

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第74號

原告 沈開永
被告 三和煤氣有限公司

法定代理人 劉憶婷

訴訟代理人 魏國棟

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之三十五，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴時，請求聲明為：(一)被告應給付新臺幣（下同）500,000元；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第21頁）；起訴後於民國113年6月7日具狀將前揭聲明第(一)項之金額變更為580,364元（見本院卷第181、183頁）。核上開聲明之變更係基於同一勞動關係之基礎事實，而為擴張應受判決事項之聲明，與前揭法規相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

- (一)原告自112年11月3日起受僱於被告，擔任瓦斯運送人員，雙方約定薪資每月本薪50,000元及全勤5,000元，最後工作日為112年12月2日。在職期間，因資深同事口氣不好藉機刁難，被告仍縱容置之不理，嗣被告於LINE群組中，公開表示「甲○○先生（即原告）自112年12月3日至同年12

01 月5日連續曠職五日，且上班時間即對雇主與同事有重大
02 言語污辱與恐嚇之行為，依法終止工作契約」，故原告被
03 迫離職，另申請勞資調解，惟調解不成立。為此，原告爰
04 依法提起本件訴訟。

05 (二) 茲將原告請求金額、項目，說明如下：

06 1. 短付工資5,000元：

07 被告112年12月之薪資短付5,000元。

08 2. 延長工時工資55,364元：

09 113年1月1日至1月2日共計2日 $50,000 \times 1666.6$ ，共計4日＝
10 $1666 \times 4 = 6,884$ 元，已付1,500元，應補足5,384元。又以
11 工作日每日皆超時4.5小時，所以超時以1天計算則 1666×3
12 $0 = 49,980$ 元。

13 3. 被告應開立非自願離職書予原告。

14 4. 精神慰撫金30萬元：

15 本案涉及職場霸凌，請求精神慰撫金。

16 5. 生活補助金22萬元：

17 原告離職至4個月，請求生活補助金22萬元（計算式：5萬
18 $5 \times 4 = 22$ 萬）。

19 (三) 並聲明：

20 1. 被告應給付原告580,364元。

21 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

22 二、被告則以：

23 (一) 原告之勞保費及勞退6%是被告的疏失，已受到裁處並補繳
24 完畢。被告並無短付原告薪資5,000元，且被告瓦斯行薪
25 水之所以為5萬元，乃係因雙方有明確約定上班時數為12.
26 5小時，此薪資額度包含延長工時加班費，被告並有提供
27 月休5日之待遇，且每日工作有午休1小時，才有高額薪
28 資，原告也認同此勞動條件才來上班。

29 (二) 關於同事霸凌，在職場除了工作內容以外，人與人相處有
30 志同道合也有話不投機，每個人講話的音調與文字表達跟
31 個人有關，在任何一個職場上，誰都不能要求對方照著他

01 舒服的語氣表達，所有的事情都可以好好說，達成工作。
02 故並無侵害原告人格權或其他權益而有造成原告精神有狀
03 況之情形，原告請求精神慰撫金並無理由。

04 (三) 112年12月4日所傳的內容是因為原告前一日(即12月3日)
05 要求重談工作條件，原告要求被告每月給20萬元才要繼續
06 上班，後續原告在LINE群組說自己是政黨誰的家屬，很有
07 能力可以做宣傳直播，涉犯刑事305條恐嚇危安等，導致
08 被告無法正常營運，不得不以原告曠職3天及在上班時間
09 對雇主及同事有重大污辱，提前終止工作契約等語置辯。

10 (四) 並答辯聲明：請求駁回原告之訴及其假執行聲請。

11 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
12 礎(見本院卷第215、216頁)：

13 (一) 雙方約定薪資每月45,000元加上全勤5,000元，最後工作
14 日為112年12月2日。每日上班時間為早上8時至晚間8時，
15 每月休息5天，由原告自己排。

16 (二) 被告於112年12月4日於LINE群組中，公開表示「甲○○先
17 生自112/12/3至112/12/5連續曠職五日，且上班時間即對
18 雇主與同事有重大言語污辱與恐嚇之行為，依法終止工作
19 契約」(見本院卷第29頁)。

20 (三) 兩造於112年12月19日由民間團體指派調解人轉介社團法
21 人新北市勞資調解協會，惟調解不成立(本院卷第39至40
22 頁)。

23 (四) 原告於112年11月向被告借薪8次，共計22,000元(本院卷
24 第43頁、第129頁)。

25 (五) 被告於原告在職期間未依原告實領級距提繳退休金6%，經
26 動部113年1月16日勞局納字第11301861291號裁處書開罰4
27 萬元(見本院卷第53至56頁)，被告已補提繳退休金及繳
28 納罰金完畢(本院卷第49、57頁)。

29 (六) 被告未於原告到職日申報參加就業保險，經勞動部113年1
30 月16日勞局納字第11301861290號裁處書開罰2,340元(見
31 本院卷第63至64頁)，被告已補繳就業保險金及繳納罰金

完畢（本院卷第65至69頁）。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第216頁）：

（一）被告以原告曠職3天及在上班時間對雇主及同事有重大污辱解雇原告，有無理由？

（二）原告以被告違反勞動法令為由終止兩造勞動契約，並請求非自願離職證明書，有無理由？

（三）原告請求下列事項，有無理由？

1. 被告給付短付工資5,000元

2. 延長工時工資共計5萬5,364元

3. 精神慰撫金30萬元

4. 失業補助金22萬元

五、本院得心證之理由：

（一）被告以原告曠職3天及在上班時間對雇主及同事有重大污辱解雇原告，有無理由？

(1)按「勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日，雇主得不經預告終止契約」，勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款固定有明文。查被告於112年12月4日於LINE群組中，公開表示「甲○○先生自112/12/3至112/12/5連續曠職五日，且上班時間即對雇主與同事有重大言語污辱與恐嚇之行為，依法終止工作契約」，有LINE群組對話紀錄乙份可參（見本院卷第29頁），則原告縱認有曠職之情為真，然112年12月3日至被5日才有連續曠職3日，而原告卻在112年12月4日即向原告主張其有連續曠職3日而表示終止勞動契約，依上說明，自屬於法未合，準此，被告以原告有勞基法第12條第1項第6款之情，而終止兩造勞動契約並不合法。

(2)次按勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）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

等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。依被告所提112年12月3日影片（見本院卷第149至167頁）及證人丙○○、乙○○於本院113年5月28日言詞辯論期日之證詞（見本院卷第89至91頁），亦不足以證明原告有辱罵雇主、員工而有重大侮辱之行為。準此，被告以原告在上班時間對雇主及同事有重大污辱解雇原告，依上說明，自非適法，亦無理由。

（二）原告以被告違反勞動法令為由終止兩造勞動契約，並請求非自願離職證明書，有無理由？

(1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。又就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦規定甚明。

(2)第按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查，原告以被告未於其到職之日為其投保就業保險（見本院卷第65至69頁），又於原告在職期間未依原告實領級距提繳退休金6%，經勞動部113年1月16日勞局納字第11301861291號裁處書開罰4萬元（見本院卷第53至56頁），確有違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益，原告主張以勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告自被告離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原告依勞基法第19條規定，請求被告應開立非自願離職證明書（離職原因為勞基法第12條第1項第6款），自屬有據，應予准許。

01 (三) 原告請求下列事項，有無理由？

02 1. 短付工資5,000元：

03 按勞基法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
04 工」。原告主張被告112年12月之薪資短付5,000元等語。

05 查兩造約定原告之薪資為每月45,000元加上全勤5,000
06 元，原告最後工作日為112年12月2日（此見不爭執事項第
07 (一)點），而證人丙○○亦證稱：底薪45,000元整，全勤5,
08 000元整，被告公司員工薪水都是如此等語（見本院卷第
09 89頁），且有原告簽立之薪資單乙份附卷可參（見本院卷
10 第45頁），其上亦記載「底薪45,000元、全勤5,000
11 元」，而原告於新北市政府調解時亦陳稱兩造約定之薪資
12 為45,000元＋全勤50,000元，最後工作日112年12月2日等
13 語，有新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份可參（本院卷第
14 39頁），而依原告12月之出勤打卡紀錄（見本院卷第41、
15 42頁），其工作僅有2日，以日薪1,500元，為3,000元，
16 加計11月薪資底薪45,000元及全勤5,000元，惟需扣除健
17 保費用1,810元，及原告先前預支薪水22,000元（此可見
18 上述不爭執事項(四)），被告業已給付原告27,190元，又於
19 112年12月5日轉帳2,000元給原告（見本院卷第127頁），
20 則原告並無短付原告薪資之情，而原告112年12月既無全
21 勤，則其請求被告應給付5,000元，自不足採。準此，原
22 告主張被告112年12月有短付5,000元薪資，自乏所據，不
23 應准許。

24 2. 延長工時工資55,364元：

25 (1)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法
26 第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之
27 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件
28 決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自
29 由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇
30 雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時
31 之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假

01 日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法
02 之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻
03 異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得
04 之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙
05 方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委
06 員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動
07 基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，
08 則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事
09 後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞
10 動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求
11 （臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會
12 民事類提案第15號）。準此，對於非監視性工作者，於勞
13 雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動
14 契約，上訴人自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於
15 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資
16 給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延
17 長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩
18 造自應受其拘束，上訴人事後不得任意翻異，更行請求
19 例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

20 (2)原告又主張其以113年1月1日至1月2日共計2日 $50,000 \times 166$
21 6.6 ，共計4日 $= 1666 \times 4 = 6,884$ 元，已付1,500元，被告應
22 補足5,384元。又以工作日每日皆超時4.5小時，所以超時
23 以1天計算，則 $1666 \times 30 = 49,980$ 元，合計請求被告給付加
24 班費55,364元云云，固據提出原告之出勤打卡紀錄2份為
25 證（見本院卷第41、42頁）。然證人丙○○具結證稱：
26 「底薪45,000元整，全勤5,000元整，一個月休假5日，
27 從早上8點到晚上8點半。就我所知，被告公司員工薪水
28 都是如此」等語（見本院卷第89頁），是依證人所述兩造
29 約定之薪資已內涵加班費，且復未違反基本工資之規定，
30 準此，本件兩造既約定5萬元已內涵上述延長加班時間之
31 工資，是原告再請求被告公司給付加班費，尚屬無據，無

01 法准予。

02 3. 精神慰撫金30萬元：

03 (1)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
04 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，
05 則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
06 累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判
07 決意旨參照）。次按侵權行為損害賠償責任，須行為人因
08 故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、
09 違法性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始能成
10 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為
11 之成立要件應負舉證責任（最高法院98年台上字第1452號
12 判決意旨參照）。又當事人主張有利於己之事實者，就其
13 事實有舉證之責任。民事訴訟法第277 條定有明文。所謂
14 舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者為有利認
15 定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為相當之
16 證明，自無從認定其主張為真正。第按就侵權行為言，被
17 害人應就行為人因故意或過失，不法侵害其權利之事實負
18 舉證責任（最高法院80年度台上1462號判決、70年度台上
19 字第2550號判決參照）。申言之，侵權行為所發生之損害
20 賠償請求權，應具備加害行為、侵害權利、行為不法、致
21 生損害、相當因果關係、行為人有故意或過失等成立要
22 件，若任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言，且
23 原告應就上開要件負舉證責任。

24 (2)原告以被告涉及職場霸凌，請求精神慰撫金30萬元云云。
25 然查，依原告所舉之現存證據均不足證明被告有涉及職場
26 霸凌之情，此外，原告復未能舉證證明被告有何侵權行為
27 之故意或過失，不法侵害其權利，則原告主張被告涉及職
28 場霸凌有可歸責之原因，揆之前開說明，尚乏所據，是其
29 請求被告給付精神慰撫金30萬元，依上說明，並無足取，
30 無法准許。

31 4. 失業補助金22萬元：

(1)按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加本保險（就業保險）為被保險人：一、具中華民國國籍者。…」、「依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。」、「公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。」、「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」就業保險法第5條第1項第1款、第6條第3項、第11條第1項第1款、第25條第1、2、3項分別定有明文。準此，勞工請領就業保險失業給付時，應以非自願離職為要件，且須向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或

01 安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日完成失業認
02 定，再轉請勞工保險局核發失業給付等為其核發之要件，
03 非一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付，
04 且並不因雇主有無為勞工投保就業保險而有不同。

05 (2)查原告以其離職至4個月，請求生活補助金22萬元（計算
06 式：5萬5×4＝22萬）云云。原告係依勞基法第14條第1項
07 第6款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，固已符
08 合非自願離職之要件，惟原告並未舉證其有向就業服務機
09 構辦理求職登記並參加職業訓練等情，則依前揭規定，難
10 謂已合於核發失業給付之要件。從而，原告請求被告應賠
11 償未能請領失業給付之損失22萬元云云，為無理由，應予
12 駁回。

13 六、綜上所述，原告主張被告應開立非自願離職證明書予原告，
14 為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁
15 回。又開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給
16 付，性質上不宜為假執行之宣告，附此敘明。

17 七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
18 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
19 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
22 勞動法庭 法 官 吳幸娥

23 以上正本係照原本作成

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日
27 書記官 黃靜鑫

