

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞小字第13號

原告 吳俊道

被告 庫利智投資管理顧問有限公司

法定代理人 吳鳳梅

訴訟代理人 李幸勳

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年11月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳仟伍佰參拾參元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰貳拾肆元由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳仟伍佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：兩造前於民國111年11月17日簽訂不定期勞動契約，約定被告庫利智投資管理顧問有限公司自當日起僱用原告吳俊道為資材組長，試用期間為111年11月17日至112年2月17日止，試用期間月薪為新臺幣（下同）38,000元。然被告於112年1月2日無預警非法資遣原告，且僅給付原告薪資至111年12月31日，已違反勞動基準法（下稱勞基法），原告自得請求被告給付112年1月起至同年0月00日間之薪資，並僅一部請求其中38,000元等語。爰聲明求為判決：被告應給付原告38,000元。

二、被告則以：兩造確有於111年11月17日簽訂不定期勞動契約，約定被告自當日起僱用原告為資材組長，試用期間為111年11月17日至112年2月17日止。嗣被告因與訴外人龔銓科

技股份有限公司（嗣更名為躍剛科技股份有限公司，下稱壘銓公司）終止合作，故無適合之職務指派予原告，被告經理即訴外人李幸勳乃請人資即訴外人張婉婷通知原告面談，李幸勳並於111年12月26日口頭告知原告將依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，原告工作到111年12月31日即可，且因原告任職未滿3個月，並無勞基法第16條預告期間之適用。是以，原告於111年12月26日即已知悉被告將依法終止勞動契約，適112年1月1日、同年月2日為元旦、元旦補休之國定假日，被告無法辦理解雇原告後續流程，被告員工即訴外人莊蕙仔乃告知原告將於112年1月3日開始上班日通報勞工局已資遣原告，是被告並未非無預警任意資遣原告，原告離職日期亦非112年1月2日，而係111年12月31日。故本件原告請求為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

兩造前於111年11月17日簽訂不定期勞動契約，約定被告公司自111年11月17日起僱用原告為資材組長，試用期間為111年11月17日至112年2月17日止，計93天，試用期間月薪資38,000元；如換算為日薪，每日為1,267元。

四、得心證之理由

(一)按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時者，雇主不得預告勞工終止勞動契約。且工資應全額直接給付勞工，勞基法第11條第4款、第22條前段分別定有明文。而勞基法第11條第4款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院112年度台上字第582號判決可參）。本件被告辯稱已依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，此部分自應由被告舉證證明之。

(二)被告辯稱因李幸勳與壘銓公司終止合作，故無適合之職務指派予原告，李幸勳乃於111年12月26日告知原告將終止兩造

01 間勞動契約等語，並提出李幸勳與壘銓公司間111年12月21
02 日協議書為憑（見本院卷第253頁）。經查：

03 1.該協議書內容是關於壘銓公司與李幸勳間之持股權利爭議，
04 對於被告公司組織經營結構之調整、業務項目、產品或技術
05 之變更、機關監督、經營決策、預算編列等均隻字未提，本
06 院尚難僅憑此協議書即認定被告公司有業務性質變更，而有
07 減少勞工必要之情事。

08 2.證人即被告前員工張婉婷於本院審理時具結證稱：我原為被
09 告公司人事部門職員，任職期間為111年10月至同年12月31
10 日，我與原告是一起被資遣的，但是我們是分開被約談的，
11 所以原告被約談時我不在場，也不清楚原告被資遣的理由；
12 被告公司是壘銓公司的顧問公司，有點像人力仲介公司，我
13 和原告是被告的員工，但被派遣到壘銓公司工作，當時壘銓
14 公司內部有發生一些狀況，我知道壘銓公司與被告要終止合
15 約，知道我們會被資遣，但確切的資遣日期是模糊不清的，
16 當時被告公司經理Amy沒有告訴我們實際日期等語（見本院
17 卷第233至238頁）。本院衡以證人張婉婷曾為被告之員工，
18 並與原告一同派任至壘銓公司服務，且與原告一同被資遣，
19 則其對於被告斯時資遣員工之過程應有所悉，且其已於111
20 年12月31日離職，與兩造並無何親誼或恩怨糾紛，既經具
21 結，實無甘冒偽證罪相繩之風險，而故為虛偽證述以迴護一
22 造之必要，所述應堪採信。是依證人張婉婷所述，壘銓公司
23 與被告確有合作關係，因壘銓公司欲終止與被告間之合約，
24 故被派遣到壘銓公司工作之原告及證人張婉婷將因此遭資
25 遣，且被告公司經理Amy亦已約談原告及證人張婉婷。從
26 而，證人張婉婷前開證詞內容，已可證明被告與壘銓公司間
27 因終止合約，故無繼續派遣員工至壘銓公司工作之必要，則
28 被告以此為由依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契
29 約，即屬有據。

30 3.參以原告於112年1月2日上午9時30分有傳訊詢問被告公司經
31 理Amy「明日還要到庫利智上班嗎？」，Amy則回稱「不用

01 哦！因為你們未滿3個月，不會有預告天數，但資遣流程明
02 天才會通報要10天的時間，才能去申請就業津貼…後續就看
03 李總跟你們怎麼談」等語（見本院卷第61頁），可見原告確
04 實已經知道自己被資遣，近日可能即無須前往公司上班，但
05 其並不知悉自己最後應上班日為何，方有傳訊詢問被告公司
06 經理之必要，此情核與證人張婉婷所述「確切的資遣日期是
07 模糊不清的，當時被告公司經理Amy沒有告訴我們實際日
08 期」等語相符。基此，應可認原告遲至112年1月2日上午始
09 悉其自翌日（即3日）開始不用至公司上班。則原告請求被
10 告給付112年1月1日、同年月2日之薪資即2,533元（計算式3
11 $8,000 \div 30 \text{日} \times 2 \text{日} = 2,533$ ），應屬可採。

12 (三)原告固主張：被告非法資遣，故應給付原告薪資至112年2月
13 17日，原告僅請求其中38,000元即可云云。然查：

14 1.依證人張婉婷證詞，可見被告終止兩造間勞動契約符合勞基
15 法第11條第4款規定，業經本院認定如前，僅係被告未明確
16 告知原告實際終止勞動契約之日期，故依原告與被告公司經
17 理Amy間112年1月2日之對話紀錄認定兩造間終止勞動契約之
18 日期為112年1月2日，原告請求被告給付112年1月3日起至同
19 年0月00日間之薪資，即屬無據。

20 2.按民法第487條所定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無
21 補服勞務之義務，仍得請求報酬。」係以勞工已為勞務提
22 出，而遭雇主拒絕受領或不能受領為前提。勞工為勞務提
23 出，應以現實提出為原則，僅於雇主預示拒絕受領或其給付
24 需雇主協力時，勞工始得以準備給付勞務通知雇主之言詞提
25 出代現實提出，而言詞提出需勞工具備給付能力及給付之主
26 觀意願，始足當之（最高法院111年度台上字第2508號判決
27 可參）。查原告於000年00月下旬即已知悉被告要終止兩造
28 間勞動契約，嗣於112年1月2日獲悉自翌日（3日）起即無須
29 至公司上班後，自112年1月3日起即未再提供勞務，亦未曾
30 表明有提供勞務之意願及已準備提出勞務。揆諸前開說明，
31 其請求被告給付112年1月3日起至同年0月00日間之薪資，難

01 認可採。

02 (四)綜上，兩造間勞動契約已於112年1月2日終止，原告請求被
03 告給付112年1月1日、同年月2日之薪資2,533元，洵屬有
04 據；其逾此範圍之請求則無理由。

05 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段規定，請求被告
06 給付原告2,533元，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請
07 求則無理由，應予駁回。本判決第1項係法院就勞工之給付
08 請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
09 應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保
10 金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文
11 第4項所示。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 112 年 11 月 30 日
16 勞動法庭 法 官 饒佩妮

17 正本係照原本作成。

18 民事訴訟法第436條之24第2項：

19 對於本判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。

20 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，並
21 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
22 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之
23 數附繕本）。

24 中 華 民 國 112 年 11 月 30 日
25 書記官 史萱萱

26 訴訟費用計算式：

27 裁判費（新臺幣） 1,000元

28 證人旅費 524元

29 合 計 1,524元