

01 臺灣高等法院民事判決

02 111年度勞上字第8號

03 上訴人 韓瑋哲

04 訴訟代理人 楊進興律師

05 被上訴人 金盛世紙業有限公司

06 法定代理人 李澤民

07 訴訟代理人 楊家欣律師

08 蕭采如律師

09 黃思維律師

10 上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110
11 年11月19日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第95號第一審判決
12 提起上訴，並為訴之追加，本院於111年7月26日言詞辯論終結，
13 判決如下：

14 主 文

15 原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，及該部分
16 假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

17 被上訴人應給付上訴人新臺幣肆拾壹萬壹仟伍佰伍拾壹元，及自
18 民國一一〇年五月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之
19 利息。

20 被上訴人應補提繳新臺幣壹萬零玖佰肆拾肆元至上訴人於勞工保
21 險局之勞工退休金專戶。

22 被上訴人應開立交付非自願離職之服務證明書予上訴人。

23 其餘上訴駁回。

24 被上訴人應另給付上訴人新臺幣壹拾萬伍仟捌佰零貳元，及自民
25 國一一一年四月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
26 息。

27 其餘追加之訴駁回。

28 第一、二審（含追加之訴）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之七
29 十四，餘由上訴人負擔。

30 事實及理由

31 壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人主張被上訴人於民國109年12月9日未經預告將其解僱為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，爰以起訴狀繕本之送達，對被上訴人為依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止兩造間僱傭契約關係之意思表示，並請求被上訴人給付如附表編號1所示自109年12月9日起至110年3月9日（下稱期間一）之薪資及相當於1個月薪資之年終獎金，計新臺幣（下同）23萬7,148元，並請求被上訴人給付如附表編號2至4所示資遣費17萬4,485元、預告工資5萬9,287元及精神慰撫金10萬元，共57萬0920元，暨請求被上訴人補提繳如附表編號5所示期間一勞工退休金至上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶，及開立交付非自願離職之服務證明書予上訴人，上訴人上訴後，因起訴狀繕本於110年5月19日始送達被上訴人，於本院另追加請求被上訴人應給付如附表編號7所示自110年3月10日起至同年5月19日止（下稱期間二）之薪資13萬8,336元本息（見本院卷(一)第159至160頁），核其此部分所為追加，與原起訴請求如附表編號1至5所示請求，均係本於主張兩造間勞動契約關係於109年12月9日起至110年5月19日止之期間（下稱系爭期間）仍存在之同一基礎事實所衍生之爭執，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自104年4月20日起受僱於被上訴人公司，擔任業務部主要客戶通路主任，109年間薪資為每月5萬9,287元。於109年11月13日晚間在新東南海鮮餐廳聚餐時，伊與同事馬楷揚打鬧，並非暴力傷害或職場霸凌，詎被上訴人於109年12月9日以伊上開所為係暴力毆打同事為由，將伊解僱，顯不合法，被上訴人仍有給付伊工資之義務，但未給付，爰以起訴狀繕本之送達，對被上訴人為依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約之意思表示，並依同法第16條

第3項、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第14條、第31條、就業保險法第11條第3項、第25條第3項、民法第487條、第184條、第195條規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人給付伊共70萬9,256元本息，且應補提繳1萬0,944元至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）內，並開立交付伊非自願離職之服務證明書（詳如附表所示）。

二、被上訴人則以：上訴人於109年11月13日晚間公司聚餐時，公然掌摑下屬員工馬楷揚臉頰，並辱罵、肢體碰撞上前勸架之上司、同事，違反伊職場暴力零容忍之企業行為準則，伊於同年12月9日依獎懲管理辦法第5.5.2條、工作規則第2.7條第2點約定，不經預告將上訴人解僱，合於勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，上訴人本件請求，洵屬無據等語，資為抗辯。

三、上訴人於原審起訴請求如附表編號1至6所示項目，於原審起訴聲明：(一)被上訴人應給付上訴人57萬0,920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。(二)被上訴人應補提繳1萬0,944元至上訴人之勞工保險局勞退專戶。(三)被上訴人應開立交付非自願離職之服務證明書予上訴人。(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人於原審答辯聲明：(一)上訴人之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。原審判決上訴人全部敗訴，上訴人全部不服，提起上訴，並為訴之追加，於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人57萬0,920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。(三)被上訴人應補提繳1萬0,944元至上訴人之勞工保險局勞退專戶。(四)被上訴人應開立交付非自願離職之服務證明書予上訴人。(五)被上訴人應另給付上訴人13萬8,336元，及自111年3月18日追加訴之聲明狀繕本送達翌日即同年4月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

01 四、上訴人主張其自104年4月20日起受僱於被上訴人公司，擔任
02 業務部主要客戶通路主任，109年間薪資為月薪5萬9,287
03 元，被上訴人於109年12月9日以其於同年11月13日晚間聚餐
04 時暴力毆打馬楷揚為由，嚴重違反勞基法第12條第1項第2
05 款、獎懲管理辦法第5.5.2條、企業行為準則及工作規則第
06 2.7條第2點約定為由，將上訴人自該日起免職，予以解僱等
07 情，為被上訴人所不爭執，並有被上訴人致全體同仁之上訴
08 人懲戒通知公告電子郵件及懲戒通知單在卷可證（見原審卷
09 第135、136頁），上開事實堪信為真實。

10 五、上訴人主張被上訴人以其於109年11月13日晚間聚餐時暴力
11 毆打馬楷揚為由，將其解僱，並不合法，請求被上訴人給付
12 如附表編號1至4、7所示款項，並補提繳期間一之勞工退休
13 金至其勞退專戶，且開立交付非自願離職之服務證明書予
14 其，為被上訴人否認，並以前詞置辯。本院判斷如下：

15 (一)被上訴人以上訴人於109年11月13日晚間聚餐時暴力毆打馬
16 楷揚為由，將上訴人解僱，是否合法？

17 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
18 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；勞工有違反工作規
19 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第
20 12條第1項第2款、第4款分別定有明文。次按工作規則雖得
21 就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主
22 因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約
23 者，仍應受勞動基準法第12條第1項第4款規定之限制，亦即
24 以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依
25 據。又該條款所稱之情節重大，係指因該事由導致勞動關係
26 進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之
27 必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，
28 必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上
29 已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，
30 且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相
31 適者。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過

失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第825號判決、97年度台上字第2624號裁定參照）。

2. 雖證人馬楷揚於原審證述109年11月13日晚間聚餐時，伊與上訴人打打鬧鬧，就是好兄弟之間玩耍，打打肩膀，問說要不要喝下一攤，或是回房間休息，並沒有到打耳光的方式云云（見原審卷第239頁），惟查於109年11月13日晚間，係被上訴人公司職工福利委員會（下稱系爭福委會）在新東南海鮮餐廳汀州店舉辦業務部門聚餐，於同日晚間10時許，聚餐將結束時，在該餐廳門口附近，上訴人有動手掌摑馬楷揚臉頰1次乙節，經證人張昱彬於原審及證人簡志軒、楊婉琳、王麗穎於本院審理時均證述有看到上訴人掌摑馬楷揚臉頰1次等語（見原審卷第297頁、本院卷一第204至205頁、第211至212頁、本院卷二第8頁），證人簡志軒並證述有聽到上訴人掌摑馬楷揚的聲音（見本院卷一第206頁），證人楊婉琳且證述上訴人掌摑馬楷揚臉頰聲音很大，大家都遭上訴人的行為嚇到等語（見本院卷一第213頁），及證人王麗穎則證述伊不記得有無聽到上訴人掌摑馬楷揚臉頰的聲音，但當下伊有被嚇到等語（見本院卷二第8頁），參以上訴人亦不否認當晚伊與馬楷揚打鬧時，手有接觸到馬楷揚臉頰之事實（見本院卷一第161頁），堪認於109年11月13日晚間在系爭福委會所辦業務部門聚餐時，上訴人確有出手掌摑馬楷揚臉頰1次。至被上訴人所提出由李佳霖、張昱彬出具之「員工暴力/霸凌事件報告書」固記載伊等親眼看見上訴人動手打了同事馬楷揚兩個巴掌，且伊等上前制止上訴人時，上訴人出言辱罵伊等及王麗穎、楊婉琳等人，並以肢體碰撞張昱彬等情（見原審卷第132、133頁），亦為上訴人否認，且查依證人張昱彬於原審證述上訴人無預警打了馬楷揚巴掌，伊與王麗穎、楊婉琳立即把上訴人支開，李佳霖把馬楷揚拉開，上訴人持續做第2次打馬楷揚的動作，但第2次就被李佳霖很快

速把馬楷揚拉開等語（見原審卷第297頁），並據證人簡志軒於本院證述伊等看到上訴人掌摑馬楷揚臉頰1次，張昱彬上前拉開上訴人的手，上訴人雖有質疑為何要拉他，但並沒有講髒話，當時並沒有罵三字經、五字經等語（見本院卷一第204至205頁），及證人楊婉琳於本院證述：大家看到上訴人掌摑馬楷揚臉頰1次後，將伊往後拉，男生李佳霖、張昱彬比較靠近上訴人，有拉開上訴人，才會有推擠及肢體碰撞情形，就當晚上訴人是否有用台語三字經、五字經國罵等粗話辱罵他人，伊沒有印象等語（見本院卷一第211至212頁），暨證人王麗穎於本院證述：伊看到上訴人打了馬楷揚一巴掌後，伊與李佳霖都有上前拉住上訴人，當時張昱彬亦在場，伊不記得張昱彬的動作，伊是站在上訴人與馬楷揚中間，面對上訴人，勸上訴人冷靜，上訴人過幾秒鐘才恢復正常情緒，接下來上訴人就沒有再罵髒話或與其他發生口角衝突，當時沒有聽到上訴人用台語三字經、五字經國罵等粗話辱罵他人等語，也都沒有看到上訴人以肢體碰撞、推擠張昱彬或咆哮等情（見本院卷二第8頁），堪認上訴人於109年11月13日當晚應只有掌摑馬楷揚臉頰1次，及其辯稱當晚並無故意以肢體碰撞、出言辱罵上司及其他同事等情，應堪採信，足見上訴人於109年11月13日晚間由系爭福委會所辦業務部門聚餐時，確有掌摑馬楷揚臉頰1次之不當行為。

3.被上訴人認上訴人所為上開掌摑馬楷揚臉頰行為，違反其職場暴力零容忍之企業行為準則，依獎懲管理辦法第5.5.2條、工作規則第2.7條第2點約定及勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，於109年12月9日不經預告將上訴人免職解僱等情，固據其提出企業行為準則、獎懲管理辦法、工作規則、上訴人所簽企業行為準備同意書、見證書、員工暴力/霸凌事件報告書及其致全體同仁之上訴人懲戒通知公告電子郵件及懲戒通知單等件為證（見原審卷第99至136頁）。惟查被上訴人企業行為準則係承諾要預防工作場所暴力，並維護安全工作環境，不容許言語或身體上的傷害行為，或造成

他人感到威脅或不安的行為（見原審卷第100頁），而上訴人掌摑馬楷揚事件並非發生於工作場所中，參以證人簡志軒、王麗穎證述於上訴人掌摑馬楷揚臉頰事件發生後，馬楷揚仍與上訴人、簡志軒、王麗穎在餐廳門口聊天，並共乘計程車至住宿飯店，並在該飯店繼續聊天等情（見本院卷一第203頁、本院卷二第8頁），及馬楷揚於上開事件發生後，並未前往醫院驗傷，亦未對上訴人提出傷害或公然侮辱告訴，復未向被上訴人公司呈報，堪認馬楷揚應無因此感到暴力威脅、不安或重大侮辱等情，是上訴人之行為固屬不佳，而欠缺職場上對同仁應有之行為分際，然上開行為應不致貶損馬楷揚於社會上之人格評價，客觀上亦難認上訴人上開行為已達「重大侮辱」之程度。又工作規則第2.7條第2項（不經預造終止勞動契約，解僱原因）約定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預終止契約：…二對同仁及同仁家屬施以暴行或有重大侮辱之行為者。…」（見原審卷第109頁），核係禁止員工對同仁及同仁家屬施以暴行或有重大侮辱之行為，而獎懲辦理第5.5條約定：「解僱：員工有下列情事經查證屬實者，得予以解僱處理，情節重大者得送司法機關偵辦。…5.5.2對於本公司負責人、及其家屬各級業務主管或其他共同工作之人員等，為恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱者。」（見原審卷第103頁），亦與勞基法第12條第1項第4款規定相同，均以情節重大為必要，不得僅以員工對同仁、負責人及其等家屬有暴行，即作為解僱之依據。本件上訴人在系爭福委會所辦聚餐時掌摑馬楷揚臉頰1次，固屬行為不當，惟依馬楷揚並未成傷，且經同事上前拉開後，上訴人未再有其他不當行為，及其後馬楷揚仍與上訴人及其他同事一同聊天共處等情觀之，上訴人所為，並非屬對馬楷揚或其他同仁有恐嚇、強暴脅迫或重大侮辱行為，尚未釀成重大事件，亦未擴大事端危害其他同事安全，並衡酌上訴人自104年4月20日起至109年12月9日遭被上訴人免職解僱止，除本次事件之懲處紀錄外，被上訴人並未提出上訴人尚有何其

他違反系爭工作規則之行為，且客觀上顯無不能斟酌採用其他如拒發獎金、扣減薪資、不予升遷、警告、申誡或記過、轉調他職等懲戒手段後，上訴人仍無法改善情況下、僅得終止契約，逕以懲戒性之解僱為之情事。本院審酌上情，認上訴人之前揭掌摑馬楷揚行為，雖有不當，惟被上訴人在客觀上顯無不能斟酌其他懲戒手段之情事，其逕將上訴人解僱有違比例及最後手段性原則，亦難認其情節已達重大程度。從而，被上訴人於109年12月9日，以上訴人於同年11月13日晚間聚餐時掌摑馬楷揚臉頰，違反伊職場暴力零容忍之企業行為準則，依獎懲管理辦法第5.5.2條、工作規則第2.7條第2點約定及勞基法第12條第1項第2款、第4款規定，將上訴人解僱，顯逾懲處必要性，且不符勞動基準法第12條第1項第2款、第4款所定情形，並違反懲戒相當性及解僱最後手段性原則，被上訴人終止與上訴人間僱傭關係為不合法。上訴人主張兩造間僱傭關係自109年12月10日起仍存在乙節，核屬有據。

(二)上訴人以起訴狀繕本之送達，對被上訴人為依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約關係之意思表示，是否合法？

- 1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告，終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。
- 2.上訴人主張被上訴人於109年12月9日將其解僱為不合法，其已於同日向臺北市政府勞動局勞資爭議調解委員會申請調解，並於110年1月14日進行勞資爭議調解時，請求被上訴人給付自109年12月起至該日之薪資及年終獎金乙節，有該調解紀錄在卷可證（見原審卷第39頁），參以上訴人於原審起訴狀已載明被上訴人於109年12月9日將其解僱，並自該日起不讓其繼續至公司上班，被上訴人非法解僱行為，依法不生效力，被上訴人仍有給付其工資之義務，且被上訴人拒絕其繼續上班及給付其薪資，已違反勞基法第14條第1項第5款規

定，並以起訴狀繕本之送達對被上訴人為依上開規定終止勞動契約之意思表示之意旨（見原審卷第9至11頁），及起訴狀繕本係於110年5月19日送達被上訴人（見原審卷第67頁之送達證書），被上訴人既未合法終止系爭勞動契約，其於該契約存續期間，仍負有給付報酬之義務，而其自109年12月10日起未依約給付薪資予上訴人，上訴人於110年5月19日據以終止勞動契約，於法即無不合。從而，兩造間之勞動契約係由被上訴人於110年5月19日依勞基法第14條第1項第5款之規定合法終止，堪予認定。

(三)上訴人請求被上訴人為如附表編號1至7所示項目之給付，有無理由？

1.關於附表編號1所示期間一薪資及年終獎金計23萬7,148元部分：

查上訴人主張被上訴人自109年12月10日起未給付上訴人薪資乙節，為被上訴人所不爭執，惟被上訴人以兩造間勞動契約已經其於109年12月9日合法終止，況勞動契約之本質須受雇人優先給付勞務，上訴人未給付勞務在先，無權向其請求給付工資等語置辯。承上所述，被上訴人109年12月9日所為解僱並不合法，且被上訴人拒絕上訴人再至公司工作，上訴人已於同日申請勞資爭議調解，並於110年1月14日調解時，對被上訴人表示109年12月9日解僱不合法，請求被上訴人給付自109年12月10日起之薪資，及兩造間勞動契約係經上訴人於110年5月19日終止等情，參以被上訴人工作規則第三章第3.5條約定：「本公司依勞動基準法第二十九條之規定，發給員工年終獎金。年終獎金係屬勞動基準法施行則第十條之範疇。年終獎金為一個月，到職未滿一年者依到職日之比例發放之。每年農曆過年前發放，發放對象為在職之員工。」（見原審卷第113頁），是109年度年終獎金應發放日應為110年農曆年前即除夕為110年2月11日以前，且當時上訴人應仍在職，是上訴人請求被上訴人給付期間一即自109年12月10日起至110年3月9日止共3個月薪資及相當於1個月

薪資之109年度年終獎金，計23萬7,148元（計算式：5萬9,287元/月×4月=23萬7,148元），及自起訴狀繕本送達翌日即110年5月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息，核屬有據，應予准許。

2.關於附表編號2所示資遣費17萬4,485元部分：

(1)按勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應依左列規定發給勞工資遣費：一.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第14條第4項準用同法第17條所明定。惟勞工退休金條例第12條另規定：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14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。

(2)上訴人主張被上訴人應給付其自104年4月20日起至110年3月9日止之資遣費計17萬4,485元之本息，為被上訴人否認。查兩造間之勞動契約係由上訴人於110年5月19日依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止，已如上述，依前揭規定，上訴人自得請求被上訴人給付資遣費。又上訴人之109年度月薪5萬9,287元，為兩造所不爭執，是上訴人之平均工資應以5萬9,287元計算。另上訴人於110年4月1日起已在訴外人旺達顧問股份有限公司工作，其於本件僅請求被上訴人給付自104年4月20日任職於被上訴人公司之日起至110年3月9日止之資遣費，資遣年資為5年10個月又18天，新制資遣基數為 $2+113/120$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），上訴人得請求被上訴人給付之資遣費為17萬4,403元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，下同），及自110年5月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；逾此部分之資遣費本息請

01 求，則屬無據，應予駁回。

02 **3.關於附表編號3所示預告工資5萬9,287元部分：**

03 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且
04 未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始
05 得請求發給預告期間工資，勞基法第16條規定於勞工終止勞
06 動契約之情形並無準用，觀諸勞基法第16條第3項、第14條
07 第4項規定即明。故勞動契約經勞工依勞基法第14條第1項第
08 5款規定終止，勞工不得請求雇主給付預告期間工資。經查
09 兩造間勞動契約，係於110年5月19日經上訴人以起訴狀繕本
10 之送達，對被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止之
11 意思表示，而生終止效力乙節，已如前述，上訴人自不得請
12 求被上訴人給付預告期間工資，上訴人此項請求，依前開規
13 定說明，應屬無據。

14 **4.關於附表編號4所示精神慰撫金10萬元部分：**

15 (1)按民法第195條前段規定不法侵害他人之身體、健康、名
16 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益
17 而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償
18 相當之金額，而依據此條請求精神上損害賠償，前提須符合
19 民法第184條之規定。再按民法上名譽權之侵害固非即
20 與刑法之誹謗罪相同，惟名譽有無受損害，仍應以社會上
21 對個人評價是否貶損作為判斷之依據。

22 (2)上訴人主張被上訴人於109年12月9日以電子郵件公告全體
23 員工，其違反職場暴力零容忍之企業行為準則，依獎懲管
24 球辦法第5.5.2條、工作規則第2.7條第2點約定及勞基法
25 第12條第1項第2款規定，將其免職予以解僱等情，因為被
26 上訴人所不爭執，惟被上訴人否認有何損害上訴人權利之
27 故意或過失，且上訴人就此部分未予證實，無以憑採，參
28 以上訴人確有於109年11月13日晚間聚餐時失控掌摑馬楷
29 揚臉頰之不當行為，縱被上訴人所為解僱尚與獎懲管理辦
30 法第5.5.2條、工作規則第2.7條第2點約定及勞基法第12
31 條第1項第2款、第4款規定要件不符，且違反懲戒相當性

及解僱最後手段性原則，而經本院認定被上訴人所為解僱係不合法，惟被上訴人所為上開解僱及公告行為，應尚不足使上訴人在社會上之評價受到貶損，上訴人依侵權行為法律關係，請求被上訴人給付精神慰撫金10萬元，應屬無據，不能准許。

5.關於附表編號5所示補提繳期間一勞工退休金1萬0,944元至上訴人之勞工保險局勞退專戶部分：

(1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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%。雇主未依該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。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

(2)查上訴人主張其於期間一之每月應領工資為5萬9,287元，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為6萬0,800元，被上訴人公司於期間一應按月提繳勞工退休金3,648元（計算式： $6\text{萬}0,800\text{元} \times 6\% = 3,648\text{元}$ ），核與勞工退休金月提繳分級表及上訴人109年12月薪資條記載（見原審卷第21頁）相符。被上訴人辯稱無給付工資義務，故不需提繳云云，依前述被上訴人仍有給付工資義務而不可採。因

上訴人主張被上訴人於期間一未為上訴人提繳勞工退休金乙節，為被上訴人所不爭執，準此，上訴人依前揭規定，請求被上訴人補予提撥，即屬有據。基此，以月提繳工資計算6%之最低提繳率，被上訴人應為上訴人補提繳期間一即自109年12月10日至110年3月9日止之勞工退休金計1萬0,944元（計算式：3,648元/月×3月=1萬0,944元）。

6.關於上訴人請求被上訴人開立交付非自願離職之服務證明書部分：

(1)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。而就業保險法所稱非自願離職，係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，就業保險法第11條第3項定有明文。

(2)查本件兩造間勞動契約係由上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定於110年5月19日合法終止，已如前述，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，而勞基法第19條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，目的在於落實憲法上保障勞工作權之核心價值，並為強制性規定。復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認上訴人主張被上訴人應開立交付非自願離職之服務證明書，核屬有據，應予准許。

7.關於追加請求附表編號7所示期間二薪資計13萬8,336元部分：

(1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。

(2)查上訴人於期間二之每月薪資為5萬9,287元，其於期間二

得向被上訴人請領之薪資原應為13萬7,699元（期間二為自110年3月10日起至同年5月19日止，計2月又10日，計算式： $5萬9,287元 \times 2 + 5萬9,287元 \times 10/31 = 13萬7,699元$ ），惟其自110年4月1日起至同年月16日止任職訴外人旺達顧問股份有限公司所領取薪資1萬2,800元（見本院卷二第204、211頁），及自同年5月4日起至同年5月19日止任職於訴外人台灣富里納思股份有限公司（見本院卷二第205頁）所領取薪資，依上訴人所自承每月3萬7,000萬元（見本院卷二第231頁）計算，應為1萬9,097元（計算式：月薪3萬7,000元 $\times 16/31 = 1萬9,097元$ ），依民法第487條規定均應予扣除，經扣除後，上訴人得請求被上訴人給付期間二薪資應為10萬5,802元（計算式： $13萬7,699元 - 1萬2,800元 - 1萬9,097元 = 10萬5,802元$ ），及自111年4月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、綜上所述，被上訴人所為終止勞動契約為不合法，兩造間之勞動契約係經上訴人於110年5月19日依勞基法第14條第1項第5款規定而合法終止，是上訴人依民法第487條、兩造間僱傭契約、勞基法第17條、勞退條例第12條、第14條、第31條及就業保險法第11條第3項、第25條第3項規定之法律關係，請求被上訴人給付期間一之薪資及相當於1個月薪資之年終獎金計23萬7,148元、資遣費17萬4,403元，合計41萬1,511元（計算式： $23萬7,148元 + 17萬4,403元 = 41萬1,551元$ ），及自起訴狀繕本送達翌日即110年5月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並補提繳1萬0,944元至上訴人之勞工保險局勞退專戶內，且開立交付非自願離職之服務證明書予上訴人部分，核屬有據，應予准許；逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原審就上開應准許部分，判決上訴人敗訴，於法不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰予以廢棄，並改判如主文第二、三、四項所示。上開不應准許部分，原審判決上訴人敗訴，於法並無

不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。上訴人追加之訴，依民法第487條、兩造間僱傭契約之法律關係，請求被上訴人給付期間二之薪資，於10萬5,802元，及自111年4月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由；逾此部分之請求，則不能准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及其追加之訴均為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 15 日
勞動法庭

審判長法官 陳慧萍

法官 沈佳宜

法官 陳杰正

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 8 月 15 日
書記官 任正人

附表：

編號	上訴人請求被上訴人應為之給付			本院認定上訴人得請求金額
	項目	金額（新臺幣）	請求權基礎	
				金額（新臺幣）

1	期間一（即109年12月10日起至110年3月9日止）之薪資及相當於1個月薪資之年終獎金	23萬7,148元	民法第487條、兩造間僱傭契約關係	23萬7,148元
2	資遣費	17萬4,485元	勞基法第17條、勞退條例第12條	17萬4,403元
3	預告工資	5萬9,287元	勞基法第16條第3項	×
4	精神慰撫金	10萬0,000元	民法第184條、195條	×
*編號1至4項目金額小計		57萬0,920元		41萬1,551元
5	補提繳期間一勞工退休金至上訴人之勞工保險局勞工退休金專戶	1萬0,944元	勞退條例第14條、第31條	1萬0,944元
6	開立交付非自願離職之服務證明書	▼	就業保險法第11條第3項、第25條第3項	▼
7	期間二（即110年3月10日起至同年5月19日止）之薪資	13萬8,336元	民法第487條、兩造間僱傭契約關係	10萬5,802元