臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第70號

原　　告　陳羽潔（原名陳姵潔）

000000000000000000

訴訟代理人　劉安桓律師（法扶律師）

被　　告　長安馬達有限公司

000000000000000000

法定代理人　張幸進

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣4萬1,334元，及自民國115年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣4萬1,334元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件原告於起訴狀送達後，就原訴之聲明第1項（見本院卷第10頁），變更為如主文第1項所示（見本院卷第174頁），經核不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依民事訴訟法第255條第1項第7款規定，應予准許。

二、按勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則；為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得為下列處置：一、命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果，此觀勞動事件法第32條第1項本文、第2項第1款規定自明。又攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之；當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回

之，勞動事件法第15條後段、民事訴訟法第196條第1項、第2項前段亦分別有明定。而此項當事人對於法院所負之訴訟促進義務，乃屬公法上之協力義務，攸關公益，不得任由當事人處分，或認係責問事項，是法院自得依職權審認逾時提出之攻擊防禦方法是否生失權效果。經查：

㈠本件原告早於民國114年12月3日起訴，被告並於同年月30日收受起訴狀繕本（見本院卷第52頁）；嗣原告於115年4月14日提出變更聲明狀，被告亦已於同日收受該書狀繕本（見本院卷第114至119、130至134頁）。又本院曾於同年6月2日函命被告於文到10日內提出答辯狀，且敘明失權效果之意旨（見本院卷第144至146頁），嗣更於同年8月26日再次函知被告失權效果意旨，並闡明：對事實如仍有爭執或證據聲明，請於文到5日內具狀陳明，請勿於言詞辯論期日臨時提出，以避免失權效果（見本院卷第152、160頁），復再次於同年9月14日函命被告於文到7日內具狀就相關爭點為舉證及說明（見本院卷第156至157、164頁）。詎被告竟仍遲至同年10月14日言詞辯論期日始當庭臨時辯稱：伊法定代理人張幸進於114年10月20日根本不在工廠；原告就是沒有上班，純粹就是來要勞保云云（下合稱系爭攻防方法，見本院卷第175至176頁），足見其已逾時提出系爭攻防方法甚明。

㈡審酌本院前已適當闡明被告提出攻擊防禦方法之期間暨失權效果意旨，併佐以被告為公司（事業組織體），並經本院釐清相關爭點後命其為舉證及說明，則被告於本件訴訟之儘早階段提出系爭攻防方法應無何困難等情，足認被告逾時提出系爭攻防方法，當有重大過失。又酌以本件審理進程、前開抗辯內容、當事人攻防權益及現存卷證資料等一切情狀，倘仍容許系爭攻防方法提出，衡情將須另定期日進行審理，致本件訴訟延滯審結。是以，被告所為核屬因重大過失，逾時始行提出系爭攻防方法，並有礙本件訴訟終結之情形，本院爰依上開規定，駁回被告所提之系爭攻防方法。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自114年4月1日起受僱於被告，擔任馬達作業人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於同年10月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以伊不能勝任馬達繞線作業為由，終止系爭勞動契約，卻迄未給付伊預告工資1萬元、資遣費8,334元，亦未發給非自願離職證明書，並積欠伊同年10月份工資2萬元、特別休假未休工資3,000元等情。爰依勞基法第16條、第19條、第22條第2項、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，求為命如主文第1、2項所示之判決。

二、被告則以：原告不務正業，無法上班；其係因到職要選工作，不肯從事馬達繞線作業而自願離職，與非自願離職無關等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院判斷：

㈠按法院就兩造爭議之待證事實真偽，應斟酌全辯論意旨及調查證據結果，以為認定。所謂全辯論意旨，舉凡辯論主義範圍內，言詞辯論中影響法院心證之一切訴訟資料均屬之。且應綜合全部證據之價值為判斷，以形成心證，而非單獨分離各個證據為評價。又認定當事人爭執事實所憑之證據，不以直接證據為限。如能以間接證據證明間接事實，再綜合諸間接事實，得以在符合論理及經驗法則下，推認待證事實為真實者，亦無不可。

㈡原告主張：伊自114年4月1日起受僱於被告，擔任馬達作業人員，約定每月薪資為3萬元，最後工作日為同年10月20日，且伊曾於同年10月20日至同年11月6日間，以通訊軟體LINE（下稱LINE）與訴外人即被告法定代理人張幸進之子張鴻元對話等情，業據其提出應聘職位紀錄、LINE對話紀錄、勞保被保險人投保資料表（下稱投保資料）及臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（下稱調解紀錄）等件為證（見本院卷第22至43頁），且被告就此亦未予具體爭執（見本院卷第42至43、166至167、174至176頁；系爭攻防方法並經本院駁

回如前），是自堪認原告此部分之主張為真實。

㈢原告另主張：被告於114年10月20日依勞基法第11條第5款規定，以伊不能勝任馬達繞線作業為由，終止系爭勞動契約等情，業據其舉LINE對話紀錄、投保資料及調解紀錄等件為證（見本院卷第24至43頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應審酌者厥為：原告究係遭被告依勞基法第11條第5款規定解僱？抑或係自願離職？經查：

1.細觀LINE對話紀錄內容，可知原告於114年10月20日當天即已向張鴻元傳送訊息表示：「老闆（按應係指張幸進）剛剛叫我上去繞線，之前我就上去繞過了，老機器問題很多不良品太高，我很難去抓準，和靜雯商量後就下來做馬達，今天老闆剛剛抽走的我的卡片……請你幫我寫一張非自願離職證明書給我……你爸（按應係指張幸進）剛跟我通電話，不想開給我……我有好好跟他說，但他不願意開非自願離職書給我」等語（見本院卷第24、32頁）。嗣原告並旋於翌日（即同年月21日）申請勞資爭議調解，且於同年11月5日調解時仍主張：「本人員擔任組裝與測試馬達作業員，資方突然將本人轉調去作繞線職務，在這之前已經嘗試去學習過，我跟資方說無法勝任，資方就在114年10月20日當天快中午直接抽走我的薪資卡，幫我打下班卡，叫我馬上下班，不願開立非自願離職證明」等情，此亦有調解紀錄在卷可稽（見本院卷第42頁）。

2.審諸原告於事發當日即已表示其乃非自願離職之意，並旋於翌日申請勞資爭議調解，且就被告方面於事發當日突然將其調派從事馬達繞線作業，嗣並將其薪資卡抽走，不願開立非自願離職證明等重要情節，前後陳述始終一致。復參酌LINE對話紀錄內容，顯示原告稱張幸進不願開立非自願離職證明書後，張鴻元回覆：「這也是他的選擇」、「勞工局申訴應該會比較快」；嗣張鴻元復於原告表示請求給付預告工資、資遣費、114年10月份工資、特別休假未休工資及開立非自願離職證明書，暨詢問薪資如何領取等節後，回覆：「調解

庭確定後匯款處理」，並於114年11月5日原告傳送調解紀錄首頁後之翌日（即同年月6日）告知原告：「老闆說調解沒成功」，且於原告再次請求處理薪資及和解事宜時，仍表示：「我在跟他說」、「看他怎麼想」等情（見本院卷第32至38頁），足徵張幸進之子張鴻元應充分知悉兩造間之離職相關爭議，且實際參與前開爭議之聯繫，然其於對話過程中，不但始終未質疑或反駁原告之相關訴求，甚至曾建議原告向勞工局申訴，並於兩造前開調解未成後仍欲協助原告進一步與張幸進溝通協調。

3. 再衡諸被告於事發數日後即向勞工保險局提出原告之退保申報，有投保資料可參（見本院卷第40頁）；併佐以原告原為被告僱用之勞工，有關其在職、離職之資料均由被告保存，惟迄仍未見有關原告曾主動提出自願離職申請之書面資料，則綜上各情，參互以察，當足認原告主張其於114年10月20日遭被告依勞基法第11條第5款規定解僱等情，應非無據。至被告提出之新進員工輪班作業公告（見本院卷第100、186頁），充其量僅能說明被告員工之學習與輪班情形，尚不足以推認原告係自願離職；另被告所提原告114年8、9月份打卡紀錄等（見本院卷第78至80、102至109、178至181頁），業經原告爭執其真正在卷（見本院卷第176頁），而被告復未能證明該打卡紀錄確屬真實，且其泛稱原告不務正業，無法上班云云，亦未舉出相當之證據以實其說，是自難據此逕認原告有何自願離職之情。此外，被告提出之公司名片、對帳單、庫存生產日記、生產交貨日記、馬達產品介紹、執行命令、專利證書及被告與訴外人陳美真間爭議等資料（見本院卷第58至72、76至77、82至86、182至185頁），復未見被告具體說明其與本件兩造間之離職爭議有何關聯，則被告徒執前詞，泛言原告係自願離職云云，即非可採。從而，本件應係被告於114年10月20日依勞基法第11條第5款規定，以原告不能勝任馬達繞線作業為由，終止系爭勞動契約，而非原告曾同意無條件自願離職，堪以認定。

㈣原告得請求被告給付預告工資1萬元、資遣費8,334元，及開立非自願離職證明書：

1.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：一、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，應給付預告工資；勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，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2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，此觀勞基法第16條第1項第1款、第3項、勞退條例第12條第1項規定即明。又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因勞基法第11條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項亦分別規定甚明。

2.查原告自114年4月1日起受僱於被告，每月薪資為3萬元，嗣被告於同年10月20日依勞基法第11條第5款規定，以原告不能勝任馬達繞線作業為由，終止系爭勞動契約等情，業經本院認定如前。又原告依上開規定，請求被告給付10日之預告工資1萬元（計算式：3萬元x10/30＝1萬元）、按其工作年資計算之資遣費8,334元（計算式：3萬元x1/2x(6＋20/30)/12＝8,334元，小數點後無條件進位），被告就其數額之計算均未予具體爭執，於法核無不合，應予准許。另原告係因勞基法第11條第5款規定離職，已如前述，則原告依上開規定，請求被告開立非自願離職證明書（離職事由為勞基法第11條第5款），於法洵屬有據，亦應准許。

㈤原告得請求被告給付114年10月份工資2萬元：

1.按工資應全額直接給付勞工；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第22條第2項本文、第30條第5、6項分別定有明文。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從法院之命提出文書

者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第1、5項亦分別有明文。

2.查本院前已命被告提出原告之出勤紀錄（見本院卷第156至157、164頁），惟被告僅提出經原告爭執其真正之114年8、9月份出勤紀錄（業如前述），至於原告114年10月份之出勤紀錄，被告無正當理由，迄至言詞辯論終結前均未提出（見本院卷第175至176頁），則本院依法自得認該證物（即114年10月份出勤紀錄）應證之事實為真實。而原告已主張其自114年10月1日至同年月20日期間之工作日為20日，並據此計算被告尚積欠之20日工資，且表明被告未提出114年10月份出勤紀錄俾資證明之旨（見本院卷第167、176頁），是依其情形，本院爰認原告前開主張為可採。又原告依上開規定，請求被告給付該20日之工資2萬元（計算式：3萬元×20/30＝2萬元），被告就其數額之計算亦未予具體爭執，於法尚無不合，爰予准許。

㈥原告得請求被告給付特別休假未休工資3,000元：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1款、第4項本文、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目亦有明文。

2.查原告係自114年4月1日起受僱於被告，迄同年10月20日系爭勞動契約終止時，其任職已達6個月以上，依法應有3日之特別休假。又原告既主張其尚未休該3日之特別休假，且被告亦未舉證證明原告前開權利不存在，則原告依上開規定，請求被告給付特別休假未休工資3,000元（計算式：3萬元×3/30＝3,000元），被告就其數額之計算復未予具體爭執，於法自屬有據，應予准許。

四、綜上所述，本件原告依勞基法第16條、第19條、第22條第2項、第38條、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，求為命如主文第1、2項所示之判決，均為有理由（計算式：1萬元＋8,334元＋2萬元＋3,000元＝4萬1,334元；利息起算日見本院卷第134、174頁；民法第229條第2項、第233條第1項本文、第203條規定參照），應予准許；併依勞動事件法第44條第1、2項規定，就如主文第1項所示判決部分依職權宣告假執行，並諭知被告供相當擔保金額後得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均於判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　13　　日

勞動第二庭　法　官　林大為

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　　115　　年　　11　　月　　13　　日

書記官　劉邦培