

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡上字第1號

上訴人 金龍永盛旅行社股份有限公司

法定代理人 朱光志

訴訟代理人 簡清彬

修雪蘋

被上訴人 李柏賢

訴訟代理人 方勝新法扶律師

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國111年6月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國100年6月20日起受僱於上訴人，工資為每月新台幣（下同）23,000元；102年6月，薪資調高為每月26,000元；106年間，薪資再調高為每月28,900元。此後，上訴人因嚴重特殊傳染性肺炎及邊境管制影響，須與勞工協商減少工時及薪資，雙方簽署「金龍永盛旅行社股份有限公司勞雇雙方協商減少工時協議書」（下稱系爭協議書），約定每月減少薪資4900元，每月減少工作日6日，於實施期間被上訴人得隨時終止勞動契約，上訴人仍比照勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定給付資遣費（第1條第2項約定），最後一次的期間是109年12月1日到110年2月28日。110年2月22日，被上訴人以電子郵件向上訴人高雄分公司經理簡清彬、會計林容妃、主管陳慧環申請於同年月28日離職，並以通訊軟體Line訊息通知林容妃及陳慧環，另以電話通知簡清彬。簡清彬於電話中向被上訴人稱尚有特別休假可請在3月，故被上訴人

變更為同年3月3日終止勞動契約。同年2月23日，被上訴人至上訴人高雄辦公室寫離職申請書，申請書上載離職日為同年3月3日，並將離職申請書交給林容妃。同年2月26日，被上訴人將離職日改為同年3月10日，經林容妃詢問秦德華後同意之。因此，於同年3月8日，被上訴人至高雄主管簡清彬辦公室變更離職申請單，將離職日變更為同年3月10日。同年3月9日，被上訴人向簡清彬表示以系爭協議書第1條第2項請求資遣費，遭拒絕後，同年3月12日被上訴人向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解也不成立。被上訴人自100年6月20日起任職至110年3月10日終止勞動契約，任職期間為9年8月19日，平均薪資為每月28,900元。依勞退條例第12條計算，基數為4又619/720，可請求上訴人給付資遣費140,446元。並於原審聲明：上訴人應給付被上訴人140,446元及自起訴狀繕本送達上訴人翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：被上訴人雖於110年2月22日告知欲於同年2月28日離職，但上訴人於同年2月23日至上訴人高雄分公司填寫離職申請書，自行填寫勞務終止日為同年3月3日，並表示勞保不想中斷。後來於同年2月26日因不願再進公司，以電話通知簡清彬，因新公司將於同年3月11日報到，請求上訴人將其勞健保等保至同年3月10日，經簡清彬於電話中同意，被上訴人於同年2月26日下午3時53分38秒自行登入請假系統請假，以免於曠職，簡清彬則於同年3月3日決核。因此，本件是雙方合意於110年3月10日終止勞動契約，已逾系爭協議書實施期間（至同年2月28日止），被上訴人不能請求資遣費。且契約終止日是110年3月10日，不在系爭協議書期間範圍內，被上訴人沒有在30日前預告終止勞動契約，此為權利濫用，因此被上訴人請求資遣費無理由等語為辯。

三、原審判決上訴人應給付被上訴人140,446元本息，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決暨假執行宣告均廢棄。(二)上開廢棄部

01 分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上
02 訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)被上訴人自100年6月20日起受僱於上訴人，工資為每月23,0
05 00元，於102年6月，薪資增加為每月26,000元，於106年
06 間，薪資再增加為每月28,900元。

07 (二)雙方簽過3次系爭協議書，期間分別為109年3月1日到5
08 月31日；109年8月1日到10月31日；109年12月1日到11
09 0年2月28日。

10 (三)被上訴人於110年2月23日至上訴人高雄辦公室寫離職申請
11 書，申請書上載離職日為同年3月3日，110年2月26日被上訴
12 人更改離職日為同年3月10日。

13 (四)被上訴人任職年資為9年8月19日，依勞退條例第12條計算，
14 基數為4又619/720。依照注意事項第7條規定：「七勞雇雙
15 方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日數，於計算平
16 均工資時，依法應予扣除。」，因此於計算資遣費之平均工
17 資時，應扣除減少工時及工資之日數。被上訴人於簽立系爭
18 協議書前，每月之薪資為28,900元，依注意事項第7條，於
19 計算被上訴人資遣費時自應扣除減少工時及工資協議之期
20 間，依未減少工時及工資前之每月薪資28,900元計算平均薪
21 資。

22 五、本件爭點：被上訴人的勞動契約終止日為系爭協議書約定期
23 間之後，但提出終止的時間在系爭協議書期間內，被上訴人
24 可否依照系爭協議書請求資遣費？

25 六、本院之判斷

26 (一)按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形
27 成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，
28 不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思
29 表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止
30 之效力（最高法院98年度台上字第2381號民事判決意旨及民
31 法第94條、第95條第1項前段參照）。次按附始期之法律行

01 為，於期限屆至時，發生效力，民法第102條第1項定有明
02 文。

03 (二)查，被上訴人於110年2月23日至上訴人高雄辦公室寫離職申
04 請書，申請書上載離職日為同年3月3日，110年2月26日被上
05 訴人更改離職日為同年3月10日等情，有line訊息、員工離
06 職申請書附卷可稽（原審卷第27頁至第33頁、第163頁），
07 且為兩造不爭執（本院卷第149頁背面），應堪信為真實。
08 依上開說明，被上訴人預告將終止契約，此意思表示無須得
09 到上訴人之承諾，且該離職之意思表示亦已達到上訴人，且
10 為附始期之終止勞動契約意思表示，應至110年3月10日之期
11 限屆至時，始發生離職之效力，並非於110年2月26日提出時
12 發生終止效力。

13 (三)又系爭協議書第1條第1項前段、2項前段約定：「一、實施
14 期間及方式：1. 乙方自109年12月1日起至110年2月28日止，
15 配合甲方變更工作時間及工資…」、「實施期間乙方得隨時
16 終止勞動契約，甲方仍比照勞動基準法、勞工退休金條例規
17 定給付資遣費，若符合退休資格者，給付退休金。」，有系
18 爭協議書附卷可稽（原審卷第21頁）。系爭協議書實施期間
19 為109年12月1日起至110年2月28日止，被上訴人該附始期之
20 終止意思表示既於110年3月10日始生效力，自非系爭協議書
21 實施期間，無法適用系爭協議書，則被上訴人即應回歸勞基
22 法之規定，不得再依系爭協議書向上訴人請求給付資遣費。
23 再觀之被上訴人所提其與上訴人會計林容妃110年2月26日、
24 110年3月9日line訊息，被上訴人分別自陳「不要讓你為難
25 就折現吧！.... 為了1.5天計較我也真是傻了... 資遣（遣）
26 費都沒在計較了…對吧？」、「然後剩下5.5天折抵假如果
27 可以折我就改到3/10離職看公司同不同意因為新公司是3/11
28 報到」、「也許你還在生我的氣，但是有台北同事來問我怎
29 麼沒用合約書，我覺得可以好好離開比什麼都重要。我知道
30 提合約書我可以領一大筆資遣（遣）費。但是我選擇不提那
31 合約。所以那天我才會脫口而出那句話，前因後果沒講清楚

01 讓您生氣了真是抱歉……」等語（原審卷第27頁背面、第29
02 頁、第33頁），被上訴人於上開訊息對話2次提及離職沒在
03 計較資遣費或選擇不提系爭協議書等語，堪認被上訴人於11
04 0年2月26日更改離職日為同年3月10日前，已慮及逾系爭協
05 議書實施期間將喪失系爭協議書第1條第2項資遣費之不利結
06 果。

07 七、綜上所述，上訴人依系爭協議書請求被上訴人給付上訴人14
08 0,446元，及自起訴狀繕本送達上訴人翌日起至清償日止
09 按年息5%計算之利息，洵屬無據，不應准許。原審疏未詳
10 查，遽為被上訴人勝訴之判決，尚有未合。上訴意旨指摘原
11 判決不當，求予廢棄改判，即為有理由，應由本院將原判決
12 廢棄，並改判如主文第二項所示。

13 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結
14 果無影響，爰不一一論述。

15 九、據上論結，本件上訴有理由，依民事訴訟法第436條之1第3
16 項、第450條、第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
18 勞動法庭 審判長 法 官 洪培睿
19 法 官 鍾淑慧
20 法 官 吳芝瑛

21 以上正本係照原本作成。

22 本判決不得上訴。

23 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
24 書記官 劉玟君