

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡字第24號

原告 黃琬閔
被告 立橙財經顧問有限公司

法定代理人 陳揚華

訴訟代理人 孫立人

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項但書第3款定有明文。原告起訴聲明原為：「(一)被告應給付原告新臺幣（下同）109,427元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告並應開立非自願離職證明書交付原告。」（本院卷第8頁），嗣變更請求為：「被告應給付原告109,351元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（本院卷第338頁）。原告所為訴之變更，核係減縮應受判決事項之聲明，合於規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)伊自民國109年4月22日起受僱於被告，前後擔任客服電銷、客服經辦，約定被告應按月於次月15日給付工資（下稱系爭契約）。詎被告於113年7月31日告知伊將變更僱傭方式，即取消原底薪責任制，改採委任制，實屬未經伊同意就改成無

01 底薪制，被告並於113年8月1日將伊勞工保險（下稱勞保）
02 退保，上開行為皆屬違反勞動契約或勞工法令而有損於伊，
03 故伊於113年8月7日以向被告提出離職申請書之方式，依勞
04 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止系爭契約，
05 又因伊尚有特別休假（下稱特休）未休畢，經伊與被告副理
06 即訴外人楊慧君討論，將離職申請書之離職日期修改記載為
07 113年8月14日。

08 (二)又伊113年1月1日至113年8月14日之實領薪資數額如附表所
09 示，如以實領薪資計算資遣費，伊得依勞工退休金條例（下
10 稱勞退條例）第12條請求被告給付資遣費74,704元，另得依
11 勞基法第16條請求被告給付30日預告工資34,647元，共計10
12 9,351元【計算式：74,704+34,647=109,351】，並聲明：
13 如變更後之聲明。

14 二、被告則以：

15 (一)伊於113年7月31日由伊之經理孫立人召開會議，鼓勵業務可
16 於113年8月1日轉任為委任獎金制（勞健保將改為部分計
17 時），並具較高之報酬，並表示如業務不願轉任為委任獎金
18 制，仍可繼續維持底薪獎金制，惟將會有考核機制。伊並無
19 強迫原告必需選擇委任獎金制。原告於113年7月31日即提出
20 離職申請書主動離職，故伊始於113年8月1日將原告之勞保
21 退保。

22 (二)嗣因原告表示委任獎金制之收入無法支應目前開銷，故原告
23 於113年8月7日向孫立人表示確定要離職。又因原告的特休
24 未休畢，伊同意將未休之特休轉為113年8月之工資予原告，
25 經與原告討論後，雙方同意將離職日期修改為113年8月14
26 日，原告因而於孫立人面前，修改離職申請書之日期為113
27 年8月14日。伊之後已向勞保局說明上情並申請修改原告之
28 勞保退保日期為113年8月14日。原告係主動離職，伊自無給
29 付原告資遣費、預告工資之義務。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、得心證之理由：

31 (一)按勞動契約合法終止之情形，可分為：1.單方片面終止：勞

01 基法第11條至第15條所定分別由雇主或勞工一方終止勞動契
02 約之情形，勞工如係依勞基法第14條規定終止，可不經預告
03 且可請求雇主給付資遣費。2.雙方合意終止：即勞工自請辭
04 職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要
05 求。而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費或預告工
06 資，否則勞工並無資遣費或預告工資之請求權。

07 (二)又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
08 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
09 被告就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
10 累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年度台上字第415號
11 判決意旨參照）。經查，原告主張被告未經同意即取消原底
12 薪責任制，改採委任制，並表示孫立人、楊慧君曾向原告表
13 示如果繼續做的話，就要簽委任契約等節（本院卷第334頁
14 至第335頁），皆為被告所否認，被告辯稱：孫立人雖於113
15 年7月31日鼓勵業務轉任委任獎金制，但業務仍可選擇底薪
16 獎金制並接受考核等內容（本院卷第339頁），原告自應就
17 「被告已表示業務於113年8月1日僅得變更為委任制，而無
18 其他制度」、「孫立人、楊慧君曾向原告表示如果繼續做的
19 話，就要簽委任契約」等事實，負舉證之責，惟原告除未舉
20 證以實其說外，另表示：孫立人並沒有很確定的說如果不簽
21 合約，下一步會怎麼樣（本院卷第334頁），本院自難依現
22 行證據情事，對原告為有利之認定。

23 (三)另查原告自承：我在7月31日就有填寫離職申請書交給楊慧
24 君等節（本院卷第340頁），是觀離職申請書記載之原因為
25 「另有規劃」（本院卷第187頁），且經本院勘驗離職申請
26 書原本，發現離職日期原係載為「113年7月31日」，嗣始塗
27 改修正為「113年8月14日」等情（本院卷第340頁），可認
28 原告於113年7月31日就已將自請離職之意思表示，以提出離
29 職申請書予楊慧君之方式，置於被告之實力支配範圍，原告
30 欲自請離職之意思表示，實已到達被告而發生效力。

31 (四)又兩造就系爭契約約定之上班時間，原為9點至17時30分，

01 有原告簽署之公司規範制度及客服經辦薪制可稽（本院卷第
02 185頁），惟觀楊慧君於113年7月31日16時許，確認原告尚
03 有年假時，就以通訊軟體請原告可以即刻離開辦公處所回去
04 （本院卷第169頁至第171頁），堪認被告已同意原告自請離
05 職，故請原告於113年7月31日下午16時許，即可以請特休之
06 方式，毋須再提供勞務予被告。兩造既於113年7月31日曾合
07 意終止系爭契約，是被告於113年8月1日將原告之勞保退
08 保，難認屬違反勞工法令之情事。

09 (五)原告與孫立人就113年8月7日之經過，皆一致陳稱：因原告
10 尚有特休未休，故原告與孫立人於113年8月7日討論後，合
11 意由被告給付原告113年8月1日至113年8月14日工資，並變
12 更原告之離職日期為113年8月14日，另由原告自行將離職申
13 請書之日期塗改變更為113年8月14日等內容（本院卷第339
14 頁至第340頁），原告亦稱其於113年8月7日已將離職手續辦
15 畢（本院卷第336頁），可認兩造於113年8月7日已合意於11
16 3年8月14日終止系爭契約。

17 (六)而依原告離職申請書所載之離職原因僅記載「另有規劃」等
18 語（本院卷第187頁），無法看出原告有欲依勞基法第14條
19 第1項第6款終止系爭契約之意。且法定終止權之行使，其發
20 生效力與否，胥視有無法定終止原因存在，惟依現行事證，
21 無從認定原告於113年8月7日，已具有勞基法第14條第1項第
22 6款之片面終止原因，從而，原告就其於113年8月7日以提出
23 離職申請書之方式，依勞基法第14條第1項第6款終止系爭契
24 約之主張，尚屬無據，系爭契約既屬合意終止，亦無證據可
25 證雙方曾協議被告需給付原告資遣費或預告工資，則原告請
26 求被告給付資遣費、預告工資，不能准許。

27 四、綜上所述，原告依勞退條例第12條、勞基法第16條請求被告
28 給付原告109,351元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
29 止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 114 年 4 月 30 日
勞動法庭 法官 葉晨暘

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 114 年 4 月 30 日
書記官 許雅惠

【附表】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

欄位代稱	甲	乙	丙
編號	起算日	迄日	原告主張其該月實領薪資
1	113/1/1	113/1/31	30,776
2	113/2/1	113/2/29	36,089
3	113/3/1	113/3/31	26,489
4	113/4/1	113/4/30	26,489
5	113/5/1	113/5/31	26,939
6	113/6/1	113/6/30	63,590
7	113/7/1	113/7/31	28,289
8	113/8/1	113/8/14	12,405