

臺灣新竹地方法民事簡易判決

109年度竹北勞簡字第7號

原告 黃各利
被告 和澤電子股份有限公司
法定代理人 林信男

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年6月11日
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬零叁佰伍拾捌元，及自民國108年12月31日起至清償日止，按年息百分之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百分之72，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國102年3月11日起受僱於被告公司，原告於108年11月28日接獲被告公司負責人親口告知因公司經營困難，請原告做至11月底，公司將依照勞動基準法之規定，辦理資遣，惟被告公司至今仍未發給資遣費。又原告資遣後，被告尚應給付原告最後一月11月工資、未休特休假代金及預告期間之工資，然迄今仍未給付，茲詳述原告得請求之項目及金額如下：

1、資遣費新臺幣(下同)223,850元

原告自102年3月11日開始受僱起至108年11月30日被告公告資遣之最後上班日止，年資共為6年8個月又20日，依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告公司應給予3又36分之13個月之平均工資。又原告108年6月1日至108年11月30日之平均薪資為66,600元，據此計算原告得請求之資遣費為223,850元【計算式： $66,600 \times (3 + 13/36) = 223,850$ 元(小數點以下四捨五入，下同)】。

2、108年11月工資66,600元

原告既於被告公司任職至108年11月30日，被告自應結清原告所有工資，惟被告至今尚積欠原告108年11月之工資66,600元，原告自得依法請求之。

3、未休特休假代金53,003元

原告至被告公告資遣之最後上班日108年11月30日止，累計未休特休假共計191小時，原告自得依勞動基準法第38條第4項規定請求此部分之工資合計53,003元【計算式： $(66,600 \div 30 \div 8) \times 191 = 53,003$ 元】。

4、預告期間工資59,940元

原告係於108年11月28日接獲被告親口告知因公司經營困難，請原告做至同年11月底。又108年11月30日兩造勞動契約終止時，原告已於被告公司工作超過3年以上，依勞動基準法第16條第1項規定，被告須於勞動契約終止日前30日預告，然本件預告期間僅3日，原告得依同條第3項規定，請求剩餘27日之預告期間工資計59,940元【計算式： $66,600 \div 30 \times 27 = 59,940$ 元】。

5、綜上，被告應給付原告上開項目合計403,393元【計算式： $223,850 + 66,600 + 53,003 + 59,940 = 403,393$ 】。又依據勞動基準法第17條、同法施行細則第9條之規定，被告至遲應於108年11月30日勞動契約終止30日內即108年12月31日前給付而未為之，是原告自得請求原告自108年12月31日起算之法定利息。

(二)為此聲明：

1、被告應給付原告403,393元及自108年12月31日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、原告願供擔保，請准宣告假執行。

3、訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

(一)原告原擔任被告公司市場行銷經理，理應主動開發客戶並提供專業客戶服務，惟其任職期間均未主動開發客戶、不拜訪客戶，主管交辦事項亦未處理，被告公司乃於108年

01 10月31日以原告不能勝任工作，且違反工作規則情節重大
02 為由開除原告，是原告主張其於108年11月30日遭被告公
03 司資遣云云，並非真實。茲就原告請求之項目及金額答辯
04 如下：

05 1、資遣費部分：

06 被告公司係依據勞動基準法第11條第5款、第12條第1項第
07 4款規定開除原告，已如前述，則原告請求此部分之資遣
08 費，洵屬無據。

09 2、108年11月工資部分：

10 被告公司在108年11月間，除了介紹原告面試機會外，並
11 未交付原告任何工作。況且，兩造若無108年10月底終止
12 系爭勞動契約之共識，何以原告得於未請假之情況下至其
13 他公司沒有請假外出去面試好幾次？是原告請求此部分之
14 工資，亦無理由。

15 3、未休特休假代金部分：

16 關於原告請求其未休特休假191小時之工資53,003元乙節
17 ，如前所述，被告公司係依法開除原告，原告自不得請求
18 此部分之工資。另依原告自108年10月15日至109年10月14
19 日之刷卡紀錄，原告此段期間遲到早退110小時，曠職340
20 小時，合計450小時，已超過原告主張特休時數，是原告
21 請求此部分工資，亦屬無據。

22 4、預告期間工資之部分：

23 如上所述，被告係依據勞動基準法第11條第5款及第12條
24 第1項第4款規定，終止與原告之勞動契約，參之同法第18
25 條規定，原告不得請求被告加發預告期間工資。

26 (二)為此答辯聲明：

27 1、原告之訴駁回。

28 2、訴訟費用由原告負擔。

29 三、本院之判斷：

30 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
31 者，勞工得不經預告，終止契約，勞基法第14條第1項第6

款定有明文。又勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第14條第4項準用同法第17條所規定。又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14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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條亦有明文。經查：

1、原告主張其自102年3月11日起受僱於被告，嗣由被告依勞動基準法第11條第2款規定，於108年11月30日終止與原告之勞動契約等情，業據其提出非自願離職證明書、在職證明書、勞工保險退保申請表、被告公司資遣通知與資遣費計算表附卷可稽（詳本院卷第25至29頁、第109頁），而被告對於上開文件之形式真正亦不爭執，足見原告上開主張，尚非無據。

2、被告雖抗辯其因原告不能勝任工作，且違反勞動契約或工作規則，情節重大，而終止與原告之勞動契約云云，惟按勞動基準法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」；同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決、101年度台上字第366號判決意旨參照）。依被告出具之非自願離職證明書記載，原告離職原因係依勞動基準法第11條第2款規定，已如前述，參以原告於108年11月29日要求被告公司人事黃怡萍幫忙計算原告之資遣費、預告工資及未休特休工資總額，經黃

01 怡萍轉知被告公司負責人林信男，林信男以Line詢問原告
02 ：「你要這麼多？」、「我已經告訴過你，過去一年多來
03 (公司)幾乎沒有什麼收入，我再(在)堅持什麼，你應該知
04 道」、「公司閒了一年多，我本來就說了請把特休休掉，
05 你提這些不是給公司更大的壓力嗎？」等語，有Line對話
06 截圖在卷可查(詳本院卷第97、105頁)，益證被告確係因
07 公司經營不善而資遣原告，是原告主張被告依勞動基準法
08 第11條第2款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預
09 告勞工終止勞動契約：．．．二、虧損或業務緊縮時。」
10 要屬非虛。又被告公司負責人林信男固於108年12月3日以
11 Line向原告表示「公司只會朝解雇辦理，也請知悉」、「
12 解雇員工要符合勞基法的事由」、「一樣提醒你」等語，
13 然參之上開Line對話前後文，可知被告公司資遣原告後，
14 因公司財務狀況不佳，擬僅發給原告相當於3個月薪資之
15 資遣費，惟原告堅持依勞動基準法相關規定，另請求預告
16 期間工資及特休未假工資，林信男乃傳送上開訊息於原告
17 ，表示原告如堅持上開請求，被告公司將不以資遣之方式
18 處理(見本院卷第95至99頁)，究其真意，乃促使原告接受
19 被告公司所提出之資遣方案，尚不足逕認被告係依勞動基
20 準法第12條第1項第4款之事由解僱原告，否則被告不會最
21 終於108年12月4日開具原告離職原因為勞動基準法第11條
22 第2款之非自願離職證明書交付原告收執，則被告上開主
23 張本件勞動契約終止事由為原告違反勞動契約或工作規則
24 情節重大，經被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定解
25 僱原告云云，顯屬臨訟增列，稽諸前揭最高法院判決意旨
26 ，難認正當。且勞動基準法第12條第2項亦規定：「雇主
27 依勞動基準法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款
28 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之
29 。」，則被告如認原告有勞動基準法第12條第1項第4款規
30 定情形之事由係發生於000年00月間以前，被告公司即應
31 依上開規定於30日內對於原告終止勞動契約，而無於108

01 年12月4日開具原告離職原因為勞動基準法第11條第2款之
02 非自願離職證明書交付原告收執，以勞動基準法第11條第
03 2款之事由資遣原告之理，足見被告上開所辯，要難採信
04 。

05 3、被告另主張該公司早於108年10月間即已預告原告將終止
06 勞動契約，至該月底已完成交接，故兩造僱傭關係應於108
07 年10月31日終止云云，惟被告就此未能提出相關事證證明
08 ，自難據為有利之認定。況查，原告於被告公司之離職日
09 為108年11月30日，業據原告非自願離職證明書記載甚明
10 ，核與被告向勞工保險局提出勞工保險退保申報表所載「
11 健保轉出或退保原因」為「離職」，「健保轉出或退保發
12 生日期」為108年11月30日，「追溯例假日為勞保、勞退
13 生效日」為108年11月30日等內容相符，佐以被告核發之
14 原告在職證明書亦記載原告於被告公司任職期間自102年3
15 月11日至108年11月30日止等情，應認本件勞動契約係被
16 告依勞動基準法第11條第2款規定，於108年11月30日與原
17 告終止僱傭關係，堪予認定。

18 4、再者，被告公司負責人林信男前就原告請求資遣費、預告
19 期間工資及特休未休工資總額部分，與原告對話如下：「
20 (108年12月2日)林信男：你要這麼多？我已經告訴過你，
21 過去一年多來(公司)幾乎沒什麼收入，我再(在)堅持什麼
22 你應該知道。公司閒了一年多，我本來就說了請把特休休
23 掉，你提這些不是給公司更大的壓力嗎？總之，我不想
24 這個時候大家搞得不歡而散，得過且過，我已經盡可能不
25 計較了，請知悉。」、「原告：下午有電話詢問新竹縣(政府)
26 勞工處有關預告期問題，因10月底您提出轉介時，
27 並無確實告知做到何時，故不算預告，且因勞基法有規定
28 勞工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假
29 外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請
30 期間之工資照給。所以應從11月28日您確實告知做到11月
31 底為始，故依法我可要求一個月預告期，但考量您也費心

01 幫忙轉介，故這部分我可以同意不要求。」、「原告：該
02 請的假我都有請，剩下沒休完的依勞基法規定應折算成特
03 休未休工資發給員工，這個假卡上都有明細，這部分抱歉
04 我就不能妥協了，請依法辦理，謝謝。」、「(108年12月
05 3日)林信男：Gary (即原告)，你對公司的付出與言行，
06 大家心中都有一把尺的。你已經是成熟人，我說很多次，
07 我已經盡力不計較了，如果你要用威脅的方式，那依法追
08 究的結果對你未必是好的。你是Anderson介紹的，我真的
09 不想大家難坎(看)。我點到為止，希望你能想通自己未來
10 該做的事情才重要的，大家不要彼此傷害好聚好散，OK嗎
11 ？」、「原告：我也很想跟您說算了，但我還有房貸及小
12 孩的學費分期要繳，請見諒」、「林信男：我已經算三個
13 多月的薪水給你，我認為已經人情義理都兼顧了。如果還
14 要其他的，那我就有不同的想法，這是公司目前最大的極
15 限，你該做的也希望你能做到。」、「原告：既然您這麼
16 堅持，那就一切依勞基法辦理，我會去勞工局申訴，並且
17 也不會放棄預告期的權力了，請知悉。」、「林信男：公
18 司只會朝解雇辦理，也請知悉。你在公司的言行舉止，你
19 自己要想清楚，我只點到這裡為止。」、「原告：1. 這個
20 跟我沒關係。2. 請依勞基法辦理。3. 我一點都沒有想要離
21 開，我想跟和澤一起挺過難關，有很多方式可以先做，如
22 減薪，甚至於放無薪假都可以，可是您選擇資遣，我也只
23 能尊重您，也相信您當初說的一切依規定辦理，萬萬沒想
24 到您竟然想違法不付未休特休假，這我就不能接受了。提
25 醒您，勞基法有規定。」、「林信男：解雇員工要符合勞
26 基法的事由…。一樣提醒你。總之，你對公司的付出與言
27 行，自己心知肚明，我已經人情義理都兼顧了，希望你
28 好聚好散，接受我的方案，摸摸良心，我沒有虧待你的」、「
29 「(108年12月4日)原告：好，那請問資遣費什麼時候可以
30 支付呢？另外，我還需要非自願離職書，我要去申請失業
31 給付。」，有Line對話截圖足參(詳本院卷第95至99頁)，

01 可知經兩造磋商結果，原告同意被告僅支付資遣費，而放
02 棄關於預告期間工資及特休未休工資之請求，是被告主張
03 兩造已達成協議，被告公司就資遣原告一事給予原告三個
04 月的費用等語，洵非無據，原告再行請求預告期間工資及
05 特休未休工資，顯悖於兩造間之約定，要屬無據。

06 5、又查，原告離職前6個月之平均薪資為66,600元，有被告
07 公司資遣通知與資遣費計算表在卷可考(詳本院卷第109頁
08)，亦為被告所不爭執。而原告自102年3月11日起受僱於
09 被告公司，迄至108年11月30日離職時止，新制之資遣年
10 資為6年8個月又19天，新制資遣基數為 $3 + 259/720$ 【 $\{ ($
11 $\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12 \} \div 2$ 】，準此，原告得
12 請求被告給付資遣費為223,758元【計算式： $66,600 \times (3$
13 $+ 259/720) = 223,758$ ，元以下四捨五入】，逾此範圍之
14 請求，則屬無據。

15 (二)另按工資除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，應全額
16 直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項定有明文。原告
17 另請求108年11月之薪資66,600元，為被告所否認，並以
18 前詞置辯。查原告自102年3月11日在被告公司繼續工作至
19 108年11月30日始離職，業如前述，揆諸上開規定，被告
20 自應給付原告108年11月之薪資。被告雖主張兩造已協議
21 原告僅得請求3個月薪資之資遣費，且被告於108年11月間
22 並未指派原告工作，僅介紹原告面試之機會云云，惟查，
23 自原告與林信男上開Line對話前後文觀之，可見兩人於10
24 8年12月4日係就原告原得請求被告給付之資遣費、預告期
25 間工資及特休未休工資等項目達成協議，被告只須支付原
26 告相當於三個月薪資之資遣費用，原告放棄關於預告期間
27 工資及特休未休工資之請求，此參原告與林信男間於108
28 年12月間之對話「(108年12月6日)原告：Dear Lin San，
29 還沒有收到11月薪資喔，我房貸9號會扣款，請幫忙儘快
30 匯入，謝謝。」、「原告：請幫忙先匯11月薪資這部分，
31 謝謝。」、「(108年12月16日)原告：請問11月薪資什麼

01 時候支付，已經拖了二周了，我還有小孩的補習費及其他的
02 的開支需要支付。」、「(108年12月17日)原告：請問什
03 麼時候？」、「林信男：你何時來簽文件？」、「原告：
04 我現在不在新竹，大概一月初的時候才會回去。」、「林
05 信男：找個時間來簽吧！沒有文件申請錢，你知道我現在
06 會有困難的。」、「原告：什麼文件申請錢？這是兩碼子
07 事不要混為一談。」、「林信男：離職的。」、「原告：
08 請先支付11月薪水。」、「林信男：你不是說好了嗎？我
09 們的共識有問題嗎？」、「原告：這跟支付11月薪水到底
10 有什麼關係？」等語(見本院卷第101頁)，益證兩造於108
11 年12月4日協議之內容並不包含原告108年11月份可取得之
12 薪資金額，被告執此拒絕給付原告該月薪資，洵非有據。
13 又原告於108年11月30日前既仍任職於被告公司，縱被告
14 公司未指派工作予原告，然此非屬可歸責於原告之事由，
15 依民法第487條規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人
16 無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務
17 所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取
18 得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」，原告自得請
19 求被告給付108年11月薪資，且兩造亦未約定被告於此情
20 形得不給付薪資，則原告請求此部分之薪資，尚非無據。
21 再按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，勞工
22 於接到預告後，為另工作得工作時間請假外出，請假期間
23 之工資照給，復為勞動基準法第16條所明文。縱如被告所
24 稱，原告於108年11月間經被告公司介紹而參加面試，然
25 此乃屬原告基於前揭規定之權利，被告尚不得據此拒絕給
26 付原告此段期間之薪資，被告此部分抗辯，尚難憑採。而
27 原告108年11月30日離職當月之薪資為66,600元，有非自
28 願離職證明書可參(詳本院卷第25頁)，準此，原告請求被
29 告給付108年11月薪資66,600元，自屬有據。

30 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
31 責任。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203條著有明文。又資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項規定甚明。另依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9條亦有規定。如前所述，兩造間之勞動契約係由被告依勞動基準法第11條第2款規定，於108年11月30日終止，從而，原告請求被告給付資遣費223,758元及108年11月薪資66,600元，合計290,358元【計算式：223,758+66,600=290,358】，及自終止勞動契約後30日之翌日即108年12月31日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此數額之請求，則屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條及勞動基準法第22條規定，請求被告給付290,358元，及自108年12月31日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，難予准許，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及舉證，與判決結果不生影響，爰不另一一論述。

六、本件係就民事訴訟法第427條第1項適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行。原告雖主張願供擔保，請准宣告假執行等情，就原告之訴有理由部分，僅係促請本院職權之發動，而就原告之訴無理由部分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、據上論結，本件原告之訴為一部分有理由，一部分無理由，爰依民事訴訟法第436條第2項、第78條、第79條、第389條第1項第3款，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 6 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

以上正本係照原本作成。

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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 109 年 6 月 24 日
03 書記官 黃伊婕