

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡字第40號

原告 張凱杰

被告 惹鍋豐原有限公司

法定代理人 惹鍋文心有限公司

法定代理人 黃丘宜

訴訟代理人 游雅鈴律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國110年11月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。前開規定於簡易訴訟程序亦有適用，為民事訴訟法第436條第2項所明定。查本件原告起訴時聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）118,471元，嗣原告於本件訴訟中，減少請求金額而聲明請求被告應給付原告24,844元，經核係減縮應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依前開規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、原告主張：原告自民國109年4月23日起受僱於被告並在被告豐原店面（下稱上址店面）擔任夜班內場人員，平均薪資每月42,691元。原告嗣於109年10月初，係向被告表示任職至

01 同月月底，然被告於同年月22日以原告在上址店面工作時未
02 配戴無線電耳機為由，向原告表示隔天不用來了，原告遂於
03 同年月23日片面遭被告解僱而離職，被告自應給付原告資遣
04 費10,614元及預告工資14,230元，合計24,844元。為此，原
05 告依兩造間勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）之規定，
06 請求被告給付原告24,844元。並聲明：被告應給付原告24,8
07 44元。

08 二、被告抗辯：原告於109年10月初，向亦受僱於被告並在上址
09 店面擔任組長之訴外人林芷萱提出口頭辭職，原告並表示因
10 其於109年4月23日起受僱於被告，希望作滿六個月享有特休
11 三日，兩造遂合意於109年10月23日終止兩造間之勞動契
12 約。是原告以其係片面遭被告解僱為由，據此主張被告應給
13 付其資遣費及預告工資，為無理由。並聲明：駁回原告之
14 訴。

15 三、法院之判斷：

16 (一)當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
17 事訴訟法第277條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張
18 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
19 實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
20 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法
21 院17年上字第917號判例意旨參照）。本件原告雖以前揭情
22 詞主張被告應給付其資遣費10,614元及預告工資14,230元，
23 合計24,844。惟為被告所否認。且查：

24 1.勞雇雙方之一方片面向他方終止勞動契約，會產生雇主應給
25 付勞工預告期間工資（下稱預告工資）或資遣費之效力，僅
26 以勞基法第11條、第13條但書、第20條或職業災害勞工保
27 護法第23條（前揭規定係雇主向勞工終止勞動契約之情形），及勞基法第14條第1項或職業災害勞工保護法第24條
28 （前揭規定係勞工向雇主終止勞動契約之情形）等規定終止
29 者為限。倘雇主係以勞基法第12條第1項各款事由向勞工終
30 止勞動契約者，雇主無庸給付勞工預告工資及資遣費，此觀
31

01 勞基法及職業災害勞工保護法之前開規定，暨勞基法第16
02 條、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、第2項等規定即
03 明。綜核前開規定，可知勞雇雙方係合意終止勞動契約者，
04 亦不生雇主應給付勞工預告工資及資遣費之問題。又原告於
05 本件訴訟中，經本院於110年10月1日言詞辯論期日向原告闡
06 明：本件原告主張被告應給付原告資遣費、預告工資，依原
07 告主張，被告係依勞基法之何一規定資遣原告而須給付原告
08 資遣費及預告工資（見本院卷第109頁）。然原告仍未陳明
09 其究係依勞基法之何一規定而遭被告資遣，依前開說明，顯
10 難認被告有何給付原告預告工資或資遣費之義務。是本件原
11 告對被告資遣費及預告工資之請求，已屬無據，不應准
12 許。

13 2.況且，在上址店面任職之組長林芷萱及林芷萱之主管張育軒
14 二人，於109年10月21日向張育軒之主管即在被告處擔任執
15 行長之證人張銀良報告，其中張育軒向證人張銀良表示原告
16 張凱杰有怠工情形，也不願意配合被告公司規定配戴無線電
17 耳機，林芷萱則向證人張銀良表示原告大約於同月3日提出
18 離職，林芷萱並說原告希望任職能滿半年有特休假再離
19 職，林芷萱並說自原告提出離職後工作態度有怠工狀態，證
20 人張銀良於同日遂當場請原告至辦公室，證人張銀良並向原
21 告表示其同意原告做到滿半年有特休假，直接計算到23日到
22 職滿半年，包含原告希望的特休假工資，也計算特休假的工
23 資給原告，證人張銀良、原告談完後，原告並有當場回答證
24 人張銀良說好，證人張銀良遂請原告當天不用再繼續執行業
25 務，薪水照算，薪水也算到原告任職滿半年即10月23日，證
26 人張銀良再於109年10月22日在上址店面員工之通訊軟體LINE
27 E群組發布公告等情，業據證人張銀良於本院審理時結證明
28 確（見本院卷第136至141頁），並有該上址店面員工LINE群
29 組之公告附卷可憑（即被證6），則兩造間係合意於109年10
30 月23日終止兩造間之勞動契約，實堪認定。是原告以其係遭
31 被告片面解僱為由，據此主張被告應給付其資遣費及預告工

資，為無理由，不應准許。

(二)綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法之規定，請求被告給付原告24,844元，為無理由，應予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 15 日
勞動法庭 法官 何世全

上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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 12 月 15 日
書記官 陳弘祥