

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第13號

原告 張睿騰

被告 華成食品有限公司

法定代理人 謝美紅

訴訟代理人 陳泳昌

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年10月4日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬玖仟玖佰玖拾貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾參萬玖仟玖佰玖拾貳為原告供擔保後，得免為假執行。

事 實

一、原告方面

(一)聲明

被告應給付原告新台幣(下同)627500元。

(二)陳述

1、原告於104年3月4日到被告公司任職，於109年9月30日被資遣，平均月薪55000元，為此請求資遣費453750元、預告工資55000元、勞保提撥不足6%部分165000元及非自願離職證明書。

2、否認被告所提有關工作人員僱傭協定書之真正，其中簽名並非原告親簽。

二、被告方面

(一)聲明

原告之訴均駁回。

(二)陳述

- 01 1、原告請求應提撥之6%勞保165000元及非自願離職證明書部分
02 無意見，但已於後來提撥25008元，此部分應予扣除。
- 03 2、資遣費及預告工資部分，被告係因原告違反工作契約及不能
04 勝任工作而予以解雇，無須給付預告工資、資遣費，理由為
05 下：
- 06 (一)被告與陸軍裝甲訓練指揮部訂有陸軍後勤訓練中心伙食勞務
07 委外等17 項案契約，其附加條款第8條第2項第6款規定派駐
08 人員有不適任情形，被告應於受通知後三日內撤換該名人員，
09 被告並於109年9月底接獲陸軍裝甲兵訓練指揮部通知，
10 要求撤換原告，且原告更多次於營區內違規釣魚、違規停放
11 機車，導致被告多次遭陸軍裝甲訓練指揮部依合約罰款，原
12 告違反雙方勞動契約且確實不能勝任工作，被告爰依勞動基
13 準法第12條及第11條第5款終止僱傭關係，本無須給付預告
14 工資及資遣費。
- 15 (二)查「乙方工作人員因個人素行不良或表現不佳，經甲方使用
16 單位於伙食評議會提報違失人員累計達 3 次以上者(需註明
17 人、事、時、地、物)，視為不適任之人員，乙方應於接獲
18 甲方使用單位以書面或傳真通知後 3 日曆天(含)內，撤換
19 該人員，乙方如逾期未撤換，每逾 1 日曆天罰款新臺幣1,0
20 00 元整。」，陸軍後勤訓練中心伙食勞務委外等17 項案契
21 約附加條款第8條第2項第6款定有明文。該單位來函表示
22 「主旨:函請貴公司撤換張睿騰副理負責本部伙食委外業務
23 窗口負責人乙職，請查照惠復。說明:本部多次與貴公司代
24 表人張睿騰副理就GN08001L045P1『陸軍後勤訓練中心伙食
25 勞務委外等17 項(第一組)』契約內容，協商契約履行及計
26 點扣罰改進等相關事項，屢次獲得不友善之態度及言詞回
27 應，張副理諸多行為除造成貴公司與本部契約履行之窒礙，
28 建請貴公司另行擇派其他適當人員擔任，俾利後續雙方契約
29 履行順遂，共同營造官兵伙食權益。」，有陸軍裝甲兵訓練
30 指揮部109年9月21日陸教裝總字第1090003949號函可參，故
31 原告確有違反雙方勞動契約且確實不能勝任工作之情。

01 三、得心證之理由

02 1、被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭契約為合
03 法

04 (1)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
05 作、規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否
06 符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累
07 次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商
08 業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工
09 到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違
10 反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
11 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採
12 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞
13 基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護。

14 (2)經查：

15 原告於104年3月4日到被告公司任職，平均月薪55000元，因被告
16 與陸軍裝甲訓練指揮部簽訂陸軍後勤訓練中心伙食勞務委外等契
17 約，原告並派駐該部為被告公司之業務窗口負責人，因原告於11
18 0年7月起至9月止，陸續於陸軍裝甲訓練指揮部營區內違規釣
19 魚、違規停放機車等情，履經被告告誡，且經陸軍裝甲訓練指揮
20 部於109年9月21日以陸教裝總字第1090003949號函表示「主旨：
21 函請貴公司撤換張睿騰副理負責本部伙食委外業務窗口負責人乙
22 職，請查照惠復。說明：本部多次與貴公司代表人張睿騰副理就G
23 N08001L045P1『陸軍後勤訓練中心伙食勞務委外等17項(第一
24 組)』契約內容，協商契約履行及計點扣罰改進等相關事項，屢
25 次獲得不友善之態度及言詞回應，張副理諸多行為除造成貴公司
26 與本部契約履行之窒礙，建請貴公司另行擇派其他適當人員擔
27 任，俾利後續雙方契約履行順遂，共同營造官兵伙食權益。」之
28 情，有被告提出之LINE通話、照片及陸軍裝甲兵訓練指揮部之函
29 文可參，且依據被告所提之僱傭協定書之工作規則第八點亦約明
30 ②僱傭期間有態度傲慢、不聽指揮或品行不良者、③不按規定工
31 作者，被告得逕行解約並求償相關損失等情，有該協定書在卷可

01 參，雖原告稱未於該協定書簽名，並為偽造等語，然被告之上開
02 約定僅就一般勞動契約中於履行勞務過程所需善盡之義務，即勞
03 動契約所應負之忠誠義務予以明文，本屬履行契約之常態，然原
04 告前揭違規行為觀之，已長期、累次違反，且其行為嚴重影響被
05 告與訴外人陸軍裝甲訓練指揮部就陸軍後勤訓練中心伙食勞務委
06 外契約之履行，足以影響被告內部秩序紀律之維護，及對外控管
07 服務之品質，已有損及被告商譽之危險，再者，原告任職被告已
08 逾5年，從事相關工作，對其負有忠誠履約之義務知之甚詳，勞
09 雇間關係自屬緊密，但其明知應遵守上開規定卻故意違反，已嚴
10 重破壞兩造間之信任關係等情，是由上開各情綜合觀察之，客觀
11 上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關
12 係，堪認原告前揭行為，已符合符上開勞基法規定之「情節重
13 大」之要件，因此，被告依勞基法第12條第1項第4款之規定，終
14 止系爭勞動契約，即屬有據，故原告請求被告給付預告工資及資
15 遣費遂屬無理由，應予駁回。

16 2、又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
17 ，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
18 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第
19 1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，
20 雇主未依該條例之規定按提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
21 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積
22 收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休
23 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或
24 足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
25 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
26 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
27 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。本
28 件原告請求被告未予投保勞保期間，被告應按月提繳退休金至勞
29 工退休金個人專戶之提繳率6%，共計165000元部分，扣除被告
30 已經提撥25008元部分，為兩造所不爭執，應予准許。

31 3、原告請求開立非自願離職證書，再按勞動契約終止時，勞工

01 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
02 條著有明文。又第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、
03 縣（市）主管機關發給之證明。本法所稱非自願離職，指被保險
04 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
05 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
06 一離職。就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規
07 定。查兩造間勞動契約業經被告依勞基法第12條第1項第4款之規
08 定，終止系爭勞動契約，非屬就業保險法第11條第3項規定所稱
09 之非自願離職，非得請求被告發給非自願離職證明書。是原告請
10 求被告開立非自願離職證明書，非屬有據。

11 四、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
12 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
13 標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項分別
14 定有明文。故爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免
15 為假執行。

16 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
17 經本院審酌後，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論駁，附此
18 敘明。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

21 勞動法庭 法 官 彭淑苑

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

26 書記官 林琬茹