

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第171號

原告 蔡文良

訴訟代理人 陳建維律師(法扶律師)

被告 特奧蒂瓦坎有限公司

法定代理人 徐秉堃

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬貳仟柒佰捌拾肆元，及自民國一一〇
年六月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬貳仟柒佰捌拾肆
元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
減縮應受判決事項者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項
第3款定有明文。查本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付
原告新臺幣（下同）53,403元，及自起訴狀繕本送達翌日起
至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自
願離職證明書予原告；(三)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於
民國111年4月13日當庭變更聲明第1項請求金額為52,784元
（見卷第173頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，自與前
揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

01 (一)原告自109年9月14日起受僱於被告，擔任副廚師，每月工資
02 38,000元，並於次月5日領取。詎被告佯稱原告於110年1月2
03 8日有攻擊、辱罵被告員工Zolzaya之行為，而於110年3月13
04 日以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定終止
05 兩造間之勞動契約；惟原告並無攻擊及重大侮辱Zolzaya情
06 事，反之，係Zolzaya以種族歧視之言語辱罵原告，雙方因
07 此發生口角，且被告終止兩造間勞動契約時已超過30日之除
08 斥期間，故被告終止兩造間勞動契約顯非合法，原告乃申請
09 勞資爭議調解，請求被告給付資遣費、工資及開立非自願離
10 職證明書等，惟調解不成立，又因被告尚有積欠工資之情
11 事，原告遂於110年4月12日勞資爭議調解會議中，依勞基法
12 第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約。

13 (二)被告既違法終止兩造間勞動契約，且原告業於110年4月12日
14 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契
15 約，自得向被告請求如下項目及金額：

16 1.資遣費10,984元：

17 原告自109年9月14日受僱日起至110年4月12日止，年資應為
18 211日，以原告每月工資38,000元計算，被告應給付原告資
19 遣費為10,984元【計算式： $211/365 \div 2 \times 38,000 = 10,984$ 】。

20 2.積欠工資38,000元：

21 被告於110年3月13日違法終止兩造間勞動契約，顯係拒絕原
22 告之勞務給付，且原告於被告非法解僱前，主觀上並無任意
23 去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，自得請求被告給付自11
24 0年3月14日至110年4月12日間工資38,000元。

25 3.特別休假未休工資3,800元：

26 原告受僱被告期間自109年9月14日至110年4月12日止，超過
27 6個月，故原告有特別休假3日，且原告並未請休過特別休
28 假，故原告得請求被告給付未休之特別休假工資3,800元
29 【計算式： $3 \times 38,000 \div 30 = 3,800$ 】。

30 4.非自願離職證明書：

31 原告既係依據勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法終

01 止兩造間勞動契約，自得依勞基法第19條、就業保險法第11
02 條第3項、第25條第3項前段規定，請求被告開立非自願離職
03 證明書。

04 (三)爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第487條規
05 定請求工資，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第
06 1項規定請求資遣費，依勞基法第38條第1項、第4項規定請
07 求特別休假未休工資，依勞基法第19條、就業保險法第11條
08 第3項、第25條第3項前段規定請求非自願離職證明書，並聲
09 明：

10 1.被告應給付原告52,784元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
11 償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

13 3.願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：

15 原告受僱於被告經營之餐廳，負責內場副廚師之職務，卻無
16 法與同工作場所之其他員工和諧相處，於109年12月26日、1
17 10年1月11日、1月28日，多次以「bitch」、「fuck you」
18 等字眼辱罵女性員工Zolzaya，甚至意圖出手攻擊，幸有其
19 他員工阻止原告，始未造成傷害，Zolzaya於110年1月28日
20 遭原告辱罵及意圖動粗後，表明不願再與原告一同工作，為
21 求工作場域員工間能有和諧之工作氣氛，被告法定代理人乙
22 ○○透過通訊軟體向原告表示需向Zolzaya道歉，並取得其
23 諒解後，再返回原工作職務，原告亦對其魯莽之行徑表示後
24 悔，希望Zolzaya能原諒自己，顯見被告已盡力輔導原告改
25 善其行為，並給予其自新之機會。詎原告於110年3月13日再
26 度以「fuck you」等不堪入耳之字眼辱罵Zolzaya，且對其
27 有不當之肢體動作，Zolzaya亦向被告公司主管表明在職場
28 上受到不友善對待，請被告妥善處理，被告考量原告之行為
29 除係重大侮辱Zolzaya，損害其名譽權外，亦嚴重影響工作
30 場域之秩序，且被告前已對其進行輔導，仍未見改善，顯示
31 原告並未反省自身行為，故被告於110年3月13日即透過主管

告知原告依勞基法第12條第1項第2款規定，不經預告終止與原告間之勞動契約，被告既合法終止兩造勞動契約，自無須給付原告資遣費及開立非自願離職證明書。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

原告主張自109年9月14日起受僱於被告，最後工作日為110年3月13日，每月薪資38,000元，並於次月5日發放，且原告有3日特別休假未休等情，為被告所不爭執（見卷第48-49頁），此部分事實首堪認定。原告主張被告於110年3月13日違法解僱原告、積欠原告工資，原告遂於110年4月12日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，故被告應給付原告資遣費、積欠工資、特休假未休工資及開立非自願離職證明書等，被告則否認上情，並以前詞置辯，茲就兩造爭點論述如下：

(一)被告依勞基法12條第1項第2款之事由解僱原告，有無理由：

1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。所謂「侮辱」，係指以言語或舉動使他人覺得難堪而言；而「重大」與否，應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，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。次按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項亦有明文規定。

2.本件被告稱原告於109年12月26日、110年1月11日、1月28日、3月13日多次以「fuck you」、「bitch」等字眼辱罵Zolaya，甚至意圖出手攻擊、有不當肢體動作，被告遂於110年3月13日依勞基法第12條第1項第2款事由，不經預告終止

與原告間之勞動契約等語，並提出原告與乙○○間110年1月29日對話紀錄1份為證，惟原告否認有為前開行為，並稱縱有109年12月26日、110年1月11日及1月28日之行為，然被告於110年3月13日始終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間規定等語。經查，被告自陳於110年1月28日因Zolzaya遭原告辱罵及意圖動粗後，表明不願與原告共事，為求工作場合之和諧，乙○○遂與原告懇談，要求原告向Zolzaya道歉等，此有被告民事答辯暨聲請改定庭期狀1份在卷可憑（見卷第60頁），足認被告於110年1月28日即已知悉原告對Zolzaya有重大侮辱之行為，然其於110年3月13日始解僱原告，顯已逾前開30日除斥期間之規定，從而被告以原告於109年12月26日、110年1月11日及1月28日有重大侮辱行為，依勞基法第12條第1項第2款之規定解僱原告云云，均已罹於除斥期間而不得為之。

- 3.再就被告稱110年3月13日原告又再度以「fuck you」之言語辱罵Zolzaya，且對其有不當肢體動作，故依勞基法第12條第1項第2款事由終止勞動契約等語。然據證人甲○○○○○○○○於本院審理時係證稱：伊於109年9月起任職於被告，原先擔任領班，後來擔任總經理，伊與原告、Zolzaya是同事，Zolzaya與原告經常發生衝突，原告曾經對Zolzaya說「fuck you」、「bitch」，伊認為這是很嚴重的問題，所以在110年1月28日有寄警告信給原告，之後原告有改善，在伊面前沒有再罵Zolzaya髒話，但是他們二人的態度還是敵對的，不停互相抱怨；在伊寄警告信後，有一次伊看到原告與Zolzaya在討論事情，Zolzaya從廚房出來後，原告跟在Zolzaya後面，做了一個要打架的動作，但Zolzaya已經離開了，伊有聽到原告罵了一些攻擊性的話；110年3月13日，伊傳訊息給原告，通知原告終止勞動契約，因為原告沒有遵守之前的約定，影響到其他人的工作，並造成餐廳的困擾，伊等無法繼續容忍原告，必須終止勞動契約等語（見卷第111-114頁），由證人前開證述內容觀之，其雖

證稱原告曾有對Zolzaya辱罵「fuck you」、「bitch」等字眼，然經證人以警告信告誡原告後，證人即未再親耳聽聞此等侮辱性言語，核與被告稱110年3月13日原告再次對Zolzaya辱罵「fuck you」之情節，即有未合；再者被告稱該日原告有對Zolzaya為不當之肢體動作乙節，雖證人前開證稱原告在Zolzaya後方做了一個要打架的動作，然證人並未明確證述其係何時見聞此事件，則證人前開證述情節是否為110年3月13日發生之事，本院亦無從逕為認定，況原告始終否認有對Zolzaya為前開被告所指之行為，則被告未能就其指稱110年3月13日原告對Zolzaya之「不當肢體動作」舉證以實其說，自難認其主張為可採。從而，被告以110年3月13日原告對Zolzaya為重大侮辱之行為，依勞基法第12條第1項第2款事由終止勞動契約，難認有據，其終止不生效力。

(二)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由終止勞動契約，有無理由：

- 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約：依前款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款及第2項定有明文。而雇主無正當理由解僱勞工時，應可認為雇主違反勞動契約，勞工得依上開規定終止勞動契約。
- 2.經查，被告依勞基法第12條第1項第2款規定解僱原告，難認合法，已如前述，則原告於110年4月12日勞資爭議調解時，主張被告違法解僱，並向原告請求資遣費及開立非自願離職證明書，即有依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約之意，原告主張依前開規定終止勞動契約，應屬有據，為有理由。原告執前開終止契約事由既為合法，則其另主張依勞基法第14條第1項第5款事由終止勞動契約部分，即無庸審酌，併此敘明。

(三)原告請求被告給付資遣費、109年3月14日至4月12日積欠工資、特別休假未休工資及非自願離職證明書，為有理由：

- 1.資遣費部分：

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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，兩造間勞動契約依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，原告自得向被告請求資遣費。而原告係109年9月14日到職，勞動契約終止日為110年4月12日，工作年資為6月29日，而原告離職前一個月平均工資為38,000元，為被告所不爭執如前，據此計算被告應給付原告之資遣費為11,031元【計算式： $38,000 \times (6 + 29/30) \times 1/12 \times 1/2 = 11,083$ 】，原告僅請求10,984元，自應准許。

2.109年3月14日起至4月12日止之工資部分：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。本件被告於109年3月13日依勞基法第12條第1項第2款事由終止勞動契約不合法，業經審認如前，其終止行為雖不生終止契約之效力，然已有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，並無去職之意，而有繼續提供勞務，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。從而，原告請求被告給付109年3月14日起至4月12日止之薪資38,000元，為有理由，應予准許。

3.特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方

01 協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍
02 未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、
03 第4項分別定有明文。經查，原告於離職前有3日特別休假未
04 休乙節，為被告所不爭執如前，原告自得請求被告給付特別
05 休假未休工資3,800元（計算式：38,000÷30×3=3,800）。

06 4.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
07 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19條
08 及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃
09 要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落
10 實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參
11 酌就業保險法（下簡稱就保法）第11條第3項規定：本法所
12 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、
13 解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第
14 14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就保法第
15 11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
16 記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，兩造係依勞
17 基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，業如前述，則原
18 告請求被告發給非自願離職證明書，即屬有據，應予准許。

19 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
20 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
21 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
22 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
23 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
24 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
25 率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第
26 203條分別定有明文。本件民事起訴狀繕本於110年6月21
27 日送達被告，此有送達證書1紙在卷可憑（見卷第41頁），
28 是依前開規定，原告自得請求被告給付自110年6月22日起
29 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

30 四、綜上，原告依民法第487條、勞退條例第12條第1項、勞基法
31 第38條第4項前段、第19條規定，請求被告給付工資38,000

元、資遣費10,984元、特別休假未休工資3,800元，合計52,784元，及發給非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。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項分別定有明文。查本院為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 5 月 13 日
勞動法庭 法 官 陳威帆

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 111 年 5 月 13 日
書記官 黃文芳