臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

106年度苗勞簡字第14號

原　　告　高健倫
被　　告　台灣保來得股份有限公司
法定代理人　菊池勇
訴訟代理人　葉天昱律師
複　代理人　蔡儒瑩

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年2 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣89,199元，及自民國106 年8 月27日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔百分之74，餘由原告負擔。
四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣89,199元為原告預供擔保後，得免為假執行。
五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100 年12月1 日起受僱於被告台灣保來得股份有限公司（下稱被告公司）加工課，原告因長期操作機台而腰頸疼痛，經就診後確認原告罹患頸腰椎炎，並依醫囑請假休養，其後被告公司公告自106 年5 月起將原告調任至燒結組，原告於同年5 月19日詢問燒結組長陳榮興5 月之班表，陳榮興於同年月26日下午5 時58分許，方告知原告應於同年月27日凌晨0 時上班，經原告於同年月26日致電陳榮興，陳榮興告知無假卡無法依正常程序請假，請原告於翌（27）日至被告公司請假，然原告於同年月27日攜帶診斷證明書至被告公司欲請事假及特休養病時，課長林寶明向原告表示上級有交代不准原告請假，病假用完了，特休及事假他可以不讓原告請等語，原告無法請假即返家，並寄送電子郵件予被告公司，再次表明請假事宜，嗣於同年6 月2 日勞資爭議調解後，被告公司竟於同年月9 日寄出存證信函，表示

因原告自同年5月27日至30日連續4天未到廠上班，亦未依規定完成請假手續，依工作規則解僱原告，被告公司刻意以不正方法阻撓原告請假，應視為請假條件已成就，被告公司解僱不合法，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，終止兩造間之勞動契約，並以本件起訴狀繕本送達（即106年7月27日）作為終止契約之意思表示通知，請求被告公司依勞基法第17條第1項之規定給付資遣費新臺幣（下同）8萬9,199元及預告期間工資3萬1,800元等語，並聲明：㈠被告應給付原告12萬999元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈡訴訟費用由被告負擔；㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告公司則以：原告前已有多次請假經驗，原告請假事由為普通疾病，依規定應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數請假，且被告公司就員工輪班班表均事先告知，原告欲以106年5月25日診斷證明書請假，得於翌（26）日人事課上班時間完成請假手續，然原告自承其於同年月27日方至被告公司請假，即未依法定程序請假，應以曠職論，是原告自同年月27日起至30日止連續曠工4日，被告公司依勞基法第12條第6款前段之規定終止兩造間勞動契約，即屬有據，而原告主張依同法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，並請求給付資遣費等，即無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡訴訟費用由原告負擔；㈢如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點如下：

㈠不爭執事項：

1.原告自100年12月1日起受雇於被告公司，於加工課操作現場機台，於106年4月28日經被告調職至燒結部門，調職生效日為106年5月起（本院卷第6、35、253頁）。

2.原告有於106年4月25日、28日、5月12日、25日至慈祐醫院接受診療，病名均為頸腰椎炎，醫師囑言均為宜修養兩星期（本院卷第14至16頁）。

3.原告曾於106年5月19日以通訊軟體「LINE」（下稱「LINE」）向燒結組組長陳榮興請求告知同年5月15日至6月10日之班表，經陳榮興於5月26日告知同年5月27至28日、5月29至30日、5月31日至6月1日均有排班，並表示「假卡到今天都沒看到，真有事要請打去人事課請吧」（本院卷第17頁）；另原告於106年5月27至28日排定為夜班、5月29至30日排定為早班、5月31日排定為中班（本院卷第53頁）。

4.原告有於106年5月27日寄送電子郵件至「porite@mail .porite .com .tw」，表示其因4月26日收到燒結組長之訊息得知5月27日要上夜班，於是打電話到人事課先告知請假，可人事課人員已下班，轉告燒結組長，組長說明天5月27日再到公司請假，其因病頸、腰脊椎未痊癒，5月27日早上到公司請事假和特休養病，公司說明特休和事假他們有權利不讓我請，可病未痊癒理當可請事假和特休，為何刁難，其欲告知公司其無法上班並欲請兩星期之假期（本院卷第18頁）。

5.被告有於106年6月9日以存證信函通知原告，因其自106年5月27日起至5月30日止4日未到廠上班，亦未依規定完成請假手續，故依工作規則開除原告，原告於同年6月12日收受該存證信函，被告另有於106年5月31日以公告為之（本院卷第21至22頁、第261頁）。

6.被告公司請假規則第31條請假手續規定，員工因故必須請假者，應事先填寫請假單經核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-MAIL、限時函件報告單位主管，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於2日內提送，其工作單位按權責核定之（本院卷第45頁）。又原告有於101年1月10日簽署切結書，其中第2條約定任何情形下：包括年節農忙、假日值日夜及加班工作未經請假核准，決不擅離職守（本院卷第50頁）。

7.原告迄106年5月26日止，尚有普通傷病假6小時、事假13

日、特別休假7日未使用（本院卷第161頁）。

8.原告有於106年4月28日填寫請假彙總表，於5月2至8日、11至12日請病假，另於同年5月15日填寫請假彙總表，於5月13至16日、19至24日請病假（本院卷第215頁）。

9.原告於105年12月至106年5月之平均薪資為3萬2,567元（本院卷第61頁）。

10.被告有於106年8月15日以存證信函通知原告給付106年6月1日起至9日止之薪資8,700元，原告已有受領（本院卷第132至135頁）。

11.106年5月27日起至30日為端午連假，彈性放假連續休假4天（本院卷第259頁）。

㈡爭執事項：

1.被告主張依勞基法第12條第1項第6款前段之規定，認定原告未依規定請假，繼續曠職3日以上而予以解僱，是否合法？

2.原告依勞基法第14條之規定，以起訴狀繕本送達被告為終止兩造勞動契約之意思表示，並請求被告給付資遣費8萬9,199元及預告期間工資3萬1,800元，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠爭點一：

1.按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，勞基法第43條前段、第12條第1項第6款、勞工請假規則第10條分別定有明文。準此，勞工依法得行使請假之權限，然請假事由若非疾病或緊急事故，應事前辦理請假手續，雖有正當事由得以請假，惟未辦理請假手續時，仍應認屬無正當理由曠工；惟雇主審核是否准假時，應附具理由說明准駁之原因，倘無理由不予准假，致勞工無法完成請假手續，尚難認勞工未提供勞務，係屬無正當理由曠工，先

予敘明。

2.關於被告公司請假規則及原告應提出請假申請之時點：

⑴勞工請假規則第5條規定：勞工普通傷病假超過前條第1項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以1年為限。則原告主張其因罹患頸腰椎炎，欲自106年5月27日起請共2週之事假及特休抵充普通傷病假養病，依不爭執事項2.所示，慈祐醫院同年月25日之診斷證明書已載明「宜修養兩星期」（本院卷第16頁），又依不爭執事項7.所示，原告迄同年月26日止，尚有普通傷病假6小時、事假13日、特別休假7日未使用，原告已有普通傷病假不足之情形，從而原告主張欲請事假及特休抵充普通傷病假養病，倘依被告公司規定之請假方式辦理完畢，即屬合法。

⑵又依不爭執事項6.所示，被告公司請假規則第31條規定，員工因故必須請假者，應事先填寫請假單經核定後方可離開工作崗位或不出勤，如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託他人代為辦理請假手續。則原告主張其因疾病自106年5月27日起請共2週之事假及特休抵充普通傷病假養病，依不爭執事項2.所示，原告已因同一疾病先後就診，是原告主張之請假事由，並非急病或臨時重大事故；又依不爭執事項8.所示，原告業於106年4月18日及5月15日事前向被告公司請病假，足認原告知悉被告公司上開請假規則。從而原告主張因罹患疾病，欲自同年5月27日起請共2週之事假及特休抵充普通傷病假養病，即應事前為之。

⑶再依不爭執事項3.後段所示，原告於同年月27日至28日排定為夜班、5月29至30日排定為早班、5月31日排定為中班，而晚班之上班時間為凌晨0時起至上午8時止（本院卷第53頁），從而原告倘欲自同年月27日凌晨0時起請假，即應於該時點前，依上開請假規定向被告公司辦理請假手續，且被告亦肯認應於「上班前」完成請假手續（本院卷第244頁），堪予認定。

2.關於被告公司之實際請假流程及原告請假之情況：

⑴證人邱正明於本院具結證稱：我目前任職被告公司，於106年5月間擔任品管部組員，被告公司請假流程是先由員工填寫請假彙總表及公司制定之請假卡，填寫完後逐級送到品管部長官，我沒有直接向人事單位請假之經驗，公司規定不能直接向人事單位請假，要跟自己所屬單位主管請假等語（本院卷第344、350頁）。

⑵證人陳榮興於本院具結證稱：我目前任職於被告公司，於106年5月間擔任燒結部門之班長及代理組長，106年5月間原告是燒結部門組員，印象中原告調到燒結部門後沒有實際來工作，被告公司請假流程係員工先填寫公司制定之請假卡及請假彙總表後，逐級送至班長、組長、課長簽核，事假須本人親自事先請假，病假若有病假證明，則可委託代理人代為請假，本院卷第17頁是我跟原告之「LINE」對話紀錄，106年5月26日當時原告要尋找他的請假卡，他有連絡我幫他找，但我在燒結部門沒找到，所以我才在「LINE」中告訴原告「假卡到今天都沒有看到，真有事要請打去人事課請吧」，想請他直接去人事課確認假卡是否在那邊，但我不清楚欲請假之員工是否可以直接找人事課請假，員工請假完畢後，請假卡按照公司制度都會回到所屬部門保管，先前燒結部門有發生員工請假卡找不到之情形，但不常見，通常是他人代為請假才會遺失，我沒有遇過沒有填寫請假卡請假之情形，我審核請假之權限，必須要有請假卡及請假彙總表才能准假，燒結部門需要分早中晚三班輪班，而班長是輪班，故輪班員工要請假，可以向當班班長請假，我有印象原告有一天白天開車到公司要請假，但他已經曠工在前，依我的職權沒有辦法准假，我就帶他去找課長林寶明，之後我在旁邊跟別人開會，沒有聽到原告跟林寶明在講什麼，之後林寶明有跟我說有證明來就准假，原告之請假卡遺失可以在人事課那邊補辦，不一定要用原來那張，我沒有跟原告說他的假被公司上面擋住了，叫他去找課長請等語（本院卷第352至368頁）

。

⑶證人林寶明於本院具結證稱：我任職於被告公司，106 年5月間擔任製造二部課長，管理燒結前工程及後工程組，當時陳榮興是燒結部門代理組長，是我管理之員工，原告也是燒結部門之組員，原告於同年5 月1 日轉調到燒結部門，但他於同年4 月底就請假了，沒有實際報到過，被告公司規定如果不是緊急的事情，員工所有假別要事先請，員工請假時應填寫請假彙總表及員工之請假卡，載明請假之假別、理由、日期，填寫完後交給事務小姐，之後逐級呈報，燒結部門會依序送到輪班班長、組長、課長審核，如果有缺請假彙總表或請假卡要補，因為請假彙總表是人事部門憑辦，請假卡是部門員工保留之證據，燒結部門是集中保管在事務小姐處，請假簽核完畢後，請假卡會回到事務小姐處，不會回到請假之員工處，員工請假前要先找事務小姐拿請假卡，有需要也可以自行取用，原告於同年5 月一開始有請假，我有簽核到假卡，我第一次見到他是同年月27日開會時，陳榮興帶他來找我，陳榮興表示原告要請病假，惟原告剩餘之病假不足一日，再請會超過，陳榮興沒有辦法處理，我問原告要請什麼假，他說要請病假，我有跟他說公司請病假之上限為30日，他剩餘病假不足一日，再請病假會超過，我們依據規定沒有辦法協助他請假，請他跟人事部門聯絡，他後來沒什麼表示就走了，因為他要請的病假已經超出我們可以協助請假之範圍，所以不會特別詢問他有無帶病假證明，（後改稱）若原告要請假，他可以先填寫請假彙總表，縱使請假卡找不到，也可以後補，我跟原告討論時，陳榮興有在旁邊，我是在陳榮興面前跟原告講，因為原告請長假，所以我有印象原告病假已不足，我沒有印象當天原告有無表示要請特休及事假，但我很清楚他跟我說要請病假，而燒結部門是24小時不停機，24小時都需要員工，所以現場有約定俗成之規定，亦即員工要請事假或特休，要先找職務代理人，完成工作交接後，才能請事假或特休，依勞基法勞工只能一次連續上12小時的

班，一節班是8小時，所以員工要請事假或特休，要自行徵得前一班及後一班職務代理人同意後，由各該職務代理人延長上班時間4小時，補足不足之人力後才能請假，如果沒有獲得職務代理人同意，就不能請事假或特休，但其他部門沒有這種約定俗成之規定等語（本院卷第370至384頁）。

⑷依證人邱正明、陳榮興、林寶明上開所證，被告公司請假之流程，係由員工先至部門拿取公司製發之請假卡後，由員工填寫請假彙總表及請假卡，之後逐級送主管審核，如果有缺件需補正，證人林寶明雖改稱可以先填寫請假彙總表，請假卡可以後補云云，然不僅證言前後矛盾，且與證人邱正明、陳榮興所證不符，礙難採信。則依不爭執事項3.所示，證人陳榮興於106年5月26日下午5時58分許回覆原告於同年月15日至6月10日之排班後，並表示「假卡到今天都沒看到，真有事要請打去人事課請吧」，同日稍後並有與證人陳榮興透過「LINE」網路通話之紀錄（本院卷第17頁），且證人陳榮興亦證稱原告有請其協助尋找請假卡等語，顯見斯時證人陳榮興已知悉原告有請假之意願，原告並有請其協助尋找請假卡，但其向原告表示因請假卡找不到，故要原告自行致電人事課請假等情，是原告主張於同年月26日曾致電證人陳榮興欲請假，而證人陳榮興告知無假卡無法依正常程序請假，請其於翌（27）日至被告公司請假等節，應屬有據。證人陳榮興雖曾證稱其係想請原告直接去人事課確認假卡是否在那邊云云（本院卷第368頁），然依上開「LINE」對話紀錄，其係向原告表示若想「請假」，請原告直接致電人事室「請假」，顯非請原告至該處尋找請假卡，是證人陳榮興此部分所證，礙難採信。

⑸另原告主張其於同年月27日有攜帶診斷證明書至被告公司，欲請事假及特休養病時，證人林寶明有向其表示上級有交代不准其請假，病假用完了，特休及事假證人林寶明可以不讓其請等情。經查：

①依不爭執事項4.所示，原告有於同年月27日即撰寫電子郵件

寄至被告公司之信箱，表示當日至被告公司欲請事假及特休養病之際，公司表示有權不讓其請事假及特休，且經本院當庭勘驗該電子郵件原件，原告確有於該封電子郵件檢附同年月25日之診斷證明書（本院卷第384 頁），與原告上開主張相符；又依不爭執事項7.所示，原告迄同年月26日止，尚有普通傷病假6 小時、事假13日、特別休假7 日未使用，從而原告主張其當日係欲請事假及特休抵充病假養病，實屬有據。

②且依證人陳榮興、林寶明所證，燒結部門員工之請假卡是集中保管在事務小姐處，請假簽核完畢後，請假卡會回到燒結部門事務小姐處，不會回到請假之員工處，而依不爭執事項8.所示，原告有於106 年5 月15日辦理請假並經核准之情形（本院卷第215 頁），則依被告公司作業流程，原告之請假卡理當於該次請假簽核完畢後，回至燒結部門事務小姐處，再由事務小姐集中管理，況證人陳榮興、林寶明均證稱原告自同年月1 日調派至燒結部門後，未曾實際報到等語，則何以證人陳榮興會回覆原告無法尋得原告之請假卡，致原告無法依被告公司上開請假流程辦理請假，實啟人疑竇；又證人邱正明證稱依公司規定須向部門主管請假，不得直接向人事部門請假等語，而證人陳榮興亦證稱不清楚員工是否可以直接找人事課請假等語，則證人陳榮興何以向原告表示未能尋獲原告之請假卡後，旋即要求原告直接致電人事課請假，此舉顯然違反被告公司之請假流程，亦足生疑。

③又證人陳榮興證稱原告於某日白天至被告公司請假，但因原告已曠工，依其權限無法准假，故帶原告至證人林寶明處，惟沒有聽聞渠等之交談內容，其後證人林寶明有向其表示有補證明就可以請假等語，然證人林寶明卻證稱106 年5 月27日當天係證人陳榮興帶原告前來，表示原告要請病假，但病假剩餘日數不足，無法准假，其即在證人陳榮興面前向原告表示無法請病假，之後原告即離去等語，足認證人陳榮興、林寶明對於原告於同年月27日至被告公司請假之過程，就證

人陳榮興無法准假之原因、交談之過程等情，證述顯有出入，且倘證人林寶明已拒絕受理原告病假之申請，焉有可能於事後向證人陳榮興表示有證明就可以請假等語，是渠等證述之原告當日請假過程，實難採信。

④復證人林寶明雖證稱因原告請長假，所以其有印象原告病假已不足，原告病假不足一天云云。然其既證稱原告於106年5月調任至燒結部門後，未實際報到等語，且證人陳榮興亦證稱其於同年月26日無法尋得原告之請假卡等語，則證人林寶明斯時擔任管理燒結前工程、後工程部門之課長，管理員工範圍甚廣，何以對於實際上根本未報到之原告所餘病假時數，於同年月27日未有原告之請假卡可資比對，且人事課斯時因端午連假無上班之情形下，得以於證人陳榮興帶原告前來之際，即得以立即記憶原告所餘病假時數不足一日，顯然違反常情，是證人林寶明此部分所證原告當日請假情節，實無足採。

⑤再證人林寶明雖證稱其沒有印象當天原告有無表示要請特休及事假，但其很清楚原告有跟其表示要請病假，又因燒結部門之工作係24小時不停機，故有約定俗成之規定，員工須於覓得職務代理人代班後，方得請事假及特休等語。然依不爭執事項7.所示，原告於106年5月27日至被告公司欲請假之際，所餘病假已不足一日，原告焉有可能僅向證人林寶明表示欲請病假，而未曾提及欲請事假及特休，且證人林寶明何以僅能清楚記得原告有表示要請病假，但沒有印象原告有表示要請事假及病假，此顯然悖於常情；又證人林寶明既證稱燒結部門員工須自行覓得職務代理人代班後，方得事假及病假之規定係約定俗成，其他部門並無該規定，則原告係於106年5月1日方自其他部門調任至燒結部門，且未曾實際報到工作，故原告不僅難以得知該約定俗成之請假規定，且該等請假規定亦與不爭執事項6.所示之被告公司請假規則不符，不應拘束原告。

⑥綜上，依原告所提出之電子郵件內容，及原告於106年5月

27日至被告公司請假時所餘病假、事假、特休之日數，足認原告主張當日其欲請事假及特休抵充病假等情，堪予採信；又依證人陳榮興表示原告之請假卡無法尋得，致原告無法依被告公司正常流程請假，且竟建議原告改採直接向人事課請假之異常情形，另證人陳榮興、林寶明就當日被告請假過程證述不符且悖於常情之情狀，亦足推論原告主張當日請假之時有遭刁難不准請事假及特休等情，足堪採納。

3.關於原告未於106年5月27日至30日履行勞務，是否為無正當理由曠工之認定：

⑴依上所述，原告因罹患頸腰椎炎，欲自106年5月27日起請共2週之事假及特休抵充普通傷病假養病，依被告公司請假規則，應於事前即「其應於106年5月27日凌晨0時上班前」，填具請假彙總表及請假卡，再逐級呈燒結部門主管審核，而依不爭執事項8.所示，原告前於同年月15日已有填寫請假彙總表，於5月13至16日、19至24日請病假，足認其已知悉其於燒結課之工作需輪班，並有排定班表，則原告持同年月25日之診斷證明書，欲自同年月27日起請假，其於同年月25日獲取診斷證明書至同年月27日上班前，即應依被告公司請假手續事前親自至被告公司辦理，然原告自承係於同年月27日凌晨0時上班後方至被告公司欲請假，從而就同年月27日當天，應認原告並未事前完成請假手續，縱有正當請假事由，亦應認屬曠工1日。原告雖主張其係於同年月26日下午5時58分許方經證人陳榮興告知同年月27日要上班，且證人陳榮興告知無假卡無法依正常程序請假，請其於同年月27日至被告公司請假等語，然原告前於同年月15日已有請病假至同年月24日，已知悉公司有為其排定班表，且觀諸原告與證人陳榮興間之「LINE」對話紀錄（本院卷第17頁），原告於同年月19日係向證人陳榮興詢問同年月15日至6月10日之班表，其中包括原告已請病假之時間，且迄證人陳榮興於同年5月26日回覆前，原告均未催促，足認原告於事前即已知悉其於同年月24日休假完畢後，須開始依排定班表上班，卻怠

於記憶或取得班表，原告就此實具有可歸責之事由；且依被告公司之請假手續，原告既需事前至被告公司填寫請假彙總表及請假卡，則原告於同年月26日，僅透過「LINE」連繫證人陳榮興，卻未實際攜帶診斷證明書至被告公司填寫相關表件提出請假申請，實難認原告已盡其遵守請假手續之義務，仍應認原告就同年月27日之未履行勞務，係屬曠工1 日無疑。

㈡惟就同年月28日起至30日止，原告既有於同年月27日攜帶診斷證明書至被告公司辦理請假，然遭證人陳榮興於前一日表示無法尋得請假卡，及當日製造二部課長即證人林寶明託詞刁難，拒絕原告請事假及特休，迫使原告僅能寄送電子郵件予被告公司表示欲請事假及特休養病，足認原告業已向其所屬燒結部門主管表示請假意願並有攜帶相關證明，然因無法尋得本應保管於燒結部門之請假卡，且主管不願准予請事假及特休，致無法依被告公司上開請假規定及流程辦理請假並完成請假手續。從而原告既係因被告公司之燒結部門主管員工之行為無法完成請假手續，被告公司顯係無理由拒絕原告行使休假權利，則原告行使其法定休假權利，於同年月28日起至30日止休假期日未提供勞務，難認係無正當理由曠職。故被告公司以原告有勞基法第12條第1 項第6 款所規定解僱原告，於法不合，不生終止勞動契約之效力，兩造間之僱傭關係自屬存在。

㈡爭點二：

1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：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；又勞工依前項第1 款、第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1 項第6 款、第2 項前段分別定有明文，其立法目的乃因勞動契約為繼續性契約，相較於一次性給付契約而言，更重視雙方間之信任，倘任何一方片面破壞契約而使信任關係發生破綻達一定程度，法律即賦予另一方有終止契約之權限。

2.依勞基法第43條前段之規定，勞工具有請假之權利，又依同法第12條之規定，雇主僅得於具有法定事由時，方得不經預告終止勞動契約。則原告行使其請假權利時，先遭被告公司無理由拒絕辦理請假手續，其後又遭被告公司無法定理由片面發函及公告終止勞動契約，足認被告公司確有違反勞動法令，並有損害原告請假權利之行使及依勞動契約履行勞務之權利；又依不爭執事項5.所示，原告係於106 年6 月12日收受被告公司通知終止勞動契約之存證信函，而其於同年月26日即具狀向本院起訴，並主張終止兩造間勞動契約（本院卷第6 頁），是原告主張依勞基法第14條第1 項第6 款之規定，終止兩造間之勞動契約，並以本件起訴狀繕本送達作為終止契約之意思表示通知，符合終止權行使之除斥期間及實質要件，即屬有據，應認兩造間勞動契約業於本件起訴狀繕本於106 年7 月27日送達被告公司時（本院卷第30頁），經原告合法終止。

3.按雇主依前條終止勞動契約者，應依規定發給勞工資遣費，勞基法第17條第1 項定有明文，又本條規定依同法第14條第4 項之規定，於勞工依同法第14條終止契約時準用之；另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，未滿一年者，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，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。則依不爭執事項1.所示，原告係於100 年12月1 日起任職於被告公司，係適用勞工退休金條例之退休金制度，則原告依勞基法第14條終止兩造間勞動契約，即得依該條例第12條第1 項之規定，向被告公司請求資遣費。從而依不爭執事項9.所示，兩造合意原告之平均薪資為3 萬2,567 元，又原告自100 年12月1 日起任職於被告公司，迄106 年7 月27日原告合法終止勞動契約前，原告工

作年資合計5年7月又26日，是原告所得請求之資遣費應為9萬2,092元（計算式：｛5＋〈（7＋《26/30》）÷12〉x 1/2 x 32,567≒92,092，小數點後4捨5入），是原告請求被告公司給付資遣費8萬9,199元，即屬有據，應予准許。

4.又兩造間勞動契約既係因原告依同法第14條第1項第6款之規定合法終止，業如前述，惟該等勞工終止勞動契約之情形，並未準用同法第16條給付預告期間薪資之規定，原告即不得向被告公司請求給付預告期間工資，是原告請求被告公司給付預告期間工資3萬1,800元，即屬無據，應予駁回。

5.再依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。則原告於106年7月27日合法終止勞動契約，被告公司即應於30日內即同年8月26日前給付資遣費，惟被告公司迄未給付原告上開資遣費8萬9,199元，則原告請求就8萬9,199元加計自106年8月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據，應予准許，逾此範圍之利息請求，即屬無據，亦應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後核於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部分（即主文第一項），係適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條第2項、第389條第1項第3款之規定，應依職權宣告假執行，是原告就其勝訴部分陳明願供擔保聲請宣告假執行，尚無必要，至原告其餘假執行之聲請，則因該部分訴之駁回而失所依據，應予駁回；又被告請求免為假執行諭知部分，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

七、訴訟費用分擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

勞工法庭　法　官　劉奕榔

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　賴柏仲

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日