臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞簡字第83號

原　　告　黃俐綺

被　　告　慶鐘佳味食品股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張章龍

訴訟代理人　曹志建

　　葉鎮嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣281,652元，及其中新臺幣59,985元自民國115年3月16日起，其中新臺幣196,667元，自民國115年4月1日起，其餘新臺幣25,000元，自民國115年6月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之99，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281,652元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年5月2日起至115年3月1日止受僱於被告，擔任駐區業務，約定每月工資新臺幣（下同）40,000元。被告於115年1月30日預告通知原告資遣，勞動契約終止日為同年3月1日，經原告同意。惟被告另於115年2月26日通知因業務緊縮原職務裁撤將原告調職至生產部，並要求於同年3月1日報到。被告又於同年2月28日以終止勞動契約通知書再次通知資遣。原告曾於同年月26日以存證信函同意資遣，並提出關於資遣費等款項金額之權益問題。然被告於同年3月3日強制安排原告於同年2月2日至3月3日之特休，並於同年3月10日對原告為革職通知，以勞動基準法（下稱勞基

法）第12條第1項第6款解僱原告。為此請求資遣費196,667元、特休工資58,652元、尚欠115年3月1日之工資1,333元、尾牙福利1,000元、年節紅包25,000元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條、第29條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告282,652元，及自115年3月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告因營利虧損進行組織縮編，而於115年1月30日通知原告協商「合意資遣」，被告於同年2月25日將權益結算明細即終止勞動契約書（日期誤植為115年2月28日）交原告審閱。因原告拒未回應，致資遣協商最終未達成共識，故兩造勞動契約仍存在，被告方於115年2月26日通知原告於115年3月1日調職至高雄總部，公司備有員工宿舍，亦未對薪資為不利益變更，惟原告拒絕。原告自115年3月1日起仍未至高雄總部報到，被告於同年月3日彈性調整准予原告特休15日，期間為115年2月2日起至3月3日區間，並給付全薪，惟原告持續不回應，是被告於115年3月10日以連續曠職超過3日依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，原告請求資遣費及工資，均無理由。另原告請求之尾牙福利1,000元、年節紅包25,000元均為恩給性質，原告並無請求權等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院協同兩造協議簡化爭點，兩造不爭之事項（見本院卷第292至293頁）：

㈠以115年1月30日預告通知原告資遣，勞動契約終止日為同年3月1日為前提(被告否認此前提存在)：

1.資遣費為196,667元。

2.特休未休工資為58,652元。

3.尚欠115年3月1日之工資1,333元。

四、得心證之理由：

㈠被告於115年1月30日預告通知原告資遣，勞動契約終止日為同年3月1日，被告應給付資遣費、特休未休工資、115年3月

1日之工資，合計256,652元：

1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止僱傭契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止僱傭契約資遣勞方，倘嗣後就該終止僱傭契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契約（最高法院95年度台上字第889號判決參照）。原告主張被告於115年1月30日預告通知原告資遣，勞動契約終止日為同年3月1日，經原告同意等語。

2.經查：

⑴被告自承因營利虧損進行組織縮編，而於115年1月30日通知原告協商「合意資遣」，被告於同年2月25日將權益結算明細即終止勞動契約書（日期誤植為115年2月28日）交原告審閱等語，並有115年2月25日電子郵件截圖可參（見本院卷第221頁）。是被告並不否認有通知原告，欲依勞基法第11條規定，以資遣方式，終止勞動契約。

⑵然依被告公司115年1月30日函，上載：被告營運不佳，據勞基法第11條進行縮編，通知原告於115年3月1日終止勞動契約等情，有上開被告公司函文在卷足參（見本院卷第19頁）。是被告公司115年1月30日函，實是片面以勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，預告通知原告於115年3月1日終止勞動契約。

⑶就被告公司上開通知，原告於115年2月26日寄發存證信函通知被告稱：就原告遭終止勞動契約後相關未給付費用及法定權益事項，請被告限期給付並補正等語，有郵局存證信函用紙在卷可稽（見本院卷第29至37頁）。是不論被告是否合於勞基法第11條第2款之法定終止事由，原告已明白表示，原告遭終止勞動契約，請求後續依法相關之給付，應屬願意以資遣之方式終止勞動契約之意思表示，足認兩造已合意依勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，終止兩造間勞動契約。

⑷參以，依被告所稱，有於同年2月25日將權益結算明細即終止勞動契約書交原告審閱，上載：已於115年1月30日預告通知，並計算資遣費、6%勞退金差額、特休未休工資等費用，有終止勞動契約通知書附卷足憑（見本院卷第23頁）。足知，被告是依勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，終止兩造間勞動契約後，計算相關費用通知原告。而原告於同年2月26日寄發存證信函之內容，並未否認被告依勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，終止兩造間勞動契約之行為，反而積極與被告溝通終止後相關費用之計算及手續補正。益徵兩造意思確實均是以勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，終止兩造間勞動契約（此為兩造合意之終止事由，非本院認定被告有虧損或業務緊縮之情事），只是終止後，依法應為之結算及手續有爭執。

⑸被告抗辯兩造為協商「合意資遣」，惟原告並未同意，勞動契約仍存在等語，固以上開原告115年2月26日存證信函為證，惟上開存證信函並無不同意以資遣方式合意終止勞動契約，兩造業已合意以「資遣」之方式終止勞動契約，且資遣事由合意為勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮，說明如前，兩造既已就終止勞動契約之意思表示達成一致，自難認原告有不同意終止勞動契約之意思。且所謂「資遣」是勞基法所定義之法律用語，而合意以「資遣」方式終止勞動契約，應指以適用依勞基法第11條終止勞動契約相關規定之方式處理，被告如係欲以一筆金額合意終止勞動契約，則提出該筆金額之數額即可，不必使用「資遣」二字，更不必提及勞基法第11條，然被告之通知中，既提出以資遣方式終止勞動契約，更提及勞基法第11條，其表示應解釋為提議依勞基法關於資遣之規定，結算終止兩造間勞動契約。此由原告上揭存證信函未爭執終止原因及終止日期，並直接要求被告給付資遣費、特休未休工資等終止後應給付之款項，且115年3月1日後也未再提供勞務，足見其主觀認知即係兩造勞動契約將於115年3月1日終止，是被告辯稱原告不同意「合意資

遣」，應不可採。

⑹至被告另提出職務調動通知書、特休通知、革職通知書（見本院卷第21、25、27頁），均為原告同意以資遣方式合意終止勞動契約後，被告誤認兩造未達成合意，而單方為調動通知，強制原告特休，並為革職通知，除於法無據，亦無解於兩造於115年2月26日合意於同年3月1日終止勞動契約。

3.又既認定被告於115年1月30日預告通知原告資遣，勞動契約終止日為同年3月1日，兩造又不爭執於此前提下，資遣費為196,667元、特休工資為58,652元，且被告尚欠原告115年3月1日之工資1,333元（見本院卷第262、263頁），則原告依勞基法相關規定，及上揭不爭執之事項，請求被告給付資遣費為196,667元、特休工資為58,652元、115年3月1日之工資1,333元，合計256,652元（計算式：196,667+58,652+1,333=256,652），即屬有據。

㈡被告應給付年節紅包25,000元：

1.依勞基法第29條之規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利」，亦即事業單位依本條規定，如勞工於事業單位營業年度終了結算時在職，且當年度工作並無過失，即具領取年終獎金之要件【臺灣高等法院臺中分院85年度勞上更㈠字第4號民事裁判亦同此旨】。

2.原告主張：尾牙福利1,000元、年節紅包25,000元為勞基法第29條規定之年終獎金，原告全年工作並無過失，被告有盈餘，其他員工都有年節紅包，只因原告要離職了，被告才不發，被告應依法給付等語。經查：

⑴勞基法第29條所規定之年終獎金，雖合於法定要件下，為應給付，然本質上確實含恩給性質，且時間上為年終發給，是被告辯稱年節紅包25,000元為被告審酌當年度公司整體營運績效、獲利狀況及員工個人表現，由負責人裁量決定是否發放，屬勉勵性、恩給性質等語（見本院卷第213頁），與勞

基法第29條規定之年終獎金，性質大致一致。原告主張115年的年節紅包，為勞基法第29條規定之年終獎金，初無不合。

⑵法院認為必要時，得依職權訊問當事人；當事人無正當理由拒絕陳述或具結者，法院得審酌情形，判斷應證事實之真偽；當事人經法院命其本人到場，無正當理由而不到場者，視為拒絕陳述，民事訴訟法第367條之1第1項、第3項、第4項定有明文。又勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則；為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得命當事人本人到場，勞動事件法第32條第1項、第2項第3款亦定有明文。查，關於原告主張其全年工作並無過失，被告有盈餘，有發放115年的年節紅包等節，本院依上揭規定，命兩造本人到場，並告知將依民事訴訟法第367條之1第1項規定職權訊問當事人（見本院卷第159、207、253頁），原告本人到場並稱：「每年都有尾牙福利、年節紅包，我從其他同事那邊知道他們都有領取115年的年節紅包（屬114年度年終獎金之性質），唯獨跳過我沒有。」等語（見本院卷第263頁）；被告法定代理人並未到場（見本院卷第257頁），依民事訴訟法第367條之1第3、4項之規定，視為拒絕陳述。而被告訴訟代理人稱：伊為被告員工，今年業務縮減，沒有尾牙福利，年節紅包伊有收到，但有少，減少比例不清楚等語（見本院卷第259、264頁）。

⑶審酌本件被告委任之二位訴訟代理人為被告之員工，且均有收到年節紅包，原告為主管，因主管權責知情部門員工均有收到年節紅包，兩造於115年1月30日即開始以文書方式溝通資遣原告之事宜，被告法定代理人並未到場，視為拒絕陳述之情形，被告欲終止兩造間勞動契約之理由，為被告業務緊縮，並非原告有何不適任，工作有何過失之情事，本院認原告主張其全年工作並無過失，被告有盈餘，有發放115年的年節紅包（即114年度年終獎金）等節為真。

⑷至被告另辯稱：生產部員工也有人沒有收到年節紅包等語

（見本院卷第264頁），惟該員工是否全年工作並無過失，亦或是否與原告同情形，將要離職，無從得知，尚無從以此為有利被告之認定。

3.又既認原告全年工作並無過失，被告有盈餘，有發放115年的年節紅包，被告訴訟代理人亦不清楚年節紅包減少比例，而無法釋明有利於己之事實，則原告依勞基法第29條規定，請求被告給付115年的年節紅包25,000元，即屬有據。

4.原告固請求被告給付尾牙福利1,000元等語，然並無證據證明115年初有發放尾牙福利，原告稱有看到者也僅是年節紅包（見本院卷第263頁），被告更否認有發放尾牙福利1,000元（見本院卷第264頁），是原告此部分之請求，尚屬無據。

㈢基上，原告請求被告給付281,652元（計算式：256,652+25,000=281,652），應屬可採，超過部分，尚屬無據。

㈣資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有明文。而給付有確定期限者，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項、第203條亦有明文。查，原告對被告請求之資遣費、工資債權，核屬有確定期限之給付，而年節紅包核屬無確定期限之給付，其中工資部分原告統一請求自115年3月16日起算利息，應屬有據，資遣費部分，應自115年4月1日起算；超過部分，尚屬無據。其餘年節紅包部分，原告提起本件訴訟，起訴狀繕本於115年6月17日合法送達被告，有送達證書（見本院卷第253頁）在卷可稽，被告迄未

給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付工資部分，自115年3月16日起，資遣費部分，自115年4月1日起，其餘年節紅包部分，自115年6月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據，超過部分，則不可採。

五、綜上所述，原告請求被告給付281,652元，及其中59,985元（計算式：58,652+1,333=59,985），自115年3月16日起，其中196,667元，自115年4月1日起，其餘25,000元，自115年6月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；超過部分，為無理由，應予駁回。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

以上正本，係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　2　　日

書記官　　曾靖文