

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第29號

原告 李奕萱

訴訟代理人 林耿鈺律師

被告 博運國際有限公司

法定代理人 王真怡

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬伍仟捌佰元，及自民國一百一十一年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬伍仟捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

(一)原告自民國110年3月16日起受僱於被告，在被告開立之快樂小熊兒童遊樂中心新莊店擔任指導人員，每月薪資新臺幣（下同）24,000元，另有全勤獎金2,000元與排班不休假日獎金1,000元。110年11月4日，被告之總經理助理即訴外人陳妍攸告知原告，給原告兩個選擇，是要調到中和分店或是要辭退原告，原告詢問調店的話是否會調回來新莊，陳妍攸回覆：「1.做到11/15。2.原則上都會在中和」，嗣後並表示：「公司堅持安排你到中和店實習，你不願意就請你離職，因為你違反工作規則而不適任這個工作，有沒有同事愛這個公司不管，這屬於你自己私人的問題」。110年11月11日，陳妍攸再向原告表示：「因違反工作規則，公司這邊也

01 有給你機會，告知請你改進，但依然是無改進，所以決定解
02 雇你，依照勞基法規定是無需事先通知你，但公司這邊還是
03 提前告知你請你做到本月15日，到時候再麻煩交還名牌」。

04 (二)被告既於110年11月11日預告於同年月15日以原告不適任解
05 雇原告，核其性質應屬勞動基準法（下稱勞基法）第11條第
06 5款之勞工不能勝任工作資遣事由，依勞工退休金條例（下
07 稱勞退條例）第12條、勞基法第16條、第19條規定，被告應
08 給付原告資遣費8,000元、不足6日之預告期間工資4,800元
09 並開立非自願離職證明書。又原告110年11月迄至15日遭被
10 告解雇前，均正常出勤未請假，且遭被告解雇屬非可歸責於
11 原告之事由，依兩造間僱傭契約，被告仍應給付原告110年1
12 1月之全勤獎金2,000元與排班未休假日獎金1,000元。

13 (三)爰依上開規定提起本件訴訟。聲明為：

14 1. 被告應給付原告15,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
15 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

16 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

17 三、被告未於最後言詞辯論期日到場，其先前書狀則表示：茲因
18 年前各分店安排安全檢查，屆時不能提出答辯狀，敬祈鑒核
19 准予另定期日為禱等語。

20 四、得心證之理由：

21 (一)查原告主張之事實，業據其提出兩造間勞資爭議調解紀錄、
22 LINE對話紀錄、被告員工工作守則、快樂小熊工作人員應對
23 守則、原告打卡紀錄各1份以為證（見本院卷第32-54頁），
24 被告於相當期間受合法通知（見本院卷第62、90、108、114
25 頁送達回證），於言詞辯論期日不到場，其先前所提書狀亦
26 未為任何具體抗辯或爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段
27 規定視為自認，是堪信原告上開主張為真實。

28 (二)茲就原告各項請求是否有理由分述如下：

29 1. 資遣費8,000元：

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

費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。查兩造間僱傭契約係自110年3月16日起至同年11月15日止，原告自勞退新制施行日起之資遣年資為【8月】，新制資遣基數為【1/3】；又依原告主張其平均工資為24,000元（見本院卷第16、38頁）；據以計算，原告得請求被告給付之資遣費為8,000元（計算式：平均工資24,000元×資遣費基數1/3），故原告此部分請求為有理由，應予准許。

2. 預告工資4,800元：

按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第1款、第3項分別定有明文，而該預告期間工資可依平均工資標準計給（內政部75年7月3日（75）台內勞字第419200號函釋參照）。查原告任職期間自110年3月16日起至同年11月15日止，已繼續工作3個月以上，被告僅提前4日於同年11月11日預告終止，依前開說明，被告應給付原告不足6日預告期間之工資。故原告請求依平均工資標準計給4,800元（計算式：平均工資24,000元÷30日×6日），為屬有據。

3. 非自願離職證明書：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明定。兩造間僱傭契約因勞基法第11條第5款規定而終止，符合上開法條所稱「非自願離

職」之定義。是原告請求被告開立非自願離職證明書，自屬可採。

4. 110年11月全勤獎金2,000元及排班未休假獎金1,000元：

依被告員工工作守則第七點第（一）點前段及第（三）點第3小點規定：「工資按月全額支付，約定工資含全勤2000元」、「當月排班無休到假日〈如週六、週日〉一日，加獎金1000元」（見本院卷第46頁），而被告對原告此部分請求既視為自認，則原告依兩造間僱傭契約，請求被告給付此部分獎金合計3,000元，即有理由。

(三)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付。故原告就上開請求有理由部分合計15,800元（計算式：8,000+4,800+2,000+1,000=15,800），併請求自期限屆至後之起訴狀繕本送達翌日即111年1月21日（按本件起訴狀繕本於111年1月14日寄存送達於被告登記址【見本院卷第62頁】，嗣於同年月20日由被告法定代理人領取【見本院卷第122頁】）起算之法定遲延利息，依法有據，亦應准許。

五、從而，原告依兩造間僱傭契約、勞退條例第12條、勞基法第16條、第19條規定，請求被告給付資遣費8,000元、預告工資4,800元、110年11月全勤獎金2,000元及排班未休假獎金1,000元，合計15,800元，及自111年1月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、原告勝訴部分，其中命被告開立非自願離職證明書，因非屬財產權之請求，故無假執行宣告之適用；另金錢給付勝訴部

分，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。

七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴為有理由，依法判決如主文。

中 華 民 國 111 年 5 月 20 日

勞動法庭 法 官 謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 111 年 5 月 20 日

書 記 官 陳怡文