臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第183號

原　　告　林大揮
訴訟代理人　陳文祥律師
被　　告　強固保全股份有限公司
法定代理人　湯永郎
訴訟代理人　林明富

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108 年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟貳佰玖拾貳元，及自民國一〇八年十月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）緣原告於民國103 年2 月28日到被告任職，擔任保全人員，月薪新臺幣（下同）25,000元，工作地為新北市中和區。原告於103 年3 月2 日發生職業災害，經長期復建恢復一定工作能力後，於106 年6 月間依職業災害勞工保護法第27條，向被告請求復職時，惟被告卻於106 年8 月15日寄發存證信函，宣稱原告曠職依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第6 款終止勞動契約。為此原告向鈞院提出確認僱傭關係存在之訴訟（下稱前案），並經鈞院106 年度勞訴字第189 號、臺灣高等法院107 勞上字第122 號判決勝訴，確認兩造間僱傭關係存在確定在案，合先敘明。

（二）嗣因被告長期積欠工資、未提撥勞工退休金、未投保勞健保、就業保險等諸多違法持續且情節重大，原告於108 年7 月15日寄達書面信函予被告，依勞基法第14條第1 項第

5款、第6款終止兩造間勞動契約，被告於收到書面信函後，亦回寄存證信函表示「本公司同意台端請求依勞基法第14條第1項5款規定終止與臺端之勞動契約，並於100年0月00日生效」，惟被告卻無故拒絕給付資遣費、開立非自願離職證明、賠償失業給付損害，案經新北市勞工局調解不成立，原告不得已始提出本訴訟。

（三）查兩造勞動契約存續期間為103年2月28日至108年7月15日止，原告月薪固定均為25,000元。兩造間勞動契約既因原告行使勞基法第14條終止，依同條第4項規定準用同法第17條、勞工退休金條例第12條資遣費規定、就業保險法第11條第3項規定「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」及最高法院93年台上字1085號民事判決要旨，被上訴人於上訴人違法解僱後，依法並無補服勞務之義務，應視同未缺勤，原告依勞基法14條第5款、6款終止與被告間勞動契約，依法自得向被告請求給付資遣費67,292元、開立非自願離職證明書。

（四）又依就業保險法第11條第1項第1款、第16條第1項、第38條第1項等規定及臺灣士林地方法院99年度勞小上字第1號民事判決要旨「被上訴人如欲以非自願離職失業勞工身分辦理求職登記，並申請初次失業認定，則必須符合書面文件齊全、且已參加就業保險並離職退保之要件，被上訴人未參加就業保險即不得以非自願離職失業勞工身分申請就業保險之失業給付及安排職業訓練，僅得辦理求職登記及推介就業」，足認原告之所以僅得辦理一般求職登記，而未能以非自願離職失業勞工身分申請就業給付及安排職業訓練以符合就業保險法之規定請領失業給付，乃因被告未為伊投保就業保險所致。被告於106年8間非法解僱原告時，即將原告勞健保、就業保險退保，導致現今已45歲且領有身障手冊之原告，於108年7月15日依勞基法第

14條終止勞動契約，非自願離職後卻無法請領法定9個月之失業給付，故請求被告賠償9個月失業給付136,080元（計算式：25,200× 60% × 9個月=136,080）。

（五）聲明：求為判決①被告應開立非自願離職證明書予原告。②被告應給付原告203,372元整，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。③訴訟費用由被告負擔。④就聲明第二項，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）原告與被告間前因僱傭關係是否存在，前經鈞院判決原告勝訴確定在案，原告自103年2月28至103年3月2日雖實際僅工作三日，被告依前項判決已支付614,906元，並於108年7月02日以存證信函通知原告於108年7月10日辦理復職手續。不料原告根本毫無工作意願，不願辦理復職，竟於108年7月15日，以存證信函通知被告終止勞動契約，被告不得已於108年7月19日，以存證信函同意原告終止勞動契約。

（二）原告當然可終止勞動契約，惟終止勞動契約之理由，明顯為原告自身根本無工作意願所致，非可歸責於被告，被告自無給付資遣費之理由。依原告前案之請求，既認為僱傭關係存在，即默示僱傭關係存在期間，應有原告對於被告是否有勞基法第14條情事之不究，始有僱傭關係存在之可能，否則僱傭關係何以存在。若原告依前案請求之判決，配合被告辦理復職，被告自當依法履行勞動契約之權利義務，又何來勞基法第14條情事。

（三）又勞工保險條例施行細則第27條規定投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。原告實際從事工作僅3日，發生職災事故當下為新進勞工，其實際月薪資總額尚未確定，被告於原告到職時，以當時同一等級員工之基本工資19,200元為原告加保，於法

並無不符。且原告依前案請求之判決辦理復職，被告自應依法為原告辦理勞工保險暨就業保險之加保，自當無所損害。另依就業保險第11條1 項1 款規定，失業給付之請領需具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。原告是否具有工作能力及繼續工作意願，是否無法推介就業或安排職業訓練，並非無疑，縱原告有不能請領失業給付，實非被告之責等語置辯。

（四）併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張被告未經其同意而調降薪資，其於107 年4 月24日依勞基法第14條第1 項第6 款之規定合法終止系爭勞動契約，並請求被告應依勞基法及勞工退休金條例等相關規定，給付其資遣費、賠償失業給付損害，且發給原告非自願離職證明書等節，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本院應審酌者厥為：㈠兩造間系爭勞動契約係於何時以何事由經合法終止？㈡原告請求被告給付資遣費67,292元、失業給付136,080 元，並發給原告非自願離職證明書，有無理由？茲分敘如下：

㈠兩造間系爭勞動契約係於何時以何事由經合法終止？

1.原告主張其於103 年2 月28日到被告任職，擔任保全人員，月薪25,000元，原告於103 年3 月2 日發生職業災害，經長期復建恢復一定工作能力後，於106 年6 月間依職業災害勞工保護法第27條，向被告請求復職時，惟被告卻於106 年8 月15日寄發存證信函，宣稱原告曠職依勞基法第12條第6 款終止勞動契約，為此原告向鈞院提出確認僱傭關係存在之訴訟，並經鈞院106 年度勞訴字第189 號、臺灣高等法院107 勞上字第122 號判決勝訴，確認兩造間僱傭關係存在確定在案之事實，為被告所不爭執，原告主張此部分之事實，堪信為真。

2.原告以被告長期積欠工資、未提撥勞工退休金、未投保勞健

保、就業保險等諸多違法持續且情節重大，乃於108 年7 月15日寄達書面信函予被告，依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款終止兩造間勞動契約，有存證信函及其回執各乙紙為憑（見本院卷第19、21頁），被告於收到書面信函後，亦回寄存證信函表示「本公司同意台端請求依勞基法第14條第1 項5 款規定終止與臺端之勞動契約，並於000 年0 月00日生效」等語，亦有存證信函乙紙為證（見本院卷第23、25頁），且為被告所不爭執。

3.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第6 款亦有明定。經查，原告於108 年7 月15日以中和泰和街郵局第186 號存證信函，向被告表示被告未依法給付薪資，依勞基法第14條第1 項第5 、6 款之規定不經預告終止兩造間勞動契約（見本院卷第65至69頁）。經查，被告確有未依勞動契約短付薪資及以較低薪資為原告投保勞保等情形（詳如後述），已有侵害勞工權益之虞。又被告積欠薪資及違反勞動契約，原告為終止之意思表示，是原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定，終止兩造間之勞動關係，應屬合法。再兩造就被告係於108 年7 月15日收受上開原告所寄發之存證信函一事不爭執，業如前述，故應認兩造間之勞動契約係於108 年7 月15日經原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定合法終止自明。

4.雖被告抗辯其工資給付原告至108 年7 月10日，其已於108 年7 月2 日通知原告於108 年7 月10日復職，惟原告曠職3 日，伊已寄發存證信函通知原告終止勞動契約，雖據提出存證信函為證（見本院卷第91頁），惟原告陳稱上開存證信函通知並未經其合法收受，而被告復自承上開存證信函投遞無法送達，故無送達回證等語（見本院卷第70頁），依民事訴訟法第277 條之舉證責任分配原則，被告就其有合法終止勞動契約之利己事實，自有證明之責，既無法舉證以實其說，自無法為有利被告之認定，被告上開抗辯，自不足採信。

㈡原告請求被告給付資遣費67,292元、失業給付136,080 元，並發給原告非自願離職證明書，有無理由？

1.資遣費部分：

按勞工適用勞工退休金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1/2 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，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。查本件兩造間之勞動契約係於107 年4 月24日經原告依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止，已如前述，故原告得依上開勞工退休金條例之規定請求被告給付資遣費。查原告每月薪固定均為25,000元，又原告之任職期間為103 年2 月28日至108 年7 月15日，原告之工作年資5 年5 月15日，故原告可得請求之資遣費為168,933元【計算式：25,000元x 1/2 x{ 5 ＋[5 ＋15/30]÷ 12} ≒68,229元】，惟基於處分權主義，原告請求被告給付67,292 元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

2.失業給付部分：

按就業保險法第11條第1 項第1 款關於失業給付之請領條件為：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3 年內，保險年資合計滿1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。依此觀之，請領失業給付須向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日完成失業認定，再轉請勞保局核發失業給付等為其要件，非一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付。查本件原告係因被告積欠工資等違法而單方片面終止勞動契約，其離職固可認係屬上揭就業保險法所規定之非自願離職，

惟就業保險法對於失業給付之給付條件，亦即申請人向公立就業服務機構辦理求職登記、自求職登記之日起14日內無法推介就業或安排職業訓練之要件，加以明定，足見就業保險之失業給付尚課以被保險人積極覓職之義務，上訴人對於其已符合上述要件未為舉證證明，是以原告主張被告應給付其未能申請失業給付之損害136,080 元，為無理由。

3.開立非自願離職證明書部分：

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。次按就業保險法第11條第3 項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。查本件兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定終止，已如前述，屬符合就業保險法第11條第3 項規定之非自願離職情形。是原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明書，為有理由。

4.綜上，被告尚應給付原告資遣費168,933 元，至失業給付損害部分，尚屬無據。是原告請求被告給付67,292元，應屬有據，逾此部分之請求，則乏所據。另被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款、勞工退休金條例第12條第1 項、就業保險法第11條第3 項等規定，請求被告給付原告67,292元，及自108 年10月20日（即起訴狀繕本送達被告之翌日，見本院卷第59頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；另依就業保險法第11條第3 項請求被告開具非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許。至逾越上開範圍之請求，難認有據，不應准許。

五、按所命給付之金額或價額未逾500,000 元之判決，法院應依職權宣告假執行；法院得依聲請或依職權，宣告被告預供擔保，或將請求標的物提存而免為假執行，民事訴訟法第389

條第1項第5款、第392條第2項分別定有明文。經查，本判決主文第2項本院所命被告給付之金額未逾500,000元，依上開規定，應依職權宣告假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　16　　日

民事勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　17　　日

書記官　丁于真