

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第123號

原告 黃翊蓁

訴訟代理人

(法扶律師) 田雅文律師

被告 瑞迪森有限公司

法定代理人 王人慧

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣39,997元，及自民國114年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣4,191元至勞動部勞工保險局所設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第一項、第二項得假執行；但被告如分別以新臺幣39,997元、新臺幣4,191元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，經核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：伊自民國112年10月12日起受僱於被告，擔任美編設計工作，初時工資約定為每月新臺幣(下同)26,400元，經數次調薪，勞動契約終止前月薪為38,000元，然被告未按原告工資投保勞保，有高薪低報情形，至114年4月才將原告勞保投保薪資申報為38,200元。被告之負責人王人慧因出差指示原告照顧其飼養於被告辦公室內之犬隻，但未將犬隻套上狗繩、狗嘴套並關入狗籠，原告依囑咐照顧犬隻，卻於114年5月19日遭該犬隻攻擊，造成原告臉部多處撕裂傷併蜂窩

01 性組織炎，於114年5月19日至同年月26日住院進行清創及縫  
02 合手術，醫囑需休養2個月，並經勞動部勞工保險局認定受  
03 有職業災害。該犬隻早於114年1月初即曾攻擊辦公室其他同  
04 仁造成其頭部撕裂傷，時隔不到半年，再次攻擊原告並造成  
05 上開傷勢。原告經休養後於114年7月21日復職，請求被告改  
06 善辦公環境安全，將該犬隻套上狗繩、狗嘴套、關入狗籠，  
07 卻遭被告漠視且拒不改善，仍放任犬隻待在辦公室內。嗣原  
08 告因上開事件與被告協調時，始發現被告將原告勞保投保薪  
09 資高薪低報，且未如實提繳原告之勞工退休金，兩造並因前  
10 開勞資爭議，於114年7月31日在臺南市政府勞工局行勞資爭  
11 議調解未能成立。原告遂於114年8月1日寄發存證信函，主  
12 張依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第3款、第6款規  
13 定終止勞動契約請求給付資遣費等情，並經被告於114年8月  
14 4日收受，並無超過30日除斥期間始終止勞動契約之情形。  
15 為此爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、  
16 勞動基準法(下稱勞基法)第38條第1項及第4項前段、勞退條  
17 例第6條及第14條第1項、勞基法第19條規定，請求被告給付  
18 資遣費32,397元(平均工資為35,830元)、6日特別休假(下  
19 稱特休)未休折算工資7,600元、提繳勞工退休金差額4,191  
20 元至原告勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)，並開立非自  
21 願離職證明書予原告等語。並聲明：(一)被告應給付原告39,9  
22 97元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百  
23 分之5計算之利息。(二)被告應提繳4,191元至勞動部勞工保險  
24 局設立之原告勞退專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予  
25 原告。(四)願供擔保請准宣告假執行。

### 26 三、被告則以：

27 (一)原告自112年10月12日起受僱於被告，被告之負責人王人慧  
28 因114年5月19日至外地出差，固然有請原告及其他被告員工  
29 稍微注意不要讓狗亂跑，但從未指示原告必須接觸、擁抱、  
30 親吻、餵食、清潔腳掌或是當狗睡覺的時候趴在狗身上等行  
31 為，原告於114年5月19日不斷於上班時間主動逗弄同事訴外

01 人謝佳妍飼養於辦公室之犬隻，導致遭該犬隻咬傷，受有職  
02 業災害，並自114年5月19日起即陸續請假，被告均予照准。  
03 原告卻於114年8月1日寄送存證信函予被告，主張：1.被告  
04 未經原告同意變更原告帳號密碼、刪除帳號、將原告自公司  
05 群組移除、移除原告放置於辦公室之個人物品、拒絕原告進  
06 入辦公空間；2.被告未針對犬隻採取安全措施，如配戴嘴  
07 套、隔離措施，竟直接指派原告進行照顧，未善盡職場安全  
08 管理之義務等情，故依勞基法第14條第1項第3款及第6款終  
09 止勞動契約，然原告係負責美術設計之工作，其職務內容與  
10 照顧犬隻全然無關，無從該當勞基法第14條第1項第3款事  
11 由，其因自身逗弄犬隻導致被咬傷，亦不符合勞基法第14條  
12 第1項第6款之事由，其主張終止勞動契約即非合法。遑論原  
13 告於114年5月19日受傷，遲至114年8月1日始以此受傷情事  
14 援引勞基法第14條第1項第3款、第6款終止勞動契約，亦早  
15 已超過30日，其主張並不合法，其終止兩造間之勞動契約之  
16 意思表示，僅得視為自請離職。原告自114年8月1日起即未  
17 到職，亦未請假，已構成無故曠職，被告遂於114年8月13日  
18 依勞基法第12條第1項第6款規定以line通知原告合法終止勞  
19 動契約，被告並無給付原告資遣費、發給非自願離職證明之  
20 義務。

21 (二)因原告曾有數月加班情形，被告未能及時為其提高勞保投保  
22 薪資及提繳相當於該加班費差額之勞工退休金，並非故意高  
23 薪低報，被告願依原告請求提繳勞工退休金4,191元至原告  
24 勞退專戶及給付原告6日特休未休工資7,600元。原告因遭犬  
25 隻咬傷請長假，被告為讓原告安心養復，希望原告休養期間  
26 無須擔心公事，才變更原告帳號密碼、刪除帳號、將原告自  
27 公司群組移除、移除原告放置於辦公室之個人物品、拒絕原  
28 告進入辦公空間，且當時被告辦公室內部有進行空間、桌椅  
29 位置變動，故調整原告物品放置位置等語置辯。並聲明：1.  
30 原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假  
31 執行。

01 四、得心證之理由：

02 (一)被告對原告請求給付特休未休工資7,600元及提繳勞工退休  
03 金4,191元至原告勞退專戶之請求均不爭執，應予准許。

04 (二)原告請求給付資遣費32,397元部分：

05 1.原告主張終止勞動契約有無理由部分：

06 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主  
07 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工  
08 依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30  
09 日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項本文定有明  
10 文。次按為防止職業災害，保障工作者安全及健康，特制定  
11 本法；其他法律有特別規定者，從其規定。本法用詞，定義  
12 如下：一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所  
13 負責人指揮或監督從事勞動之人員。五、職業災害：指因勞  
14 動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣  
15 體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作  
16 者疾病、傷害、失能或死亡。雇主使勞工從事工作，應在合  
17 理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發  
18 生職業災害。雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生  
19 設備及措施：十二、防止動物、植物或微生物等引起之危  
20 害。職業安全衛生法第1條、第2條第1款、第5款、第5條第1  
21 項、第6條第1項第12款分別定有明文。

22 (2)查被告之負責人王人慧因出差指示原告及其他員工照看於被  
23 告辦公室內之犬隻，原告卻於114年5月19日遭該犬隻攻擊，  
24 造成原告臉部多處撕裂傷併蜂窩性組織炎，於114年5月19日  
25 至同年月26日住院進行清創及縫合手術，醫囑需休養2個  
26 月，並經勞動部勞工保險局認定受有職業災害等情，為兩造  
27 所不爭執。又該犬隻早於114年1月初即曾攻擊辦公室其他同  
28 仁造成其頭部撕裂傷，並於114年5月19日再次攻擊原告並造  
29 成上開傷勢，原告經休養後於114年7月21日復職，請求被告  
30 改善辦公環境安全，將該犬隻套上狗繩、狗嘴套、關入狗  
31 籠，遭被告漠視且拒不改善，仍放任犬隻待在辦公室內等情

01 未據被告爭執，堪認被告有未採取必要之預防設備或措施，  
02 提供安全之工作環境之違反職業安全衛生法而致原告受有損  
03 害之情形，則原告於114年7月21日復職後發現被告仍持續違  
04 法，而於114年8月1日以臺南東城郵局存證號碼000151號存  
05 證信函對被告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動  
06 契約，經被告於114年8月4日收受送達，有該存證信函及回  
07 執證明(見補字卷第45至49頁)在卷可查，原告終止勞動契約  
08 於法有據，且未超過30日之除斥期間，兩造間之勞動契約已  
09 於114年8月4日合法終止。

## 10 2. 資遣費數額部分：

11 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
12 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條  
13 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
14 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一  
15 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六  
16 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退  
17 條例第12條第1項定有明文。查，原告為適用勞退條例退休  
18 金制度之勞工，其依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被  
19 告間之勞動契約，為有理由，已如前述，則原告依前開規定  
20 請求被告給付資遣費，於法有據。

21 (1)按平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總  
22 額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款前段  
23 定有明文。經查，原告於114年2月至7月之薪資分別為33,96  
24 8元、42,208元、38,741元、38,000元、38,000元、24,066  
25 元，共214,983元，原告之月平均工資應為35,831元（計算  
26 式： $217,983 \div 6 = 35,831$ ，元以下4捨5入，以下同）。原告之  
27 月平均工資為35,831元，其自112年10月12日開始任職於被  
28 告至114年8月4日止，其勞退新制資遣年資為1年9個月又24  
29 日，新制資遣基數為【654/720】，原告請求被告給付資遣  
30 費32,397元（計算式：月平均工資×資遣費基數），自屬有  
31 據，應予准許。

01 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書予原告部分：

02 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
03 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法  
04 所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休  
05 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但  
06 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第  
07 11條第3項亦有明定。查，兩造間之勞動契約既係經原告依  
08 勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，原告自屬上  
09 開就業保險法第11條第3項所規定之「非自願離職」，是原  
10 告依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，核  
11 屬有據，應予准許。

12 五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費32,397元、特休未休工  
13 資7,600元共39,997元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11  
14 月5日（見本院卷第17頁）起至清償日止，按週年利率百分  
15 之5計算之利息及提繳勞工退休金4,191元至原告勞退專戶暨  
16 開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。

17 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，  
18 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
19 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
20 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
21 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
22 行，並酌定相當之金額。又開立非自願離職證明書部分，係  
23 屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告，其假  
24 執行之聲請應予駁回，附此敘明。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
26 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日  
29 勞 動 法 庭 法 官 李 姝 蕓

30 以上正本係照原本作成。

31 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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 3 月 2 日

03 書記官 張鈞雅