

裁判字號：臺灣高等法院 101 年勞上字第 130 號民事判決

裁判日期：民國 102 年 04 月 30 日

裁判案由：給付資遣費等

臺灣高等法院民事判決

101年度勞上字第130號

上訴人 三合微科股份有限公司

法定代理人 劉立中

訴訟代理人 孔繁琦律師

林俊宏律師

趙彥雯律師

被上訴人 林秀珠

訴訟代理人 沈以軒律師

王立中律師

陳佩慶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國101年10月11日臺灣臺北地方法院101年度勞訴字第100號第一審判決，提起上訴，本院於102年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、被上訴人起訴主張：伊自民國（下同）90年8月6日起受僱於上訴人，擔任普通助理職務。詎上訴人於101年1月3日以伊召集公司同仁成立合會，導致公司業務停擺，嚴重影響公司營運為由，違法解僱伊，伊於101年1月18日向新北市政府申請召開勞資爭議協調會議，協調仍不成立，伊遂於101年1月21日以存證信函，終止兩造間之勞動契約，爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項準用第17條、第19條規定，請求上訴人給付101年1月4日起至同年月21日止計18日之薪資新台幣（下同）19,020元、資遣費228,108元，合計247,128元之本息，及非自願離職證明書。
- 二、上訴人則以：被上訴人身為資深員工，於上班時間未經伊同意，使用公務場所處理私人事務（合會開標、吃蛋糕），嚴重妨害伊業務進行及內部秩序之管理，違反勞動契約之忠實義務、勞務對價性及工作規則，犯後至今毫無悔意，核其情節重大，伊已無法期待繼續信賴被上訴人，客觀上已難容兩造間勞動契約關係繼續存在，伊依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，實屬有據等語，資為抗辯。
- 三、原審對於被上訴人之請求，判決：(一)上訴人應給付被上訴人246,436元，及自101年5月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)上訴人應開立載有被上訴人姓名、性別、出生

年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為101年1月31日、離職原因為非自願離職之服務證明書予被上訴人。(三)被上訴人其餘之訴駁回。(四)第1項於被上訴人以85,000元供擔保後，得假執行；但上訴人以246,436元為被上訴人預供擔保後，得免為假執行。(五)被上訴人其餘假執行之聲請駁回。上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。(被上訴人請求逾246,436元即原請求薪資19,020元與原審准許薪資18,406元之差額614元，以及原請求資遣費228,108元與原審准許之資遣費228,030元之差額78元，合計692元，未據被上訴人不服，業已確定)

四、兩造不爭執事項（見本院卷第32頁反面-33頁）：

(一)被上訴人自90年8月6日起受僱於上訴人，擔任普通助理職務。

(二)上訴人於101年1月3日以被上訴人號召公司同仁組織合會，導致公司業務停擺，影響公司營運為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，當面以口頭通知之方式解僱被上訴人。

(三)上訴人於101年1月3日遭解僱後，自101年1月4日起即未至被上訴人公司提供勞務，惟認上訴人解僱不合法，於101年1月18日向新北市政府申請召開勞資爭議協調會議，因歧見過大致協調不成立。

(四)被上訴人於101年1月21日寄發存證信函終止與上訴人間勞動契約，經上訴人於101年1月31日收受。

(五)被上訴人於本件勞動契約終止前之月平均工資為31,700元。

(六)上訴人頒訂之工作規則第6.1.3條、第6.1.10條分別規定：「不得藉職務之便，營私舞弊，怠惰失職或收受他人之餽贈」、「不得在工作崗位及辦公室內或工作場所內賭博、飲酒、喧嘩與嬉戲」。

(七)被上訴人於100年12月21日14時19分寄送電子郵件，收件者為：管理部-若綺、品保-欣眉、生企-林副總、工程-翟婉如、工程-丙○○經理、工程-祥凌、三合業務-蕾琪、三合MOSFET研發工程賴柏良、三合佈局部賴宗賢、生企-佩芳。

主旨：互助會

內容：

各三合互助會友：

年終歲末缺盤纏，感謝各位會友寒冬送暖，大力相助!!

本互助將於本周五(12/23) 起跑囉~~~~~

請各會友於是期五前將頭期款繳交會首.謝謝!!

活動內容如有不明瞭之處歡迎尋問!!

Julia甲○○（即被上訴人）

(八)被上訴人於100年12月30日下午16時54分04秒至17時24分47秒、17時55分11秒至17時56分55秒，起身進入會議室與同事切用分食蛋糕。

五、被上訴人主張兩造間成立勞動契約之事實，上訴人對此不爭執，自堪採信。被上訴人主張因上訴人不合法解僱，其已於101年1月31日終止本件勞動契約，上訴人應給付101年1月之薪資、資遣費及非自願離職證明書等語；上訴人則以前詞置辯。茲分述如下：

(一)上訴人於 101年1月3日依勞基法第12條第1項第4款之規定解僱被上訴人是否合法？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁判要旨、100年度台上字第1393號判決參照）。此一不經預告終止勞動契約之行為，乃係雇主依據前揭法條規定，以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責任分配原則，雇主應舉證證明其終止勞動契約合於上開法律規定之事實。

2.上訴人抗辯：被上訴人於工作期間，以電子郵件寄發私人召集之合會通知，擅自佔用會議室，吃蛋糕、開標等情；被上訴人不爭執以電子郵件寄發合會通知，並於會議室內食用蛋糕（見不爭執事項(七)、(八)）；證人乙○○亦證稱：「（問：你們那天在會議室是否有開標？）有抽籤，花了大約1、2分鐘的時間，開標的時候也有沒有跟會的同事在現場，就是由一個同事抽個籤，所以只有花1、2分鐘而已。（問：其他時間是否就是你們同事吃蛋糕聊聊天？）是的…（100年12月30日被上訴人）有問到我要不要標，我說我不要標…（問：在會議室中原告是否有當場收取標金？）…我自己是回到坐位後再交給被上訴人標會金…當天大家抽完籤後有人中標，所以吃蛋糕時大家有講了一下互助會的事情…」等語（見原審卷第97頁反面- 98頁反面），應可採信。

3.上訴人抗辯：被上訴人未經公司同意，利用公司資源處理私人事務之上開行為，導致伊公司業務停擺，違反工作規則第6.1.3條、第6.1.10條規定，且情節重大，伊公司自得依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止本件勞動契約云云；上訴人則予否認。查：

(1)員工應遵守「不得藉職務之便，營私舞弊，怠惰失職或收受他人之餽贈」、「不得在工作崗位及辦公室內或工

作場所內賭博、飲酒、喧嘩與嬉戲」之規定；上訴人公司對員工之懲處類別為申誡、記過、記大過、降級、免職（開除）；員工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，公司得不經預告終止契約，上訴人公司頒布之工作規則第6.1.3、6.1.10、8.4、9.3.4條分別定有明文。

(2)被上訴人於「100年12月21日」寄送電子郵件，於「100年12月30日」在會議室吃蛋糕、開標，上訴人立即於「101年1月3日」以被上訴人上開行為違反勞動契約、工作規則，情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，解僱被上訴人，詳如上述；上訴人於「101年1月10日」新北市政府召開勞資爭議調解會，更主張被上訴人「為該公司資深員工，與其他公司同仁於上班時間號召組互助會，又因年終公司業務繁忙，將其業務暫放一旁進行該會業務將近一小時，導致該期間業務停擺，影響公司營運」等語（見原審卷第7頁）。但：

①上訴人泛稱被上訴人將其業務暫放一旁進行該會業務將近一小時，導致該期間業務停擺，影響公司營運云云，惟未提出任何證據以實其說。

②事隔近一年後，本院於「102年1月16日」、「102年2月6日」詢問上訴人：「被上訴人該行為造成上訴人公司何種具體損害」？答以：「『沒有』具體損害的數額，但被上訴人的行為對上訴人確實有造成損害，讓公司的內部秩序受到嚴重的干擾。」等語（見本院卷第42頁）。

③本院認上訴人所述「讓公司的內部秩序受到嚴重的干擾」之損害仍不完足，再行使闡明權，詢以：「被上訴人當日使用會議室，有無影響到上訴人公司正常開會的使用」？上訴人公司供承：「上訴人公司有三間會議室，所以當時並沒有影響到公司會議的使用…」等語（見本院卷第43頁）。

④據上，上訴人陳明被上訴人上開行為，並未造成公司之具體損害；被上訴人使用公司會議室之行為，因公司有三間會議室，又未影響到公司會議的使用，足認被上訴人之上開行為未對上訴人公司及所營事業產生「具體損失」。

(3)上訴人抗辯：被上訴人於100年12月30日下午16時至17時起身進入會議室與同事切用分食蛋糕，前後共約31分鐘（16時54分04秒至17時24分47秒、17時55分11秒至17時56分55秒），業據提出監視錄影器翻攝照片為證（見原院卷第33-46頁反面），被上訴人對此不爭執，應可採信；期間，被上訴人又進行與業務無關之合會開標事宜，已如前述，則上訴人抗辯被上訴人上述行為違反兩造間約定被上訴人於上班期間內應為上訴人提供勞務

之勞動契約，干擾公司內部既定之作業秩序，對其他同事產生不良示範，有使公司及所營事業產生損失之危險，固可採信。惟，被上訴人前後共約31分鐘進入會議室與同事切用分食蛋糕，並進行合會開標事宜之行為，其時僅較諸一般職場所允許工作期間之休憩之時間略長，其情亦非對雇主及所營事業有立即危險之惡行，上訴人得以教育、督導、勸喻、訓誡之方式予以匡正，或施以申誡等懲處以儆效尤，客觀上並非已難期待上訴人公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係之情事。

(4)綜上，被上訴人上述行為未對上訴人公司及所營事業產生「具體損失」，雖有使公司及所營事業產生損失之「危險」，但客觀上並非已難期待上訴人公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係之情事，難認係違反勞動契約且「情節重大」，徵諸首揭說明，上訴人於101年1月3日逕依勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止與被上訴人之勞動契約，即非適法。

(二)被上訴人是否合法終止本件勞動契約？

- 1.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，並應自知悉其情形之日起30日內為之，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項定有明文。
- 2.被上訴人主張：上訴人違法於101年1月3日以被上訴人違反勞動契約、工作規則為由解僱伊，堪可採信，詳如前述。
- 3.被上訴人主張：伊於101年1月18日向新北市政府申請召開勞資爭議協調會議，因歧見過大致協調不成立，被上訴人對此不爭執（見不爭執事項(三)），則被上訴人主張上訴人違法解僱，致損害伊權益，即可採信。
- 4.被上訴人主張：伊於101年1月21日寄發存證信函終止與上訴人間勞動契約，經被上訴人於101年1月31日收受等情，上訴人對此不爭執（見不爭執事項(四)），亦可採信。
- 5.據上，上訴人違法解僱被上訴人致生損害於被上訴人，則被上訴人主張其得依勞基法第14條第6款終止本件勞動契約，應予准許。

(三)被上訴人可否請求上訴人給付101年1月薪資19,020元、資遣費228,108元及非自願離職證明書？

1.關於薪資部分：

- (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，為民法第487條前段所明定。又僱主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求期間之報酬（最高法院101年度台上字第1651號判決參照）。本件上訴人於101年1月3日當面口頭解僱被上訴人為不合法，已如前述，依前揭說明，應認上訴人已

經受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務之義務，即得請求給付報酬。

- (2)被上訴人主張：伊自101年1月4日迄本件勞動契約終止前之同年月21日，合計應可領取薪資為18,406元，上訴人對該數額不爭執（見本院卷第42頁-反面），堪採信。則被上訴人主張上訴人應給付其薪資18,406元，應予准許。

2.關於資遣費部分：

- (1)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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第1、2項亦定有明文。
- (2)被上訴人主張其依勞基法第14條第1項第6款規定，於101年1月31日合法終止本件勞動契約，詳如前述，則被上訴人依據前揭法條請求上訴人給付資遣費，應予准許。
- (3)被上訴人於舊制工作期間為90年8月6日起至94年6月30日止，年資為3年10月又26日，依上開勞基法第17條規定，應以3年11月計之，此部分之資遣費為124,158元〔計算式： $31,700 \times (3 + 11/12) = 124,158.33$ 元〕；被上訴人新制工作年資為94年7月1日至101年1月31日，被上訴人僅主張計算至101年1月18日，為6年又202日，依勞工退休金條例第12條第1項規定計算，此部分之資遣費為103,872元〔計算式： $31,700 \times (6 + 202/365) \times 1/2 = 103,871.78$ 〕，合計228,030元，上訴人對此不爭執（見本院卷第43頁反面），應予准許。

3.關於非自願離職證明書部分：

- (1)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；第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。
- (2)被上訴人主張其合法依勞基法第14條第1項第6款終止本件勞動契約，符合就業保險法所稱之「非自願離職」，得依就業保險法第25條第3項規定，請求上訴人發給非自願離職之證明，上訴人對此不爭執（見本院卷第43頁反面），即應准許。該非自願離職證明上關於申請人姓

名、投保單位名稱及離職原因之記載部分，被上訴人已陳明不為請求（見本院卷第43頁反面），併予敘明。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間之勞動契約、勞基法第14條第4項準用同法第17條暨勞工退休金條例第12條規定，請求上訴人給付薪資18,406元、資遣費228,030元，合計246,436元，及自起訴狀繕本送達上訴人之翌日即101年5月26日（見原審卷第16頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，並請求上訴人發給被上訴人非自願離職證明書，於法有據，應予准許。原審判令上訴人給付，並為假執行之宣告，核無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，則為無理由，應駁回其上訴。

七、兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無逐一詳予論駁之必要。併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 102 年 4 月 30 日
勞工法庭

審判長法 官 郭瑞蘭
法 官 郭松濤
法 官 陳雅玲

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 102 年 4 月 30 日
書記官 潘大鵬

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。