

臺灣士林地方法院民事簡易判決

108年度湖勞簡字第23號

原告 陳炫志
被告 鵬博企業有限公司
法定代理人 彭玉祺

上列當事人間給付工資等事件，經本院於民國108年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟肆佰參拾元由原告負擔。

事實及理由

一、按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）229,800元。嗣於審理中變更為：被告應給付原告224,000元（見本院卷第21頁）。經核原告係減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

二、原告主張：原告自民國95年5月5日起受雇於被告，然被告於107年10月19日無故將其解僱，並發函告知客戶原告係因個人因素自行離職。嗣兩造於同年11月23日透過社團法人中華勞動法推廣協會進行勞資爭議協調會（下稱勞資爭議協調會）進行調解，原告請求被告給付資遣費21萬元、預告工資14,000元，共224,000元遭拒，調解乃不成立，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告224,000元。

三、被告則以：被告並未於107年10月19日要原告離職，但為預防原告對公司不利、向客戶借錢等，而請原告交出鑰匙並發函告知客戶原告因個人因素自行離職，惟被告並未阻止原告來上班。嗣原告均未上班，且兩造於同年11月23日勞資爭議協調會進行調解後，原告仍未回來上班，被告乃於107年12月19日發函通知原告回來上班，然未獲置理，遂於108年3

月16日終止勞動契約，是原告請求無據等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

(一) 按非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。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。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞動基準法第11條、第12條第1項分別有明文。另按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…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。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。勞動基準法第14條第1項第6款、第2項本文訂有明文，而勞動基準法第14條第2項之立法理由亦記載以：「三、為明確勞工權益受損之知悉除斥期間，第二項後半段修正為：『但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。』」等語，是依照勞動基準法第14條第1項第6款、第2項之規定，勞工以雇主違反勞動契約、勞工法令而主張不經預告終止契約，應於知悉之日起30日之除斥期間內為之。

(二) 原告主張被告於107年10月19日無預警要原告工作至當日止，並要原告交出公司鑰匙及打包個人物品，原告並於同

01 日發函告知客戶原告因個人因素自行離職，屬違法解僱等
02 語。上開情形果真屬實，則被告並未舉證證明原告有何勞
03 動基準法第11條及第12條規定得終止勞動契約之事由，其
04 要求原告工作至107年10月19日止，此舉即難謂屬合法終
05 止勞動契約。既被告違法終止勞動契約，並致勞工無法提
06 供服務獲取報酬，顯有損原告之權益。原告自非不可依前
07 揭勞動基準法第14條第1項規定，不經告終止契約。然而
08 原告係於同年11月23日勞資爭議協調會進行調解時，始提
09 出請求被告給付資遣費、預告工資之主張，有調解記錄在
10 卷可佐（見本院卷第10頁），應認斯時原告始向被告為終
11 止勞動契約之意思表示，顯然已逾30日之除斥期間，即難
12 認其終止勞動契約符合勞動基準法之規定。進而，原告依
13 同法第14條第4項準用第17條之規定，及依同法第16條、
14 第18條規定，請求被告給付資遣費、預告工資，難認有理
15 由。另被告自陳原告於107年10月19日在被告公司內，被
16 告要員工提出改善公司虧損狀況之營運計畫時，原告曾表
17 示「公司要先資遣我，再來談後面如何合作」，然被告並
18 未同意等語（見本院卷第22頁）。依上開被告所陳內容，
19 被告在當天進行營運計畫會議時，當時尚未有前揭「違法
20 終止勞動契約」之行為，原告所提出之給付資遣費要求，
21 僅屬要求被告依前揭勞動基準法第11條或第12條規定為終
22 止勞動契約並給付資遣費之提議，尚難認係原告對被告為
23 終止勞動契約之意思表示，是以本件並無從認原告在107
24 年10月19日有何以被告違反勞動法令而終止勞動契約之事
25 實，附此敘明。

26 五、從而，原告依兩造間之勞動契約、勞動基準法、勞工退休金
27 條例之規定，請求被告給付224,000元，為無理由，應予駁
28 回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
30 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定訴訟費用

額為 2,430 元，應由原告負擔。

中華民國 108 年 8 月 12 日

內湖簡易庭 法官 林銘宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後 20 日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中華民國 108 年 8 月 12 日

書記官 王美韻