

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第190號

原告 王海倫

訴訟代理人 陳豪杉律師（法律扶助）

被告 愚人農場有限公司

法定代理人 黃慶國

訴訟代理人 曹詩羽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）108,763元及自民國108年11月5日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職服務證明書。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用4,110元由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明第1項請求命被告給付原告229,748元及其利息、第2項請求命被告為原告提繳勞工退休金80,545元，嗣於108年12月18日具狀變更該兩項聲明，僅請求命被告給付原告108,788元及其利息，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自103年11月1日起受僱於被告，在新北市○○區○○路0段000號之雞肉工廠，擔任清洗雞肉工作，約定每月工資23,000元，每滿1年調整1次，107年11月1日起調為28,000元；嗣被告於108年4月8日以「工作量減少」為由，依勞動基準法第11條第2款規定向原告表示終止僱傭契約，尚欠同年4月1日至8日工資7,467元，原告得依兩造間僱傭契約之約定請求被告如數給付，另得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告發給資遣費62,121元，依勞動基準法第16條第1項、第3項

規定請求被告發給預告期間30日工資28,000元，依勞動基準法第38條第4項、第39條規定請求被告發給未休特別休假12日工資11,200元，依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定請求被告發給非自願離職服務證明書等情。聲明請求命被告給付原告108,788元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並發給原告非自願離職服務證明書。

三、被告辯稱：原告自103年11月1日起受僱於存忠企業有限公司（下稱存忠公司），105年2月12日與被告訂立勞動契約，因工作态度散漫，被告乃於108年4月8日以「工作量減少」為由，向原告表示終止僱傭契約，原告於同年5月6日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，被告自知終止契約不合法，遂請原告於同年5月20日恢復上班，然原告未再上班，被告乃於同年5月24日以原告無正當理由繼續曠工3日為由，向原告表示終止僱傭契約，原告不得請求被告發給資遣費、預告期間工資或非自願離職服務證明書；原告於108年2月12日以後有11日因彈性調整工作時間而提前於12時下班，其未休特別休假應扣除5.5日等語。聲明請求駁回原告之訴。

四、兩造不爭執事項：

(一)原告自103年11月1日起，在新北市○○區○○路0段000號之雞肉工廠，擔任清洗雞肉工作，其工作由黃慶國指揮監督，每月工資23,000元，嗣調整工資額如下：

1. 104年11月1日起：每月25,500元
2. 105年11月1日起：每月26,500元
3. 106年11月1日起：每月27,500元
4. 107年11月1日起：每月28,000元

(二)原告投保勞工保險情形：

1. 103年12月2日至104年3月10日：投保單位為存忠公司（以董事黃慶國為代表人，公司所在地登記為臺北市市○○道○段○號），月投保薪資為20,100元。
2. 108年5月17日：投保單位為被告（以董事黃慶國為代表人，公司所在地原登記為新北市○○區○○路○○○○○號4樓，

01 108年1月17日變更登記為新北市○○區○○街○○號1樓)
02 ,月投保薪資為28,800元。

03 (見卷第107頁之原證6勞工保被保險人投保資料表、公司變更
04 登記表)

05 (三)迄108年11月7日為止，原告之勞工退休金專戶提繳年資4年7
06 月，雇主提繳累計86,694元，雇主提繳收益累計356元。提
07 繳單位存忠公司、被告之提繳情形如下：

08 1.108年8月間：存忠公司為原告提繳103年11月份至105年2
09 月份勞工退休金合計18,005元。

10 2.108年6月間：被告為原告提繳105年2月份至108年5月份勞
11 工退休金合計64,709元。

12 (見卷第99至103頁之原證5已繳納勞工個人專戶明細資料、第
13 78至79、93頁之被證4、8，108年5月份、7月份勞工退休金
14 計算名冊－雇主提繳)

15 (四)原告之債權人於104年3月2日聲請強制執行原告對於存忠公
16 司之薪資債權，存忠公司於同年月10日、30日收受執行命令
17 後，於同年月31日向執行法院陳報略以：原告於103年12月
18 初至存忠公司擔任臨時工，104年3月5日自行離職，存忠公
19 司於同年月10日寄出勞工保險退保申請表等語，並附勞工保
20 險退保申請表影本。(見本院104年度司執字22921號強制執
21 行卷節印本)

22 (五)被告於108年4月8日以「工作量減少」為由，向原告表示終
23 止僱傭契約，原告最後工作日為當日。原告於同年5月6日申
24 請勞資爭議調解，主張：被告應恢復僱傭關係，若被告執意
25 資遣，則應發給資遣費、預告期間工資、非自願離職證明、
26 未休特別休假工資、失業給付津貼及提繳勞工退休金等語。
27 同年5月17日調解時，原告撤回恢復僱傭關係之請求，被告
28 則表示同意恢復僱傭關係，請原告於同年5月20日恢復上班
29 ,原告未同意恢復上班。(見卷第73至74頁之被證2勞資爭
30 議調解申請書、第21至22頁之原證2勞資爭議調解紀錄)

31 (六)原證1、2、4至6，被證1至8，形式上均為真正。

01 五、本院之判斷：

02 原告主張：原告自103年11月1日起，在新北市○○區○○路0
03 段000號之雞肉工廠，擔任清洗雞肉工作，每月工資23,000元
04 ，每滿1年調薪1次，107年11月1日起調為28,000元，被告於
05 108年4月8日以「工作量減少」為由，向原告表示終止僱傭契
06 約，尚欠108年4月1日至8日工資7,467元等情，被告並不爭執
07 ，堪信屬實。

08 惟原告主張：原告得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求
09 被告發給資遣費62,121元，依勞動基準法第16條第1項、第3項
10 規定請求被告發給預告期間30日工資28,000元，依勞動基準法
11 第38條第4項、第39條規定請求被告發給未休特別休假12日工
12 資11,200元，依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項
13 規定請求被告發給非自願離職服務證明書等語，被告則否認之
14 。茲就兩造爭執要點分述如次。

15 (一)原告依兩造間僱傭契約之約定請求被告發給工資7,467元，
16 為有理由：

17 被告於108年4月8日向原告表示終止僱傭契約後，原告工作
18 至當日為止（見兩造不爭執事項(五)），原告主張：被告尚欠
19 同年4月1日至8日工資7,467元（28,000元/月÷30日×8日÷
20 7,467元）等語，被告並未爭執，則原告依兩造間僱傭契約
21 之約定，請求被告發給工資7,467元，為有理由。

22 (二)原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告發給資遣
23 費62,096元，依勞動基準法第16條第1項、第3項規定請求被
24 告發給預告期間30日工資28,000元，為有理由：

25 1.雇主以其有虧損或業務緊縮情事為由，依勞動基準法第11
26 條第2款規定預告勞工終止勞動契約時，應依勞工退休金
27 條例第12條第1項規定，按勞工之工作年資發給資遣費，
28 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
29 計給，最高以發給6個月平均工資為限；又勞工繼續工作
30 3年以上者，雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約
31 時，應於30日前預告之，否則應給付預告期間之工資，同

01 法第16條第1項第3款、第3項定有明文。

02 2.原告得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告發給
03 資遣費：

04 (1)原告主張：被告於108年4月8日以「工作量減少」為由
05 向原告表示終止僱傭契約等語，被告並不爭執（見兩
06 造不爭執事項(五)），故原告主張被告是依勞動基準法第
07 11條第2款「虧損或業務緊縮」之規定終止僱傭契約，
08 並非無據。從而，原告依勞工退休金條例第12條第1項
09 規定請求被告發給資遣費，為有理由。

10 (2)被告雖辯稱：其自知於108年4月8日終止契約不合法，
11 遂於同年5月17日調解時請原告於同年5月20日回復上班
12 原告不得請求發給資遣費等語，惟被告既已依勞動基
13 準法第11條第2款規定終止僱傭契約，其終止契約之意
14 思表示本不得撤銷（參照民法第263條準用第258條第3
15 項規定），尚難任意主張其終止契約不合法，以達到撤
16 銷終止契約意思表示之目的，亦不得以事後請原告回復
17 上班為由，而拒絕給付資遣費，故所辯不可採。

18 3.原告請求被告發給資遣費62,096元，為有理由：

19 (1)原告受僱於被告之工作年資為4年5個月又8日：

20 原告主張：其自103年11月1日起至108年4月8日止受僱
21 於被告，工作年資為4年5個月又8日等語，被告雖辯稱
22 原告自103年11月1日起受僱於存忠公司，105年2月12
23 日與被告訂立勞動契約等語，惟審酌被告所營事業包括
24 屠宰業、家畜家禽批發業、畜產品零售業，其代表人為
25 董事黃慶國（見卷第129至132頁之公司變更登記表），
26 原告則自103年11月1日起，在新北市○○區○○路0段
27 000號之雞肉工廠，擔任清洗雞肉工作，其工作由黃慶
28 國指揮監督，每月工資由23,000元逐年調高至28,000元
29 直到被告於108年4月8日向原告表示終止僱傭契約為
30 止（見兩造不爭執事項(一)、(五)），可見原告自103年11
31 月1日起至108年4月8日止，工作地點均在上開工廠，工

01 作內容均為清洗雞肉，與被告所營事業相關，且均由擔
02 任被告代表人之黃慶國指揮監督，每月工資並隨工作年
03 資逐年調高，故原告主張：其自103年11月1日起至108
04 年4月8日止受僱於被告，工作年資為4年5個月又8日等
05 語，並非無據。至於黃慶國固然同時擔任存忠公司之代
06 表人（見兩造不爭執事項(二)之1.），惟審酌存忠公司設
07 在臺北市中正區市○○道○段○號，所營事業為「可調式
08 無干擾零位交換控制器製造、修護買賣業務」、「代理
09 國內外有關產品報價投標及經銷業務」（見卷第125至
10 127頁之公司變更登記表），難認與原告之工作地點或
11 工作內容有關，則存忠公司雖於103年12月2日至104年3
12 月10日擔任原告投保勞工保險之投保單位，108年8月間
13 為原告提繳103年11月份至105年2月份勞工退休金，於
14 原告之債權人聲請強制執行原告對於存忠公司之薪資債
15 權時，向執行法院陳報表示原告於103年12月初至104年
16 3月5日在存忠公司擔任臨時工（見兩造不爭執事項(二)之
17 1.、(三)之1.、(四)），均不足以證明原告實際上曾受僱於
18 存忠公司，故被告所辯不足採。

19 (2) 原告平均工資為27,978元：

20 平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總
21 額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條
22 第4款定有明文，1個月平均工資等於事由發生之當日前
23 6個月內工資總額直接除以6（參見行政院勞工委員會83
24 年4月9日台勞動二字第25564號函意旨）。原告於108年
25 4月8日被告終止僱傭契約前6個月內工資總額，為107年
26 10月9日至31日20,403元（ $27,500\text{元}/\text{月} \div 31\text{日} \times 23\text{日} \div$
27 $20,403\text{元}$ ）、107年11月至108年3月14萬元（ $28,000\text{元}/$
28 $\text{月} \times 5\text{個月}$ ）、108年4月1日至8日7,467元（ $28,000\text{元}/$
29 $\text{月} \div 30\text{日} \times 8\text{日} \div 7,467\text{元}$ ），合計167,870元，平均工
30 資為27,978元（ $167,870\text{元} \div 6 \div 27,978\text{元}$ ）。

31 (3) 綜上，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求

01 被告按工作年資4年5個月又8日、平均工資27,989元，
02 發給資遣費62,096元 { $27,978 \text{元} \times (4 + 5 \div 12 + 8 \div 30$
03 $\div 12) \div 2 \div 62,096 \text{元}$ }，為有理由，逾此之請求為無
04 理由。

05 4.原告依勞動基準法第16條第1項、第3項規定請求被告發給
06 預告期間30日工資28,000元，為有理由：

07 被告不爭執其於108年4月8日以「工作量減少」為由，向
08 原告表示終止僱傭契約後，原告最後工作日為當日（見兩
09 造不爭執事項(五)），故原告主張：其已繼續工作3年以上
10 ，被告依勞動基準法第11條規定終止勞動契約，應依同法
11 第16條第1項第3款規定於30日前預告，卻未預告，應依同
12 法第16條第3項規定給付預告期間30日工資28,000元等語
13 ，為有理由。

14 (二)原告依勞動基準法第38條第4項、第39條規定請求被告發給
15 未休特別休假12日工資11,200元，為有理由：

16 1.「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
17 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
18 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，
19 10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。…」、「勞工之
20 特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
21 發給工資。…」勞動基準法第38條第1項、第4項前段定有
22 明文；又雇主經徵得勞工同意於特別休假日工作者，工資
23 應加倍發給，同法第39條亦有明文。

24 2.原告主張：其因被告於108年4月8日終止僱傭契約，而有
25 特別休假12日未休等語，被告未爭執原告應休特別休假12
26 日，惟辯稱：原告於108年2月12日以後有11日因彈性調整
27 工作時間而提前於12時下班，其未休特別休假應扣除5.5
28 日等語，並提出薪資制度規定第6條「上班工作時間：每
29 日上午9時至下午6時，午休1小時，但經過公司管理廠長
30 同意，得彈性調整」及打卡紀錄為證（見卷第71、87頁之
31 被證1、6），然原告否認之，並主張：上開規定與特別休

01 假無關，原告提前下班是因被告無法提供工作，無休假之
02 意等語，參酌上開薪資制度規定另有第2條「可以享有沒
03 難可工作時的有薪假，以及每日工作認真確實提前完成者
04 且經過公司管理廠長同意，得提前下班，當日計全薪」及
05 第5條「休假規定」等情（見卷第71頁之被證1），可見原
06 告之主張並非無據，被告又別無舉證證明原告提前下班確
07 實有請半日特別休假之意，所辯不足採信。從而，原告依
08 勞動基準法第38條第4項、第39條規定，請求被告發給未
09 休特別休假12日工資11,200元（28,000元/月÷30日×12
10 日÷11,200元），為有理由。

11 (四)原告依勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定被
12 告發給非自願離職服務證明書，為有理由：

13 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
14 理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文；另依就業保險
15 法第11條第3項規定，該法所稱非自願離職，包括被保險人
16 因勞動基準法第14條所定各款情事離職。本件兩造間之僱傭
17 契約既經被告於108年4月8日依勞動基準法第11條第2款規定
18 終止，則原告依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3
19 項規定，請求被告發給非自願離職服務證明書，為有理由。

20 六、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約之約定、勞動基準法第16條
21 第1項、第3項、第38條第4項、第39條、勞工退休金條例第12
22 條第1項規定，請求被告給付原告108,763元（工資7,467元＋
23 資遣費62,096元＋預告期間工資28,000元＋未休特別休假工資
24 11,200元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年11月5日起至清償
25 日止按年利率5%計算之利息，另依勞動基準法第19條、就業保
26 險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職服務證明書
27 ，均有理由，應予准許。

28 七、本判決第1項所命給付未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1
29 項第5款規定，應依職權宣告假執行。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與
31 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、本件原告勝訴部分之訴訟費用4,110元（含財產權部分1,110元及非財產權部分3,000元），應由被告負擔。

十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第389第1項第5款，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 2 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 林 玲 玉

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 2 月 14 日
書 記 官 張 婕 妤