

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第19號

原告 邱瑞祺

張世協

上二人共同

訴訟代理人 張庭禎律師(法扶律師)

原告 賴志忠

訴訟代理人 張庭禎律師

被告 百川精密股份有限公司

法定代理人 林依慧

訴訟代理人 王士銘律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告乙○○、丙○○、丁○○如附表二「總金額」欄所示之金額，及各自113年5月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應分別提繳如附表二「應提撥勞工退休金金額」欄所示金額至原告乙○○、丙○○、丁○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，然於被告各以附表二「總金額」欄所示之金額為原告供擔保後，得免為假執行。

判決第二項得假執行，然於被告各以附表二「應提撥勞工退休金金額」欄所示之金額為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

01 (一) 緣原告三人均受僱於被告公司，到職日、職務、薪資分別
02 如附表一所示。被告於民國（下同）112年11月13日發出
03 公告，以「董事長身體健康抱恙」為由，由甲○○擔任代
04 理董事長，並自該日起啟動無薪休假，因被告未經員工同
05 意即片面宣布無薪假，包含原告三人在內之被告公司員工
06 申請勞資爭議調解，請求被告應給付112年10、11月之薪
07 資，惟因被告公司未到場而調解不成立。嗣被告公司於11
08 2年11月30日對原告三人辦理勞保退保，再於113年2月15
09 日以資遣費名義，未依原告三人之平均月薪，逕自匯款新
10 台幣（下同）187,429元予原告乙○○、183,771元予原告
11 丙○○、179,317元予原告丁○○。被告公司資遣原告三
12 人，除有未給112年10、11月之薪資外，另有短少給付資
13 遣費、未給付預告工資、特休未休工資，且因高薪低報而
14 短少提繳勞工退休金，並導致原告三人有失業給付差額之
15 損害，金額分別如附表二所示，爰依勞動基準法（下稱勞
16 基法）第22條第2項、第16條第3項、第38條第4項、勞工
17 退休金條例第12條第2項、第31條、就業保險法第38條第3
18 項等規定，請求被告給付並提撥112年10、11月之薪資、
19 短少給付資遣費、未給付預告工資、特休未休工資及失業
20 給付差額，並提撥短少之勞工退休金。並聲明如主文所
21 示。

22 (二) 原告三人為被告公司之股東，並為領有薪水之員工；於11
23 2年1月1日前後，原告三人與被告公司之原任董事長劉獻
24 文間，因經營理念不合，且質疑被告公司有帳務不清之問
25 題，劉獻文遂要求原告三人退出經營，並協議原告三人在
26 退出投資前，仍領有薪資，且無須每日至公司上班打卡，
27 但仍應繼續在外為被告公司為業務開發及服務客戶等方
28 式，提供勞務；原告三人於112年11月前，每月均有前往
29 被告公司數次，除有商議退出經營外，另有述職、請款、
30 辦理業務交業等情。被告所提空白出缺勤紀錄並非實在，
31 劉獻文與原告三人約定之工作為責任制，無須打卡，近年

01 亦未有使用出缺勤紀錄表，原告三人本即無打卡紀錄，被
02 被告所提出缺勤打卡紀錄與事實不符。被告提出錄音譯文，
03 但譯文沒提到離職，只提到退出經營，沒辦法證明原告三
04 人沒在被告公司上班。

05 (三) 被告公司於112年11月13日係以張貼公告之方式啟動無薪
06 休假，並未與原告三人協議及正式通知，且該公告亦非資
07 遣之通知，兩造並無終止僱傭關係之合意，亦無給付資遣
08 費之合意，被告公司並未徵詢原告之意見，逕於113年2月
09 15日以資遣費名義，匯款至原告三人之帳戶。

10 (四) 112年11月7日係被告公司代理人甲○○請原告三人至被告
11 公司討論後續經營問題，但僅止於討論，並未依程序正式
12 召開股東會，也無簽署任何文件；被告所提譯文中，原告
13 丙○○稱「公司已經交給他們一年，一年多了，我們都沒
14 有參與管理、經營」，原告乙○○稱「我們已退出經營一
15 年多」、「坦白說我們也退出一年多啦，我們坦白講我們
16 也要生存，而且我們各自都有自己的事情」等語，係指退
17 出公司董事會不再介入公司管理，並非表示不在公司任職
18 或離職之意；另原告三人與劉獻文過世前一年即有共識，
19 由原告三人投票同意劉獻文指定之董事，原告三人再退出
20 經營層，並依協議，調整工作項目為輔助廠長及副總進行
21 管理、供應商的維繫，及對公司之支出進行審核，並待劉
22 獻文正式購買回原告三人之股份後，再行離職，原告三人
23 依循與劉獻文之討論及共識執行工作，被告公司亦有按月
24 支付薪資，原告三人確有在被告公司上班之事實。

25 二、被告則以：

26 (一) 原告三人自112年1月1日起就未到公司上班，其三人請求
27 請領工資為無理由。

28 (二) 另因被告原任董事長發生重疾無法視事，被告公司無人治
29 理，被告已於112年11月13日告知原告停止上班，將予以
30 資遣，且原告三人也未到公司上班，此時原告三人已與被
31 告達成終止兩造僱傭契約之合意，被告並已給付資遣費18

01 7,429元予原告乙○○、183,771元予原告丙○○、179,31
02 7元予原告丁○○。

03 (三) 原告三人於112年11月7日與被告代理人，在公司就被告公
04 司後續經營進行討論，其中原告丙○○、乙○○都有說出
05 「已退出經營，沒有參與經營、管理」等語，足證原告三
06 人不僅沒有打卡，也並未進到公司內洽公，有錄音光碟及
07 譯文可證。

08 (四) 並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保免為假
09 執行；訴訟費用由原告負擔。

10 三、得心證之理由：

11 (一) 本件原告主張，原告三人均受僱於被告公司，到職日、職
12 務、薪資分別如附表一所示，被告公司因劉獻文之健康狀
13 況，於112年11月13日公告停止上班，原告三人遂申請勞
14 資爭議調解，請求被告給付112年10、11月之薪資，因被
15 告公司未到場而調解不成立，嗣被告公司於112年11月30
16 日將原告三人辦理勞保退保，並於113年2月15日分別匯款
17 資遣費187,429元予原告乙○○、183,771元予原告丙○
18 ○、179,317元予原告丁○○等情，業據原告提出被告公
19 司112年11月13日公告、勞資爭議調解紀錄、原告三人勞
20 保/職保被保險人投保資料、被告公司113年2月15日資遣
21 費之匯款通知等件為證，且為被告所不爭執，堪信為真
22 實。惟原告主張被告公司未給付112年10、11月之薪資，
23 短少給付資遣費、未給付預告工資、特休未休工資，及因
24 高薪低報短少提繳之勞工退休金，失業給付差額之損害，
25 為被告否認，並以前詞置辯。

26 (二) 按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，
27 適用民事訴訟法及強制執行法之規定；當事人主張有利於
28 己之事實者，就其事實有舉證之責任；但法律別有規定，
29 或依其情形顯失公平者，不在此限，勞動事件法第15條、
30 民事訴訟法第277條分別定有明文。次按非有左列情事之
31 一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓

01 時；工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙
02 方另有約定者，不在此限；雇主依第11條或第13條但書規
03 定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、
04 繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項
05 規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞
06 工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依
07 下列規定給予特別休假：五、五年以上十年未滿者，每年
08 十五日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
09 之日數，雇主應發給工資；勞工適用本條例之退休金制度
10 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法
11 第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
12 1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
13 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法
14 第17條之規定；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提
15 繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
16 害賠償；投保單位違反本法規定，未為其所屬勞工辦理投
17 保手續者，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法
18 規定之給付標準賠償之，勞基法第11條第1款、第16條第1
19 項、第3項、第22條第2項、第38條第1項、第4項，勞工退
20 休金條例第12條、第31條，就業保險法第38條第1項分別
21 定有明文。

22 (三) 本件原告主張，其等受僱於被告公司，被告公司，到職
23 日、職務、薪資分別如附表一所示，為被告所不爭執。然
24 原告主張被告於112年11月30日將原告三人資遣，並辦理
25 勞保退保，為被告否認，辯稱被告已於112年11月13日告
26 知原告停止上班，將予以資遣，且原告三人也未到公司上
27 班，此時原告三人已與被告達成終止兩造僱傭契約之合意
28 云云；經查，原告主張其三人係於112年11月30日遭被告
29 公司資遣，並遭被告公司辦理勞保退保，有原告三人之勞
30 保投保紀錄為憑，被告雖以其曾於112年11月13日告知原
31 告停止上班，將予以資遣，然觀被告112年11月13日之公

01 告，其上係載「……於11月13日起公司全面啟動無薪休
02 假」，此公告並無被告所述有向原告三人為資遣之表示，
03 且被告所提之對話紀錄譯文，原告乙○○、丙○○是說
04 「退出經營」，並非終止兩造間之勞僱關係，另原告三人
05 僅因被告公司預示拒絕受領勞務，而未至公司上班，不能
06 依此即認為原告三人有發出或承諾終止僱傭契約之意思，
07 被告復無法證明，兩造有合意達成終止僱傭契約，則原告
08 之主張，為有理由；又依被告係因原公司董事長劉獻文因
09 病無法執行公司業務，且據被告公司前開公告，代理董事
10 長決定啟動無薪假、暫停公司業務，又隨後將原告等人辦
11 理退保並通報資遣，足見被告公司係依勞動基準法第11條
12 第1款「歇業」為由，於112年11月30日終止兩造間之僱傭
13 契約，原告等此部分主張應為可採。

14 (四) 下就原告主張各項給付金額為判斷：

15 (1) 112年10、11月之工資：兩造間之僱用契約係於112年11月
16 30日終止，已如前述，原告主張被告未給付112年10、11
17 月之工資，被告亦未爭執，僅係辯稱原告三人自000年0月
18 間起，即未至公司上班，無庸給付工資云云，惟據原告提
19 出被告公司之業務單據，原告三人有於其上簽核，堪認原
20 告於112年1月以後，仍有為被告公司服勞務，被告雖提出
21 原告三人之考勤表，其上並無原告三人之打卡紀錄，但原
22 告稱本來即無打卡，被告復無提出其他證據推翻原告所
23 稱，原告三人於112年1月後有為被告公司服勞務之事實，
24 被告即應給付原告工資。又兩造不爭執原告之工資為按月
25 65,000元，則被告應各給付原告13萬元之工資。

26 (2) 短少給付資遣費部分：兩造間之僱傭契約，係於112年11
27 月30日由被告以勞基法第11項第1款歇業為由終止，已如
28 前述，則依勞工退休金條例第12條之規定，被告應給付原
29 告三人資遣費。又兩造並不爭執原告之到職日、工資以及
30 被告曾分別給付原告乙○○187,429元、原告丙○○183,7
31 71元、原告丁○○179,317元之資遣費，則原告請求被告

01 給付原告乙○○90,897元、原告丙○○95,458元、原告丁
02 ○○99,009元之資遣費，為有理由。

03 (3)預告工資部分：本件原告三人任職於被告公司均已逾3
04 年，被告公司依勞基法第11條第1款之規定終止勞動契約
05 時，應給予30日之預告期間，然被告未為之，則依勞基法
06 第16條第3項之規定，應給付原告預告工資，又兩造不爭
07 執原告三人之工資為按月65,000元，則被告應分別給付原
08 告三人之預告工資為63,587元。

09 (4)特休未休工資部分：本件原告主張被告未給付原告三人特
10 休未休工資，原告三人之到職日分別如附表一所示，則於
11 112年5月7日、112年7月27日、112年5月7日原告乙○○、
12 丙○○、丁○○之休假年資滿8年，每年有15日之特別休
13 假，兩造負不爭執原告之工資為65,000元，則原告請求被
14 告應分別給付32,500元之特休未休工資，為有理由。

15 (5)失業給付差額部分：本件原告三人之工資均為65,000元，
16 為兩造不爭執，依112年1月1日起之勞工保險投保薪資分
17 級表，被告本應為原告三人以45,800元為月投保薪資投保
18 勞工保險及就業保險，卻為原告乙○○、丙○○以43,900
19 元、為原告丁○○以42,000元為月投保薪資，造成原告三
20 人請領失業給付時，有附表二「失業給付差額」所示金額
21 之損害，依就業保險法第38條應賠償之。

22 (6)提撥勞工退休金差額部分：本件原告主張被告有未足額為
23 原告三人提繳勞工退休金，以及不足額之金額如附表二
24 「應提撥勞工退休金金額」所示等情，業據其等核算，提
25 出勞工退休金提撥差額表，被告就此並未爭執，則原告請
26 求被告應分別提繳如附表二「應提撥勞工退休金金額」欄
27 所示金額至原告乙○○、丙○○、丁○○於勞動部勞工保
28 險局設立之勞工退休金專戶，為有理由。

29 四、從而，原告依勞基法第22條第2項、第16條第3項、第38條第
30 4項、勞工退休金條例第12條第2項、第31條、就業保險法第
31 38條第3項等規定請求被告應分別給付原告附表二「總金

01 額」欄所示之金額，及各自起訴狀繕本送達翌日即113年5月
02 18日（見本院卷第99頁）起至清償日止，按年息百分之5計
03 算之利息，以及提撥附表二「應提撥勞工退休金金額」欄所
04 示金額至原告乙○○、丙○○、丁○○於勞動部勞工保險局
05 設立之勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

06 五、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，爰就原告
07 勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執
08 行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被
09 告得供擔保而免為假執行。

10 六、結論：原告之訴為有理由，並依勞動事件法第15條、第44條
11 第1項、第2項、民事訴訟法第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
13 勞 動 專 業 法 庭 法 官 謝仁棠

14 以上正本係照原本作成。

15 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
16 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
18 書 記 官 余思瑩

19 附表一：

20

編號	原告	到職日	職務	薪資
1	乙○○	104年5月7日	營業經理	65,000元
2	丙○○	104年7月27日	營業經理	65,000元
3	丁○○	104年5月7日	營業經理	65,000元

21 附表二：

22

編號	原告	未發 工資	資遣費 差額	預告 工資	特休未 休工資	失業 給付 差額	總金額	應提撥 勞工退 休金金 額
----	----	----------	-----------	----------	------------	----------------	-----	------------------------

(續上頁)

01

1	乙○ ○	13 萬 元	90,897 元	63,58 7元	32,500 元	9,120 元	326,10 4元	116,913 元
2	丙○ ○	13 萬 元	95,458 元	63,58 7元	32,500 元	9,120 元	330,66 5元	113,406 元
3	丁○ ○	13 萬 元	99,009 元	63,58 7元	32,500 元	18,24 0元	343,33 6元	123,504 元