

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第6號

原告 張育銘

訴訟代理人 蕭萬龍律師

張百欣律師

被告 常榮機械股份有限公司

法定代理人 周佳君

訴訟代理人 沈元楷律師

賴婷婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣47,670元及自110年10月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔4分之3，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣47,670元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：

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。查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）66,170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。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。嗣原告於民國111年5月3日言詞辯論期日，當庭將其第一項請求金額減縮為47,670元（見本院卷第157頁）。原告所為之變更，核屬基於同一事實而

01 減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

02 二、實體方面：

03 一、原告主張：原告於民國109年3月2日於被告公司擔任業務課  
04 專員，始初工資為每月薪資42,000元，自110年4月起調整為  
05 每月45,000元，另可領取油資補貼及業績獎金。詎被告於11  
06 0年7月22日認原告向被告客戶稱被告無IVECO代理權，並邀  
07 集客戶越過被告，自行向IVECO爭取代理等情事，屬違反勞  
08 動契約且情節重大，以終止勞動契約通知書（下稱系爭通知  
09 書）通知原告終止勞動契約，並檢附原告同意書（下稱系爭  
10 同意書）、終止勞動契約相關給付款項收據（下稱系爭收  
11 據），經原告同意被告依資遣流程完成交接而簽名。嗣被告  
12 竟於110年7月29日以存證信函主張：因嗣後知悉原告尚有其  
13 他違反勞動契約且情節重大之行為，逕自改依勞動基準法  
14 （下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於7月29日終止兩  
15 造勞動契約，而不再支付資遣費等款項等語。然兩造前已於  
16 110年7月22日以系爭通知書達成終止勞動契約之合意，兩造  
17 均應受系爭通知書內容之拘束，而不得事後藉詞反悔，是被  
18 告應依系爭收據所載，給付原告資遣費及預告工資共47,670  
19 元。原告爰依法提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告  
20 47,670元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利  
21 率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書與原告。

22 二、被告則以：系爭終止通知書係載以110年7月31日17時30分為  
23 正式終止兩造勞動契約，是7月22日至7月31日間勞動契約有  
24 效存續，然被告於上開期間內，因發現原告另於109年及110  
25 年間私自將客戶之訂單轉至代銷商，更向代銷商收取回扣8  
26 5,000元，致公司營業受有重大損害，故被告公司於110年7  
27 月29日以存證信函通知原告，應改以勞基法第12條第1項第4  
28 款為懲戒性解雇，並於同日終止勞動契約。依實務及學說見  
29 解，如雇主於勞動契約存續之預告期間內，發現勞工另有懲  
30 戒性解雇事由，雇主仍得行使勞基法第12條行使懲戒解雇  
31 權。並聲明：請求駁回原告之訴。

01 三、兩造對於110年7月22日簽訂系爭通知書、系爭同意書、系爭  
02 收據乙情，均不爭執，並有系爭通知書、系爭同意書、系爭  
03 收據等在卷可稽（見勞專調卷第31至33頁），應堪信為真  
04 實。惟被告執前詞置辯，是本件應審究者為：兩造簽訂系爭  
05 通知書後，被告是否得於預告期間內，再以簽訂系爭通知書  
06 前已發生之其他事由，另行終止勞動契約？分述如下：

07 (一)、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
08 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞  
09 雇雙方合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發  
10 動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝  
11 通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思  
12 表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年  
13 度台上字第889號判決意旨參照）。經查，依系爭通知書載  
14 明：「本公司認定您有向本公司客戶稱本公司無IVECO代理  
15 權，並邀集該等客戶不透過本公司而自行向IVECO爭取代理  
16 權之情事，已違反勞動契約違情節重大，公司將依照勞基法  
17 等相關規定，終止與您之勞動契約，很遺憾的，您與常榮機  
18 械之勞動契約將於110年7月31日17時30分正式終止。公司認  
19 定您上述之舉已構成勞基法第12條雇主得不經預告終止契  
20 約之情事，公司考量您過往任職本公司之經歷，將依照您的  
21 服務年資比照勞基法及勞工退休金條例資遣標準給付資遣  
22 費...，相關金額之計算及金額，請您詳細參閱附件，並予  
23 以簽名確認。」等語，加以系爭收據亦記載：「110年7月23  
24 日至8月11日共20日為預告期間」、「待110年7月30日支付  
25 後，從此雙方並無任何財務糾葛」等語（見專調卷第31至33  
26 頁），是被告係以原告否認被告具有代理權限，且越過被告  
27 直接爭取代理權等情事，認屬違反勞動契約且情節重大，惟  
28 被告願比照資遣費、預告期間之方式，給付如系爭收據所示  
29 之金額予原告，而原告雖對系爭通知書之內容尚有質疑，在  
30 空白處註記後，仍於系爭同意書之簽收人欄簽名，以示同意  
31 被告系爭通知書內所給付之離職條件，故應認兩造係合意終

01 止勞動契約，兩造自應均受系爭通知書之及系爭收據之內容  
02 所拘束，不得藉詞反悔，再事爭執。

03 (二)、本件原告主張被告應依系爭通知書為資遣程序，給付如系爭  
04 收據所載之金額。惟被告辯以：於系爭通知書簽訂後，始發  
05 現原告前於110年3月間另有違規轉單並收取回扣金等情事，  
06 認原告應符合勞基法第12條第1項第4款懲戒性解僱之事由，  
07 而於110年7月29日以存證信函通知原告即日終止勞動契約等  
08 語資為抗辯。經查，依系爭收據所載之項目、期間及金額可  
09 知，原告任職期間為1年4個月，依勞基法應給予預告期為20  
10 日，故被告係以110年7月22日簽立系爭通知書之翌日（即11  
11 0年7月23日）起算至同年8月11日（共計20日）為預告期  
12 間，堪認被告向原告表示終止勞動契約即為110年7月22日簽  
13 立系爭通知書之日，加以原告亦於110年7月22日在系爭同意  
14 書及系爭收據上簽名、並記明同意之日期，兩造已達契約之  
15 合致，是兩造已於110年7月22日合意終止勞動契約，嗣被告  
16 並無任何得撤銷上開意思表示之事由，竟於110年7月29日欲  
17 再行終止勞動契約乙節，自不生任何效力。再查，依系爭通  
18 知書所載內容可知，被告應於110年7月30日前給付資遣費予  
19 原告，然被告竟於應給付之前1日（即110年7月29日）反  
20 悔，而逕以上開理由否認系爭通知書之效力乙節，顯有違誠  
21 信原則，要難可取。至被告辯稱系爭通知書係載110年7月31  
22 日始終止勞動契約，然兩造於110年7月22日已合意終止勞動  
23 契約，且與被告計算預告期間相符，均如前述，是縱系爭通  
24 知書上係載7月31日正式終止勞動契約，亦不影響兩造前於1  
25 10年7月22日所達成之合意終止勞動契約之效力。

26 (三)、兩造係以系爭通知書合意終止勞動契約，原告請求被告應依  
27 系爭收據所載給付資遣費31,170元及8月預告期間工資16,50  
28 0元，共計47,670元部分，應屬有據。又兩造既屬合意終止  
29 勞動契約，被告僅係給予原告較優渥之離職條件，然原告仍  
30 非就業保險法第11條第3項所稱之非自願離職，故原告自不  
31 得請求被告開立非自願離職證明書。

01 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
02 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
03 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權  
04 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
05 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
06 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；  
07 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
08 利率為5%，民法第229 條第1、2項、第233條第1項前段、第  
09 203條分別定有明文。本件原告主張以起訴狀繕本送達翌日  
10 起算遲延利息，自屬有據。經查，本件起訴狀繕本係於110  
11 年10月5日送達被告公司，有本院送達證書乙紙附卷可稽  
12 （見勞專調卷第49頁），則原告請求自110年10月6日起至清  
13 償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許。

14 五、綜上所述，原告請求被告給付47,670元及自110年10月6日起  
15 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准  
16 許，逾此部分，即屬無據，應予駁回。又本判決所命給付係  
17 就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44  
18 條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免  
19 為假執行。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
22 逐一論列，附此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

26 正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 6 月 1 日  
30 書記官 張琬青