臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞簡上字第7號

上　訴　人　逢毅國際實業有限公司

法定代理人　李宏騰

訴訟代理人　李峻松

被上訴人　　張旭榮

訴訟代理人　王文成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年12月30日本院士林簡易庭109年度勞簡字第58號第一審判決提起上訴，本院於111年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

上訴人法定代理人於本院審理期間由祝仲倫變更為甲○○，並經上訴人聲明承受訴訟，有民事補充理由暨陳報與聲請調查證據狀及所附臺北市政府民國110年10月14日府產業商字第11054314100號函、公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第190至196頁），與民事訴訟法第175條第1項、第176條規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、被上訴人起訴主張略以：被上訴人自101年12月22日起任職於上訴人處擔任外務人員，雖曾於102年10月2日離職退保，惟於同年12月9日繼續任職，依勞動基準法第10條之規定，被上訴人離職時間未逾3個月，前後工作年資應合併計算，故被上訴人任職期間應自101年12月22日起算，雙方約定被上訴人每月薪資為新臺幣（下同）29,000元。上訴人公司實際負責人乙○○業於109年5月25日以公司業務緊縮為由，通知被上訴人於109年5月31日終止勞動契約關係，並於109年6月1日交付非自願離職證明書予被上訴人，惟迄未給付資遣

費、預告期間工資，且有以高薪低報方式為被上訴人投保勞而短少提繳退休金，為此，爰依勞動基準法、勞工退休金條例等法律關係提起本訴，請求上訴人給付下列項目：①資遣費107,904元：被上訴人任職期間自101年12月22日至109年5月31日止，共計7年5.3月，是上訴人應給付被上訴人資遣費107,904元【計算式：（7+5.3/12）×0.5×29,000＝107,904，小數點以下4捨5入】；②預告期間工資23,208元：被上訴人任職上訴人繼續工作3年以上，上訴人依法應於30日前即109年5月1日前預告終止勞動契約，惟上訴人僅於6日前即109年5月25日為預告，應給付不足之24日預告期間工資23,208元【被上訴人日薪為967元（計算式：29,000÷30＝967，小數點以下4捨5入），24日預告工資為23,208元（計算式：967x24=23,208）】；③補提繳勞工退休金17,730元：被上訴人月薪29,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表應按30,300元之級距每月提繳勞工退休金1,818元，惟上訴人於102年1月至109年3月間低報被上訴人投保薪資為27,600元而每月僅提繳1,656元，且未提繳109年4、5月之勞工退休金，是上訴人自應補足102年1月至109年3月之勞工退休金提繳差額14,094元【計算式：（1,818－1,656）×87＝14,094】及補提繳109年4、5月之勞工退休金3,636元【計算式：1,818×2＝3,636】，共計應提撥勞工退休金17,730元等語【計算式：14,094＋3,636＝17,730】。

二、上訴人則以：被上訴人是自願離職，且其不能勝任工作，復經常性的多次提出辭職，被上訴人薪資原為28,000元，於105年3月調整為29,000元。由於LINE通訊的網路不清楚，造成上訴人會計單位誤開立非自願離職證明書予被上訴人，上訴人絕無縮編之情事，被上訴人係因堆積二大卡車價值合計超過10萬以上之存貨，復將其薪資告知另名員工，使另名員工因而態度消極、只打卡不做事，被上訴人又經常把利潤40%的帳單丟到30%的客戶，是被上訴人之行為已嚴重打擊上訴人士氣，並造成上訴人經營上的損失而有勞動基準法第12條

第4款及第5款之情事等語，資為抗辯。

三、原審審理結果認被上訴人請求上訴人給付資遣費106,285元、預告期間工資23,208元及補提繳勞工退休金17,730元暨遲延利息部分為有理由，逾此範圍之請求則無理由，而駁回上訴人其餘請求，並就上訴人勝訴部分依職權宣告假執行。上訴人不服提起上訴，除援用原審之陳述外，另補陳：被上訴人為外務人員，但酗酒成性、多次酒駕而遭吊銷駕照，致無法勝任工作，且工作懶散、欠缺工作忠誠，由其承接之訂單屢遭倒帳約50幾萬元，復瀆職怠忽指引上訴人之外包廠商如何作業、代工包裝上訴人之商品，致上訴人應發包之貨品堆積約2大卡車之多，造成上訴人損失價值約20萬元。再者，被上訴人刻意向同事公開洩漏上訴人個別獎金之秘密制度，因而造成其餘外務人員對公司心生不滿、缺乏向心力，造成公司業務接單損失100多萬元，被上訴人又屢將差別利潤客戶之應收帳單張冠李戴，造成客戶與上訴人間之利差爭議，致生上訴人損失，足以證明被上訴人不能勝任其職，上訴人自得依勞動基準法第11條第5款及第12條第1項第4、5款規定終止兩造間之勞動契約，依同法第18條第1項第1款規定，被上訴人不得請求加發預告期間工資及資遣費。另，被上訴人向上訴人表示要離職已經很多年，是被上訴人之配偶一直逼上訴人繼續任職，最後被上訴人仍向上訴人表示其要離職，並要求上訴人給付3個月薪資，上訴人因忍耐被上訴人許久，既然被上訴人說他不做了，上訴人才將被上訴人解雇。至於上訴人所開立非自願離職證明書，是因為通訊不良導致誤開，當初開立非自願離職證明書時，也有向被上訴人說不可以此非自願離職證明書向上訴人主張權利等語。並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人之部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、得心證之理由：

（一）經查，被上訴人自101年12月22日起受僱於上訴人，嗣兩

造間之勞動契約關係業於109年5月31日終止，被上訴人任職期間共計7年3月1日，於離職前之平均工資為每月29,000元；以及，上訴人之實際負責人為乙○○等情，為兩造所不爭執（見本院卷第53、54頁），並有被上訴人所提勞工保險被保險人投保資料表明細、薪資條及上訴人所出具之非自願離職證明書在卷可稽（見原審卷第28、32、34頁），足認為真實。

（二）兩造間勞動契約關係已依勞動基準法第11條第2款規定終止：

1. 查，上訴人所開立予被上訴人之前開非自願離職書中，就離職原因確實係勾選勞動基準法第11條第2款（見原審卷第34頁），且被上訴人曾於109年6月10日透過行動通訊軟體「LINE」向上訴人之實際負責人乙○○詢問：「我已拿到非自願離職證明10天了，關于遣散費都沒有消息，請問你要如何」等語，乙○○則回覆；「錢不是萬能，遣散費也不可能不給你」等語，此有該通訊內容截圖在卷可考（見原審卷第36頁），上訴人就其實際負責人乙○○確有上開言語乙節亦不爭執（見本院卷第54頁），上開情狀均核與被上訴人所主張上訴人係以公司業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約等情相符，是被上訴人此節主張自可採信為真實。

2. 至上訴人就此雖以前詞辯稱其未資遣被上訴人，被上訴人係自願離職等語，惟其此節主張與前開證據資料顯不相符，本難採信。而上訴人就其此節主張固曾提出其會計人員張淑敏向實際負責人乙○○表示：「剛丙○○要我跟你說他只要3個月的薪資，他不想做。」等語，以及被上訴人於106年2月21日之前某日曾向乙○○表示：「了解，我今天辭職了，謝謝你的照顧」等語之「LINE」通訊內容截圖為證（見原審卷第138、140頁），然上開張淑敏之通訊內容既非被上訴人所為，自難單憑此即認被上訴人確有自願離職之意，以及兩造間因而合意終止本件勞動契約之事

實；至於，上開被上訴人於106年年間所為表示則距離本件勞動契約終止日即109年5月31日已逾3 年，是本院亦無法憑此即認被上訴人於本件勞動契約終止時確有自願離職之意，此外，證人即上訴人之外務人員丁○○於本院審理時復證稱：「我不清楚被上訴人離職之原因…，我只知道公司叫他不要做」等語（見本院卷第152頁），此與上訴人所辯被上訴人係自願離職乙節更不相符，從而上訴人此節所辯，本院實難認可採。

3. 再按勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解雇勞工，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號、 100年度台上字第2024號民事判決參照）。查，上訴人雖另辯稱被上訴人有不能勝任工作、洩漏營業秘密之情事，其尚得依勞動基準法第11條第5款及第12條第1項第4、5款規定終止兩造間之勞動契約等語，然其所開立之前揭離職證明書上就被上訴人離職原因既已載明為「勞動基準法第11條第2款」，揆諸前揭說明，基於上述誠信原則，上訴人本不得於本件訴訟中再改列其解僱原因為其他事由，是上訴人就此所辯，自非可採。況查，證人丁○○於本院審理時證稱：「沒有聽說過被上訴人於工作期間有酒醉影響工作之情事」、「公司有一個月發1,000元工作獎金給被上訴人，但是沒有發給我…後來公司把上開獎金停掉，被上訴人在公司停發工作獎金之後有跟我說公司之前有發工作獎金給他的事情，我是經被上訴人講了我才知道」、「關於工作獎金的事情，員工與上訴人公司間沒有簽立保密協定。」等語（見本院卷第152、153頁），據此，更難認被上訴人確有上訴人所述酗酒導致無法勝任工作之情事，而上訴人

與員工間既未就薪資為保密之約定，則縱使被上訴人有將其領取獎金之事告知其他員工之事實，亦難憑此即指被上訴人有洩漏上訴人營業秘密之情事，從而上訴人於本件訴訟中主張依勞動基準法第11條第5款及第12條第1項第4、5款規定終止兩造間之勞動契約，更非有據。

（三）上訴人應給付資遣費106,285 元及預告期間工資23,208元予被上訴人：

按雇主依勞動基準法第11條之規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。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1個月者以1個月計，勞動基準法第17條第1項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定：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1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。另按雇主依第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，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項、第3項亦分別定有明文。準此，本件上訴人係依勞動基準法第11條第2款之規定終止兩造間之勞動契約，業如前述，是被上訴人自得依前開規定請求上訴人給付資遣費以及預告期間之工資。就此：

1. 被上訴人任職期間共計7年3月1日，離職前6月之平均工資為每月29,000元等節，已如前述，則被上訴人得請領資遣

費之年資應為7年4月，是被上訴人可得請求資遣費數額應為106,285元【計算式如下；29,000×（7＋4/12）×1/2＝106,285】。

2. 被上訴人在上訴人處繼續工作既達3年以上，本件終止勞動契約之預告期間自應為30日，而被上訴人主張上訴人係於6日前即109年5月25日始為勞動契約終止之通知乙節，為上訴人所不爭執，則上訴人自應給付24日之預告期間工資23,208元予被上訴人【計算式；29,000÷30＝967，967×24＝23,208】。

（四）上訴人應提補提繳勞工退休金17,730元至被上訴人之勞工退休金個人專戶：

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6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，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。是以，該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。從而雇主未依該條例之規定，按月提繳或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。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條另有明文。

2. 查，被上訴人於離職前之平均工資為29,000元乙節，為兩造所不爭執，已如前述，是自足認被上訴人主張其任職期間之工資為每月29,000元乙節，應堪採信。至上訴人於原

審時雖曾辯稱被上訴人原月薪為28,000元，於105年3月始調整為29,000元等語，然上訴人就其此節所辯，並未提出任何證據證明，本院自難認其所辯可採。準此，對照勞工退休金月提繳分級表，上訴人每月至少應按30,300元之級距為被上訴人提繳退休金1,818元【計算式：30,300元x6%＝1,818元】，然上訴人於被上訴人任職期間僅按月提繳勞工退休金1,656元至109年3月，未提繳109年4、5月之勞工退休金，此有被上訴人之勞工退休金個人專戶明細資料（見本院卷第40至44頁），從而堪認上訴人自102年1月起至109年3月止均短提繳被上訴人之退休金162元【計算式：1,818－1,656＝162】，並短提繳109年4、5月之退休金，合計上訴人短提繳被上訴人退休金之數額為17,730元【計算式：162元/月x87月+1,818x2＝17,730元】。是被上訴人請求上訴人補提繳17,730元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，核屬有據，逾此範圍之請求，則非可採。

五、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付資遣費106,285 元、預告期間工資23,208元，並請求上訴人補提繳17,730元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原審就上開應予准許之部分為上訴人敗訴之判決，核無違誤，應予以維持。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　10　　日

勞動法庭　審判長法　官　蔡志宏

法　官　謝佳純

法　官　趙彥強

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　10　　日

書記官　呂子彥