

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞簡上字第6號

上訴人即附

帶被上訴人 鄭詩婷

訴訟代理人 黃麟淵律師

被上訴人即

附帶上訴人 高達工業社即蕭麗芳

訴訟代理人 許民憲律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國112年5月22日本院新竹簡易庭111年度竹勞簡字第14號第一審判決提起上訴，被上訴人則提起附帶上訴，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，判決如下

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴；且附帶上訴，雖在被上訴人之上訴期間已滿，亦得為之，民事訴訟法第460條第1項前段、第2項分別定有明文，上開規定於簡易程序第一審判決之上訴程序準用之，同法第436條之1第3項亦有明定。查被上訴人即附帶上訴人高達工業社即蕭麗芳（下稱被上訴人）於第二審言詞辯論終結前，就原審判命其給付上訴人即被附帶上訴人鄭詩婷（下稱上訴人）之資遣費部分提起附帶上訴，依上開規定，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、上訴人於原審起訴意旨略以：

02 (一)上訴人自民國106年9月1日起受僱於被上訴人擔任客服人員

03 與行政助理，每月薪資為新臺幣（下同）32,274元，另有每

04 月加給關鍵字獎金。上訴人於110年4月23日告知被上訴人懷

05 孕一事，同月26日被上訴人片面告知上訴人因懷孕而須調整

06 工作與調降薪資，上訴人不同意，嗣被上訴人要求上訴人於

07 不合理時間完成工作，並刻意在工作清單上放大字體「限其

08 最慢隔天10點回報」，經溝通無共識，被上訴人表示同意負

09 擔資遣費、預告工資以終止勞動契約，兩造就合意資遣及資

10 遣條件達成共識，遂於110年8月16日合意終止勞動契約。依

11 原證4之LINE對話紀錄內容：「小豬（即上訴人），你8/16禮

12 拜一說要離職的時候，我跟你說依照資遣的待遇發錢給

13 你...資遣的待遇我請你自己去計算，算好跟我講，以下是

14 目前你跟我提到的項目：1. 非自願離職表2. 特休剩1天3. 產

15 檢假6天4. 產假2個月5. 預告期到9/15日的薪水6. 預告期到9/

16 15的勞健保7. 任職四年的資遣費1~7我都答應了」，可知兩

17 造間勞動契約終止，係上訴人請求被上訴人以資遣方式為

18 之，被上訴人表示都同意，兩造意思表示合致而生效。詎被

19 上訴人未依約履行及有溢扣工資之情事，上訴人乃向新竹市

20 政府申請勞資爭議調解，惟調解未成立，故提起本件訴訟。

21 (二)上訴人得請求被上訴人給付之項目及金額分別敘明如下：

22 1、特別休假未休工資17,885元：上訴人自任職起滿3年之特別

23 休假未休為1日，被上訴人同意多給予滿4年之15日特別休假

24 工資，上訴人110年7月工資為33,534元，則被上訴人應給付

25 16日之特別休假折算工資合計為17,885元（計算式：33,534

26 元 \div 30 \times 16=17,885元）。

27 2、產檢假工資6,456元：依兩造合意資遣條件約定，被上訴人

28 同意給付上訴人離職後之產檢假6日工資6,456元（計算式：

29 每月薪資32,274元 \div 30 \times 6=6,456元）。

30 3、產假工資64,548元：依兩造合意資遣條件約定，被上訴人同

31 意給付上訴人離職後生產之產假2個月工資64,548元（計算

01 式：每月薪資32,274元 \times 2=64,548元)。

02 4、資遣費73,664元：兩造約定工作年資計算至110年9月15日，
03 上訴人離職前6個月工資總額即自110年3月16日起至同年9月
04 15日止共184日正常工作之薪資合計為218,831元【計算式：
05 23,174+44,165+33,374+33,274+33,534+33,574+17,7
06 36=218,831元】，每月平均日數為30.67日【計算式：184
07 日 \div 6=30.67日】，及上訴人之日平均工資為1,189元【計算
08 式：218,831 \div 184日=1,189元】、月平均工資為36,467元
09 【計算式：1,189 \times 30.67=36,467】。而上訴人自106年9月1
10 日起至110年9月15日止，任職總計4年又14日，資遣費計算
11 基數應為2.02【計算式：4 \times 0.5+{(0+14/30) \div 12} \times 0.
12 5}=2.02】，故被上訴人應給付上訴人資遣費73,664元
13 【計算式：36,467 \times 2.02=73,664】。

14 5、110年8月份薪資多扣勞保自負額46元：兩造約定被上訴人為
15 上訴人投勞健保至110年9月15日，被上訴人卻於110年8月17
16 日將上訴人退保，同年月19日再加保，有2日未投勞保，被
17 上訴人應僅得扣除勞健保及勞退負擔1,121元，卻仍照全月
18 1,167元進行扣除，溢扣46元應返還予上訴人。

19 (三)被上訴人雖否認兩造間有達成上述以資遣方式終止勞動契約
20 之合意，惟由兩造間line對話紀錄，被上訴人110年8月16
21 日、8月19日、8月20日均有一再表明兩造先前於110年8月16
22 日談妥之離職條件係依照資遣方式處理，上訴人於110年8月
23 17日表明預告期30日、退保和資遣費、薪水是否算到110年9
24 月15日，被上訴人也表示ok，被上訴人亦已依照該約定給付
25 預告工資、交付非自願離職證明書予上訴人及持續為上訴人
26 投保至110年9月23日，足見兩造確實已達成以法定資遣方式
27 終止勞動契約之合意。又被上訴人於110年8月19日即以line
28 通訊軟體表明7項給付項目(即非自願離職證明書、特別休
29 假未休工資、產檢假工資、產假工資、預告期間工資、預告
30 期間投保勞健保、資遣費)其都答應，其復稱若上訴人聲請
31 勞資爭議調解或上法院，上開條件則作廢等語，可知兩造先

01 前確實已合意以上述優於勞基法規定之條件終止勞動契約，
02 否則被上訴人何須稱作廢，惟上訴人並不同意上開約定條件
03 作廢，被上訴人自不得片面悔約。

04 (四)並聲明：被上訴人應給付上訴人162,599元，及自起訴狀繕
05 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；願供擔
06 保，請准為假執行宣告。

07 二、被上訴人則以：上訴人於110年8月16日提出離職，被上訴人
08 原有慰留，上訴人仍堅持要離職，並非被上訴人要資遣上訴
09 人，被上訴人當時表明考慮以資遣方式作為離職條件，由兩
10 造間line對話紀錄，被上訴人始終向上訴人強調沒有要資遣
11 上訴人，上訴人先前提出的離職條件大約16萬元，已經超過
12 一般人資遣費許多，不要一天加一樣，如果上訴人要申請勞
13 資爭議調解或上法院，那先前提出16萬元項目就作廢等語，
14 足見兩造並未就離職條件或應給付項目達成意思表示合致，
15 上訴人當時既然不同意被上訴人提出之方案或條件，還執意
16 增加更多款項，被上訴人自無同意給予上訴人資遣待遇之
17 理，縱認兩造間係合意終止勞動契約，被上訴人在商談過程
18 中曾提出願意比照資遣待遇之想法，最終仍因雙方想法差距
19 過大而無法達成共識，上訴人主張已就其主張之全部離職條
20 件達成意思表示合致，自非可採。又上訴人請求15日特休未
21 休工資部分，兩造line對話紀錄「特休剩1天」後附加「(包
22 含預告期的是15天)」，乃上訴人提出關於預告期間給付15
23 日工資之離職條件，與特休未休無關，雙方最終既未針對離
24 職條件達成合意，自無就產檢假工資、產假工資達成給付合
25 意可言，故被上訴人僅同意支付多扣之勞保自負額46元，上
26 訴人其餘請求之項目均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原
27 告之訴駁回。

28 三、原審判決認為：

29 (一)上訴人自106年9月1日起受僱於被上訴人擔任客服人員與行
30 政助理，每月薪資32,274元，嗣上訴人於110年8月16日表達
31 離職之意時，被上訴人慰留不成，即表示願意依資遣之待遇

01 給付上訴人，堪認兩造確實係合意終止勞動契約，並非被上
02 訴人資遣上訴人，被上訴人則同意給予上訴人資遣之待遇，
03 至兩造合意由被上訴人依資遣之待遇給付終止勞動契約後，
04 被上訴人於110年8月19日line對話紀錄固曾表示：「小豬
05 （即上訴人），你8/16禮拜一說要離職的時候，我跟你說依
06 照資遣的待遇發錢給你...資遣的待遇我請你自己去計算，
07 算好跟我講，以下是目前你跟我提到的項目：1.非自願離職
08 表2.特休剩1天3.產檢假6天4.產假2個月5.預告期到9/15日
09 的薪水6.預告期到9/15的勞健保7.任職四年的資遣費1~7我
10 都答應了」等語，然亦同時表示：「..這已經超出一般人的
11 資遣費許多..當然要找勞資爭議調解或是上法院協調這我也
12 歡迎，如果勞資爭議調解或是上法院調解，16萬的錢跟你提
13 出的項目就作廢喔，變成以勞資爭議調解或是上法院協調結
14 果為主」等語，上訴人隨即回以：「你也開公司沒多久，這
15 種事也是我第一次遇到，所以上調解庭對你和我都沒有不
16 好，如果你認為我開出的條件非常無禮，我也是很願意上法
17 院，跟你說的一樣對你我效力都是最大的」等語，足見兩造
18 間未曾針對法定資遣以外之給付達成意思表示合致，被上訴
19 人應給付上訴人之範圍，應以法定資遣之給付為限。

20 (二)上訴人依法得請求之範圍應為資遣費（勞工退休金條例12
21 條）、預告期間工資（勞動基準法第16條第1項第1款）、特
22 別休假未休工資（勞動基準法第38條第1項第1款），而被上
23 訴人已支付上訴人預告期間工資至110年9月15日，則上訴人
24 尚得請求被上訴人給付資遣費73,664元、特別休假未休1日
25 工資1,118元、及返還溢扣110年8月之勞保費自負額46元，
26 合計74,828元。至上訴人請求離職後未來之產檢假6日工
27 資、產假2個月工資，於法無據，另被上訴人110年8月19日L
28 ine對話紀錄提及「2.特休剩1天（更正一下包含預告期是的
29 15天）」等語，足見該15天係指預告期間工資，並非被上訴
30 人同意再增加給予15天之特休未休工資，上訴人該部分請求
31 亦無理由等情。

01 (三)並據此判決：被上訴人應給付上訴人74,828元，及自起訴狀
02 繕本送達翌日即111年10月17日起至清償日止按年息5%計
03 算，暨就該部分依職權宣告假執行，上訴人其餘之訴及假執
04 行之聲請則予以駁回。

05 四、上訴人就原審判決駁回其訴部分均不服，提起上訴，所據理
06 由與原審之主張大致相同，並聲明：原判決不利於被上訴人
07 部分廢棄；被上訴人應再給付上訴人87,771元，及自起訴狀
08 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願
09 供擔保，請准宣告假執行。被上訴人就原審判決命其給付特
10 休未休1日工資1,118元、溢扣勞保費自負額46元、共1,164
11 元部分不爭執，惟就原審判決命其給付資遣費73,664元部分
12 不服，並提起附帶上訴，附帶上訴之理由與原審之答辯內容
13 大致相同，其附帶上訴聲明為：原判決關於命被上訴人應給
14 付金額逾1,164元及利息暨假執行之宣告部分均廢棄；上開
15 廢棄部分，上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

16 五、兩造不爭執事項：

17 (一)上訴人自106年9月1日起受僱於被上訴人擔任客服人員與行
18 政助理，月薪32,274元。

19 (二)兩造於110年8月16日合意終止勞動契約。

20 (三)上訴人特別休假未休工資應以每日1,118元計算。

21 (四)若被上訴人應給付上訴人法定資遣費，法定資遣費之金額為
22 73,664元。

23 (五)被上訴人應返還上訴人110年8月份溢扣勞保自負額46元。

24 六、得心證之理由：

25 上訴人係自106年9月1日起受僱於被上訴人擔任客服人員與
26 行政助理，月薪32,274元，嗣兩造於110年8月16日合意終止
27 勞動契約等情，為兩造所不爭執，被上訴人並同意支付上訴
28 人一日特休未休工資1,118元及110年8月份溢扣之勞保自負
29 額46元。上訴人主張兩造於110年8月16日合意終止契約時約
30 定之離職條件，尚包含被上訴人應給付上訴人法定資遣費、
31 15日之特休未休工資、離職後之產檢假6日工資及產假2個月

01 工資等情，被上訴人則否認兩造間曾就上述離職條件達成意
02 思表示合致。經查：

03 (一)有關兩造間合意終止勞動契約之相關對話內容，業據提出雙
04 方間完整line對話紀錄內容為證（見原審卷第191至331
05 頁），過程略如下述：

06 1、上訴人於110年8月16日向被上訴人提出離職後，被上訴人當
07 日向上訴人表示：「遙控器磁扣那些你下班放你抽屜就
08 好...會算給你整個八月的薪資，資遣費也是算到今年八
09 月，如果需要非自願離職表，這個也可以幫妳寫，還有什麼
10 金額該給沒給的你再通知我」等語，上訴人則回覆稱：「好
11 的，我需要非自願離職表...我目前想到的部分應該就是特
12 休剩一天還沒休到+產檢假尚有6天+還有產假2個月的部
13 分」等語（原審卷第255至259頁），上訴人復於110年8月17
14 日向被上訴人提出：「8/16告知，預告期30天，9/15離職辦
15 理退保，資遣費和薪水是不是也是要算到9/15比較合理？」
16 等語，被上訴人回覆稱：「資遣費和薪水以9/15為計算期這
17 ok喔」等語（見原審卷第265、273頁），可知上訴人於110
18 年8月16日提出離職當時，被上訴人已承諾會支付110年8月
19 份之薪資、資遣費、非自願離職證明，除110年8月份薪資、
20 法定資遣費、非自願離職證明書以外之項目，兩造並未於上
21 訴人提離職當下進行討論，非在兩造110年8月16日當日達成
22 意思表示合致之範圍內，嗣被上訴人於110年8月17日向上訴
23 人表示同意薪資及資遣費計算至110年9月15日為止，堪認兩
24 造間於110年8月17日係就「計算至110年9月15日之薪資、計
25 算至110年9月15日之資遣費、非自願離職證明書」之離職條
26 件達成意思表示合致，上訴人提出之其餘條件則尚待繼續討
27 論。

28 2、兩造於110年8月17日就上開「計算至110年9月15日之薪資、
29 計算至110年9月15日之資遣費、非自願離職證明書」之離職
30 條件達成共識後，上訴人於110年8月18日表明欲申請勞資爭
31 議調解（見原審卷第273至275頁），被上訴人於110年8月19

01 日表示：「小豬（即上訴人），你8/16禮拜一說要離職的時候，我跟你說依照資遣的待遇發錢給你，且只有你離職才有此待遇，包子小邱他們離職就沒有，這是當著他們兩個面前跟你講的。資遣的待遇我請你自己去計算，算好跟我講，以下是目前你跟我提到的項目：1、非自願離職表。2、特休剩1天。3、產檢假6天。4、產假2個月。5、預告期到9/15的薪水。6、預告期到9/15的勞健保。7、任職四年的資遣費。1～7我都答應了。你要離職我給你資遣一樣的待遇，甚至還有產假兩個月，一般被資遣也沒有這筆錢，算下來你離職我多給你四個月的待遇十一個月的休假，價值約16萬元...這已經超出一般人的資遣費許多，我認為這樣就夠囉，你覺得呢？....當然要找勞資爭議調解或是上法院協調這我也歡迎，如果勞資爭議調解或是上法院協調，16萬元的錢跟你提出的項目就作廢喔，變成以勞資爭議調解或是上法院協調結果為主」（見原審卷第277至281頁），足見除了兩造前已達成「計算至110年9月15日之薪資、計算至110年9月15日之資遣費、非自願離職證明書」之共識以外，上訴人另提出之「特休未休工資、產檢假工資、產假工資」等離職條件，被上訴人已表明其同意之前提，為上訴人不申請勞資爭議調解或向法院起訴，若上訴人仍決定要申請勞資爭議調解或向法院起訴，其應給付之金額就以勞資爭議調解及法院之裁判為準。

23 3、針對被上訴人上述表示，上訴人先將被上訴人提及「2、特休剩1天」之文字變更為「2、特休剩1天（更正一下包含預告期間的15天）」，並再向被上訴人提出：「下面是之前未提到的也提供給你作參考：1、非財產損害賠償。2、育嬰留職停薪津貼。3、生育給付。4、提前退保所產生的國民年金。5、我有去調閱之前公司幫我投保紀錄，全部都是低報，這中間少給的6%勞退金及勞健保費...如果你認為我開出的條件非常無理，我也是很願意上法院，跟你說的一樣，對你我效力都是最大的」等語（見原審卷第281至285頁），

01 足見針對被上訴人所提出「被上訴人支付非自願離職表、特
02 休未休1天工資、產檢假6天工資、產假2個月工資、支付至
03 9/15為止的薪水、預告期到9/15的勞健保、任職四年的資遣
04 費，上訴人則不要申請勞資爭議調解」之方案，上訴人並未
05 表示同意，而單方將「1日特休未休工資」改成「包含預告
06 期間的15天」，且增加提出希望被上訴人支付非財產損害賠
07 償、育嬰留職停薪津貼、生育給付等項目，並表明被上訴人
08 若不同意就讓法院裁判決定之意思。

09 4、針對上訴人提出上述增加給付之項目，被上訴人明確表示不
10 同意，並稱：「你是離職。1、非財產損害賠償。2、育嬰
11 留職停薪津貼。3、生育給付。這些我不需要支付給你」、
12 「我是給你資遣的待遇，不是我要資遣你，當時也說了，別
13 人離職沒有這個待遇，你是做比較久才有的」等語（見原審
14 卷第285至289頁），上訴人則表示：「如果沒有共識就調解
15 時說吧」等語（見原審卷第291頁），被上訴人則再度重
16 申：「以下是目前你跟我提到的項目：1、非自願離職表。
17 2、特休剩1天（更正一下包含預告期間的15天）。3、產
18 檢假6天。4、產假2個月。5、預告期到9/15的薪水。6、
19 預告期到9/15的勞健保。7、任職四年的資遣費（補充一下
20 資遣費是算到9/15）。就是依照這些條件給你，你不接受的
21 話我就取消囉，直接調解或是法院處理就好。兩邊意見差太
22 多了，你現在講的跟現場講的完全不同，你離職卻說我資遣
23 你，你知道嗎？這樣是很嚴重的指控了，希望你明瞭。你如
24 果不想離職就回來上班，我沒有要資遣你」、「在這邊再告
25 知你一次，公司沒有資遣你，你如果要離職，條件就是你本
26 來講的這些，不要一天加一樣，有點過分了，如果不離職，
27 那就回來上班」等語（見原審卷第293至299頁），上訴人則
28 於110年8月20日表示：「你的立場是這麼反反覆覆我會寄存
29 證信函給你，剩下的調解庭上說比較有公信力」等語（見原
30 審卷第307頁），足見針對被上訴人所提「被上訴人同意支
31 付非自願離職表、特休未休工資、產檢假工資、產假工資、

01 預告期間薪資及勞健保、資遣費，上訴人則不要申請勞資爭
02 議調解」之方案，上訴人已明確拒絕，而表明希望由勞資爭
03 議調解或法院裁判解決之意。

04 (二)由上述兩造間對話內容可知，兩造確實已針對「由被上訴人
05 支付計算至110年9月15日之薪資、計算至110年9月15日之資
06 遣費、非自願離職證明書」之離職條件達成意思表示合致，
07 上訴人嗣後卻陸續增加「特休剩1天（更正一下包含預告期
08 間的15天）、6日產檢假工資、2個月產假工資」及「非財產
09 損害賠償、育嬰留職停薪津貼、生育給付」等條件，並表明
10 要申請勞資爭議調解或向法院起訴，被上訴人於兩造討論過
11 程中，雖曾提出「必須上訴人不申請勞資爭議調解或向法院
12 起訴，方同意支付特休未休工資、產檢假工資、產假工資」
13 之解決方案，惟經上訴人拒絕並表明希望由勞資爭議調解處
14 理之意，兩造因而未達成共識，則上訴人主張兩造間已就
15 「15日特休未休工資、6日產檢假工資、2個月產假工資」達
16 成意思表示合致等情，明顯與卷附客觀證據不符，難謂可
17 採。從而，上訴人主張被上訴人除原審判決之資遣費、一日
18 特休未休工資、溢扣勞保自負額共74,828元以外，尚須給付
19 15日之特休未休工資16,767元、離職後之6日產檢假工資6,4
20 56元、離職後之2個月產假工資64,548元，為無理由，無從
21 准許。

22 (三)兩造間前已就「由被上訴人支付計算至110年9月15日之薪
23 資、計算至110年9月15日之資遣費、非自願離職證明書」部
24 分達成意思表示合致，被上訴人亦已依約交付非自願離職證
25 明書及給付上訴人薪資至110年9月15日為止，此有上訴人11
26 0年9月份薪資明細及薪轉帳戶交易明細、兩造間line對話紀
27 錄可參（見原審卷第49、55頁、第65至66頁），僅資遣費尚
28 未支付，被上訴人自不能事後反悔而否認兩造已達成「由被
29 上訴人支付計算至110年9月15日之薪資、計算至110年9月15
30 日之資遣費、非自願離職證明書」之合意。又上訴人主張其
31 離職前6個月即110年3月16日起至同年9月15日止共184日之

01 工資總額為218,831元，每月平均日數為30.67日，上訴人之
02 日平均工資為為1,189元（計算式：218,831÷184日=1,189
03 元）、月平均工資為36,467元（計算式：1,189×30.67=36,
04 467），而上訴人106年9月1日起至110年9月15日止之工作年
05 資為4年又14日，資遣費計算基數應為2.02【計算式：4×0.5
06 + { (0+14/30)÷12 } ×0.5 } =2.02】，故應給付之資遣費
07 為73,664元（計算式：36,467×2.02=73,664），據被上訴
08 人表示不爭執該計算方式（見本院卷第90頁）。從而，被上
09 訴人提起附帶上訴，主張其無庸給付資遣費73,664元予上訴
10 人，亦屬無據。

11 七、綜上所述，兩造間未曾針對被上訴人應給付上訴人15日特休
12 未休工資16,767元、離職後之6日產檢假工資6,456元、離職
13 後之2個月產假工資64,548元等節達成合意，上訴人請求被
14 上訴人給付上開共87,771元及遲延利息部分，為無理由，原
15 審判決駁回上訴人該部分請求，於法並無不合。又兩造已針
16 對由被上訴人支付資遣費予上訴人一節達成意思表示合致，
17 原審判決被上訴人應給付資遣費73,664元及遲延利息予上訴
18 人部分，並無違誤，被上訴人提起附帶上訴，並主張其無庸
19 支付資遣費73,664元，亦屬無據。從而，上訴人上訴意旨及
20 被上訴人附帶上訴意旨，分別指摘原判決不利於己部分為不
21 當，求予廢棄改判，均無理由，應分別駁回其等之上訴與附
22 帶上訴。

23 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
24 斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁
25 之必要，併此敘明。

26 九、據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由，依民事訴訟法
27 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
29 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 楊 明 箴
30 法 官 蔡 欣 怡
31 法 官 林 宗 穎

01 以上正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

04 書記官 白瑋伶