

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第59號

原告 李柏賢
訴訟代理人 方勝新法扶律師
被告 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

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國（下同）110年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）140,446元，及自110年7月1日起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以15萬元為原告預供擔保後，免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自100年6月20日起受僱於被告，工資為每月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，被告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，最後一次的期間是109年11月1日到110年2月28日。同年2月22日，原告以電子郵件向被告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2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。簡清彬於電話中向原告稱尚有特別休假可請在3月，故原告變更為同年3月3日終止勞動契約。同年2月23日，原告至被告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，被告總務秦德華向林容妃表示如原

告要在同年3月3日離職，特休假僅有1.5日，還要上班0.5日，故建議將特休未休工資直接折現給原告，讓原告於同年2月28日離職。林容妃於秦德華告知前述事項後，即用通訊軟體LINE將上述內容轉告原告。因依照系爭協議書第一條第1項，原告3月尚有6日折抵假未休，故原告提出將其中5.5日一次休完，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，原告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，原告向簡清彬表示以系爭協議書第一條第2項請求資遣費，遭拒絕後，同年3月12日原告向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解也不成立。依照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」（下稱注意事項）第7條規定：「勞雇雙方終止勞動契約者，實施減少工時及工資之日數，於計算平均工資時，依法應予扣除。」，因此於計算資遣費之平均工資時，應扣除減少工時及工資之日數。原告自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。依勞工退休金條例第12條計算，基數為4又619/720，可請求被告給付140,446元資遣費。因此提起本件訴訟，請求法院判決被告應給付原告140,446元及自起訴狀繕本送達被告次日起至清償日止依照年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告雖於110年2月22日告知欲於同年2月28日離職，但被告於同年2月23日至被告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，請求被告將其勞健保等保至同年3月10日，經簡清彬於電話中同意，原告於同年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，原告不能請求資遣費。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，原告沒有在30日前預告終止勞動契約，此為權利濫用，因此原告請求資遣費無理由等語為辯。

三、雙方不爭執之事項：

(一)原告自100年6月20日起受僱於被告，工資為每月23,000元，於102年6月，薪資增加為每月26,000元，於106年間，薪資再增加為每月28,900元。

(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月31日；109年8月1日到10月31日；109年11月1日到110年2月28日。

(三)於110年2月22日，原告以電子郵件向被告高雄分公司經理簡清彬、會計林容妃、主管陳慧環申請離職，並由通訊軟體Line以訊息通知林容妃及陳慧環，另以電話通知簡清彬，申請於同年月28日離職。同年月23日，原告至被告高雄辦公室填寫離職申請書，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。

(四)於110年2月26日，被告總務秦德華向林容妃表示如原告要在同年3月3日離職，特休假僅有1.5日，還要上班0.5日，故建議將特休未休工資直接折現給原告，讓原告於同年2月28日離職。林容妃於秦德華告知前述事項後，即用通訊軟體Line將上述內容轉告原告。

(五)雙方勞動契約於110年3月10日終止，於同年月9日，原告向簡清彬表示以系爭減班協議書第一條第2項請求被告給付資遣費，經被告人員表示原告為自請離職故無資遣費。於同年月12日，原告因被告拒絕依系爭減班協議書給付資遣費，故向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，因雙方各持己見無法達成共識，調解不成立。

(六)系爭協議書第一條第2項明定：「實施期間乙方得隨時終止勞動契約甲方仍比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費，若符合退休資格者，給付退休金。」（下稱系爭條款）

(七)原告任職年資為9年8月19日，依勞工退休金條例（下稱勞

退條例)第12條計算,基數為4又619/720。依照注意事項第7條規定:「七、勞雇雙方終止勞動契約者,實施減少工時及工資之日數,於計算平均工資時,依法應予扣除。」,因此於計算資遣費之平均工資時,應扣除減少工時及工資之日數。原告於簽立系爭協議書前,每月之薪資為28,900元,依注意事項第7條,於計算原告資遣費時自應扣除減少工時及工資協議之期間,依未減少工時及工資前之每月薪資28,900元計算平均薪資。

四、本件爭點就是原告的勞動契約終止日為系爭協議書約定期間之後,但提出終止的時間在系爭協議書期間內,此時原告可否依照系爭條款請求資遣費?以下敘述本院判斷理由:

(一)雙方曾簽立3次系爭協議書,最後一次的實施期間是109年11月1日到110年2月28日,系爭條款明定:「實施期間乙方得隨時終止勞動契約甲方仍比照勞動基準法、勞工退休金條例規定給付資遣費,若符合退休資格者,給付退休金。」原告於110年2月22日提出終止勞動契約,原定同年月28日離職,同年月23日,原告填寫離職申請書時離職日變更為同年3月3日,後來再變更為勞動契約於110年3月10日終止且經被告同意。原告任職年資為9年8月19日,依勞退條例第12條計算,基數為4又619/720,且依照依照注意事項第7條規定:「七、勞雇雙方終止勞動契約者,實施減少工時及工資之日數,於計算平均工資時,依法應予扣除。」原告於簽立系爭協議書前,每月之薪資為28,900元,因此,應以平均工資28,900元計算原告的資遣費,為雙方所不爭執。

(二)系爭條款既然明確約定系爭協議書實施期間,原告得隨時終止勞動契約,此時,被告仍應比照勞動基準法(下稱勞基法)、勞退條例規定給付資遣費,依文義解釋,原告在系爭協議書實施期間,不僅得隨時終止勞動契約,且原告一主張終止勞動契約,被告即須比照勞基法、勞退條例規定給付資遣費。並未限定是被告主動資遣原告,或是在系爭協議書實施期間,被告有符合勞基法第14條第1項各款要件之情形,原

01 告始得請求被告給付資遣費。而且，在系爭協議書實施期間
02 ，如果被告依勞基法第11條或第13條但書規定主動終止勞動
03 契約，依勞基法第17條之規定，被告本即須給付資遣費。如
04 果在系爭協議書實施期間，被告有符合勞基法第14條第1項
05 各款要件之情形，依勞基法第14條、第17條之規定，原告本
06 即得終止勞動契約，並請求被告給付資遣費。以上兩種情形
07 ，法有明文，均無須再以系爭條款特別約定之必要，可見系
08 爭條款是在強調只要原告提出終止勞動契約，被告就須給付
09 資遣費之意旨，而不是限制原告只有在法有明文的情形之下
10 才可以請求資遣費。雙方關於契約終止日雖然變動3次，但
11 原告提出終止勞動契約，已經符合系爭條款之要件，且原告
12 提出終止勞動契約的意思表示後，沒有撤回該表示，原告關
13 於終止的意思並無改變。因此契約終止日的變動只是原告單
14 方表示終止勞動契約後，就終止日與被告協商後有所改變，
15 不能認為雙方是合意終止。而且，即便認為本件是合意終止
16 ，系爭條款也沒有排除合意終止的適用，勞動部110年9月
17 15日勞動福3字第1100136055號函文也同此意旨（本院卷第
18 355-356頁），因此被告以雙方是合意終止拒絕給付資遣費
19 也沒有理由。被告雖抗辯原告未於30日前預告，但勞基法就
20 雇主未經預告終止勞動契約只有規定必須給付預告期間工資
21 ，不因此使雇主未經預告就終止無效。至於勞工終止勞動契
22 約如果沒有預告，勞基法並沒有任何規定，因此不能就此解
23 釋勞工未經預告終止勞動契約就是無效，被告此部分抗辯應
24 該與本件無關。又系爭條款約定於系爭協議書實施期間，原
25 告得隨時終止勞動契約，被告仍應比照勞基法、勞退條例規
26 定給付資遣費，並未限定契約終止日要在系爭協議書實施期
27 間內。原告在110年2月22日表示要終止勞動契約，顯然是
28 在系爭協議書實施期間為終止的意思表示，雖然最後終止日
29 在同年3月10日，不影響原告得以請求資遣費。被告雖辯稱
30 ：如果可以如此，那原告豈不是可以在110年2月28日表示
31 終止，卻選擇要在同年12月底離職，如此顯然是權利濫用。

但是，被告此種假設與事實不符，且原告110年2月22日提出終止勞動契約，此後可能會有勞工交接、請完剩餘的休假、找工作以及銜接等種種事由，經過16日後終止，也沒超過法律所規定的預告期間日數，不能認為是權利濫用。

(三)依照上述，被告應依照系爭條款給付原告資遣費，原告平均工資28,900元、基數4又 $619/720$ ，被告應給付原告資遣費140,446元（小數點以下四捨五入）。因此原告依照系爭條款請求被告給付資遣費140,446元，及自起訴狀繕本送達次日即110年7月1日起至清償日止（送達證書見本院卷第77頁），依照年息5%計算的利息為有理由，應予准許。本判決第一項是法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應由法院主動宣告假執行；並依同法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

五、本件事證已經明確，雙方其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，因此不一一論列。

六、訴訟費用的負擔：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 11 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

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 110 年 11 月 10 日
書 記 官 涂 文 豪