

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第205號

原告 林睿廷

訴訟代理人 莊明翰律師（法扶律師）

被告 登鈞科技股份有限公司

法定代理人 林子芸

訴訟代理人 林新傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年1月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣3萬2,188元，及自民國114年9月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應開立離職事由記載為「勞動基準法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書予原告
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔95%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣3萬2,188預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國112年10月16日起受僱於被告公司擔任秘書助理，工作時間為9時至18時，月薪新臺幣（下同）45,000元。原告因購置新屋需於114年3月17日交屋，遂自114年1月起即多次向同時為被告公司法定代理人林子芸提出將於交屋期間請特休5日之需求，業經同意。惟原告於114年3月12日（或13日）填具請假單後卻遭刁難，林子芸要求更改特休日數為3日，並對公司員工發表貶抑勞工特休權益之言論，嗣於3月14日始由被告公司總經理倉促制定請假規則，其內容甚至包含須檢附證明等，顯見被告公司並未遵守勞動基準法（下稱勞基法）相關規定益明。其後原告依指示於11

01 4年3月17日至19日休3日特休，並於114年3月20日正常上
02 班，惟於當日下班前，同事臨時交付更改網路DNS設定之工
03 作，因非原告職掌且時間緊迫，與資安廠商人員溝通過程
04 中，資安廠商人員誤認原告質疑其專業，進而向被告公司總
05 經理投訴。林子芸遂以此遽指原告態度不佳、質疑公司政
06 策，並於未給予申辯機會下要求原告交回門禁卡且命原告收
07 拾私人物品離開，顯係當場將原告解僱。原告並非自願離
08 職，然被告拒絕開立非自願離職證明書。原告離職後，被告
09 於114年3月26日僅要求原告簽收3月份薪資單（含3月1日至2
10 0日薪資及特休未休薪資），卻未依法給付預告工資及資遣
11 費。原告不服，遂於114年3月28日向新北市政府勞工局申請
12 調解。於114年4月17日調解中被告竟稱原告曠職，惟經調解
13 委員要求提出資料佐證，被告卻無法提出已通知原告曠職之
14 紀錄，僅於調解後當日16時寄發存證信函通知原告，顯係事
15 後臨訟虛構曠職理由，且被告既已於114年3月26日計算並要
16 求原告簽收3月份薪資單，益見其上開原告曠職抗辯不可
17 採。被告未依法定程序終止勞動契約，亦未依勞基法給付原
18 告資遣費及預告工資，並拒絕開立非自願離職證明書，顯已
19 侵害原告勞動權益。本件調解既不成立，爰依勞基法第14條
20 第4項準用第17條、勞基法第16條及就業保險法第11條第3項
21 規定，請求被告給付資遣費32,188元、預告工資3萬元，並
22 開立非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告62,188
23 元，及自起訴狀繕本送達翌日至清償日止，按年息百分之5
24 計算之利息。(二)被告應開立非自願離職書予原告。(三)願供擔
25 保，請准宣告假執行。

26 二、被告則以：被告公司內部之電腦設定原係由原告負責，因原
27 告休假期間未參與外包資安廠商遠端電腦設定之前期作業，
28 而由同事暫代處理電腦設定，於114年3月20日因同事不熟悉
29 操作仍請原告協助處理，原告卻表現不耐煩並以言語質疑廠
30 商專業，致廠商向在外之被告總經理表示如原告態度不改將
31 終止合作。林子芸知悉後即向原告說明無須與廠商爭執，應

01 專注自身業務，原告遂情緒失控大聲爭辯，並摔置手鍊於桌
02 面隔板，引發辦公室不安氣氛，林子芸基於安全考量請原告
03 交還門禁卡並先行離場，原告亦自行整理個人物品離去，其
04 後原告未再返公司上班亦未請假，已連續曠職達3日以上，
05 且原告於衝突當場並曾主動表示「你開非自願離職單給
06 我」，足證其具離職意思表示，並非被告解僱原告。又雇主
07 是否終止契約，應依整體事實判斷，本件無被告明確終止契
08 約之表示，反係原告離開公司後再未回到公司，屬自行離
09 職。縱認本件係被告終止勞動契約，然原告上開行為顯已符
10 合勞基法第12條第1項第6款、12款規定之雇主無須預告即得
11 終止勞動契約情形，被告事後以存證信函通知終止契約尚屬
12 合法，原告自不得依勞基法第16、17條請求被告給付資遣費
13 及預告工資。此外，依就業保險法第11條第3項規定，非自
14 願離職限於雇主依勞基法第11條、第13條但書、第14條或第
15 20條等法定事由終止契約，本件原告係曠職而自行離職，其
16 請求被告開立非自願離職書自無依據。再者，原告特休假單
17 於請假前2日始提出，經業務協調後先休3日，如需再休仍可
18 申請，符合勞基法第38條特休排定之協商，兩造並無爭議，
19 被告並未侵害原告特休權益。又原告係林子芸胞弟，初入職
20 場經驗不足仍受高薪聘用，過往請假亦寬容對待，今原告未
21 省自身過失反訟責被告，殊屬無可稽等語，資為抗辯。並答
22 辯聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之
23 判決，願供擔保請准於宣告假執行。

24 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
25 礎（見本院卷第66頁）：

26 (一)原告自112年10月16日起受僱於被告，擔任秘書助理職務，
27 工作時間為9時至18時，約定月薪為45,000元，最後工作日
28 為114年3月20日。

29 (二)原告於114年3月17日至3月19日以特休請假3日，並於3月20
30 日返回工作場所上班。

31 (三)原告於114年3月20日下午經雙方發生爭執後離開被告公司，

並將門禁卡交還予被告，並於114年3月21日起未再返回公司上班。

(四)原告於114年3月28日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於114年4月17日進行調解，惟調解不成立。

(五)原告於114年4月17日收受被告之存證信函，內容為被告以原告連續曠職三日（3月21日至3月25日，扣除假日），於113年3月26日以勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第66、67頁）：

(一)原告是否自請離職？

(二)若原告非自請離職，原告於113年3月20日以被告違法解雇，依勞基法第14條第6款終止與被告勞動契約，是否有理？

(三)若原告上述終止契約無理由，被告以原告連續曠職3日於113年3月26日終止兩造勞動契約，是否有理？

(四)原告請求資遣費32,188元及預告工資3萬元，有無理由？

(五)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

五、本院判斷：

(一)原告於113年3月20日並非自請離職

1. 按勞基法分別就雇主如有符合同法第14條第1項各款所定可歸責之事由存在時，勞工得不經預告向雇主終止勞動契約，雇主並應準用同法第17條規定給付資遣費。是勞工如欲依同法第14條規定，主張可歸責於雇主而不經預告終止勞動契約，自應於向雇主為終止契約之意思表示時一併以明示或默示告知終止事由，使雇主得以即時判斷其效力，並辨明勞、雇雙方應負之權利義務。又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，民法第94條定有明文。是勞工以對話向雇主為終止勞動契約之意思表示，係形成權之行使，以雇主了解時，無待乎雇主之同意或核准，即發生效力。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文亦有明文。被告主張原告於113年3月20日表示不幹，應有自請離職之意思云云，然為

01 原告所否認，陳稱：伊並非以自請離職為由終止系爭契約等
02 語。準此，應由被告主張原告係自請離職終止契約者，盡其
03 舉證責任。

04 2. 經查，原告於113 年3 月20日有表示請被告公司負責人開立
05 「非自願離職證明」給伊，此為被告所不爭（見本院卷第10
06 8頁），且被告公司之員工即證人賴羽蓁證稱：「…被告負
07 責人經過，我跟他說明經過，後來被告負責人回辦公室接電
08 話，接完電話後，他出來跟原告說時間太晚，如果有事情明
09 天再說，不用質疑廠商，然後就請原告專心做好開發國外客
10 戶的工作就好，這時，原告就有點激動說，執行長你誤會我
11 了，連續說兩次，被告負責人說情緒這麼激動是怎麼了，是
12 不做了嗎？原告就說好，我不做，就指著被告負責人說你開
13 非自願離職證明給我，被告負責人說你這種態度，我怎麼開
14 給你？沒多久，我就聽到辦公桌很大一聲砰，被告負責人就
15 請原告留下門禁卡，把私人物品收一收，離開公司先下
16 班。」等語（見本院卷第71頁）。依上開證人所述情形，足
17 見原告與被告公司法定代理人林子芸對話時，僅係一時氣
18 憤，表示不幹等語，原告當場仍向被告負責人表示請負責人
19 開立「非自願離職證明」給伊等情，益見原告並無自願申請
20 離職之意思，故事後亦並未至公司辦理離職程序。準此，被
21 告抗辯原告於113 年3 月20日係自請離職云云，依上說明，
22 尚不足採。

23 (二)原告於113 年3 月20日以被告違法解雇，依勞基法第14條第
24 6 款終止與被告勞動契約，為有理由

25 1. 按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
26 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
27 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
28 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
29 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
30 （最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。且雇主應
31 明示終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合

01 法(最高法院109年度台上字第1518號判決意旨參照)。

02 2. 原告主張被告法定代理人林子芸於114年3月20日無預警告知
03 伊交回門禁卡且命伊收拾私人物品離開，伊不同意，請被告
04 開立非自願離職證明書，林子芸當日要求伊交回門禁卡且命
05 原告收拾私人物品離開，顯係當場將原告解僱等語，雖被告
06 抗辯被告並未解僱原告，而是原告主動提出離職云云，然查
07 當日被告公司負責人要原告交回門禁卡且命伊收拾私人物品
08 離開，從未提過原告有何違反勞動契約、工作規則或不能勝
09 任工作之情事等語，且依證人鄭婷及賴羽蓁於本院審理時證
10 述交回門禁卡即無法再進入公司等語（見本院卷第69、72
11 頁），如果被告公司負責人當日只是要原告冷靜，不需要請
12 原告留下公司之門禁卡，也不需要請原告將私人物品收一收
13 離開，因為被告公司倘若還要原告來公司上班，卻要原告將
14 私人物品收一收，還需留下門禁卡離開，明顯為拒絕原告提
15 供勞務，應有解僱原告之意思甚明。而原告當日固然與林子
16 芸有爭辯，此部分行為雖有不當，被告公司亦未舉證其曾使
17 用勞基法所賦予被告公司如申誡、記過、減薪等懲戒方式或
18 調職等各種手段，以促使原告改善，亦與解僱最後手段性原
19 則不符，被告公司既未經合法解僱或資遣被告，則原告主張
20 被告違法解僱，揆之前開說明，即有理由。第按有下列情形
21 之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約
22 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1
23 項第6款定有明文。而查被告本件對原告之解僱並非合法，
24 業經本院認定如前，是被告就勞動契約之履行，自有違反兩
25 造勞動契約而至損害原告權益之虞。故原告於114年3月20日
26 對被告明示被告違法解僱而依勞基法第14條之規定終止系爭
27 勞動契約，並請求被告開立非自願離職證明，已生終止系爭
28 勞動契約之效力。準此，原告依勞基法第14條第6款終止與
29 被告勞動契約，即屬有據，為有理由。

30 (三)若原告上述終止契約無理由，被告以原告連續曠職3日於113
31 年3月26日終止兩造勞動契約，是否有理？

01 因本院已認原告於113 年3月20日以被告違法解雇，依勞基
02 法第14條第6款終止與被告勞動契約，為有理由，業如前
03 述，則被告以原告連續曠職3 日於113年3月26日終止兩造勞
04 動契約，是否有理之爭議即勿庸再予審酌。

05 (四)原告請求資遣費32,188元及預告工資3萬元，有無理由？

06 1. 資遣費部分：

07 (1)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
08 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
09 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
10 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
11 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
12 工資為限，不適用勞基法第17條之規定」勞工退休金條例
13 （下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

14 (2)經查，原告主張其平均工資為45,000元，乃為被告所未爭
15 執；又原告之任職年資為自112年10月16日至114年3月20日
16 止乙節，亦為兩造所不爭執。則依前揭規定計算，原告之新
17 制資遣基數為103/144（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div30)]\div2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為32,
18 188元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入，詳資
19 遣費試算表，見本院卷第23頁）。

20 2. 預告期間工資部分：

21 (1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予
22 預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期
23 間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文規定自明。
24 次按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間
25 工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契
26 約者。二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第18條亦有明
27 文。但此係針對雇主不經預告終止、勞工經預告終止而不得
28 請求預告期間工資之情形，勞工不經預告而即時終止，本無
29 預告期間之適用，更得自勞基法第14條第4項明示僅準用同
30 法第17條資遣費，而無準用第16條預告工資規定之文義足
31

01 悉。是依「明示其一，排除其他」之法理，自難認有何法律
02 漏洞，更無從以此反面推論勞工不經預告即時終止勞動契約
03 即得請求預告工資。

04 (2)經查，原告本件係依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭
05 勞動契約，已如前述。原告既非依勞基法第11條、或第13條
06 但書規定終止系爭勞動契約，揆諸前揭規定及說明，原告自
07 不得依同法第16條規定請求被告給付預告期間工資。

08 (五)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

09 1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
10 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法
11 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
12 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。又就業保
13 險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷
14 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
15 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
16 法第11條第3項亦規定甚明。

17 2. 經查，被告違法解僱原告，確有違反勞動契約或勞工法令，
18 致有損害其權益，原告主張以勞基法第14條第1項第6款規定
19 終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告自被告離職，
20 即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法
21 第19條規定，請求被告應開立非自願離職證明書（離職原因
22 為勞基法第12條第1項第6款），自屬有據，應予准許。

23 六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
27 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
28 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
29 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
30 利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
31 段、第203條定有明文。就資遣費部分，被告起訴狀繕本係

於114年9月11日送達被告（見本院卷第39頁），是原告請求被告自翌日即114年9月12日起至清償日止，計付法定遲延利息，均屬有據，而應准許。

七、綜上所述，原告主張依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付原告資遣費32,188元及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月12日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

八、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。又開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告，附此敘明。

九、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

勞動法庭 法 官 吳幸娥

以上正本係照原本作成

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 1 月 23 日

書記官 溫凱晴