臺灣新北地方法院三重簡易庭民事簡易判決

108年度重勞簡字第23號

原　　告　張雅婷
訴訟代理人　阮皇運律師（扶助律師）
被　　告　永妍生技股份有限公司
法定代理人　林庭聿

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國108年7月30日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣叁萬叁仟壹佰玖拾玖元，及其中新臺幣貳萬叁仟陸佰叁拾貳元自民國一百零七年十月十三日起，其中新臺幣玖仟伍佰陸拾柒元自民國一百零七年九月十三日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟柒佰伍拾貳元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣叁萬捌仟玖佰伍拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告受合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，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，合先敘明。

二、原告起訴主張：原告於民國106年7月19日至被告公司即新北市三重區營業處任職，擔任業務經理，約定每月基本薪資為新臺幣（下同）41,000元，再依原告業績按月發給獎金，嗣被告法定代理人於107年9月7日至新北市三重區營業處所將財務資料移入其董事長辦公室內，而因被告公司之監察人前已來函要求查核被告公司帳務，被告公司之總經理即訴外人林見峰恐被告公司法定代理人將被告公司財務資料搬遷藏匿或銷毀，遂指示原告及另一員工即訴外人謝明宏於下班後留守於上開營業處所內，詎被告公司之法定代理人見原告等人於下班時間屆至仍未下班而留守在場，竟惱羞成怒，當場口

頭解雇原告及林見峰、謝明宏，並於同年9月10日逕行將原告之勞保退保，然而，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款解僱原告乃因原告無故逗留被告公司、違抗被告主管指揮監督等空泛事由，但姑不論原告係依被告公司總經理即訴外人林見峰之指示留守於被告營業處所，並非無故逗留外，縱使原告於下班時間仍逗留於被告營業處所內，亦難謂有何違反勞動契約或工作規則之情事，更遑論被告得據此主張勞基法第12條第1項第4款之事證。實則，被告公司法定代理人實際上乃係因遭被告公司監察人要求查核帳務，欲移轉或銷毀公司財務資料，認原告留守在場妨礙其遂行後續行為，而惱羞成怒，以違法解雇之手段將原告驅離，並非原告有何違反勞動契約或工作規則之情事，是被告公司法定代理人於9月7日晚間所為口頭解雇，屬違法解雇，不生終止契約之效力，至為灼然。而本件被告違法解雇原告並辦理勞保退保之行為，影響原爭之勞工權益重大，原告自得依勞基法第14條第1項第6款之規定不經預告終止兩造間之勞動契約。就此，原告亦已於107年9月11日向被告寄發存證信函終止兩造勞動契約並於12日由被告公司收受。退步言之，倘若鈞院認原告107年9月11日之存證信函未生依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約之效力（假設語氣），則因被告之解雇非屬適法，兩造間之勞動約仍有效存續，而被告並未給付107年9月份以後之薪資予原告，且未依法為原告投保勞保，更自107年8月起即未法提繳勞工退休金迄今，依勞基法第14條第1項第6款之規定原告亦得終止勞動契約，為此，原告爰以本件起訴狀之送達為依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造間勞動契約之意思表示。兩造之勞動契約既經原告依上開規定終止，依勞基法第14條第4項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，原告自得依法向被告請求資遣費23,632元及自勞動契約終止後30日之翌日即107年10月13日起之法定遲延利息。又原告係於106年7月19日到職，揆諸前揭規定，於107年7月18日因工作滿一年而享有特別休假

7日，而原告於兩造間勞動契約終止前，均未休過特別休假，依法被告應於契約終止時就原告未休畢之特別休假折算工資並發給原告，惟被告均未發給，揆諸前揭規定，原告自得依法請求被告給付7日之特休假工資9,567元【計算式：基本薪資41,000元/30日x 7＝9,566.6元，起訴時請求13,667元，於108年7月24日減縮】，被告自有給付9,567元及自勞動契約翌日即107年9月13日起之法定遲延利息之義務。再查兩造定原告每月基本薪資為41,000元，然被告並未依兩造約定之基本薪資或原告實際應領薪資提繳勞工退休金金額，而係以至21,009元、22,000元及31,800元為提撥準據而有短繳原告勞工退休金之情事，扣除被告事後補繳部分，仍有5,752元之差額（起訴時請求16,170元，於108年7月24日減縮），被告自有提繳至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶之義務一節，業據提出被告製發之原告名片、原告勞工保險被保險人投保資料表、新北市政府郵局第560號存證信函、限時掛號函件執據、傳真查詢國內各類掛號郵件查單、律師函、勞動部資遣費試算表、原告已繳納勞工個人專戶明細資料、106年及107年勞工退休金提繳工資分級表等件資料為證。被告固不爭執原告於上開期間任職及於上開時、地以原告無故逗留被告公司、違抗被告主管指揮監督為由，依據勞基法第12條第1項第4款當場解僱原告，惟就原告給付之請求，另以：被告公司監察人林順明於107年9月4日來函要求被告公司法定代理人應於函達5日內提出被告公司簿冊供監察人審核，惟其來函所要求之對象並非被告公司，其其所要求之對象有違公司法第218條之規定，諸多問題尚須更正。再者，被告公司法定代理人係於107年9月4日始收受上開來函通知，離107年9月7日尚不滿5日。詎原告、謝明宏等人竟於107年9月7日逕行將公司帳冊竊取攜出，後再由原總經理林見峰來函要求提供該被竊的帳務資料(出貨單等)供會計師查核，毫無法治可言！況監察人林順明固有查核被告公司薄冊之權限，然查核之地點應在被告公司內為之，且未經被告公司同意

者，不得擅自將被告公司簿冊攜出，原告既非監察人本人，亦非受委多之會計師本人，自無審核被告公司簿冊或受委任之權限，更無擅自將被告公司相關帳冊攜出公司之權限。且原告、謝明宏等人所竊取之被告公司帳冊中尚包含公司進、出貨單，原告並無職務上之權限卻私自將該進出貨資料竊走，身為被告公司之員工及業務經理，卻未對公司盡善良管理人及忠實義務，且所為已癱瘓被告公司之營運，致使被告公司無法核對帳目順利出貨及收款，陸續遭受客戶之責難並取消訂單，已造成被告公司商譽受到嚴重損害。且原告、謝明宏等人癱瘓被告公司正常營運，不願工作，直至當日晚間已過被告公司下班時間，仍無故逗留於公司，被告法定代理人迫於無奈聯繫律師到場，期間本於被告公司代表人及場所管理權人之身分要求原告離開辦公室，然原告依舊拒絕離開，迄至被告公司法定代理人通知警方到場警方已連繫調配出動其他警力驅趕後，始離開被告公司之辦公室。而原告滯留被告公司期間，不斷以手機拍攝被告公司辦公場所內部情形，並以緊迫盯人的方式朝代表人林庭聿拍攝，致使被告法定代理人身心受創、備感恐懼與威脅，不敢離開辦公室前往如廁，整日未曾用餐，身心受到莫大的壓力及影響。被告公司法定代理多次要求原告離開辦公室，且不得拍攝本公司電腦資料，以防公司機密資料不慎外流。詎料，原告依然故我，其拒絕及違抗上級主管即被告公司法定代理人林庭聿之指揮監督，業已嚴重影響公司職場中之秩序及紀律，並破壞雙方間之誠實信賴關係，故被告公司當場終止與原告、林見峰及謝明宏等人之勞動契約，於法有據。至於被告公司之薪資、投保問題在被告法定代理人介入管理後，即努力逐步改善健全勞動制度，依法調高投保薪資，不足之的部分業已報由政府相關主管部門代為提繳至原告之專戶，且被告公司因為受原告、林見峰及謝明宏等人之癱瘓，致各項工作職務員工受到極大影響無暇細算，為了不影響員工權益，送出之提繳之資料含檢據發票核銷的外勤汽車燃料補貼及溢付薪資等不需計

入皆計入，已主動向主管機關多報處理，亦即被告公司有溢付提繳金額至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。是以，被告公司尚有溢付原告薪資5,220元，代繳原告應繳健保自付額2,468，合計7,706元，原告尚未歸還被告公司云云置辯。則本件兩造間有爭執，應予以審究者，在於：（一）兩造勞動契約終止之事由為何？（二）被告有無給付資遣費、特別休假未休日數之工資及提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶之義務？若有，其數額若干？

三、按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」，民事訴訟法第277條前段定有明文。又「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」、「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」，勞基法第12條第1項第4款、第14條第1項第6款及第2項前段各定有明文。就兩造間勞動契約終止之原因為何？被告固主張：因原告有無故逗留被告公司、違抗被告主管指揮監督及竊取公司帳冊及出貨單等相關資料之事由而依勞基法第12條第1項第4款終止，然為原告所否認，揆諸前開說明，被告就此有利於己「即原告違反勞動契約或工作規則，情節重大」之事實，自應舉證以證明。經查：被告固提出107年9月7日被告三重營業處錄影光碟乙份為證，惟就該光碟內容觀之，僅可知悉原告於107年9月7日在被告三重營業處活動之情形，尚難逕認原告有無故逗留被告公司、違抗被告公司主管指揮監督及竊取公司帳冊及出貨單等相關資料之情事，況本件原告於107年9月7日下班後仍留守被告公司三重營業處係經被告公司總經理即林見峰指示所為，且平常都是林見峰在處理被告公司之業務，被告法定代理人則是在處理被告公司行政方面如：公司流程與運作等業務等情，業據兩造陳明在卷（參見本院108年5月6日言詞辯論筆錄第4頁），足見原告於

下班時間過後仍留守在被告公司三重營業處未離去，乃基於被告公司總經理林見峰之指示，係屬林見峰在處理被告公司業務之範圍，即難認原告係無故逗留至明，此外，被告復未提出任何證據以證明：原告有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情事，是被告於107年9月7日以此為由，向原告終止兩造間之勞動契約，自難謂為有理，兩造間之勞動契約仍存續，被告竟於107年9月10日將原告之勞工保險辦理退保乙節，有原告勞工保險被保險人投保資料表附卷可稽，復被告所不爭，則被告之退保行為係屬違反勞工法令致有損害原告勞工權益，則原告於107年9月11日寄發存證信函予被告公司，主張被告公司「以不正當理由非法解雇」，請求被告給付9日薪資、資遣費、預告期間工資、未休完特別休假工資、非自願性離職書、加班補休未休工資以及工資以外的其他費用，即為向被告公司所為終止勞動契約之意思表示，被告公司於9月12日收受等情，有新北市政府郵局第560號存證信函、限時掛號函件執據及傳真查詢國內各類掛號郵件查單各乙份可按，未逾前開規定之30日除斥期間，自生合法終止兩造勞動契約之效力，則兩造間之勞動契約業於107年9月12日因被告有違反勞動契約，情節重大之情事，經原告主動終止在案甚明。

四、次按「第17條規訂於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，勞基法第14條第4項、第17條分別定有明文。再按「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，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為

限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文，而本條例所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函意旨參照）。查，本件被告無故開除原告之舉既違反勞動契約及勞工法令，致損害原告之權益，經原告於107年9月11日寄發存證信函而於107年9月12日合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，洵屬有據。又原告任職被告期間自106年7月19日起至107年9月12日止，工作年資為1年1個月又24日，原告於終止勞動契約前6個月之107年3月份至107年9月份之薪資各為41,000元、42,109元、42,087元、41,000元、45,264、44,978元及41,000元，此有薪資單乙份附卷可證，被告雖否認其中油資8,000元非經常性給與，然未舉證以證明，則系爭勞動契約終止前原告之平均日薪應為1,371元（計算式：〈107年3月份薪資41,000元x 20/31＋107年4月份薪資42,109元＋107年5月份薪資42,087元＋107年6月份薪資41,000元＋107年7月份薪資45,264元＋107年8月份薪資44,978元＋107年9月份薪資41,000元x 12/30＝元〉÷〈 20日＋30日＋31日＋30日＋31日＋31日＋12日＝184日〉＝1,403.75元，元以下四捨五入），平均月工資為42,120元（計算式：1,404元x 30＝42,120元），又原告任職被告期間自106年7月19日起至107年9月12日止，工作年資為1年1個月又24天，新制資遣基數為427/744（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），原告得請求被告公司給付之資遣費為24,174元，原告僅請求23,632元，自無不可。原告此部分之主張，即屬有據。

五、又按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…二、一年以上二年未滿者，七日。...前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方

協商調整。…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。…勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第2款、第2項、第4項本文及第6項分別定有明文，又「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」，勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第1、2目分別定有明文。另依勞動部106年5月31日勞動條3字第1060061327號函釋意旨，於年度終結或契約終止時有未休之特別休假日數者，不論其原因為何，雇主均應依法發給工資，並無允為遞延之規定。本件原告另主張：尚餘7日特別休假因依可歸責於雇主之原因而終止勞動契約在案，為被告所不爭執，並當庭表示：查明若未付，同意給付（參見本院108年7月8日言詞辯論筆錄），揆諸前揭說明，原告自得請求被告給付特別休假工資，至其數額，原告於原告107年9月12日契約終止當月之薪資為41,000元，業經本院認定如上，則被告應給付之7日工資數額為9,567元(計算式：41,000 / 30× 7＝9,566.6，元以下四捨五入)，原告此部分之請求，為有理由。

六、末按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」，勞工退休金條例第6條第1項著有規定，又按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」、「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百分之6。」，勞工退休金條例第6條、第14條第1項分別有明文。經

查：本件兩造勞動契約存續期間即自106年7月起至107年9月止，被告自有依據原告每月實際薪資，按勞工退休金月提繳工資分級表規定為原告提繳該退休金之義務，而依原告任職期間之薪資、依勞工退休金月提繳工資分級表被告每月應提繳之工資級距、每月應提繳之數額合計34,923元，被告僅提繳及補繳29,071元，則原告請求被告提繳5,752元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶，即屬有據，應予准許。

七、綜上所述，本件兩造間之勞動契約已因被告違反勞工法令而經原告於107年9月12日主動終止在案，原告得向被告請求給付資遣費23,632元元及自勞動契約終止後30日之翌日即107年10月13日起之法定遲延利息、特別休假未休工資9,567元及自勞動契約翌日即107年9月13日起之法定遲延利息，及提繳5,752至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶。從而，本件原告依系爭勞動契約及勞基法等之法律關係，請求被告給付如主文第一、二項所示，為有理由，應予准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

九、本件係就民事訴訟法第427條第1項至第4項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及被告得供相當擔保金額而免為假執行。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

臺灣新北地方法院三重簡易庭

法　　官　李昭融

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　30　　日

書　記　官　王品媛