

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第154號

原告 廖文鈴

被告 台灣光揚捲門工業有限公司

法定代理人 謝郭幼

訴訟代理人 謝進聰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月5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

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴聲明原請求：被告應給付原告新臺幣(下同)10萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第13頁)；嗣變更聲明為：被告應給付原告10萬3,368元，及自民國113年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷第122頁)。核屬擴張應受判決事項之聲明，按諸上揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自108年1月22日起任職於被告公司，於113年2月7日因與訴外人乙○○(即被告公司員工)就當年1月份薪資發放日期有所爭執，原告遂於當日提出辭呈，該辭呈上所載最後到職日期為113年3月7日，詎料，乙○○竟未經原告同意，擅自將該辭呈所載最後到職日期改為113年2月7日，以此方式將原告違法資遣，被告應給付資遣費7萬4,168元及預告工資2萬9,200元，總計10萬3,368元予原告。爰依

01 勞動基準法(下稱勞基法)第16條、勞工退休金條例(下稱勞  
02 退條例)第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：被告  
03 應給付原告10萬3,368元，及自113年8月6日起至清償日止，  
04 按週年利率5%計算之利息。

05 二、被告則以：被告因不懂相關法律規範，113年2月7日當天想  
06 說原告既然要離職，就讓原告早點離開公司，被告後來才知道  
07 這樣不合法，所以在113年2月15日有通知原告回來上班至  
08 原告所提離職日(即113年3月7日)，本件原告屬自請離職的  
09 情形，自不得向被告請求資遣費及預告工資等語，資為抗  
10 辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保  
11 請准宣告免為假執行。

### 12 三、兩造不爭執之事項

13 原告自108年1月22日起任職於被告公司，於113年2月7日向  
14 被告提出辭呈，辭呈上所載最後到職日期為113年3月7日，  
15 乙○○未經原告同意，便將該辭呈上所載最後到職日期改為  
16 113年2月7日，並告知原告隔日(即113年2月7日)就不用來上  
17 班；嗣被告於113年2月15日通知原告回公司上班至113年3月  
18 7日，原告收到上開通知後，於113年2月16日回被告公司上  
19 班直至113年3月7日等情，有原告所簽辭呈、原告與乙○○  
20 於113年2月15日之對話錄音光碟及譯文、被告通知原告上班  
21 至113年3月7日之文書、攷勤表等件為證(見本院卷第18至25  
22 頁、第87至91頁)，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

### 23 四、得心證之理由

24 (一)被告於113年2月7日之資遣不合法。

25 按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：  
26 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力  
27 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工  
28 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之  
29 工作確不能勝任時。勞工有左列情形之一者，雇主得不經預  
30 告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇  
31 主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主

01 代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行  
02 為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或  
03 未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大  
04 者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所  
05 有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受  
06 有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工  
07 達六日者，勞基法第11條、第12條第1項分別定有明文。雇  
08 主若要單方面資遣勞工，須有勞基法第11條、第12條第1項  
09 各款或其他相關規定所列事由，若無，雇主則不得單方資遣  
10 勞工。查，被告於本院審理時陳稱：(問：被告為何將原告  
11 所寫的最後到職日改為113年2月7日)因為當時我覺得原告要  
12 離開了，不如讓原告早一點離職等語，可見被告僅因原告提  
13 離職即於當日資遣原告，非係基於勞基法第11條、第12條第  
14 1項或其他相關規定所列事由，是被告於113年2月7日將原告  
15 辭呈上所載最後到職日期改為113年2月7日，並告知原告隔  
16 日就不用來上班之行為係違法資遣，不生兩造間勞動契約終  
17 止之效果，契約仍繼續存在於兩造間。

18 (二)本件兩造間勞動契約於113年3月7日終止。

19 1.原告雖主張：被告未經原告同意擅自將離職時間更改為113  
20 年2月7日，且於當下明確告知原告已非被告公司員工，並於  
21 隔日(即113年2月8日)將原告之勞工保險退保，是該勞動契  
22 約已終止；被告於113年2月15日通知原告返回公司上班，並  
23 於113年2月16日幫原告加保勞工保險，則為另一勞動契約之  
24 形成等語。然本件被告為違法資遣，已如上述，是被告113  
25 年2月7日之舉止並不影響兩造間勞動契約之效力。又原告於  
26 審理時主張：原告於113年2月15日下午收到乙○○通知回去  
27 上班，否則就要被記曠職，當時原告誤以為契約還存在，因  
28 為擔心會被記曠職，所以才回去上班等語；復觀被告113年2  
29 月15日通知內容為：本公司員工甲○○，老闆請妳上班到11  
30 3/3/7。特此通知等語(見本院卷第87頁)，可知兩造於113年  
31 2月7日後並未就工作時間、地點、薪資等勞動條件訂立新的

01 勞動契約，被告僅係通知原告依原勞動契約提供勞務，否則  
02 就要記曠職，尚難據以認定有新的勞動關係形成；至被告於  
03 113年2月8日將原告之勞工保險退保，復於113年2月16日幫  
04 原告加保勞工保險等情，為兩造所不爭執，自堪認定，惟雇  
05 主雖有為勞工投保勞工保險之義務，然並不能反面推論雇主  
06 將勞工退保，兩造間之僱傭關係即為終止，仍應依照其他客  
07 觀事證綜合判斷勞動關係是否存續，本件被告於113年2月7  
08 日之資遣不合法，不生終止勞動關係之效果，業已詳述如  
09 前，是兩造間勞動契約應於原告自行填寫之離職日(即113年  
10 3月7日)終止，不因被告將原告退保勞工保險而有所影響，  
11 故原告上開主張，尚非可採。

12 2.按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期  
13 間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗  
14 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。雇主  
15 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  
16 左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10  
17 日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預  
18 告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未  
19 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  
20 資。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
21 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
22 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，  
23 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  
24 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均  
25 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第13條、第  
26 16條第1、3項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。本件  
27 兩造間勞動契約係因原告自願離職而終止，已如上述，非係  
28 依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、職業災害  
29 勞工保護法第23條、第24條規定終止，是原告依上開規定請  
30 求被告給付資遣費7萬4,168元及預告工資2萬9,200元，無理  
31 由。

01 五、綜上所述，原告依勞基法第16條、勞退條例第12條第1項規  
02 定，請求被告給付資遣費7萬4,168元、預告工資2萬9,200  
03 元，總計10萬3,368元，及自113年8月6日起至清償日止，按  
04 週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判  
06 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

09 勞 動 法 庭 法 官 陳 宥 愷

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕  
12 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 1 月 3 日

14 書 記 官 劉 晴 芬