

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

115年度花勞簡字第3號

原告 何維芯
被告 建利企業股份有限公司

法定代理人 黃建堯

訴訟代理人 林宜芳

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣(下同)49,582元，及自民國114年7月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳3,846元至原告勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用1,500元由被告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以53,428元為原告預供擔保得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告訴之聲明(卷157頁)：①被告應給付原告64,010元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年7月2日(卷43頁)起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；②被告應提繳4,606元至原告勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。被告答辯聲明請求駁回原告之訴。兩造陳述如附件。

二、本院之判斷：

- (一)兩造間勞動契約存續期間為113年8月19日至114年4月21日：
1. 按勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第2款之「重大侮辱行為」，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴

01 重影響勞動契約之繼續存在以為斷(最高法院106年度台上字
02 第2922號判決意旨參照)。被告固陳稱原告於114年3月19日
03 對被告副理林宜芳(即本件被告訴訟代理人)為重大侮辱行
04 為,已經被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約
05 云云。惟被告所稱「原告向被告公司負責人大聲咆哮與出言
06 不遜」、「原告對副理林宜芳大聲辱罵與咆哮」(卷113、
07 115頁),均為原告所否認,且被告就上情並未舉證證明,依
08 民事訴訟法第277條前段規定,被告就此項有利於己之事實
09 顯未盡舉證責任,本院無法為其有利之認定。故被告以上開
10 理由終止勞動契約,應屬違法解雇,並不生終止勞動契約之
11 效力。

12 2. 兩造於114年4月21日在花蓮縣政府為勞資爭議調解時,原告
13 向被告請求資遣費等費用(卷21頁),已有終止勞動契約之意
14 思表示,且被告為違法解雇,原告依勞基法第14條第1項第6
15 款規定終止勞動契約,於法有據。故兩造勞動契約於114年4
16 月21日終止。

17 (二)就原告請求認定如下:
18

原告得請 求之金額	本院得心證之理由
1. 薪 資 32,402 元	被告於114年3月19日終止勞動契約雖不合法而不生終止契約之效力,但足認被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示,而原告在被告違法解雇前並無離職之意思,並持續向被告表示希望可以繼續工作(卷21頁勞方主張第3點、卷228至229頁),堪認原告已提出勞務給付之準備,惟被告將原告打卡紙收走,並告知要解雇原告、要求原告立即離開(卷12、113至114頁),拒絕受領原告繼續提供勞務,而有受領勞務遲延之情事,依民法第486條前段、第487條、第235條、第234條規定,原告得請求被告給付114年3月19日至114年4月21日期間共34日之工資32,402元(28590÷30×34=32402;原告本項請求以28,590元計;卷169頁)。

<p>2. 加班費 4,328 元</p>	<p>依勞動事件法第38條規定，勞工依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，若雇主主張該期間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出反對之證據，而推翻上述推定證據。依上說明，原告依打卡紀錄(被證1；卷127至141頁)計算加班時數、加班費(原證1，卷177至195頁)即數有據。被告辯稱已依法給付加班費，然並未舉證證明，難認屬實，原告自得請求加班費。原告113年月薪為28,470元(底薪加上B獎金即工作安全獎金，應屬具有勞務對價性之工資，非恩惠性給與；A獎金即不休假獎金具有勉勵恩惠性之給與不認屬工資範圍)、114年月薪為29,590元(底薪加上B獎金)，即113年之時薪為119元，114年之時薪為123元，依勞基法第24條第1項規定計算原告之加班時數，原告共得請求加班費4,328元。</p>
<p>3. 資遣費 9,993 元</p>	<p>原告之月平均工資為29,608元，其資遣年資為8個月又3天，依勞基法第14條第4項、第17條規定得請求被告給付資遣費9,993元。</p>
<p>4. 預告薪資 0元</p>	<p>勞基法第14條第4項就勞工依該條第1項規定不經預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定明列在準用之列，自屬有意排除，應不許再依類推解釋之方法請求預告工資。故原告不得請求預告期間工資。</p>
<p>5. 特休未 休工資 2,859 元。</p>	<p>原告任職滿半年，依勞基法第38條第1、4項規定，應給予3日特休假，而於契約終止時原告尚餘3日之特別休假(被告不爭執)，原告得請求被告給予特休未休工資2,859元。</p>
<p>6. 退休金 提繳差 額損害</p>	<p>原告任職113年8月至114年3月期間，被告自承短提繳原告退休金1,668元(卷219頁)；另114年3月19日至114年4月21日期間原告退休金提繳級距為36,300元，被告</p>

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16

3,846元。	應提繳2,178元。則原告此部分得請求3,846元(1668+2178=3846)。
---------	--

綜上，原告得請求49,582元(32402+4328+9993+2859=49582)，及被告應提繳3,846元至原告勞工退休金專戶。

三、從而，原告依前開規定請求如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許，並依勞動事件法第44條第1、2項規定宣告假執行及免為假執行，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回，暨核定訴訟費用為第一審裁判費1,500元。

中華民國 115 年 3 月 31 日
花蓮簡易庭法官 楊碧惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀（上訴狀須表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均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 115 年 3 月 31 日
書記官 汪郁榮

【附件】原告主張	被告答辯
原告於113年8月19日至被告公司任職，實際最後工作日為114年3月18日，雙方約定每月薪資為30,790元(底薪28,590元，其他為獎金)。嗣於114年3月18日被告以原告不能勝任工作，及主張勞基法第12條第1項第2款為由，將原告解職，通知原告最後工作日為114年3月27日止，已違反解雇最後手段性原則。被告違法解雇原告，原告遂於114年3月19日申請花蓮縣政府勞資爭議調解，於114年4月21日兩造調解不成立，原告於114年4月21日勞動調解時向被告請求資遣費，已有終止勞動契約之意思，原告	原告於被告公司所從事之工作已是最基層及簡單之工作，卻仍長時間無法按被告之要求交出月報表，114年3月17日、18日，經被告負責人向原告確認工作狀態時，原告未能說明無法完成工作之原因，並一再對公司負責人大聲咆哮、出言不遜。嗣114年3月19日原告又因打卡紙遭收走，持續對被告公司副理大聲辱罵，足認原告之行為已構成對雇主、其他勞

01

<p>依勞基法第14條第1項第5、6款規定得不經預告終止勞動契約，故兩造勞動契約存續期間為113年8月19日至114年4月21日。依勞動契約、勞基法第14條第1項第5、6款、第4項、第24條第1項第1款、第38條第4項、民法第487條、勞工退休金條例第31條第1項規定請求如附表。</p>	<p>工重大侮辱，被告依勞基法第12條第1項第2款合法終止勞動契約。原告薪資113年為27,470元、114年為28,590元，獎金並非經常性給與，不屬於薪資。對原告請求之項目及金額意見如附表。</p>
--	---

02

<p>【附表】 原告請求</p>	<p>原告主張</p>	<p>被告答辯</p>
<p>1. 薪資 33,355元</p>	<p>114年3月19日至114年4月21日兩造勞動契約存續期間，被告遲延受領原告之勞務，依民法第487條規定，原告並無補服勞務之義務，被告應給付上開期間共35天之工資33,355元(按原告底薪28,590元計算35天)。</p>	<p>被告依勞基法第12條第1項第2款合法終止契約，原告不得請求此段期間薪資。退步言，原告無勞務給付之現實提出，亦未具備勞務給付之能力與意願，不得請求該段期間之薪資。</p>
<p>2. 加班費 6,132元</p>	<p>被告應給付原告113年8月至114年3月短給之加班費6,132元。(計算如原證1；卷177-195頁)</p>	<p>被告已依法給付延長工時工資，無短給情事，原告請求無理由。</p>
<p>3. 資遣費 10,959元</p>	<p>原告離職前6個月平均月薪為32,471元。原告年資為8個月又3日，被告應給付原告資遣費10,959元。</p>	<p>被告依勞基法第12條第1項第2款合法終止契約，原告不得請求資遣費。</p>
<p>4. 預告薪資 10,705元</p>	<p>原告離職前6個月工資總額為194,825元，以原告每日工資1,070元，及預告期間10日計算，被告應給付原告預告期間薪資10,705元。</p>	<p>原告依勞基法第14條規定終止契約，並無類推適用同法第16條第3項規定，原告不得請求預告期間工資。</p>

5. 特休未休工資 2,859元。	原告於被告公司已工作半年，應有3日之特別休假。按原告底薪28,590元計算(每日工資953元)，被告應給付原告特休未休工資2,859元。	被告未限制原告請特休，原告未休畢3日特休並不可歸責於被告，不得向被告請求特休未休工資。
6. 退休金提繳差額損害 4,606元。	被告短提繳勞工退休金共4,606元。(計算如原證6；卷205頁)	被告願意補提撥1,668元至原告勞工退休金專戶。兩造間勞動契約於114年3月19日經被告合法終止，被告無提撥114年3月19日至114年4月21日期間之退休金義務。