臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第28號

原　　告　杜得林

被　　告　勝威保全股份有限公司

法定代理人　林鈺臻

訴訟代理人　彭達正

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院民國111 年1 月10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元，及自民國一一0年十月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬壹仟壹佰伍拾玖元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行，但被告如各以新臺幣壹萬元、壹萬壹仟壹佰伍拾玖元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國107 年7 月15日起受僱於被告公司，擔任保全人員，約定上班時間為下午1 時30分至下午9 時30分，固定星期六、日上班，上班地點為岡山高中，每月薪資約新臺幣（下同）8,000 元，若其他地點有缺班，被告公司也會派原告去支援。原告於110 年2 月8 日接獲訴外人被告公司組長余家和以通訊軟體LINE通知工作至110 年2 月7 日為止，並找時間返還遙控器及鑰匙，無預警資遣原告，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定，請求預告工資5,340 元、資遣費10,000元，又被告公司提繳勞工退休金短少11,159元，原告得依勞退條例第14條、第31條之規定請求被告公司提繳，因兩造已於高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解

不成立，爰提起本件訴訟等語，並聲明：（一）被告應給付原告15,340元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。（二）被告應提繳11,159元至原告在勞工保險局設立之勞退金個人專戶。

二、被告則以：被告公司並未解僱原告，余家和與原告均是案場保全人員，余家和上班時間為星期一至五，原告則為星期六、日，余家和並非原告所稱組長。被告公司既未解僱原告，原告請求資遣費、預告工資，即無理由。而被告公司願提繳勞工退休金短少11,159元至原告之勞工退休金專戶等語，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告107年7月15日起受僱於被告公司，擔任保全，上班時間為星期六、日下午1時30分至下午9時30分，上班地點為岡山高中，若其他地點有缺班，被告公司也會派原告去支援。

（二）原告之平均工資以8,000元計算，如原告請求有理由，預告工資為5,340元、資遣費為10,267元。

（三）原告於110年2月8日接獲被告公司余家和通知工作至2月7日為止，遙控器與鑰匙請原告找時間送還學校。

（四）被告公司為原告提繳之勞工退休金短少11,159元。

四、本件爭點為：被告公司是否終止勞動契約？原告請求預告工資、資遣費，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（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者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。又勞動基

準法第14條第2項固規定：「勞工依前項第1款、第6款（即雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之」。以維持民事法律關係之安定性。然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號判決意旨參照）。次按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，於勞動契約依勞動基準法第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年發給二分之一個月之平均工資，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，勞退條例第12條第1項定有明文。

（二）原告主張於110年2月8日遭被告公司解僱，為被告公司否認，並以前詞置辯。經查，證人余家和證述：傳訊息請原告不用再去工作，是學校的意思，學校已經先打電話知會被告公司。被告公司沒有反對學校請原告工作到2月7日。被告公司有原告的電話等語（見本院卷第101至103頁），另參以余家和以通訊軟體LINE傳送原告之訊息內容為「奉校長與王主任指示：您在岡中代班工作到2/7昨日為止，謝謝這些日子的幫忙，遙控器與鑰匙麻煩您找時間送還學校，感恩！」等語，有對話紀錄附卷可參（見本院卷第51頁），足見被告公司知悉亦同意學校之要求，余家和始會傳送上開訊息給原告，要求原告不用再至岡山高中上班。又被告公司雖辯稱並未解僱原告，有要請原告工作

，但聯絡不上等語，惟原告於110 年2 月8 日收到上開通知後，即未至其他案場工作，被告公司亦未提出電話通聯紀錄或其他證據證明有通知原告回去上班之情，足認被告公司於110 年2 月8 日確有解僱原告之意思，故被告公司辯稱並未解僱原告等語，尚非可信。

（三）又被告公司上開解僱原告之行為，並未合於勞基法第11條、第12條之規定，即屬違反勞動契約，且被告公司已自認並未依法足額提繳勞工退休金，亦屬違反勞工法令，致有損害勞工權益，嗣原告於110 年4 月16日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並主張被告公司應給付預告工資、資遣費、提繳勞工退休金等情，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第55至56頁），足見原告已有終止兩造勞動契約之意思表示，而被告公司於原告申請調解時仍繼續未依法足額提繳勞工退休金，依前揭說明，原告終止勞動契約，尚未逾30日之除斥期間，自已發生勞動契約終止之效力，故原告依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約，即屬有據。而按勞工依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約時，依同條第4 項準用第17條規定，得請求雇主發給資遣費，且原告之平均工資以8,000 元計算，如原告請求有理由，資遣費為10,267元等情，為兩造所不爭執，則原告主張依勞退條例第12條之規定，請求資遣費10,267元其中之10,000元，為有理由，應予准許。

（四）按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資，為勞基法第16條所明定，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條規定不經預告終止契約時並無適用，此由勞基法第14條並無明示準用同法第16條之規定可知。蓋預告制度，係為避免因勞動關係之消滅（終止），造成他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予主動終止契約之勞、僱一方，於終止勞動契約時，有向對方預告之義務，以利他方預作應變。惟

若勞工主動終止，本不生向自己預告終止契約之可能，自不得向雇主請求預告工資。原告主張依勞基法第16條第3項請求預告工資，惟兩造間之勞動契約係原告依勞基法第14條第1項規定合法終止，故原告主張依勞基法第16條第3項請求被告公司給付預告工資5,340元，自屬無據，應予駁回。

（五）按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6％；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。原告主張被告公司為原告提繳勞工退休金短少11,159元，請求被告公司提繳短少之金額等情，為被告公司所自認，故原告此部分請求，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被告公司應給付資遣費10,000元，及自110年10月5日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息（見本院卷第71頁），暨提繳11,159元至原告在勞工保險局設立之勞退金個人專戶，均為有理由，應予准許。原告依勞基法第16條第3項之規定，請求預告工資5,340元，為無理由，應予駁回。又本件主文第1、2項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造以比例分擔。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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　　111　　年　　1　　月　　22　　日

書記官　陳韋伶