

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第38號

原告 陳志仁

訴訟代理人

(法扶律師) 張宏明律師

被告 聯興機電工程有限公司

法定代理人 林建平

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣捌萬捌仟參佰捌拾貳元及自民國一百一十一年三月五日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應提繳新台幣柒萬貳仟參佰玖拾肆元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔八十二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣捌萬捌仟參佰捌拾貳元為原告供擔保後得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新台幣柒萬貳仟參佰玖拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）107年11月5日起受雇於被告擔任機電工程師，月薪新台幣（下同）5萬5000元，被告於110年8月27日無預警解雇原告，原告得請求被告給付資遣費7萬7382元、預告工資3萬6666元，特休未休工資1萬1100元，被告未足額提繳勞工退休金差額7萬2394元，為此，依據勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告12萬5048

元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應提繳7萬2394元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。被告應開立非自願離職證明書予原告。並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告曾於110年1月21日以line自請離職，又於110年8月27日自請離職，又恐嚇被告，被告依據勞基法第12條第1項第2款之規定終止勞動契約，自毋庸給付資遣費及預告工資，另被告已請特別休假完畢等語置辯，並聲明：駁回原告之訴。

三、原告主張其自107年11月5日受雇於被告，擔任機電工程師，月薪5萬5000元，平均工資5萬5000元等情，為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告起訴主張被告違法解雇、未足額提繳勞工退休金、未給付特休未休工資等情事，爰依據勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)兩造終止勞動契約之法律上理由為何？(二)如原告依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約為有理由，原告請求被告給付資遣費7萬7382元，預告工資3萬6666元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？(三)原告依據勞動法令，請求被告提繳勞工退休金差額7萬2394元至原告於勞工保險局專戶，是否有理由？(四)原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資1萬1000元，是否有理由？茲分述如下：

(一)兩造終止勞動契約之法律上理由為何？

原告主張被告違反解雇，終止勞動契約云云，然為被告所否認，並以原告於111年1月21日以line自請離職，又於110年8月27日晚上7時24分將手機返還代表原告已自請離職，且於108年8月27日以言詞恐嚇被告，被告依據勞基法第12條第1項第2款之規定對於雇主恐嚇之事由終止勞動契約等語置辯。經查：

1. 原告於110年1月21日通知被告「一句話，我不做了，明天我會公司制服回去還你」等語，有被告提出之line為證（見本

01 院卷第125頁），且為原告所不爭，原告以當時工作上情緒
02 發洩，並非離職，之後仍返回公司上班等語，並為被告所不
03 爭（見本院卷第116頁、111年4月19日筆錄），從而，原告
04 雖於110年1月21日有前開意思表示，但實質上並無離職真
05 意，被告又接受原告返回公司上班，兩造之雇傭契約自110
06 年1月21日仍持續進行至110年8月27日，應可認定。

07 2. 被告抗辯原告於110年8月27日晚上7時24分向被告稱「桌上的
08 的錢你拿回去我不差這個，手機順便拿回去我更不差手機」
09 等語，證明原告手機返回被告，即有自請離職之意思云云，
10 有原告提出原證3之對話為證（見本院卷第33頁）。然查，
11 原告於本院審理時陳述當天之情形為「（法官問：110年8月2
12 7日兩造究竟怎麼說原告離職？）就是安排工作到人不見
13 了，我到現場看到一大堆工作人員在現場等我工作，我很生
14 氣，當天是星期五，我打電話給被告，被告說是星期六，可
15 是當時是週休二日，他說日期定在星期六，我很生氣。我七
16 點多回到公司，被告放了三千多給我，我把公司給我用的手
17 機放在桌上，我沒拿了三千多元，我傳訊息說手機你拿回去
18 三千多我不要。」等語（見本院卷第118頁、111年4月19日
19 筆錄），且觀之原告向被告稱「你難道不需要跟我道歉
20 嗎？」（見本院卷第35頁），足見，原告當天僅因被告工作
21 安排不當或聯絡工作之問題，希望被告道歉，並無自請離職
22 之意思表示，從而，被告抗辯原告自請離職云云，自非可
23 採。

24 3. 被告抗辯原告110年8月27日晚上11時18分對被告稱「我在民
25 生傑作樓下等你」又於同日晚上11時25分又對被告稱「你
26 就不要被我抓到」等語，足見，原告已有恐嚇之事由，依據
27 勞基法第12條第1項第2款之規定終止勞動契約云云，然查，
28 被告於當日晚上11時30分亦對原告稱「想看嗎，隨時等你
29 喔，起碼有十個兄弟在等你」等語，有原告提出之原證3對
30 話可按，被告亦對原告為恐嚇之意思表示，綜上兩造於當日
31 之對話，均在於惡意互相攻訐之對話，被告於同日晚上11時

01 16分尚對原告稱「謝謝你總算自願離職了，感謝你」等語，
02 準此，被告當時認定原告為自請離職，被告當時並未依據勞
03 基法第12條第1項第2款之規定向原告終止勞動契約之意思表
04 示，被告前開抗辯，自無可採。

05 4. 被告抗辯原告於110年9月2日對被告恐嚇稱「要就玩大一點
06 直接你死我活就好」「不是你死，就是我亡講那麼多用的上
07 嗎？」，並提出附件2之line為證（見本院卷第127頁），然
08 被告於110年8月28日已於社區公告「本公司陳先生於110年8
09 月28日離職」等語，原告上開對話已在被告違法解雇原告之
10 後，自無從有利於被告之認定。

11 5. 原告將其所有車號0000000 之 車輛（以下簡稱系爭車輛）
12 借名登記於被告所有，原告已按期繳納車輛高達27期之貸
13 款，被告要求原告返還系爭車輛時，原告於110年8月31日要
14 求被告返還車輛貸款，有被告提出之line為證（見本院卷第
15 127頁），被告卻拒絕回覆，反而報警稱系爭車輛為贓車，
16 至遭警尋獲扣押等情，為兩造所不爭，則原告當時因上開過
17 程而有情緒性言論，難認有何恐嚇被告之真意，準此，上開
18 對話亦難為有利於被告之認定。

19 6. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對
20 於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實
21 施暴行或有重大侮辱之行為者。雇主依前項第1款、第2款及
22 第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三
23 十日內為之。勞動基準法第12條第1項第2款、第2項定有明
24 文。準此，雇主依據勞基法第12條第1項第2款之規定解雇原
25 告，需於知悉後30日內為之，然被告於111年4月19日言詞辯
26 論期日始依據上開規定終止勞動契約，顯已逾30日之除斥期
27 間，難謂合法。

28 7. 被告前開抗辯，均不足採，已如前述，則原告以被告違反解
29 雇為由，終止勞動契約，並請求資遣費，自有依據勞基法第
30 14條第1項第6款規定終止勞動契約之意思表示，從而，本件
31 因被告違反解雇，原告依據前開規定終止勞動契約，應屬有

據。

(二)如原告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約為有理由，原告請求被告給付資遣費7萬7382元、預告工資3萬6666元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？

□資遣費部分：

1. 勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。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，於勞動契約依勞基法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，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項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則資遣費基數為 $3 \times 0.5 + ((6 + 15/30) / 12) \times 0.5 = 1.77$ 個基數。（見行政院勞工委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函）。

2. 原告自107年11月5日起至110年8月27日終止勞動契約日止，平均工資5萬5000元，為被告所不爭，原告得請求資遣費7萬7382元，有卷附之資遣費試算表可按（見本院卷第61頁），為有理由，應予准許。

□預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告

01 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
02 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：本件原告係
03 依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，則原告請求
04 預告工資不合於前開規定，應予駁回。

05 □非自願離職證明書部分：

06 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
07 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險
08 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
09 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
10 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條
11 規定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14
12 條規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規
13 定之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條
14 規定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非
15 自願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予
16 准許。

17 (三)原告依據勞動法令，請求被告提繳勞工退休金差額7萬2394
18 元，是否有理由？

- 19 1. 又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
20 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
21 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
22 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
23 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
24 ，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶
25 內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條
26 第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該
27 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞
28 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自
29 得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得
30 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
31 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度

01 台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每
02 月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括
03 勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相
04 關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例規
05 定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦
06 理，勞工退休金條例第21條定有明文。

- 07 2. 原告每月薪資為5萬5000元，為被告所不爭，依據勞工退休
08 金月提繳工資分級表，為第7組第38級（109年1月1日起列為
09 第7組第39級）5萬5400元之級距，被告應按月為原告提繳33
10 24元，然被告僅按月提繳1386元、1428元、1440元，有原
11 告提出之勞工退休金個人專戶明細資料表可按（見本院卷第
12 49~58頁），從而，原告請求被告未足額提繳勞工退休金7萬
13 2394元如本院卷附表1（見本院卷第23頁），應屬有據。

14 （四）原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資1萬1000
15 元，是否有理由？

- 16 1. 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年
17 應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特
18 別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於
19 企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調
20 整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知
21 勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度
22 終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將
23 勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，
24 記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內
25 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
26 權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六
27 日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基
28 法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
29 一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日
30 數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞
31 工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間

01 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一
02 個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法
03 第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

04 2. 原告自107年11月5日起至110年8月27日止，尚有特別休假未
05 休6日，為被告所不爭，並有原告提出之原證6之新北市政府
06 勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第59、119頁、111年4月1
07 9日筆錄），原告請求特休未休工資1萬1000元，應屬有據。

08 (五)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
09 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
10 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
11 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
12 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
13 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
14 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
15 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年3月4日收受起
16 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第87頁），因
17 此，原告請求被告應自111年3月5日起至清償日止，按年息
18 百分之五計算之利息，應屬有據。

19 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告8萬8382
20 元及自起訴狀繕本送達翌日即111年3月5日起至清償日止，
21 按年息百分之五計算之利息。被告應提繳7萬2394元至原告
22 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。被告應開立非
23 自願離職證明書予原告，為有理由，逾此部分，應予駁
24 回。

25 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
26 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
27 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2
28 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
29 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
30 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

01 與判決結果無涉，爰不一一論述。

02 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法
03 第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

04 中 華 民 國 111 年 5 月 3 日
05 勞動法庭

06 法 官 徐玉玲

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 5 月 3 日
11 書記官 王思穎