臺灣臺南地方法院民事判決

108年度勞訴字第80號

原　　告　江兆奎
訴訟代理人　林祈福律師（法扶律師）
被　　告　旭順食品股份有限公司
法定代理人　于蕊嘉
訴訟代理人　林松聖

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應開立非自願離職證明書與原告。

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬捌仟肆佰捌拾肆元，及自民國一百零八年十一月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十四，餘由原告負擔。

本判決第二項原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾伍萬捌仟肆佰捌拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告自民國100年8月22日起受僱於被告，負責督導被告公司南部4個營業所人員及業務，後於107年7月間轉任為專員，被告卻於108年6月30日以佳里營業所員工黃俊傑涉嫌侵占公司款項，原告未盡督導職責為由予以免職，並拒絕給付108年6月至8月薪資、資遣費及特別休假未休折算之薪資。因被告上開免職並非合法，原告於108年8月27日以被告非法解僱及積欠薪資，違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，寄發永康郵局存證號碼254號存證信函通知被告終止勞動契約，被告於翌日（即108年8月28日）收訖，則兩造勞動契約應於108年8月28日即告終止。又原告之平均薪資為新臺幣（下同）3萬7,161元，得依勞動契約關係

請求被告給付108年6月至8月份薪資11萬3,043元【計算式：3萬7,161元/月x 3月＝11萬1,483元，原告以11萬3,043元予以請求】；另依勞基法施行細則第24-1條請求108年特別休假10日未休折算工資1萬2,387元【計算式：3萬7,161元÷ 30 × 10＝1萬2,387元】；及依勞基法第14條、第17條及勞工退休金條例第12條第1項請求資遣費14萬8,644元【計算式：3萬7,161元x 8÷ 2＝14萬8,644元】，合計27萬4,074元。另原告遭被告非法解僱，屬非自願離職，併依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動契約關係及上開勞基法相關規定提起本件訴訟等語。

並聲明：

1.被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書與原告。

2.被告應給付27萬4,074元，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5計算之利息。

3.願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

原告負責監督管理員工，卻發生員工涉嫌侵占公司財產之行為，造成被告權益受有重大損害，顯然未盡監督之責，被告於108年6月30日依勞基法第12條第1項第4款規定及勞動契約第7條第3款約定終止兩造間之勞動契約關係，於法應屬有據。又兩造間之勞動契約關係既於108年6月30日合法終止，原告自不得請求被告給付108年7、8月薪資及資遣費，且原告係遭被告予以免職，不得請求108年6月份薪資，另原告108年度特別休假折算工資應為1萬2,917元等語，以資抗辯。

並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

原告任職被告公司期間之平均薪資為3萬6,462元。

原告於被告公司原擔任「課長」一職，因員工酒駕案件於107年7月間轉任為「專員」。

四、本院得心證之理由：

被告依勞基法第12條第1項第4款規定及勞動契約第7條第3款約定，於108年6月30日終止兩造間之勞動契約關係，並非合法；原告於108年8月27日以被告非法解僱及積欠薪資，違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，寄發永康郵局存證號碼254號存證信函通知被告終止勞動契約，應屬適法：

1.查原告自100年8月22日起受僱於被告擔任課長一職，負責督導被告公司南部4個營業所人員及業務，並簽立聘任合約，107年7月間因督導之營業所員工酒駕而轉任為「專員」等情，有被告提出之聘任合約在卷可稽（本院卷第23頁），亦為兩造所不爭執，此部分之事實，首堪認定。

2.被告固以佳里營業所員工涉嫌侵占公司財產，造成其權益受有重大損害，原告顯然未盡監督之責，得依勞基法第12條第1項第4款規定及勞動契約第7條第3款約定終止兩造之勞動契約關係一語為辯。惟原告否認上情，並以107年7月間已轉任為「專員」，任職地點在臺南營業所，涉嫌侵占之員工工作地點在佳里營業所，其無從督導乙節為主張，且被告上開所依據終止勞動契約之事實，於本件言詞辯論程序中亦未提出任何證據以供本院審酌，則依卷內證據資料，即難認有被告所稱原告違反勞動契約或工作規則，情節重大而得依勞基法第12條第1項第4款規定無須預告即得終止勞動契約之情形。又兩造簽立之聘任合約第7條第3款係約定原告如有：「執行工作不當，致使甲方（即本件被告）遭受損害者，或造成甲方營運或管理上之困擾者。」，被告得立即終止合約，原告並應賠償其造成之損失，然如前所述，被告佳里營業所員工涉嫌侵占公司財產一事，原告主張其職位無法督導該名員工，被告亦未提出任何積極證據證明此一員工涉嫌侵占之行為與原告執行工作上有何關連，其逕依上開合約約定予以終止兩造間之勞動契約，顯然難謂有據。從而，被告依勞基法第

12條第1項第4款規定及勞動契約第7條第3款約定，於108年6月30日終止兩造間之勞動契約關係，核非適法，自不生終止之效力。

3.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；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5、6款分別定有明文。查被告以原告未盡監督之責而於108年6月30日依勞基法第12條第1項第4款規定及勞動契約第7條第3款約定，終止兩造間之勞動契約關係，應非適法，已如前述，而原告知悉遭被告違法免職後旋於「108年6月27日」向財團法人臺南勞資事務基金會申請調解，請求被告應給付薪資、資遣費，並於108年7月16日調解不成立、被告未核發108年6、7月份之薪資後，即於108年8月27日寄發存證信函與被告，主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約乙節，亦有調解紀錄、存證信函及郵件收件回執影本附卷可查（本院108年度補字第656號卷第29至31頁，本院卷第65頁），被告復不爭執上情，則依前揭事實，足徵被告確實有未依勞動契約給付工作報酬及違反勞動契約之情形，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定主張兩造勞動契約於被告108年8月28日收訖存證信函而終止乙節，即屬有憑，堪可採信。

被告應開立非自願離職服務證明書與原告：

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；本法（就業保險法）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，勞基法第19條，就業保險法第3項分別定有明文。查原告依勞基法第14條規定終止兩造間勞動契約既為合法，即屬符合前述非自願離職之情形，是原告依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

原告得請求被告給付108年6、7月、8月1日至28日薪資，及資遣費、特別休假未休折算之薪資：

1.原告請求108年6、7月及8月1日至28日薪資部分：

查兩造勞動契約於108年8月28日經原告合法終止乙節，業經本院認定如前，則原告108年6、7月及8月1日至28日尚未領取之薪資，自得向被告請求給付。又原告6月份之薪資同意以3萬2,852元請求，被告亦同意給付（本院卷第126頁），另7月份及8月1日起至28日原告表示以平均薪資3萬6,462元計算，被告對上開平均薪資之金額，亦無爭執，則以上開金額按月份及日數比例計算，則7月至8月28日期間之薪資為6萬9,395元【計算式：3萬6,462元＋（3萬6,462× 28/31）＝6萬9,395元，元以下4捨5入】，則原告可請求被告給付上開期間（6月1日至8月28日）之薪資合計為10萬2,247元【計算式：3萬2,852元＋6萬9,395元＝10萬2,247元】。

2.原告請求資遣費部分：

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條第1項定有明文。查原告同意以被告計算之3萬6,462元作為平均薪資（本院卷第126頁），且其自100年8月22日任職至108年8月28日終止勞動契約之日止，工作年資為8年又8日，原告起訴狀表示願以8年計算，則依上開條文規定，原告得請求被告給付之資遣費為14萬5,848元【計算式：3萬6,462元x 8× 1/2＝14萬5,848元】，因原告於本件訴訟中同意資遣費改依14萬3,266元予以請求（本院卷第126頁），低於上開計算之金額，於法並無不合，自應允准。

3.原告請求特別休假未休折算薪資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5年以上10年未

滿者，應給予每年15日特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或終止契約而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第5款、第4項前段分別定有明文。查原告受僱於被告迄至終止時已年滿8年，業如前述，依上開規定每年應有15日之特別休假，而被告表示原告108年度尚有87小時之特別休假未休，合計未休折算工資金額為1萬2,971元，原告亦同意以此金額予以請求，則原告依上開規定請求被告給付特別休假未休折算之薪資1萬2,971元，洵屬有憑，應予准許。

五、綜上所述，兩造勞動契約既經原告依勞基法第14條規定合法終止，原告請求被告開立非自願離職服務證明書，及給付108年6、7月及8月1日至28日之薪資、資遣費、特別休假未休折算之薪資合計25萬8,484元【計算式：10萬2,247元（薪資）＋14萬3,266元（資遣費）＋1萬2,971元＝25萬8,484元】，於法即屬有據。從而，原告依勞基法第19條、第38條第1項第5款、第4項前段，勞工退休金條例第12條第1項規定及勞動契約約定，請求：　被告應開立非自願離職證明書與原告。　被告應給付25萬8,484元，及自起訴狀繕本送達之翌日即108年11月5日起（送達證書參本院卷第19頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。查本件原告之請求為一部有理由、一部無理由，已如前述，故本院審酌上情，爰依兩造勝、敗比例判決兩造各別應負擔之訴訟費用如主文第4項所示

八、末按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之

；法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項分別定有明文。本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，依上開規定，本院既為被告即雇主一部分敗訴之判決，就原告勝訴命被告給付金額部分，即應依職權宣告假執行，並酌定相當之金額諭知被告供擔保後免為假執行之宣告如主文第5項所示。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

九、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條及勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　9　　日

民事勞動法庭　法　官　林勳煜

上開正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　3　　月　　10　　日

書記官　吳佩芬