

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第9號

原告 林佳君

陳雅芳

共同

訴訟代理人 張均溢律師(法扶律師)

被告 夢想飲食股份有限公司

法定代理人 鄭義聖

訴訟代理人 謝享穎律師

複代理人 黃證中律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年2月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林佳君新臺幣179,032元、原告陳雅芳新臺幣153,319元，及均自民國112年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告林佳君其餘之訴駁回

訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告林佳君負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告依序以新臺幣179,032元、新臺幣153,319元為原告林佳君、原告陳雅芳供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

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者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告林佳君新臺幣（下同）179,681元、原告陳雅芳153,319元，及均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，並應開立非自願離職證明書予原告等語。嗣原告於民

01 國113年1月9日言詞辯論期日當庭撤回請求被告開立非自願
02 離職證明書之聲明（見本院卷第11、227頁），核屬減縮應
03 受判決事項之聲明，應予准許。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：林佳君自106年10月1日、陳雅芳自107年11月19
06 日起受僱於被告，在被告所經營之「悠熹酒食燒肉公益店」
07 任職。詎被告突於111年10月10日口頭向原告等人表示因公
08 司經營不善，薪資無法如期發放已將歇業等理由，欲資遣原
09 告，要求原告做到10月底等語，並於同年10月底向勞工局通
10 報資遣，兩造間勞動關係業於111年10月31日經被告資遣而
11 終止。惟被告迄今未給付林佳君、陳雅芳111年10月薪資，
12 依序為43,101元、47,316元。林佳君自106年10月1日起至11
13 1年10月31日止任職於被告，離職前六個月平均薪資為44,56
14 6元；陳雅芳自107年11月19日起至111年10月31日止任職於
15 被告，離職前六個月平均薪資為46,118元，被告自應依序給
16 付林佳君、陳雅芳資遣費113,272元、91,083元。原告均任
17 職3年以上，被告資遣原告應於30日前預告，其預告期間不
18 足9日，應給付9日預告期間之工資（下稱預告工資）予林佳
19 君、陳雅芳，依序為13,151元、13,124元。林佳君111年尚
20 餘55.5小時特別休假（下稱特休）未休；陳雅芳自110年11
21 月19日至離職前尚餘9.5小時特休未休，被告並應依序給付
22 林佳君、陳雅芳特休未休工資10,157元、1,796元。為此，
23 依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3
24 項、第23條、第38條第4項及勞工退休金條例（下稱勞退條
25 例）第12條第1項等規定，請求被告給付林佳君179,681元、
26 陳雅芳153,319元等語。並聲明：被告應給付林佳君179,681
27 元、陳雅芳153,319元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清
28 償日止，按年息百分之五計算之利息。

29 二、被告抗辯：林佳君早於111年8月22日與被告達成離職合意，
30 並著手處理交接事宜，考量新人職務銜接，雙方合意任職至
31 111年9月11日止，被告公司總監謝雨靜於當日亦表示同意並

01 祝福其離開至新工作環境。至陳雅芳亦早已決定離職，僅就
02 離職時間考慮是否任職至111年9月底，其後陳雅芳決定與林
03 佳君同進退，與被告合意任職至111年9月11日。是兩造已就
04 勞動契約終止時間、勞工保險（下稱勞保）退保時間及交接
05 方式等，終止勞動契約之重要事項意思趨於一致，係以合意
06 方式終止勞動契約，非被告單方面終止。至於勞保退保時間
07 雖為111年11月11日，但勞保異動、資遣通報之時間未必與
08 勞動契約之實際存續期間一致，為實務上經常發生之情形。
09 依林佳君與謝雨靜間之LINE對話紀錄，本件勞保退保時間係
10 依兩造意思決定，不應據認退保日為離職日，兩造係於111
11 年9月11日合意終止勞動契約，原告之請求實無理由等語。
12 並聲明：原告之訴均駁回。

13 三、得心證之理由：

14 (一)原告主張：林佳君自106年10月1日、陳雅芳自107年11月19
15 日起受僱於被告，在被告所經營之「悠熹酒食燒肉公益店」
16 任職等情，業據原告提出被告基本資料、原告任職之悠熹酒
17 食燒肉餐廳臉書截圖、原告111年5月至10月薪資明細為證
18 （見本院卷第25至39、43至51頁），並有原告勞保投保資料
19 在卷可憑（見本院卷第95至113頁），復為被告所不爭執，
20 堪信原告此部分主張為真實。茲原告主張被告於111年10月1
21 0日以歇業為由，向原告預告於111年10月31日終止兩造間之
22 勞動契約，進而請求被告給付111年10月份工資、資遣費、
23 預告工資等情。被告則抗辯兩造於111年9月11日合意終止勞
24 動契約。兩造主要爭執在於：兩造係於111年9月11日合意終
25 止勞動契約，或被告於111年10月10日以歇業為由，向原告
26 預告於111年10月31日終止勞動契約？

27 (二)被告於111年10月10日以歇業為由，向原告預告於111年10月
28 31日終止勞動契約：

- 29 1. 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，
30 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其
31 出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕，勞基法第30條第

01 5項、第6項定有明文。又於勞工請求之事件，可資判斷兩
02 造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者
03 （如勞基法第23條之工資清冊，第30條第5項之出勤紀錄
04 等），應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，依勞
05 動事件法第35條規定，雇主有提出該文書之義務。文書之
06 持有人無正當理由不從法院之命提出者，依勞動事件法第
07 36條第5項規定，法院得認依該證物應證之事實為真實。
08 是雇主於訴訟上受請求提出上開文書時，自有提出義務，
09 無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文
10 書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真
11 實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院
12 111年度台上字第2070號判決參照）。被告抗辯：打卡紀
13 錄屬於原告請求薪資之有利事實，應由原告舉證云云，洵
14 非可採。查本院前通知被告應提出原告任職期間之工資清
15 冊（含工資項目、各項金額、計算方式、給付證明）、出
16 勤紀錄（含打卡紀錄、請假紀錄）、離職資料（含離職原
17 因、離職申請書或終止僱傭關係函文、辦理離職手續文
18 件），原告亦請求被告提出工資清冊及出勤紀錄，然被告
19 並未提出（見本院卷第93、117、170頁），致無從逕以出
20 勤紀錄辨明原告之任職期間，此一不利益，應由被告承
21 受。至被告辯稱：原告擔任被告會計，上開相關資料已隨
22 原告離職一併帶走云云，為原告所否認。被告未舉證證
23 明，自難採信。

24 2.原告主張被告於111年10月10日以歇業為由，向原告預告
25 於111年10月31日終止勞動契約等情，業據提出原告111年
26 5至10月薪資明細、林佳君與被告之總監謝雨靜之LINE對
27 話，並援引原告之勞保投保資料、被告資遣原告之通報清
28 冊為證，並聲明訊問證人曾茂隆。被告雖抗辯：林佳君早
29 於111年8月22日與被告達成離職合意，並著手處理交接事
30 宜，考量新人職務銜接，雙方合意任職至111年9月11日
31 止，被告公司總監謝雨靜於當日亦表示同意並祝福其離開

01 至新工作環境云云，固據提出林佳君與謝雨靜111年8月22
02 日、111年9月11日之LINE對話為證。惟查：

03 (1)被告提出之林佳君與謝雨靜於111年8月22日及111年9月
04 11日之LINE對話，雖顯示：林佳君於111年8月22日已著
05 手辦理交接事宜，並詢問交接清單之傳送對象，被告員
06 工甚至詢問林佳君可否任職至9月底；同年9月11日謝雨
07 靜祝福林佳君明天去新工作環境順心愉快，林佳君回覆
08 「OK」；林佳君復表示「陳雅芳先沒退保，在跟副理討
09 論是否到月底，明天會有答案」等語（見本院卷第183
10 至187頁）。然原告係於111年10月31日自被告離職，離
11 職原因是被告在000年0月間表示要資遣原告，後續由總
12 監謝雨靜請原告留下來繼續幫忙，中間有談了一些條
13 件，證人曾茂隆約於111年10月20日在被告公司當著被
14 告公司會計之面轉交原告111年9月薪資予原告，原告
15 尚未領取111年10月份薪資等情，經證人曾茂隆於本院
16 審理時證述在卷（詳見本院卷第228至232頁）。

17 (2)參以林佳君嗣於111年10月18日於LINE與謝雨靜之對
18 話，謝雨靜：嗯嗯，我請她去跟妳交接。林佳君：這樣
19 老闆會不會又繼續遲延我薪水。謝雨靜：妳說十月份
20 嗎？如果貸款下來應該就不會。林佳君：總監，9月10
21 月都怕，畢竟他現在一塊都沒有發，又沒有信用度可言
22 等語，有雙方LINE對話紀錄在卷可憑（見本院207
23 頁）。若原告於111年10月份未在职，雙方應不可能談
24 及111年9月、10份薪資是否如期發放之問題。並參酌原
25 告提出之任職於被告之111年9月、10月薪資明細（該明
26 細應為真實，詳如後述），以及被告向臺中市勞工局通
27 報依勞基法第11條第2款事由資遣原告，原告離職日期
28 為111年11月11日（其造冊人為謝雨靜），被告並於當
29 日為原告辦理勞工保險退保，分別有臺中市勞工局112
30 年5月16日函文暨所檢附之資遣通報及原告之勞保投保
31 資料在卷可憑（見本院卷第95至113、151至153頁）。

足見證人曾茂隆上開證述與事實相符，應堪採信。被告復自承：被告已經歇業，其他員工也有發現金處理完畢等情（見本院卷第149頁），對照上開林佳君於111年10月18日與謝雨靜之對話，堪認被告於000年0月間薪資之發放有困難，而有向金融機構貸款之情事。則兩造於111年8月以前之薪資係透過匯款方式給付，同年9月以後因經營不善，資金調度困難，改以現金發放，並未悖於常情。是由上開證據資料互相參證以觀，堪認原告於111年9月11日至111年10月31日仍任職於被告，被告於111年10月10日以歇業為由，向原告預告於111年10月31日終止勞動契約，被告尚未給付原告111年10月之薪資，應堪認定。

(三)短少給付111年10月份薪資部分

- 1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年，勞基法第22條第2項、第23條定有明文。
- 2.原告主張其等自111年5月至10月之自被告已受領及應受領薪資數額，業據提出薪資明細表為證（見本院卷第29至39、43至51頁）。被告雖否認該薪資明細表之真正，然本件經命被告提出原告之工資清冊，被告未能提出，其不利利益應由被告承受。參以原告所提出之上開111年5月至8月之薪資明細，其等111年5月至8月之薪資，實發金額與被告實際匯入原告薪資帳戶之金額相符，有原告之薪資帳戶交易明細等件附卷可稽（見本院卷第200至202、205頁），足認原告提出之上開111年5月至10月之薪資明表，應屬真實。茲林佳君、陳雅芳主張其等111年10份薪資依序為43,101元、47,316元（均係扣除特休後之金額），核

與其等提出薪資明細表相符（見本院卷第29、41頁），自堪採信。從而，林佳君、陳雅芳依前揭規定依序請求被告給付111年10份薪資43,101元、47,316元，於法有據，應予准許。

(四)資遣費部分

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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文。如前所述，兩造間勞動契約經被告於111年10月10日以勞基法第11條第2款之歇業為由，向原告預告於111年10月31日終止，依前揭規定，被告自應給付原告資遣費。

2.原告主張其離職前6個月即自111年5月至10月之薪資，扣除勞基法施行細則第10條各款所列之給付後，林佳君依序為45,109元、45,674元、46,395元、43,406元、43,710元及43,101元，其月平均工資為44,566元（元以下四捨五入，下同）；陳雅芳依序為46,729元、47,712元、46,583元、42,619元、45,749元、47,316元，其月平均工資為46,118元，核與原告前揭薪資明細表相符，堪以採信。準此，依林佳君自106年10月1日起至111年10月31日止之工作年資及其前揭月平均工資44,566元，得依前揭規定請求被告給付之資遣費數額為113,272元（見本院卷第251頁資遣費試算表）；依陳雅芳自107年11月19日起至111年10月31日止之工作年資及月平均工資46,118元，陳雅芳得依前揭規定請求被告給付之資遣費數額為91,148元（見本院卷第253頁資遣費試算表）。是林佳君、陳雅芳依前揭規定，依序請求被告給付資遣費113,272元、91,083元，應予准許。

01 (五)預告工資部分

02 1.雇主依第11條規定終止勞動契約者，繼續工作一年以上三
03 年未滿者，於二十日前預告之。雇主未依第1項規定期間
04 預告而終止契約者，應給付預告工資，勞基法第16條第1
05 項第2款、第3項定有明文。林佳君自106年10月1日、陳雅
06 芳自107年11月19日任職起，迄被告在111年10月10日預告
07 於111年10月31日終止勞動契約時止，均已繼續工作3年以
08 上，依勞基法第16條第1項第3款之規定，被告終止勞動契
09 約之預告期間應為30日。惟被告於111年10月10日向原告
10 預告於111年10月31日終止勞動契約，預告期間不足9日，
11 原告得依勞基法第16條第3項規定請求被告給付9日預告工
12 資。

13 2.預告工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞
14 工一日工資」；該一日工資，依勞基法第16條第3項所規
15 定之「預告期間之工資」之意旨，應為勞動契約終止前一
16 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為契約終止
17 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
18 額（勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號函
19 釋參照）。兩造間之勞動契約於111年10月31日終止，原
20 告終止前最近一個月即111年10月份正常工作時間所得之
21 工資，林佳君為42,600元、陳雅芳為45,800元，有其等之
22 該月薪資明細表在卷可憑（見本院卷第29、43頁）。其除
23 以三十之一日工資金額，林佳君為1,420元、陳雅芳為1,5
24 27元。依此計算，原告得依前揭規定請求被告給付9日預
25 告工資數額，林佳君為12,780元（ $9 \times 1,420 = 12,780$ ）、
26 陳雅芳為13,743元（ $9 \times 1,527 = 13,743$ ）。林佳君逾此數
27 額之請求，無法准許。陳雅芳請求13,124元，應予准許。

28 (六)特休未休工資部分

29 1.勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
30 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協
31 商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍

01 未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休
02 假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條
03 所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞
04 工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，
05 應負舉證責任，勞基法第38條第4項、第5項、第6項定有
06 明文。又雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，
07 乘以其一日工資計發。所定一日工資，為勞工之特休於年
08 度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其
09 為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作
10 時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主
11 即結算給付勞工，此觀勞基法施行細則第24條之1第2項規
12 定自明。

13 2.原告主張兩造勞動契約終止時，林佳君尚有55.5小時特休
14 未休，陳雅芳尚有9.5小時特休未休，業據提出特休計算
15 表為證（見本院卷第41頁），並為被告所不爭執，堪信為
16 真實。依前揭規定，原告得請求被告按契約終止前最近一
17 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，計付特
18 休未休工資。原告終止前最近一個月即111年10月份正常
19 工作時間所得之工資，林佳君為42,600元、陳雅芳為45,8
20 00元，有其等之該月薪資明細表在卷可憑（見本院卷第2
21 9、43頁）。其除以三十之一日工資金額，林佳君為1,420
22 元、陳雅芳為1,527元。依此計算，原告契約終止前最近
23 一個月之時薪，林佳君為178元（ $1,420 \div 8 = 178$ ）、陳正
24 芳為191元（ $1,527 \div 8 = 191$ ）。則林佳君得請求被告給付5
25 5.5小時特休未休之工資數額為9,879元（ $55.5 \times 178 = 9,879$ ）；
26 陳雅芳得請求被告給付9.5小時特休未休之工資數額
27 為1,815元（ $9.5 \times 191 = 1,815$ ）。林佳君逾此數額之請
28 求，無法准許；陳雅芳請求1,796元，應予准許。

29 (七)以上，林佳君得請求被告給付之金額為179,032元（ $43,101$
30 $+ 113,272 + 12,780 + 9,879 = 179,032$ ）；陳雅芳得請求被
31 告給付之金額為153,319元（ $47,316 + 91,083 + 13,124 + 1,7$

96=153,319)。

四、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、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條亦分別有明文。本件原告對被告請求給付之111年10月工資，被告應於翌月發薪日給付，是被告至遲應於000年00月間給付完畢；資遣費部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內即於111年11月30日前給付；特休未休工資，應於契約終止時即111年10月31日結算給付，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。至原告對被告請求給付預告工資，則屬給付無確定期限之債權，經原告提起民事訴訟，於112年4月20日將起訴狀繕本送達予被告（見本院卷第123頁送達證書），被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告就本件請求被告給付之金額，併請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即112年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、前揭勞基法及勞退條例等規定，請求判決被告給付林佳君179,032元、陳雅芳153,319元，及均自112年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判

01 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
02 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
03 供擔保後，免為假執行。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但
05 書。

06 中 華 民 國 113 年 3 月 26 日
07 勞動法庭 法 官 黃渙文

08 正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 3 月 26 日
12 書記官 陳建分