

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第168號

原告 蕭淑芬 住○○市○○區○○路0段000號00樓之0

被告 美怡投資有限公司

0000000000000000

臨時管理人 章世璋

訴訟代理人 許家瑋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾萬玖仟柒佰玖拾柒元，及自民國一百一十二年十二月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾萬玖仟柒佰玖拾柒元，為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，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。本件起訴時係聲明被告應給付原告新臺幣（下同）352,722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。嗣變更聲明：被告應給付原告328,722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，核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

01 (一) 原告自民國107年7月9日起，擔任被告公司董事長機要秘
02 書一職，和被告定有勞動契約。原告雖曾於111年1月21日
03 申請預定於同年2月28日離職，然經訴外人即時任董事長
04 楊思漢（已歿）予以慰留，並稱原告得2個月不用進公
05 司，但此段時間仍要配合公司業務遠端工作，楊思漢並簽
06 核「請付半薪（該有的照發）」等語句於原離職申請單
07 上，從而原告與被告間之勞雇關係並未因原告提出離職申
08 請而終止，雙方勞雇關係尚存，此亦可由原告之相關勞健
09 保均於111年3、4月均在公司即可知曉。

10 (二) 原告於111年3月仍持續接受被告公司指派之工作，且有遠
11 端與被告公司同仁協調公事及辦公，詎料楊思漢於111年4
12 月驟逝，被告公司群龍無首，相關勞健保、勞工退休金均
13 未按時繳納、提撥至勞工退休金準備金專戶（下稱勞退專
14 戶），原告遂於111年5月2日依勞動基準法（下稱勞基
15 法）第14條第1項第5款、第6款，終止與被告之勞動契
16 約。

17 (三) 被告於112年6月選任臨時管理人，經原告發函催請給付工
18 資，被告卻稱已於111年2月28日與原告合意終止勞動契
19 約，原告僅能申請勞資爭議調解，然未成立，雙方雖均不
20 爭執相關薪水，但被告仍以勞雇關係業已終止為由拒絕給
21 付，即111年3月1日至同年5月2日之工資85,333元、預告
22 工資80,000元、資遣費153,445元、勞工退休金9,944元，
23 共計328,722元。爰依民法第486條、勞基法第14條第1項
24 第5款、第6款、同條第4項、類推適用第16條第1項第3
25 款、同條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
26 條第1項、第14條第1項向被告為請求。並聲明：1、被告
27 應給付原告328,722元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
28 償日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准
29 宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一) 原告於111年1月21日填載離職申請單，申請於111年2月28

01 日離職，業經楊思漢核決同意，則兩造間已於111年2月28
02 日合意終止勞動契約，顯無疑義，自無積欠111年3月1日
03 至同年5月2日工資之理，則原告請求被告給付111年3月1
04 日至同年5月2日之工資85,333元、資遣費153,445元應屬
05 無理由。

06 (二) 楊思漢於000年0月間，患有重病，對被告公司無法視事，
07 又其經營事業事必躬親，凡公司文件均要求親自簽署，始
08 得執行。然因罹患重病後，無餘力處理公司事務，遂未就
09 原告之勞工保險辦理退保或調整手續，故勞動部勞工保險
10 局（下稱勞保局）仍以原告為被告之勞工保險加保名單，
11 製發繳款通知。且被告於111年3月、4月關於原告知勞工
12 退休金提繳金額，均確已依法繳納，故原告依本件請求被
13 告應給付111年3月、4月之勞工退休金提繳金額，應無理
14 由。

15 (三) 再者，原告主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規
16 定終止契約，得類推勞基法第16條之規定，向被告請求預
17 告期間工資，應屬無據，蓋其勞基法第14條第4項僅准用
18 同法第17條，而依「明示其一，排除其他」之立法意旨，
19 應認原告之主張為無理由。

20 (四) 縱認兩造間之勞動契約於111年3月1日至同年5月2日仍存
21 續，工資之計算應為每月40,000元，經核算原告之111年3
22 月1日至同年5月2日工資應為82,667元【計算式：40,000
23 + 40,000 + (40,000/30) × 2 = 82,667（小數點以下四捨
24 五入）】，故原告主張被告應給付薪資為85,333元，應有
25 核算之違誤。再參勞基法第2條第4款平均工資之計算基
26 準，於原告主張終止兩造勞動契約之日為111年5月2日，
27 於同年3月1日之薪資至終止勞動契約時每月薪資減為40,0
28 00元，則終止前6個月之平均工資為66,667元，【計算
29 式：〈(80,000×4) + (40,000×2)〉/6 = 66,667（小數
30 點以下四捨五入）】則依勞動部資遣費試算表鍵入原告勞
31 動條件，資遣費金額應為127,223元，故原告主張資遣費

為資遣費153,445元應屬無據。並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，被告願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自107年7月9日起，任職於被告公司，擔任董事長機要秘書一職，薪資為每月80,000元。

（二）原告於111年1月21日提出申請，記載預記於同年2月28日離職，楊思漢予以慰留，於其離職申請單上之核決欄簽名並註記「請付半薪（該有的照發）」等語句。

（三）原告曾以原證三之存證信函通知被告之臨時管理人，聲明兩造間之勞動契約於111年5月2日終止。

（四）兩造對於原證一、二、三、四、五之形式真正不爭執。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）兩造間之勞動契約是否因原告申請於111年2月28日離職，而合意終止？楊思漢於離職申請單上記載「請付半薪（該有的照發）」，是否為慰留原告繼續任職於被告公司，但減付半薪之協議？原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，是否合法？

（二）兩造間之勞動契約於111年3月1日至000年0月0日間，是否存續？原告請求被告給付上開期間，所積欠之工資85,333元，是否有理由？（三）原告進而請求被告給付資遣費153,445元、預告工資80,000元，是否有理由？（四）原告請求被告依法應給付自111年3月1日至111年5月2日止之勞工退休金9,944元，是否有理由？茲分述如下：

（一）兩造間之勞動契約是否因原告申請於111年2月28日離職，而合意終止？楊思漢於離職申請單上記載「請付半薪（該有的照發）」，是否為慰留原告繼續任職於被告公司，但減付半薪之協議？原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，是否合法？

1、兩造間之勞動契約於111年2月28日並非為合意終止。

（1）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又原告已盡舉

證責任後，被告於其抗辯之事實，亦應負證明之責任。
易言之，原告就其應為舉證事項已有相當之證明，被告
欲否認其主張者，即不得不更舉反證，證明其反對主張
之事實。倘被告未能提出確切之反證，則原告對其主張
之事實既已為相當之證明，自堪信為真實（最高法院95
年度台上字第1808號判決意旨參照）。

- (2) 原告主張於111年2月28日前，兩造間存有勞動契約之事實，為兩造所不爭執。而就原告主張其提出離職申請後，受楊思漢慰留，要配合公司業務遠端工作，2個月不用進公司乙節，觀諸原告所提之離職申請單影本（見本院卷第29頁）上所載：「請付半薪（該有的照發）」等語，堪認時任被告公司法定代理人楊思漢乃認為嗣後被告尚需每月給付原告原先薪水之一半，如非原告仍留任被告公司，則何以仍須給付具有有償性、對價性之薪資？再參以證人即被告公司員工賴祈宏於言詞辯論時到庭具結證稱：「（問：你是否知道原告工作到何時？）大概是2月底，3月底就沒有看到原告進辦公室」、「（問：被告公司在111年2、3月份是否正常發放？）111年2月份是正常發放，從3月份起董事長就經常進出醫院，所以就沒有發放。」、「（問：就你所知，111年2月份，你印象中是何時入帳？）公司一般是在次月份10日發薪，故為111年3月10日發薪是正常發放。」、「（問：是否知悉111年2月份薪資由何人經手處理？）薪資都是原告甲○○處理，因為我有問過當時新來管理部經理得知此筆薪資也是原告甲○○核算處理、銀行匯款。」、「（問：111年2月以前個人綜合所得稅申報是何人處理？）是原告甲○○處理，因其他人無薪資所得資料。」、「（問：111年3、4月份薪資公司是否為正常發放？有無同事討論薪資由誰處理？）是原告甲○○計算，要經董事長簽核才會發放，大家都在問，但是董事長沒有簽，當時原告甲○○還是有算出來，只是因為

01 董事長住院沒有簽，就沒辦法發放。」、「（問：111
02 年2月底後至你離職，你對於原告甲○○還是有計算薪
03 資是如何得知？）我有問管理部經理，算薪資都是由原
04 告甲○○處理，原告甲○○未進辦公室後，計算的結果
05 是如何透過楊思漢私人秘書交給董事長，我就不知
06 道。」、「（問：你剛說原告在111年3月沒進辦公室，
07 你有說3月份薪資及搬遷事宜是由原告辦的？）薪資是
08 由原告算，搬遷的事情管理部經理說家具採購還有設計
09 師是由原告聯繫」、「（問：原告111年3月處理事情是
10 否與111年2月相同？）薪資是例行工作，搬遷是新的工
11 作，至於其他董事長交辦事項我們就不清楚」等語（見
12 本院卷第171頁至第176頁）。堪認原告在111年3月份雖
13 未進辦公室，然尚有處理被告公司關於薪水、聯絡設計
14 師等事務，提供一定之勞務給付，況若非仍具有勞動關
15 係，原告何需再為處理涉及公司內部人員薪水之財務支
16 出及關涉公司未來營運重大之搬遷事項，則應認被
17 告仍繼續讓原告經手上開涉及公司運作之重要事務，顯
18 和一般已終止勞動契約之常情不符。

19 (3) 被告固辯稱原告已填載離職申請單，申請於111年2月28
20 日離職，經楊思漢核決同意，屬於合意終止勞動契約，
21 且證人賴祈宏之證詞似可解為在辦理交接業務等節，惟
22 被告並未提出客觀證據以證明其反對主張之事實，復參
23 以被告有為原告於111年3、4月提撥勞工退休金至其專
24 戶之事實，有被告提出111年3、4月份勞工退休金計算
25 名冊及繳納憑證為證（見本院卷第189頁至第195頁），
26 應認被告仍在上開期間履行雇主之義務，提繳退休金金
27 額，顯見兩造間之勞動契約仍存續，自難僅以被告片面
28 而為有利於被告之認定。

29 2、原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動
30 契約，應屬合法。

31 (1) 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、

01 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
02 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工
03 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項
04 第5款、第6款定有明文。

05 (2) 兩造間之勞動契約於111年2月28日並未終止等情，業經
06 本院認定如前。觀諸原告曾以存證信函通知被告之臨時
07 管理人，聲明兩造間之勞動契約於111年5月2日終止等
08 節，乃為兩造所不爭執，如前述不爭執事項（三）所
09 示。又原告於111年2月28日後仍有提供勞務之事實，亦
10 經證人賴祈宏證述如前，則被告即應依約定按月給付原
11 薪資之一半即40,000元，至兩造間之勞動契約終止為
12 止，詎被告至本件言詞辯論終結時迄未給付，自屬違反
13 兩造間勞動契約，而未給付報酬，應認構成上開規定之
14 終止事由。是原告於111年5月2日依勞基法第14條第1項
15 第5款、第6款終止兩造間勞動契約，自屬有據。

16 (二) 兩造間之勞動契約於111年3月1日至000年0月0日間，是否
17 存續？原告請求被告給付上開期間，所積欠之工資85,333
18 元，是否有理由？

19 1、按報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約
20 定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應
21 於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務
22 完畢時給付之；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞
23 務之義務，仍得請求報酬，民法第486條、第487條定有明
24 文。

25 2、查本件兩造間之勞動契約於111年5月2日終止，已如前
26 述。則被告自應給付原告111年2月28日至同年5月2日之工
27 資，然因工資之計算，依照原告自承每月40,000元，經核
28 算原告之111年3月1日至同年5月2日工資應為82,667元
29 【計算式： $40,000 + 40,000 + (40,000/30) \times 2 = 82,667$
30 （小數點以下四捨五入）】，故原告主張被告應給付薪資
31 為85,333元，實有核算之違誤，則原告此部分之請求，在

82,667元內之主張，應屬有據；逾此範圍之請求，為無理由。

(三) 原告進而請求被告給付資遣費153,445元、預告工資80,000元，是否有理由？

1、原告於請求被告給付資遣費127,130元之範圍內為有理由。

(1) 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。次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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

(2) 查本件原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，已如前述，則原告得依勞退條例第12條第1項為請求被告給付資遣費。就原告所得請求之資遣費金額部分，原告自111年5月2日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為40,000、40,000、80,000、80,000、80,000、80,000元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為66,667元【計算式： $\langle (80,000 \times 4) + (40,000 \times 2) \rangle / 6 = 66,667$ （小數點以下四捨五入）】。原告之月薪為66,667元，其自107年7月9日開始任職於被告公司至111年5月2日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資

01 遣年資為3年9個月又23天，新制資遣基數為【1+653/72
02 0】（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷
03 2），原告得請求被告公司給付之資遣費為127,130元
04 （計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。逾
05 此範圍之請求，為無理由。

06 2、原告請求給付預告工資80,000元，為無理由。

07 （1）按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應
08 給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給
09 付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明
10 文規定自明。次按有左列情形之一者，勞工不得向雇主
11 請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第
12 十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離
13 職者，勞基法第18條亦有規定。但此係針對雇主不經預
14 告終止、勞工經預告終止而不得請求預告期間工資之情
15 形，勞工不經預告而即時終止，本無預告期間之適用，
16 更得自勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條資遣
17 費，而無準用第16條預告工資規定之文義足悉。是依
18 「明示其一，排除其他」之法理，自難認有何法律漏
19 洞，更無從以此反面推論勞工不經預告即時終止勞動契
20 約即得請求預告工資。

21 （2）經查，原告本件係依勞基法第14條第1項第5款、第6款
22 規定終止系爭勞動契約，已如前述。原告既非依勞基法
23 第11條、或第13條但書規定終止系爭勞動契約，且因勞
24 基法已明文排除勞工片面依勞基法第14條第1項各款規
25 定終止勞動契約時請求雇主給付預告期間工資，揆諸前
26 揭規定及說明，原告自不得依據或類推適用同法第16條
27 規定請求被告給付預告期間工資。

28 （四）原告請求被告依法應給付自111年3月1日至111年5月2日止
29 之勞工退休金9,944元，是否有理由？

30 1、按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
31 得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第14條第1項定

01 有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
02 舉證之責任，民事訴訟法第277條本文亦有明文。

03 2、查本件原告雖主張被告未提繳退休金，且因原告已退休，
04 需直接給付予己等語，惟就已提撥原告111年3月、4月之
05 一定比例工資至勞退專戶之事實，業經被告所提之111年3
06 月份、4月份勞工退休金名冊及繳納憑證為證（見本院卷
07 第189頁至第195頁），堪予認定。則應認被告已盡其舉證
08 責任，原告亦無另舉證證明其主張之事實，則其猶執前詞
09 請求被告給付退休金，自無理由。

10 3、綜上，原告不得請求被告依法應給付自111年3月1日至111
11 年5月2日止之勞工退休金9,944元。

12 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
13 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
14 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
15 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
16 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
17 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
18 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
19 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
20 律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1項、第203條亦
21 定有明文。本件原告對被告之薪資債權，核屬有確定期限之
22 給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲
23 延責任。是原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即112年1
24 2月24日起（見本院卷第115頁）至清償日止，按週年利率5%
25 計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

26 六、綜上所述，原告依兩造間契約之法律關係，據以請求被告給
27 付原告209,797元，及自112年12月24日起至清償日止，按週
28 年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請
29 求，為無理由，應予駁回。

30 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
31 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告

01 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
03 審酌後，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘
04 明。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日
07 勞動法庭 法 官 陳裕涵

08 以上正本證明與原本無異。

09 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
10 繕本）。如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 5 月 31 日
12 書記官 李易融