

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第135號

原告 吳雅琪
訴訟代理人 楊智全律師（法扶律師）
被告 竹蜻蜓國際貿易有限公司

法定代理人 邱慶鐘

訴訟代理人 陳哲仁

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬零玖佰柒拾伍元，及自民國一百一
十三年六月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

被告應開立離職事由為勞動基準法第十一條第五款之非自願離職
證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以壹拾萬零玖佰柒拾伍元供擔
保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件
原告起訴時，請求被告給付新臺幣（下同）198,500元（見
本院卷第11頁），嗣於本院審理中，變更上開請求為123,50
0元（見本院卷第135頁、第141頁），經核原告所為請求金
額之變動，係屬減縮其應受判決事項之聲明，於變更前後所

01 主張之基礎事實相同，訴訟資料均可相互援用，揆諸上開規
02 定，於法並無不合，應予准許。

03 二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論到場，核無民事訴訟法
04 第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而
05 為判決。

06 貳、實體方面

07 一、原告主張：原告自民國110年8月29日起受僱於被告，擔任會
08 計人員，月薪為新臺幣（下同）42,000元。原告於112年9月
09 間，因懷孕身體不適有安胎需求，曾向被告表達預計離職之
10 規劃，斯時被告之法定代理人甲○○（下稱甲○○）於「臨時
11 會計交接群」之LINE工作群組中，向原告表示「麻煩你就繼
12 續做到10月底」，與原告約定勞動契約至112年10月31日終
13 止。嗣原告於112年10月19日向被告請假時，甲○○卻因不
14 滿原告請假，突然聲稱有重要款項需進行匯款，若無人前去
15 匯款，對公司影響甚鉅，而在同日指示公司主管通知原告
16 「最後結算日算到10/18」，片面依勞動基準法（下稱勞基
17 法）第11條第5款規定，以原告對於所擔任之工作不能勝任
18 為由提前終止勞動契約，致原告之最後工作日為112年10月1
19 9日。為此，爰依勞動契約、勞基法第16條第1項、第3項、
20 第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、就業保
21 險法第25條第3項規定，向被告請求預告期間工資28,000
22 元、特休未休工資28,000元及資遣費67,500元，共計123,50
23 0元，另請求被告開立離職事由為勞基法第11條第5款之非自
24 願離職證明書等語。並聲明：1.被告應給付原告123,500
25 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%
26 計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告，開立
27 事由為勞基法第11條第5款。3.第一項聲明部分，請依職權
28 宣告假執行。

29 二、被告則以：兩造並無簽訂書面勞動契約，希望能夠和解等
30 語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。

31 三、得心證之理由

01 (一)原告所主張之事實，業據其提出原告薪資轉帳紀錄、公司應
02 徵廣告、原告健保投保紀錄、工作群組LINE對話紀錄、原告
03 及其配偶與甲○○LINE對話紀錄、公司主管LINE對話紀錄及
04 勞資爭議調解紀錄等件為證(見本院卷第21至第60頁)，核與
05 原告之主張相符，而被告未於最後言詞辯論期日到庭，亦未
06 提出書狀爭執上情，堪信為真實。

07 (二)按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發
08 生效力。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期
09 限者，各當事人得隨時終止契約。民法第94條、第488條第
10 2項前段分別定有明文。又終止權又屬形成權之一種，形成
11 權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同
12 意。經查，原告主張其於112年9月間向被告表示離職之意
13 時，被告之法定代理人甲○○曾於「臨時會計交接群」之LI
14 NE群組中，以帳號「老闆0000000」發布訊息，向原告帳號
15 「吳小璃Sherry」表示「麻煩你就繼續做到10月底」，與原
16 告約定112年10月31日合意終止勞動契約。此後，被告因不
17 滿原告請假未能及時協助匯款，而在112年10月19日以訊息
18 向原告表示提前終止勞動契約：「你於9/13跟公司提出離
19 職，最後結算日算到10/18!你如果要跟公司申請離職證明公
20 司也會提供給你。」、「明天就約個時間，來簽一下離職合
21 約書!」，並於訊息中表示願給付原告9月、10月薪資共75,0
22 00元及資遣費67,500元，此有雙方之LINE對話紀錄為憑(本
23 院卷第33至58頁)，且被告亦未有所爭執，足認兩造勞動契
24 約於被告表示提前解雇原告，並結算工資至112年10月18日
25 時，已生終止勞動契約之效力。從而，原告主張兩造之勞動
26 契約於最後工作日112年10月19日終止，即屬有據。茲就原
27 告請求之項目及金額有無理由，分述如下：

28 1.原告得請求預告期間工資28,000元：

29 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
30 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
31 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於

01 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
02 之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
03 告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。
04 查原告自110年8月29日任職於被告公司，至被告公司於112
05 年10月19日以勞基法第11條第5款規定終止契約為止，年資
06 共為2年1個月21天，月平均工資為42,000元，則原告工作年
07 資屬1年以上3年未滿，依前開規定，被告應於20日前預告，
08 卻於112年10月19日為終止勞動契約之意思表示，即以當日
09 為原告之最後工作日，是原告請求被告給付20日預告期間之
10 工資28,000元【計算式：42,000×20/30=28,000】，洵屬有
11 據。

12 **2.原告得請求特休未休工資28,000元：**

13 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
14 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
15 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
16 者，10日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
17 之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如
18 認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1
19 款至第3款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第3
20 8條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日
21 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假
22 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；
23 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
24 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之
25 1條第2項第1款亦有明文規定。查原告自110年8月29日於被
26 告任職，至112年10月19日勞動契約終止，依前開規定，原
27 告應有20日之特別休假，是原告請求被告給付特休未休工資
28 28,000元【計算式：42,000×20/30=28,000】，亦屬有據。

29 **3.原告得請求資遣費44,975元：**

30 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
31 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇

01 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
02 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
03 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明
04 定。查原告自110年8月29日任職於被告公司，至被告公司於
05 112年10月19日終止勞動契約為止，年資共為2年1個月21
06 天，且原告之月平均工資為42,000元，已如前述，是原告請
07 求被告給付資遣費44,975元【計算式：42,000元 \times 1/2 \times {2+
08 [(1+21/30) \div 12]} =44,975元】，為有理由，逾此部分之
09 請求，應予駁回。

10 4.原告得請求被告開立非自願離職證明書：

11 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
12 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
13 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
14 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
15 一離職。勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有
16 明文。查被告係依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，
17 已如前述，屬於就業保險法第11條第3項規定之情形之一，
18 故原告請求被告開立離職事由為勞基法第11條第5款之非自
19 願離職證明書，於法有據，應予准許。

20 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞退條例之法
21 律關係，請求被告給付100,975元，及自113年6月11日起至
22 清償日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被告開立離
23 職事由為勞動基準法第十一條第五款之非自願離職證明書，
24 為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁
25 回。

26 五、本判決主文第一項部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗
27 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依
28 職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得
29 免為假執行。原告其餘之訴既經駁回，則其假執行之聲請既
30 失所依附，應併予駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提證據，

01 經核與判決結果不生影響，爰毋庸逐一論述，附此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

04 勞動法庭 法官 許姿萍

05 以上正本係照原本作成

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 9 日

09 書記官 劉雅文