# 臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

115年度基勞小字第9號

原　　告　錢素惠

000000000000000000

被　　告　有吾家行銷有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　許乃文

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依同法第436條之23、第436條第2項、第385條第1項前段之規定，准原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國114年1月1日起受僱於被告公司擔任護佐，約定每日薪資新臺幣(下同)2,400元，嗣被告因歧視高齡就業權益及因原告舉發員工盜領印章蓋遲到早退表，而資遣原告，原告最後工作日為114年11月30日。依原告年資，被告應給付原告資遣費3萬元，惟迄未給付。嗣經原告向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解而調解不成立，原告因不可歸責事

由，無法繼續提供勞務，爰依勞動基準法第17條規定，請求被告給付資遣費3萬元。

(二)並聲明：

1.被告應給付原告3萬元，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。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告經合法通知未到庭，惟提出書狀及原告與被告公司負責管理護佐業務之訴外人劉翰陵（下逕稱其名）通訊軟體對話紀錄(下稱系爭對話紀錄)，答辯略以：原告係自行決定離職，被告並未資遣原告等語。

三、經查，原告自114年1月1日起受僱於被告擔任護佐，約定每日薪資2,400元，且未約定僱傭期限，原告在被告公司工作至114年11月30日等事實，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、通訊軟體對話紀錄等件影本附卷足稽，且為兩造所不爭執，應堪信為真實。

四、按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定有明文。再按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；民法第94條、第95條第1項前段亦分別有明文規定。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。又按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，勞基法第15條第2項固有明定。然此項規定之立法目的，在避免影響雇主業務之推展，勞工依勞動契約提供勞務，涉及人格權之行使，雇主無從強制為之，勞工未依勞基法第16條第1項預告而終止不定期契約，因其已無於法定預告期間繼續服勞務之意願，即無使勞雇關係於該期間內繼續存在之必要。是勞工終止勞動契約之預告期間不足法定期間者，應不影響其終止

之生效。原告雖主張因被告歧視高齡就業權益及原告舉發員工盜領印章去蓋遲到早退表，而遭被告資遣，並請求被告給付資遣費3萬元云云，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

(二)依系爭對話紀錄內容，原告於114年11月29日向劉翰陵稱「班太少了，下個月我轉到看護的行列去，現在就報班」，劉翰陵回以「1.班太少，先問自己有哪些單位可以去。2.要轉作看護，確認好就把護佐的班全拉掉。」，原告再稱「...為何好做的班，您都有內定人選，如果這樣的合作氣氛，不做也罷！」、「我已排RCC的班了，從12月1日開始」，劉翰陵即回覆「那就把護佐的班全拉掉」、「妳自己先去問問護理站吧！」，原告又表示「我去問RCC的阿長？」，劉翰陵始稱「護佐的班全拉掉」，原告並明確回覆「好」；又劉翰陵於114年12月1日對原告表示「麻煩將門禁卡及制服繳回！」，原告則回稱「門禁卡，早在半年前就弄丟了，我都找護理師或其他人幫我開門的。至於制服我找時間去繳還。謝謝！」，劉翰陵又稱「妳怎還穿公司制服在三總進出？」，原告答稱「因為我昨天代班我朋友（看護），我沒有時間回家更換」，並於劉翰陵要求「明天拿回來交」時，覆以「好」。綜觀上開對話紀錄，原告先以訊息向劉翰陵表示不願繼續從事護佐工作，且於劉翰陵確認其是欲轉作看護並三度稱「把護佐的班全拉掉」時，均未表示反對或甚至積極同意，堪認原告於114年11月29日已向被告表達終止兩造間僱傭契約之意。至原告雖於本院115年10月1日言詞辯論期日經本院提示系爭對話紀錄時，陳稱「我是賭氣在說話」、「我沒有遞辭職書」云云，惟查，參諸原告於114年12月1日被告詢問原告繳回相關工作門禁卡及制服等離職後續事宜，不僅未為任何異議，且表示會如期交回，亦不否認斯時已不得再穿著被告公司制服等情，顯見原告並無任何保留心中真意之情形，而依前揭規定及說明，勞工終止契約本非必以書面為之，是以原告以非對話意思表示，表達離職，且

已通知到達被告而發生效力，堪認兩造間之僱傭契約已於114年11月29日終止，則原告主張被告資遣原告，並應給付原告資遣費3萬元，即屬無據。

五、綜上所述，原告依勞動基準法第17條規定請求被告給付資遣費3萬元，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之請求亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經核與判決結果無影響，無庸一一審酌，附此敘明。

八、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87條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　姚貴美

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

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　　115　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　鄭筑安