臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

109年度基勞簡字第8號

原　　告　鍾郁辰
被　　告　彥韋營造工程股份有限公司
法定代理人　游啓東
訴訟代理人　楊弘仁
　　陳思雅

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣1萬5,000元，及自民國109年6月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提撥新臺幣5,130元至原告之勞工保險局退休金專戶。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

壹、程序部分

本院原告原起訴請求金額未逾新臺幣10萬元，應適用小額訴訟程序，原告於109年7月1日當庭追加請求被告交付非自願離職證明書（該部分請求於法不合業據本院另以裁定駁回），兩造同意適用簡易訴訟程序，本院亦認為適當，依民事訴訟法第436條之8第2項改依簡易訴訟程序審理。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國108年7月1日起任職於被告公司，擔任品管工程師，派駐於基隆市○○街○○號基隆港西三碼頭倉庫工作，平均月薪新臺幣（下同）4萬5,000元。被告並未立即為原告參加勞保，遲至108年7月27日始為原告參加勞保。

(二)109年2月13日原告與周總工程師針對樓板查驗意見不一致，被告要求原告辭職，原告表示反對，被告公司請主任黃茂宇於109年2月17日與原告商談，表示被告公司同意資遣原告，並會給付原告10天預告工資，預告期間為109年2月18日起至

同年月27日，另發給原告非自願離職證明書，原告同意被告公司以上開方案資遣。

(三)被告公司嗣於109年2月28日將其退保，被告公司黃茂宇主任於109年3月2日傳訊息予原告，請原告回去簽資遣通知書。但被告公司未給付原告資遣費，經原告詢問，被告公司人事人員表示原告違反勞動契約第5條第1、3、5款規定，依據勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4款規定，解雇原告。

(四)原告為此提出勞資爭議調解，於調解期間，被告對原告任職、離職日期，平均薪資4萬5,000元，及遲為原告參加勞保等情並無爭議，僅係主張依上開法條解雇原告，並提出108年2月13、15、17日簽署之工作缺失紀錄，稱已給原告多次機會仍未改善云云。然該3張缺失紀錄係被告公司黃主任於109年2月17日與原告會談時表示簽形式應付而已，重點是非自願離職，然被告嗣後卻以該缺失紀錄表作為解雇之依據，顯非事理之平。

(五)原告基於上述得請求下列金額：

1、資遣費1萬5,000元

原告任職期間8個月（108年7月1日起至109年2月27日），依據勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，原告得請求1萬5,000元資遣費。【45,000× 8/12× 1/2＝15,000】

2、提撥勞工退金5,130元至原告退休金帳戶

原告月薪為4萬5,000元，依據勞工退休金月提繳級距表所示，提繳工資以4萬5,800元計算，每月應提繳金額應為2,748元【45,000× 6%＝2,748】，原告任職8個月，被告應提繳總金額應為2萬1,984元，然原告查得其勞工退休帳戶內，被告僅提撥1萬6,854元，不足5,130元，被告應依勞工退休金條利將上開不足金額提撥入原告退休金帳戶內。

(六)基於前述，聲明如主文第1、2項所示。

二、被告方面：

(一)被告對原告於108年7月1日起至109年2月27日期間任職於被

告公司，擔任工程師，平均薪資為4萬5,000元不否認，且同意再為原告提繳退休金5,130元至退休金帳戶內。

(二)被告辯稱已於109年2月17日由總工程師周宏一代表被告公司，依據勞動基準法第12條第4款，以原告在工地現場與其直屬上司總工程師惡言相向，且前於109年2月13、15日，原告亦有違反勞動契約，且情節重大之事由，對原告終止兩造勞動契約。另亦依據勞基法第12條第6款原告無故曠職之事由，終止兩造勞動契約。被告係依據上開勞基法規定終止兩造勞動契約，因此無庸給付資遣費。

(三）被告公司雖同意原告於109年2月18日起至同月27日，共10日期間，不需上班，而仍給付原告薪資，此為被告公司之善意，並非給付預告工資之性質，因此否認被告公司同意資遣原告。

(四）基於前述，聲明：駁回原告之訴。

三、得心證理由：

(一)提撥退休金5,130元部分：

原告主張被告應為其提撥退休金5,130元於其勞工保險局之個人退休金帳戶內，業據被告認諾，原告此部分請求顯有理由，應予准許。

(二)遣費費15,000元部份：

1、原告主張兩造間勞動契約係由被告於109年2月17日向其為終止意思表示，並表示終止期日為109年2月28日，業據提出其於109年2月28日經被告退保之勞工保險被保險人投保資料表1份為證。被告不否認於109年2月17日其向原告為終止兩造勞動契約，且約定終止期日為109年2月28日。因此兩造間勞動契約，係由被告於109年2月17日為終止意思表示，然兩造勞動契約終止日為109年2月28日，首堪認定。

2、原告主張被告當時係依據勞動基準法第11條規定之經預告而終止兩造勞動契約。被告則抗辯其係依據勞動基準法第12條第1項第4、6款而終止兩造勞動契約。經查：

(1)勞動基準法第11、12條均為雇主終止勞動契約之依據，其差

別在於雇主是否應經預告方得終止。是以被告係依據何項規定而為終止，應以被告是否提供原告預告期間而為判斷。被告公司承認於109年2月17日向原告為終止兩造勞動契約之意思表示後，並未立即將原告退保，而係同意原告於109年2月18日起至109年2月27日共計10天，無庸上班，並仍給付工資，並在上開期間經過後，109年2月28日方為原告辦理退保，被告上開行為應屬提供原告依據勞基法第16條規定，對任職被告公司8個月，所可獲得預告期間10日之權利。據此，原告主張被告公司於109年2月17日係以勞基法第11條規定，經預告10日而對其終止勞動契約為真。被告辯稱其上開行為並非履行預告期間義務，顯無可信。

(2)被告雖抗辯其係依據勞基法第12條第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為終止兩造勞動契約。首先，被告如係依據上開規定對原告為終止勞動契約，無須預告即得終止，然被告卻提供原告10日預告期間之權利，方終止兩造勞動契約，其辯稱係依據勞基法第12條終止勞動契約，實難採信。復且被告主張原告分別於109年2月13日「現場查驗缺失改善，與主管意見相左，產生爭執」、109年2月15日「現場鋼筋缺失改善未達目標」、109年2月17日「現場與主管爭論產生言語衝突」等上開情事，並提出工作改善記錄表3份為證。上開工作記錄表製作時間雖經原告爭執，然原告不否認上開時間發生記錄表所載事由，且經其逐一填載陳述意見「事先以請鋼筋工做改善，但卻未達標準，因而有所意見討論」、「現場部分缺失尚未改善完成，雖已於監造缺失改善之工作」、「因現場環境吵雜，故音量相對大聲，並無頂撞之意」等語，本院審酌上開工作改善記錄表，記載之事由粗略，且參酌原告所回覆意見，實難認原告行為構成違反勞動契約或工作歸則情節重大之要件，充其量僅能認為原告有難以勝任工作之情況，被告確實僅能依據勞基法第11條對原告為終止勞動契約，是以依據被告提出上開證據，難認被告得依據勞基法第12條第6款對原告終止兩造勞動契約。

(3)被告又抗辯其得以勞基法第12條第6款「無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者」而終止兩造勞動契約，然嗣經本院詢問後，被告公司承認109年2月17日並未以上開事由對原告為終止意思表示，被告公司亦未舉證以勞基法第12條第6款之事由，對原告為終止系爭勞動契約之意思表示，堪信該事由未曾經被告公司以之為終止系爭勞動契約之事由，本院顯無庸審酌原告是否另有上開款項終止事由之必要。

(4)據此堪信，原告工作表現，被告僅得依據勞基法第11條規定終止兩造勞動契約，且依其提供10日預告期間之客觀情況，亦堪信被告公司應係依據勞基法第11條規定，經預告而終止兩造勞動契約。

3、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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條定有明文。

(1)兩造勞動契約係由被告依據勞基法第11條終止，前已認定，而原告依據上開勞退條例計算，可得請求之資遣費經計算確為1萬5,000元，是以原告主張被告應依法給付資遣費1萬5,000元，顯有理由，應予准許。

(三)綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞動基準法第17條、勞工退休條例第31條第1項之規定，請求被告給付1萬5,000元之資遣費及遲延利息並提撥5,130元至原告之勞工保險局退休金專戶，為有理由，應予准許。

(四)本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經本院逐一審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

(五)本判決所命給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。

(六)訴訟費用即第一審裁判費1,000元，由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　8　　日

勞動簡易庭法　官　王翠芬

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　109　　年　　7　　月　　8　　日

書記官　王月娥