臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第289號

原　　告　姚曉玲

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　康皓智律師

　　蔡憲騰律師

被　　告　近藤食品股份有限公司

000000000000000000

兼　法　定

代　理　人　傅建霖

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告近藤食品股份有限公司應給付原告新臺幣貳拾伍萬陸仟伍佰肆拾玖元，及自民國一一一年八月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應連帶給付原告新臺幣伍萬元，及自民國一一一年八月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告近藤食品股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告近藤食品股份有限公司負擔百分之五十一，由被告連帶負擔百分之一，餘由原告負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告近藤食品股份有限公司如以新臺幣貳拾伍萬陸仟伍佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時聲明第1、2項原為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）49萬9,472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。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第11頁）。嗣於民國111年8月22日言詞辯論期日變更聲明第1、2項為：㈠被告應連帶給付原告49萬9,472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。㈡被告近藤食品股份有限公司（下稱近藤公司）應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第165頁）。經查，原告就補充聲明有關「連帶」、「被告近藤食品股份有限公司」部分，核屬補充事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，應予准許。

二、本件被告經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自104年6月1日起受僱於被告近藤公司，擔任會計，月薪為4萬2,000元（下稱系爭勞動契約）。嗣原告因適逢孕期身體不適，於110年4月26日透過通訊軟體LINE向被告近藤公司之法定代理人即被告甲○○請假就醫，詎被告百般刁難並將原告解僱，被告近藤公司解雇不合法，又被告近藤公司自110年2月起即未給付薪資，原告遂於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，以LINE電話為終止系爭勞動契約之意思表示，最後工作日為110年4月26日。惟被告近藤公司尚積欠原告110年2至4月份工資12萬540元、資遣費12萬3,900元、預告工資4萬2,000元未給付，又被告近藤公司於原告任職期間未依法提繳勞工退休金，應賠償退休金差額損害1萬3,032元，另被告近藤公司違

反性別工作平等法（下稱性平法）規定，拒絕原告產假之申請，且違反解雇原告，得請求被告近藤公司給付非財產上損害賠償即慰撫金20萬元，尚應開立非自願離職證明書予原告，而被告甲○○為被告近藤公司之法定代理人，且為違反性平法之共同侵權行為人，應就上開給付或賠償負連帶責任，爰依系爭勞動契約約定、勞基法第16條第3項、第19條、第22條第2項、就業保險法第11條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、性平法第11條第1項、第29條、民法第184條、第185條、第486條、公司法第23條第2項規定提起本件訴訟等語，並聲明：㈠被告應連帶給付原告49萬9,472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。㈡被告近藤公司應開立非自願離職證明書予原告。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之上開事實，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、出生證明書、兩造間LINE對話紀錄、電話通聯紀錄截圖、勞動部勞工保險局110年8月5日保納行一字第11060238151號函、勞工退休金個人專戶明細資料、存摺內頁影本為證（見本院卷第29至41頁、第45至51頁），而被告已受合法通知，既未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出任何書狀供本院斟酌，依上開證據調查結果，堪信原告主張為真。

㈡就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。經查，被告近藤公司積欠原告110年2月份至110年4月26日工資12萬400元（計算式：42,000元＋42,000元＋42,000元×26日÷30日＝120,400元）乙節，業據其提出存摺內頁明細為證

（見本院卷第51頁），是原告請求被告近藤公司給付12萬400元，為有理由，逾此部分，則無理由。

2.資遣費部分：

⑴按勞工適用勞退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，原告前依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求被告近藤公司給付資遣費，自屬有據。

⑵又原告自到職日即104年6月1日起，至勞動契約終止日即110年4月27日止，其年資為5年10個月又26日，而原告往前回溯6個月即109年10月27日至110年4月26日之各月份薪資為36,400元（計算式：42,000元÷30日×26日＝36,400元）、4萬2,000元、4萬2,000元、4萬2,000元、4萬2,000元、6,774元（計算式：42,000元÷31日×5日＝6,774元，元以下四捨五入），合計為253,174元，依勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數182日，其平均工資應為每月4萬1,732元（計算式：253,174元÷182日×30日=41,732元，元以下四捨五入），據此計算，原告得請求資遣費為12萬3,225元【計算式：41,732元×｛5＋（10＋26/30）×1/12｝×1/2＝123,225元，元以下四捨五入】。

3.預告工資部分：

原告雖主張：原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，依勞基法第16條第3項、第18條規定反面解釋，得請求被告近藤公司給付預告期間工資4萬2,000元等語。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第

4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資之理。系爭勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定主動終止乙節，既經認定如上，則被告自無庸給付預告工資，是原告主張依勞基法第16條第3項、第18條規定反面解釋，請求被告近藤公司給付預告工資4萬2,000元本息部分，不應准許。

4.勞工退休金提繳差額損害賠償部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依同條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。經查，被告近藤公司於原告受僱期間，未足額提繳原告108年1月份至110年1月份之勞工退休金以及未提繳110年2月至4月勞工退休金，業據其提出勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第45至49頁），是原告請求被告近藤公司給付勞工退休金提繳差額損害賠償1萬2,924元（計算式：42,000元×6%－2,292元×25月＋42,000元×6%×2月＋42,000元×6%×26日÷30日＝12,924元），為有理由，逾此部分，則無理由。

5.精神慰撫金部分：

⑴按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇，性平法第11條第1項定有明文。又受僱者或求職者因性平法第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第26條、第29條前段亦有明文。查被告近藤公司終止系爭勞動契約，係違反性平法第11條第1項規定，業如上述，原告自得依性平法第29條規定請求慰撫金。又勞工遭雇主違法終止勞動契約，衡

情其精神上自受有痛苦，是原告主張其受有非財產上損害，自屬可採。

⑵又按非財產上之損害賠償為民事損害賠償之一脈，於計算損害之大小時，應依附賠償權利人感受痛苦之諸因素而計算，乃當然之結果。而所謂相當金額之計算，應以實際加害之情形、被害人所受精神上痛苦之程度、賠償權利人之身分地位、經濟能力，並斟酌賠償義務人之經濟狀況、可歸責之程度等定之（最高法院47年台上字第1221號判決參照）。爰審酌原告於懷孕期間，遭被告近藤公司違法終止系爭勞動契約，原告精神仍受有相當之痛苦，並參以原告大學畢業，目前在家育兒、無工作等情，認原告請求被告近藤公司給付非財產上之損害賠償即精神慰撫金5萬元，核屬適當。

6.開立非自願離職證明書部分：

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。次按就業保險法第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，或因勞動基準法第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告近藤公司開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，應屬有據。

7.原告依公司法第23條第2項、民法第184條、第185條規定，請求被告甲○○與被告近藤公司負連帶賠償責任部分：

⑴按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責，公司法第23條第2項亦有明定。而所謂公司業務之執行，應係指公司負責人處理有關公司之事務，且必以公司負有賠償之責，始有公司負責人與公司負連帶賠償責任之可言（最高法院89年度台

上字第2749號判決意旨參照）。準此，被告近藤公司雖有依法給付原告工資、資遣費、提繳勞工退休金之義務，然此項給付義務，既非因被告甲○○執行該公司業務時，有何違反法令致原告受有損害之情事，而應負之「損害賠償」責任，則揆諸前揭說明，被告甲○○自無與被告近藤公司負連帶賠償責任之可言。是原告依公司法第23條第2項規定，請求被告甲○○與被告近藤公司就上開部分負連帶賠償之責，並無可取。

⑵又按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同，民法第184條、第185條第1項分別定有明文。被告近藤公司終止系爭勞動契約，違反性平法第11條第1項規定，已如上述，而被告甲○○身為被告近藤公司之法定代理人，不但未因原告懷孕身體不適而准假，甚至多次打電話予原告，並至原告住處樓下等情，有兩造間LINE對話紀錄、電話通聯紀錄截圖、受（處）理案件證明單可憑（見本院卷第35至37頁、第193頁），是原告依民法第184條、第185條規定，請求被告甲○○與被告近藤公司，就精神慰撫金部分負連帶賠償責任，即屬有據。

五、從而，原告依民法第486條、勞基法第22條第2項規定，請求被告近藤公司給付積欠工資12萬400元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告近藤公司給付資遣費12萬3,225元；依勞退條例第31條第1項規定，請求被告近藤公司給付勞工退休金提繳差額損害賠償1萬2,924元；依性平法第29條、民法第184條、第185條規定，請求被告連帶給付非財產上損害賠償5萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日即111年8月9日（見本院卷第153頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，並依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項

規定，請求被告近藤公司開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　10　　月　　12　　日

書記官　　廖宣惟