臺灣新竹地方法院民事小額判決

112年度竹北勞小字第5號

原　　告　張惠琁

被　　告　東京都公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　奧田實

訴訟代理人　陳則維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項定有明文。本件原告起訴請求被告給付資遣費新臺幣（下同）4萬6,666.67元及預告工資1萬4,000元暨開立非自願離職單，其中後者即開立非自願離職單之請求，經原告於民國112年3月17日當庭撤回此部分之請求，而被告訴訟代理人對於程序上由本院裁定改行小額程序則無意見，有是日言詞辯論筆錄1件在卷可查，故本院已依「同一地方法院適用簡易程序審理事件事務分配辦法」第4條之規定，以112年3月17日111年度勞訴字第53號民事裁定「（主文）本件改行小額程序。並指定於民國一一二年四月二十一日上午九時三十分在本院第三十二法庭進行言詞辯論。」且「（理由）二、…爰依首揭規定，裁定如主文，資為妥適，並請兩造特別注意附錄法文，維護自身權益。又於本院指定之112年4月21日上午9時30分期日，兩造若有書狀，請依民事訴訟法第265條規定，繕本自行送達他造，本院不代寄，且原告應明確指出其請求給付所依據之勞方終止勞動契約之日期、根據之法文條次與卷證頁數出處，並表列該日期往前六個月之平均工資與

計算式。」，有該件裁定正本1件存卷可稽（送達回證則附於本院112年度竹北勞小字第5號卷，下稱卷二，第55～57頁），合先說明。

二、原告主張：我要引用勞動基準法第17條第1、3項，因為我於110年1月1日入職、112年8月8日經被告終止僱用契約而離職，據此計算結果：$23,685元(薪資）＋$9,750元(委任報酬）＝$33,435元(此為扣完勞保、健保、福利金、誠實險…等後給付之每月薪資)，資遣費年資為兩年八月，35,000元＊2年x0.5x8/12＝58,333.33元；至於預告工資，被告於111年8月8日解雇我時，沒有預告期間，我所請求之預告工資兩年八月又八天，依照同法第16條第1項規定提前預告契約終止日，年資1年以上3年未滿者，應於20日前預告，故預告工資為35,000元x12天/30天=13,999.99元等語，聲明：被告應給付資遣費4萬6,666.67元及預告工資1萬4,000元。

三、被告則以：原告說我司於111年8月8日解雇原告云云，未據提出證據以實其說，原告自109年1月1日經被告派駐於富宇君鼎社區擔任社區助理，111年8月8日那天我司是通知原告自翌（9）日改派至新竹營業處管服科擔任助理，但原告曠職不到，也未依規定請假，於是我司於111年8月17日引用勞動基準法第12條第1項第6款以函通知解雇原告，依照同法第18條第1款，無庸給付預告工資與資遣費等語，資為抗辯。並補充：原告於值勤富宇君頂社區期間，未遵守工作規則，還有我司於今（112）年才知道，原告隱瞞自己於107年間有不止1次超商行竊案底，所涉罪名內容攸關我司經營風險，原告虛偽與我司訂定勞動契約，我司要以112年4月6日民事答辯三狀繕本送達，一併作為依勞動基準法第12條第1項第1款與原告終止僱傭關係之基礎。答辯聲明：如主文所示。

四、按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），而勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞

工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。查，原告以前開情詞請求資遣費與預告工資，姑不論數額如何，皆為10萬元以下，適用小額訴訟程序，是依民事訴訟法第277條前段舉證責任分擔之原則（併參見最高法院98年度台上字第372號判決意旨），及小額訴訟準用同法第433條之1一次辯論終結為原則之規定，暨本院指定最後期日以前，復以前開112年3月17日裁定通知如上理由記載（見卷二第51～52頁裁定正本1件），據原告本人於最後期日在庭稱「那天是8/8 ，是東京都公司的副理、科長一同到我上班的工作地點，他還帶了另一個女生，跟我說這個人是跟我交接的，交接完之後就不用來了。他當天就告訴我不用來了。」「（ 8/8雇主有合法終止嗎？法官已經問了好幾次了？）我的雇主是東京都公司。（8/8雇主有合法終止？）有。（合法終止是勞動基準法第幾條，提示勞動基準法11～14條條文）他直接告訴我就不用來了。（請直接指出法條，因為你起訴狀寫的是11、12條，但你的存證信函又說沒有11、12，所以到底是勞動基準法的11～14條的哪壹條哪一項哪一款，法官已經用正式裁定請你指出，你也沒有指出。）法條我比較不懂，我要陳述的是，我當天受到不平等的待遇，他們一來就說這個人跟我交接，你做到今天就不用做了。（提示本院卷19頁，在全聯的上班日期？）全聯的上班日期怎麼了嗎？」等語，被告訴訟代理人則當場要求原告應照法院的發問內容據實回答，有最後言詞筆錄正本1件在卷可證（見卷二第81～83頁），經核原告本人在庭所陳上述情節，尚合情理，應為可採。

五、本院審酌111年8月8日雇主並無引用經濟性解僱（第11條第1至4款），而所謂懲戒解僱，無論曠職3日以上（第12條第1項第6款）或虛偽訂約（第12條第1項第1款）作為解雇事

由，是否可取，均與111年8月8日相隔數日甚至已是訴訟進行期間，自與本件調查審理與判斷範圍無涉。又，截至本件言詞辯論終結為止，復查無原告引用勞動基準法第14條第1項第5款或第6款（後者依勞動基準法第14條第2項規定，應於知悉情形之日起，三十日內為之），向雇主發動終止權（斯時固依勞動基準法第14條第4項，因準用同法第17條規定而可請求資遣費）。且，依原告於111年10月12日起訴狀以藍色原子筆手寫「（111年8月8日）科長還會給我半個月的薪資，又一直要我簽離職單並押日期，我愈想愈不對，雖簽名了，但我還是把單子拿回來」等語（見本院111年度勞訴字第53號卷，下稱卷一，第10頁），則縱令【假設】被告於111年8月8日係基於勞動基準法第11條第5款作為解雇之基礎，因原告拿回已簽名之離職單，明白表示不同意，即非為被告一度具狀抗辯所謂合意終止云云（見卷一第59頁被告陳報狀第2頁倒數第5行）。況，於111年8月8日以前，被告未經調查、輔導程序，使原告申辯、改善，苟若雇主逕攜同女性人員1名到場，並命原告即日與該名女性同仁辦理交接，則前開【設題】（指：能力解僱）應屬非法解雇，既為非法解雇，亦無原告主張可資適用勞動基準法第16～17條資以請求資遣費與預告工資之餘地。綜上所述，應認本件原告之請求全無根據，欠難准許。

六、從而，原告求為給付資遣費（4萬6,666.67元或改列58,333.33元）與預告工資（1萬4,000元或改列13,999.99元），欠缺根據，其訴為無理由，不應准許，應予駁回。又，本件為適用小額訴訟程序所為原告敗訴之判決，並於裁判時確定訴訟費用。

七、本件判決基礎俱已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論、駁之必要，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第78條、第436條之19第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

以上正本係照原本作成。

被告如對本判決上訴，非以判決違背法令為理由，不得為之。且須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由，同時一併繳納上訴審裁判費新臺幣1,500元(可依勞動事件法第12條第1項暫免其2/3)，暨添具繕本1件。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　19　　日

書記官　徐佩鈴