

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第76號

原告 許致煒
訴訟代理人 蔡尚宏律師(法扶律師)
被告 呂泓逸即饗櫻小吃店

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣251,993元，及自民國113年10月18日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應提撥新臺幣35,458元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應發給原告非自願離職證明書。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣251,993元、35,458元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國112年8月1日起受僱於被告擔任鐵板燒餐廳之廚師，負責廚房煎炒及洗菜等工作，嗣於同年10月間兼任副店長，協助落實被告交辦事項，約定每月工資新臺幣（下同）42,000元，月休7日，工作時間為上午10時30分至夜間10時，且被告為全天營業，只要現場有客人即應接單，故原告沒有休息時間。嗣於113年4月14日，因被告之其他員工與被告協商勞動條件未獲致共識，乃商議離職，原告並未參與其中，被告卻怪罪原告管理不力，於同日以不能勝任工作為由解僱原告，並於翌日即同年月15日給付原告70,000元(包括當月工資23,650元、資遣費12,350元、預告期間工資22,000元及加班費12,000元)。然原告出勤日工時達11.5小時，每日均加班3.5小時，且僅月休7天，扣除被告已給

01 付之12,000元加班費，被告尚應給付平日延長工時工資156,
02 144元、休息日加班費65,450元。又原告於受僱期間有10天
03 國定假日及3天之特別休假未休，被告自應折算為工資給付1
04 8,200元。再被告雖已給付原告資遣費12,350元，然短付12,
05 199元，且被告未依法為原告投保就業保險，致原告受有未
06 能領取失業給付164,880元之損失，復短少提繳勞工退休金3
07 5,458元，亦未開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動基
08 準法（下稱勞基法）第19條、第24條第1項第1、2款、第2
09 項、第37條、第38條第4項、就業保險法第38條第1項、勞工
10 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項等
11 規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告416,
12 873元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%
13 計算之利息。(二)被告應提繳35,458元至原告之勞工退休金個
14 人專戶。(三)被告應開立非自願離職證明書予原告。

15 二、被告則以：原告於在職期間應遵守兩造約定之工作時間，然
16 原告於113年4月14日晚間6時許，夥同被告之其他員工非法
17 罷工，且在工作時間內直接拉下鐵門並拒絕營業，已違反工
18 作規則，被告因而行使內部懲戒權並於同日解僱原告。兩造
19 間勞動契約既係依勞基法第12條第1項第4款規定終止，原告
20 自無資遣費、失業給付及非自願離職證明書得為請求等語置
21 辯。並聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 (一)原告自112年8月1日起受僱於被告，擔任廚師並負責廚房煎
24 炒及洗菜等工作，嗣於112年10月間兼任副店長，協助落實
25 被告交辦事項，每月薪資42,000元，工作時間為上午10時30
26 分至夜間10時，合計11時30分。又被告係於113年4月14日向
27 原告為終止勞動契約之意思表示(原告在職期間為8個月又14
28 日)，嗣並給付原告70,000元(含當月工資23,650元、資遣費
29 12,350元、預告期間工資22,000元及加班費12,000元)等
30 情，業據原告提出考勤表（上載薪資計算明細）為證(勞訴
31 卷第21至22頁)，且為被告所不爭執，堪信為真實。

01 (二)原告請求被告給付平日延長工時工資156,144元、休息日加
02 班費65,450元、國定假日出勤工資及未休特休假工資18,200
03 元，為有理由：

04 1.按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內
05 者，工資按平日每小時工資額加給3分之1以上，再延長工作
06 時間在2小時以內者，工資按平日每小時工資額加給3分之2
07 以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。次按勞
08 工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；
09 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
10 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
11 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
12 加給1又3分之2以上；第36條所定之例假、休息日、第37條
13 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。
14 同法第36條第1項、第24條第2項、第39條分別定有明文。再
15 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿6個月以上1年未滿
16 者，應予給3日特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或
17 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。同法第38條第1
18 項第1款、第4項亦有明定。

19 2.原告主張被告應給付平日延長工時工資156,144元（共應給
20 付16,8144元，扣除被告已給付之12,000元，為156,144
21 元）、休息日加班費65,450元、10日國定假日出勤工資及3
22 日特休假未休工資合計18,200元，為被告所不爭執(勞訴卷
23 第56頁)，依民事訴訟法第280條第1項規定，視同自認，堪
24 信原告上開主張為真實。從而，原告依前揭規定，請求被告
25 給付239,794元(計算式： $156144 + 65450 + 18200 = 239794$)，核屬有據。

27 (三)原告請求被告補提繳勞退金35,458元，為有理由：

28 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
29 保局設立之勞退金個人專戶；雇主未依本條例之規定按月提
30 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
31 主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第31條第1項分別

01 定有明文。而勞退條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保
02 障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退
03 條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得
04 請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之
05 金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法院101年度台
06 上字第1602號判決意旨參照)。查原告受僱被告期間，被告
07 並未為原告提繳勞工退休金，業據原告提出勞工退休金個人
08 專戶明細資料為憑(勞訴卷第37頁)，被告亦不爭執其應補
09 提撥35,458元(勞訴卷第56頁)，堪認原告此部分主張為有
10 據。從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補
11 提繳35,458元至其勞退專戶，洵屬有據。

12 (四)原告請求被告給付資遣費差額12,199元及開立非自願離職證
13 明書，為有理由：

14 1.按依勞退條例第12條第1項規定，勞工請求雇主給付資遣
15 費，必須於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
16 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
17 時，始有適用。又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務
18 證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明
19 文。又按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事
20 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇
21 主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保
22 護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦
23 不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加
24 主張(最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第3
25 66號判決意旨參照)。

26 2.原告主張被告因其於113年4月14日未能妥善處理其他員工罷
27 工事宜，怪罪原告管理不力，依勞基法第11條第5款終止勞
28 動契約一情，業提出通訊軟體LINE對話紀錄擷圖為憑(勞訴
29 卷第25頁)。觀諸兩造於該日之對話內容，被告向原告表示
30 「明天開始就不用來了」、「該算給你的薪資不會少」、
31 「因為今天他們選擇罷工，你身為副店長也跟著參與離

01 開」，原告回覆以「他們走我能自己上班？」、「我能怎麼
02 說我一個人打全部？」，被告則表示原告身為副店長，理應
03 展現出責任心，遇到事情應與其聯繫、相互討論，並非跟著
04 其他員工離開等語，原告復回以「大哥他們下定論了」、
05 「你在群組說收一收下班」、「我能說什麼」等語，最後被
06 告表示「薪水明天記得來領」、「資遣費我會給你」、「畢
07 竟你也挺辛苦，幫忙到現在」，復於同年月19日表示「1235
08 0是資遣費的部分……22000是預告工資的部分」等語，堪認
09 原告係經被告指示「收一收下班」後，始於工作時間內關店
10 離開，被告以原告身為副店長，未能聯繫被告並妥善協調處
11 理罷工事宜，認原告未善盡副店長管理之責，向原告表示翌
12 日起不用再來上班，並表明給付原告資遣費與預告工資，衡
13 情倘被告當時係認原告參與其他員工之罷工，違反勞動契約
14 或工作規則且情節重大而合於勞基法第12條第1項第4款之解
15 僱事由，自毋庸給付資遣費及預告工資。被告雖以其給付資
16 遣費係基於雙方好聚好散，然觀諸兩造對話內容前後文義，
17 應可推認被告係以原告不能勝任工作而解僱原告。被告雖嗣
18 於訴訟中主張其係因原告於其他員工起意罷工時直接關店離
19 開，未適當處理食材導致眾多食材損壞，屬共同參與罷工致
20 店內無法正常營運，構成懲戒解僱事由（勞訴卷第57、63
21 頁），然原告係經被告指示「收一收下班」，非其於營業時
22 間擅自決定不營業，難認有何未遵守兩造約定之工作時間而
23 違反勞動契約或工作規則情事。至被告抗辯原告事後未妥善
24 處理食材導致損壞一節，顯非其向原告終止勞動契約時已知
25 悉而得據為解僱之事由，況其亦未舉證證明此節，而此均屬
26 被告事後於訴訟上之主張，是依前開說明，被告即不得再以
27 勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係。

28 3.兩造間勞動契約既係依勞基法第11條第5款規定終止，與勞
29 退條例第12條第1項得請求資遣費之要件相符，亦合於就業
30 保險法第11條所定非自願離職之要件，從而，原告請求被告
31 給付資遣費及發給非自願離職證明書，自屬有據。又原告主

01 張被告短少給付加班費，為被告所不爭執，已如前述，則原
02 告加計加班費後所計算離職前6個月平均工資，顯將高於被
03 告所計算未加計加班費之平均工資，又被告於本院陳明如原
04 告有資遣費差額得為請求，就其尚應補給原告12,199元不爭
05 執等語(勞訴卷第59頁)。從而，原告依勞退條例第12條第1
06 項規定，請求被告給付資遣費差額12,199元，為有理由，應
07 予准許。

08 (五)原告請求被告賠償未能領取失業給付之損失，為無理由：

09 按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資
10 合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就
11 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
12 推介就業或安排職業訓練者，得請領失業給付，就業保險法
13 第11條第1項第1款定有明文。次按投保單位違反本法規定，
14 未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加
15 保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處10倍
16 罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之
17 給付標準賠償之，同法第38條第1項亦有明文。查本件原告
18 係遭被告依勞基法第11條第5款規定解僱，業如前述，固屬
19 非自願離職，然縱被告有為原告投保就業保險，原告受僱被
20 告期間僅8個月又14日(共256日)，復依原告提出之勞工保
21 險被保險人投保資料表(勞訴卷第31至32頁)，於113年4月
22 15日離職當日前3年內，保險年資合計未達1年以上，亦不符
23 前揭得請領失業給付之要件。是原告無法請領失業給付，係
24 因其就業保險年資不足所導致，與被告有無依規定為其投保
25 無涉，從而，原告依就業保險法第38條第1項，請求被告賠
26 償未能請領失業給付所受之損失，並無理由。

27 四、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第
28 37條、第38條第4項、勞退條例第12條第1項，請求被告給付
29 251,993元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年10月18日(參
30 勞訴卷第51頁送達證書)起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息；及依勞退條例第31條第1項，請求被告提撥35,458元至

01 其勞退專戶；另依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願
02 離職證明書，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則
03 無理由，應予駁回。

04 五、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
05 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
06 行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告預供擔保後，得
07 免為假執行。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
09 斟酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
12 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
17 書 記 官 許 雅 如