

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第75號

原告 曾世雄

被告 翔禾機械工程有限公司

法定代理人 涂玉女

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）109年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣（下同）28萬元。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告公司，日薪2,550元，平均月領約4萬元，被告公司於109年8月27日逕將其勞保辦理退保，請求給付預告期間工資4萬元、資遣費24萬元。並聲明：被告應給付原告28萬元。

二、被告抗辯：原告有不適任及曠職情形，所訴無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告自94年11月18日起任職於被告公司。

2.被告公司會計於109年8月26日聯繫原告，請原告評估是否辦理離職手續。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於原告可否請求被告公司給付預告期間工資、資遣費：

A.兩造不爭執原告受僱於被告公司，被告公司會計於109年8月26日聯繫原告，請原告評估是否辦理離職手續（見兩造不爭執事項1.、2.），亦不爭執被告公司於翌日即109年8月27日，即將原告辦理勞保退保手續（見本院卷第61頁言詞辯論筆錄），更不爭執兩造間之勞動契約關係事實上已終止（見本院卷第57頁言詞辯論筆錄），雖被告公司否認有主動終止勞動契約之行為，但基於被告公司主動將原告勞保退保之舉動，除非可提出充足之反證，否則當認兩造間之勞動契約為被告公司所主動提出終止，而為原告所願意接受。

01 B.被告公司雖辯稱原告多年來常無故曠職，造成公司人力調度
02 問題，又常不願遵照主管工作安排，造成公司工作排程及施
03 作困擾，且自109年8月19日起無故曠職，至同年8月25日
04 已曠職5日，有勞動基準法第11條第5款、第12條第6款規
05 定「不適任」、「曠職」之雇主得終止勞動契約事由，但原
06 告主張自109年8月18日下午2時起，廠長即無新工作給他
07 作，並請其回家等待通知，其並無曠職情形，亦無被告公司
08 所指多年之「不適任」、「曠職」情形，經查：

09 a.依被告公司所承略以：就上開所指「原告多年來常無故曠職
10 ，造成公司人力調度問題，又常不願遵照主管工作安排，造
11 成公司工作排程及施作困擾」部分，公司並沒有對原告予以
12 懲處，因為我們是做工的人，有時候公司叫原告做的事情，
13 原告就說這個我沒辦法做就走了，很多次，因為我們也是很
14 難找人的緣故，所以我們才會勉強這樣讓原告做，這些都沒
15 有什麼證據可以佐證，也沒辦法做紀錄，因為我們是算天的
16 ，原告沒做，我們也拿他沒輒，原告是算日薪的，走了我們
17 也沒輒等語（見本院卷第57頁言詞辯論筆錄），足見以兩造
18 間之勞動契約關係，被告公司向來就原告對工作選擇性施作
19 之情形，係予以包容，則在事先沒有予以溝通，或先予以輕
20 微懲處，使原告知悉雇主將調整工作紀律前，被告公司並不
21 適於就原告上開慣常之情形，直接作為終止兩造間勞動契約
22 之理由，合先敘明。

23 b.被告公司雖辯稱原告自109年8月19日起無故曠職，至同年
24 8月25日已曠職5日，但依證人即原告之上級廠長黃一雄證
25 稱略以：公司除大寮廠外，另有噴紗廠，之前請原告去噴砂
26 廠作，原告不願意，所以都盡量不叫原告去，工作如有斷層
27 ，老闆有請原告整理工廠，這部分原告亦不願意，寧願休息
28 ，這點我也沒辦法，我也沒有辦法勉強他，109年8月18日
29 下午2時左右，原告告知工作已作完，我跟原告說另外有部
30 分業主給的圖面是錯誤的，業主要求我們修改，請原告施作
31 修改部分，但原告拒絕，說不然他就回去等其他工作，我說

01 OK，原告就走了，之後我沒有通知原告有工作可以給他作，
02 隔週24日（週一）原告有到公司問我有沒有工作，但大寮廠
03 沒有工作等語（見本院卷第63至64頁言詞辯論筆錄，兩造就
04 證人所證均無表示意見，所證自堪信為真實）。兩造不爭執
05 原告是日薪制，且依證人上開所證，係因原告主要任職之大
06 寮廠，當時沒有適於原告施作之工作，在上級主管廠長授意
07 可在家等候工作通知之情況下，原告才未至大寮廠工作，以
08 此情形而論，顯難認原告此段期間有曠職之情形，被告公司
09 當不得據此為可適法終止兩造間勞動契約之事由。

10 c. 綜上，本件是被告公司直接將原告之勞保予以退保，而兩造
11 間之勞動契約事實上已終止，被告公司並未舉證證明兩造間
12 勞動契約關係終止非其所造成，當認兩造間勞動契約之終止
13 ，係因被告公司主動將原告勞保予以停保所造成。又因被告
14 公司就原告對工作選擇性施作之情形，向來予以包容，並未
15 加以懲處，本次原告即使於109年8月19日至同年8月25日
16 期間在家等候工作，亦係在上級主管廠長同意之下所為，並
17 無法予以苛責，另被告公司雖非不得調整對員工之工作紀律
18 要求，但在作大幅度調整前，當應事先充分溝通，且在調整
19 後出現違反情形時，合理亦應先予以輕微懲處，被告公司遽
20 然下重手終止兩造間之勞動契約關係，顯非合理。故本件應
21 認被告公司雖無適法終止兩造間勞動契約關係之權，但其終
22 止勞動契約關係之所為，既為原告被動接受，則兩造間之勞
23 動契約關係業已終止。

24 d. 「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係
25 ，促進社會與經濟發展，特制定本法」，為勞動基準法之立
26 法意旨，此觀同法第1條前段之規定即明，勞雇間之和諧，
27 為職場可獲最大產能之重要條件，勞雇間如已無意繼續維持
28 勞動契約關係，衡情，已無法維持勞雇間之和諧，勉強維持
29 該勞動契約關係之繼續存在，實已無法期待上開立法意旨所
30 指「促進社會與經濟發展」之達成，是法規範自應予以尊重
31 ，在此情形下，就屬於勞雇關係中弱勢之勞工，如有予以保

護之必要，亦不應僅遵循認定勞動契約關係仍存在之途徑為之；又依勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條規定，雇主依同法第11條、第13條但書所規定之事由終止勞動契約，且未依勞動基準法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工得向雇主請求發給資遣費、預告期間工資，即雇主在有上開法規範允許其主動終止勞動契約關係時，仍規定雇主有給付勞工資遣費、預告期間工資之義務，則在雇主無上開法規範允許終止勞動契約關係之情形下（亦無同法第12條第1項雇主無需預告即得終止勞動契約關係之法定事由），如仍積極主動為終止勞動契約（解僱）之表示，因在此情形下，處於弱勢之勞工並無足以抗衡雇主之能力，以維護其在勞動契約中之合理利益，且基於對人性基本尊嚴之維護，法規範亦不應期待，勞工應強求勞動契約關係在不和諧情形下之繼續維持，是在此情形下之勞工，較之雇主得依上開規定終止勞動契約關係時，更應受到保護，則除非雇主可證明勞雇是在充分溝通後，所達成之勞動契約關係合意終止，否則當應推認勞工係被迫接受勞動契約關係之終止（被解僱），而勞動基準法在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費、預告期間工資之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費、預告期間工資。再者，上開勞工可類推適用勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條規定，請求雇主給付資遣費、預告期間工資之情形，因類推適用並非法律所明訂，是基於適用法律為法院固有職權之原則，當不應強求勞工可正確援引上開類推適用情形，僅需勞工將其被迫接受勞動契約關係之終止情形予以說明，且請求雇主給付資遣費、預告期間工資，法院即得依職權自行類退適用上開法規範。

f. 兩造間之勞動契約關係，在被告公司將原告勞保予以退保後，事實上終止，而被告公司並無適法終止兩造間勞動契約關係之權利，是以勞雇間職場上不對等之關係，堪認原告係被迫接受勞動契約終止之事實，則如上所述，原告當可請求被

01 告公司給付預告期間工資、資遣費。

02 2.關於原告得請求預告期間工資、資遣費之金額：

03 A.兩造不爭執原告在被告公司受僱期間平均每月工資為4萬元
04 (見本院卷第56頁言詞辯論筆錄)，則原告主張平均工資為
05 4萬元，與事實並無明顯違背，且為被告公司所不爭執，堪
06 信為真實。又原告工作期間自94年11月18日起，大約至勞保
07 被停保之109年8月27日，共計約14年9月又10日，原告主
08 張可請求給付1個月平均工資即4萬元之預告期間工資，合
09 於勞動基準法第16條第1項第3款規定，應認於法有據。其
10 主張可請求6個月平均工資即24萬元之資遣費，亦合於勞工
11 退休金條例第12條之規定，同應認於法有據。

12 B.被告公司雖辯稱預告期間工資、資遣費已包含於日薪中，並
13 提出兩造簽訂之僱用契約為證，且該契約中確有註記日薪2,
14 550元包含預告期間工資、資遣費等語(見本院卷第29頁)
15 ,但勞工之所以可請求雇主給付預告期間工資、資遣費，其
16 前提如上所述，是在雇主主動終止勞動契約之情況下，勞工
17 始有請求之可能，衡情，雇主並無需在平日即與勞工約定先
18 為每月或每日定額之預告期間工資、資遣費給付，則如有類
19 此約定，即難認非雇主為防免日後勞工有此給付請求，事先
20 以契約所為脫免法律責任之約定，此通常屬定型化契約之約
21 定條款，且為弱勢勞工於簽訂勞動契約時所無法拒絕簽署，
22 該約定對勞工顯難認為公平，依民法第247-1條第3款規定
23 ,該約定已難認為有效。更何況，兩造不爭執之前沒有簽書
24 面僱用契約，幾年前才開始簽，每半年簽1次，僱用契約開
25 始簽訂前後之日薪並無明顯不同(見本院卷第61頁、67頁言
26 詞辯論筆錄)，足見上開於日薪中包含預告期間工資、資遣
27 費之約定，屬對原告不公平之定型化契約條款約定，應屬無
28 效，則被告公司所辯，自無可採。

29 五、綜上所述，原告訴請被告給付預告期間4萬元、資遣費24萬
30 元，合計28萬元，於法均屬有據，應予准許。

31 六、結論：本件原告之訴為有理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 11 月 25 日
02 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

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 109 年 11 月 25 日
07 書 記 官 王 居 玲