

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第151號

原告 林雯雯
王心文
張琬琇
李至弘

共同

訴訟代理人 洪明立律師

被告 合基精密工業有限公司

法定代理人 王稚庭

訴訟代理人 賴祺元律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告如附表應給付欄所示金額，及自民國114年5月7
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。

訴訟費用由被告負擔77%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣645,127元，為
原告預供擔保，得免予假執行。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告林雯雯、王心文、張琬琇、李至弘（下稱原告4人）於
附表所示日期起任職被告，分別擔任如附表所示職務，離職
前六個月平均薪資各如附表所示，原告4人於民國113年12月
間，查悉被告並未替原告4人提繳足額退休金至原告於勞工
保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭專戶），且就原告
4人之勞工保險亦有高薪低報，及薪資未足額給付之情形，
被告前於113年12月6日開會預告將於同月底歇業，兩造前於
113年12月26日曾進行勞資爭議調解，然未成立，並經原告

當場依據勞動基準法（下稱勞基法）14條第1項第6款規定，對被告為終止勞動契約之意思表示；被告自應依法給付如附表所示資遣費及工資差額、及補提繳如附表所示退休金至系爭專戶予原告。

(二)為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項等規定，提起本訴，並聲明：1. 被告應給付原告4人如附表「請求總金額」所示款項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。2. 被告應提繳如附表所示退休金至系爭專戶等語。

二、被告抗辯

(一)被告前於113年12月10日公告繼續營運，並無資遣原告4人之意，且已通知原告4人留任，然未獲原告4人置理，原告4人甚且持續曠職，故原告4人乃自願離職，不得再請求被告給付資遣費。

(二)縱原告4人得請求資遣費，然被告規定員工每日工作時間為8小時，惟原告林雯雯長期有遲到早退之情形，每日僅上班5、6小時，故被告應給付薪資、資遣費應比例減少。

(三)此外，原告林雯雯工作時間既有未足，則其109年1月至113年11月間，即有溢領薪資之情形，再者，原告王心文、張婉琇、李至弘亦有溢領附表「伙食費」欄所示金額之情形，被告自均得主張抵銷之；是原告4人再請求被告給付資遣費及工資差額，並非有理等語。

(四)並聲明：原告之訴駁回。

三、爭執與不爭執事項

(一)兩造不爭執之事項

1. 原告林雯雯任職被告擔任會計，負責人事資料，包含出勤紀錄、薪資單之製作。
2. 原告王心文、張婉琇、李至弘之任職起迄、工資差額均如本院卷二第10頁表格所載。
3. 若原告主張有理由，其中原告王心文、張婉琇、李至弘請求

之平均工資金額如附表五（本院卷二第191頁），被告應給付之資遣費金額如附表七（本院卷二第193頁）。

(二)兩造爭執之事項

- 1.兩造勞動契約終止之時間、依據為何？
- 2.原告林雯雯之工時及薪資為何？是否有溢領薪資？
- 3.原告請求工資差額及資遣費是否有理由？
- 4.被告就林雯雯之部分抵銷抗辯是否有理由？

四、本院得心證之理由

(一)兩造勞動契約終止之時間、依據為何？

- 1.原告主張：被告於113年12月6日開會預告因經營不善將於該月底歇業，然遲未給付短支工資，且拒不給付資遣費及開立非自願離職證明書，原告等4人不得已遂於勞資爭議調解時以被告違反勞動法令為由依據勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約等語，為被告所否認，抗辯：被告於113年12月10日已公告將繼續營業，並無資遣原告之意，原告乃自行離職等語。
- 2.按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第94條、第488條第2項分別定有明文。準此，終止勞動契約之對話意思表示，以相對人了解時，即生效力。且不定期契約之雇主以單方意思表示對勞工表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。
- 3.經查，證人即被告業務經理吳圻秋於本院審理時證稱：被告實際負責人王世賢於113年底某週五召開會議，向包含原告4人在內之員工表示：被告虧損、經營困難等問題，並提及結束營業之規劃，現場員工沒有表示意見；當時王世賢有各別與員工聊，說如果有員工要離職，被告會開非自願離職證明書給員工。週五該次談話會讓一般人聽起來像是公司要歇業；員工討論後也覺得老闆要結束營業，所以很多員工同時送離職單等語（卷二第154至155頁）。準此，既然被告於11

01 3年12月6日召開會議，會議內容提及歇業及開立非自願離職
02 證明書等事宜，且依據一般員工理解亦有歇業之意思表示，
03 員工亦迭送出離職單，堪認被告於該次會議已以依據勞基法
04 第11條第1款之歇業為由，對原告等員工終止兩造勞動契
05 約，揆諸上開說明，於在場員工了解時，即生效力。

06 4.被告固提出公告（本院卷一第255頁）抗辯：113年12月10日
07 公告繼續經營，並無歇業之意等語。然此已與證人吳圻秋證
08 述內容相歧，被告就113年12月6日未有歇業之通知乙節，亦
09 無另舉證以為說明，則被告此部分抗辯，即難認可採。

10 5.原告4人雖另主張：已於113年12月26日台中市政府勞工局勞
11 資爭議調解時，以被告違反勞動法令為由，依據勞基法第14
12 條第1項第6款終止兩造勞動契約等語。然查，兩造勞動契約
13 經被告於113年12月6日以歇業為由終止，業如前述，即已發
14 生終止之效力，原告4人自無從事後再為終止，附此敘明。

15 (二)原告林雯雯之工時及薪資為何？是否有溢領薪資？

16 1.原告林雯雯主張：被告應給付附表「12月欠薪」欄位所示薪
17 資予伊等語，為被告所否認，抗辯：兩造約定每日工時8小
18 時，然原告林雯雯長期遲到早退，每日工作時間僅有6小時，
19 故離職前六個月每月工資應比例減少為22,656元等語。

20 2.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40
21 小時。勞基法第30條第1項定有明文。是法就正常工作時間並
22 無規定必然以8小時為限。

23 (1)經查，證人吳圻秋於本院審理時證稱：原告林雯雯擔任會
24 計，屬全職員工，上班時間為上午10時至下午4時，薪資為3
25 萬多元等語（本院卷二第153、156至157頁頁）。證人即被告
26 之副總經理張權震於本院審理時證稱：原告林雯雯於104年10
27 月起擔任會計，負責往來廠商對帳、結算薪資等，另107或10
28 8年後亦負責勞保事宜，資料製作完畢後經王世賢確認，又稅
29 務及薪資申報則由會計師處理，此外，原告林雯雯不用打
30 卡，其任職時間之工作時間為上午10時至下午4時，中午12時
31 至1時為休息時間，其工作時間、打卡、薪資等經過被告公司

01 實際負責人王世賢同意，薪資於104年時為2萬，111年或112
02 年間後來調整為31,000元等語（本院卷二第148至150頁），
03 是前開證人就原告林雯雯之職稱、工作內容、工作時間、薪
04 資數額等證述，均大致相符；況原告林雯雯任職期間，未見
05 則被告就原告林雯雯之出勤有何意見，堪認被告與原告林雯
06 雯約定之工作條件即為每日工作時間6小時之全職員工。

07 (2)被告固舉薪資單（本院卷一第143、148至150頁）抗辯：原告
08 林雯雯之特別休假休以一日8小時計之，故兩造約定之工作時
09 間應為每日8小時等語。然法就特別休假一日係以幾小時計之
10 並無明文，而兩造約定以特別休假一日以8小時計之，雖與原
11 告林雯雯每日正常工作時間不合，然與法尚無相違，且仍有
12 如工作時間般，給予原告林雯雯優待計之之可能，被告又未
13 能舉其他事證如勞動契約或工作規則等件為佐，是被告此部
14 分抗辯，仍難認有據。至被告另抗辯：原告林雯雯隱匿員工
15 資料、薪資單內容有所不實等情，均尚未舉相關事證為佐，
16 是此部分抗辯，無從遽為有利於被告之認定，附此敘明。

17 3.次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關
18 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。
19 勞動事件法第37條定有明文。經查，原告林雯雯於109年1月
20 至113年11月間每月薪資含底薪、伙食費、職務加給，有薪資
21 單附卷可參（本院卷一第121至150頁），準此，原告林雯雯
22 主張薪資應以每月薪資單為準，亦屬有據。

23 (三)原告請求工資差額及資遣費是否有理由？

24 1.工資差額

25 (1)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
26 文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞
27 動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
28 酬。勞動事件法第37條亦有明文。再按，當事人於準備程序
29 中經受命法官整理協議之不爭執事項，其性質屬民事訴訟法
30 第279條第1項所規定之自認，自認人須舉證證明其所為自認
31 與事實不符，或經他造同意，始得撤銷其自認。經查：

01 ①原告李至弘部分

02 被告於115年3月11日就應給付原告李至弘工資差額6,800元乙
03 節，已不爭執（本院卷二第45頁），揆諸上開說明，視同自
04 認；其後被告雖再否認應給付原告李至弘工資差額6,800元
05 （本院卷二第167頁），要屬自認之撤銷，然被告並未提出其
06 他事證證明有何與事實不符之情形，此部分抗辯，即難認可
07 採；準此，原告李至弘請求被告給付工資差額6,800元，仍屬
08 可取。

09 ②原告林雯雯部分

10 原告林雯雯主張：被告尚有113年12月薪資未給付等語，被告
11 雖未爭執尚未給付、然爭執應扣除伙食費，且抗辯應以每日
12 工作時數計算發給等語。然查，兩造約定之工作條件為工作
13 時間6小時之全職勞工，業如前述，則被告抗辯應以每日5、6
14 小時之出勤時間與正常工作時間8小時比例計算工資等語，並
15 非有理。次查，證人吳圻秋於本院審理時證稱：伙食加給以
16 員工有上班為發放條件等語。既伙食加給屬按月定額給付，
17 為被上訴人因提供勞務而經常性可領得之報酬，自屬工資，
18 被告抗辯伙食費並非工資，難認可採。再查，兩造勞動契約
19 於113年12月6日終止，已如前述，又原告林雯雯每月薪資包
20 含底薪27,470元、伙食加給1,600元、職務加給8,780元，有
21 薪資單附卷可查（本院卷一第149頁），職務加給既屬勞工自
22 雇主所受領之給付，依據勞事法第37條規定，應推定為勞工
23 因工作而獲得之報酬，則原告林雯雯請求被告給付12月工資
24 7,473元（計算式： $(27470+8780) \div 31 \times 6 + 1600 \div 21 \times 6 = 7473$ ，
25 小數點以下四捨五入），即屬有據：逾此部分，並非有
26 理。

27 2. 資遣費部分

28 (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
29 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
30 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
31 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一

01 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
02 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退
03 條例第12條第1項定有明文。經查，兩造勞動契約經被告於11
04 3年12月6日依據勞基法第11條第1款終止，業經本院認定如
05 前，則原告4人依據勞退條例請求被告給付資遣費，即屬有
06 理。

07 (2)經查，原告王心文、張婉琇、李至弘請求被告給付如附表所
08 示資遣費，為被告所不爭執（見不爭執事項三(一)3.），原告
09 王心文、張婉琇、李至弘此部分請求即屬可採。

10 (3)次按平均工資，謂計算事由發生之當日前6 個月內所得工資
11 總額除以該期間之「總日數」所得之金額。勞工退休金之給
12 與標準，按其工作年資，每滿1 年給與兩個基數。但超過15
13 年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數
14 為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年計。上開退休
15 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第2
16 條第4 款、第55條第1項第1款、第2 項分別定有明文。而月
17 或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明
18 定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該
19 法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退
20 休金基數之標準即核准退休時1個月平均工資，應為勞工退休
21 日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月
22 以30日計算之金額。經查，原告林雯雯任職期間為104年10月
23 8日至113年12月6日，離職前六個月薪資有薪資單附卷可查
24 （本院卷一第147至150頁），是平均工資為34,942元（計算
25 式： $\langle 37770 \div 30 \times 20 + 37930 + 38010 + 37770 + 37770 + 37850 +$
26 $7473 \rangle \div 182 \times 30 = 36591$ ，小數點以下四捨五入），原告林雯雯請
27 得求資遣費175,180元（計算式：如附件所示），是原告林雯
28 雯請求其中174,478元未逾前開數額，即屬可採，逾此部分，
29 尚非有理。

30 (四)被告所為抵銷之抗辯，是否可採？

31 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各

01 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。民法第344條第1項
02 定有明文。經查，被告抗辯：原告林雯雯溢領薪資，依據不
03 當得利之法律關係請求原告林雯雯返還等語，為原告林雯雯
04 所否認。經查，兩造就原告林雯雯之工作條件乃約定每日工
05 作時間為6小時，業經本院認定如前，則被告抗辯原告林雯雯
06 每月薪資應按實際工時折算，故有溢領薪資之情形等語，即
07 非可取，則被告所為抵銷之抗辯，難認可採。

08 (五)末查，原告主張被告應提繳如附表所示退休金至系爭專戶等
09 語。然經本院依原告聲請函詢勞動部勞工保險局被告於原告
10 任職期間提繳退休金情形，有勞動部勞工保險局114年8月21
11 日保退三字第11413289900號函在卷可參（本院卷一第463
12 頁），則原告請求被告再提繳退休金至系爭專戶，即難認有
13 據。

14 (六)準此，原告王心文得請求被告給付金額為211,201元、張琬琇
15 得請求被告給付金額為107,564元、李至弘得請求被告給付金
16 額為150,884元（計算式： $6,800+144,084=150,884$ ）、林
17 雯雯得請求被告給付金額為181,951元（計算式： $7473+174,$
18 $478=167,576$ ）。

19 五、綜上，原告王心文、張琬琇、李至弘、林雯雯依據勞基法第
20 22條第2項前段、勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給
21 付附表「應給付欄」所示金額，及自起訴狀送達翌日即114
22 年5月7日起（見本院送達證書，本院卷一第235頁），至清
23 償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予
24 准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
26 不生影響，爰不逐一論述。

27 七、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
28 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
29 行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金
30 額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 115 年 8 月 21 日
02 勞動法庭 法 官 陳航代

03 正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 115 年 8 月 24 日
07 書記官 陳俐蓁

08 附表（單位：元）
09

編號	原告	任職起日	請求短 支工資	請求資遣費	請求總金 額	請 求 應 補 提 繳 退 休 金 數 額	被 告 短 支 工 資	被告應給 付資遣費	被告應給 付總額
1.	王心文	104年10月8日		213,881	214,251	67,032		213,881	211,201
2.	張婉琇	107年6月11日		107,724	107,771	18,762		107,724	107,564
3.	李至弘	107年6月19日	6,800	144,164	150,964	37,912	6,800	144,164	150,884
4.	林雯雯	104年10月8日	34,077	174,478	208,555	36,210	7,473	174,478	167,576