

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第398號

原告 呂佩純

訴訟代理人 簡楊晟律師（法扶律師）

被告 柔昱健康事業有限公司

法定代理人 張涓

訴訟代理人 曾建元

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬伍仟零伍元，及自民國一百一十二年
二月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳萬伍仟零伍元為原
告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張應
受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
第1 項第3 款自明。本件原告原請求：(一)被告應給付原告新
臺幣（下同）共34萬5,000 元；(二)被告應開立非自願離職證
明書；(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9 頁），
嗣變更聲明為：(一)被告應給付原告35萬982 元，及自民事準
備狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被
告應開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6
款或同法第11條第2 款之非自願離職證明書（見本院卷第29
7 頁至第298 頁），除特定開立非自願離職證明之事由外，

實擴張請求金額及加計法定遲延利息，核屬擴張應受判決事項之聲明，被告對此亦未爭執而行言詞辯論，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)其自民國103年8月1日起受僱於被告，工作地點為被告經營之品牌ROYAL YOGA OFFICIAL 位於門牌號碼臺北市○○區○○○路0段00號地下1樓健身場館羅福館（下稱羅斯福路處所），約定自110年9月起升為副理，自111年1月起升任經理月薪5萬元，薪資約於次月5日發放（下稱系爭契約），且其就職以來均以機車代步，有接送學齡前子女之需求（早上由原告配偶接送至幼稚園，下午或配偶出差期間由原告接送）。被告本經營實體瑜珈課程，因疫情因素屢遭主管機關要求暫停營業、經營困難，於111年5月起命原告及其他員工統計會員人數、造冊核算退費，表示同年7月15日以後即不再營業，更告知其於同年6月間得申請謀職假，將在剩不到3週時間內完成清算，更向臺北市政府體育局通報結束營運。詎被告未與原告協商，旋於同年7月13日片面告知要將設備及辦公處所移至門牌號碼臺北市○○區○○○路0段0000號之醒吾大樓（下稱系爭處所），惟此處實為獨家報導集團營運部，並非被告辦公處所，應屬變更系爭契約當事人之意，其從未同意、本無履行義務，且上址與羅斯福路處所有相當距離，被告對家庭生活及上班通勤時間影響未予協助，更係將其調動至性質全然迥異之公司服務，業違反勞動基準法第10條之1第4款、第5款、第14條第1項第6款規定。其多次促請被告處理未果，遂於111年8月15日以上述規定為由終止系爭契約，並於翌（16）日送達被告；另因原告雖曾受資遣通知，但被告逕為前開違法調動命令，其仍持續至羅斯福路處所上班至111年8月15日止，應得請求111年7月、8月薪資，故一併以民事準備狀追加勞動基準法第14條第1項第5款終止事由。基上，原告應得向被告請求下

列項目與金額共35萬982 元，並得依就業保險法第11條第3項，勞動基準法第19條請求開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書：

- 1.積欠工資7 萬5,005 元：承前，被告仍未給付原告111 年7 月至同年8 月15日工資，其應得依勞動基準法第22條第2 項，系爭契約之法律關係為請求。又雖不爭執被告曾於同年8 月22日給付同年7 月1 日至同年月15日薪資共2 萬2,428 元，但仍屬逾期給付，猶違反勞動基準法第14條第1 項第5 款事由。
- 2.資遣費20萬972 元：因系爭契約係因勞動基準法第14條第1 項第6 款終止，其得依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求資遣費，並以103 年8 月1 日至111 年8 月15日工作年資共8 年14日、月薪5 萬元計算得出。
- 3.特休未休折算工資2 萬5,005 元：其111 年度尚未申請特別休假共15日，依勞動基準法第38條第1 項、第4 項前段規定以日薪1,667 元計算之。
- 4.預告工資5 萬元：其繼續工作3 年以上，預告期間應有30日，應得類推適用勞動基準法第16條規定請求。

(二)縱認原告前開終止事由無據，被告既係因疫情因素、業務緊縮，早於111 年6 月9 日即要求原告撰寫資遣員工名冊等資料，應亦依勞動基準法第11條第2 款、第16條第1 項規定預告於同年7 月15日終止系爭契約，原告應可請求共24萬7,162 元如後，且得請求開立離職事由為勞動基準法第11條第2 款之非自願離職證明書：

- 1.積欠工資2 萬3,338 元：其日薪為1,667 元，計算111 年7 月1 日至同年月14日期間工資，同依勞動基準法第22條第2 項，系爭契約之法律關係請求。
- 2.資遣費19萬8,819 元：系爭契約如係以勞動基準法第11條第2 款終止，亦得依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求資遣費，並以103 年8 月1 日至111 年7 月14日工作年資共7 年11月13日、月薪5 萬元計算所得。

01 3.特休未休折算工資2 萬5,005 元：同上述之111 年度特別休
02 假計算方式及請求權基礎。

03 (三)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明
04 ：1.被告應給付原告35萬982 元，及自民事準備狀繕本送達
05 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職
06 事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款或同法第11
07 條第2 款之非自願離職證明書。

08 二、被告則以：

09 (一)兩造確自103 年8 月1 日起成立系爭契約，原告本擔任月薪
10 2 萬餘元之櫃檯人員，因被告前負責人突棄職離去，伊為解
11 決人手不足之窘境，便調升最資深員工即原告任月薪5 萬元
12 、負責人事管理及會計之管理部經理，並非純粹櫃檯人員。
13 惟被告於111 年5 月間受疫情影響，亟需變更經營策略，曾
14 就評估各方面角度，最終因善後考量，先於羅斯福路處所租
15 期屆至而於同年7 月15日向訴外人即出租人台新資產管理股
16 份有限公司（下稱台新資產公司）退租、終止瑜珈實體課程
17 改為線上服務，全體員工辦公處所改至系爭處所，與羅斯福
18 路處所僅間隔臺北捷運3 站，若機車代步祇增約10分鐘之行
19 車時間，環境更為寬敞舒適，且原告職務不僅早非單純櫃檯
20 人員而無固守櫃檯行政之必要，被告也未結束營運，其其餘
21 職務、工資與勞動條件全未變動，自無不利於原告，並未違
22 反勞動基準法第10條之1 調動五原則，原告不得以勞動基準
23 法第14條第1 項第6 款規定終止系爭契約。

24 (二)其次，被告係為請原告善後處理會員事務，本未終止系爭契
25 約，原告卻自111 年7 月15日起即未提供勞務，顯影響被告
26 營運，且若要求臺北市政府勞動局要求勞動檢查，依勞資爭
27 議處理法第8 條規定應無得罷工或其他爭議行為，更不因此
28 合法化拒絕提供勞務之行徑。基此，被告基於原告自111 年
29 7 月18日至同年月20日起連續3 日無正當理由未提供勞務，
30 屢勸不聽，被告僅得於同年月4 日依勞動基準法第12條第1
31 項第6 款為終止系爭契約之意思表示，則既非因勞動基準法

01 第14條第1 項第5 款、第6 款或同法第11條第2 款終止，原
02 告請求開立該等離職事由之非自願離職證明書，要屬無由。
03 至於原告請求項目與金額，除資遣費、預告期間工資無由外
04 ，111 年7 月1 月至同年月15日工資業已給付原告2 萬2,42
05 8 元，至特休未休折算工資不予爭執，但已無資產支付等語
06 ，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

07 三、首查，原告自103 年8 月1 日起受僱於被告、自111 年1 月
08 起月薪5 萬元，其原工作地點即羅斯福路處所開設之瑜珈教
09 室於111 年7 月15日結束營運，然原告仍持續於上班日上班
10 時間至羅斯福路處所打卡或拍照，被告嗣先寄送同年8 月4
11 日存證信函予原告並於翌（5 ）日送達，原告則於同年8 月
12 15日以存證信函通知被告依勞動基準法第14條終止且於翌（
13 16）日送達，此後被告曾於同年月22日匯款111 年7 月1 日
14 至同年15日薪資共2 萬2,428 元予原告，但確未給付111 年
15 度特休未休折算工資共2 萬5,005 元等事實，為兩造所不爭
16 （見本院卷第638 頁、第536 頁），且有僱傭契約書、臺北
17 市政府體育局111 年7 月5 日北市體產字第1113002988號函
18 、台北古亭存證號碼第751 號郵局存證信函、永和秀朗存證
19 號碼第125 號郵局存證信函與收件回執、被告臉書粉絲專頁
20 擷圖、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、勞保與就保投
21 保資料、給付明細、健保投保資料、原告薪轉戶存摺內頁明
22 細、薪資單、台北杭南郵局存證號碼第864 號郵局存證信函
23 等附卷可稽（見本院卷第21頁至第33頁、第135 頁至第193
24 頁、第247 頁至第249 頁、第267 頁至第287 頁、第313 頁
25 至第321 頁、第325 頁、第483 頁、第505 頁至第507 頁）
26 。又被告既已自認未給付特休未休折算工資2 萬5,005 元之
27 事實，依民事訴訟法第279 條第1 項規定，原告此部分請求
28 自屬有理，是上揭事實，首堪認定。

29 四、得心證之理由

30 （一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
31 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

06 (二)本件被告並無因虧損或業務緊縮而依勞動基準法第11條第2
07 款終止系爭契約之情形，要求原告自111年7月15日起至系
08 爭處所提供勞務應屬合法調動，並未違反勞動基準法第10條
09 之1調動五原則：

10 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
11 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
12 目的。但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資及其
13 他勞動條件，未作不利之變更；三、調動後工作為勞工體能及
14 技術可勝任；四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
15 ；五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法第10條之1
16 定有明文，此即明訂調動五原則，即雇主調動勞工工作除不
17 得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範
18 。又雇主因遷廠，致須變更勞工工作地點，屬變更勞動契約
19 原約定工作場所，如符合調動五原則，即難謂其調職非合法
20 ；易言之，該法立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止
21 原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性
22 、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程
23 度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程
24 度受有不利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之
25 程度範圍內，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第34
26 號、110年度台上字第43號判決要旨參照）。

27 2.首自兩造簽署之僱傭契約書以觀（見本院卷第21頁至第33頁
28 ），第2條、第3條約定原告於任職期間，主要工作地點為
29 被告現有及將來新設之營業處所、關係企業、國內外分支機
30 構，或因營業、工作相關事務需要臨時派任之處所，也接受
31 被告指揮監督、同意於正常時間內配合被告業務需求調整至

其他部門或關係企業從事臨時性工作，如經調動通知無正當理由未配合者即以曠工論，若因職務調整改變職稱、職務性質或議定工資時，原則上本僱傭契約其他約定條件仍為有效等內容，以及第8條、第9條所為兩造應遵守被告依法訂定且公開揭示工作規則，工作上亦應接受被告各級主管指揮監督，於工作期間內未經主管允許不得擅自離開工作崗位等規定，堪認祇要未違反勞動基準法第10條之1調動五原則規範，被告依系爭契約即有變更原告工作地點之權利，殆無疑義。

3. 證人即被告經理林晟威於本院中證之：伊本為獨家報導網路工程師，約於111年間與嚴子貿同經被告負責人指派至被告處，伊擔任管理部經理兼櫃檯人員，負責瞭解被告業務併陳報予被告負責人，嚴子貿負責行銷，伊等就任時實體場館僅餘羅斯福路處所，斯時被告專任員工祇餘3至4名，原告早於伊等任職前即在被告處工作，據聞其前負責過櫃檯、業務與會計事務，故被告為原告加薪令其負責會計、業務與排班事宜，此外還有法務許俊鴻、新人會計謝青燁（整理會員資料、盤點資產，但渠非定期契約）、舞蹈老師周嘉琪；原告先前曾欲離職，但其為最資深員工，伊與嚴子貿等人慰留成功，迨約於決定搬遷工作地點前一個月，因經營虧損討論被告日後經營走向，並與獨家報導會計施水咬評估收尾或續存等各方案可能性，也與薪資成本較高之瑜珈老師討論資遣，亦就停業或休館有所討論，終因確認被告負責人通知羅斯福路處所租約到期，蓋資金無法支付場租、羅斯福路處所要被收回，工作地點便改至系爭處所處理會員退費事宜，但當下並未接獲員工去留處理之指示，被告也非併入獨家報導，僅先將資料搬至系爭處所，尚架設伺服器處理會員資料，然原告後續未至系爭處所上班，僅提及同年7月21日、22日請假，此後均在羅斯福路處所照相上傳至臉書等語（見本院卷第526頁至第535頁）。

4. 比對LINE工作群組對話紀錄擷圖（見本院卷第35頁至第131

頁），被告人員先前確於群組內討論將羅斯福路處所退租、不在該處營運事宜（見本院卷第35頁），然仍意有所指而特定係「實體課程」因疫情因素、染疫狀況，故自111年7月1日起停業或休館改安排線上課程等情，與明確提及「董事長跟營運長都一直拖延……公司努力要做調整，但是最後關門與否尚未定案」等內文（見本院卷第39頁至第41頁、第89頁），甚於傳送各段文字後即詢問眾人意見，施水汶又僅指示原告提供套用薪資總表、到職日之資遣名單，未具體明示終止日期，甚未對原告就現有兼職人員資遣日期詢問予以回應之應對（見本院卷第37頁、第55頁、第61頁至第63頁），反觀原告不僅能對各該公告草稿表示意見、負責修正員工資遣名冊與薪資，甚一度被施水汶指正其實為被告管理經理人之地位，其自身也提醒其他被告人員「預告期間」係自勞工取得證明文件起方予起算、應盡快確定之意見（見本院卷第47頁、第93頁、第113頁），以及被告尚於此段期間僱用新人會計辦理相關盤點資產造冊等事宜（見本院卷第51頁至第53頁），堪認證人林晟威前揭關於係評估各方式可能性之證詞，尚非子虛，難謂被告有何依勞動基準法第11條第2款終止系爭契約之舉措可言。

5.原告雖主張係於111年6月9日經被告終止系爭契約，但參該LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第103頁至第105頁），於嚴子貿完全否認其所陳曾提及6月底資遣之字眼後，原告雖表示會再聆聽錄音檔確認會議內容，此後毫無確認會議紀錄後之回應，佐以其自行撰寫提出之民事起訴狀，同不否認為：其「主觀上」認被告應終止羅斯福路處所業務、於同年6月底可能資遣全體剩餘員工，詎於同年7月13日起，被告竟稱不結束營運，但將設備遷徙至系爭處所等語（見本院卷第11頁），衡之其於111年7月17日尚對林晟威申請同年月21日、22日事假之客觀事實（見本院卷第113頁），全繫諸其「主觀」之判斷，尚乏被告於111年6月9日為同年7月15日預告終止之意思表示甚明，原告此部分主張，委無足取。

01 6.被告通知原告自111 年7 月15日起改至系爭處所提供勞務一
02 事，應符合勞動基準法第10條之1 之調動五原則：

03 ①原告於111 年6 月28日曾詢問資遣一事，經嚴子貿否認且表
04 示尚須搬遷羅斯福路處所物品後，至遲已於同年7 月11日告
05 知全體人員將改至系爭處所任職之事實，有前開LINE對話紀
06 錄擷圖在卷可證（見本院卷第101 頁至第109 頁），是原告
07 於事前即知工作地點變更一事。復據被告111 年7 月14日昱
08 董字第0000000 號公告所示：因應公司轉型，實施瑜珈教學
09 實體課程之羅斯福路處所將於翌（15）日返還出租人台新資
10 產公司，線上課程仍將維持，提供會員選修，含原告等員工
11 則自同年月14日起安排至系爭處所獨家報導集團營運部（近
12 臺北捷運善導寺站）工作，職務不變、勞動條件與待遇皆無
13 不利變動等文字（見本院卷第111 頁、第119 頁）；互核證
14 人林晟威上開證言、嚴子貿於111 年7 月19日起原告未至系
15 爭處所辦公後，尚表示曾與原告協商確認將協助處理會員事
16 宜之LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第119 頁、第123 頁），
17 以及原告於上開LINE對話紀錄擷圖中呈現負責整理、計算會
18 員事宜等內容，衡諸被告臉書專頁相關公告（見本院卷第18
19 5 頁至第193 頁），可認被告基於轉型需求、試圖永續經營
20 之際，為節省成本開支，故於租期屆滿後未再續租而改至系
21 爭處所減低開銷，然仍繼續處理會員事宜及更為線上瑜珈課
22 程之方式，要無不當動機或目的，原告工作除調動地點外，
23 就其勞動條件別無不同之處，亦為其能力與技術上所得勝任
24 ，尚不待言。

25 ②就工作地點調動是否符合勞動基準法第10條之1 第4 款、第
26 5 款規定乙情：

27 (1)依本院查詢原告住所開車各至羅斯福路處所、系爭處所所需
28 時間僅增6 至8 分鐘，羅斯福路處所至系爭處所間開車單趟
29 約7 分鐘、距離2.2 公里，若自原告住所途經幼兒園再至上
30 班地點更僅差距5 分有餘一情，有GOOGLE地圖查詢結果存卷
31 可證（見本院卷第359 頁至第369 頁、第517 頁至第519 頁

01)，徵以原告自述家庭生活、接送情形以觀，要無過遠、交
02 通不便，於一般通念而言尚未逾越可忍受之程度範圍內甚明
03 。

04 (2)原告民事起訴狀、民事陳報狀中亦主張：前依系爭契約約定
05 及民法第487 條規定，其給付勞務地點為復興館（位於臺北
06 市○○區○○○路000 號2 樓）及羅斯福路處所，本依約於
07 此二場館工作，負責櫃檯行政庶務、會員事宜、消防、公安
08 稽核與排除現場營運狀況，迨復興館於108 年6 月收店後，
09 全改至羅斯福路處所任職等語（見本院卷第13頁、第430 頁
10 ），足謂原告於羅斯福路處所、復興館均正常營運之際，實
11 有奔波、往返在此二場館為其工作地點提供勞務之客觀事實
12 。承此，原告住所至復興館所在範圍內，既屬其於簽署系爭
13 契約時所得預見工作地點範圍，系爭處所更近於復興館所在
14 距離，稽以僱傭契約書前揭得變更工作地點之約定內容，對
15 原告家庭生活利益要無不妥之處，當符合勞動基準法第10條
16 之1 調動五原則，洵堪認定。

17 ③原告雖主張系爭契約當事人實變更為獨家報導而非被告、工
18 作內容亦有所異，更否認最後職稱為獨家集團柔昱管理部經
19 理云云。然以；

20 (1)據獨家報導集團111 年7 月13日營運長暨檢討會議議程紀錄
21 、被告訴訟代理人於被告工作群組LINE對話紀錄擷圖（見本
22 院卷第35頁至第245 頁、第511 頁至第515 頁），以及前開
23 證人證詞，被告早於110 年12月4 日即隸屬於「獨家報導集
24 團」，此乃出席之原告所知，且獨家報導集團雖於111 年7
25 月13日會議中曾討論羅斯福路處所情形，然自該案案由為「
26 瑜珈館善後事宜」，即備註所載於同年6 月20日行政會議進
27 行討論、復於同年7 月4 日確定轉為線上營運等節，即知安
28 排、處理實體課程去向，諒無工作條件不利變更，抑或系爭
29 契約當事人變更之情，此自原告111 年7 月22日台北古亭存
30 證號碼第751 號郵局存證信函、均載收件人為「被告」而非
31 「獨家報導集團」亦明（見本院卷第135 頁至第145 頁、第

181 頁至第183 頁)。

(2)至原告固主張被告設立登記址仍在羅斯福路處所且業已停業，系爭契約當事人顯有變更云云，有經濟部公司基本資料在卷可參（見本院卷第357 頁），但公司登記址與營業場所、辦公處所相異之情形比比皆是，停業與有無與員工繼續成立僱傭契約乙情更屬有間，當不足以工作地點變更，即謂系爭契約當事人即雇主已非被告之事實可採。

(3)況依原告各與被告訴訟代理人、石雨鑫與施水咬間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第195 頁至第207 頁），原告一度於111 年5 月24日傳送離職服務證明書予施水咬，並表示希望提高投保級距、會盡力在月底前將會籍退費計算完成等情，然於同年7 月14日與被告訴訟代理人對話中自承：其先前曾表示要離職，但經被告慰留後同意幫忙協助公司，當時被告曾同意其離開後要給非自願離職單，以及對變更工作地點之不滿後等內容後，被告訴訟代理人則回覆施水咬僅係計算營運成本而非要求原告離職，且被告業仍在臺北市區內營業，原告職務也未調動，更再次傳送自同年月15日起改至系爭處所工作，其餘勞動條件、職務與待遇並無不利變動等提醒等節（見本院卷第195 頁至第199 頁），稽以原告曾表示111 年7 月21日、22日申請事假之客觀事實，益徵證人林晟威上揭證言應屬可認。換言之，被告人等於確認羅斯福路處所實體課程存續以前，本已消弭原告斯時離職之意念、持續依系爭契約提供勞務，惟於羅斯福路處所搬遷期間，或因兩造溝通不良導致原告喪失對被告之信賴，進而復行爭執系爭契約當事人更替、工作地點過遠等情形，然此與被告有無依勞動基準法第11條第2 款終止系爭契約、有無違反勞動基準法第10 條之1調動五原則要屬二事，原告此部分主張，自難憑採。

(三)原告除111 年7 月21日、22日經被告准許申請事假外，並無正當理由未提供勞務持續曠職，被告以勞動基準法第12條第1 項第6 款終止系爭契約，尚屬有據：

1.按勞工有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，勞動基準法第12條第1 項第6 款定有明文。

2.被告自111 年7 月15日起命原告改至系爭處所提供勞務為合法調動一情，已經本院詳予論述如上，是原告倘未依期至系爭處所上班又無請假情事，無論其有無至羅斯福路處所拍照打卡（見本院卷第147 頁至第179 頁），均不足以作為其已提供勞務之證明。是除111 年7 月21日、22日原告曾請事假獲准外，其餘同年月15日、18日至20日、23日以降全係無正當理由曠工，要無疑問。復被告業於111 年8 月4 日以台北杭州南郵局存證號碼第86 4號郵局存證信函寄送予原告一節，有該存證信函存卷可查（見本院卷第505 頁至第507 頁），且兩造均同意不爭執該存證信函應於翌（5）日送達原告之事實（見本院卷第638 頁）。觀之該存證信函業於主旨揭示係以「免職」為寄送目的，且於說明欄中明確表示原告自111 年7 月15日至同年8 月4 日，除同年7 月21日、22日准予事假外均未提供勞務，繼續或累積曠工日符合勞動基準法第12條第1 項第6 款事由，且雇主於知悉日起30日內為之，故自免職令送達日起免職，免職後相關事由將依法處理等文字，顯係以此份存證信函為終止系爭契約之意思表示無訛，原告主張依內文尚需再有「免職令」通知方生效力云云（見本院卷第536 頁），與該信函內文上下脈絡迥然不同，況倘原告主張為真，衡以原告勞保與就保投保資料、健保投保資料（見本院卷第275 頁、第285 頁），被告焉有未再次寄送「免職令」，即於111 年8 月10日將原告退保勞保、健保之必要，是原告主張，礙難採認。

3.是以，系爭契約已於111 年8 月5 日經被告以勞動基準法第12條第1 項第6 款終止，兩造就系爭契約之權利義務業已消滅，本院當毋庸就原告於111 年8 月15日以勞動基準法第14條第1 項第6 款終止一事有無理由，以及得否事後方追加同項第5款事由主張予以說明，併予敘明。

(四)原告僅能請求被告給付2 萬5,005 元特休未休折算工資：

01 1.被告不爭執未給付予原告111 年度特休未休折算工資一情，
02 業如前述，也未爭執原告計算之數額，是原告請求被告給付
03 2 萬5,005 元，應屬有理。

04 2.資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書部分：依勞工退
05 休金條例第12條第1 項、第2 項規定，可悉採勞退新制之勞
06 工，僅於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
07 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
08 時，方有向雇主請求資遣費之權利，並於符合勞動基準法第
09 11條、第13條但書規定終止系爭契約時，方有請求預告工資
10 之權。系爭契約既係被告以勞動基準法第12條第1 項第6 款
11 終止，同非屬就業保險法第11條第3 項、第25條第3 項所規
12 定非自願離職之情形，原告自不得向被告請求資遣費、預告
13 工資及開立非自願離職證明書，堪以認定。

14 3.工資部分：

15 ①按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
16 他方服勞務，他方給付報酬之契約；僱用人受領勞務遲延者
17 ，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第482 條
18 定有明文。基上，可知僱傭契約中提供勞務與給付報酬為主
19 給付義務，若勞工未提供勞務，雇主當無給付報酬之必要無
20 訛。

21 ②本件原告於111 年7 月僅提供勞務至同年月14日止，此後無
22 正當理由未提供任何勞務，輔以兩造均不爭執被告業給付原
23 告111 年7 月上班期間之薪資共2 萬2,428 元（見本院卷第
24 536 頁），且有原告薪轉戶存摺內頁影本附卷足考（見本院
25 卷第483 頁），是被告業將原告上班期間之薪資清償完畢，
26 原告其餘主張，當屬無由。

27 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
28 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
29 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
30 3 條第1 項各有明文。復勞動基準法第23條第1 項、第38條
31 第4 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當

01 事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且
02 依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工
03 。被告應給付原告上述金額，已如前述，並因屬有確定期限
04 之給付，至遲應自本件原告勞動契約終止時起全負遲延責任
05 。本件原告既係主張利息自民事準備狀繕本送達被告翌日起
06 算，又該書狀係於112 年2 月16日由被告法定代理人戶籍址
07 、被告搬遷址之受僱人即管理委員會簽收一情，有送達回證
08 可資佐證（見本院卷甲），揆諸前揭規定，本件原告主張被
09 告上開應給付之金額，並請求自112 年2 月17日起至清償日
10 止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

11 五、綜上所述，被告並未於111 年6 月9 日終止系爭契約，反係
12 合法調動原告於111 年7 月15日起改至系爭處所上班，但原
13 告無正當理由繼續曠工3 日、1 個月內曠工達6 日，是被告
14 於111 年8 月5 日以勞動基準法第12條第1 項第6 款終止系
15 爭契約，要無不妥，僅應給付原告111 年度特休未休折算工
16 資無誤。從而，原告依勞動基準法第38條第1 項、第4 項前
17 段規定，請求：被告應給付原告2 萬5,005 元，及自112 年
18 2 月17日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應
19 予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

20 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
21 法第44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項與第2 項依職
22 權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保而免為假執行，
23 並酌定相當之金額。此部分本件原告雖陳明願供擔保聲請宣
24 告假執行，然其等聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另
25 為假執行准駁之諭知。至本件原告其餘假執行之聲請，因訴
26 之駁回而失所依據，不予准許。

27 七、本件事證已臻明確，又因本院未審酌被告112 年8 月7 日方
28 提至本院之LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第545 頁至第632
29 頁），自不就是否構成失權效予以論述；暨兩造其餘之攻擊
30 防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判
31 決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日

03 勞動法庭 法 官 黃鈺純

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日

08 書記官 李心怡