臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第58號

原　　告　張旭榮
訴訟代理人　施南瑄律師（法律扶助律師）
被　　告　逢毅國際實業有限公司
法定代理人　祝仲倫
訴訟代理人　李峻松

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國109年12月9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壹拾貳萬玖仟肆佰玖拾參元，及自民國一百零九年九月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹萬柒仟柒佰參拾元至原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾元，由被告負擔新臺幣壹仟伍佰參拾元，其餘新臺幣貳拾元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，如被告以新臺幣壹拾肆萬柒仟貳佰貳拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國101 年12月22日起任職於被告，雖曾於102 年10月2 日離職退保，惟於同年12月9 日繼續任職，依勞動基準法第10條之規定，原告離職時間未逾3 個月，前後工作年資應合併計算，故原告任職期間應自101 年12月22日起算。原告任職於被告時擔任外務人員，工作內容包含送貨、盤點、收款等，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）29,000元。被告公司實際負責人松李峻於109 年5 月25日曾當面向原告表示，因公司業務緊縮，請原告做到月底（原告最後工作日為109 年5 月31日），嗣於109 年6 月1 日公司會計先行交付原告非自願離職證明書，同年月5 日公司會計向原告表示資

遣費會晚點給付，故僅先結算5月份薪資以現金給予原告，惟迄至109年6月10日原告仍未獲被告給付資遣費，原告迫於無奈乃於109年6月19日聲請勞資爭議調解。詎料，於109年7月14日調解時，被告竟以「雙方因網路通訊不佳，聯絡出現問題，故公司誤開非自願離職證明書」云云等荒謬無稽理由，拒絕給付原告資遣費及預告工資，致調解不成立。

㈡原告任職期間係自101年12月22日至109年5月31日，共計7年5.3月，是被告應給付原告資遣費107,904元【計算式：（7+ 5.3/12 ）x0 .5x29,000=107,904，元以下四捨五入】。又原告任職被告繼續工作3年以上，被告依法應於30日前預告終止勞動契約，被告以公司業務緊縮為由，要求原告做到109年5月底，依法應於30日前，即5月1日為預告通知，惟被告僅於6日前（即109年5月25日）為預告，自應依法給付不足之24日預告期間工資。原告日薪為967元（計算式：29,000 /30=967，元以下四捨五入），24日預告工資共計23,208元（計算式：967x24=23,208 ）。

㈢原告每月薪資為29,000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，應以30,300元之級距，每月提撥1,818元（計算式：30,300元x6%=1,818 ）。惟被告於102年1月至109年3月間，以級距27,600元低報原告投保薪資，每月僅提撥1,656元，故被告依法應補足102年1月至109年3月之勞工退休金提撥差額14,094元【計算式：（1,818-1,656 ）x87=14,094】。又被告僅替原告提繳勞工退休金至109年3月，另應補提撥109年4月至5月之勞工退休金3,636元（計算式：1,818x2=3,636 ），是被告共計應提撥勞工退休金17,730元（計算式：14,094+3,636=17,730 ）。

㈣為此，爰依勞動基準法、勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告131,112元（即107,904+23,208=131,112），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應提撥17,730元至原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：原告是自願離職，也可說是不能勝任，原告經常性的提出辭職多次，原告薪資原為28,000元，於105年3月調整為29,000元。由於LINE通訊的網路不清楚，造成被告行政誤開給原告非自願離職證明書，被告絕非原告如所言之縮編，原告係因違反勞動基準法第12條第4款及第5款之規定，堆積陳貨二大卡車價值不斐，合計超過10萬以上，原告把其薪資告知另名員工，使疲於奔命之另名外務因此採取消極態度，只打卡不做事，原告打擊被告士氣，造成被告營運不佳，嚴重損失鉅大，業績掉了近3倍。原告也經常把利潤40%的帳單丟到30%的客戶，造成被告經營上的損失等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠本件原告所主張之其自101年12月22日至102年10月2日間曾在被告任職，經短暫離職後，復自102年12月9日起任職至109年5月31日止；另被告曾於109年6月1日發給原告非自願離職證明書。而原告於109年5月31日離職前6月平均工資為每月29,000元及被告實際負責人為松李峻等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之勞工保險被保險人投保資料表明細、原告之108年12月至109年5月薪資條及被告出具之非自願離職證明書等影本在卷可查（分見本院卷第28頁、第32頁及第34頁），前開事實，堪認為真正。原告主張被告係於109年5月25日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款事由資遣原告，另被告於原告任職期間未足額及部分月份未提繳勞工退休金，被告應給付預告期間工資、資遣費及提撥勞工退休金至原告勞工退休金專戶等節，然為被告所否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：⑴被告有無以勞基法第11條第2款事由資遣原告？原告主張被告應給付資遣費及預告期間工資有無理由？⑵被告有無短少提繳勞工退休金？若有，應提繳之數額為若干？茲分述如下：

㈡被告係以勞基法第11條第2款事由終止與原告間勞動契約，被告應給付資遣費106,285元及預告期間工資23,208元予原

告：

⑴原告主張被告係以勞基法第11條第2款事由終止兩造間勞動契約乙情，業據提出其與訴外人即被告實際負責人松李峻間之通訊軟體LINE對話紀錄截圖及非自願離職證明書等影本為佐（見本院卷第34至36頁），被告就上開LINE對話紀錄截圖及非自願離職證明書之真正均不爭執（見本院卷第103頁）。參諸前開LINE對話紀錄截圖，原告於109年6月10日向被告實際負責人松李峻詢問：「我已拿到非自願離職證明10天了，關于遣散費都沒有消息，請問你要如何」等語後，被告實際負責人松李峻係回應稱「錢不是萬能，遣散費也不可能不給你」等語，可徵被告實際負責人松李峻於知悉原告向其催討資遣費時非但未予否認，反而向原告表示遣散費也不可能不給等語，此即與原告主張之其係遭被告資遣乙情相符。況依原告所提出之非自願離職證明書，被告就原告離職原因，已明確勾選依勞基法第11條第2款，並蓋被告及負責人印章後交予原告，此足以證明原告主張被告係依勞基法第11條第2款事由終止兩造間勞動契約之事實，應有憑據，堪予採信。

⑵被告雖抗辯稱：被告並未資遣原告，原告係自願離職乙情，並提出2筆LINE對話紀錄截圖為佐（見本院卷第138至140頁）。然依被告所提出之被告實際負責人松李峻與「淑敏-會計」之人之LINE對話紀錄截圖（即本院卷第138頁），該對話紀錄並非與原告之對話內容，尚無從認定原告係自願離職；另參被告提出之原告與被告實際負責人松李峻之LINE對話紀錄截圖（即本院卷第140頁），該對話時間為106年2月間，距本件原告主張終止勞動契約已逾3年，當無法以原告於106年間曾提出自願離職之對話紀錄佐證原告於109年5月31日亦係自願離職，是被告前開所辯，並無依據。雖被告另抗辯稱：因LINE通訊網路不清楚，造成被告誤開非自願離職證明書予原告云云，然倘被告所辯屬實，則當被告出具非自願離職證明書予原告後，原告復於109年6月10日以通

訊軟體LINE向被告實際負責人松李峻索討資遣費時，被告理當向原告說明該非自願離職證明書係被告誤開乙節，然前開原告與被告實際負責人松李峻間之通訊軟體LINE對話紀錄截圖（見本院卷第36頁），被告實際負責人松李峻並未為前開解釋，反而向原告稱：「遣散費也不可能不給你」一語，足認被告前開所辯顯與事實不符，非可採信。

⑶再按雇主依勞動基準法第11條之規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：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。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1 個月者以1 個月計，勞基法第17條第1 項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1 項規定：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。另按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第1 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1 項、第3 項亦分別定有明文。

⑷本件被告係依勞基法第11條第2 款之規定終止與原告間勞動契約，則原告自得依前開規定請求被告給付資遣費，再者，被告如未依前述預告期間終止契約，另應給付原告預告期間工資。本件原告係自101 年12月22日起至102 年10月2 日止在被告任職，經短暫離職後，復自102 年12月9 日起任職至109 年5 月31日止，另原告離職前6 個月平均工資為每月29,000元各節，為兩造所不爭執，參照前開規定，原告於被告

任職期間應為7年3月又1日，而非原告主張之7年5.3月，依照前開規定，原告得請領資遣費年資應為7年4月（未滿1月以1月計）。被告應按原告1/2個月每月平均工資依前述年資計給原告資遣費，是原告可得請求資遣費數額應為106,285元【計算式如下；29,000×(7+4/12) x 1/2 ＝106,285】。再者，原告已在被告處繼續工作3年以上，被告如以勞基法第11條第2款終止勞動契約，被告應於30日前預告。然原告主張被告係於6日前（即109年5月25日）始通知原告終止勞動契約乙節，為被告不爭執，被告自應給付24日預告期間工資23,208元（計算式如下；29,000÷ 30＝967，967 × 24＝23,208）。

㈢被告應提撥17,730元至原告勞工退休金個人專戶：

⑴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；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條及第14條分別定有明文。本件原告主張任職期間薪資為29,000元，被告雖稱原告於105年2月前月薪為28,000元，並提出原告勞工退休金應補計算式1紙為證（見本院卷第142頁），然該計算式僅係被告自行列表並非工資清冊，故原告任職期間每月薪資仍應為原告所主張之29,000元。

⑵依照勞工退休金月提繳分級表，原告任職期間每月提繳工資級距應為30,300元，被告每月應為原告提繳之勞工退休金為1,818元（計算式：30,300× 0.06=1,818），然被告自承於原告任職期間每月均以27,600元之級距提繳原告每月勞工退休金1,656元，另依原告所提出之勞工個人專戶明細資料（見本院卷第40至41頁），被告僅為原告提繳勞工退休金至109年3月，故原告主張被告應補足102年1月至109年3月共87月之勞工退休金差額14,094元（計算式為：1,818-1,656 ＝162 ，162 × 87＝14,094元）及被告未提繳之109年4至5月勞工退休金3,636元（計算式為：1,818 × 2 ＝3,63

6），合計被告應提撥17,730元（計算式為：14,094＋3,636＝17,730）至原告勞工退休金個人專戶，於法有據。

四、從而，原告依勞基法及勞工退休金條例之法律關係，請求：被告給付資遣費106,285 元及預告期間工資23,208元，合計129,493 元（即106,285+23,208=129,493），及自起訴狀繕本送達翌日（即109 年9 月26日）起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息；被告另應提繳17,730元至原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許，原告逾此部分之主張，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389 第1 項第3 款及勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以147,223 元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為1,550 元（第一審裁判費），由被告負擔1,530 元，其餘20元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　30　　日

士林簡易庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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　　109　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　高郁婷