

最高法院民事判決

110年度台上字第14號

上訴人 吳鳳菁
訴訟代理人 邱怡瑄律師
被上訴人 國立高雄師範大學
法定代理人 吳連賞
訴訟代理人 高宗良律師

上列當事人間請求開立非自願離職證明書等事件，上訴人對於中華民國109年1月21日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（108年度勞上字第29號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國107年5月21日起受僱於被上訴人，擔任專業經理，並簽訂國立高雄師範大學專任助理契約書（下稱系爭契約），約定每月薪資於次月15日前1次發放新臺幣（下同）5萬8350元。惟被上訴人於107年7月12日、8月2日始發放107年5月、6月份薪資。系爭契約雖約定，若因計畫尚未撥款或未依規定辦理工資請領作業導致遲延給薪，雙方同意於經費核撥後或補齊文件時再發給薪資（下稱系爭例外約款），然教育部早於107年5月撥款，且伊於任職期間每月均按時繳交出勤表，並無該項約定之例外情況發生，該約款違反勞動基準法（下稱勞基法）第23條、第27條之規定，應屬無效。被上訴人連續2個月遲延給付薪資，且無任何暫支薪資措施，復未獲得勞工同意遲發，又未就此提出具體改善配套措施，嚴重影響伊自身生計、規劃而無法繼續勞雇關係，伊乃於107年7月15日依勞基法第14條第1項第6款規定，以電子郵件申請離職，並得請求被上訴人開立非自願離職證明書，及給付資遣費5998元。爰依勞基法第19條、勞工退休金條例第12條第1項規定，求為命被上訴人發給伊非自願離職證明書，並給付伊5998元本息之判決（上訴人於第一審另請求被上訴人給付107年5、6月份薪資之遲延利息344元，經第一審判命被上訴人給付344元，被上訴人未聲明不服，已告確定）。

01 被上訴人則以：上訴人為伊因應教育部補助之高教深耕計畫
02 所聘僱之專案經理人，就該計畫之執行具有相當程度之管理權、
03 裁量權及主導權利，系爭契約是否為勞動契約，即有疑義，且系
04 爭契約為特定性之定期勞動契約，上訴人於契約期限內並無終止
05 勞動契約之權利。另系爭契約僅約定以每月15日支薪為原則，系
06 爭例外約款未迫使上訴人1次向後拋棄於確定日期受領工資之權
07 利。伊遲發107年5、6月之薪資，係因數名助理未能即時繳交出
08 勤表、6月份請款程序跨越2個校區，且適逢暑假期間星期五統一
09 彈性放假所致，非可歸責於計畫主持人，況勞基法第14條第1項
10 第6款規定，應作目的性限縮解釋，伊遲延給付薪資，情節非重
11 大，與該規定不符，上訴人不得終止勞動契約。上訴人雖於107
12 年7月15日、17日以電子郵件表示其離職，惟與伊副校長廖本煌
13 討論，經慰留後並同意再次考慮，又自訂同年8月3日離職，期間
14 尚安排數日暑期休假，並持續支薪，經伊批准離職，可見為雙方
15 合意終止系爭契約，伊無發給上訴人非自願離職證明書之餘地等
16 語，資為抗辯。

17 原審維持第一審所為上訴人前揭敗訴之判決，駁回其上訴，
18 無非以：上訴人自107年5月21日起至107年8月3日止，任職於被
19 上訴人處擔任專業經理，雙方簽訂系爭契約，屬勞動契約。上訴
20 人於107年7月15日基於其一方終止權之發動，片面以標題為「廖
21 副校長您好：離職申請事宜」之電子郵件予直屬主管廖本煌表示
22 離職，離職原因有二：一為學校因素，即薪資仍未按照契約約定
23 按期給付，且未有書面具體配套標準程序措施。二為媒合因素，
24 …又考量當時相關專案進度執行情形，將服務至107年8月3日，
25 期間因暑修安排，預計於107年8月3日休假1日。上訴人嗣於翌日
26 經與廖本煌溝通、協調結果達成共識，就終止勞動契約之方式，
27 即上訴人任職至107年8月3日，預計於107年8月3日休假1日，被
28 上訴人則於同日辦理退保意思表示於一致，但廖本煌仍予以慰留
29 。上訴人又於107年7月17日以標題為「廖副校長您好：離職確認
30 說明事宜」之電子郵件向廖本煌表示，經同年7月16日說明並慎
31 重考慮後，決定維持原離職時間，並於同日提出離職申請表，經

01 廖本煌於翌日簽核，被上訴人之人事室人員簽章於其上，可見兩
02 造就系爭契約已於107年8月3日合意終止。上訴人請求被上訴人
03 發給非自願離職證明書及給付資遣費，均屬無理由，不應准許等
04 詞，為其判斷之基礎。

05 惟按法定終止權之行使，其發生效力與否，胥視有無法定終
06 止原因存在。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使
07 其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同
08 意或未為反對之意思表示而成為合意終止。上訴人於107年7月15
09 日向廖本煌表示離職之電子郵件，原審既認係上訴人基於上訴人
10 一方終止權之發動，倘該電子郵件說明離職之原因，符合勞基法
11 第14條第1項第6款規定之事由，系爭契約是否非不生終止之效力
12 ？即非無疑。另上訴人先後於107年7月15日、17日以電子郵件向
13 廖本煌表明離職、維持原離職時間，且於107年7月17日提出離職
14 申請表，似無與被上訴人達成合意終止系爭契約之意思？其間上
15 訴人雖與廖本煌溝通、協調，就終止勞動契約之方式，即上訴人
16 任職至107年8月3日，預計於107年8月3日休假1日，兩造是否僅
17 就上訴人終止系爭契約之日期、休假方式達成共識而已，能否因
18 此遽認兩造係合意終止系爭契約，即非無斟酌之餘地。上訴論旨
19 ，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。末查上訴人第一
20 審僅請求資遣費，嗣於原審108年12月25日言詞辯論期日，聲明
21 除請求資遣費外，並請求該遲延利息（見原審卷第187頁），是否
22 為訴之追加，案經發回，宜併注意及之。

23 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項
24 、第478條第2項，判決如主文。

25 中 華 民 國 110 年 1 月 28 日

26 最高法院勞動法庭

27 審判長法官 高 孟 焄
28 法官 彭 昭 芬
29 法官 邱 璿 如
30 法官 徐 福 晉
31 法官 蘇 芹 英

01 本件正本證明與原本無異

02 書記官

03 中華民國 110 年 2 月 2 日