

臺灣臺中地方法院小額民事判決

114年度勞小字第35號

原告 曾莞薇
魏孝勳

共同

訴訟代理人 陳相懿(法扶律師)

被告 合邦國際儲運股份有限公司

法定代理人 張淑娟

訴訟代理人 田皖霞

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月28日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告各新臺幣1,217元。
- 二、原告其餘之訴均駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔4%，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告各以新臺幣1,217元
為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告曾莞薇、魏孝勳分別於民國112年7月17日、
112年8月7日起任職於被告，在臺中廠區之廠房(地址：臺中
市○○區○○路0○○號，下稱臺中廠房)擔任倉儲人員，底
薪均為新臺幣(下同)3萬元。被告於113年9月與臺中廠房之
員工進行勞資會議，欲將臺中廠房之員工調至彰化溪湖廠區
(地址：彰化縣○○鎮○○路000號，下稱彰化廠房)，且表
示若不接受調動，被告將予以資遣並給付資遣費。原告均不
願接受調動，僅能選擇接受被告資遣之決議，被告應依兩造
協議內容分別給付原告如附表「資遣費」欄所示之資遣費。
又被告於113年9月4日預告將於113年9月14日資遣原告，依
勞動基準法(下稱勞基法)第16條第1項規定，被告應於終止
勞動契約前20日預告，惟被告僅提前10日預告，故被告應依

01 勞基法第16條第3項規定，給付原告10日預告期間工資(下稱
02 預告工資)，其數額分別如附表「預告工資」欄所示。此
03 外，被告給付原告113年9月之薪資數額均短少1,433元。爰
04 依兩造間協議、勞基法第16條第3項、勞基法第22條第2項規
05 定，提起本件訴訟等語。聲明：(一)被告應給付曾莞薇3萬6,4
06 68元，及其中2萬2,276元自113年10月14日起至清償日止，
07 按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付魏孝勳3萬5,466
08 元，及其中2萬1,231元自113年10月14日起至清償日止，按
09 週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：兩造係合意終止勞動契約，被告無須依勞基法第
11 16條第3項規定給付原告預告工資，且被告並未與原告協議
12 於終止勞動契約後給付資遣費，故原告請求被告給付資遣
13 費、預告工資，均無理由。又經被告查核公司內部薪資核算
14 系統，被告確有短少給付原告113年9月薪資各1,217元，被
15 告就該金額願給付予原告等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
16 之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
17 行。

18 三、兩造不爭執事項(見本院卷第204頁、第205頁、第228頁)

19 (一)曾莞薇、魏孝勳分別於112年7月17日、112年8月7日起任職
20 於被告，在臺中廠房擔任倉儲人員。

21 (二)臺中廠房於113年8月因被檢舉為違章建築，而不得繼續作為
22 廠房使用。

23 (三)被告於113年9月與臺中廠房員工進行勞資會議，欲將臺中廠
24 房之員工調至彰化廠房。

25 (四)原告任職於被告之最後工作日均為113年9月14日。

26 四、得心證之理由：

27 (一)原告請求被告分別給付如附表「資遣費」欄所示資遣費，應
28 無理由。

29 原告雖主張：兩造間協議如原告不願意調至彰化廠房工作，
30 被告會將原告資遣並給予資遣費等語，並提出臺中市政府勞
31 工局勞資爭議調解紀錄為證(見本院卷第35頁至37頁)。觀該

01 調解紀錄雖記載「勞方主張：(-)…人資部經理也親自說明不
02 同意遷廠者依資遣辦理，資遣費與特休工資皆會結算。
03 …」，惟此僅係記載原告於調解過程中主張之內容，無從證
04 明兩造間確有達成資遣後給付資遣費之合意。再觀被告於11
05 3年9月4日公布之台中倉勞資會議決議內容(見本院卷第33
06 頁)，均未提及被告給付資遣費之相關內容。按當事人主張
07 有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第
08 277條本文定有明文。原告就兩造間達成給付資遣費協議一
09 事，除前開證據外，未能再提出其他事證以實其說，是原告
10 前開主張尚難可採。從而，原告依兩造間協議請求被告分別
11 給付如附表「資遣費」欄所示資遣費，及併請求自113年10
12 月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理
13 由。

14 (二)原告請求被告分別給付如附表「預告工資」欄所示預告工
15 資，應無理由。

16 1.按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或
17 第13條但書規定終止勞動契約，而未依同法第16條第1項各
18 款所規定期間前預告者為限，此觀同法第16條第3項之規定
19 自明。

20 2.原告固以伊無法接受被告之調動，僅能接受被告資遣之決
21 議，伊非主張被告係依勞基法規定終止勞動契約，而係主張
22 被告之資遣行為違反勞基法規定等語為由，依勞基法第16條
23 第3項規定，請求被告分別給付如附表「預告工資」欄所示
24 預告工資，並提出被告開立之離職證明書為憑(見本院卷第1
25 05頁、第107頁)，惟為被告否認之，並辯稱：兩造間係因被
26 告要遷廠方合意終止勞動契約等語。查，前揭離職證明書之
27 「離職原因」欄均係勾選「非自願離職 遷廠」之選項，應
28 堪認兩造係因「遷廠」一事而終止勞動契約，被告既非依勞
29 基法第11條或第13條但書規定終止兩造間勞動契約(「遷
30 廠」非勞基法第11條、第13條但書所列終止勞動契約事
31 由)，原告自無從依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付

01 預告工資。是原告依該規定，請求被告分別給付如附表「預
02 告工資」欄所示預告工資，於法無據。

03 (三)原告請求被告給付113年9月短少工資各1,217元，有理由。

04 1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文定有
05 明文。所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工
06 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
07 給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基
08 法第2條第3款定有明文。足見勞基法第2條第3款所規定之
09 「工資」，係指勞工因工作而獲得之報酬。該所謂「因工作
10 而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂
11 「經常性之給與」者，則係指在一般情形下經常可以領得之
12 給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常
13 性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚
14 非所問（最高法院100年度台上字第801號裁判意旨參照）。

15 2.原告主張：原告底薪均為3萬元(含全勤獎金1,000元)，原告
16 113年9月均工作14日，被告應給付底薪各1萬4,000元(計算
17 式：30,000元÷30日×14日=14,000元)予原告，惟被告僅給付
18 原告底薪各1萬2,567元，尚短少1,433元；又全勤獎金之性
19 質應屬工資，原告113年9月上班未足月，係因被告遷廠所
20 致，被告仍應依原告出勤日數，按比例給付全勤獎金予原告
21 等語。被告則辯稱：全勤獎金之性質並非工資，發放標準為
22 如員工當月曠職、請事假、請病假或因其他原因當月上班未
23 足月則不發放；原告113年9月上班日數均未足月，被告自無
24 須給付原告全勤獎金1,000元等語。經查：

25 (1)依被告所提出原告任職期間薪資清冊(見本院卷第145頁至第
26 173頁)，可知原告若未請事假、病假(不含生理假、颱風假)
27 且全月皆出勤，則被告每月會給付1,000元全勤獎金予原
28 告，可見原告係固定領取全勤獎金，且以全月出勤為要件，
29 是全勤獎金具有勞務對價性，且為經常性給付，具有工資性
30 質。

31 (2)原告之最後工作日均為113年9月14日，且被告已各給付113

01 年9月底薪(含本薪、責任津貼、伙食津貼、工作加給)共1萬
02 2,567元予原告等情，為兩造所不爭執，且有原告113年9月
03 薪資清冊在卷可佐(見本院卷第41頁、第57頁)，堪以認定。
04 又被告給付原告全勤獎金，係以原告全月出勤(未曠職、請
05 事假、請病假)為要件乙情，業如前述。是被告抗辯原告113
06 年9月上班日數均未足月，無須給付原告全勤獎金1,000元，
07 自屬可採。

08 3. 基上，原告底薪3萬元扣除全勤獎金1,000元後，為2萬9,000
09 元，依原告113年9月均出勤14日計算，被告應給付原告113
10 年9月之底薪數額為1萬3,533元(計算式：29,000元÷30日×14
11 日=13,533元，元以下四捨五入)，扣除被告已給付之1萬2,5
12 67元，被告尚應給付原告各966元，然被告願給付原告各1,2
13 17元(見本院卷第229頁)，是原告依勞基法第22條第2項規
14 定，請求被告給付原告113年9月短少工資各1,217元，應屬
15 有據，逾此部分之請求，則屬無據。

16 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付
17 原告113年9月短少工資各1,217元，為有理由，應予准許。
18 逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

19 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
20 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
21 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
22 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
23 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
24 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
25 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
27 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

28 八、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
29 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,00
30 0元(即第一審裁判費1,000元)。

31 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前

01 段。
02 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
03 勞 動 法 庭 法 官 陳 宥 愷

04 如不服本判決，僅得以違背法令為理由，於判決送達後20日內向
05 本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應
06 記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
07 原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
08 併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
10 書 記 官 邱 芮 俞

11 附表：

編號	原告	資遣費	預告工資	薪資	合計
1.	曾莞薇	22,276元	12,759元	1,433元	36,468元
2.	魏孝勳	21,231元	12,802元	1,433元	35,466元