

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第86號

原告 楊佩璇

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被告 海天企業有限公司

法定代理人 俞海玲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣112,200元，及自民國109年3月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之77，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣112,200元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

- （一）原告於民國102年3月15日起受僱於被告，擔任業務助理，約定薪資為新臺幣（下同）30,000元，嗣於102年7月起調升為33,000元。
- （二）被告之法定代理人乙○○於109年1月2日在LINE之工作群組中辱罵原告，且以原告不能勝任工作、公司業已虧損為由，依勞動基準法第11條第2款及第5款解僱原告，原告亦因乙○○之辱罵行為，依勞動基準法第14條第1項第2款終止勞動契約，並於當日離職，兩造間之勞動契約於109年1月2日業已終止；縱被告無解僱原告之意思表示，然被告有短少提繳勞工退休金之行為，及遲未給付薪資之情事，亦構成勞動基準法第14條第1項第5款及第6款之規定，原告於109年1月15日在中華民國勞資關係協進會進行調解

時，業已向被告為終止勞動契約之意思；退步言之，亦已於109年1月21日以存證信函對被告為終止契約之意思表示。兩造間之勞動契約或經被告於109年1月2日依勞動基準法第11條第2款及第5款規定事由終止，或經原告依勞動基準法第14條第1項規定終止，均已符合非自願離職之情形，故原告自得依勞動基準法第19條請求被告開立非自願離職證明書。

（三）復被告未於三十日前預告終止兩造間之勞動契約，原告任職於被告之工作年資為6.8年，離職日前6個月每月領取薪資額均為33,000元，是原告自得依勞工退休金條例第12條第1項、第2項及勞動基準法第16條第1項、第3項請求被告給付資遣費112,200元及預告期間工資33,000元等語。

（四）並聲明：1. 被告應給付原告145,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告答辯：

（一）被告法定代理人乙○○於109年1月2日因訴外人即被告公司員工甲○○作業上疏失，無法即時提供樣品與客戶，而於LINE工作群組中嚴厲譴責甲○○，並非針對原告，被告並未對原告為解僱之意思表示，故原告依勞動基準法第14條第2項片面自行終止兩造間之勞動契約，顯非適法，故原告請求資遣費、預告期間工資、開立非自願離職證明書，均無理由等語。

（二）並聲明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。2. 駁回原告申請自願離職證明書。3. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

（一）兩造間勞動契約並非由被告終止：

原告首先主張被告於109年1月2日在LINE工作群組中對其辱罵「滾」，亦即對原告為解僱之意思表示；被告雖不爭執其法定代理人當日有上開言論，惟提出當日內容為「我

只叫簽收的人滾好不好，沒簽收的人沒事」之錄音檔（見本院卷第75頁之被證1），稱其並未對原告為解僱之意思表示。經查：證人即當日參與LINE群組對話之被告公司員工甲○○於109年5月8日在本院證稱：被證1的錄音檔出現在群組對話6點20分「真是莫名其妙的一天」下面，在6點20分至6點21分之間等語（見本院卷第85頁），可認為被告法定代理人確實有於該對話中間，表明其僅是「叫簽收的人滾」，並未對原告為解僱之意思表示，是原告主張被告曾對其為終止契約之意思表示，並非可採。

（二）兩造間勞動契約係原告於109年1月2日依勞動基準法第14條第1項第2款終止：

1. 按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第2款定有明文。
2. 原告主張乙○○於109年1月2日辱罵原告「聾子」、「啞巴」、「混帳」、「混蛋加三級」、「非常非常爛的員工」、「要不要臉」等語，業已構成重大侮辱之行為等語。被告就其法定代理人當時於LINE群組中有上開言論未予爭執，惟辯稱上開言論僅係針對甲○○而非原告等語。經查：被告法定代理人上開辱罵話語，是在LINE工作群組對話中為之，該LINE工作群組名稱為「海天佈告欄」，是由被告法定代理人乙○○、原告、訴外人甲○○3人所組成，除乙○○為老闆，原告、訴外人甲○○均為員工；綜觀該群組對話之前後內容（見原證2），乙○○在辱罵之前，或是在原告遭辱罵後留言「請你注意罵人的語氣」、「你一句不知道，就可破口罵人嗎？」之後，均未表明上開辱罵話語僅是針對甲○○1人，則可認乙○○辱罵之對象自包括原告與甲○○兩人。又被告法定代理人乙○○以「混蛋加三級」、「混帳」、「非常非常爛的員工」、「要不要臉」此等貶損原告人格之字句辱罵原告，業已嚴重侵害原告之人格權，構成勞動基準法第14條第1項第2款

之終止事由。

3. 復原告於109年1月2日留言：「你叫我們兩個不要做了叫我們滾，那我們明天不會來了」、「有種如釋重負的感覺了」、「你叫我們滾的，就照勞基法走」等語（見本院卷第41頁至第45頁），且於翌日即同年月3日向臺北市政府申請勞動爭議調解（見本院卷第49頁至第50頁），可認原告於109年1月2日遭辱罵後即對被告法定代理人乙○○為終止勞動契約之意思表示，該終止之意思表示亦已到達被告法定代理人乙○○，故被告法定代理人乙○○方表示「你們如果真的要走，不要跟我要資遣費，如果要做，就留下來乖乖的做」（見本院卷第77頁之被證2）。準此，原告於109年1月2日依勞動基準法第14條第1項第2款之規定，終止兩造間之契約，於法有據。

（三）原告請求被告開立非自願離職證明書為有理由：

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」，「本法所稱非自願離職，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條規定各款情事之一離職」，勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項分別定有明文。經查，原告於109年1月2日依勞動基準法第14條第1項第2款合法終止兩造間之勞動契約，業如前述，符合就業保險法第11條第3項規定列舉「非自願離職」情形之一，是原告請求被告開立非自願離職證明書，為有理由。

（四）原告請求112,064元資遣費為有理由：

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」，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。又勞工退休金條例第12條第1項規定所稱之「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（參見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。經查，原告於109年1月2日依勞動基準法第14條第1項第2款合法終止兩造間之勞動契約，業如前述，原告自得依前開規定，請求資遣費。復原告自102年3月15日起至109年1月2日止受僱於被告，原告工作年資為6.8年，又兩造間約定之薪資為33,000元，則依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得請求被告給付資遣費112,200元【計算式：33,000×6.8÷2＝112,200元】。

（五）原告請求33,000元之預告工資為無理由：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作三年以上者，於三十日前預告之，雇主未依第一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款、第3項定有明文。經查，被告既無依勞動基準法第11條或第13條但書終止勞動契約之情事，原告自無從依前開規定請求被告給付預告期間之工資。

四、結論：

原告依勞動基準法第19條、勞工退休金條例第12條第1項請求被告開立非自願離職證明書，並請求被告給付資遣費112,200元及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月27日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、假執行之部分：

主文第一項部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、其他說明：

本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經

核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 5 月 27 日

勞動法庭 法 官 戴嘉慧

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 5 月 27 日

書記官 石勝尹