

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第2號

原告 徐秀英

訴訟代理人 葉鈞律師

被告 飛騰無線科技有限公司

法定代理人 陳俊中

訴訟代理人 李明志

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年7月11日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬壹仟玖佰參拾壹元，及自民國一百零七年十月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣叁萬陸仟捌佰柒拾叁元。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款、第2項分別定有明文。查：(一)原告起訴時請求被告給付短少之加班費、106年9月及10月工資差額、資遣費、預告工資、特休未休工資共計新臺幣（下同）109,562元，並發給非自願離職證明。(二)嗣原告捨棄請求106年9月及10月工資差額，並追加請求被告補提撥勞工退休金至原告之退休金專戶，及更正各項請求金額後，變更聲明為：1.被告應給付原告71,931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。2.被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥36,873元

01 。3.被告應交付原告非自願離職證明書。核原告所為聲明之
02 變更、追加請求被告補提撥勞工退休金，其請求之基礎事實
03 同一，且為單純擴張、減縮應受判決事項之聲明，復不甚礙
04 被告之防禦及訴訟之終結；又被告對前開訴之變更及追加，
05 均無異議而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，應予准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：原告自民國104年10月1日起任職於被告公司，
08 被告公司於106年10月13日無預警以勞動基準法（下稱勞基
09 法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為
10 由，傳送鈞院卷第27頁LINE對話內容要求原告離職，嗣兩造
11 於106年11月29日進行勞資爭議調解，亦無法達成共識。惟
12 被告尚積欠原告106年9月、10月短少之加班費7,842元、
13 特休未休工資13,192元、資遣費30,934元及預告工資19,963
14 元，並應補提撥勞工退休金36,873元至原告之退休金專戶及
15 發給原告非自願離職證明。為此，爰依兩造間之勞動契約、
16 勞基法第16條第3項、第19條、第24、39條、第38條第4項
17 、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項之規定提起
18 本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告71,931元，及自起訴
19 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被
20 告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥36,873元。(三)被告
21 應交付原告非自願離職證明書。(四)訴訟費用由被告負擔。

22 二、被告則以：原告與被告法定代理人配偶陳慧娟吵架，在LINE
23 上面對陳慧娟有不禮貌的言詞，所以被告依照工作規章與員
24 工守則第9條第2款、勞基法第12條第1項第2款「對於雇
25 主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之員工，實施暴
26 行或有重大侮辱之行為」之事由終止雙方勞動契約，解僱沒
27 有書面資料，是擔任被告公司財務主管和產線負責人之陳慧
28 娟於106年10月13日告知原告不用再來上班。被告對原告請
29 求加班費7,842元、特休未休工資13,192元及應補提撥勞工
30 退休金36,873元之數額均不爭執，惟原告係經被告以勞基法
31 第12條第1項規定予以解僱，被告毋庸給付資遣費及預告工

資或發給非自願離職證明書，爰答辯聲明：(一)請求駁回原告之訴。(二)訴訟費用由原告負擔。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自104年10月1日起至106年10月13日止任職於被告公司，擔任作業員，離職時薪資項目包括底薪22,000元、全勤獎金2,000元及金額不等之加班費，原告任職期間被告未為原告投保勞工保險，此有原告之薪資清冊、投保資料表可稽（見本院訴字卷第74-75、62-65頁）。

(二)被告對於尚欠原告加班費7,842元、特休未休工資13,192元，應補提撥勞工退休金36,873元不爭執。

(三)原告之平均薪資為30,443元，有原告之薪資清冊、平均工資試算表在卷可參（見本院訴字卷第74-75、128頁）。

四、本院之判斷：

原告主張：被告公司財務主管和產線負責人陳慧娟於106年10月間以LINE傳送訊息要求原告離職，原告遭被告無預警以勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之事由予以解僱，爰依勞工退休金條例第12條之規定請求被告給付資遣費、依勞基法第16條之規定請求被告給付預告工資、依同法第24、39條之規定請求給付短付之加班費7,842元、同法第38條第4項規定請求給付特休未休工資13,192元、同法第19條之規定請求被告發給非自願離職證明書，再依勞工退休金條例第31條之規定，請求被告補提撥36,873元至原告之勞工退休金專戶等情。被告對於原告請求加班費7,842元、特休未休工資13,192元、補提撥勞工退休金36,873元俱不爭執，惟以：被告依照工作規章與員工守則第9條第2款、勞基法第12條第1項第2款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為」之事由終止雙方勞動契約，依法毋庸給付資遣費、預告工資或發給非自願離職證明書等語置辯。故本件兩造之爭點在於：(一)兩造終止勞動契約之事由為何？原告主張係勞基法第11條第5款之「不能勝任工作」，被告抗辯係勞基法第12條第1項第2款之

01 「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工
02 ，實施暴行或有重大侮辱之行為」，何者有理由？(二)原告請
03 求被告給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由，金額
04 應為若干？(三)原告請求被告發給非自願離職證明書，應否准
05 許？茲分述如下：

06 (一)被告未能舉證以勞基法第12條第1項第2款之「對於雇主、
07 雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或
08 有重大侮辱之行為」事由終止勞動契約，應認原告主張遭被
09 告以勞基法第11條第5款之不能勝任工作為由解僱為可採：
10 經查，原告主張遭被告以勞基法第11條第5款之事由解僱，
11 業據提出被告公司財務主管和產線負責人陳慧娟傳送之如下
12 LINE訊息為據：「chloe公司不是有說要加班嗎？你自己想
13 加就加，不加就不加，當公司是哪裏？說真的，你已經不適
14 合繼續待在公司，公司會給你一週的有薪假讓你休息去找工
15 作」、「chloe另外一點，是不管離職員工還說在職員工，
16 都一直跟我抱怨你，話太多，推困難的工作給別人做，公司
17 也很難處理，更不允許像你這樣的行為一直在公司發生，還
18 有，你困難時公司沒有幫你嗎？結果你背後怎麼說我的？你
19 這樣對嗎？那些我也不會再追究，到此為止…」(見本院訴
20 字卷第27頁)。由上開訊息內容可知，被告係以原告不配合
21 加班、推諉工作為由解僱原告，核與勞基法第11條第5款規
22 定之「勞工對於所擔任之工作不能勝任」事由較為相符，而
23 與被告抗辯之勞基法第12條第1項第2款「對於雇主、雇主
24 家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重
25 大侮辱之行為」相去甚遠，被告雖抗辯以後者之事由解僱原
26 告，惟未提出事證以佐以說，自應以原告之主張為可採。

27 (二)原告請求被告給付資遣費30,934元、預告工資19,963元，為
28 有理由：

29 1 資遣費30,934元部分：

30 按勞工依勞基法第11條終止勞動契約者，雇主應依左列規定
31 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，此為勞基法第17條所規定。另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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條亦有明文。經查，原告係勞工退休金條例94年7月1日施行後之104年10月1日起受僱於被告，兩造間之勞動契約係於106年10月13日終止，為兩造所不爭執（參不爭執事項第(一)點）；自106年10月13日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為16,330、33,390、28,185、32,890、24,000、32,933、24,878元，有原告之薪資清冊足憑（見本院訴字卷第87頁，按106年10月之薪資計算式為《 $24,000 \div 30 \times 13$ 》+260+5,670=16,330），將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為30,443元（計算式： $16,330 + 33,390 + 28,185 + 32,890 + 24,000 + 32,933 + \langle 24,878 \times 18 \div 30 \rangle \div 6 = 30,443$ ，元以下四捨五入），此並為兩造所不爭（參不爭執事項第(二)點）。以原告月薪為30,443元，自104年10月1日開始任職於被告公司至106年10月13日離職日止，新制資遣年資為2年又12天，新制資遣基數為 $1 + 1/62$ （新制資遣基數計算公式： $(\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12) \div 2$ ），據以計算原告得請求被告公司給付之資遣費為30,934元（ $30,443 \times 1 + 1/62$ ，元以下四捨五入）。

2 預告工資19,963元部分：

次按雇主依第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3個月以上1年未

滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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、3項亦有規定。查本件係被告以勞基法第11條之規定終止與原告之勞動契約，已如前述，從而，原告依上開規定請求被告給付20日之預告期間工資，即屬有據。自106年10月13日原告離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為183日，核計其平均工資（日薪）為998.13元（30,443元×6月÷183日）。而原告於被告公司繼續工作1年以上3年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，則原告得請求被告公司給付之預告工資為19,963元（998.13元×20日，元以下四捨五入）。

（三）原告請求被告給付非自願離職證明書，亦應准許：

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。查被告係依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，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」，可認原告主張被告應開立非自願離職之服務證明書，核屬有據，從而，原告請求被告交付非自願離職證明書，應予准許。

（四）未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2、3項、第203條亦有明文。本件兩造間之勞動契約業於106年10月13日由被告依勞基法第11條第5款之規定予以終止，準此，原告依勞工退休金條例第12條之規定請求被告給付資遣費30,934元、依勞基法第16條之規定請求被告給付預告期間工資19,963元、同法第19條之規定請求被告發給非自願離職證明書，均屬有據；又原告依勞基法第24、39條之規定請求給付短付之加班費7,842元、依同法第38條第4項規定請求給付特休未休工資13,192元、依勞工退休金條例第31條之規定，請求被告補提撥36,873元至原告之勞工退休金專戶，俱為被告所不爭執（參不爭執事項第(二)點）。從而，原告請求被告給付71,931元（30,934+19,963+7,842+13,192），及自起訴狀繕本送達翌日即107年10月17日起至清償日止，按年息百分之5計算利息，及請求被告開立非自願離職證明書，並向原告之勞工保險局退休金專戶提撥36,873元，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

六、原告金錢請求部分，因所命被告給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定依職權宣告假執行。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第389條第1項第5款，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
勞 工 法 庭 法 官 吳 靜 怡

以上正本證明與原本無異。

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（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併

01 繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日

03 書記官 林琬茹