

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第95號

原告 韓瑋哲

訴訟代理人 楊進興律師

被告 金盛世紙業有限公司

法定代理人 李澤民

訴訟代理人 楊家欣律師

黃思維律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國104年4月20日起，受僱於被告擔任業務主任，約定每月薪資為新臺幣（下同）59,287元。詎被告於109年12月9日以原告前於同年11月13日晚間與同事聚餐時，以暴力毆打同事甲○○，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款「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者」及被告公司獎懲管理辦法第5.5.2條、企業行為準則、工作規則2.7條第2點之規定，解僱原告。

(二)惟原告於109年11月13日聚餐當日並無被告所稱暴力打人情事，雖經原告與同事甲○○向被告澄清說明，被告仍以此莫須有理由，於109年12月9日解僱原告，自即日起不讓原告繼續至公司上班，更逼迫、誘導甲○○於被告不實之調查紀錄簽名，以達栽贓抹黑之不法目的，致原告受有重大損害（名譽亦受損害）。被告非法解僱行為，依法不生效力，被告仍有給付原告工資之義務，且因被告上開行為，違反勞基法第

01 14條第1項第5款，原告自得表示終止勞動契約，以本起訴狀
02 繕本送達做為終止之意思表示，並得依法請求工資、資遣
03 費、預告工資。

04 (三)被告非法解僱原告，依法不生效力，且依民法第487條，被
05 告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，被告仍有給付原
06 告工資及年終獎金之義務，故原告得依兩造之僱傭契約，請
07 求自108年12月10日起至起訴日110年3月10日止共3個月之薪
08 資，及相當於1個月薪資之年終獎金，以上共計237,148元。

09 (四)原告自104年4月20日到職至110年3月10日，年資為5年10個
10 月10日，平均工資為59,287元，原告得依勞基法第17條、勞
11 工退休金條例（下稱勞退條例）第12條，請求被告給付資遣
12 費174,485元。另原告依據勞基法第16條第3項，得請求預告
13 工資59,287元。

14 (五)原告任職於被告期間均盡心盡力為公司服務，且與同事相處
15 融洽，被告公司協理簡嘉鋒及乙○○卻以莫須有之職場霸凌
16 強迫原告自行離職，並以公告全公司之方式辭退原告，致原
17 告名譽受有損害，造成原告心理嚴重傷害，日夜難以成眠，
18 經台北濟醫院診斷為嚴重型憂鬱症；又原告與新公司面試
19 時，提供被告公司全國經理黃紫因、甲○○、人資部黃郁涵
20 之聯繫方式供背景調查，但新公司回覆「目前背調還有爭
21 議，人事負責人還在進行討論，預計明天我們將打電話告知
22 是否能按預期入職」，事後新公司卻於電話中告知不錄用原
23 告，原因係兩造間尚有職場霸凌事件於訴訟中，足證被告刻
24 意使原告謀職不順，有違職業倫理，亦造成原告精神上痛苦
25 不堪。為此，原告得依民法第184條、第195條請求被告給付
26 精神慰撫金100,000元。

27 (六)被告非法解僱原告，依法不生效力，被告仍應依勞退條例第
28 14條第1項、第2項、第31條規定，每月為原告提繳6%之勞
29 工退休金，而依原告薪資條所示，被告每月應提繳3,648
30 元，原告請求被告補提繳3個月之勞工退休金10,944元至原
31 告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

01 (七)原告依勞基法第14條第1 項第5 款之事由終止勞動契約，依
02 就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定，屬非自願離職
03 之原因，故被告應交付內容記載離職原因為勞基法第14條第
04 1項第5款之非自願離職證明書予原告。

05 (八)並聲明：1. 被告應給付原告570,920元，及自起訴狀繕本送
06 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2. 被告
07 應補提繳10,944元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專
08 戶。3. 被告應交付非自願離職證明書予被告。4. 請准原告供
09 擔保宣告假執行。

10 二、被告抗辯：

11 (一)被告為印尼國際知名紙業集團亞洲紙漿（Asia Pulp & Pape
12 r Group，簡稱APP集團）之關係企業，負責於臺灣經營品牌
13 衛生紙銷售業務，旗下產品包括「倍潔雅」、「優活」等。
14 被告秉持APP集團向來以打造相互尊重且安全之職場環境之
15 最高原則，嚴禁職場上有任何對公司同仁粗暴或貶低人格之
16 不當行為。為杜絕職場暴力，落實善待工作夥伴之職場文
17 化，被告向員工佈達「企業行為準則」開宗明義記載「APP
18 承諾要預防工作場所暴力，並維護一個安全的工作環境，所
19 有員工、客戶商家和企業同事都應被待以善意和尊重。APP
20 不容許言語或身體上的傷害行為，或造成他人感到被威脅或
21 不安的行為」。被告於107年4月10日修訂公布之「獎懲管理
22 辦法」第5.5.2亦明定「員工有下列情事經查證屬實者，得
23 予以解僱處理，情節重大者得送司法機關偵辦。...對於本
24 公司負責人、及其家屬各級業務主管或其他共同之工作人員
25 等，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱者」。上開工作守則之相
26 關規定，係被告貫徹「職場暴力零容忍」政策之表彰。被告
27 於108年7月修訂公布之「工作規則」第2.7條第2點明定「凡
28 本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契
29 約...二、對同仁及同仁家屬施以暴行或有重大侮辱之行為
30 者」，此與勞基法第12條第1項第2款相符，被告透過層層工
31 作守則與宣導，以兌現維護「工作安全環境」之基本承諾，

並三令五申要求全體同仁遵守，違反者即依相關規定懲處，此亦係勞基法賦予雇主之解僱權利。

(二)原告自104年4月20日任職於被告，擔任業務主任之主管職，應清楚被告公司善待團對夥伴之文化，亦熟知被告相關工作守則嚴禁員工對其他同仁施以暴行或侮辱，其任職期間亦曾於108年9月1日簽署「企業行為準則同意書」承諾「1.收到APP企業行為準則、2.閱讀並瞭解APP企業行為準則內容、3.未遵守APP企業行為準則規範，將接受懲處甚至解除勞動契約之處分」。109年11月13日晚間，被告公司之同仁在臺北市中正區新東南海鮮餐廳舉行部門同仁福委會聚餐，席間同仁互動尚屬融洽，餐敘接近尾聲時，餐廳門口突發騷動，渾身酒氣之原告不分青紅皂白，當眾對其下屬甲○○搥耳光，被告之全國業務經理乙○○（即原告直屬上司）等眾多同仁均當場目睹原告暴行。為避免傷害擴大，包含乙○○在內之同仁立即上前制止原告，未料原告不僅未冷靜克制，反以肢體碰撞乙○○，並不斷以三字經、五字經髒話辱罵現場勸架之同仁（下稱系爭暴力事件）。系爭暴力事件顯已嚴重干擾被告公司事業秩序，更危及公司同仁之人身安全，且原告暴行涉犯傷害罪、公然侮辱罪之虞，於現場目擊之同仁均不敢輕忽，乃決定申訴並呈報被告人資部門及業務部最高主管。嗣後現場目擊人員更出具一份親簽之見證書予被告人資部，被告人資部、業務部最高主管接受申訴後，開始查核系爭暴力事件發生經過，為求謹慎，更於109年12月9日召集包含原告與其他現場目擊同仁，請各該人員說明系爭暴力事件始末，會中原告對於掌摑甲○○之行為亦坦承不諱，卻辯稱係渠等過往之正常互動，因現場目擊同仁指證，被告確信系爭暴力事件屬實。前開會議後，被告人資部循正式流程製作書面陳述紀錄，由各該同仁確認內容無誤簽署報告書。考諸原告於系爭暴力事件中，對被告之同仁公然施以暴行，已破壞事業秩序，危及其他同仁人身安全，逾越被告之容忍底限，違反被告之「職場暴力零容忍」政策，為維繫「安全工作環

境」，被告即依勞基法第12條第1項第2款及公司守則相關規定，於109年12月9日通知原告予以解僱，並於當月月底節清其薪資。

(三)被告於109年12月9日終止勞動契約，屬正當權利之行使，兩造之勞動契約已於上開時間經被告合法終止，自無原告主張被告非法解僱違反勞基法第14條第1項第5款情事，原告請求被告給付工資、年終獎金共計237,148元、資遣費174,485元、補提繳勞工退休金10,944元，均於法無據。

(四)揆諸勞基法第16條第1、3項規定，有關勞工得依該條向雇主請求預告工資，係以「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者」為前提要件。被告係依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終止兩造間勞動契約，非依勞基法第11條或13條但書終止，縱依原告主張之勞動契約終止依據為勞基法第14條第1項第5款（被告否認之），亦不適用勞基法第16條第3項，原告請求被告給付30日預告工資59,287元，於法不合。

(五)原告掌摑下屬、辱罵同仁之暴行，已陳明如上，被告為調查系爭暴力事件是否屬實，不僅詢問多名目擊同仁，甚且於109年12月9日召集各該當事人開會，並逐一釐清始末，被告對原告之解僱公告，係考量系爭暴力事件之嚴重性，重申被告「職場暴力零容忍」政策，維護公司同仁之人身安全，遂依循公司正常程序予以公告懲處結果，並無栽贓抹黑原告。原告宣稱「莫須有之職場霸凌」、「以公告全公司之方式辭退原告」云云，根本言過其實。況被告解僱原告之理由，為原告對同仁肢體暴力及言語暴力之不當行為，乃屬職場霸凌，原告對自己之暴行避而不談，不曾反省自己身為加害者，卻故意將自己塑造成職場霸凌之被害者，顯有意誤導，更見其毫無悔意。再者，甲○○所簽署之目擊同仁見證書，尚有其餘4名同仁簽署，並非遭被告威逼或誘導所簽署，原告主張昧於事實。

(六)原告提出台北慈濟醫院之「身心醫學科心理衡鑑申請單」，

並非醫院之診斷證明，且憂鬱症與憂鬱情緒不同，憂鬱症是一種情感性的精神疾病，依據美國精神醫學診斷標準，憂鬱症可分為「重鬱症」、「混合發作躁鬱症」、「官能性憂鬱症」，可知臨床上所謂「憂鬱情緒」並不同於精神病之「憂鬱症」，故無從以求診者現階段有「憂鬱情緒」即推斷患有「憂鬱症」。且依上開心理衡鑑結果、結論與建議所載「個案目前有中度憂鬱情緒與輕度焦慮情緒；雖有自殺意念但自述不會真的執行。量表結果顯示個案無明顯不適應性人格特質或精神病症狀。」顯示原告並無精神病症狀，於告主張其患有中度憂鬱症，即與上述記載不符。原告泛稱伊遭被告以莫須有職場霸凌強迫自行離職，並以公告全公司方式辭退原告，致其名譽、心理受有傷害，然與事實相差甚鉅，其主張實無足採。

(七)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張被告非法解僱，依法不生效力，被告仍有給付原告工資之義務，且被告之行為違反勞基法第14條第1項第5款，原告自得以起訴狀之送達為終止勞動契約，並得依法請求被告給付工資、資遣費、預告工資、精神慰撫金，並應補提繳勞工退休金及開立非自願離職證明予原告等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是兩造爭點為：(一)被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款解僱原告是否合法？(二)原告依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約有無理由？如是，其得請求之工資、資遣費若干？得否請求預告工資及補提繳勞工退休金？(三)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？(四)原告依侵權行為之規定請，求被告賠償精神慰撫金100,000元，有無理由，茲分述如下：

(一)被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款解僱原告是否合法？

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

01 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得於知悉其情
02 形之日起30日內，不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第
03 1項第2款及第2項有明文規定。而所謂侮辱，係指以言語或
04 舉動使他人覺得難堪而言；至「重大」與否，則應就具體事
05 件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱
06 者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、
07 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
08 之判斷，端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約
09 之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決參
10 照）。

11 2.查，被告主張原告於109年11月13日以言詞侮辱其他共同工
12 作之勞工一節，雖據證人乙○○到庭證稱：「餐聚期間原告
13 在無預警的情況下，叫甲○○立正站好，無預警打了甲○○
14 巴掌，我與王儷穎、楊婉琳立即把原告支開，李佳霖把甲○
15 ○拉開，但原告持續做第二次打甲○○的動作，但第二次就
16 被李佳霖很快速把甲○○拉開。接下來原告開始對我、王儷
17 穎、楊婉琳、李佳霖進行三字經、五字經的辱罵，尤其是針
18 對李佳霖，有要打巴掌的動作，但沒有打到。之後就開始對
19 我進行衣領的拉住，進行三字經、五字經的辱罵，還有用右
20 手打我左臉頰，打到兩次，而且他罵我的時後口水也噴到我
21 臉上。後來我要讓這個情況暫停，我叫楊婉琳、王儷穎、李
22 佳霖先行離開，李佳霖就先離開，我、王儷穎、楊婉琳還在
23 現場，李佳霖當下感到害怕、不舒服。當下原告拉住我衣
24 領，我希望其他同事先離開，所以我就對原告先進行安撫，
25 我跟原告說他想表達的事情我都瞭解，最後原告才有放開，
26 那時候現場我沒辦法百分之百記住，當時就是我、原告、甲
27 ○○、王儷穎、楊婉琳在現場。最後就是我跟大家說今日會
28 議結束，請大家安全離開，我就目送大家離開。（問：你是
29 否記得三字經五字經的內容為何？）就是台語幹你娘與幹你
30 娘機掰。....打甲○○的是很重力，第一下的時候我與楊婉
31 琳、李佳霖都發現在甲○○臉上有掌印，當下楊婉琳就跟我

01 說要制止原告的第二掌。對於我的部分，力道就是有感覺的
02 力道。....我客觀確認，我與原告、甲○○、李佳霖、王儷
03 穎、楊婉琳，我們的意識都是清楚的。....事後我感到不舒
04 服，因為我沒有善盡職責保護到我的成員甲○○及李佳霖，
05 我也對原告對我三字經、五字經的辱罵及口水噴到我身上，
06 感到不舒服。王儷穎、楊婉琳、李佳霖事後也有告訴我他們
07 不能接受這樣的事情，也有影響到士氣，我也向他們說我會
08 向公司反映這件事情。....我沒有善盡到主管保護組員而讓
09 組員打巴掌，而且李佳霖、王儷穎、楊婉琳也有向我表達，
10 我有說我會向公司反映。我第一時間在隔天就向人事單位說
11 明，之後我再向代理總經理說明，都是當面說明。」（參見
12 本院卷第297至299頁）、「（按即109年12月7日）我跟我的
13 主管簡嘉鋒一起到中和大潤發找甲○○。....當時找甲○○
14 的原因是我與簡嘉鋒向他道歉及說明，說沒有善盡保護的義
15 務。再者，我們向甲○○說明我們是部門主管，有權利及義
16 務讓原告知道這樣的行為在公司是不被接受及不被允許的。
17 （問：當時是否有簽署文件？）有，有把當天的情況做一個
18 敘述，請甲○○確認。（問：你當天有無以強迫或脅迫的方
19 式強迫甲○○簽署被證5 這份文件？或是當天有沒有以言語
20 或肢體的方式限制甲○○離開現場？）沒有。....甲○○確
21 認及簽完文件之後，我與甲○○及我的主管即簡嘉鋒三人一
22 起用餐。（問：金盛世公司人資部針對丙○○的不當行為，
23 是否曾於109年12月9 日召集當事人包括丙○○、甲○○、
24 你、李佳霖、王儷穎及楊婉琳說明事件的始末？）上面全部
25 的人都有到場，也包含代理總經理、簡嘉鋒都一併到
26 場。....原告有承認有搥甲○○耳光。我、李佳霖、王儷
27 穎、楊婉琳、簡嘉鋒針對這樣的行為都是不能接受。」（參
28 見本院卷第299至300頁）等語。足認原告於109年11月13日
29 晚間聚餐期間，確曾搥打甲○○耳光，並以「幹你娘」、
30 「幹你娘機掰」一語辱罵證人乙○○，應有貶抑甲○○與乙
31 ○○人格之不當言行。另在場員工李佳霖逸出具報告書陳稱

「當天公司餐敘結束後，本人親眼看見丙○○動手打了同事甲○○兩個巴掌，本人當下有制止丙○○打甲○○，但丙○○試圖想打我並對我言語辱罵（幹X娘，你是挺甲○○是嘛？）」有其所親簽之「員工暴力/霸凌事件報告書」存卷可佐（見本院卷第131頁），與證人乙○○證述情節相符，堪認原告確於109年11月13日晚間聚餐期間有上開打甲○○巴掌、辱罵乙○○、李佳霖之言行。酌以原告為大專畢業（參見本院卷第79頁），在被告公司擔任業務主任之主管職務、行為時客觀環境並未受刺激、與證人甲○○、乙○○並無仇隙，其侮辱之對象為下屬、直屬長官與共同工作之勞工，及其平時使用語言之習慣（參見本院卷第241頁）等一切情事綜合判斷，原告之侮辱行為應已達破壞勞資和諧、信賴關係，嚴重影響勞動契約之繼續存在，核屬重大，被告得依勞基法第12條第1項第2款不經預告終止勞動契約。

3.至證人甲○○固到庭證述「109年11月13日是有公司聚餐，也有喝酒，當時聚餐的氣氛良好，都很開心，並沒有遭到原告職場霸凌的情形。」（本院卷第235頁）、「當天我們喝完酒有打打鬧鬧，在想說要繼續下一攤還是回飯店休息，....（被證5上面簽名）四位證人都是在總公司坐辦公室，我與原告是在外面賣場服務，可能該四位證人不知到我與原告相處的情況，....打打肩膀，就是好兄弟之間的方式，並沒有到打耳光的方式。」（見本院卷第238至239頁）等語；惟經詢以「當時乙○○、李佳霖等人當場是否有出來勸阻原告不要打打鬧鬧？」證人甲○○則答以「沒有，當下我們就是在玩耍，就是在問要不要下一攤。而且時間那麼久了。」或詢以「該四位證人說當天聚餐原告有說幹你娘、幹你娘機掰等髒話對李佳霖、乙○○、王麗穎等人咆哮，是否有此事？」證人甲○○則答以「沒有印象」（參見本院卷第239頁），證人甲○○之證述與證人乙○○之證述明顯不符，其二人於本院證述時均已自被告公司離職，然證人甲○○與被告間亦曾有勞資糾紛經調解不成立（參見本院卷第39

至41頁臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄），故證人甲○○前開證詞難免有避重就輕迴護原告之疑慮，應以證人乙○○所述較與事實相符。

4.原告所為已構成勞基法第12條第1項第2款「對於共同工作之勞工有實施暴行及重大侮辱之行為」要件，被告所為終止勞動契約應屬合法。又本院既認被告以前揭事由為終止屬合法，則就被告所指原告有同條第4款違反工作規則情節重大之規定，即無再予審酌之必要，併此敘明。

(二)原告依勞基法第14條第1項第5款終止兩造勞動契約有無理由？如是，其得請求之工資、資遣費若干？得否請求預告工資及補提繳勞工退休金？

承前所述，原告既因違反勞基法第12條第1項第2款規定，對共同工作之勞工為重大侮辱之行為，而經被告依法終止兩造間之僱傭契約，則被告自終止兩造間之僱傭契約時起，已無給付原告薪資之義務，故原告嗣以利被告未給付薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款規定，終止其與被告之勞動契約，請求被告給付未付之薪資、年終獎金237,148元、資遣費174,485元、補提繳勞工退休金10,944元，均難認為有據。

(三)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？

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，勞基法第19條定有明文（此部分被告已發給）。而參酌就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定：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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就保法第11條第3項規定之非自願離職事由時，可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。換言之，如若勞方非因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告，或非因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者，雇主即無發給記載上揭離職事由之

01 非自願離職證明書之義務。被告係依據勞基法第12條第2款
02 終止勞動契約，原告自不得請求依上開規定核發非自願離職
03 證明。至原告另依就保法第25條第3項規定，請求被告發給
04 非自願離職證明書云云，惟按就保法第25條第3項規定：
05 「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）
06 主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務
07 機構之同意，以書面釋明理由代替之。」並無雇主應發給非
08 自願離職證書之相關內容，顯非關於雇主應否發給非自願離
09 職證明書之規定，原告執此條項請求被告發給非自願離職證
10 明書，難認可取。另原告請求被告開立內容記載離職原因為
11 勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明書，惟原告
12 與被告間之僱傭契約終止之原因並非基於勞動基準法第14條
13 第1項第5款，已認定如前，故原告請求被告開立內容記載離
14 職原因為勞動基準法第14條第1項第5款之非自願離職證明
15 書，亦無理由。

16 (四)原告依侵權行為之規定請，求被告賠償精神慰撫金100,000
17 元，有無理由？

- 18 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
19 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
20 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
21 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
22 條第1項前段、第195條第1項，分別定有明文。
- 23 2.原告主張被告於109年12月9日將解僱原告之懲戒通知公告予
24 全公司，該內容屬莫須有之職場霸凌，以此方式辭退原告，
25 且於原告離職後，新公司為背景調查時，被告刻意使原告謀
26 職不順，致未獲錄取，侵害原告之名譽權，原告得依民法第
27 184條第1項前段及第195條第1項規定，請求被告給付慰撫金
28 100,000元。惟查，觀諸系爭公告內容，僅記載「懲戒原因—
29 —嚴重違反以下規章辦法：勞基法第12條第1項第2款、被告
30 公司獎懲管理辦法第5.5.2條、企業行為準則、工作規則第
31 2.7第二點（見本院卷第136頁）規定、動態—免職、生效日

期--2020.12.09」，乃在表明其解僱法條及工作規則之依據，並無指述足以損壞原告名譽之具體情事，是否虛構不實，第三人無從得知，難認原告名譽權有何被侵害或職場霸凌可言。另原告指被告刻意於新公司進行背景調查時，使原告謀職不順乙節，僅提出其與新公司背景調查人員之電子郵件為證，不足以佐證被告對新公司背景調查人員有為何等不利原告之陳述，難認有侵害原告名譽權之事實，應認尚無使原告之人格權受有損害，則原告依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定請求被告給付精神慰撫金100,000元，實屬無據，不應准許。

四、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間之勞動契約，應屬合法。從而，原告依兩造間之勞動契約及民法第487條、勞基法第14條第5項準用同法第17條、第16條第1項第3款、第3項、第19條、勞工退休金條例第12條、第14條、第31條、就業保險法第11條第1項、第25條第3項、民法第184條第1項、第195條第1項等規定，請求被告給付薪資（含年終獎金）、預告期間工資、資遣費、補提繳勞工退休金、及交付非自願離職證明書、侵權行為損害賠償，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已無所依附，應併駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 11 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 110 年 11 月 19 日
書 記 官 范國豪