

臺灣臺北地方法院民事小額判決

114年度勞小字第10號

原告 林怡  
被告 金門玻璃廠股份有限公司

法定代理人 顧正德

訴訟代理人 蔡宗隆律師

複代理人 戴偉恩律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年11月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌萬陸仟陸佰伍拾參元，及自民國一一四年四月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣捌萬陸仟陸佰伍拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國112年2月16日至被告任職，擔任會計工作，約定月薪為新臺幣（下同）4萬3,000元。嗣於113年2月間，被告法定代理人顧正德因故對原告不滿，竟於113年2月27日、113年3月3日，分別在被告社群軟體之群組裡，以極為不雅之文字辱罵原告，甚至波及原告家人，復於同年月4日以語音通話對原告惡言相向，辱罵原告為廢人等語，使原告在同事間抬不起頭，顏面盡失，身心嚴重受創，情節符合勞動基準法第14條第1項第2款之「重大侮辱」。原告初為保有工作而隱忍並願意道歉，然於113年3月5日前往被告公司後，被告老闆娘除要求原告除向老闆道歉外，並必須寫下「悔過書」，原告表示可以道歉但不願寫悔過書，老闆娘即要求原

01 告收拾東西走人，當日僅支付原告1小時薪資，違法終止兩  
02 造勞動契約，爰請求被告給付下列金額：

03 (一)資遣費2萬1,500元：原告年資1年又19天，平均工資為4萬3,  
04 000元，資遣費依勞工退休金條例第12條第1項之規定，每滿  
05 一年為二分之一平均工資，應計為2萬1,500元（計算式：4  
06 萬3,000元 $\div$ 2=2萬1,500元）。

07 (二)預告工資2萬8,667元：依勞動基準法第16條第1項第2款規  
08 定，繼續工作1年以上3年未滿者，資遣應有20日預告期間，  
09 預告期間工資為2萬8,667元（計算式：4萬3,000元 $\div$ 30 $\times$ 20=  
10 2萬8,667元）。

11 (三)失業給付損失3萬6,486元：原告退保前6個月平均工資4萬3,  
12 000元，扣除勞保費872元、健保費563元後，至少有4萬1,56  
13 5元（計算式：4萬3,000元 $-$ 872元 $-$ 563元=4萬1,565  
14 元），然被告於113年1月以前「高薪低報」，僅以月投保薪  
15 資3萬6,300元為原告投保，致勞保局核定原告平均月投保薪  
16 資僅有3萬8,833元【計算式：（4萬3,900元 $\times$ 2+3萬6,300元  
17  $\times$ 4） $\div$ 6=3萬8,833元，元以下四捨五入下同】，每月失業給  
18 付僅核發3萬1,067元（計算式：3萬8,833元 $\times$ 0.8=3萬1,067  
19 元），每月短少4,054元【計算式：（4萬3,900元 $-$ 3萬8,83  
20 3元） $\times$ 0.8=4,054】，乘以原告可領期間9個月，原告共計  
21 損失3萬6,486元（計算式：4,054元 $\times$ 9=3萬6,486元）。

22 原告於113年5月30日以存證信期通知被告給付資遣費、預告  
23 工資，未獲回應。為此，爰依勞工退休金條例第12條第1  
24 項、勞動基準法第16條第1項第2款、就業保險法第38條第3  
25 項之規定，提起本件訴訟，請求被告給付8萬6,653元（計算  
26 式：2萬1,500元+2萬8,667元+3萬6,486元=8萬6,653元）  
27 等語。並聲明：(一)被告應給付原告8萬6,653元，及自起訴狀  
28 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利  
29 息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)原告於112年2月16日在被告服務，負責被告之會計、人力資

01 源及行政等職務，故被告之人力聘僱作業均由原告負責。詎  
02 原告未盡善良管理人注意程度，明知訴外人黃浩恩在各求職  
03 網站上之資歷並不一致而有偽造變造之可能，竟然通知黃浩  
04 恩前來被告面試；黃浩恩於前來被告時，在被告外部妄稱被  
05 告有詐騙行為，導致被告名譽受損。被告就此事並未直接對  
06 原告求償，僅希望原告就自己未盡善良管理人注意義務、未  
07 妥善把關確認應徵者資歷之行為道歉，原告不願悔過並拒絕  
08 道歉，且在113年3月5日後即未再進公司上班，雖主張係老  
09 闆娘叫原告收拾東西走人，但未舉證以實其說，又縱原告主  
10 張為真，收拾東西亦僅是讓原告回家反省，並非解僱，是兩  
11 造勞動契約係因原告拒絕繼續提供勞務而終止，被告並無違  
12 法解僱原告之情事，原告請求給付資遣費及預告工資，即無  
13 理由。又原告任職被告時，即為被告之人事業務負責人，故  
14 原告主張之「高薪低報」乙事縱屬真實，實際上亦係原告自  
15 己所為而不應歸責於被告；且失業給付並非原告所稱高薪低  
16 報之必然結果，原告未舉證高薪低報與其損害有因果關係，  
17 難謂原告有受失業給付減損之損失，故此部分主張亦無理  
18 由。

19 (二)原告於113年3月5日後即未再進入公司工作，且原告更表示  
20 若要以此為由解僱，原告也沒意見，被告遂於113年3月7日  
21 將原告退出勞保，當認兩造已依默示方式合意終止勞動契  
22 約。退步言之，原告112年2月16日係先在與被告同一法定代  
23 理人之訴外人逸品興業股份有限公司（下稱逸品公司）工  
24 作，當時已簽訂員工守則，其中第29點約定有「……如遇  
25 人事、財務等重要事情，應立即打電話向顧總告知，不可以  
26 只傳送Line，違反者立即開除。」而原告就人事工作上發現  
27 求職者有重大問題，卻未於113年3月4日早上發現時立即通  
28 知被告法定代理人，反而遲至113年3月4日下午才向被告法  
29 定代理人反應，造成被告受到損害甚鉅，原告違反工作規則  
30 且情節重大，被告本得立即解僱原告，然被告法定代理人願  
31 意給原告改過之機會，原告卻不願撰寫悔過書並拒絕道歉，

01 更表示若要以此為由解僱也沒意見，且於113年3月5日後即  
02 未在進入公司工作，是兩造間勞動契約因原告拒絕繼續提供  
03 勞務，無正當理由曠工三日，以及違反工作規則且情節重大  
04 而終止，被告公司依據勞動基準法第12條第1項第4款、第6  
05 款之規定，於113年3月7日以將原告退勞保之默示意思表示  
06 終止勞動契約，解僱符合最後手段性原則，並無違法解僱之  
07 事實。

08 (三)至被告之法定代理人雖有原證7所示言論，然僅係因原告未  
09 妥善完工作，一時求好心切而不慎有情緒上發言，目的係為  
10 提醒原告工作上之事宜，並無辱罵、侮辱之意圖，原告以此  
11 事對被告之法定代理人提出刑事告訴，業經臺灣臺北地方檢  
12 察署檢察官為不起訴處分，當認被告之法定代理人之言論並  
13 非持續之恣意謾罵，僅為表達一時之不滿情緒，情節應無嚴  
14 重影響兩造勞動關係之存續，原告自不得依勞動基準法第14  
15 條第1項第2款之規定終止兩造勞動契約等語，資為抗辯。並  
16 聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判  
17 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 18 三、本院之判斷：

19 (一)被告於113年3月5日有對原告為解僱之意思表示，且該解僱  
20 為不合法：

21 1、原告於112年2月16日受僱於被告，擔任會計與人事工作，最  
22 後工作日為113年3月5日等情，為兩造所不爭執（見本院卷  
23 第86頁）。被告雖辯稱其於113年3月5日並未向原告為解僱  
24 之意思表示，然依原告所提出之被告員工簽到表、原告113  
25 年3月薪資紀錄與被告工作群組截圖紀錄所示（見本院卷第8  
26 1、121、123至125頁），原告於113年3月5日最後工作日僅  
27 在被告公司停留約莫1小時，被告就當日亦僅給付原告1小時  
28 工資，且原告於當日即遭被告法定代理人退出群組。互核兩  
29 造所提出之通訊軟體LINE對話紀錄所示（見本院卷第69至7  
30 8、239頁），兩造確有113年3月4日因人事問題發生爭執，  
31 原告並於113年3月5日上午10時向被告法定代理人表示「願

01 總，早安，關於昨晚黃晉豪履歷的事情，想得不夠周全，未  
02 即時將訊息賴在公司群組，造成顧總的不愉快，深感抱歉！  
03 若公司認為我的工作能力，無法勝任公司的要求，要開除  
04 我，我沒有意見」等語。衡情被告於113年3月5日當日縱未  
05 以口語明白對原告表示「解僱」、「終止兩造勞動契約」等  
06 語，亦有以上開「當日責令原告離開公司」、「當日將原告  
07 退出工作群組」等默示方式，對原告為解僱之意思表示，原  
08 告始會於同日上午10時向被告法定代理人為上開「.....若  
09 公司認為我的工作能力，無法勝任公司的要求，要開除我，  
10 我沒有意見」等語之表示，是被告所辯其於113年3月5日並  
11 未解僱原告等語，礙難憑採。且原告雖於上開通訊軟體對話  
12 中表示若遭被告開除沒有意見等語，然觀諸該對話之上下  
13 文，可知原告實乃因遭被告指責始被動道歉並表示願接受懲  
14 處以示負責之意，尚難認原告有主動去職之意思，被告擷取  
15 原告之隻字片語辯稱兩造已於113年3月5日合意終止勞動契  
16 約，亦不可採。

17 2、被告又辯稱縱認兩造於113年3月5日未合意終止勞動契約，  
18 被告亦已於同年月7日，依據勞動基準法第12條第1項第4  
19 款、第6款之規定，合法終止兩造勞動契約等語。然按，為  
20 使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信  
21 原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改  
22 列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加  
23 以主張（最高法院113年度台上字第888號判決要旨參照），  
24 被告雖辯稱其於113年3月7日以「將原告退勞保」之默示意  
25 思表示方式終止兩造勞動契約，然其並未以任何方式告知原  
26 告勞動基準法第12條第1項第4款、第6款之事由，嗣於本件  
27 訴訟中始為上開法條之主張，已難認合法。次按工作規則違  
28 反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約  
29 規定者，無效，勞動基準法第71條定有明文。被告雖提出逸  
30 品公司員工守則及員工保證書（見本院卷第247至251頁），  
31 辯稱原告違反公司關於「.....如遇人事、財務等重要事

01 情，應立即打電話向顧總告知，不可以只傳送Line，違反者  
02 立即開除。」之工作規則且情節重大，然勞動基準法第12條  
03 第1項第4款所謂「情節重大」，原不得僅就雇主所訂工作規  
04 則是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則  
05 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  
06 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  
07 程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重  
08 大」，而上開工作規則規定員工如遇人事、財務等重要事  
09 情，應立即打電話向顧總告知，不可以只傳送Line，如有違  
10 反者，無論情節立即開除，對勞工而言顯然劣於勞動基準法  
11 第12條關於雇主得不經預告終止契約各款規定，該工作規則  
12 違反勞動基準法之強制規定，依據同法第71條，應屬無效，  
13 被告自不得以此主張勞動基準法第12條第1項第4款之規定，  
14 合法終止兩造勞動契約。再者，被告於113年3月5日已對原  
15 告為解僱之意思表示，業經本院認定如前，被告上開解僱之  
16 意思表示雖不合法，然足認被告於當日已預示自該日起拒絕  
17 受領原告所提供之勞務，則原告自113年3月5日後未至被告  
18 辦公處所服勞務，尚難認為係「無正當理由曠工」，被告辯  
19 稱得依勞動基準法第12條第1項第6款之規定，合法終止兩造  
20 勞動契約，亦無理由。

21 3、綜上，被告於113年3月5日有對原告為解僱之意思表示，且  
22 該解僱為不合法，堪以認定。

23 (二)原告請求被告給付8萬6,653元，為有理由：

24 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
25 請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之  
26 利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實  
27 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之  
28 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事  
29 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕  
30 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487  
31 條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延

01 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告  
02 債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之  
03 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院  
04 92年度台上字第1979號判決意旨參照）。又按雇主不依勞動  
05 契約給付工作報酬者，或違反勞動契約或勞工法令，致有損  
06 害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法  
07 第14條第1項第5款定有明文。

08 2、經查，被告113年3月5日對原告所為解僱為不合法，業經本  
09 院認定如前，且被告於當日已預示自該日起拒絕受領原告所  
10 提供之勞務，應負受領遲延之責，且仍應依約給付原告工  
11 資。依原告113年3月薪資資料所示（見本院卷第121頁），  
12 被告並未依約給付工資，原告本有權依據勞動基準法第14條  
13 第1項第5款之規定請求終止兩造勞動契約，並依同條第4項  
14 準用同法第17條請求被告給付資遣費，然原告未主張終止兩  
15 造勞動契約，僅主張被告應依合法方式終止兩造勞動契約，  
16 即應依勞動基準法第16條之規定，預告20日後始得終止兩造  
17 勞動契約，並據此請求被告依照合法解僱流程給付原告資遣  
18 費2萬1,500元（計算式： $4萬3,000元 \div 2 = 2萬1,500元$ ），及  
19 請求20日工資2萬8,667元（計算式： $4萬3,000元 \div 30 \times 20 = 2$   
20 萬8,667元），均為有理由。

21 3、又原告退保前6個月平均工資為4萬3,000元，業據原告提出  
22 存摺內頁在卷可稽（見本院卷第18至20頁），而被告於113  
23 年1月以前為原告投保之薪資為3萬6,300元，亦有投保資料  
24 表在卷可稽（見本院卷第21頁），故勞動部勞工保險局以此  
25 核定原告平均月投保薪資僅有3萬8,833元【計算式： $(4萬$   
26  $3,900元 \times 2 + 3萬6,300元 \times 4) \div 6 = 3萬8,833元$ ，元以下四捨  
27 五入下同】，每月失業給付核發3萬1,067元（計算式： $3萬$   
28  $8,833元 \times 0.8 = 3萬1,067元$ ），此有勞動部勞工保險局113年  
29 5月20日保普核字第113071163997號函在卷可稽（見本院卷  
30 第22頁）。原告據此主張每月短少失業給付金額4,054元  
31 【計算式： $(4萬3,900元 - 3萬8,833元) \times 0.8 = 4,054$ 】，

01 乘以原告可領期間9個月，共計損失3萬6,486元（計算式：  
02 4,054元×9=3萬6,486元），並依就業保險法第38條第3項之  
03 規定，請求被告賠償此部分損失，即有理由。

04 4、綜上所述，原告請求被告給付8萬6,653元（計算式：2萬1,5  
05 00元+2萬8,667元+3萬6,486元=8萬6,653元），為有理  
06 由。

07 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
08 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
09 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
10 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
11 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
12 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；  
13 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
14 利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項  
15 前段及第203條分別定有明文。復按資遣費應於終止勞動契  
16 約後30日內發給；且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應  
17 即結清工資給付勞工，勞工退休金條例第12條第2項及勞動  
18 基準法施行細則第9條亦有明文。查本件原告所請求之給  
19 付，部分為有確定期限之債務、部分為無確定期限之債務，  
20 惟被告均逾期或經受催告未為給付，應負遲延責任，是原告  
21 請求被告另給付自起訴狀繕本送達翌日即114年4月26日（見  
22 本院卷第45頁，於114年4月15日寄存送達被告營業處所轄  
23 區，經10日即000年0月00日生效）起至清償日止，按週年利  
24 率百分之5計算之利息，亦屬有據。

25 四、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準  
26 法第16條第1項第2款、就業保險法第38條第3項之規定，請  
27 求被告給付8萬6,653元，及自114年4月26日起至清償日止，  
28 按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

29 五、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決，應依勞動事件  
30 法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告聲  
31 請願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本

01 院不受拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之  
02 諭知。被告就此部分陳明願供擔保免為假執行，則核無不  
03 合，爰酌定相當之擔保金額准許之。

04 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核  
05 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

08 勞動法庭 法官 呂俐雯

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

13 書記官 吳芳玉