臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡字第2號

原　　告　李秋琴
原　　告　吳夢君
原　　告　周崇愛
原　　告　楊麗芝
共　　同
訴訟代理人　陳彥均律師(法扶律師)
被　　告　南六企業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　黃清山
訴訟代理人　魏妁瑩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告乙○○新臺幣陸萬柒仟伍佰捌拾肆元，及自民國一一一年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告甲○○新臺幣柒萬壹仟伍佰捌拾壹元，及自民國一一一年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丙○○新臺幣柒萬壹仟零捌拾參元，及自民國一一一年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告丁○○新臺幣捌萬參仟肆佰伍拾陸元，及自民國一一一年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣陸萬柒仟伍佰捌拾肆元為原告乙○○預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣柒萬壹仟伍佰捌拾壹元為原告甲○○預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項得假執行。但被告以新臺幣柒萬壹仟零捌拾參元為原告丙○○預供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項得假執行。但被告以新臺幣捌萬參仟肆佰伍拾陸元為原告丁○○預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

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項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明：㈠被告應給付原告乙○○新臺幣(下同)86,026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；㈡被告應給付原告甲○○89,469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；㈢被告應給付原告丙○○85,592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；㈣被告應給付原告丁○○103,153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10、35、37頁)。嗣原告乙○○、丙○○於民國111年3月22日本院言詞辯論程序捨棄110年4月加班費差額各429元之請求(本院卷第261頁)，亦即乙○○、丙○○請求金額分別變更為85,587元及85,163元，經核屬減縮應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告乙○○自107年5月21日起；原告甲○○自106年5月23日起；原告丙○○自105年5月23日起；原告丁○○自105年7月21日起，受僱於被告，均擔任作業員，約定時薪160元（假日約定時薪為204元），每日上班時間為上午8時至下午4時（經常加班至下午8時），薪資皆於次月以匯款給付。110年8月20日被告以原告等4人不適任工作為由，依勞

動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，向原告等4人表示至同年月31日終止勞動契約，被告亦於是日將原告等4人退保。惟被告尚積欠原告等4人資遣費(乙○○53,156元、甲○○62,185元、丙○○68,290元、丁○○73,826元)、預告工資(原告等4人各38,400元)、110年3、5、6月加班費差額(乙○○17,671元、甲○○12,389元、丙○○11,358元、丁○○11,935元)，除於110年10月1日轉帳分別給付乙○○、甲○○、丙○○、丁○○各23,640元、23,505元、32,885元、21,008元外，迄未給付。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應給付原告乙○○85,587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；㈡被告應給付原告甲○○89,469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；㈢被告應給付原告丙○○85,163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；㈣被告應給付原告丁○○103,153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；㈤願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告自110年1月1日起已依法核實給付加班費，並已依法超額給付加班費，且被告亦未承諾發給原證11之加班費差額，原告空言短付加班費，並無理由。又兩造調解已達成協議，除資遣費及110年3、5、6月加班費外，其餘請求權均拋棄，則原告再請求110年4月加班費及預告工資，顯然違背調解協議，且被告係被動與原告磋商原告之資遣請求，再經雙方以合意資遣之方式終止勞動契約，並非被告單方面資遣原告，原告請求預告工資，與預告工資要件及立法目的不符，亦無理由。另被告業已給付原告資遣費，原告亦自承收訖，再行爭執短付資遣費，亦無理由等語，作為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：(本院卷第284至285頁)

㈠原告乙○○自107年5月21日起；原告甲○○自106年5月23日

起；原告丙○○自105年5月23日起；原告丁○○自105年7月21日起，受僱於被告，均擔任作業員，約定時薪160元（假日時薪為204元），每日上班時間為上午8 時至下午4時，薪資皆於次月以匯款給付。

㈡兩造於110年8月20日在高雄市政府勞工局(下稱勞工局)調解成立，合意於同年月31日以勞基法第11條第5款方式終止勞動契約。

㈢乙○○、甲○○、丙○○、丁○○任職年資，分別為3年3月10日、4年3月8日、5年3月8日、5年1月20日。

㈣兩造於110年8月20日調解成立之調解方案，載明該調解案除資遣費及110 年3、5、6月份的加班費外，其餘請求權拋棄。

㈤被告於110年10月1日轉帳分別給付乙○○、甲○○、丙○○、丁○○資遣費23,640元、23,505元、32,885元、21,008元。

四、本件之爭點：(本院卷第261、285頁)

㈠乙○○、甲○○、丙○○、丁○○之平均工資各為何？其等請求被告分別給付資遣費53,156元、62,185元、68,290元、73,826元，各有無理由？

㈡預告工資請求權是否為兩造110年8月20日調解成立時，合意拋棄之請求權範圍？乙○○、甲○○、丙○○、丁○○分別請求被告給付預告工資38,400元，有無理由？

㈢乙○○、甲○○、丙○○、丁○○分別請求被告給付110年3、5、6月份加班費17,671元、12,389元、11,358元、11,935元，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠上開兩造不爭執事實，有兩造不爭執為真正之原告勞保投保資料表、勞工局調解紀錄、離職證明書及110年10月1日被告於彰化銀行轉帳予原告之明細資料等件附卷可稽（本院卷第39至41、47至50、55至58、63至66、71至80、187頁），應堪信為真實。

㈡兩造間僱傭關係是否業已終止？如是，原告因何原因離職？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞基法第11條第1項第5款所明定。又當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。

2.查兩造於110年8月20日在勞工局調解成立，其協議成立之調解方案第3點載明：「勞資雙方合意依勞動基準法第11條第5款自110年8月31日起終止勞動契約，並開立非自願離職證明書予勞方等4人」（本院卷第77至78頁），為兩造所不爭執。足見，被告與原告係合意以勞基法第11條第5款之資遣方式終止勞動契約，兩造間勞動契約應於兩造意思表示合致之110年8月31日結束時終止。

㈢乙○○、甲○○、丙○○、丁○○請求被告分別給付資遣費53,156元、62,185元、68,290元、73,826元，各有無理由？

1.按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6 個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1 個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1 項所分別明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2分之1個

月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.本件兩造合意以勞基法第11條第1項第5款事由，於110年8月31日結束時終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則依前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。而依被告開立之離職證明書所載，原告離職日為110年8月31日，勞保費及勞退金均繳至是日，勞退金異動明細表並載110年9月1日雇停（本院卷第39至74頁），足見兩造間勞動契約關係均於110年8月31日結束時終止，亦即自110年9月1日起僱傭關係消滅，則原告任職年資應分別為乙○○3年又103日(107.5.21~110.8.31)、甲○○4年101日(106.5.23~110.8.31)、丙○○5年101日(105.5.23~110.8.31)、丁○○5年42日(105.7.21~110.8.31)。又扣除首日(110年9月1日)，原告離職前6月即110年3月1日至110年8月31日，共184天，其中8月份31日如係被告因故使原告等停工，該停工期間之日數應依勞基法施行細則第2條第4款規定扣除；如係勞雇雙方合意勞工不工作，雇主不給薪，但勞雇關係存續，則應依同細則同條第6款規定予以扣除，扣除後應為153日(計算式：184日－31日＝153日)。而原告各月受領薪資，依兩造不爭執真正之原證7至10及被證7薪資轉帳、匯款資料(本院卷第81至103、221至247頁)，分別為乙○○3月19,022元、21,850元、5月44,961元、6月45,781元、7月21,406元、8月0元；甲○○3月18,392元、22,329元、5月31,834元、6月43,527元、7月23,126元、8月0元；丙○○3月11,029元、21,515元、5月42,266元、6月46,631元、7月22,976元、8月0元；丁○○3月20,299元、23,095元、5月28,756元、6月39,936元、7月23,983元、8月0元。則離職前6月薪資總額分別為乙○○153,020元（計算式：19,022元＋21,850元＋44,961元＋45,781元＋21,406元＋0元＝153,020元）；甲○○139,208元（計算式：18,392元＋22,329元＋31,834元＋43,527元＋23,126元＋0

元＝139,208元）；丙○○144,417元（計算式：11,029元＋21,515元＋42,266元＋46,631元＋22,976元＋0元＝144,417元）；丁○○136,069元（計算式：20,299元＋23,095元＋28,756元＋39,936元＋23,983元＋0元＝136,069元），核計日平均工資為乙○○1,000元（計算式：153,020元÷153日＝1,000元，元以下四捨五入）；甲○○910元（計算式：139,208元÷153日＝910元，元以下四捨五入）；丙○○944元（計算式：144,417元÷153日＝944元，元以下四捨五入）；丁○○889元（計算式：136,069元÷153日＝889元，元以下四捨五入），月平均工資為乙○○30,000元（計算式：1,000元x30日＝30,000元）；甲○○27,300元（計算式：910元x30日＝27,300元）；丙○○28,320元（計算式：944元x30日＝28,320元）；丁○○26,670元（計算式：889元x30日＝26,670元），依此計算，原告得請求之資遣費應為乙○○49,233元（計算式：30,000元x(3＋103/365)年資x1/2＝49,233元，元以下四捨五入）；甲○○58,377元（計算式：27,300元x(4＋101/365)年資x1/2＝58,377元，元以下四捨五入）；丙○○74,718元（計算式：28,320元x(5＋101/365)年資x1/2＝74,718元，元以下四捨五入）；丁○○68,209元（計算式：26,670元x(5＋42/365)年資x1/2＝68,209元，元以下四捨五入）。是原告乙○○、甲○○、丁○○請求被告給付資遣費，分別於49,233元、58,377元、68,209元範圍內，核屬有據；至丙○○僅請求被告給付資遣費68,290元，於法自屬有據。

㈣乙○○、甲○○、丙○○、丁○○分別請求被告給付預告工資38,400元，有無理由？

1.按勞基法第16條第1項第2款、第3項明定：「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作3 年以上者，於30日前預告之」、「雇主未依第1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。

2. 查原告之年資均超過3年，預告期間應為30日，惟兩造係於110年8月20日調解時合意以勞基法第11條第1項第5款事由，於110年8月31日結束時終止兩造間勞動契約，已如前述，顯然被告於110年8月20日即預告於110年8月31日結束時終止兩造間勞動契約，並同時為原告所知悉，則原告依前開規定請求預告期間工資，自應扣除已為預告之期間11日(110年8月21日至31日)而僅能請求19日(計算式：30日－11日＝19日)之預告期間工資。又預告期間工資應以離職前1日正常工作時間所得之工資為準折算，而原告離職前1日不包含加班費之平日工資均為1,280元(計算式：時薪160元x正常工作時間8小時＝1,280元)。則原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○請求被告給付預告期間工資，均於24,320元（計算式：1,280元x19日＝24,320元）範圍內，於法有據。

3. 被告固抗辯兩造調解達成除資遣費及110年3、5、6月加班費外，其餘請求權均拋棄之協議，原告不得違背調解協議，再行請求預告工資等語。惟兩造於110年8月20日在勞工局協議成立之調解方案第4點載明：「上開協議經履行後，勞資雙方就本案(資遣費及110年3月、5月及6月加班費除外)之其餘請求權拋棄並不再有任何爭執，並放棄民事求償權…」(本院卷第77至78頁)；而該調解案兩造爭議事項，包括特別休假折算工資、平日及休息日加班費差額、勞退金差額及資遣費、離職證明書等項，有兩造於勞工局110年7月14日及同年8月20日調解紀錄之爭議當事人主張欄之記載可參(本院卷第75、77頁)，足見，兩造於勞工局之調解案(即調解方案第4點所稱本案)，爭議事項並不包含預告工資，原告之預告工資請求權應不在兩造達成協議之上開調解方案第4點拋棄之其餘請求權範圍。況且，勞基法第11條第1項第5款事由，係雇主預告勞工終止勞動契約之事由，依此事由終止勞動契約，雇主依上開勞退條例及勞基法規定，應同時給付勞工資遣費及不足預告期間之預告工資，故此時之預告工資亦為廣義之資遣費之一部分，兩造於上開110年8月20日達成之調解

協議，既保留資遣費爭議，明示拋棄之其餘請求權不包含資遣費部分，則其調解成立時之真意，自不可能將屬廣義資遣費一部分之預告工資包含於拋棄之其餘請求權範圍內。故被告上開所辯，尚難採信。

㈤乙○○、甲○○、丙○○、丁○○分別請求被告給付110年3、5、6月份加班費差額17,671元、12,389元、11,358元、11,935元，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2 以上。…；雇主使勞工於第36 條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基法第24條亦有明定。

2.查兩造調解之爭議事項，包含平日及休息日加班費差額之爭議，已如前述。而上開調解案，被告出具委任書委任訴外人蔣宜芬為代理人，全權處理上開調解爭議事項，並就部分爭議事項達成協議而調解成立，雖兩造保留110年3、5、6月份加班費差額爭議部分未決，然被告代理人蔣宜芬於會中表示：「1.勞資雙方有分別約定平日及休息日工資，有關勞方所提爭議事項，資方已列出明細表，請勞方核對，經資方確認，並非未給休息日工資，而係有給付不足情事，資方願意補足差額。2.資方同意再將明細表提供勞方確認，如有疑義亦可隨時向資方提出反應。」等語(本院卷第75頁)。嗣於110年8月20日會後，原告等再與蔣宜芬會算110年3、5、6月份加班費差額，同年月26日蔣宜芬將其確認之110年3、5、6月份加班費差額之薪資明細表(本院卷第105至111頁)，以通訊軟體LINE截圖方式傳送予丁○○，並請丁○○轉傳予其餘原告，經原告等確認後，丁○○向蔣宜芬詢問：「蔣小姐那這個有沒有一起匯給我們」，蔣宜芬則回覆：「應該是8/31

匯，明天我再確定，再回覆。謝謝」等情，有兩造不爭執其真正之丁○○與蔣宜芬間LINE對話截圖在卷可佐(本院卷第255頁)，堪認兩造已於110年8月26日就110年3、5、6月份加班費差額達成如上開薪資明細表截圖所示之協議，被告並已同意匯款，匯款時間暫定110年8月31日，祇是確定匯款時間尚待蔣宜芬於翌日即110年8月27日確認回覆而已。是原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○依兩造於110年8月26日達成之協議，依被告代理人蔣宜芬截圖傳送之薪資明細表分別請求被告給付110年3、5、6月份加班費差額各17,671元(乙○○部分計算式：3月差額4,439元＋5月差額5,639元＋6月差額7,593元＝17,671元)、12,389元(甲○○部分計算式：3月差額2,259元＋5月差額2,833元＋6月差額7,297元＝12,389元)、11,358元(丙○○部分計算式：3月差額1,093元＋5月差額5,587元＋6月差額4,678元＝11,358元)、11,935元(丁○○部分計算式：3月差額3,448元＋5月差額2,566元＋6月差額5,921元＝11,935元)，即屬有據。被告抗辯蔣宜芬係回覆110年3、5、6月份加班費差額尚待確認云云，不足採信。

3. 被告雖另抗辯被告公司僅委任蔣宜芬參與1次調解，蔣宜芬並無就110年3、5、6月份加班費差額與原告等達成協議之權限等語。惟被告於上開調解時，出具委任書授與蔣宜芬全權處理包括110年3、5、6月份加班費差額等爭議事項之代理權，蔣宜芬並於會中表示會後會提供加班費差額明細表供勞方確認，會後亦確實與原告會算，並於110年8月26日提供其確認之薪資明細表供原告等確認後，同意匯款給付，應認蔣宜芬係基於被告上開授權代理被告與原告等於110年8月26日達成合法之協議，被告自應受該協議之拘束。況且，由自己之行為表示以代理權授與他人者，對於第三人應負授權人之責任，民法第169條定有明文。本件被告既出具委任書，授權蔣宜芬代理其與原告等協調包含110年3、5、6月份加班費差額等爭議事項事宜，蔣宜芬復於會中表示會後提供薪資明細表供原告等確認，會後亦確實會算提供薪資明細表供原告

等確認後，同意匯款，均足以使原告等確信蔣宜芬確有經被告授權處理與原告等間之110年3、5、6月份加班費差額爭議之權限，則縱被告對蔣宜芬之授權另有原告等不知之權限限制，亦應對原告等負表見代理之授權人責任，故被告上開所辯，於法不合，亦難憑採。

㈥準此，原告得請求被告給付之金額，扣除前述兩造不爭執被告已於110年10月1日轉帳分別給付乙○○、甲○○、丙○○、丁○○23,640元、23,505元、32,885元、21,008元之金額後，應為乙○○67,584元(計算式：資遣費49,233元＋預告工資24,320元＋111年3、5、6月加班費差額17,671元－110年10月1日已付23,640元＝67,584元)；甲○○71,581元(計算式：資遣費58,377元＋預告工資24,320元＋111年3、5、6月加班費差額12,389元－110年10月1日已付23,505元＝71,581元)；丙○○71,083元(計算式：資遣費68,290元＋預告工資24,320元＋111年3、5、6月加班費差額11,358元－110年10月1日已付32,885元＝71,083元)；丁○○83,456元(計算式：資遣費68,209元＋預告工資24,320元＋111年3、5、6月加班費差額11,935元－110年10月1日已付21,008元＝83,456元)。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退條例規定，請求被告公司應給付原告乙○○、甲○○、丙○○、丁○○各67,584元、71,581元、71,083元、83,456元，及均自起訴狀繕本送達翌日即111年1月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟主文第1至4項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　黃國忠