臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第196號

原　　告　田福雄
原　　告　張素真
上二人共同
訴訟代理人　郭振茂律師（法扶律師）
被　　告　木通實業股份有限公司
法定代理人　葉明昇
訴訟代理人　黃秋華
　　廖永凱
　　黃泰鋒律師
複　代理人　陳麗嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109 年2 月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告田福雄新臺幣參拾壹萬壹仟捌佰玖拾伍元，及自民國一〇八年十一月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告張素真新臺幣壹拾玖萬參仟捌佰柒拾柒元，及自民國一〇八年十一月二十一日起至清償日止，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予原告田福雄、張素真。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參拾壹萬壹仟捌佰玖拾伍元為原告田福雄預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬參仟捌佰柒拾柒元為原告張素真預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告田福雄及張素真先後於民國96年11月1日及102 年9 月10日受雇於被告，並於被告設於新北市〇〇

區○○路○○○ 號3 樓之營業處所擔任業務人員提供勞務。原告田福雄及張素真每月工資原為新臺幣（下同）49,000元及51,000元（內均含全勤獎金1,000 元），嗣被告以公司營運不善、資金困窘為由，自107 年12月份起即片面將原告2 人月薪均調降為46,000元，又於108 年5 月份起再片面將原告田福雄之月薪調降為44,000元。但被告公司仍因營運持續未獲改善，原告2 人之主管即業務經理廖永凱遂依被告公司負責人葉明昇指示，於108 年9 月9 日上午以公司財務虧損、人員縮編為由，向原告2 人表示依勞動基準法第11條第2 款規定之事由，自108 年9 月12日終止僱傭契約。然而，因被告曾於新北市政府勞資爭議調解程序中否認資遣原告2 人，為使兩造間勞動契約法律關係明確，原告2 人茲再以本件起訴狀繕本之送達，依勞動基準法第14條第5 款及第6 款規定為終止兩造間勞動契約之意思表示。故原告2 人得依勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項規定請求被告發給原告田福雄資遣費265,025 元、原告張素真資遣費136,433 元；得依勞動基準法第16條第1 項、第3 項規定請求被告給付原告田福雄及原告張素真剩餘預告期間27日工資各39,600元及41,400元；得依勞動基準法第38條第1 項、第4 項規定請求被告給付原告田福雄5 日特別休假未休工資7,333 元及原告張素真10.5日特別休假未休工資16,100元；得依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書予田福雄及原告張素真等語。並聲明：　被告應給付原告田福雄新臺幣311,958元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按周年利率百分之5 計算之利息。　被告應給付原告張素真新臺幣193,933元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按周年利率百分之5 計算之利息。　被告應開立非自願離職證明書予原告田福雄及原告張素真。ㄇ請准供擔保宣告假執行。

二、被告則以：因原告2 人並未完成離職手續，所以兩造勞動契約仍然存在，且被告係經原告同意始調降薪資，無勞動基準法第14條第1 項第5 款未依勞動契約給付工作報酬之情事等

語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院整理並補充兩造不爭執事項，並依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容（見本院卷第178至179頁、第186至187頁）：

（一）原告田福雄自96年11月1日受僱於被告公司，原告張素珍自102年9月10日受僱於被告公司，如原告2人請求預告期間工資、資遣費為有理由，則原告田福雄、張素貞得請求之預告期間均尚有27日；又原告田福雄離職前六個月平均工資為44,667元，離職前每月工資為44,000元；原告張素真離職前六個月平均工資為45,417元，離職前每月工資為46,000元。

（二）原告田福雄尚有5日特別休假未休；原告張素真尚有10.5日特別休假未休。

（三）廖永凱為原告2人單位主管，廖永凱於108年9月9日告知原告2人，因被告公司有財務虧損狀況，需進行員工縮編，原告2人工作至108年9月12日。

（四）被告公司有如本院卷第137至140頁之債權債務協商108年度第一次債權銀行會議紀錄所載之財務虧損狀況。

四、至原告2人主張其等得依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定請求被告給付原告田福雄資遣費265,025元、原告張素真資遣費136,433元；得依勞動基準法第16條第1項、第3項規定請求被告給付原告田福雄及原告張素真剩餘預告期間27日工資各39,600元及41,400元；得依勞動基準法第38條第1項，第4項規定請求被告給付原告田福雄5日特別休假未休工資7,333元及原告張素真10.5日特別休假未休工資16,100元；得依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書予田福雄及原告張素真等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。茲分述如下：

（一）兩造間之勞動契約經被告以勞動基準法第11條第2款規定之事由於108年9月12日終止。

1.按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，

發生效力，民法第94條定有明文。次按，雇主應發給勞工資遣費者，以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，或雇主有勞動基準法第14條第1 項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者為限，此觀該法第17條、第14條第4 項之規定自明。又勞動基準法第11條規定：「非有左列情形之一者，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。」，而雇主苟依上揭規定「合法」終止契約，為單方之意思表示，一經其向勞工提出，勞工了解即生預告終止勞動契約之效力。

2.經查，原告主張：被告公司因營運持續未獲改善，原告2人之主管即業務經理廖永凱依被告公司負責人葉明昇指示，於108 年9 月9 日上午以公司財務虧損、人員縮編為由，向原告2 人表示自108 年9 月12日終止僱傭契約等情，業據被告訴訟代理人廖永凱於109 年2 月10日言詞辯論程序陳述：因為原告2 人負責的客戶公司已經倒閉，原告2人進公司也沒有工作可以讓他們做，理所當然就是先縮編原告2 人，老闆也知道被告2 人所負責的客戶公司倒了，再加上被告公司於108 年9 月5 日有跳票的狀況，所以請我提出縮編人員名單給老闆，我就提原告2 人給老闆，老闆就決定縮編原告2 人，才會請我去通知原告2 人工作至108 年9 月12日為止等語甚明（見本院卷第186 至107 頁），又被告正值財務虧損必須縮編業務之情，除為兩造所不爭執，亦有被告公司債權債務協商108 年度第一次債權銀行會議紀錄附卷可參（見本院卷第137 至140 頁之），勘信為真實，足徵被告確有於108 年9 月9 日，以勞動基準法第11條第2 款規定之事由，以對話向原告2 人為預告於108 年9 月12日終止勞動契約之意思表示，且經原告2人當場理解上開意思表示，隨即發生效力，揆諸前揭說明

，兩造之勞動契約業經被告以勞動基準法第11條第2 款規定之事由，預告於108 年9 月12日終止。被告雖辯稱原告2 人尚未完成離職手續，勞動契約仍然存在云云，然兩造間之勞動契約既經被告依勞動基準法第11條第2 款規定而單方終止，縱原告2 人有未完成離職手續之情形，亦僅是被告如果因而受有損害得否向原告2 人請求損害賠償之問題，對於兩造間之勞動契約已於108 年9 月12日依法終止，並不生影響。況雇主本有依勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項規定給付資遣費之義務，亦不容雇主另以其他法律所無規定之條件限制勞工領取資遣費之權利，故無論原告2 人有無完成離職手續，均無礙於渠等得依法請求被告給付資遣費之效力。

3.末查，原告雖主張因被告曾於新北市政府勞資爭議調解程序中否認資遣原告2 人，為使兩造間勞動契約法律關係明確，原告2 人再以本件起訴狀繕本之送達，依勞動基準法第14條第5 款及第6 款規定為終止兩造間勞動契約之意思表示云云，然兩造間之勞動契約既已於108 年9 月9 日，經被告預告於108 年9 月12日終止，原告2 人自無從依勞動基準法第14條第5 款及第6 款規定，嗣後再為終止兩造間勞動契約之意思表示。

（二）原告田福雄得請求被告給付資遣費264,962 元、27日之預告期間工資39,600元；原告張素貞得請求被告給付資遣費為136,377 元、27日之預告期間工資41,400元。

1.按雇主以其有虧損或業務緊縮情事為由，依勞動基準法第11條第2 款規定預告勞工終止勞動契約時，應依勞工退休金條例第12條第1 項規定，按勞工之工作年資發給資遣費，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；又勞工繼續工作3 年以上者，雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約時，應於30日前預告之，否則應給付預告期間之工資，同法第16條第1 項第3 款、第3 項定有明文。

2.原告田福雄之離職前6個月之平均月薪為44,667元，其自96年11月1日開始任職於被告公司至108年9月12日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年10個月又11天，新制資遣基數為5+671/720（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2），原告田福雄得請求被告公司給付之資遣費為264,962元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。則原告田福雄於此金額範圍內之請求，應予准許，逾此範圍之請求，則不應准許。又原告田福雄於被告公司繼續工作三年以上，被告公司應給付30日之預告工資，尚餘27日之預告期間工資未給付，則原告田福雄得請求被告公司給付之預告工資為39,600元（計算式：　月薪÷30日ＶＸ預告日數，元以下四捨五入）。

3.原告張素貞離職前六個月之平均月薪為45,417元，其自102年9月10日開始任職於被告公司至108年9月12日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為6年又2天，新制資遣基數為3+1/360（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷12)÷2），原告張素貞得請求被告公司給付之資遣費為136,377元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。則原告張素貞於此金額範圍內之請求，應予准許，逾此範圍之請求，則不應准許。又而原告張素貞於被告公司繼續工作三年以上，被告公司應給付30日之預告工資，尚餘27日之預告期間工資未給付，則原告得請求被告公司給付之預告工資為41,400元（計算式：　月薪÷30日ＶＸ預告日數，元以下四捨五入）。

（三）原告田福雄得請求被告給付特別休假未休工資7,333元；原告張素貞得請求被告給付特別休假未休工資16,100元。

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上

3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項、第4項及第6項定有明文。

2.經查，原告田福雄於被告公司之年資為11年10個月又11天，依上開規定應有17日特別休假，而原告田福雄尚有5日特休未休，被告公司迄言詞辯論終結前並未提出任何證據以為爭執，則原告田福雄前開主張堪信為真實，又原告田福雄每月薪資為44,000元，則原告田福雄請求被告公司給付特別休假未休工資7,333元（計算式：44,000元÷30日×5日=7,333元，元以下四捨五入），即屬有據。

3.經查，原告張素貞於被告公司之年資則為6年又2天，依上開規定應有15日特別休假，而原告張素貞尚有10.5日特休未休，被告公司迄言詞辯論終結前並未提出任何證據以為爭執，則原告張素貞前開主張堪信為真實，又原告張素貞每月薪資為46,000元，則原告張素貞請求被告公司給付特別休假未休工資16,100元（計算式：46,000元÷30日x5日=16,100元，元以下四捨五入），即屬有據。

（四）綜上所述，原告田福雄得請求被告公司給付311,895元（計算式：資遣費264,962元＋27日預告期間工資39,600元＋特休未休工資7,333元＝311,895元）；原告張素貞得請求被告公司給付193,877元（計算式：資遣費136,377元＋27日預告期間工資41,400元＋特休未休工資16,100元＝193,877元）；原告2人就此部分之請求均屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

（五）原告2人得請求被告公司發給非自願離職證明書。

按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；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，就業保險法第11條第3 項及勞動基準法第19條分別定有明文。被告公司係依據勞動基準法第11條第2 款事由終止兩造間之勞動契約，核與上開條文所定非自願離職之要件相符，則原告2 人請求被告公司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229 條所明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，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233 條第1 項、第203 條亦定有明文。再按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞動基準法第38條所定雇主應發給特別休假工資，於契約終止時應結清給付勞工，勞工退休金條例第12條第2 項、勞動基準法施行細則第24之1 條第2 項第2 款、第9 條亦分別有明定。意即依法雇主應於勞動契約終止時給付預告工資、特別休假未休之工資，及於勞動契約終止後30日內給付勞工資遣費。經查，本件兩造間之勞動契約因被告以勞動基準法第11條第2 款規定之事由通知原告2 人，已於108 年9 月12日終止，已如前述，被告應於上述終止系爭勞動契約時發給付特別休假未休工資及預告期間工資；應於上述終止系爭勞動契約後30日內發給資遣費。則原告2 人分別請求被告給付原告田福雄311,895 元、原告張素真193,

877 元，及均自本件起訴狀繕本送達翌日起即108 年11月21日起（見本院卷第79頁）至清償日止，按週年利率百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原2 人依勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項規定，勞動基準法第16條第1 項、第3 項、第38條第1 項、第4 項、第19條規定，請求被告公司給付原告田福雄311,895 元、原告張素真193,877 元，及均自108 年11月21日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，並均發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2 項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109 年1 月1 日施行之勞動事件法第51條第1 項、第2 項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109 年1 月1 日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1 項、第2 項亦有明文。本判決既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦因訴之駁回而失去依據，應併予駁回。又本院判決命被告開立非自願離職證明書部分，非財產權訴訟，不予宣告假執行，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

勞動法庭　法　官　許珮育

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　109　　年　　3　　月　　11　　日

書記官　陳冠云