

臺灣彰化地方法院民事判決

107年度勞訴字第5號

原告 吳坪璋

訴訟代理人 李易哲律師

被告 一嵩工業股份有限公司

法定代理人 林鵬輝

訴訟代理人 楊振裕律師

複代理人 陳柏宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰捌拾柒萬貳仟伍佰貳拾參元，及其中新臺幣貳拾萬零貳拾參元自民國一〇七年一月五日起至清償日止，其中新臺幣壹佰陸拾柒萬貳仟伍佰元自民國一〇六年十二月十四日起至清償日止，均按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書與原告。

本判決第一項於原告以新臺幣陸拾貳萬肆仟元供擔保後，得假執行；被告以新臺幣壹佰捌拾柒萬貳仟伍佰貳拾參元預供擔保後，免為假執行。

訴訟費用由被告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：原告自民國88年5月4日起受僱於被告，於90年4月間經被告指派至中國大陸協助管理被告之關係企業即訴外人東莞一嵩五金織品有限公司（以下稱東莞一嵩公司），擔任副總一職，每月薪資為新臺幣（下同）90,000元，按月於翌月5日給付。被告給付薪資方式係按月匯款新臺幣（下同）50,000元（分為2筆匯款，以被告名義匯款43,900元、以被告之法定代理人林鵬輝名義匯款「獎金」6,100元）至原告之國泰世華銀行彰化分行帳戶，其餘40,000元則以匯率1：5等值之人民幣8,000元匯款至原告之配偶即訴外人龔吉之中國銀行帳戶。然被告自106年9月份起，僅給付原告獎金1,100元，於106年9月、10月份僅給付原告薪資共計45,000

元，被告單方面調降原告薪資且短少給付，核屬違反原有勞動條件，而有工資給付短少情形。又原告在被告公司之工作年資為18年餘，詎被告未於30日以前預告，突於106年11月13日以原告不適任為由，即日予以解雇，爰依僱傭契約之法律關係、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第14條第1項第5款、第14條第4項、第17條等規定，請求被告給付106年9、10月及106年11月1日至同月13日短少薪資110,023元、預告期間工資90,000元、資遣費1,672,500元，共計1,872,523元，暨依勞基法第19條規定，請求被告開立「非自願離職證明書」等語，並聲明如主文第1、2項所示，暨願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於雖受僱被告公司，然自90年4月間起受指派至被告之關係企業東莞一嵩公司（由被告法定代理人林鵬輝之子即訴外人林子良開設）支援，由被告與東莞一嵩公司共同聘任原告，被告每月支付原告薪資43,900元，連同林鵬輝個人為獎勵原告而給付獎金6,100元，共計50,000元；而東莞一嵩公司則支付原告工資15,000元人民幣，並由林鵬輝協助林子良代墊。嗣原告於106年9月間轉換至被告之關係企業英酒威有限公司（下稱英酒威公司）工作，並於106年10月16日出具同意書，表示其勞保願意即日起轉入英酒威，其工資雖仍由被告按月給付43,900元，然林鵬輝每月給付之獎金則調降為1,100元。據此，原告於106年9月、10月領取被告及林鵬輝給付之工資及獎金合計為45,000元，與被告向來給付原告之工資數額相同，實無積欠原告工資之情事。被告於兩造於106年11月13日終止勞動契約前6個月之平均工資應為42,946元【計算式： $(43,900 + 43,900 + 43,900 + 43,900 + 43,900 + 43,900) \div 184 \times 30 \div 42,946$ 】。

(二)原告協助支援東莞一嵩公司業務發展及各部門管理工作，於105年度營業總評銷貨額較前年衰退約45%，乃於106年1月10日簽署承諾書，表示如至106年度止，其協助支援之東莞

一嵩公司仍無法恢復如104年度之營業額，則其必須自動離職，以示負責。嗣被告經東莞一嵩公司告知，因原告工作態度消極，業務銷售未達標，乃於106年11月13日公告要求原告返台辦理資遣相關事宜，以停止協助支援東莞一嵩公司之所有業務工作。原告既未依前揭承諾達成年度營業額，而必須依其承諾自動離職，自不符合請領資遣費及預告期間工資之要件。

(三)被告於106年11月13日公告要求原告返臺辦理資遣相關事宜，乃係停止其派往支援東莞一嵩公司在大陸之工作，並非終止兩造勞動契約之通知，原告返臺後仍應回到被告公司報到，並接受新職務安排。詎原告返臺後並未至公司報到，被告為此乃寄發存證信函通知原告儘速返回公司報到，然原告竟將存證信函退回。復經被告於106年11月17日寄發存證信函，以原告連續曠職3日為由，終止兩造間勞動契約，並張貼公告於被告公司，則原告不論係依其承諾應自動離職，或係因連續曠職3日，而由被告終止兩造間勞動契約，被告終止勞動契約均於法有據，原告無權請求資遣費、預告期間工資及發給非自願離職證明書等語置辯，並聲明：①原告之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自88年5月4日起受雇於被告，被告於90年4月間指派原告至位在中國大陸之被告關係企業東莞一嵩公司支援，擔任副總經理乙職。

(二)原告未曾選擇適用勞退新制。

(三)被告於106年度均按月給付原告薪資43,900元。

(四)於106年1月至8月份，自被告之法定代理人林鵬輝之帳戶按月匯款6,100元與原告；自106年9月至10月則按月匯款1,100元與原告。

(五)被告之法定代理人林鵬輝自106年5月起至106年8月止，均以其帳戶匯款人民幣8,000元（即新臺幣4萬元）與原告。

01 (六)被告已給付原告106年11月份薪資18,977元。

02 (七)被告於106年11月13日以人事命令公告：「原告工作態度消
03 極，無法配合公司政策與職務上的適任，於東莞一嵩公司之
04 業務銷售業績未達標，即刻停止所有業務、事務及薪資，即
05 日返台辦理資遣相關事宜。」

06 (八)被告於106年11月17日寄發存證信函通知原告至被告公司報
07 告；復於同年月19日寄發存證信函，以原告曠職3日為由，
08 通知解雇。

09 四、兩造爭執事項：

10 (一)被告公司抗辯於106年11月13日並未將原告解雇，是否可採
11 ？

12 (二)被告抗辯原告依承諾書內容應自請離職，故兩造係合意終止
13 勞動關係，有無理由？

14 (三)被告抗辯其於106年11月17日因原告連續曠職3日予以解雇，
15 是否合法？

16 (四)若認原告係遭被告以不適任為由解雇，原告所為各項請求，
17 有無理由？

18 1.兩造約定原告之每月薪資為何？原告離職前6個月平均工資
19 為何？

20 2.被告抗辯係與東莞一嵩五金公司共同聘僱原告，由該公司負
21 責給付原告5萬元，有無理由？

22 五、法院得心證之理由：

23 (一)被告已於106年11月13日將原告解雇：

24 查被告於106年11月13日以人事命令公告：「原告工作態度
25 消極，無法配合公司政策與職務上的適任，於東莞一嵩公司
26 之業務銷售業績未達標，即刻停止所有業務、事務及薪資，
27 即日返台辦理資遣相關事宜。」乙情，為兩造所不爭執，依
28 上開公告內容，業已明確表示因原告不適任公司職務，而自
29 該日起停止原告之業務及薪資，而將原告資遣予以解雇，足
30 認被告係以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款
31 規定，終止兩造間勞動契約，是原告主張其於106年11月13

01 日遭被告解雇，係屬可採。被告辯稱其係停止派任原告支援
02 東莞一嵩公司在大陸之工作，並非終止兩造勞動契約云云，
03 不足採認。

04 (二)被告抗辯兩造係合意終止僱傭關係，為無理由：

05 被告抗辯原告協助支援東莞一嵩公司業務發展及各部門管理
06 工作，於105年度營業總評銷貨額較前年衰退約45%，乃於
07 106年1月10日簽署承諾書，表示如至106年度止，其協助支
08 援之東莞一嵩公司仍無法恢復如104年度之營業額，則其必
09 須自動離職。嗣原告未依前揭承諾達成年營業額，必須依
10 其承諾自動離職，自不符合請領資遣費及預告期間工資之要
11 件等語。然依被告106年1月10日公文所載：「主旨：陸嵩（
12 即東莞一嵩公司）2016年度營業總評銷貨額較前年衰退了約
13 45%。於2016年9月副總（即原告）返回陸嵩公司，協助業
14 務發展及各部門管理工作，但至今仍未見成效，並其年度銷
15 貨總額衰退的情況嚴重。現要求副總執行.....。如至2017
16 年度止，陸嵩仍無法恢復如2015年度的營業額，則副總必須
17 自動離職，以示負責。」（見本院卷第54頁），依其內容僅
18 足認係被告對於原告未達營業額時應自動離職之單方要求。
19 原告雖有於其上簽名，然並未書寫任何同意或兩造達成協議
20 等字句，難認原告對於被告所提上開要求業已承諾，是上開
21 公文僅係被告單方面對於原告未達業績時應自動離職之通知
22 ，難認兩造間已有達成原告於106年度止未達104年度之營業
23 額即自請離職之合意。況且，被告於上開公文所定108年度
24 止之期限尚未屆至前，即於106年11月13日以原告業務銷售
25 未達標，不適任工作職務為由，將原告予以解雇，亦不符合
26 上開公文所載條件，是被告辯稱原告未達年度營業額之要求
27 ，必須依其承諾自動離職云云，係屬無據。

28 (三)被告抗辯其於106年11月17日得依勞基法第12條第2項第1款
29 規定將原告解雇，係不可採：

30 查被告於106年11月13日即以原告不適任為由將其解雇，已
31 如前述，則兩造間僱傭關係自該日起，業已因被告單方解雇

而終止，原告自無繼續提供勞務，至被告公司報到、任職之義務，是被告辯稱其於106年11月13日乃係停止其派往原告支援東莞一嵩公司在大陸之工作，然原告仍應回被告公司報到並接受新職務安排，原告返臺後並未回到被告公司報到係曠職云云，係不足採，從而，被告抗辯原告自106年11月13日起連續曠職3日，其於106年11月17日得依勞基法第12條第2項第1款規定將原告解雇，係屬無據。

(四)若認原告係遭被告以不適任為由解雇，原告所為各項請求有無理由？

1.原告受雇被告之每月薪資為何？

(1)原告主張其受雇於被告，每月薪資為90,000元，給付方式為分別匯款50,000元及與40,000元等值之人民幣8,000元（以匯率1：5計算）乙情，業據其提出被告公司印製之104年12月份至105年4月份薪資明細表為證（見本院卷第9至10頁），其上載明原告薪資應付額為90,000元，右方下並印製「 $40000/5 = \text{RMB}8,000 + \text{NTD}50,000$ 」，核與原告上開所陳被告分別給付50,000元及人民幣8,000元，每月薪資共計90,000元乙節相符。被告雖抗辯其係與東莞一嵩公司共同聘僱原告，由該公司給付原告5萬元（即人民幣8,000元）云云，然其此部分所辯，業已與被告自行製作之薪資明細表內容不符，且觀諸被告所提105年10月至106年9月中國銀行網上銀行電子回單所示（見本院卷第39至10頁），多數係由被告之法定代理人林鵬輝之帳戶匯款人民幣8,000元至原告之配偶龔吉，而與一般由公司帳戶或公司負責人帳戶轉帳員工薪資之情況有別。參以被告自陳係由其指派原告至東莞一嵩公司支援，且依106年1月10日被告公文載稱：「於2016年9月副總返回陸嵩公司，協助業務發展及各部門管理工作，但至今仍未見成效，並其年度銷貨總額衰退的情況嚴重。現要求副總執行，(1)凡事親力親為，並積極的帶領各部門執行工作及給予明確的交待做事方向與判定結果，並追蹤進度。(2)凡事以開源節流為原則，所有非應付之進貨款，皆需事先報備上司，並

01 待上司回簽同意後，方可進行之。如至2017年度止，陸嵩仍
02 無法恢復如2015年度的營業額，則副總必須自動離職，以示
03 負責。」（見本院卷第54頁），可見被告有權管理、監督原
04 告於東莞一嵩公司之營業績效，並指揮原告執行業務。又依
05 被告106年11月13日公文記載：「員工吳坪璋工作態度消極
06 ，無法配合公司的政策與工作職務上的適任，致業務銷售未
07 達標。即刻停止所有業務、事務及薪資，即日返台辦理資遣
08 相關事宜。」（見本院卷第55頁），亦係由被告一方逕命停
09 止原告在東莞一嵩公司之業務、事務及薪資，而公告解雇原
10 告，並非由東莞一嵩公司或兩公司共同為之，可見被告對原
11 告具有獨立之指揮監督及終止勞動關係權限，是被告抗辯東
12 莞一嵩公司與其共同聘僱原告，應由東莞一嵩公司給付原告
13 薪資5萬元（即人民幣8,000元）云云，尚難採信。

- 14 (2)被告固不爭執其每月支付原告薪資43,900元，然辯稱以林鵬
15 輝名義匯款與原告之6,100元，係林鵬輝個人為獎勵原告而
16 給付之獎金，非屬原告薪資云云，固據提出原告之106年各
17 類所得扣繳暨免扣繳憑單（見本院卷第90頁）為佐。然所得
18 人基於稅賦考量，未申報全部所得數額，為實務上所常見，
19 是上開憑單僅足用以證明所得人具有該等所得，尚不得認定
20 所得人僅有此等所得。且依被告所提106年1月至10月份被告
21 之薪資明細表，均記載「獎金：轉帳6,100」或「獎金：轉
22 帳1,100」（見本院卷第87至89頁），又依被告所提106年3月
23 至106年8月「薪資轉帳申請表」（見本院卷第33至38頁），
24 其上載明「請撥付本公司員工雜項給付，檢送下列支付憑證
25 ：貴行活期存款帳號000000000000，林鵬輝戶存摺及面額新
26 臺幣.....，吳坪璋6,100.00」，可見此等6,100元款項雖
27 以被告法定代理人林鵬輝之帳戶轉帳與各該員工，然實際上
28 係被告公司所為給付無訛，不論其給付名義係獎金或雜項給
29 付，既係由被告按月發給之經常性給與，且具有因工作而獲
30 得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款規定，均屬原告薪資
31 之一部分，是被告上開所辯，係不足採。

01 (3)被告又辯稱原告於106年9月間轉換至被告關係企業英酒威公
02 司，其工資雖仍由被告按月給付43,900元，然林鵬輝每月給
03 付之獎金則調降為1,100元等語，固據提出106年10月16日同
04 意書1紙為憑（見本院卷第51頁），其上記載「茲本人吳坪
05 璋因在海外英酒威公司的相關單位工作，故本人的勞保願即
06 日於英酒威公司轉入，特立此書證明」，並由原告手寫註記
07 「前提是年資接續」。然依上開內容，僅足以知悉原告同意
08 於年資接續之情況下，其勞工保險轉由英酒威公司投保，並
09 無從據以認定原告同意終止與被告間勞動關係，而轉任英酒
10 威公司，且依被告之勞工保險被保險人投保資料表所示（見
11 本院卷第8頁），原告實際上亦未依上開同意書內容轉由英
12 酒威公司投保，況且，被告於106年11月13日單方終止兩造
13 勞動關係，業如前述，可見兩造間勞僱關係持續存在，是被
14 告辯稱原告於106年9月間轉任英酒威公司，每月獎金調降為
15 1,100元云云，亦不可採。綜上，原告主張其受雇於被告，
16 每月薪資固定為90,000元，足堪採信。

17 2.原告請求短少薪資110,023元部分：

18 (1)工資由勞雇雙方議定之；工資應全額直接給付勞工，勞基法
19 第21條第1項前段、第22條第2項前段定有明文。勞工係在雇
20 主指揮命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即為勞動
21 契約之重要要素，而勞動契約內容之變更，除非勞資雙方事
22 先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，否則即應得雇主
23 與勞工雙方面之同意，始謂合法。依此，雇主倘有減薪之情
24 事，自應事先徵得勞工之同意，否則即應給付薪資全額與勞
25 工。查被告以林鵬輝之帳戶匯款與原告之6,100元，屬原告
26 薪資之一部分，業如前述，又被告不爭執其並未徵得原告同
27 意，即自106年9月份起將原告之獎金（或雜項給付）自6,10
28 0元調降為1,100元，並有被告所提106年9月、同年10月份薪
29 資轉帳明細2紙附卷可參（見本院卷第52至53、94頁），則
30 被告未經原告同意即逕予減薪，其單方所為薪資數額之變更
31 自屬無效，是原告請求被告給付短少薪資，即屬有據。

01 (2)查原告受雇於被告之每月薪資為90,000元，已如前述，又兩
02 造均不爭執被告於106年9月、10月份，均由被告公司帳戶按
03 月匯款原告43,500元，自被告之法定代理人林鵬輝之帳戶按
04 月匯款1,100元與原告，共計各給付45,000元；另被告已給
05 付原告106年11月份薪資18,977元等情。故原告主張被告應
06 給付106年9月、10月及106年11月1日至同年月13日之短給薪
07 資110,023元【計算式：（106年9月份：90,000元－45,000
08 元）＋（106年10月份：90,000元－45,000元）＋（106年11
09 月1日至同年月13日90,000元÷30日×13日－18,977元）＝
10 110,023元】，為有理由。

11 3.原告請求資遣費1,672,500元部分：

12 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費
13 ：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當
14 於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，
15 或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月
16 計，勞基法第17條第1項定有明文。又依行政院勞工委員會
17 83年4月9日台(83)勞動2字第25564號函釋，「一個月平均工
18 資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6。而原
19 告每月薪資固定為90,000元，依上開說明，其離職前月平均
20 工資應為90,000元。查原告未曾選擇適用勞退新制，為兩造
21 所不爭執，又被告於106年11月13日以原告不能勝任工作為
22 由，依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，原
23 告之工作年資合計為18年6月3日，已如前述。依勞基法第17
24 條規定，原告得請求舊制資遣費應以18年7個月為計算基礎
25 ，是原告請求被告給付資遣費1,672,500元（計算式：90,00
26 0元×18＋90,000元×7/12＝1,672,500元），即屬有據。另
27 資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，為勞基法第17條第
28 2項所明定。被告於106年11月13日終止兩造勞動契約，應於
29 終止勞動契約30日內（即106年12月13日前）給付原告資遣
30 費，其遲未給付，應負遲延責任，故原告請求自終止勞動契
31 約後30日之翌日即106年12月14日起算法定遲延利息，亦無

01 不合。

02 4.原告請求預告工資90,000元部分：

03 雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者
04 其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1
05 年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿
06 者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前
07 預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止勞動契約者，
08 應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定
09 有明文。查兩造均不爭執原告自88年5月4日起受雇於被告，
10 迄至106年11月13日勞動關係終止時，原告之工作年資合計
11 18年6月3日，是原告受僱於被告已超過3年，依上開規定，
12 被告終止兩造間勞動契約之預告期間應為30日，然被告未於
13 30日前預告即於106年11月13日將原告解雇，則原告請求被
14 告給付預告期間30日工資90,000元，即有理由。

15 5.原告請求開立非自願離職證明書部分：

16 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
17 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；又依就業保險法第
18 11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
19 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動
20 基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定
21 各款情事之一離職。」，而該法第25條第3項規定，該項離
22 職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發
23 給之證明。查兩造間勞動契約既因被告依勞基法第11條第5
24 款之事由而終止，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非
25 自願離職」，自得依勞基法第19條規定，請求被告發給註記
26 離職原因為非自願離職之證明書，故原告此部分請求，亦屬
27 有據。

28 6.綜上，原告得請求被告給付之金額合計1,872,523元（計算
29 式：短少薪資110,023元＋預告期間工資90,000元＋資遣費
30 1,672,500元＝1,872,523元），被告並應發給非自願離職證
31 明書與原告。

01 六、綜上所述，兩造間勞動契約已於106年11月13日經被告以依
02 勞基法第11條第5款之事由而終止，原告依勞動契約之法律
03 關係、勞基法第16條、第14條第1項第5款、第14條第4項、
04 第17條等規定，請求被告給付1,872,523元，及其1,672,500
05 元自106年12月14日起至清償日止，其餘200,023元自起訴狀
06 繕本送達翌日即107年1月5日起（見本院卷第16頁送達證書
07 ）至清償日止，均按週年利率5%計算之利息，暨依勞基法
08 第19條規定，請求被告開立「非自願離職證明書」，為有理由，
09 應予准許。又兩造均分別陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為
10 假執行，經核皆於法並無不合，爰各酌定相當之擔保金額准許之。
11

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。
14

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 108 年 7 月 8 日
17 勞工法庭 法官 鍾孟容

18 以上正本係照原本作成。

19 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任
20 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 108 年 7 月 17 日
22 書記官 林婷儀