

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞小字第139號

原告 許有昇

被告 信都電子科技股份有限公司

法定代理人 蔡壽春

訴訟代理人 林桀民

鄭仙景

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年5月16日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年8月18日起受僱於被告，嗣因個人生涯規劃，曾於111年6月30日提出辭呈獲被告慰留，原告接受慰留並繼續工作。詎被告不僅要求原告從事原本放電加工之工作，另增加處理線割機台業務，更於111年8月8日再要求原告操作CNC機台。經原告以恐無法負擔予以婉拒後，被告竟無預警於111年8月8日當日告知原告「就作到今天，之後不用來了」，核係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款資遣原告，自應依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，按原告工作年資1年、平均工資新臺幣（下同）56,000元，給付原告資遣費28,000元。又被告於111年8月8日無預警資遣原告，應依勞基法第16條第1項第2款、第3項規定，給付原告10日預告期間之工資18,667元。再原告自110年8月18日起至111年8月18日止（加計預告期間），任職於被告，被告資遣原告時原告年資已滿1年，自得依勞基法第38條第1項第2款、第4項、第6項規定，請求被告給付7日特休未休之工資13,067元。另被告積欠原告111年8月6日至111年8月8日

之薪資5,600元，併依勞基法第22條第2項及民法第486條前段定請求被告給付。總計被告應給付原告之金額為65,334元，爰依前揭規定請求被告如數給付等語。並聲明：被告應給付原告65,334元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告於110年8月18日入職，111年6月30日曾提出辭呈，經被告慰留繼續服務，嗣因原告不滿其需學習CNC機台，並需依主管指派調度於放電工作量大時，兼顧放電工作等，於111年8月8日經開會協談後，自行表明不要做了，雙方合意終止勞動契約，原告旋於當日上午10時離開公司，被告自無須給付資遣費、預告工資。又原告110年8月18日任職，111年8月8日離職，任職未滿1年，依法有3天之特別休假，並已於110年4月15日休畢。原告111年8月6日至111年8月8日上午10時止之薪資，被告業已給付等語。並答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）原告主張：原告自110年8月18日起受僱於被告，於111年8月8日離職，月薪56,000元等情，業據原告提出員工薪資條為證（見本院卷第31至35頁），並為被告所不爭執，堪上情為真實。惟原告主張被告於111年8月8日無預警資遣原告，應依前揭規定給付原告資遣費、預告期間之工資、特休未休之工資及被告積欠原告111年8月6日至111年8月8日之薪資5,600元等情，則為被告所否認，被告並以前揭情詞置辯。兩造主要爭執在於：原告於111年8月8日係經被告依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定予以資遣，或兩造合意終止勞動契約？

（二）資遣費28,000元：

1. 按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，於勞動契約依勞基法第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

01 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
02 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
03 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
04 之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約
05 後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項
06 定有明文。依此規定，勞工得請求雇主給付資遣費，需
07 勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20
08 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
09 始得為之。

10 2. 被告抗辯：兩造於111年8月8日經開會協談後，原告自
11 行表明不要做了，雙方合意終止勞動契約等情，業據提
12 出會議紀錄為證（見本院卷第59至63頁）。原告亦自
13 認：當天雙方合意終止勞動契約等語（見本院卷第76
14 頁）。足見原告於111年8月8日係自願離職，經被告同
15 意，雙方於同日合意終止勞動契約，不符合前揭得請求
16 資遣費之規定。是原告依勞工退休金條例第12條第1項
17 規定請求被告給付資遣費28,000元，不應准許。

18 （三）預告期間之工資18,667元：

19 1. 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續
20 工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。雇主未
21 依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間
22 之工資，勞基法第16條第1項第1款、第3項定有明文。
23 2. 本件被告並未依勞基法第11條第5款規定於111年8月8日
24 資遣原告，兩造於當日係合意終止勞動契約，業如前
25 述。是原告依前揭規定請求被告給付10日預告期間之工
26 資18,667元，於法無據。

27 （四）特別休假未休之工資13,067元

28 1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿六個月以上一
29 年未滿者，應給予特別休假三日。一年以上二年未滿
30 者，應給予特別休假七日。勞工之特別休假，因年度終
31 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法

第38條第1項第1款、第2款、第4項前段定有明文。

2. 本件原告自110年8月18日起受僱於被告，於111年8月8日自願離職，其年資一年未滿，依前揭規定，應有特別休假三日。被告抗辯：原告已於110年4月15日休畢三天特別休假等語，提出原告特別休假之紀錄為證（見本院卷第89頁）。原告亦自認：伊進公司後有休三天之特休等語（見本院卷第77頁）。是原告任職期間得請休之特別休假三天，均已休畢，自不得請求被告發給特別休假未休之工資。又原告係於111年8月8日自願離職，並無所謂預告期間之問題，業如前述。是原告主張：伊於108年8月8日離職，加上10天之預告期間，故應係111年8月18日始離職，依法還可以休七天之特別休假云云，並非可採。從而，原告依前揭規定請求被告給付7日特別休假未休之工資13,067元，無從准許。

（五）工資5,600元：

原告主張：被告積欠原告111年8月6日至111年8月8日之薪資5,600元云云。惟被告抗辯：原告111年8月6日至111年8月8日上午10時止之薪資，被告業已給付等語，業據提出員工薪資明細等件為證（見本院卷第91頁）。原告亦自認：被告有給付原告111年8月6日至111年8月8日上午10時之薪資等語（見本院卷第85頁），是原告請求被告給付111年8月6日至111年8月8日上午10時止之薪資，自非有據。原告另主張：原告111年8月8日當日係上午10時離開被告公司，因為是被告資遣原告，故被告應給付111年8月8日當日整天之工資予原告云云。然原告係於111年8月8日自願離職，業如前述，且原告自承其當日10時離開被告公司，其後並未再服勞務，自不得請求被告給付當日10時以後之工資。是原告依勞基法第22條第2項及民法第486條前段規定，請求被告給付111年8月6日至111年8月8日之薪資5,600元，於法無據。

四、綜上所述，原告依前揭勞基法、勞工退休金條例及民法等規

01 定，請求被告給付原告65,334元，及自起訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁
03 回。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
05 不生影響，爰不逐一論述。

06 六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
07 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本
08 件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金
09 額，依法應由敗訴之原告負擔。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1
11 項。

12 中 華 民 國 112 年 5 月 23 日
13 勞動法庭 法 官 黃渙文

14 正本係照原本作成。

15 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
16 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
17 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
18 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
19 繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 112 年 5 月 23 日
21 書記官 楊玉華