

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第66號

原告 楊易學
訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師
被告 萬富實德國際有限公司

法定代理人 譚北泉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣408,091元及自民國112年11月4日至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應開立離職原因為勞動基準法第11條第2款之非自願離職書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣408,091元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

- 一、原告主張：原告前於民國107年10月3日起受雇於被告，擔任人資兼財務人員。詎料被告於112年2月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之規定資遣原告，並於112年3月25日終止勞動契約，然因原告為被告公司之財務人員，明知公司並無虧損或業務緊縮之情，被告解僱原告顯已違法。

01 且被告以寄發公司群組郵件之方式，向所有員工抹黑原告操
02 守問題，致原告需至身心科就診，故原告自得向被告請求以
03 下金額：

04 (一)薪資短少部分：被告本應給付112年2月薪資61,762元，卻僅
05 給付53,476元，尚有差額8286元；另被告亦短少給付112年3
06 月份25日之工資，依照兩造約定月薪53,000元計算，被告應
07 給付44,167元，惟僅給付36,101元，差額為8,066元，總計
08 被告短少給付之金額為16,352元。

09 (二)加班費短少：原告任職期間，被告均以30分鐘或1小時計算
10 原告之加班費，如有畸零分鐘均捨棄不記，致其加班費計算
11 有短少之情，經重新計算後，原告應得請求之加班費差額為
12 105,052元。

13 (三)資遣費及非自願離職證明：被告係以勞基法第11條第2款終
14 止兩造之勞動契約，自應給付資遣費，原告依其年資，應得
15 向被告請求給付之資遣費為160,187元，且離職原因符合就
16 業保險法第11條第3項所定之非自願離職，故被告亦應依就
17 業保險法及勞基法相關規定開立非自願離職證明書予原告。

18 (四)特休未休工資：原告依其年資，應有16天之特別休假，於兩
19 造終止勞動契約前尚餘15日未休，被告應給付15日之特休未
20 休工資26,500元。

21 (五)精神慰撫金：被告於原告終止勞動契約時寄發不實內容之群
22 組信件給在職員工，造成原告需就診精神科，被告此舉顯已
23 嚴重侵害原告之名譽及身心健康，原告應得依照民法第184
24 條第1項前段、第195條之規定，請求被告給付精神慰撫金10
25 0,000元。

26 (六)上開請求共計408,091元，為此爰依法提起本件訴訟，並聲
27 明：1.被告應給付原告408,091元及自起訴狀繕本送達翌日
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應開立離
29 職原因為勞基法第11條第2項之非自願離職證明書予原告。

30 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳
31 述。

01 三、本件原告主張之上揭事實，業據提出桃園市勞資爭議處理協
02 會勞資爭議調解紀錄、LINE對話紀錄、薪資總表、被告公司
03 假勤作業管理辦法、電子郵件、悅情身心科診損診斷證明書
04 等件為證（見勞專調卷第23頁至第35頁、第46頁、第49頁至
05 第59頁），經本院核閱屬實，應堪信為真實。

06 四、得心證之理由：

07 (一)工資及加班費部分：

08 按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
09 至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按
10 件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資
11 給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別
12 定有明文。經查，原告主張被告短少給付112年2月及3月之
13 薪資各8,286元及8,066元，共16,352元；另主張被告短少給
14 付加班費105,052元，並提出被告公司111年9月至112年2月
15 之薪資總表在卷可稽（見勞專調卷第35頁）及加班費計算表
16 （見勞專調卷第19頁），且依桃園市勞資爭議調解處理協會
17 勞資爭議調解紀錄，被告曾稱仍在結算原告之工資等語，堪
18 認被告確有短少給付工資及加班費之情，本件被告經合法通
19 知未到庭，亦未提出任何書狀供本院審酌，是原告請求被告
20 給付短少工資16,352元及加班費105,052元，即屬有據。

21 (二)資遣費：

22 按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
23 月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計
24 算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明
25 文。第按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
26 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
27 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終
28 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
29 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個
30 月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第
31 12條第1項復定有明文。查，由原告提出之薪資總表可知，

01 原告之平均月薪為71,503元，其自107年10月3日 開始任職
02 於被告公司至112年3月25日止，資遣年資為4年5個月又22
03 天，資遣基數為【2+43/180】（資遣基數計算公式：（[年+
04 （月+日÷30）÷12]÷2），故原告得請求被告公司給付之資遣費
05 為160,087元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五
06 入）。原告以此金額請求被告給付資遣費，即屬有據，應予
07 准許。

08 (三)特休未休：

09 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
10 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
11 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
12 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
13 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
14 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
15 止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、
16 第4項定有明文。查，依原告提出之假勤作業管理辦法第14
17 條，被告公司員工工作滿3年以上5年未滿者，給予特別休假
18 16日（見勞專調卷第42頁），此部份優於勞基法之規定，故
19 依原告年資所應有之特別休假日數即應依兩造所約定假勤作
20 業管理辦法為16日，原告主張尚有15日未休，應得請求特休
21 未休工資26,500元（計算式：53,000元/30*15=26,500
22 元），此與原告提出之薪資總表亦相符合，應予准許。

23 (四)非自願離職證明：

24 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
25 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
26 （下稱就保法）第25條第1項離職證明文件，指由投保單位
27 或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自
28 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
29 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
30 第20條規定各款情事之一離職，就保法第25條第3項前段、
31 第11條第3項亦定有明文。經查，本件原告主張被告係依勞

01 基法第11條第2款終止兩造勞動契約，揆諸上揭說明，原告
02 請求被告應開立離職事由為勞基法第11條第2款之非自願離
03 職書，應屬有據。

04 (五)精神慰撫金：

05 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
06 ；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
07 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
08 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1
09 項前段、第195條第1項前段分別定有明文。又按不法侵害他
10 人之身體及名譽，被害人受有非財產上損害，請求加害人賠
11 償相當金額之慰撫金時，法院對於慰撫金之量定，應斟酌實
12 際加害情形、所造成之影響、被害人所受精神上痛苦之程
13 度、雙方之身分、地位、經濟狀況及其他各種情形，以核定
14 相當之數額（最高法院47年台上字第1221號、51年台上字第
15 223號、76年台上字第1908號判例參照）。查，被告先於112
16 年3月1日發送電子郵件予全體員工，指稱原告不負責任、對
17 同事惡劣言行、破壞工作氛圍，且並未進行適當之交接，原
18 告之電腦為完全空白，沒有將電子資料交予公司，破壞公司
19 財產等語，後於112年3月3日再次發送電子郵件予全體員
20 工，再指稱原告管理能力存在很大問題，更推測原告之誠信
21 是否存在問題等語，此有原告提出電子郵件在卷可稽（見勞
22 專調卷第51頁至第53頁）。被告公司更於兩造終止勞動契約
23 後，向桃園地方檢察署提起侵占之刑事告訴，嗣經桃園地方
24 檢察署檢察官於112年7月18日以犯罪嫌疑不足為不起訴處分
25 書，此亦有本院依職權查詢之桃園地方檢察署檢察官112年
26 度偵字第30501號不起訴處分書在卷可稽（見本院卷第61頁
27 至第62頁），堪認被告於兩造僱傭關係終止前、後，均以電
28 子郵件散布攻擊原告之言論或提出刑事告訴，致原告受有相
29 當之精神壓力，再酌以原告提出之悅情身心科診所之診斷證
30 明書可知，原告於112年4月14日至4月26日已至該診所就診2
31 次，原告已受有焦慮之適應障礙症及非物質或已知生理狀況

01 引起的其他失眠症等情（見勞專調卷第59頁），堪認被告已
02 侵害原告之名譽，並造成原告受有精神上痛苦，而罹有上開
03 病症，衡諸兩造之身份地位，認原告請求被告給付100,000
04 元之精神慰撫金尚屬適當，應予准許。

05 五、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
06 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
07 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
08 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
09 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
10 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
11 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203
12 條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於112年11月3日經大
13 陸委員會香港辦事處送達被告，有郵件回執在卷可稽（見本
14 院卷第90頁），是被告應自112年11月4日起至清償日止，按
15 年息5%計算之利息。

16 六、綜上所述，原告依兩造僱傭關係及民法侵權行為法律關係請
17 求被告給付408,091元及自112年11月4日起至清償日止，按
18 週年利率5%計算之利息及開立非自願離職證明書予原告，為
19 有理由，應予准許。又本判決就原告勝訴部分係法院就勞工
20 之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
21 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定
22 相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

23 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
25 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

26 正本係照原本作成。

27 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 5 月 1 日
30 書 記 官 劉 明 芳