

臺灣彰化地方法院民事判決

109年度勞訴字第28號

原告 蔡旻矩

被告 立鋼金屬熱處理工業有限公司

法定代理人 陳家寶

訴訟代理人 陳錦國

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍萬肆仟柒佰玖拾捌元，及自民國109年10月23日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣肆仟元，其中新台幣參仟陸佰參拾壹元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，惟被告如以新台幣伍萬肆仟柒佰玖拾捌元為原告預供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一) 聲明：求為判決(1)被告應給付原告新台幣(下同)86,867元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(2)被告應開立非自願離職之服務證明書。(3)訴訟費用由被告負擔。

(二) 原告於民國(下同)107年3月14日起受僱於被告擔任司機，兩造約定原告每月底薪為33,000元、全勤加給1,500元、現場加給2,000元、交通津貼500元、職務津貼500元、電話津貼300元，伙食津貼案出勤日數每日60元。然原告於109年3月間依被告要求簽署109年4月至6月期間之「勞雇雙方協商減少工時協議書」，期間屆滿後，原告為確保自身權益因此詢問被告公司人員是否要再簽署，詎109年7月3日被告之實際負責人陳錦國竟因此叫原告不要再做了，片面終止兩造間勞動契約之意思表示，並未給付資遣費

01 及預告工資予原告，亦未發給非自願離職證明書，原告隨
02 即於當日即109年7月3日向彰化縣政府申請勞資爭議調解
03 ，請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明
04 書，而有向被告公司為終止與被告間勞動契約之意思表示
05 ，嗣兩造經彰化縣政府調解而於109年7月16日調解不成立
06 。

07 (三) 被告無故片面終止與原告間之勞動契約，顯已違反勞動基
08 準法（以下簡稱勞基法）第11條、第12條，不生終止勞動
09 契約之效力，原告因此向彰化縣政府申請勞資爭議調解而
10 含向被告為終止勞動契約之意思表示，合於勞基法第14條
11 第1項第6款之要件，是兩造間之勞動契約，業經原告於10
12 9年7月16日勞資爭議調解時合法終止，原告自107年3月14
13 日受僱於被告，迄109年7月16日終止勞動契約時，年資合
14 計2年4個月餘，以2年5個月計，被告應給付原告1又5/24
15 個月平均工資之資遣費。原告108年12月至109年5月之月
16 薪依序分別為48,681元、42,950元、45,840元、49,706元
17 、46,402元、44,394元，平均薪資為46,329元，以此計算
18 ，被告應給付原告55,981元之資遣費（計算式：46,329元
19 $\times$ 1又5/24=55,981元）。

20 (四) 又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其
21 預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一
22 年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年
23 未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
24 於三十日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止
25 契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1、3項
26 定有明文。前揭條款規定之「預告期間工資」，其性質本
27 係對於勞工因勞動契約在無預期之下突然終止，因無法即
28 時覓得工作之補償，另參酌勞基法第18條之立法目的，勞
29 工不得向雇主請求加發預告工資之各款情形，其中除勞工
30 因可歸責於己之事由，遭雇主解雇（及同法第12條）因係
31 咎由自取，雇主無須發給預告期間工資以外，由勞工主動

終止勞動契約者，僅有在逾三年之特定性定期契約於滿三年後，或不定期契約之情形，因勞方單方主動解約，屬勞工可以預期而預作準備，並無生活頓失困境之虞，故不得請求雇主發給預告期間工資，惟勞工依同法第14條第1項主動終止勞動契約者，因該項各款規定，均屬勞工無法預期之突發狀況，且係由於可歸責於雇主之事由所致，為求公平，應認為勞工在終止勞動契約之際，得類推勞動基準法第16條規定，向雇主請求發給預告期間工資。以原告平均薪資46,329元計算，被告應給付原告30,886元預告工資（計算式：46,329元×20÷30=30,886元）。

（五）兩造間之勞動契約業經被告依勞動基準法第14條第1項第6款合法終止，原告自得依勞基法第19條請求被告發給非自願離職之服務證明。

（六）綜上，原告爰依勞工退休金條例第12條第1項之規定請求被告給付資遣費55,981元，類推適用勞基法第16條之規定請求被告給付預告期間工資46,329元，及依勞基法第19條之規定，請求被告發給非自願離職之服務證明。

二、被告則以：

（一）本件係因109年7月3日上午工作時間，原告指揮訴外人陳永隆駕駛被告公司內之堆高機衝撞被告公司副總經理陳家銘（即被告負責人之兄弟）及廠長陳承維，當下由被告依勞基法第12條第1項第2款之規定，不經預告終止與原告間之勞動契約，並於當日結算109年6月1日至7月3日之薪資予原告，依同法第18條第1款之規定，原告不得向被告請求加發預告期間之工資及資遣費，故原告主張被告應給付資遣費及預告工資顯無理由。且既被告公司已於109年7月3日對原告為勞動契約之終止，自不發生原告得於109年7月16日再對被告終止勞動契約之情形。

（二）又被告係以勞基法第12條第1項第2款之規定對原告終止勞動契約，並不符合就業保險法第11條第2、3項之規定，故原告請求被告應開立非自願離職服務證明書予原告，亦無

理由。

(三) 並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。如受不利
益判決，被告願供擔保，請准宣告免假執行。

三、得心證之理由：

(一) 本件原告主張其自107年3月14日起受僱於被告公司，其自
108年12月至109年5月之薪資，依序為48,681元、42,950
元、45,840元、49,706元、46,402元、44,394元，平均薪
資為46,329元，兩造間之勞動契約業已終止，據原告提出
勞工保險被保險人投保資料表、薪資單等件為證，且為被
告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告應給付資遣費
55,981元及預告工資共86,867元，並開立非自願離職證明
書予原告，為被告否認，並以前詞置辯。

(二) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。
民事訴訟法第277條定有明文。次按勞工有對於雇主、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，雇主得不經預告終止契約。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
得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第2款、第14條
第1項第6款亦分別定有明文。

(三) 本件原告主張兩造間之勞動契約係因被告違法終止勞動契
約，其於109年7月16日以雇主違反勞動契約或勞工法令，
致有損害勞工權益之虞者為由，依勞基法第14條第1項第6
款終止，被告則辯稱兩造間之勞動契約，係因原告於109
年7月13日指揮訴外人陳永隆駕駛堆高機衝撞副總經理陳
家銘（即被告負責人之兄弟）及廠長陳承維，由被告於同
日（即109年7月13日）依勞基法第12條第1項第2款之規定
終止云云。經查，被告否認原告主張，辯稱原告有於109
年7月13日指揮訴外人陳永隆駕駛堆高機衝撞被告負責
人之兄弟即副總經理陳家銘及廠長陳承維等詞，經本院於11
0年1月22日言詞辯論期日當庭勘驗被告提出之當天監視錄

01 影畫面結果，訴外人陳永隆固有駕駛堆高機往陳承維及陳
02 家銘之方向前進，並且加速，然未有現場聲音（見本院卷
03 第95至96頁），經本院傳訊證人陳怡蓉，其證述伊距離比
04 較遠，聽不到原告與陳家銘爭執的聲音（見本院卷第93頁
05 ），而證人陳承維亦證述「（有無聽到原告要陳永隆開堆
06 高機過來？）我沒有聽告原告說這些。」，是無從得知原
07 告是否有指揮陳永隆衝撞陳承維及陳家銘，被告復無法提
08 出證據證明原告有勞基法第12條第1項第2款規定對於雇主
09 、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴
10 行或有重大侮辱之行為等事由，則被告抗辯兩造間之勞動
11 契約業由其以勞基法第12條第1項第2款終止自屬無據；被
12 告依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，既難認合法
13 ，則原告於109年7月13日向彰化縣政府申請勞資爭議調解
14 ，請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明
15 書，可視為原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
16 間勞動契約向被告公司為終止與被告間勞動契約之意思表
17 示，則原告主張兩造間之勞動契約係原告依勞基法第14條
18 第1項第6款之規定終止，即屬有據。

19 （四）按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
20 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
21 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
22 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
23 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
24 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條
25 例第12條第1項定有明文。經查，兩造間勞動契約依勞基
26 法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，原告自得向被告
27 請求資遣費。而兩造並不爭執原告係於107年3月14日到
28 職，平均薪資為46,329元，原告自107年3月4日開始任職
29 於被告公司至109年7月16日離職日止，資遣年資為2年4個
30 月又12天，新制資遣基數為 $(1+17/93)$ 【新制資遣基數
31 計算公式： $\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12 \vee \div 2$ 】，

原告得請求被告公司給付之資遣費為54,798元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。原告逾此部分之主張，為無理由。

（五）惟原告復主張得類推適用勞動基準法第16條第1項、第3項之規定，請求被告給付預告期間工資30,886元。按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」，勞動基準法第16條第1項、第3項定有明文。是須雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，且未依同法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始得向雇主請求發給預告期間工資。又若勞工主動對雇主表示終止契約者，則其如何另謀他職及其另謀他職所需之時日，應早有預估，法律既無亦應給予預告期間之規定，自無許其比照第16條第3項規定主張權利之餘地。次按未經法律規範之事項，得否類推適用某項法律規定，應先探求某項法律規定之規範目的即立法理由，其次再判斷得否基於「同一法律理由」，依平等原則將該法律規定類推及於該未經法律規範之事項。又與法律漏洞有別者，乃立法政策上之考量，縱因立法政策錯誤而未為規範係屬不當，亦屬立法論上之問題，並無類推適用之餘地。最高法院101年度台上字第923號民事判決意旨參照。是以，勞動基準法第16條第1項、第3項既僅規定雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，應給予勞工預告期間，雇主如未依第1項規定期間預告而終止契約時，應給付勞工預告期間之工資，卻未將勞工依同法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約時，為相同之規定，應係立法政策上之決定，非屬立法之疏漏或法律漏洞。準此，勞工依勞動基準法第14條第1項所列各款

規定終止勞動契約者，自難類推適用同法第16條規定，向雇主請求給付預告期間工資。本件原告既係以勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，依上開說明，即不得請求預告工資。是原告主張類推適用勞動基準法第16條第1項、第3項規定，請求被告給付預告期間工資30,886元，洵屬無據。

(六) 再按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法（下簡稱就保法）第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，兩造係依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，業如前述，則原告請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

(七) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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5%；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條、勞基法第17條第2項、勞退條例第12條第2項分別定有明文。經查，原告得請求被告給付資遣費業如前述，則原告就其請求資遣費有理由之部分併請求被告自起訴狀繕本送達翌日（即109年10月23日）起至清償日止，按週年利率百分之五加計之法定遲延利息，亦屬有據。

01 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第1
02 9條之規定請求被告給付資遣費54,798元及發給非自願離職
03 證明書，為有理由，應予准許。逾此部分，則無理由，應予
04 駁回。

05 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
06 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
07 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
08 所明定。本判決主文第一項為被告即雇主敗訴之判決，依據
09 前開規定，應依職權宣告假執行及免為假執行。

10 六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依民事訴訟
11 法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

12 中 華 民 國 110 年 3 月 9 日
13 民事勞動專業法庭法官 謝仁棠

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 110 年 3 月 9 日
18 書記官 陳文新