

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第69號

原告 郭菁蘭

訴訟代理人 財團法人法律扶助基金會鄭旭廷律師

被告 薩摩亞商環宇珠寶城有限公司高雄分公司

法定代理人 吳愛麗

訴訟代理人 許婷玕

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國110年3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壹拾肆萬壹仟貳佰元，及自民國一〇九年八月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，但被告如以新臺幣壹拾肆萬壹仟貳佰元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）163,200元，及自起訴書繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院審理時變更為：被告應給付原告141,200元，及自起訴書繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷二第27頁），核其性質，為減縮應受判決之聲明，且被告亦無異議，而為本案言詞辯論（見本院卷二第29頁），依上開規定，原告所為訴之變更，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自民國100年7月1日起任職於被告公司，擔任珠寶銷售人員，勞保投保薪資為24,000元。被告公司因武漢肺炎因素無法繼續營運並且積欠原告2月份薪資與特休

01 假未休共16.5天之薪資，從而原告主張依勞動基準法第14條
02 第1項第5款、第6款終止兩造勞動契約，並且原告得向被告
03 請求給付109年2月份薪資24,000元，資遣費104,000元
04 【計算式：24,000元×年資基數（8+8÷12）×0.5】，特
05 休假未休工資13,200元【計算式：24,000元÷30×16.5天】
06 ，並請求開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動基準法（
07 下稱勞基法）第14條第1項第5、6款、第4項、第19條、
08 第38條第1項、第4項、就業保險法第11條第3項、第25條
09 第1項、第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
10 之規定提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告141,
11 200元，及自起訴書繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
12 率5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予
13 原告。

14 二、被告則以：原告109年2月份實際上除了10日、13日有來公
15 司之外，其餘時間均未打卡或向管理主管報到，亦未請假，
16 原告曠工已3日或一個月曠工達6日，視為自動離職，被告
17 公司爰於109年2月26日通知原告終止勞動契約。縱認被告
18 公司應給付原告2份月薪資，原告僅於2月10、11、12、13
19 、24日上班，應僅按實際上班5天給付等語置辯，並聲明：
20 原告之訴駁回。

21 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
22 項如下：

23 （一）原告丙○○自100年7月1日起任職於被告高雄分公司擔
24 任珠寶銷售人員。

25 （二）如原告請求有理由，被告積欠原告丙○○資遣費104,000
26 元、特休假未休假薪資13,200元。

27 四、本件爭點為：

28 （一）原告於109年2月份是有否曠工？被告是否有以原告無正
29 當理由曠工3天或1個月內曠工達6天為由，終止勞動契
30 約？

31 （二）原告請求被告給付109年2月薪資、資遣費、特休假未休

01 假薪資，有無理由？

02 （三）原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

03 五、本院得心證之理由：

04 （一）原告於109年2月份是有否曠工？被告是否有以原告無正
05 當理由曠工3天或1個月內曠工達6天為由，終止勞動契
06 約？

07 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日
08 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6
09 款定有明文。被告公司辯稱原告均未打卡或向管理主管報
10 到，亦未請假，原告曠工已3日或一個月曠工達6日，已
11 於109年2月26日通知原告終止勞動契約等情，為原告否
12 認，被告公司自應就此負舉證之責。

13 2.經查，被告公司固提出原告之打卡記錄為證（見本院卷一
14 第149至157頁），依打卡記錄所示原告於109年2月10
15 、11、13日有打卡紀錄，惟依證人即被告公司人事主管甲
16 ○○證述：109年2月份業務總監乙○○有通知員工來上
17 班，我有請員工打卡，我才會知道員工有來。我的命令與
18 乙○○不同時以乙○○為準。乙○○在LINE說不用打卡，
19 但是有些人還是習慣按指紋打卡，當時也是可以不用打卡
20 」等語（見本院卷一第321至323頁），再參以被告公司
21 業務總監乙○○於通訊軟體LINE群組內發出訊息「（2月
22 4日）因應武漢肺炎疫情的休假日到9號止，各位同仁從
23 2月10號（下星期一）開始恢復正常上班。」「（2月9
24 日）溫馨提醒：記得明天要上班喔！因為2月份上班時間
25 不一定，所以上、下班不用打卡，找當組主管報到即可。
26 明天上班，我會分組跟各位報告公司因應武漢肺炎的近期
27 措施，也會跟各位同仁溝通，盡力達成共識。」，另訴外
28 人吳庭容於109年2月10日在上開LINE群組內詢問明天是
29 否上班，被告公司主管乙○○回覆會再宣布等語，及寰宇
30 念祖公務機於109年2月11日在LINE群組發出「通知明天
31 有簽協議書及明天願意簽協議的人上班，一樣8：00-12

：00」訊息，乙○○於109年2月12日在LINE群組發出「報告，明天還是需要各位上班，協助盤點。」訊息，有LINE群組對話附卷可參（見本院卷一第189至310頁），足認被告公司於109年2月期間因受疫情影響，已告知員工上班時間不一定，不用打卡，是否要上班，則須待被告公司通知，而依上開對話記錄內容所示，被告公司僅要求員工於109年2月10、11、12、13日上班，又被告公司對於原告有於109年2月10、11、12、13、24日上班並不爭執（見本院卷一第331頁），故被告公司辯稱原告無正當理由曠工3天或1個月內曠工達6天等情，尚非可採，原告既無被告公司所指曠工情事，則被告公司主張已依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，即屬無據，亦非可採。

（二）原告請求被告給付109年2月薪資、資遣費、特休假未休假薪資，有無理由？

- 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；工資應全額直接給付勞工；勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，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。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第14條第1項第5、6款、第22條第2項前段、第38條第1項、第4項分別定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞

動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由僱主按其工作年資，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；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

2. 原告主張被告公司積欠109年2月份薪資及特休假未休假薪資，依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，經被告公司否認，並以前詞置辯。經查，被告公司因疫情影響，已告知原告109年2月份上班時間不固定，原告亦有依被告公司指示提供勞務，並無曠工情事，業如前述，則被告公司自有給付原告薪資之義務，兩造亦因而於109年3月13日於高雄市勞工局聲請勞資爭議調解，原告已於調解時請求被告公司給付109年2月份薪資、資遣費、特休假未休薪資，有高雄市政府勞工局勞資爭議會議記錄在卷可參（見本院卷一第81至86頁），足見原告已於調解時依法終止勞動契約，是兩造之勞動契約已因原告依前揭規定行使終止權而終止。被告公司對於原告主張109年2月份薪資為24,000元並不爭執，則原告請求被告公司給付109年2月份薪資24,000元，為有理由，應予准許。被告公司雖辯稱應按原告實際上班日數給付等語，惟兩造之勞動契約係約定月薪，並非日薪，且原告已依被告公司指示出缺勤，並無曠工情事，被告公司要求原告不用上班期間，係被告公司明確表示拒絕受領原告提出勞務，非屬原告未提出勞務，故被告公司所辯，尚非可採。又原告已合法終止勞動契約，則原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第38條第4項請求被告公司給付資遣費、特休假未休假薪資，即屬有據，因被告公司對於積欠原告資遣費104,000元、特休假未休假薪資13,200元，並不爭執，故原告請求資遣費104,000元、特休假未休假薪資13,200元，為有理由，應予准許。

01 3.從而，原告請求被告公司應給付109年2月份薪資24,000
02 元、資遣費104,000元、特休假未休假薪資13,200元，共
03 141,200元，均為有理由，應予准許。

04 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

05 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
06 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條
07 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；
08 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
09 代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法
10 第19條分別定有明文。經查，兩造間之勞動契約係因原告
11 依勞基法第14條第1項第5、6款合法終止，已如前述，
12 核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，則原告請求
13 被告開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

14 六、綜上所述，原告依據勞基法第19條、第22條第2項前段、第
15 38條第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第
16 3項之規定，請求被告公司應給付141,200元，及自起訴狀
17 繕本送達翌日即109年8月12日起至清償日止（見本院卷一
18 第125頁），按週年利率5%計算之利息；被告公司應開立
19 非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。又本件
20 係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就判決主文第1
21 項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
22 行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為
23 假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之被
24 告公司負擔。

25 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據
26 ，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論
27 述，附此敘明。

28 八、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

29 中 華 民 國 110 年 3 月 22 日
30 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 110 年 3 月 23 日
04 書記官 陳韋伶