臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第217號

原　　告　王美倫
訴訟代理人　陳俐均律師
被　　告　窩鞭草國際有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳宥妍
訴訟代理人　張少玉

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣35,381元，及自民國111年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔11%，餘由原告負擔。
四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣35,381元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於民國109年12月26日受僱於被告，擔任平面設計師，工作內容係平面及型錄設計、產品包裝、banner製作及社群軟體管理等，並約定月薪為新臺幣（下同）42,000元。110年末原告依被告指示量測銷售禮盒內盒之尺寸並回報廠商，惟被告嗣後責怪原告自行變更內盒材質導致禮盒內裝厚薄之差異，並進一步致原告先前測量之尺寸有裝填商品之困難，嗣被告於111年1月5日在被告公司之LINE群上針對上述禮盒尺寸差異乙事進行討論，要求原告交出帳號密碼，原告當時為平緩情緒即當場表示欲先行離開公司，惟事後仍依被告規定補請假，並陸續於同年月6、7、10、11日請特別休假，上開請假均經公司批准。由於原告於任職期間並無疏失，均依被告指示行事，被告於111年1月12日單方資遣原告，應認被

告係依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款終止勞動契約。

㈡原告請求之金額及項目如下：

1.薪資部分：被告於111年1月12日資遣原告，原告於同年月5至12日有經被告批准特別休假，被告仍應給付111年1月1日至12日之薪資為16,800元（計算式：42,000元÷ 30日×12日＝16,800元）；又兩造約定發給1個月薪資作為年終獎金，被告應給付年終獎金42,000元，是被告原應給付原告薪資58,800元（計算式：16,800元＋42,000元＝58,800元），扣除被告於111年2月14日已給付原告23,419元，被告尚應給付原告35,381元（計算式：58,800元－23,419元＝35,381元），爰依兩造之勞動契約及勞基法第22條第2項規定請求之。

2.資遣費部分：被告暨依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約，原告依法得向被告請求資遣費，而原告任職期間為109年12月26日起至111年1月12日迄，年資為1.05年，離職前平均薪資為42,000元，是被告應給付資遣費為22,050元（計算式：42,000元× 1.05＝22,050元），爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定請求之。

3.預告工資部分：原告離職前月薪為42,000元，原告任職期間自109年12月26日至111年1月12日止，其年資已滿1年以上未滿3年，預告期間為20日，應可請求預告工資28,000元（計算式：42,000元÷ 30日× 20日＝28,000元），爰依勞基法第16條第1款規定請求之。

4.非自願離職證明書：被告於111年1月12日資遣原告，並應開立非自願離職書予原告，爰依就業保險法(下稱就保法)第11條第3項、勞基法第19條規定請求之。

㈢並聲明：1.被告應給付原告85,341元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告答辯略以：被告並未資遣原告，是原告主動要求離職，

並請求被告開立非自願離職證明書，以利其找新工作的同時領政府補助。被告當時雖然有同意開給原告，但是希望原告同時簽立賠償協議書，主要的用意是希望原告同意不再領取資遣金額以賠償被告前因原告測量錯誤導致之禮盒尺寸差異之損害，但原告並無答應，因此，被告當時也就未同意原告領取資遣費，原告不是非自願離職，當然也沒有預告工資的問題。至於111年1月1日至同年月12日之薪資被告已給付，而年終的部分，因為被告前年度並未賺錢，也沒有簽過合約說一定會給付，自無庸支付。而原告自111年1月5日擅離公司後，就沒有再進過公司等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠原告並未舉證被告曾於111年1月12日依勞基法第11條第5款向其為終止勞動契約之意思表示，兩造勞動契約並未終止：按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。且按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告不能舉證，以證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證，亦應駁回原告之請求（最高法院82年度台上字第1723號判決意旨參照）。原告主張被告之法定代理人陳宥研於111年1月5日在被告公司LINE群組要求原告將帳號密碼交出，就是要原告去找別的工作的意思，且旋於111年1月12日以原告無法勝任工作為由終止兩造勞動契約，此事實既為被告所否認，依前述判決意旨，原告自需就上開主張負舉證之責。查依原告所提之111年1月5日公司LINE對話群組可知，原告就陳宥研所提當初因原告給錯尺寸導致製作之禮盒尺存有差異之質疑略以：「我更想哭~每個人都怪我、當初根本沒有樣品可以讓我測連~就只有那個塑膠盒、現在差一點點塞進去!還要被同事生氣、那以後測量條碼什麼的請大家自己處理~為什麼我要當發印的人、又沒好處」等語，而被告法定代理人陳宥研雖當下雖回原告：「喔 沒好處?這幾天帳號密碼相關給Mu mu」，但隨即LINE暱稱Mu mu之同事緩頰：「不要這

樣 美倫也很認真、發印的事難免會有些不理想，大家都很想解決問題，難免會在過程中有些情緒」，陳宥研回覆：「認真跟沒好處是兩碼子的事情 我只是要找解決問題的方法 一句話都沒罵過 沒有好處的話找別的工作去」。Mu mu緊接著回答：「因為樓下也會遷怒給美倫，所以他情緒比較激動 加上有要趕稿子，美倫早上也都有在積極解決」，並轉將話題導向「我先做小卡 大家冷靜 感謝您訂購我們的燕窩禮盒，為了在運輸過程中保持燕窩品質，所以將壓克力盒與內襯做得較為緊密，麻煩拿取時先將黑色的緩衝墊與壓克力盒一併拿取後再彼此分開，造成您的不便，敬請見諒。」並詢問甲○○：「文字改成這樣」，甲○○則答稱：「彼此分開那個有點怪怪的，應拿取後再...開來?」，Mu mu回答「麻煩拿取時先將黑色的緩衝墊與壓克力盒一併拿取後再慢慢推出壓克力盒」等語(見本院卷第31-33頁)，顯見原告與甲○○係在討論解決方案時擦槍走火致生齟齬，而事後因同事Mu mu之緩頰，甲○○並無後續要求原告必須確實交回帳號密碼及離職之舉，此情與原告起訴狀稱：「...原告對此甚感震驚與不解，惟於事後仍有依公司規定補請假，此亦經被告公司之法定代理人批核確認，而後即1月6日、7日、10日即11日亦有依公司規定再繼續請特休假，此均有經過公司批准無疑」等語(見本院卷第17頁)若合符節，益徵雙方均知悉當日甲○○請原告交出帳號密碼之行為並非解僱原告之意思。又原告於上述對話結束後，隨即離開被告辦公室，並於1月6日下午3時29分傳訊息予甲○○，雖然對話開頭即詢問甲○○：「禮拜一進去交接嗎?」，惟後續對話，雙方就禮盒尺寸之對錯、被告是否是自願離職、原告要否簽立賠償協議書、被告要否開立非自願離職證明書及離職日期究竟為111年1月12日抑或是同年月30日都還爭執不休，甲○○最後提到：「資遣費不給，但是薪資一樣結算到月底 中間你愛來不來隨便你」等語。而原告也於其後的訊息中明確表達雙方沒有辦法達到共識，我先問問勞工局那邊怎麼做比較好等語

（見本院卷第39-41頁）。復原告並未提出被告確有111年1月12日向原告依勞基法第11條第5款為終止勞動契約之意思表示之其他實證。難認原告主張兩造之勞動契約於該日經被告終止云云，足以憑採。

㈡被告應給薪資35,381元：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。本件原告既有經被告核准特別休假，故應領取111年1月1日至同年月12日薪資16,800元。又年終獎金42,000元之部分，已足認被告於同意發放時並無保留需公司當年度無虧損做為發放條件，且參酌甲○○於111年1月6日之LINE對話紀錄稱：「年終跟過去表現還有公司獲利有關係 正常來說就算賠錢我也會給員工的 我去年就是賠錢 但身為雇主我得被你大小聲 希望你下份工作會更好」等語(見本院卷第39頁)，亦足認雙方自始即無約定需被告有獲利原工始得請求年終獎金，而被告之所以不給原告年終獎金係因為覺得原告對甲○○大小聲，此節顯然違反當初約定給付年終之情。是原告請求被告給付年終獎金42,000元，亦屬有據。以上，被告共應給付原告58,800元（計算式：16,800元＋42,000元＝58,800元），扣除被告於111年2月14日已給付原告23,419元，則原告請求被告應依上開規定如數給付薪資35,381元（計算式：58,800元－23,419元＝35,381元），自屬有據。

㈢承上，於本件勞動契約未合法終止之情形下，原告請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，俱無理由：

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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。次按雇主依第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：①繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。②繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。③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，勞基法第16條第1項第1、2、3款、第3項定有明文。再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。末按就保法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。本件兩造之勞動關係繼續存在，業如前述，即非屬上揭條文所定「勞動契約終止」、「非自願離職」之情形，則原告請求被告給付資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書，即屬無理由。

㈣按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之前揭薪資之請求，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於111年2月份(含年終獎金)發放工資時發給，被告屆期未給付，應付遲延責任。本件經原告提起民事訴訟，起訴狀繕本已於111年8月9日送達被告，此有送達證書（本院卷第59頁）為證。因此，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年8月10

日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

四、綜上所述，原告依上述勞動契約、勞基法之法律規定，請求：被告應給付原告35,381元，及自111年8月10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；至其餘請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為一部勝訴、一部敗訴判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　16　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃渙文

法　官　董惠平

法　官　莊毓宸

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　　112　　年　　6　　月　　17　　日

書記官　劉欣怡