

臺灣士林地方法院小額民事判決

114年度勞小字第42號

原告 李苡喬

被告 有家品牌整合股份有限公司

法定代理人 張博歲

訴訟代理人 邱鐔榆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣24,967元，及自民國114年12月30日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣500元，並加計
自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
息；餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣24,967元為原告
預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

理由要領

一、本件依民事訴訟法第436條之18第1項規定，除主文外，加計
下列第2項之理由要領。

二、本院之判斷：

- (一)本件被告雖主張原告於民國114年6月3日起至同年月5日間未
請假，又未提供勞務，屬連續曠職3日已終止兩造間之勞動
契約，自無須給付預告期間之工資及資遣費等語抗辯。然原
告否認有曠職3日，且縱認被告上開主張，惟按無正當理由
繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終
止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文；又按勞基法第
11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知

01 悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有
02 告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主
03 不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解
04 僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院
05 95年度台上字第2720號判決意旨參照）。被告於本院言詞辯
06 論程序自陳係在114年7月14日以律師函通知原告曠職3日，
07 並終止兩造間之勞動契約等詞（本院卷第99頁），此亦為原告
08 所不爭執，但兩造間之勞動契約，業經原告於114年6月7日
09 以原告不能勝任工作為由資遣，是兩造間之勞動契約於114
10 年6月16日即終止，是被告再於114年7月14日以曠職3日終止
11 勞動契約顯不合法。是被告即應依規定給付工資、資遣費及
12 預告工資。

13 (二)被告對於原告主張之工資新臺幣(下同)15,750元、資遣費7,
14 817元、預告工資1,400元並不爭執(本院卷第99頁，以上合
15 計為24,967元)，而有關精神慰撫金部分，原告主張職場霸
16 凌，但觀諸原告提出之LINE對話紀錄內容，僅是一般職場之
17 業務交流之對話，尚無從認定有原告主張之職場霸凌之情
18 事，是原告主張精神慰撫金5萬元部分，難認有據。

19 (三)綜上所述，原告請求被告給付原告24,967元，及自起訴狀繕
20 本送達翌日即114年12月30日起(本院卷第59頁)至清償日
21 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此
22 範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

23 (四)再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
24 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
25 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
26 項、第2項定有明文，故依前開規定，本院就原告勝訴部分
27 應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保
28 後免為假執行。而原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附
29 麗，應予駁回。

30 (五)依職權確定訴訟費用額1,500元（第一審裁判費），其中500
31 元由被告負擔，及依民事訴訟法第91條第3項之規定加給按

01 法定利率計算之利息；其餘由原告負擔。

02 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

03 勞動法庭 法官 林正忠

04 本件為正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
06 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
07 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
08 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
09 繕本）。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 25 日

11 書記官 許慈翎