

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞小字第38號

原告 黃晨雅

被告 離鴻科技有限公司

法定代理人 鄭捷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國一一五年七月十四日辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟伍佰玖拾參元，及自民國一一五年五月一日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣肆萬柒仟伍佰玖拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)緣原告自民國114年3月3日起受僱於被告公司，擔任被告公司銷售平台之後台人員一職，並約定每月薪資為新臺幣(下同)2萬9,500元，後突於114年12月23日經被告公司以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款之規定終止兩造間勞動契約，先予敘明。
- (二)然而，被告公司於114年12月23日已透過通訊軟體LINE(下稱LINE)告知將以「兩個月年終獎金」標準計算應給予原告之資遣費等語(下稱系爭LINE訊息)，又原告每月薪資為2萬9,500元，故被告公司應給付原告資遣費5萬9,000元【計算式：2萬9,500元×2個月＝5萬9,000元】，迄今卻未為給付，原告應得請求被告公司給付之。且被告公司於終止兩造間勞動契約前，並未於10日前預告之，原告即得請求被告公司給付10日預告工資9,833元【計算式：(每月薪資2萬9,500元÷30日)

01 ×10日=9,833元】。復因被告公司曾同意給付原告因調薪而
02 短少給付之薪資2,000元，至今亦未給付。從而，被告公司
03 本應給付原告積欠資遣費、預告工資及薪資合計7萬0,833元
04 【計算式：5萬9,000元+9,833元+2,000元=7萬0,833
05 元】，後因被告公司已於115年2月3日給付2萬3,240元，尚
06 有4萬7,593元【計算式：7萬0,833元-2萬3,240元=4萬7,5
07 93元】未為給付，原告自可請求被告公司給付之。

08 (三)為此，原告爰依兩造間勞動契約法律關係，以及勞基法第16
09 條第1項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項等規
10 定提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告4萬7,593元及
11 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
12 之利息；2.訴訟費用由被告負擔；3.願供擔保請准宣告假執
13 行。

14 二、被告則以：

15 (一)系爭LINE訊息提及「之前有答應的年終兩個月部分會以資遣
16 費擇優形式算給你」等詞，伊真意非指即同意給予原告「兩
17 個月年終獎金」，而係以「兩個月年終獎金」為計算標準，
18 再按任職時間比例、實際工作表現計算，所得金額方為實際
19 應給付原告之款項，故原告稱伊應給付以兩個月薪資計算所
20 得資遣費5萬9,000元，實為誤解伊之本意而致，顯不可採。

21 (二)又經計算原告本可領得法定資遣費為2萬1,342元，而伊最後
22 依原告實際在職月份比例、個人績效表現核算，且併計積欠
23 薪資2,000元部分，最終實際給付原告資遣費2萬3,240元，
24 已高於原告本可領得資遣費金額，故原告應不得再向伊請求
25 給付任何款項。是認原告所為本件請求應無理由等詞，資為
26 抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告負擔；
27 3.願供擔保請准免為假執行之宣告。

28 三、兩造不爭執事項

29 (一)原告自114年3月3日任職被告，擔任平台後台人員，最後工
30 作日為114年12月23日。

31 (二)約定薪資為月薪2萬9,500元。

01 (三)被告於114年12月23日依照勞基法第11條第5款終止契約。

02 (四)被告於115年2月3日給付原告2萬3,240元。

03 四、得心證之理由

04 (一)原告請求被告給付資遣費差額3萬5,760元，為有理由

05 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
06 即為成立，民法第153條第1項定有明文。而法無明文禁止勞
07 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一
08 方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後
09 倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之
10 方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最
11 高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。又按勞雇雙方
12 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，
13 致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除
14 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台
15 上字第1008號判決要旨參照）。再所謂合意終止契約，係指
16 契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，
17 嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意
18 時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別
19 約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。復按解釋意
20 思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為
21 民法第98條所規定，所謂探求當事人之真意，如兩造就其真
22 意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目
23 的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該
24 意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在
25 內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正
26 義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

27 2.經查，觀諸兩造之對話紀錄截圖，114年12月23日被告表示：
28 「如同剛剛通話內容 資遣費的部分 會以擇優的方式來給 非
29 自願離職證明可以開給你沒有問題 東西我們可以全部一起打
30 包 用7-11寄給妳 工作日期教室到今天114/12/23」等語，原
31 告回覆：「好的」等語，被告復表示：「之前有答應的年終2

01 個月的部分會以資遣費擇優的形式算給你」等語，原告回
02 覆：「好的」等語，被告復表示：「原本承諾的2個月的年終
03 就是取代資遣費的部分(因為會比資遣費還多)」等語，此有
04 對話紀錄可佐(見勞小專調卷第25、27頁)，足認兩造確已就
05 資遣費係以法定資遣費或年終2個月月薪擇優作為計算方式達
06 成合意，而原告之年終2個月月薪為5萬9,000元較法定資遣費
07 為優，是原告主張被告應給付2個月月薪5萬9,000元為資遣費
08 扣除被告已給付之2萬3,240元，是原告請求被告給付資遣費
09 差額3萬5,760元，為有理由，應予准許。

10 3.被告固抗辯：上開訊息本意是公司年終天花板是2個月乘以任
11 職比例，但實際發放金額還是要看員工工作表現，我當時是
12 指依照她的工作表現計算完年終後再跟資遣費擇優給她，並
13 不是要給原告2個月的資遣費或年終云云。然而上開訊息內容
14 被告並無向原告提及年終獎金之發放金額尚須考量原告之工
15 作期間、績效表現等情，況自原告114年12月23日離職後，被
16 告亦均未主動向原告告知年終獎金之發放標準，而係原告於1
17 15年2月2日催促被告發放上開資遣費後，被告才於115年2月3
18 日匯款至原告帳戶，此有對話紀錄附卷可佐(見勞小專調卷第
19 61頁)，足認被告上開抗辯均為臨訟抗辯之詞，不足採信。

20 (二)原告請求被告給付預告工資差額9,833元，為有理由

21 1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
22 其預告期間，如勞工繼續工作三個月以上一年未滿者，於十
23 日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，應於二十日前
24 預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未
25 依前開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
26 資，勞動基準法第16條第1項、第3項分別定有明文。

27 2.經查，被告依勞基法第11條第5款規定與原告於114年12月23
28 日終止勞動契約，而原告月薪為2萬9,500元，為兩造所不爭
29 執【見兩造不爭執事項(二)(三)】，則原告依照上開規定，請求
30 被告給付10日之預告工資9,833元，為有理由，應予准許。

31 (三)原告請求被告給付工資差額2,000元，為有理由

01 1.觀諸兩造之對話紀錄，原告表示：「那我想問一下原本說6個
02 月會有調薪的部分目前算起來約有4個月沒有調整，這會有補
03 貼的部分嗎」等語，被告回覆：「這個部分其實是因為過去的
04 考核問題所以沒有條(錯別字應為調)的 不過因為現在因為
05 沒有留任的問題了 這四個月的部分 我額外再多補 每個月50
06 0 4*500=2000 給你」等語，此有對話紀錄可佐(見勞小專調
07 卷第27頁)，足認被告確實向原告承諾調薪2,000元等情，則
08 原告主張請求被告給付工資差額2,000元，為有理由，應予准
09 許。

10 2.被告固抗辯，上開2,000元之差額已包含於115年2月3日給付
11 之金額云云，然資遣費之計算方式，業如前述，被告115年2
12 月3日給付之款項尚不足給付原告之資遣費，是就工資差額
13 部分，被告仍未給付，其抗辯自無理由。

14 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
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
17 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
18 項、第233條第1項本文、第203條分別定有明文。查，原告
19 請求被告給付資遣費、預告工資、積欠工資，均以支付金錢
20 為標的，其中預告工資、積欠工資，依勞基法施行細則第9
21 條規定，應於終止勞動契約時結清；資遣費依勞退條例第12
22 條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，均為定有期
23 限之債權，然原告就上開給付均僅請求自起訴狀繕本送達翌
24 日即115年5月1日起算法定遲延利息，亦屬有理。

25 五、綜上所陳，原告基於勞動契約法律關係，以及勞基法第16條
26 第1項、勞退條例第12條第1項，請求被告給付如主文第1項
27 所示之金額及利息，均為有理由，俱應准許。又本判決主文
28 第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞
29 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
30 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
31 得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖

01 陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動
02 而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
04 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
06 條。

07 中 華 民 國 115 年 8 月 18 日
08 勞動法庭 法 官 高健祐

09 正本係照原本作成。

10 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。

11 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 8 月 18 日
13 書記官 劉明芳