

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第75號

原告 夏君德

訴訟代理人 鍾儀婷律師

被告 鉞鑫工程有限公司

法定代理人 徐正重

訴訟代理人 楊文瑞律師

王仕為律師

彭立賢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣202,858元，及自民國113年3月26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15%，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202,858元為原
告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
基礎事實同一、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項但書第2款、第3款分別定有明
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)1,644,417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)被告應提繳162,707
元，至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執
行。嗣原告於民國113年9月6日以書狀將其聲明變更為：(一)
被告應給付原告1,116,685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)被告應提繳136,

567元，至原告之勞工退休金專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。核原告所為之變更，係基於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自109年5月15日起受僱於被告，擔任鷹架作業人員，由被告公司主管甲○○指派至工地施工，兩造約定原告每日工時8小時，然原告延長工時工作，被告均未發給加班費而有積欠原告803,788元之加班費（見本院卷第85、93頁），又原告尚有34日特別休假未休，被告應未折算工資給付原告127,297元（日薪2,900元*34），且勞工退休金亦有短少提撥136,567元（見本卷第87、95頁）。被告於112年10月27日逕自終止兩造之勞動契約，亦未給付資遣費127,297元、預告工資87,000元（見本卷卷第87頁），故原告爰提起本件訴訟，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條之規定，以本件起訴狀繕本送達被告之日為勞動契約終止日，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告於103年間曾受僱於被告，嗣於104年間因案入獄，109年間假釋出獄再至被告公司任職，又於111年3月3日離職，再於111年5月3日任職至112年4月間，原告於112年5月至神同在企業社任職，又於112年6月再度返回被告公司任職。因原告復職後，工作態度不佳、侮辱上司、無法配合公司派遣，影響其他同仁向心力，又被告公司之工作提醒守則（下稱系爭工作守則）第3條中僅規定員工每月上班不得低於20日，然原告於112年9月僅出勤15.5日，顯已違反系爭工作守則，又原告無正當理由拒絕前往已由被告排定之112年10月27、28、29高雄工地工作，亦違反系爭工作守則，被告不得已依勞基法第12條第1項第2、4、6款等規定解僱原告，故原告無請求被告給付資遣費、預告工資之理。另原告主張短少加班費部分，因原告工資係以日薪計算，公司僅規定員工每月至少工作20日，每日工時8小時，自無國定假日、休假日加班之問題，且原告日薪高達2,900元，已遠高

於勞基法所定之基本工資，顯無違反勞基法最低保障勞工之意旨，是原告請求被告給付短少之加班費803,788元，自屬無據。又特休未休折算工資部分，原告曾於111年3、4月間自請離職前往他處就職，嗣於111年5月3日再度返回被告公司，而原告此一自請離職情形，非屬勞基法第10條規定之「因故停止履行」之定義，自不得合併計算年資，故應由111年5月計算至112年10月共18個月，特休為10日，而原告離職前六個月之平均日薪為2,325元，被告應僅需支付原告特休未休23,250元；退步言之，如認被告解僱不合法，則依原告平均月薪為69,750元（計算式：2350*30），得計算之年資為18個月，資遣費為104,625元，預告期間為20日，應給付之預告工資為46,500元，原告計算逾此部分均屬無據。另原告主張補提撥勞工退休金部分，兩造前業經桃園市群眾服務協會勞資爭議調解成立，原告此部分重複請求應屬無據，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准免為宣告假執行。

三、兩造對於原告於被告公司擔任鷹架作業人員，約定薪資以日薪計算，112年10月27日自被告公司離職前之日薪為2,900元，111年3月、4月間曾自請離職，111年5月3日再復職，兩造曾於113年1月3日在桃園市群眾服務協會就提繳勞工退休金部分為調解成立等情，均不爭執，應堪信為真實。是本件爭點厥為：(一)被告於112年10月27日解僱原告是否合法？(二)如被告屬非法解僱原告，原告得請求之加班費、資遣費、預告工資及提撥勞工退休金之數額為何？

四、得心證之理由：

(一)被告於112年10月27日解僱原告是否合法？

1 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第一款、第二款及第四款至

01 第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為
02 之。勞基法第12條第1項第2、4款、第2項規定明確。

03 2 被告主張原告有毆打同事、工作表現不佳、態度惡劣、侮辱
04 上司，無法配合工作派遣等情，並提出被告公司line群組對
05 話紀錄截圖（見本院卷第57頁至第61頁即被證12號），然該
06 對話紀錄中僅有被告公告：大家在下面不要興風作浪，不要
07 挑戰公司底線等語，並未見原告有何工作表現不佳、態度惡
08 劣、侮辱上司之事證，是被告上開辯稱，不無疑問。再查，
09 證人甲○○到庭證稱：原告在112年4、5月間在通宵電廠料
10 場動手打宗經理、原告亦在112年9月、10月間故意在公司搗
11 風點火，讓副理與經理起衝突，且原告在公司到處造謠，拉
12 走公司3名員工等語，惟縱原告確實於112年4、5月間動手毆
13 打經理乙事為真，然距被告112年10月解僱之日已逾半年，
14 顯已逾上開30日之除斥期間，被告已不得再以此理由主張解
15 僱原告；又公司同仁間偶有互生衝突之可能，然該衝突應否
16 全部歸責於原告，除被告無提出相關事證佐證外，此顯均為
17 證人之臆測，要難採信；另證人稱原告嚴重影響公司向心
18 力，致3名員工於113年2月自請離職，然該3名員工係被告解
19 僱原告後始離職，且員工是否離職，應屬個人之職涯規劃，
20 縱員工有意於將來與原告共同創業，亦非被告得終止勞動契
21 約之法定事由；又按每月出工數不得低於20天，低於20天需
22 自行負擔勞、健保全部費用及下月起日薪扣100元（公司休
23 假及天候影響除外），有系爭工作守則第3條規定在案，核
24 與證人甲○○到庭證稱：正常一個月做滿20天，可以自由排
25 班，沒有例假日，伊有問過原告為何9月只有上班10幾天，
26 原告是要做兼職還是正職，如果要作正職，就要配合公司的
27 調度等語，足認被告是讓原告自由排班，僅規定正職員工每
28 月至少需工作20日，如工作未滿20日，其所生之不利益僅為
29 自行負擔勞健保費用及有扣薪之風險，而非公司解僱之事
30 由。是原告112年9月之工作日數雖僅有15天，已低於最低標
31 準20日，仍非被告得據以主張解僱之事由；又原告112年10

01 月份已工作21日，此被告員工出工表在卷可稽（見本院卷第
02 188頁），是被告既允許由原告自由排班，且原告112年10月
03 份既已符合最低工作日數之限制，應認原告已無違反系爭工
04 作守則，故被告以原告未配合公司之調度，而主張依勞基法
05 第12條第1項第4款、6款解僱原告云云，顯屬無據。

06 3 綜上，被告解僱原告不合法，均如前述，而原告認被告違反
07 勞基法第14條第1項，以本起訴狀繕本為終止兩造勞動契約
08 之意思表示，是本件起訴狀繕本係於113年3月25日送達被告
09 公司，故兩造之勞動契約應自113年3月25日為終止。

10 (二)原告請求被告給付加班費、資遣費、預告期間工資及補提勞
11 工退休金之金額為何？分述如下：

12 (1)資遣費及預告期間：

13 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
14 資，於勞動契約依勞動基準法（下稱勞基法）、第11條、第
15 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
16 第24條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
17 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；
18 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
19 定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。再按歇業或轉
20 讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13
21 條但書規定終止勞動契約者，繼續工作三個月以上一年未滿
22 者，於十日前預告之，繼續工作一年以上三年未滿者，於二
23 十日前預告之，繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
24 雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期
25 間之工資，勞基法第11條第1款、第16條第1項及第3項亦有
26 明定。再按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，
27 未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年
28 資應合併計算，勞基法第10條定有明文。又按本法條之因故
29 停止履行並無明文例示，為保證勞工權益，應採擴張解釋，
30 除退休外，縱因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職
31 而訂立新約，或繼續履行原約時亦包括在內，（82）廳民一

字第16108 號司法院民事廳研究意見參照。

②經查，依原告所提出之薪資表可知，原告自112年10月27日計算事由發生日起算，往前回溯6個月之薪資，分別為75,666、51,280、83,883、78,300、69,949、64,008，據此計算，原告之月平均工資應為70,514元【計算式： $(75666+51280+83883+78300+69949+64008) \div 6 = 70,514$ 元，元以下四捨五入】。再查，被告雖以原告111年3、4月間係自請離職，不符勞基法第10條年資合併計算之規定，而主張原告應於111年5月3日起算年資云云。惟揆諸上開民事廳研究意見，因資遣或其他離職事由，於未滿三個月內復職而訂立新約，其前後年資均得合併計算。綜上，原告任職期間應自109年5月15日起算至112年10月27日止，勞退新制之資遣年資為3年3個月又13天（已扣除不在職之111年3月及4月兩個月），是被告應給付之資遣費為115,858元無訛。

③兩造前於113年1月3日在桃園市群眾服務協會進行行政調解時，即就原告109年5月15日起任職，約定日薪為2,900元等情不爭執，核與原告自112年5月起薪資單即以日薪2,900元計算薪資相符，是原告於被告公司繼續工作三年以上，被告公司應給付30日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為87,000元（計算式： $2,900 \text{元} \times 30$ ，元以下四捨五入），原告請求逾此範圍，即屬無據，不能准許。

(2)短少工資、特別休假：

按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項前段定有明文。本件原告主張被告工資短少給付803,788元云云，惟兩造係約定日薪2,900元，工作日數係由原告自由排假等節明確，均如前述，再依原告109年5月起至112年10月止之薪資單所載，原告每日日薪自2,100元調漲至2,900元，加班時薪則自350元調漲至450元，且原告每月均領有上開記載明確之薪資單，原告於收受後均無爭執，應認原告已同意依上開金額計算其薪資，且上開金額均顯高於依勞動基準法計算之最低工資標準，原告即應受拘束，加以，兩造屬約定按日計

01 酬，被告如給付之金額，未低於每小時基本工資數額乘以工
02 作時數之金額，雇主即無須再給付例假及休息日之工資，勞
03 動部亦採此見解（見勞動部網站常見問答資料），故原告主
04 張被告公司短少給付休息日、例假日之工資及加班費，均屬
05 無據，不能准許。又被告每月工作日數為13日至29日不等
06 （見專調卷第45至19頁），益徵原告可自由排假，每月工作
07 日數均未固定，差異極大，與月薪制員工每月需有固定工
08 時，而得申請特別休假之情，顯有不同。故原告再行主張特
09 別休假，顯屬無稽，不應准許。

10 (3)勞工退休金短少：

11 按調解成立者，依民事訴訟法第416條第1項，第380條第1項
12 規定，與確定判決有同一之效力。凡確定判決所能生之既判
13 力及執行力，調解成立皆得有之，當事人不得就該法律關係
14 更行起訴。而確定判決所生之既判力，除當事人就確定終局
15 判決經裁判之訴訟標的法律關係，不得更行起訴或為相反之
16 主張外，法院亦不得為與確定判決意旨相反之裁判，否則無
17 以維持法之安定及保障當事人權利，達成終局性解決紛爭之
18 目的。兩造曾於113年1月3日就勞工退休金提繳部分，在桃
19 園市群眾服務協會調解成立。調解內容為：「資方（即被
20 告）同意返還於勞方（即原告）薪資中繳納勞工退休金提繳
21 6%共計45,000元。上開金額，資方於113年1月10日匯入勞方
22 指定之帳戶」等語。且被告已依約於113年1月10日轉帳至原
23 告指定之帳戶，此有合作金庫銀行電子轉帳明細在卷可稽
24 （見勞專調卷第205頁），是兩造已就勞工退休金部分達成
25 調解，依上開說明，此調解與確定判決具有同一效力，原告
26 不得再就勞工退休金部分另行爭執，故原告此部分主張應屬
27 無據，不能准許。

28 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
29 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
30 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
31 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。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。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229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件起訴狀繕本係於113年3月25日送達被告公司（見勞專調卷第149頁），則本件應於113年3月26日起負遲延責任。

六、綜上所述，原告請求被告給付資遣費115,858元、預告工資87,000元（共計202,858元），及自113年3月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，則為無據，應予駁回。又本判決原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

正本係照原本作成。

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。

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 114 年 1 月 23 日
書 記 官 劉 明 芳