年5月11
02 日行使終止權，已逾除斥期間而未合法終止約等語，惟按勞
03 動基準法第14條第2項之規定：勞工依前項第1款、第6款
04 （即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
05 虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內
06 為之」，以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之
07 形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言
08 之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情
09 形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若
10 雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之
11 虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反
12 勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形
13 成權。被上訴人於107年4月8日給付同年107年3月薪資予上
14 訴人時，已不足基本工資22,000元，迄同年5月18日始匯款
15 補足差額，已如前述，則被上訴人為繼續違反勞基法第21條
16 規定，於被上訴人補足前，上訴人之法定終止契約權仍繼續
17 發生，其於是日終止契約即屬合法，被上訴人此部分之抗辯
18 自不足採。至上訴人主張被上訴人有違反勞基法第10條之1
19 第1款、第2款，及被上訴人有高薪低報致上訴人之勞工保險
20 投保金額及勞工退休金提撥金額受有損害，暨系爭聲明書為
21 無效，上訴人有勞基法第14條第5款、第6款之法定終止權等
22 情，因本院認定上訴人已合法終止勞動契約，自無庸再為審
23 酌，併此敘明。

24 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費179,000元，有無理由？

25 1.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
26 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
27 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
28 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
29 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
30 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退
31 條例第12條第1項定有明文。

01 2.本件勞動契約經上訴人於107年5月11日終止一節，已詳述如
02 上，且上訴人於96年任職時為退休新制，揆諸前開規定，被
03 上訴人當應按其工作年資給付資遣費無誤。查上訴人自96年
04 11月19日起迄107年5月11日（另107年5月12日至同年31日為
05 終止後另成立之勞動契約）之資遣年資為10年5月22日，新
06 制資遣基數為5.237（計算式： $\{10 + \text{【}5 + (22 \div 31)\text{】} \div 1$
07 $2\} \div 2 \div 5.237$ ），又回溯6個月至106年11月12日之月平均
08 工資應為37,553元（計算式： $\text{【}(54,123 + 18,041) \times 12 / 30$
09 $+ (51,571 + 16,184) + (24,264 + 8,215) + (17,917 + 5,97$
10 $2) + 22,000 + (30,105 + 10,035) + (21,542 + 7,181) \times 11 / 3$
11 $1\text{】} \div 6 \div 37,553$ ，元以下均無條件捨去），是上訴人得請
12 求被告給付資遣費196,665元（計算式： $37,553 \times 5.237 \div 19$
13 $6,665$ ），上訴人於本件請求被上訴人給付資遣費179,000
14 元，為有理由，應予准許。

15 3.再按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要
16 目的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第
17 148條定有明文。被上訴人抗辯上訴人因侵占被上訴人之款
18 項162,375元，已構成勞基法第12條第1項第4款之解雇事
19 由，被上訴人若以勞基法第12條第1項第4款解雇，對上訴人
20 日後謀職相當不利，故以上訴人曠職為由而終止契約，若准
21 予上訴人請求資遣費，係懲罰願給上訴人自新機會之被上訴
22 人，且不利於勞資關係，上訴人之本件請求不合正義公平而
23 有違誠信原則，並有權利濫用之情等語，惟查兩造為勞工及
24 雇主，各得依勞基法相關規定行使法定終止契約權利，倘一
25 方基於其他考量而未行使，為其決定權之展現，並無從推認
26 他人不得依法行使終止權，且被上訴人有前揭未給付基本工
27 資之違背勞工法令事由，上訴人依法自得行使法定終止權，
28 其行使權利並未違反誠信原則，亦非權利濫用，被上訴人之
29 抗辯，自不足採。

30 六、綜上所述，被上訴人有持續未足額給付基本工資之情形，而
31 經上訴人以勞基法第14條第1項第6款為由，於107年5月11日

01 為終止之意思表示，已發生效力，其依勞退條例第12條第1
02 項規定，請求被上訴人給付資遣費179,000元，及自上訴狀
03 繕本送達翌日即108年9月20日（見本院卷第67頁）起至清償
04 日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審
05 就上開有理由部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，爰廢棄
06 改判如主文第2項所示。

07 七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，
08 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述，附
09 此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

11 中 華 民 國 111 年 8 月 25 日

12 勞工法庭 審判長法 官 秦慧君

13 法 官 鄭靜筠

14 法 官 李莉玲

15 以上正本係照原本作成。

16 本判決不得上訴。

17 中 華 民 國 111 年 8 月 25 日

18 書記官 王珮樺