

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第25號

原告 廖曉慈

訴訟代理人 黃仕翰律師

複代理人 張家和律師

訴訟代理人 呂紹宏律師

柯晨皓律師

被告 胡桃宇宙股份有限公司

法定代理人 黃仲立

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬參仟肆佰柒拾玖元，及自民國一〇八年十二月十四日起至清償之日止，按年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣玖萬參仟肆佰柒拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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

二、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，同法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）10萬5146元，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息；嗣於民國109年2月25日言詞辯論期日以言詞變更起訴金額為被告應給付原告9萬3479元及前揭遲延利息，核上開聲明變更係減縮應受判決事項之聲明，依前揭說明，並無不合，應予准許。至於被告對原告提起反訴部分，因被告並未繳納裁判費併經本院裁定駁回，是本

01 件僅就原告提起之本訴部分審理判決，一併敘明。

02 貳、實體部分

03 一、原告主張：

04 (一)原告於105年5月9日起任職於被告公司，擔任軟體工程師一
05 職，詎被告於108年6月20日原告喪假期間以通訊軟體Line（
06 下稱Line）訊息通知原告在108年6月24日進公司處理交接事
07 項後，即無須再進公司，但薪水一樣發放到同年6月30日，
08 離職前之薪資為3萬5000元（下稱系爭勞動契約），被告並
09 於斯日開立非自願離職證明書交付原告，以供原告請領失業
10 之相關補助。

11 (二)詎被告並未依法給付資遣費5萬4979元、預告工資2萬3333元
12 及特別休假未休13日之工資1萬5167元，共計9萬3479元。原
13 告遂以被告拒付資遣費、預告工資等款項為由向台北市勞動
14 局提起調解聲請，被告卻於調解當日表明拒付任何款項予原
15 告，並稱其所開之非自願離職證明係「開錯非自願離職證明
16 予勞方」，兩造間之調解遂不成立。原告迫於無奈，爰依勞
17 動基準法（下稱勞基法）第17條第1項第1款、第16條第3項
18 、第38條第4項前段等規定提起本件訴訟等語。

19 (三)聲明：被告應給付原告9萬3479元，及自起訴狀繕本送達翌
20 日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息；並願供擔
21 保請准宣告假執行。

22 二、被告雖未於最後言詞辯論期日到庭，然曾具狀以：

23 (一)原告因上班經常看影片、網路聊天、出勤時數不足，甚至偽
24 造出勤紀錄，不斷欺騙公司及同仁工作進度，造成公司損害
25 ，因此被告始依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約
26 。至於原告所附Line訊息僅為片面資訊，且訊息所示亦足證
27 其所為對被告造成重大損害，並經被告開除之意旨。

28 (二)原告實際於108年1月28日至同年1月30日、2月18日及5月20
29 日均有休假之事實，加上平日均晚到超過一小時抵扣休假時
30 數，早已沒有特別休假時數。

31 (三)被告公司所開立之非自願離職證明書並非資遣證明書，且誤

勾選原告離職事由，此部分已在勞資調解時說明清楚等語抗辯。

(四)聲明：駁回原告之訴及其假執行之聲請；並願供擔保請准免為假執行。

三、得心證之理由：

原告主張系爭勞動契約經被告於108年6月30日依勞基法第11條第5款終止，依法其自得請求被告給付預告工資、資遣費及應休未休日之工資等計9萬3479元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。本院審酌如下：

(一)系爭勞動契約經被告於108年6月30日依勞基法第11條第5款終止：

按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知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告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號及101年度台上字第366號判決意旨參照）。本件原告主張系爭勞動契約經被告於108年6月30日依勞基法第11條第5款終止之事實，業經原告提出Line對話截圖及被告公司出具之非自願離職證明書等在卷為憑（臺灣士林地方法院士林簡易庭108年度士勞簡調字第46號第8、9頁，下稱調字卷），被告對於前揭文件並未否認其真正，然抗辯其誤勾選非自願離職證明書上之離職原因，其係依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約云云。查被告於上開非自願離職證明書明確記載原告之離職原因為勞基法第11條第5款事由；再參諸原告提出之前揭Line對話截圖，其中被告公司稱「..已經給你不少其數的機會，也對妳明示暗示要努力認真很多次，妳仍然把公司的工作不當一回事....你自己應該很清楚，每天上班花最多時間的都不是在做公司的工作，公司不可能每個案子都讓你用一個月以上的時間去做一個星期的工作量....製作成交接文件給庭宇

01 及我確認無誤後就可以離職了，薪水會計算至這個月給你」
02 等語（調字卷第8頁），及被告提出之Line對話整理記錄亦
03 多次提及被告公司催促「畫面好了，功能差傳回資料庫，因
04 為前兩天發現API的機器炸了，再重建」「這不合理」、「
05 POS進展如何」「我畫面改好了，但API我好像動到什麼，所
06 以有報錯，正在看」等情（本院卷第45、46頁）以觀，足認
07 被告確於108年6月20日以原告工作不認真、其工作能力未達
08 其要求，核屬不能勝任工作之情事，並以該項事由告知原告
09 於108年6月30日終止系爭勞動契約，同時記載於非自願離職
10 證明書，依前揭說明，自不容被告嗣後於108年8月1日之勞
11 資爭議調解或訴訟時任意變更終止系爭勞動契約之事由，所
12 為之前揭抗辯，自不足採。是系爭勞動契約於108年6月30日
13 經被告以勞基法第11條第5款規定終止之事實，已堪認定。

14 (二)原告得請求被告給付資遣費、預告工資：

15 1.按依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得
16 向雇主請求加發預告期間工資及資遣費；又雇主依第11條或
17 第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之
18 規定：三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主
19 未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之
20 工資，同法第16條第1項第3款、第3項、第18條第1款分別定
21 有明文。本件被告依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約
22 ，而非同法第12條第1項第4款事由，業經認定如上，被告抗
23 辯其無庸給付預告工資及資遣費云云，已不足採，是依前揭
24 說明，原告自得請求被告給付資遣費及預告工資。再按94年
25 7月1日施行之勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適
26 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
27 動契約依勞動基準法……第14條……規定終止時，其資遣費
28 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
29 ，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限
30 ，不適用勞動基準法第17條之規定」。是就平均工資係「謂
31 計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之

總日數所得之金額。」勞基法第2條第4款復有明文。準此，本件資遣費之計算方式，得參酌前開法條規定，以原告離職前六個月內所得平均工資計算之，一併敘明。

2. 查原告於105年5月9日起至108年6月30日任職被告公司共3年1個月又21天；又原告離職最後6個月所領之平均工資為3萬5000元，有原告提出之非自願離職證明書、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄可稽（調字卷第9、13頁），是原告得請求被告給付資遣費5萬5028元，如資遣費試算表所示（本院卷第93頁），惟原告僅請求5萬4979元，自無不可，應予照准。又查原告任職被告公司期間為3年1個月又21天，依前揭說明被告終止系爭勞動契約之預告期間為30日，是被告於108年6月20日通知原告合法終止系爭勞動契約日應為108年7月20日，然被告預告終止系爭勞動契約日為同年6月30日，其未合法預告終止系爭勞動契約自明。準此，原告依前揭規定請求被告給付未合法預告期間之20日工資計2萬3333元（計算式： $35,000 \times 20 / 30 = 23,333$ ，原以下四捨五入），亦屬有據。

（二）被告應給付原告應休未休之特別休假工資：

1. 按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：四、三年以上五年未滿者，每年十四日；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，勞基法第38條第1項第4款、第38條第4項前段定有明文。又女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算，性別工作平等法第14條第1項定有明文。
2. 查原告任職被告公司期間超過3年，如前所述，依法應有14日之特別休假（下稱特休假）。又原告主張其僅請過1日之特休假，為被告所否認，辯稱原告於108年1月28日至同年1月30日、2月18日、5月20日，及平日遲到時數加總已逾前開特休假日數，自無特休假工資可以請求云云，固據提出兩造

Line對話紀錄及攝錄影設備紀錄為憑（本院卷第45至51頁）。然查，前揭對話紀錄並無原告108年1月28日至同年1月30日之請假對話，被告此部分抗辯即失依據，不足採信。至於同年2月18日及5月20日，原告均係以生理假請假為據，依前揭說明，此為女性受僱者之工作權利，被告不得逕計入休假期扣除之。此外，被告提出之攝錄影設備紀錄至多僅能證明原告未打卡或遲到；且被告對於系爭勞動契約有遲到得以逕行扣除特休假一節，並未舉證以實其說，尚難逕由被告逕行扣除原告之特休假日數，則被告所辯，均屬無據，不足採信。準此，原告主張被告應給付特休假13日之工資1萬5167元（計算式： $35,000 \times 13 / 30 = 15,167$ ，元以下四捨五入），依法有據，應予照准。

3. 小結：被告依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約，應給付原告資遣費、預告工資、特休假工資共9萬3479元（計算式： $54,979 + 23,333 + 15,167 = 93,479$ ）。

(四) 末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本於108年12月13日合法送達被告，有本院送達證書1紙在卷可憑（本院卷第27頁），是依前開規定，原告所得被告請求之前揭金額，被告應自108年12月14日起負遲延責任，亦堪認定。

四、綜上，被告依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，自應給付原告資遣費、預告工資及特休假工資。從而，原告請求被告給付9萬3479元，及自108年12月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件係小額程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，

依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第三項後段所示。

六、本件事證已臻明確，被告抗辯原告造成公司損害部分為其提起反訴範圍，然該反訴業經本院駁回在卷，自不另斟酌。至於兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 洪 純 莉

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 3 月 10 日
書 記 官 范 國 豪

訴訟費用計算書

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
第一審裁判費	1,000元	
合 計	1,000元	