

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第9號

原告 李劉庭甦

訴訟代理人 高啟霈律師

被告 中韻國際文化展演有限公司

法定代理人 黃美玉

訴訟代理人 黃雅琳

黃秋萍

歐陽穎華

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣258元及自民國113年5月22日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣258元為原告預供擔
保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國112年9月12日起受僱於被告，勞工保險（下稱勞
保）投保薪資為新臺幣（下同）4萬5,800元，並於113年3月
8日遭被告資遣。

(二)被告口頭承諾給予原告資遣費與年終獎金各4萬5,000元（下
稱系爭約定），扣除已給付之1萬938元，被告尚應給付原告
剩餘之7萬9,062元。又被告抗辯已撥款年終獎金6,813元，

然原告並未收到。被告並以LINE訊息承諾給予原告非自願離職書，然被告並未履行。

(三)兩造間前於113年3月26日經臺東縣政府勞資調解不成立。爰依系爭約定及勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第19條、就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟。

(四)並聲明：1.被告應給付原告7萬9,062元，暨訴狀繕本送達日起每年5%之遲延利息。2.被告應發給原告非自願離職書。

二、被告則以：

(一)有關原告年資，原告係於112年9月12日到職；實際資遣日則為113年3月7日，因作業關係於同年3月8日始退保。被告並無承諾給予原告資遣費與年終獎金各4萬5,000元。

(二)兩造間勞動契約之終止依據為勞基法第12條第1項第4款，故原告應無請求被告給付資遣費之權利。原告於被告公司之工作性質為機電工務，被告自112年11月27日起因籌措飯店開幕事宜，指示原告應緊盯其工作進度，並於每日工作完成時，就完成之項目製作報表向兩個單位主管確認並簽名備查，原告對被告上開指示則以LINE貼圖回覆表示知悉。詎經被告多次詢問原告平時工作項目、進度及交辦事項，原告均未能如實完成，致被告尚須委任訴外人盧小姐代為整理，使得本應屬原告所職司之工作項目範圍，被告須額外增加經濟上支出及人力與勞力成本為原告解決，飯店開幕期程因此嚴重受到影響。此外，被告公司所籌備之飯店就工務職缺需用人數為1人，考量勞基法第10條之1有關雇主調動勞工工作之規定，被告公司並無其他與工務性質相類似、可調動原告職務之職缺，是難期被告應捨棄資遣而採用其他對原告權益影響較輕之措施。綜上所述，被告終止兩造間勞動契約，合於勞基法第12條第1項第4款之規定，且符合解雇之最後手段性原則。從而，依勞基法第18條第1款規定，原告不得向被告請求資遣費。被告雖前於113年6月26日言詞辯論期日表示以勞基法第11條第5款之事由給予原告資遣費1萬938元，然此係考量兩造間之勞雇情分，原告實則不得依勞基法第11條第

01 5款規定向被告請求資遣費。退步言，縱本院認本件勞動契
02 約之終止依據為勞基法第11條第5款而非同法第12條第1項第
03 4款之規定事由，被告業依勞工退休金條例（下稱勞退條
04 例）第12條第1項規定，按比例撥款資遣費1萬938元予原
05 告，則原告超出此金額之請求為無理由。

06 (三)原告應無請求被告加發年終獎金之請求權。查被告就年終獎
07 金之發給，係依公司營運盈餘情形及員工年資發給，服務滿
08 1年係發給0.5個月之獎金，未滿1年則按工作月數比例折
09 算。而揆諸兩造所簽訂之勞動契約，其中並無雇主應給付勞
10 工1個月年終獎金之約定，則原告既主張被告口頭承諾給付
11 原告其薪資額度1個月之年終獎金，依民事訴訟法第277條規
12 定，應由原告負舉證責任。被告已依原告112年9月12日到職
13 後之工作月數，按比例撥款0.25個月之年終獎金6,813元予
14 原告，此屬恩惠性或任意性給與，被告並無給付原告年終獎
15 金4萬5,000元之義務。

16 (四)另關於原告請求發給非自願離職書，被告先前已向原告說明
17 若完成所有的交接程序，就會把非自願離職書寄給原告，然
18 原告均未到公司辦理。依被告公司規定，員工不管是自願或
19 非自願離職，均須填寫離職交接文件，才算是完成離職手
20 續，然原告迄今尚未完整填寫離職人員移交報告書及離職
21 單，被告因此未核發非自願證明書給原告。被告同意開立非
22 自願離職證明書，只要原告配合公司相關規定即可等語，資
23 為抗辯。

24 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保免為
25 假執行。

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷第193至194頁）：

27 (一)原告自112年9月12日受僱於被告，於113年3月7日原告終止
28 勞動關係，原告之勞保並於113年3月8日自被告處退保，原
29 告離職前6個月平均每月投保工資為4萬5,800元。

30 (二)被告於112年3月29日給付原告年終獎金6,813元，於112年3
31 月21日給付原告1萬938元。

01 四、本院之判斷：

02 (一)被告撤銷自認不合法：

03 1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
04 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，
05 除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意
06 者，始得為之，民事訴訟法第279條第1、3項定有明文。另
07 按當事人對於他造主張之事實，或對於法官整理協議之不爭
08 執事項，於言詞辯論或準備程序積極而明確的表示沒有意
09 見，性質上應屬民事訴訟法第279條第1項所規定之自認，在
10 未經自認人依同條第3項規定合法撤銷前，法院不得為與其
11 自認之事實相反之認定（最高法院111年度台上字第1605號
12 判決意旨參照）。

13 2.經查，關於本件兩造勞動契約終止之依據，被告對於原告主
14 張係勞基法第11條第5款等情，已於本院言詞辯論時積極而
15 明確表示不爭執，此有言詞辯論筆錄可證（見本院卷第32至
16 33頁），堪認被告已就原告主張之該事實為自認。被告雖於
17 其後改稱係依勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造間勞
18 動契約（見本院卷第193頁），惟就上開事實並未舉證證
19 明。況被告已自承於112年3月21日給付原告資遣費1萬938元
20 （見本院卷第32頁），並有員工發薪明細表、資遣員工通報
21 名冊在卷可佐（見本院卷第49、53頁），堪認被告自認兩造
22 勞動契約係依勞基法第11條第5款乙節屬實，依上開規定，
23 被告撤銷自認並不合法，應受其自認之拘束。

24 (二)原告請求被告給付資遣費部分：

25 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
26 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。兩造既不爭執
27 依勞基法第11條第5款之規定終止兩造間勞動契約，則兩造
28 間之勞動契約應已於113年3月7日終止。

29 2.所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工
30 資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款
31 前段定有明文。而兩造就原告離職前6個月平均每月投保工

資為4萬5,800元不爭執，是原告之平均工資應為4萬5,800元。

3.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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件兩造間之勞動契約既係依勞基法第11條第5款規定終止，原告自得按上開規定請求被告給付資遣費。經查，原告自112年9月12日起受僱於被告，迄至113年3月7日止，期間共計5月又26日，而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為4萬5,800元，故原告得請求之資遣費應為1萬1,196元【計算式： $\{4萬5,800元 \times [(5+26/30) \div 12]\} \times 1/2 = 1萬1,196元$ ，元以下四捨五入】，扣除被告已給付之資遣費1萬938元後，原告得請求之資遣費為258元（計算式： $1萬1,196元 - 1萬938元 = 258元$ ），逾此範圍之請求，則無理由。至原告雖主張被告承諾給予原告資遣費4萬5,000元，然此為被告否認，而原告復未舉證以實其說，故原告此部分主張不可採。

(三)原告請求被告給付年終獎金部分：

經查，原告雖主張被告承諾給予原告年終獎金4萬5,000元等語，然業據被告否認在案，並辯稱已按比例給付0.25個月之年終獎金6,813元予原告等語，是原告應就此部分負舉證之責。惟查，綜觀全卷原告並未舉證證明被告有上開承諾或兩造間之勞動契約有此約定，是原告此部分主張要難逕以採信。

(四)原告請求被告發給非自願離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投

01 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
02 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
03 離職。

04 2.經查，本件兩造間勞動契約已於113年3月7日經被告依勞基
05 法第11條第5款規定終止，業如前述，則原告自被告處離
06 職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告請求
07 被告應發給非自願離職證明書，核屬有據。被告辯稱因原告
08 尚未完整填寫離職人員移交報告書及離職單，故未核發非自
09 願證明書給原告等語，核與上開規定不符，並不足採。

10 (五)原告雖於113年9月13日具狀稱：被告辯稱兩造間勞動契約之
11 終止係依勞基法第12條第1項第4款，然依被告所提事證，無
12 法證明原告有該款之事由；且被告並未於30日內提出，故被
13 告終止兩造間勞動契約不符勞基法第12條第1項第4款之規
14 定，係非法解雇，原告得請求自113年3月8日至113年9月12
15 日之薪資共27萬元，並補充聲明：1.確認兩造勞動關係存
16 在。2.被告應給付原告27萬元，暨訴狀繕本送達日起每年
17 5%之遲延利息等語（見本院卷第199至200頁）。惟本件於1
18 13年9月12日已言詞辯論終結，被告於言詞辯論終結後始提
19 出之書狀，不在本件審酌範圍內，爰不贅論，附此敘明。

20 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給
21 付258元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月22日（見本
22 院卷第25頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算
23 之利息；另依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職
24 證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為
25 無理由，應予駁回。

26 六、本判決主文第1項，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
27 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
28 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免
29 為假執行。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
31 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。
02 中 華 民 國 113 年 9 月 26 日
03 勞動法庭 法 官 朱家寬
04 以上為正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 113 年 9 月 26 日
08 書記官 陳憶萱