

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞小字第99號

原告 江莉甄
被告 上展精密有限公司

法定代理人 劉清棋

訴訟代理人 劉珈吟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣67,724元及自民國112年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1000元，由被告負擔新臺幣950元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣67,724元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張

原告於民國109年2月1日起任職被告，擔任生管工作，月薪新臺幣（下同）26,400元，被告於112年3月17日由被告經理李文元交付人事異動書予原告，則兩造勞動契約業已於112年3月17日終止；然被告遲未給付資遣費，且拒絕給付預告工資予原告，其後，兩造已於112年4月20日經臺中市政府勞工局調解不成立。為此，爰依勞動基準法之相關規定，請求被告給付原告資遣費43,488元、預告工資27,540元，並聲明：被告應給付原告71,028元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告抗辯

01 原告有代其他員工打卡之違反工作規則等行為，因此被告決
02 意終止兩造勞動契約，並於112年3月17日由經理李文元交付
03 人事異動書予原告，然未獲原告同意，並拒絕於人事異動書
04 上簽名；其後，被告再與原告約定辦理請假及離職手續，然
05 原告均未依約出席。既然原告自112年3月17日起即未到職、
06 亦未依規定請假，被告方於112年4月13日另以原告曠職達3
07 日為由，終止兩造勞動契約，則原告自不得再請求被告給付
08 資遣費及預告期間工資等語。並聲明：1. 原告之訴及假執行
09 之聲請均駁回，2. 願供擔保，請准宣告免予假執行。

10 三、本院得心證之理由

11 (一)查原告主張其自109年2月1日起任職被告，擔任生管工作，
12 月薪26,400元，並於112年3月17日收悉被告經理李文元交付
13 之人事異動書等語，為被告所不爭執（本院卷第200頁），
14 本院自得採為判決之基礎。

15 (二)兩造勞動契約何時終止？終止原因為何？

16 1. 按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發
17 生效力。民法第94條定有明文。查「既然二位覺得公司很爛
18 很差。請兩位另謀高就，本公司請不起2位那麼有能力的員
19 工。看要自己離職單寫一寫，如不願意寫自動離職單並要求
20 遣散費。公司這邊會直接通報勞工局，付上2位代打卡行
21 為，損壞公司名譽毀謗受解僱。」有被告人事經理乙○○LI
22 NE附卷可參（本院卷第121頁），此外：因任1. 甲○○職中
23 出現代打卡行為2. 對於新進人員交接事宜未能清楚辦理3. 客
24 戶反應態度不佳，口頭屢勸多次不見改善，影響管理困難，
25 公司決定112年3月17日與你解除與你之勞動合同，根據有關
26 勞動法規章給付遣散費與你進行離職結算等節，有人事異動
27 書附卷可稽（本院卷第17頁），再者，原告主張被告經理李
28 文元於112年3月17日將前開人事異動書交付原告之事實，為
29 被告所不爭執，另原告對其上指摘事由，亦不爭執（本院卷
30 第201頁），準此，被告既然已將敘明終止勞動契約理由及
31 日期之人事異動書交付原告，堪認被告終止兩造勞動契約之

01 意思表示業已到達原告，則原告主張：被告以原告不能勝任
02 為由於112年3月17日終止兩造勞動契約，即屬有據，而屬可
03 採。

04 2. 被告固抗辯：原告未於112年3月17日在人事異動書上簽名，
05 則兩造勞動契約尚未終止，其後經被告於112年3月21日再與
06 原告約定隔日辦理請假及離職手續，原告並未出席，另與原
07 告約定112年3月24日辦理請假及離職手續，原告亦聯繫無
08 著，既然原告自112年3月17日起即未到職、亦未依規定請
09 假，被告不得已於112年4月13日另以原告曠職達3日為由終
10 止兩造勞動契約，則兩造勞動契約應於原告收悉日即112年4
11 月18日終止等語，然經原告否認，主張：因被告拒絕給付薪
12 資、特休未休工資及開立非自願離職證明予原告，故原告自
13 不願於人事異動書上簽名等語。查人事異動書上未有預告期
14 間之記載，有人事異動書在卷可考，此外，原告另經臺中市
15 政府勞工局調解程序向被告取得工資及特休未休工資，有勞
16 工爭議調解紀錄在卷可參（本院卷第19頁），再者，原告於
17 本件起訴主張被告應給付預告工資，亦有起訴狀附卷可查，
18 則原告主張112年3月17日時因被告拒絕給付工資、預告工資
19 致原告不願意於人事異動書上簽名，應非無稽，自無從僅以
20 原告未於人事異動書上簽名，遽認原告拒絕被告終止兩造勞
21 動契約之意思表示。次查，意思表示非以書面為必要，本件
22 被告終止兩造勞動契約之意思表示，既於112年3月17日由經
23 理李文元交付人事異動書予原告時，已到達原告，且本件終
24 止契約之理由亦合於勞動基準法第11條第5款規定，即於是
25 日即生終止契約之效力，被告自無從再對業經終止之勞動契
26 約另為終止契約之可能，則被告抗辯：兩造勞動契約因原告
27 曠職而終止，並非可取。

28 3. 被告另抗辯：於通知原告決意終止兩造勞動契約時，有告知
29 預告期間為1個月，則兩造勞動契約應1個月後方終止等語。
30 然已為原告所否認，並主張：被告終止兩造勞動契約時並未
31 告知預告期間即需另再任職一個月等語；則被告就已為前開

告知乙節，應為舉證之責。查，被告於112年3月17日交付原告之人事異動書上並未有預告期間之記載，業如前述，另被告就112年3月17日當日已告知原告需再留任一個月以符合勞基法預告期間之規定乙節，並未另舉證以為其佐，則被告抗辯：於終止兩造勞動契約時，有告知原告需再任職1個月，即難認有據。此外，被告於112年3月17日後有另通知原告應再服勞務1個月之情，固為原告所不爭執，然兩造勞動契約既已於112年3月17日終止，原告於是日後自無再對被告服勞務之必要，則被告抗辯：兩造勞動契約應於112年4月20日終止，仍非有理。再者，被告固舉其他員工離職文件（本院卷第183頁）抗辯：有告知需於通知終止兩造勞動契約後再服勞務1個月等語，然被告與其他員工間之約定內容為何，尚難據以拘束原告，況前開離職文件既載稱「自112年3月20日非自願離職」等語，然另又約定「依照勞基法預告期間至4月20日」有離職文件附卷可查，惟勞動契約業既已終止，自無另約定再服勞務1月之必要，益徵原告抗辯：被告有規避給付預告期間工資之舉，亦非無憑；準此，被告抗辯：於終止勞動契約時已告知勞基法規定預告期間為一個月，原告需於終止日後再服一個月勞務，兩造勞動契約於斯時方終止等語，並非可採。

(三)原告請求資遣費及預告期間工資是否有理由？

1. 資遣費

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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查兩造間之勞動契約業經被告於112年3月17日依勞基法第11條第1項第5款規定合法終止，已如前述，則被告自應依前揭規定給付原告資遣費。原

告自109年2月1日起受僱於被告，雙方間之勞動契約於112年3月17日終止。而原告主張其離職前6個月之月平均工資為26,400元，此為被告所不爭執（本院卷第200頁），依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告之資遣費數額為41,324元（見卷附資遣費試算表）。是原告請求被告給付資遣費於41,324元範圍內，核屬有據，逾此部分，即非可採。

2. 預告期間

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：…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」，為勞基法第16條第1項、第3項所明定。又預告期間工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給（勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號解釋令參照）。查原告自109年2月1日起至112年3月17日止任職被告之工作年資為3年1月16日，已如前述，參諸前揭規定，預告期間為30日，依此，原告請求被告給付30日預告期間工資以26,400元為可取，逾此金額，仍非可取。

(四)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

01 項、第203條亦分別有明文。本件原告請求被告給付資遣
02 費，依勞工退休金條例第12條第2項規定，應於終止勞動契
03 約後30日內發給，亦即應於112年4月16日之前給付，屬有確
04 定期限之給付，被告未為給付，應112年4月17日起負遲延責
05 任；而本件原告就資遣費及預告工資部分併請求被告給付自
06 起訴狀繕本送達翌日即112年年6月18日（本院卷第49頁送達
07 證書）日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，未
08 逾上開範圍部分，自應可採。

09 四、綜上所述，原告依前揭勞基法及勞工退休金條例之規定，請
10 求被告給付原告67,724元(41324+26400=67724)，及自112年
11 6月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，
12 應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

13 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
14 不生影響，爰不逐一論述。

15 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
16 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
17 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
18 供擔保後，免為假執行。

19 七、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
20 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本
21 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
22 額，依法應由敗訴之原告負擔。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第436條之19第1
24 項。

25 中 華 民 國 112 年 12 月 21 日

26 勞動法庭 法 官 陳航代

27 正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 112 年 12 月 21 日

31 書記官 顏伶純

