

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第43號

原告 賴鵬仁
訴訟代理人 蔡淑萍
蔡松昆

被告 晟霖股份有限公司
法定代理人 林宗霖
訴訟代理人 郭珮甄

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟肆佰伍拾柒元，及自民國一百零九年六月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬陸仟肆佰伍拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107年9月10日起任職於被告公司，擔任電子作業員，最後工作日為109年5月15日，時薪為新臺幣（下同）158元。緣被告公司老闆娘於109年5月15日以通訊軟體LINE告知原告，公司會休息一陣子，需一兩個月後方能正常上班，倘無法等待，公司會給予原告資遣費。是原告請求被告應給付原告109年5月份工資、20日預告工資、資遣費。

（二）經新北市政府勞工局依據原告勞工保險投保及個人專戶明細資料，核算原告年資比例之資遣費為31,375元，20日預告工資為25,280元。又依被告公司於109年5月29日開立之非自願離職證明書，載明原告離職當月即109年5月工資為2,990元。綜上，被告應給付原告59,645元（計算式

：31,375+25,280+2,990=59,645），惟被告於109年5月29日業已給付20,053元，尚缺39,592元（計算式：59,645-20,053=39,592）。

（三）併聲明：求為判決①被告應給付原告39,592元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。②訴訟費用由原告負擔。③請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告公司受新冠肺炎影響，致無法正常供給勞工工作，又原告係聽障人士，雙方溝通多以通訊軟體LINE為之，被告前於109年5月15日以LINE告知原告上情，亦清楚表示如不願等待，被告願以合意資遣之方式終止雙方僱傭契約，且發給資遣費，惟原告於同年5月16日向被告提出，被告須出具以「關廠」為離職事由之非自願離職證明書，因與事實不符，而遭被告拒絕，故雙方合意資遣之意思因未合致而未生效。從而，被告認原告係欲表達離職之意思表示，顧及雙方情誼及原告為聽障人士，被告願以勞基法第11條第2款事由資遣原告，且於5月18日至5月29日間透過LINE多次告知原告資遣一事，並通知原告上班，及表明「如需資遣證明及非自願離職資料，請至公司索取」，詎原告均未讀取訊息，準此，被告公司資遣之意思表示未依法到達原告，其資遣之意思表示不生效力。對此，被告復於6月3日以存證信函通知原告上班，並於6月8日合法送達，惟原告未遵期報到，致使其連續曠職3日，是被告於6月16日再以存證信函告知原告，以其違反勞基法第12條第1項第6款為由，終止勞動契約，故被告依法無須支付資遣費。併聲明：①原告之訴及假執行聲請駁回。②訴訟費用由原告負擔。③如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

（二）退步言之，倘被告資遣原告發生效力，應給付原告資遣費，然原告請求之金額亦有違誤，並應扣除被告已發給之金額，茲說明如下：

01 1.資遣費

02 原告離職前6個月之平均工資為20,074元，又任職於被告
03 公司期間為1年7個月又29天，直接以1年8個月計算資
04 遣費為17,063元【計算式： $20,074 \times 0.5 \times (1 + 8/12)$ ，
05 進位以0.7計算）=17,063】。

06 2.預告工資

07 依勞基法第16條規定及原告之年資，預告期間為20日，惟
08 被告係於109年5月18日通知原告資遣，資遣日期為5月
09 29日，業於11日前為預告，被告僅須再給付9日之預告工
10 資即6,022元（計算式： $20,074 \div 30 \times 9 = 6,022$ ）。

11 3.5月份薪資

12 原告5月份工時23小時，時薪為158元，扣除勞保費393
13 元及健保費251元，薪資為2,990元（計算式： 158×00
14 $- 000 - 000 = 2,990$ ），此部分雙方不爭執。

15 4.綜上，就上開金額，被告業已給付資遣費17,063元及5月
16 份薪資2,990元，合計20,053元，僅須再給付9日預告工
17 資6,022元，是原告起訴請求39,592元，並無理由等語資
18 為抗辯。

19 三、本院得心證之理由：

20 （一）原告主張其自107年9月10日起任職於被告公司，擔任電
21 子作業員，時薪為158元，被告公司於109年5月15日以
22 通訊軟體LINE告知原告，公司會休息一陣子，需一兩個月
23 後方能正常上班，倘無法等待，被告會算資遣費給原告等
24 情，為被告所不爭執，並有通訊紀錄為證（見本院卷第61
25 至63頁），自堪信為真。又被告於5月18日至5月29日間
26 透過LINE告知原告資遣一事，並通知原告上班，及表明「
27 如需資遣證明及非自願離職資料，請至公司索取」，惟原
28 告均未讀取訊息，而被告於6月3日以存證信函通知原告
29 上班，嗣被告於6月16日以存證信函告知原告，以其違反
30 勞基法第12條第1項第6款為由，終止勞動契約，而被告
31 嗣於109年5月29日匯款予原告20,053元等情，亦經被告

01 提出存證信函及通訊紀錄為證（見本院卷第67至83頁），
02 且有原告存摺封面及內頁為憑（見本院卷第29、31頁），
03 此部分事實亦堪信為真。

04 （二）雙方僱傭關係於何時終止？

05 查被告公司於109年5月15日以通訊軟體LINE告知原告，
06 公司會休息一陣子，需一兩個月後方能正常上班，倘無法
07 等待，被告會算資遣費給原告，請原告回覆被告是否願意
08 等這一兩月狀況，還是原告要去找新工作，原告並已讀取
09 上述訊息等情，為被告所不爭執，並有通訊紀錄為證（見
10 本院卷第61至63頁），而原告嗣於109年5月16日以LINE
11 回覆被告陳稱「要非自願離職」等語，而被告亦已讀取上
12 述內容，此有通訊紀錄為證（見本院卷第65頁）。又被告
13 於5月18日至5月29日間透過LINE告知原告資遣一事，有
14 資遣通知及非自願離職證明書等可憑，及表明「如需資遣
15 證明及非自願離職資料，請至公司索取」等情，亦有通訊
16 紀錄為證（見本院卷第67至79頁），且被告亦給予原告非
17 自願離職證明書，其上載明離職日期為109年5月29日，
18 此據原告提出非自願離職證明書乙份附卷可憑（見本院卷
19 第27頁），是兩造僱傭關係業經被告以業務緊縮為由，依
20 勞基法第11條第2款規定，已於109年5月29日終止甚明
21 。是被告抗辯其有於6月3日以存證信函通知原告上班，
22 惟原告連續曠職3日，被告於6月16日再以存證信函告知
23 原告，以其違反勞基法第12條第1項第6款為由，終止勞
24 動契約云云，即於法不合，尚不足憑採。

25 （三）原告請求被告應給付原告5月積欠薪資2,990元、20日預
26 告工資25,280元、資遣費31,375元，有無理由？

27 1.原告請求積欠工資2,990元，有無理由？

28 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應
29 全額直接給付勞工。勞基法第21條第1項、第22條第2項
30 定有明文。查原告主張兩造約定時薪為158元，5月份工
31 資2,990元，此5月份之薪資並未給付原告之事實，為被

告所不爭執，並提出5月份薪資條為證（見本院卷第77頁），核與其所述相符，故原告得請求被告給付積欠工資2,990元，惟被告業於109年5月29日匯款予原告20,053元等情，有原告存摺封面及內頁為憑（見本院卷第29、31頁），且被告陳稱其中有包括5月份工資2,990元，自堪採信為真，是原告再請求被告給付此部分5月份工資2,990元，即乏所據，不應准許。

2. 資遣費部分

按雇主有業務緊縮時，須預告始得終止勞動契約，勞動基準法第11條第2款定有明文。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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，不適用勞基法第17條之規定。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。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞退條例第12條亦有明文。查兩造間勞動契約既於109年5月29日已合法終止，原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。又查，原告之工作年資自107年9月10起算至109年5月29日止，年資共計1年8月又19日，而原告於終止勞動契約前6個月之平均工資，其中109年1月及4月、5月或未達最低工時，或因被告公司業務緊縮工時縮短，均不足以採計為資遣費之平均工資，是採計108年9月（23,124+626）、10月（25,524+626）、11月（25,974+626）、12月（26,124+626）及109年2月（24,978+644）、3月（24,978+644）之薪資，此可參見原告存摺內頁及被告陳報之原告薪資條（見本院卷第107、109、85頁），以計算平均工資，為25,749元（計算式：23,750+26,150+26,6

00 + 26,750 + 25,622 + 25,622 = 154,494 , 154,494 ÷ 6
= 25,749) , 則其依勞退新制施行日 (94年7月1日) 起
之資遣年資為1年8月又19日, 新制資遣基數為 $1/2 \times \{$
 $1 + (8 + 19/30) \div 12\}$, 故原告得請求之資遣費為22
,144元【計算式: 25,749元 $\times 1/2 \times \{ 1 + (8 + 19/30$
 $\div 12\} = 22,144$ 元, 元以下四捨五入】 , 惟被告業於10
9年5月29日匯款予原告20,053元等情, 有原告存摺封面
及內頁為憑 (見本院卷第29、31頁) , 其中17,063元為資
遣費應予扣除 (計算式: 20,053 - 2,990 = 17,063) , 則
原告得請求被告給付5,081元之資遣費 (計算式: 22,144
- 17,063 = 5,081) , 應屬有理; 逾此範圍之請求, 為無
理由。

3. 預告期間工資

按雇主依第11條規定終止勞動契約者, 對於繼續工作3年
以上之勞工, 應於30日前預告之; 雇主未依前項規定期間
預告而終止契約者, 應給付預告期間之工資; 勞基法第16
條第1項第3款、第3項著有規定。而本件被告於109年
4月30日歇業乙節, 已如前述, 係依勞動基準法第11條第
1款規定, 兩造之勞動契約已終止, 是被告應依勞動基準
法第16條1項、第3項之規定: 「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。」、「
雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者, 應給付預告
期間之工資。」, 給予員工預告期間之工資, 是原告請求
被告給付預告期間之工資, 亦屬有據。而原告於被告公司
繼續工作1年8月又19日, 依上開規定被告之預告期間為
20日, 惟被告已於5月15日通知原告找新工作並欲計算資
遣費給原告, 又嗣被告自承係於109年5月18日通知原告
資遣, 資遣日期為5月29日, 此有通訊紀錄為證 (見本院

卷第 61、67 頁），因此被告抗辯：其業於 11 日前為預告，被告僅須再給付 9 日之預告工資即 11,376 元（計算式： $158 \times 8 \times 9 = 11,376$ ）等語，即屬可採。是原告請求被告給付 13,904 元之預告工資，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

4. 基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，自得請求被告給付原告共計 16,457 元（計算式： $5,081 \text{ 元} + 11,376 \text{ 元} = 16,457 \text{ 元}$ ），逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

（四）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，與催告有同一之效力；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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；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 2 項、第 233 條第 1 項、第 203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第 9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第 55 條第 3 項規定，雇主應於終止勞動契約後 30 日內發給。查兩造間之勞動契約既已於 108 年 7 月 5 日終止，業如前述，則被告應於該日結清積欠工資，及於終止日加計 30 日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。又本件起訴狀繕本係於 109 年 6 月 17 日送達被告（見本院卷第 47 頁送達證書），是被告應自起訴狀繕本送達之翌日即 109 年 6 月 18 日起至清償日止，給付原告按週年利率百分之 5 計算之遲延利息。準此，原告就積欠預告工資、資遣費部分，請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即 109 年 6 月 18 日起至清償日止，按週年利率百分之 5 計算之遲延利息，即屬有

01 據。

02 四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，請求被告
03 給付原告16,457元，及自109年6月18日起至清償日止，按
04 週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此
05 範圍之請求，為無理由，應予駁回。

06 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
07 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
08 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
09 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
10 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
13 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
18 書 記 官 周 子 鈺