

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第331號

原告 張俊雄

訴訟代理人 張素珍

被告 袋王紙業股份有限公司

法定代理人 張振國

訴訟代理人 周威良律師

吳青峰律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣140,307元，及自民國109年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

被告應提繳新台幣3,990元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣10,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣140,307元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於原告以新台幣350元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣3,990元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「(一)被告應給付原告資遣費新台幣(下同)128,275元。(二)被告應給付原告勞退差額3,876元。(三)被告應給付元薪資不足差額10,518元。(四)被告應開立非自願離職單。」（台灣新北地方法

院109年度勞訴字第25號卷第11頁，下稱新北卷），嗣於民國109年11月12日以民事準備狀變更為「(一)被告應給付原告140,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應交付非自願離職證明書予原告。(三)被告應提繳3,990元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。」（本院卷第52頁），經核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間之僱傭契約所生之爭執，且金額之變更亦屬擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸前揭規定，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告任職被告袋王紙業股份有限公司（下稱袋王公司），袋王公司於109年3月26日以勞動基準法第11條預告於同年4月25日終止勞動契約，並將資遣通知給予原告。而原告任職期間適用勞動基準法年資（即104年5月26日至109年4月25），共4年10月又29日，則原告得請求資遣費之年資為2.5個基數，以終止勞動契約前六個月平均薪資42,000元計算，原告得請求資遣費為105,000元（計算式：42,000*2.5=105,000）。

(二)被告袋王公司固主張原告於109年4月17日曾於廠區有不按時上工、辱罵被告公司負責人張振國，而有勞基法第12條第1項第2款、第4款情形終止契約，惟按勞工有違反勞動544契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，為勞基法第12條第1項第4款所明定。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解

僱之程度之衡量標準（最高法院97年度臺上字第2624號裁判要旨參照）。又勞動基準法第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）。

(三)被告主張原告於109年4月17日多次對被告公司負責人張振國辱罵「垃圾老闆」、「垃圾公司」、「換我給你錢，你趕快給我做」，且原告有工作散漫、不按時上工等狀況，此為原告所否認，被告自應就此部分事實提出相關說明，而當日亦僅為被告公司負責人刻意刁難原告，企圖羅織原告工作偷懶之罪名，為規避資遣費給付義務所為之手段，亦不符合上開實務見解所稱情節重大之情形，自與懲戒解雇之要件不符，難認被告公司依勞動基準法第12條第1項第2款、第4款終止契約合法有效。

(四)又原告於109年4月25日勞動契約終止時，108年度、109年度分別有2天7小時、13天6小時，合計15天13小時之特別休假時數未予休假，此為被告公司所製作之資遣費明細表所認定，被告自應將此部分特休未休工資23,275元（計算式： $42,000/30 \times 15 + 42,000/30/8 \times 13 = 23,275$ ）給付予原告。

(五)被告公司依勞基法第12條所為之解雇應為無效，業如前述，則依原資遣契約終止日應為109年4月25日，被告即應發給4月工資35,000元（計算式： $42,000/30 \times 25 = 35,000$ ），而以原告於109年5月5日發給之薪資僅有22,968元，被告公司自應補發該部分短少薪資12,032元（計算式： $35,000 - 22,968 = 12,032$ ）。

(六)本件兩造間關係，屬勞基法上之勞動契約，原告屬應適用勞工退休金條例之勞工，則依勞工退休金條例第6條第1項、第

01 7條第1項第1款、第14條第1項、第31條第1項等規定，雇主
02 即被告自應依上開規定為勞工即原告提繳退休金至原告個人
03 退休金專戶。查原告於任職被告公司期間，被告公司未依法
04 定標準提撥之情形，以原告每月應領工資為42,000元，並依
05 勞工退休金月提繳工資分級表所定之月提繳工資，則依6%計
06 算，被告公司應補提繳勞工退休金之金額為3,990元。

07 (七)並聲明：

08 (1)被告應給付原告140,307元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
09 清償日止，按年息5%計算之利息。

10 (2)被告應交付非自願離職證明書予原告。

11 (3)被告應提繳3,990元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退
12 休金個人專戶。

13 (4)並願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 (一)原告自104年5月26日起，在被告公司擔任紙品裁切工作。而
16 依兩造所簽訂之勞動契約第2條、第25條分別規定：「乙方
17 (即原告)接受甲方(即被告公司)之監督指揮，擔任下列
18 各項工作：…」、「甲方依法訂立並已公開揭示之工作規
19 則，雙方有遵守之義務」，另被告公司已公開揭示之工作規
20 則(被證4)第5條第4款亦規定：「本公司員工應按工作職
21 務之規範標準執行任務，遵守本公司一切規章及公告事項及
22 下列各項守則並遵守下列規定：…四、應服從各級主管人員
23 合理指揮…」等約定，然於109年4月17日上午上班時間，經
24 被告公司之管理人員發現原告有工作散漫，不按時上工操作
25 裁切機，導致後續工進無法進行之情形，雖經廠區經理上前
26 督促，原告仍漫不經心依然故我，被告公司之負責人張振國
27 隨即以廠區電話與原告通話，並要求原告應立即執行工作職
28 務，詎原告竟因此心生不悅，在電話中對張振國辱罵咆哮後
29 掛斷電話，拒絕張振國工作上之指示。復於同日下午1時許
30 之上班時間，張振國欲與原告在工廠內進行溝通時，原告竟
31 衝上前欲對張振國施暴動粗，經其他員工阻止後，原告仍以

01 使人難堪之言語，多次對張振國辱罵「垃圾老闆」、「垃圾
02 公司」、「換我給你（即老闆張振國）錢，你趕快給我做」
03 等語，雖經報請警方到場處理，原告仍未見收斂而繼續吼叫
04 辱罵，喧鬧時間將近1小時，導致廠區無法運作。

05 (二)且依當時具體情況，客觀上亦難以期待僱主採用解僱以外之
06 懲處手段而繼續其僱傭關係，自屬情節重大，原告上開行
07 為，顯已構成上開勞動基準法第12條第1項第2款及第4款所
08 規定之事由，被告已依法對原告終止勞動契約，且被告終止
09 與原告間之勞動契約，亦符合「解僱最後手段性」之原則，
10 因此原告請求被告給付特休未休之工資23,275元，即無理
11 由。

12 (三)又本件被告公司負責人張振國已於109年4月17日下午，當場
13 對原告表示終止勞動契約，並請原告馬上離開公司，而原告
14 於該日收拾其相關個人物品離開公司後，亦未再回到被告公
15 司上班。是被告就原告109年4月份之工資，計算至4月17日
16 止，以22,968元匯入原告帳戶，並無違誤。原告請求被告給
17 付109年4月份工資差額12,032元，並無理由。

18 (四)原告自105年9月起，始調薪為月薪42,000元，未調薪前之實
19 際工資為月薪40,000元。是被告於原告調薪前（104年5月至
20 105年8月，共計16個月），依其應提繳工資40,100元，按月
21 提繳2,406元（計算式： $40,100 \times 6\% = 2,406$ ），並無違誤，
22 則此部分之金額自應自原告之請求金額中予以扣除，亦即，
23 原告就其請求勞退差額部分，僅得請求2,166元（計算式：
24 $3,990 - 114 \times 16 = 2,166$ ），超過部分，即無理由。

25 (五)再者，本件原告違反勞動契約或工作規則，且情節重大之情
26 形，若其仍可請求被告公司給付資遣費等，則被告公司將無
27 法合理區別對待其他仍在工作崗位上安分盡職之勞工，對該
28 等勞工即屬不公，且過度保障如原告般違失之勞工，亦恐與
29 勞動基準法適度保障勞工之意旨有違。

30 (六)況且證人即被告公司負責人張振國於本件110年9月7日言詞
31 辯論期日，已到庭具結證稱：「（109年4月17日事發經過如

何？）…早上我們要趕著出貨，代工廠商把紙張送回工廠，要等原告裁修邊之後，上機器運作，因為很趕，所以我在家裡的時候，有注意看公司的監視器，他們有沒有盡快上機製作完，在我看監視器的當時，發現公司，原告與我們的倉管在吃東西聊天，所以我打電話回公司請經理，請他盡快把紙張修邊之後上機，我打完電話之後發現他們還是沒有動作，所以我親自打回公司，原告來聽了電話後，我跟他告知為何東西還沒有處理，他就一直跟我說東西又還沒有來，我跟他說監視器上就已經來了，既然（紙）來了可不可以請你開始動作，…，他就大吼大叫的，說了一句，『他媽的，你兇什麼兇』，就把電話掛斷，這段話面我們公司都有監視器都有拍到他摔電話還有他的動作，我就想說等情緒稍微冷靜一下，到下午一點的時候，公司上班我直接去找他溝通，在我下午一點去到工廠的時候我還特地把所有的機器先關掉，在我們公司的師傅（面前）想說跟他理性溝通，結果我就跟他說為什麼要掛我電話還兇我，他就說那有那有，大吼大叫，一副要做狀打我的樣子，所以我們黃富華師傅也趕快過來，站在我們中間，把我們阻隔開來，我就請他就趕快去工作，我也不想跟他吵了，請他工作，他不願意工作，還叫我去做，我跟他說你要工作為何不去，他說他不要做，他還問我一天要給我多少錢，他要給我錢，叫我去做，我說你為何不做，他一直說你去做啊，我就只好自己去做，我把紙張推到工作地點後，原告一直尾隨我，一直叫我做阿，我給你錢，你趕快做阿，我當時很生氣沒有繼續做，既然你不願意做，我可乙等一下再做，我要什麼時候做我可以自己決定，他就開始與我爭吵，並罵我『垃圾老闆』、『軟爛啦（台語）』，我就是被他氣的不知所措，所以我就請他立刻離開，不然我就立刻報警，結果他還是不願離開，並唸唸有詞，所以我就報警，請警察請他離開，當時來處理的是新店江陵派出所的兩位警員，我就請警察跟他溝通，當時他提出的一些要求我們也照做，可是還是不願離開在那邊，所以警

01 察就用強制的手段請他離開，要將他壓制，他才離開，這些
02 畫面我們都有錄影及錄音為證…」等語（見言詞辯論筆錄第
03 2、3頁），足證原告於109年4月17日，確有於上午先在電話
04 中對老闆張振國大吼大叫，出言不遜，接著就把電話掛斷，
05 嗣於當日下午，又不服從老闆張振國工作上之指揮監督，甚
06 至對張振國辱罵「垃圾老闆」、「軟爛啦（台語）」等語。
07 原告該等行為，顯已構成勞動基準法第12條第1項第2款「對
08 雇主重大侮辱」及同條項第4款「違反勞動契約情節重大」
09 等懲戒性解僱事由，且亦無法期待兩造間再繼續其僱傭關
10 係，符合解僱最後手段性之原則，被告依法逕予終止兩造間
11 之勞動契約，即為合法。

12 (七)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
13 免為假執行。

14 三、得心證之理由：

15 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出資遣費用表、特團法人
16 新北市勞工保險勞資權益維護促進會開會通知、離職書、新
17 北市政府勞資爭議調解申請書、新北市政府勞資爭議調解紀
18 錄、勞工保險被保險人投保資料表、存證信函、存摺節本、
19 照片、被告公司徵才廣告、勞動部勞工保險局函等文件為證
20 （新北卷第27-53、103-113頁，本院卷第61-74頁）；被告
21 則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出存證信函、
22 被告公司廠區之錄影監視畫面光碟、對話錄音光碟暨譯文、
23 勞動契約、工作規則等文件為證（本院卷第31-37、85、127
24 -159頁）；是本件所應審究者為：被告以勞動基準法第12條
25 第1項第2款「對雇主重大侮辱」及同條項第4款「違反勞動
26 契約情節重大」等為由，終止兩造間僱傭契約，是否合法？
27 本件兩造間僱傭契約何時終止？原告請求被告給付薪資差額
28 12,032元、特休未休工資23,275元、資遣費105,000元，以
29 及提繳3,990元勞工退休金，有無理由？以下分別論述之。

30 (二)按對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞
31 工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告，終

01 止(勞動)契約。又勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重
02 大者，雇主得不經預告終止契約。勞動基準法第12條第1項
03 第2、4款分別定有明文。然所稱之「重大侮辱」，應就具體
04 事件，衡量受侮辱者(即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其
05 他共同工作之勞工)所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮
06 辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺
07 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
08 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
09 動契約之繼續存在以為斷。又所謂「情節重大」，應指因該
10 事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞
11 動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱
12 後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關
13 係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利
14 益(最高法院92年度台上字第1631號民事判決意旨參照)。

15 (三)次查，就本件經過，雖據被告袋王公司法定代理人張振國證
16 稱略以：「(109年4月17日事發經過如何?)那天的是事情經
17 過，因為早上我們要趕著出貨，代工廠商把紙張送回工廠，
18 要等原告裁修邊之後，上機器運作，因為很趕，所以我在家
19 裡的時候，有注意看公司的監視器，他們有沒有盡快上機製
20 作完，在我看監視器的當時，發現公司，原告與我們的倉管
21 在吃東西聊天，所以我打電話回公司請經理，請他盡快把紙
22 張修邊之後上機，我打完電話之後發現他們還是沒有動作，
23 所以我親自打回公司，原告來聽了電話後，我跟他告知為何
24 東西還沒有處理，他就一直跟我說東西又還沒有來，我跟他
25 說監視器上就已經來了，既然來了可不可以請你開始動作，
26 就這個我們有發生爭執，他就大吼大叫的，說了一句，『他
27 媽的，你兇什麼兇』，就把電話掛斷，這段話面我們公司都
28 有監視器都有拍到他摔電話還有他的動作，我就想說等情緒
29 稍微冷靜一下，到下午一點的時候，公司上班我直接去找他
30 溝通，在我下午一點去到工廠的時候我還特地把所有的機器
31 先關掉，在我們公司的師傅想說跟他理性溝通，結果我就跟

01 他說為什麼要掛我電話還兇我，他就說那有那有，大吼大
02 叫，一副要做狀打我的樣子，所以我們黃富華師傅也趕快過
03 來，站在我們中間，把我們阻隔開來，我就請他就趕快去工
04 作，我也不想跟他吵了，請他工作，他不願意工作，還叫我
05 去做，我跟他說你要工作為何不去，他說他不要做，他還問
06 我一天要給我多少錢，他要給我錢，叫我去做，我說你為何
07 不做，他一直說你去做啊，我就只好自己去做，我把紙張推
08 到工作地點後，原告一直尾隨我，一直叫我做阿，我給你
09 錢，你趕快做阿，我當時很生氣沒有繼續做，既然你不願意
10 做，我可乙等一下再做，我要什麼時候做我可以自己決定，
11 他就開始與我爭吵，並罵我『垃圾老闆』、『軟爛啦(台
12 語)』，我就是被他氣的不知所措，所以我就請他立刻離
13 開，不然我就立刻報警，結果他還是不願離開，並唸唸有
14 詞，所以我就報警，請警察請他離開，當時來處理的是新店
15 江陵派出所的兩位警員，我就請警察跟他溝通，當時他提出
16 的一些要求我們也照做，可是還是不願離開在那邊，所以警
17 察就用強制的手段請他離開，要將他壓制，他才離開，這些
18 畫面我們都有錄影及錄音為證。(下午一點時，張俊雄對你
19 說話的時候聲音如何?)非常大聲，一副要打人的樣子，所
20 以我們的黃富華師傅也才會過來把我們阻隔開來，怕發生衝
21 突，當時黃富華師傅來的時候也是這樣講的，說他就是講話
22 很大聲。」等語，有言詞辯論筆錄在卷可憑(卷第196-197
23 頁)，因此自證人張振國之陳述，其與原告間係因紙張修邊
24 及出貨事宜因而發生爭執，應可確定，但是，雙方爭執是否
25 已達「嚴重影響勞動契約之繼續存在」之程度，尚須依照客
26 觀事實以為判斷，而非由爭執之當事人一方即公司負責人之
27 認知而作為判斷依據，亦堪確定。

28 (四)此部分業據在場維修師傅即證人黃富華證稱略以：「(在109
29 年4月17日上班時間在被告公司發生何事？你是否在場？經
30 過為何?)那天下午我有在現場，在被告公司工廠，被告法
31 代要我去保養機器，我看到被告法代進來問原告說為何掛我

電話，當時我人在二人附近的機器，所以我有聽到、看到這個過程，被告法代問完之後，原告很激動就回被告法代話，回的內容我記不清楚，只記得當時原告的情緒很激動的回話，聲音愈來愈大聲，又很靠近，我怕有肢體語言，所以我靠過去，把雙方稍微隔開，並對雙方說有話好好講，隔開之後，我就退出，他們二人仍有對話，但是我聽不清楚他們講什麼，因為現場機器很大聲。（能否確認當時雙方談話的內容？）他們的談話我真的沒有聽到。（當時被告法代有無任何表示？）我退開之後，在機器旁邊所以我沒有聽到，但是他們談話結束之後，我有聽到被告法代請原告離開現場，並且說到你不離開我就請警察來，事實上後來警察也有來。

（這件事情之後，接下來幾天有無看到原告？）因為要用機器，發生事情那天是109年4月17日週五，在這前幾天我就去用機器，隔天是六日沒有去，被告公司沒有開門，之後一週即4/20-24我都到被告公司，我這一個禮拜都沒有看到原告到被告公司」等語，此有言詞辯論筆錄在卷可按（卷第94-95頁），因此：①依照證人黃富華前述證稱，本件起始係雙方於電話中有爭執，張振國乃到現場與原告爭執，但是因工廠機器聲響吵雜，故其並未聽清楚原告與負責人張振國間之詳細對話內容等情，應可確定，故原告確否有為以「垃圾老闆、軟爛啦(台語)」之言語罵人，即非無疑；②其次，證人張振國係證稱：「下午一點去到工廠的時候我還特地把所有的機器先關掉」等語，惟此部分即與證人黃富華證述之情形並不相符，尚無從遽以認定，則被告答辯主張，即乏其據，即無從認定其答辯主張有理由；③況且本件爭執係就紙張修邊及出貨事宜等工作事項而為爭執，即使雙方有所爭執，亦與「重大侮辱」之要件，尚屬有間，並無從認為與該規定要件相符合，是無從為被告答辯有利之認定，亦可確定；是原告主張：其並無工作散漫、不按時上工狀況，當日係因紙張修邊及出貨事宜而與張振國討論，其間或有口氣不佳、音量較大之情形，但並無不服從指示之情形，即非無據。

(五)再者，雇主為維護企業內部秩序，對於不守紀律之勞工應得加以懲處，而在各種懲戒手段中，解聘勞工、終止勞動契約關係之方式，因已涉及勞工工作權等憲法保障之問題，所導致之後果最嚴重，故審酌勞工故意或過失情節之輕重、雇主採取其它懲戒手段之可能性及其效果、兩造勞動契約內容等一切情事，在可期待雇主採取較輕手段之範圍內，捨解聘而採取其它對勞工權益影響較輕之措施，實符合憲法保障工作權之基本判斷，換言之，雇主應依勞工所為故意過失之程度，而採取符合比例原則之懲戒方法，而解聘應為勞工所為之故意過失行為極其重大、無法補救並致雇主有嚴重不利益時，雇主始得採取之終極、無法迴避、不得已之手段。且基於勞基法係勞動條件之最低標準（勞動基準法第1條規定參照）。必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解聘以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解聘與勞工之違規行為在程度上須屬相當，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解雇之程度之衡量標準。而就當日處理之經過情形以觀，袋王公司法定代理人張振國即表示終止雙方僱傭關係，則對於兩造間之工作環境，以及被告所主張原告違規行為之態樣，是否已達「勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要」，抑或「達到應予解雇之程度之衡量標準」之程度，而屬於「情節重大」之要件，被告亦未提出其他證據以資佐證，尚無從予以為被告有利之認定；至於被告要求原告立即離開，因原告拒絕，其並電請警察前來處理使原告離開工作現場之部分，係其對工作場域維持之必要作為，且此亦足以避免雙方產生更大之溝通衝突，並無不當之情，併此敘明；因此，被告主

01 張：原告行為已構成勞動基準法第12條第1項第2款「對雇主
02 重大侮辱」及同條項第4款「違反勞動契約情節重大」等懲
03 戒性解僱事由，且亦無法期待兩造間再繼續其僱傭關係等
04 語，即非有據。

05 (六)再者，於109年4月17日發生爭執前，被告袋王公司早於109
06 年3月25日通知原告將於109年4月25日予以資遣，此為雙方
07 所不爭執，亦有新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可稽（新
08 北地院卷第23頁），而而當時雙方即同意以原告於本件之請
09 求作為資遣給付之內容，則被告公司於109年4月17日發生爭
10 執時所為之資遣之表示，既然與法不符合而不生效力，則即
11 應回復以於109年4月25日資遣之約定，則原告依照該約定而
12 為本件請求，即無不當；況再以勞動基準法第11條規定預告
13 於109年4月25日終止僱傭關係，就兩造間僱傭關係、勞動基
14 準法、勞工退休金條例請求給付資遣費、薪資差額、特休未
15 休薪資，分別逐項計算：

16 (1)資遣費105,000元部分：本件被告袋王公司於109年3月25日
17 通知原告將於109年4月25日予以資遣，因此僱傭契約於109
18 年4月25日終止，而以原告任職期間適用勞動基準法之年資
19 （即104年5月26日起至109年4月25日止），共4年10月又29
20 日，則原告得請求資遣費之年資為2.5個基數，以終止勞動
21 契約前六個月平均薪資42,000元計算，則原告請求資遣費10
22 5,000元（計算式： $42,000 \times 2.5 = 105,000$ ），即非無據。

23 (2)薪資差額12,032元部分：本件兩造間僱傭契約終止日為109
24 年4月25日，而原告每月薪資為42,000元，有勞工保險被保
25 險投保資料表在卷可憑（新北地院卷第28頁），因此4月工
26 資應為35,000元（計算式： $42,000 / 30 \times 25 = 35,000$ ），故原告
27 主張：於109年5月5日薪資僅發22,968元，應補發短少薪資1
28 2,032元（計算式： $35,000 - 22,968 = 12,032$ ），亦非無據。

29 (3)特休未休工資23,275元部分：原告主張尚有108、109年之特
30 別休假2天7小時、13天6小時尚未休假（合計15天13小時），
31 此有被告袋王公司製作之資遣費明細表在卷可憑（新北地院

01 卷第19頁），因此原告請求被告給付特休未休工資23,275
02 元，即為有據。

03 (七)就原告請求之非自願離職證明書部分：按「第一項離職證明
04 文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證
05 明」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
06 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
07 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
08 職」、「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇
09 主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第25條第3項前段、
10 同法第11條第3項、勞動基準法第19條亦有明文。查本件係
11 因被告袋王公司於109年3月25日以勞動基準法第11條規定為
12 由，通知原告將於109年4月25日終止兩造間僱傭契約予以資
13 遣，業如前述，足見勞動契約終止之原因並非因勞工之因素
14 所致，是故原告依上開規定請求被告開立非自願離職證明書
15 予原告，即非無據，應予准許。

16 (八)另雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
17 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工
18 退休金條例第31條第1項定有明文。又雇主應為適用勞工退
19 休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立
20 之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳
21 率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級
22 表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定（勞工退休金條
23 例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照），故原告受
24 僱被告期間，被告依勞工退休金條例規定，即應按月依月提
25 繳工資分級表規定為原告提繳退休金，而原告每月薪資為4
26 2,000元，兩造不予爭執，依勞工退休金提繳工資分級表，
27 月提繳薪資為42,000元，以雇主負擔提繳率6%計算，被告袋
28 王公司每月應為原告提繳2,520元，並非無據，雖然被告袋
29 王公司答辯略以：原告自105年9月起，始調薪為月薪42,000
30 元，之前實際工資為月薪40,000元等語，然而，雇主應置備
31 勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工

資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。此為勞動基準法第23條所明定，而被告袋王公司就上開調薪之主張，並未提出其依勞動基準法第23條製作之工資清冊以為佐證，即無從認定其答辯有據，尚無從為其有利之認定；因此，原告主張就已繳納勞工個人專戶明細資料，自107年1-10月按月提撥勞工退休金2,406元，自107年11月-109年3月按月提撥勞工退休金2,520元（卷第67-69頁），而據此計算自104年5月起至109年4月止差額3,990元，即非無據，應予准許。

(九)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告請求被告給付資遣費105,000元、特休未休工資23,275元、薪資差額12,032元等部分為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於109年9月4日合法送達予被告袋王公司設籍地址，有本院送達證書在卷可稽（卷第15頁），則原告請求自起訴狀繕本送達翌日（即109年9月5日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，即為有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告袋王公司①給付資遣費105,000元、特休未休工資23,275元、薪資差額12,032元（合計14,037元），及自109年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，②交付非自願離職證明書予原告。③提繳3,990元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶等部分，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述；另就被告所提出之錄音暨譯文之部分（被證3，卷第121-127頁），經查，該部分錄音僅擷取11句對話，並非完整錄音，無法知悉前後對話，亦無從判斷因果關係，且錄音來源不

01 明，亦無從確認錄音之時間地點位置，是就證據無從擔保其
02 真實性，亦無從確認有無以偏概全之情形，並經原告所爭
03 執，是即無從以資以為本件證據使用；均附此敘明。

04 六、假執行之宣告：

05 (一)按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假
06 執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲
07 請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，
08 第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，
09 因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保
10 （依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1
11 項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲
12 請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於
13 第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理
14 由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決
15 預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行
16 時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392
17 條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前
18 項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫
19 屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為
20 雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第
21 2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，
22 得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金
23 額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決
24 時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用
25 第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣
26 告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件就主文第
27 一、三項部分，應依勞動事件法第44條第1、2項職權宣告假
28 執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保
29 金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供
30 保後得免為假執行，並如主文所示。

31 (二)至原告請求就「被告應交付非自願離職證明書予原告」之部

01 分聲請假執行，惟假執行之目的在於防止敗訴當事人提起無
02 益之上訴，使權利人能早日實現其權利，故僅於財產訴訟權
03 訴訟始有假執行之必要，且為執行名義之判決，係命債務人
04 為一定之意思表示而不表示者，視為自判決確定時已為其意
05 思表示，此觀強制執行法第130條規定自明，故關於命債務
06 人為意思表示之判決，並無開始強制執行程序之必要，自亦
07 不得為假執行之宣告（最高法院49年台上字第1225號判例、
08 司法院83年院台廳民一字第22564號函、77年院台廳一字第0
09 1100號函意旨參照）。是法條既明定意思表示於判決確定
10 時，視為已為意思表示，如許宣告假執行，無異使意思表示
11 之效力提前發生，即與法條規定不合，因此就「交付非自願
12 離職證明書」之部分，須自判決確定時方視為已為意思表
13 示，而不得宣告假執行，原告就此部分聲請供擔保後為假執
14 行，即不應准許。

15 七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
16 390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項，
17 判決如主文。

18 中 華 民 國 110 年 12 月 14 日
19 民事第一庭 法 官 蘇嘉豐

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 12 月 14 日
24 書記官 陳靜