

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第258號

原告 林萱玲

訴訟代理人 蘇奕全律師

複代理人 林志鄺律師

被告 好樂潔有限公司

法定代理人 林欽用

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣貳拾肆萬零陸佰元及自民國一百一十四年七月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應開立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百分之八十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣貳拾肆萬零陸佰元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

- 一、本件被告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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、「有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回前條聲請，並延展辯論期日：……二、當事人之不到場，可認為係因天災或其他正當理由者。……」，民事訴訟法第386條第2款固有明文。惟審判長以職權所定之言詞辯論期日，非有重大理由法院不得變更或延展之，故當事人已受合法之通知後，雖聲請延展期日，然未經法院裁定准許前，仍須於原定日期到場，否則即為遲誤，法院自得許到場之當事人一造辯論而為

01 判決。是當事人因請假不能於言詞辯論期日到場者，如無可
02 認為有不能委任訴訟代理人到場之情形，即非屬不可避之事
03 故，自非民事訴訟法第386條第2款所謂因正當理由而不到
04 場。參以被告公司早在114年11月26日委任訴訟代理人到庭
05 調解，因調解不成立，並改期至115年1月28日審理，被告公
06 司之法定代理人遲於115年1月22日始具狀因公出國無法到庭
07 云云。揆之前開說明，當事人因請假不能於言詞辯論期日到
08 場者，原告並未說明有何不能委任訴訟代理人到場之情形，
09 且未經法院裁定准許前，仍須於原定日期到場，否則即為遲
10 誤，法院自得許到場之當事人一造辯論而為判決，附此敘
11 明。

12 貳、實體上理由

13 一、原告起訴主張：其自民國（下同）95年1月10日起受雇於被
14 告，擔任業務部副理，投保薪資為新臺幣（下同）4萬100
15 元。被告公司法定代理人林欽用（下稱林欽用）為原告配偶，
16 公司係二人共同打拼創立，林欽用於113年3月1日向原告表
17 明無須進公司，此模式亦已維持數月。林欽用於同年11月11
18 日無預警於被告公司LINE群組上傳公告，公告載明原告未遵
19 守113年9月4日請假公告違反勞動基準法（下稱勞基法）公司
20 終止勞動契約，被告公司違法終止兩造間勞動契約，原告自
21 得請求被告給付資遣費24萬600元、預告工資4萬100元，並
22 開立非自願離職證明書予原告，爰依兩造間之僱傭關係、勞
23 動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告28萬70
24 0元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
25 五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告。

26 二、被告則以：

27 （一）被告公司係於94年11月24日由林欽用自行設立，被告公司陸
28 續頒布請假相關規定並公告於佈告欄，並於113年9月4日上
29 傳於被告公司所有員工均在之LINE群組，被告亦多次告知所
30 有員工應遵守上下班打卡及請假相關規定，以確保所有員工
31 均知悉相關請假規定，然原告多次以其為林欽用配偶之身分

01 未遵守上開規定，甚至隨意曠職、未打卡。被告於同年11月
02 11日再度以公告方式揭示並告知所有員工，原告未遵守請假
03 規定，每日都未打卡上下班，被告公司可以不經通知予以開
04 除云云，然原告均未曾改善其行為，原告違規行為非僅一
05 次，期間業經被告公司以公告方式通知並重申嚴重聲明請遵
06 守公司規定，原告仍未改善，是原告行為顯屬故意違規。

07 (二)再者，原告向被告公司客戶請領款項，竟係提供其個人帳
08 戶，而非提供被告公司之帳戶，並逕自要求客戶將款項匯入
09 其個人帳戶，其行為除違反兩造間之勞動契約外，尚有刑事
10 責任之問題，足見兩造間之信任逐漸破裂，原告之行為已違
11 反勞動契約或工作規則情節重大，故被告係合法終止兩造間
12 勞動契約，尚無違誤。

13 (三)聲明：原告之訴駁回。

14 三、原告主張其自95年1月10日起受雇於被告，被告於113年11月
15 11日公告，因原告違反被告公司同年9月4日之公告即相證1
16 公告，以曠職三日以上為由，終止勞動契約，而於114年3月
17 19日將原告退保，被告再於114年3月15日以原證3存證信函
18 終止勞動契約（終止契約理由如原證3所示），有原告提出
19 之原證3公告、原證4勞工保險投保資料、相證1、3公告可按
20 （見調卷第21、31、65、91頁）、原證3存證信函可按（見
21 調卷第25-29頁），堪信為真實。

22 四、本件爭點如下：

23 (一)被告於113年11月11日公告，因原告違反被告公司同年9月4
24 日之公告即相證1公告，以曠職三日以上為由，終止勞動契
25 約，是否有理由？被告於114年3月15日以原證3存證信函終止
26 勞動契約（終止契約理由如原證3所示），是否有理由？（本
27 件終止勞動契約之法律上依據？）

- 28 1. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止勞動契約：
29 ……六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
30 者，勞基法第12條第1項第6款定有明文。「所謂曠工，係指
31 勞工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有

01 事故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手
02 續。勞工倘未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正
03 當理由，應認構成曠工。」此有最高法院109年度台上字第2
04 250號民事判決可資參照。

- 05 2. 原告與林欽用曾於98年12月13日結婚，於103年10月1日離
06 婚，又於104年1月6日再結婚，目前婚姻關係存續中。林欽
07 用依據先前之離婚協議書請求原告將坐落於新北市○○區○
08 ○路0段00號6樓之房地移轉登記於林欽用，經法院為林欽用
09 勝訴判決，有本院113年度重家訴第3號判決，目前尚未確
10 定，並由台灣高等法院114年度審重上字第113號事件審理，
11 有本院113年度重家訴第3號判決可按。
- 12 3. 原告與林欽用為夫妻關係，原告主張林欽用曾告知原告不用
13 去上班，並提出原證2之line對話紀錄、原證6之對話紀錄為
14 證，參以原證2之line對話可知，林欽用早已告知原告不用
15 去上班，並持續按月給付原告薪資等情，再參酌原證6之對
16 話紀錄，林欽用尚稱「你為什麼要去公司，你不應該去的地
17 方」等語（見本院卷第頁），足見，林欽用允許原告無須前
18 往上班等情，應可認定。足見，原告並無曠職之情形，至為
19 明確。被告公司依據前開規定終止勞動契約，並無依據。
- 20 4. 被告復以原告擅自以自己之帳號收受客戶匯款云云，然惟原
21 告所否認，並以蔡小瑾為原告負責之客戶，因被告公司需受
22 款項始能出貨，故提供自己之帳號收受匯款方便出貨等語置
23 辯，然原告僅提供自己之帳號供客戶轉帳匯款，並無證據證
24 明原告有侵占公司之款項之事實，自難為有利於被告之認
25 定。
- 26 5. 被告抗辯原告無正當理由曠職三日以上，並以自己帳戶收受
27 客戶匯款等事由，據此依據勞基法第11條第5款、第12條第1
28 項第4款、第6款終止勞動契約，並無理由，應予駁回。
- 29 6. 被告以原告無正當理由曠職三日以上，並以自己帳戶收受客
30 戶匯款等事由，據此依據勞基法第11條第5款、第12條第1項
31 第4款、第6款終止勞動契約，並無理由，原告以被告非法解

01 雇，依據勞基法第14條第1項第6款之規定而終止勞動契約，
02 自屬有據。

03 (二)原告依據勞動法令，請求如附表所示之金額，是否有理由？

04 1. 資遣費部分：

05 (1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
06 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
07 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
08 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之
09 。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條
10 所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後
11 之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
12 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
13 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
14 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給
15 六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞
16 工退休金條例第12條第1項亦有明定。

17 (2)原告自95年1月10日起至114年3月15日終止勞動契約止，平
18 均工資4萬100元，得請求資遣費24萬600元，有勞動部資遣
19 費試算表可按，應屬有據。

20 2. 預告工資部分：按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終
21 止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工
22 作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作
23 一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年
24 以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而
25 終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明
26 文。經查：本件為原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定
27 終止勞動契約，揆之前開說明，原告請求被告給付預告工
28 資，為無理由，應予駁回。

29 3. 非自願離職證明書部分：

30 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
31 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法

01 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
02 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
03 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
04 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
05 規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之
06 情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定
07 ，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願
08 離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准許
09 。

10 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
11 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
12 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
13 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
14 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
15 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
16 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
17 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年7月18日收受
18 起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院調卷第111頁)，
19 因此，原告請求被告應自114年7月19日起至清償日止，按年
20 息百分之五計算之利息，應屬有據。

21 五、綜上述，原告依勞動法令，請求被告應給付如主文所示，為
22 有理由，逾此部分，應予駁回。

23 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
24 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
25 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
26 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
27 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
29 與判決結果無涉，爰不一一論述。

30 八、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。

31 中 華 民 國 115 年 2 月 11 日

01 勞動法庭 法官 徐玉玲

02 以上正本係照原本作成。

03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 115 年 2 月 11 日

06 書記官 丁柔方

07 附表

08

編號	請求項目	請求金額	本院准許金額
1	預告工資	240600	240600
2	資遣費	40100	0
	以上合計	280700	240600
3	非自願離職證明書		