

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第34號

原告 楊晴惠

訴訟代理人 蔡玉燕律師

被告 佳琪食品股份有限公司

法定代理人 蔡承瑛

訴訟代理人 蘇淑華律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾萬零柒佰陸拾貳元，及自民國一一〇年九月二十四日起至清償日止，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九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣參拾萬零柒佰陸拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國98年11月2日起受僱於被告（被告遲至99年3月16日始將原告加入勞保），擔任會計。因疫情影響，被告於110年5月20日開會討論，並決議自110年5月21日起放防疫假，約定一半使用特休，一半比照事假給付半薪，且效力及於全體員工。不料，被告於110年5月27日通知解雇原告，並寄發非自願離職證明書予原告，離職原因記載依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款解雇原告，離職日期為110年5月31日，並於同年6月1日將原告退保。惟被告將原告解僱後，迄未給付原告資遣費新臺幣（下同）262,536元及預告工資45,101元。經調解不成立，因此，提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告307,637元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 二、被告則以：原告為被告副總洪錦美之兒媳，其與洪錦美之兒
02 周谷鴻於99年2月4日登記結婚，故於99年2月1日始任職於被
03 告。原告除擔任會計工作外，尚負責員工招聘、入職、辦理
04 勞健保等人事相關業務，並因工作之故，保管被告公司之大
05 小章及服務或離職證明書等相關表格，故原告開立之服務證
06 明書所載任職始日為98年11月2日，並非事實。又原告因與
07 其夫爭吵，於110年5月24日不告而別離家出走，因被告公司
08 尚有貨款及會計事務需原告處理，洪錦美遂以LINE通知原告
09 隔日務必上班，原告答應會上班，卻無故未到，打手機亦無
10 人接聽，直至同年5月27日才出現。嗣原告於110年5月28日
11 提出離職，係自願離職，復未經被告同意，自行開立離職證
12 明書。縱非自願離職，原告自110年5月25日至5月31日均未
13 上班，係曠職，亦屬雇主無須預告終止勞動契約。故原告之
14 請求，並無理由等語，作為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事實：（本院卷第199頁）

16 (一)原告受雇於被告，擔任會計，被告至99年3月16日始將原告
17 加入勞保，嗣原告於110年5月31日離職，被告於同年6月1日
18 將原告退出勞保。

19 (二)110年5月20日被告公司召開勞資會議，決議自同年月21日起
20 放防疫假，約定一半使用特休，一半比照事假給付半薪，且
21 效力及於全體員工。

22 (三)原證1服務證明書及原證3離職證明書上被告公司大、小章為
23 真正。

24 (四)109年12月至110年5月原告應受領薪資為38,926元、61,457
25 元、36,867元、39,901元、41,669元及63,858元。

26 四、本件之爭點：（本院卷第199頁）

27 (一)兩造間僱傭關係是否業已終止？如是，原告因何原因離職？

28 (二)原告請求被告給付資遣費262,536元，有無理由？

29 (三)原告請求被告給付預告工資45,101元，有無理由？

30 五、本院之判斷：

31 (一)上開兩造不爭執事實，有兩造不爭執為真正之原告勞保投保

01 資料表、原告薪轉帳戶交易明細查詢資料、原證1服務證明
02 書、原證3離職證明書及被告公司勞資會議紀錄等件附卷可
03 稽（本院卷第19至25、139頁），應堪信為真實。

04 (二)兩造間僱傭關係是否業已終止？如是，原告因何原因離職？

05 1.按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為勞
06 基法第11條第1項第2款所明定。又當事人互相表示意思一致
07 者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1
08 項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意
09 終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表
10 示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果
11 ，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致
12 ，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第88
13 9號判決意旨參照）。

14 2.查訴外人蔡文村為被告公司實際董事長，業據證人即被告公
15 司副總洪錦美及證人即被告公司接替原告工作之人周繪軒證
16 述屬實（本院卷第165、171頁）。而蔡文村與原告於109年5
17 月27日在LINE通訊軟體之對話截圖，顯示「原告：董事長早
18 安，我很想好好上班，職務上該做的事情也都好好的做。請
19 問您昨天說有人會接手我的工作，是洪副總、周副總的意思
20 ，還是您的意思？…今天繪軒去公司整理我的桌面、翻我的
21 抽屜，請問是不要我再去上班了嗎？請問我有做錯什麼？…
22 」，「蔡文村：是洪副跟我說的，妳手上工作還是須有人做
23 ，妳們的家務事已影響公司運作，我只能選擇對公司影響最
24 小的」、「原告：好的，那請問我上班算到什麼時候？」、
25 「蔡文村：妳覺得應該算到什麼時候？」、「原告：您想我
26 的工作期間到什麼時候，您決定就好，我可以配合」、「原
27 告：另外我需要公司開立非自願離職單給我，疫情期間我可
28 以去申請補助…」、「蔡文村：誰開給妳」、「原告：我過
29 去的時候開，您若在，開完會給您過目，若不在會給廠長過
30 目，還是我先教慧貞？請她今天先開？」、「原告：非自願
31 離職單上面要寫離職日，我剛有請慧貞處理，再請您跟她告

知我的離職日」、「原告：董事長午安，慧貞告訴我，非自願離職單日期是110年5月31日對嗎？」、「蔡文村：就算到月底，妳有不同意見可以說」等語（本院卷第147至153頁）。佐以兩造不爭執其上被告公司大小章真正之離職證明單，載明原告離職日期為110年5月31日，離職原因欄勾選非自願離職之勞基法第11條第2款（本院卷第23頁）等情，可見，原告離職，係由被告公司具有代表權限之實際董事長蔡文村應被告公司洪副總之要求對原告提出，嗣經蔡文村與原告協商，同意以勞基法第11條第1項第2款事由，於109年5月31日終止兩造間勞動契約，堪以認定。是兩造係合意以資遣之方式終止勞動契約，兩造間勞動契約應於兩造意思表示合致之109年5月31日終止。

3. 被告雖抗辯兩造間勞動契約係因原告自請離職而終止等語，惟與前開事證不符，復未能舉證以實其說，實難採信。又被告另抗辯上開離職證明書係原告趁保管被告公司大小章之便，自行偽造等語，然依前揭被告公司實際董事長蔡文村與原告間LINE通訊軟體之對話截圖，可知離職證明單係經蔡文村同意而開立，且證人周繪軒到庭已證實離職證明單上大小章係由伊用印（本院卷第170頁），更見，被告上開抗辯與事實顯有出入，不足採信。至被告抗辯原告於110年5月25日至31日期間未上班，係曠職，被告公司得不經預告終止勞動契約等語，則因被告公司未曾以此事由對原告表示終止勞動契約，本不生兩造間勞動契約因此事由而終止之效力，且被告公司曾於110年5月20日召開勞資會議，並決議自110年5月21日起放防疫假，約定一半使用特休，一半比照事假給付半薪，且效力及於全體員工（本院卷第139頁），復未經勞資決議或合意變更，則原告依此決議放防疫假，縱未到班，亦無曠職可言，故被告上開所辯，亦難憑採。

(二) 原告請求被告給付資遣費262,536元，有無理由？

1. 按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6個月者，謂工作期

間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第2條第4款、第17條第1項所分別明定。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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2. 本件兩造合意以勞基法第11條第1項第2款事由，於109年5月31日終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則依前揭規定，原告請求被告給付資遣費，自屬有據。而依被告開立之服務證明書所載，原告任職期間自98年11月2日起至110年5月31日止（本院卷第19頁），則原告任職年資應為新制11年又211天。被告雖抗辯原告於99年2月1日始任職於被告，然與上開服務證明書所載不符，被告復未能舉證以實其說，所辯尚難採信。又原告離職前6月即109年12月1日至110年5月31日，共182天，扣除首日（勞基法施行細則第2條），計181天，各月受領薪資為38,926元、61,457元、36,867元、39,901元、41,669元及63,858元，為兩造所不爭執，有如前述。則離職前6月薪資總額為282,678元（計算式：38,926元＋61,457元＋36,867元＋39,901元＋41,669元＋63,858元＝282,678元），核計日平均工資為1,562元（計算式：282,678元÷181日＝1,562元，元以下四捨五入），月平均工資為46,860元（計算式：1,562元×30日＝46,860元），依此計算，原告得請求之資遣費應為271,273元（計算式：46,860元×(11＋211/365)年資×1/2＝271,273元，元以下四捨五入

01)，原告僅請求被告給付資遣費262,536元，於法自屬有據
02 。

03 (四)原告請求被告給付預告工資45,101元，有無理由？

04 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
05 告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作3年以上者，於
06 30日前預告之」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契
07 約者，應給付預告期間之工資」，勞基法第16條第1項第2款
08 、第3項亦有明文。查原告之年資超過3年，預告期間應為30
09 日，而預告工資應以離職前之平日工資為準折算，原告離職
10 前1月即110年5月不包含加班費之平日工資為39,500元等情
11 ，為原告所不爭執（本院卷第198頁），復有被告提出原告
12 不爭執其真正之原告薪資明細表可憑（本院卷第97頁），堪
13 認屬實。則原告請求被告給付預告工資於38,226元（計算式
14 ：39,500元÷31天×30天）=38,226元，元以下四捨五入）
15 範圍內，核屬有據。逾此範圍之請求，則屬無據。

16 (五)準此，原告得請求被告給付之金額，應為300,762元（計算
17 式：資遣費262,536元+預告工資38,226元=300,762元）。

18 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退
19 條例規定，請求被告公司應給付原告300,762元，及自起訴
20 狀繕本送達翌日即110年9月24日起至清償日止，按週年利率
21 5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則
22 無理由，應予駁回。本件主文第1項原告勝訴部分，係就勞
23 工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第
24 1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職
25 權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

26 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
27 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
28 列，併予敘明。

29 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
30 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文
31 。

01 中 華 民 國 111 年 1 月 14 日
02 勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 111 年 1 月 14 日
07 書 記 官 黃 國 忠