

臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞訴字第26號

原告 李佩珊

訴訟代理人 林羣期律師

被告 利勤實業股份有限公司

法定代理人 洪文耀

訴訟代理人 蔡得謙律師

蔡奕平律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣46,837元，暨自民國108年12月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告新台幣281,022元，暨自民國109年1月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給原告非自願離職證明書。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣壹萬貳仟零參拾元由被告負擔百分之五十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；惟被告如以新臺幣327,859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、原告方面：

- (一) 求為判決：(1)被告應給付原告新台幣（下同）827,859元整及各如附表所示之利息；(2)被告應發給原告非自願離職證明書；(3)訴訟費用由被告負擔；(4)願供擔保請准宣告假執行。

01 (二)緣原告自民國(下同)96年6月16日任職於被告利勤實業
02 股份有限公司(下稱被告)，自106年07月01日起調任至
03 被告員林廠擔任業務資深課長一職。被告於108年10月25
04 日派人前往員林廠查帳後，即令原告即刻起放假，並於同
05 年11月14日委任律師發送存證信函(見證二)以原告有違反
06 勞動契約及工作規則為由，依勞動基準法第12條第4款之
07 規定終止與原告之僱傭關係。原告認被告所為之終止僱傭
08 關係乃違法解雇，遂於同年11月20日以存證信函(見證三)
09 函知被告前開所為乃違法解雇，後於同年12月6日以存證
10 信函(見證四)函知原告依勞動基準法第14條第1項第6款之
11 規定向被告終止兩造勞動契約，並請求被告給付資遣費、
12 預告工資等，然遭被告以發文字號利字第1081202號函文
13 (見證五)拒絕給付。原告不得已僅得申請勞資爭議調解
14 (見證六)，然被告仍拒絕原告之請求，原告僅能提起本件
15 訴訟以資救濟。

16 (三)又被告所主張之原告有違反勞動契約及工作規則云云，經
17 被告提起刑事告訴，業經臺灣彰化地方檢察署檢察官以10
18 8年度偵字第12691號偵查終結後，認應為不起訴處分(見
19 證七)，足證原告並無被告所指摘之違反勞動契約及工作
20 規則等事由。

21 (四)另被告於108年10月25日派員到場查帳，一入門即要求陪
22 同人員開始攝影採證，稽查人員問話之態度業已認定原告
23 犯有刑事犯罪，絲毫不留情面，問話後隨即命原告離開，
24 不得整理及攜帶私人物品離開，嗣後又對原告提起刑事告
25 訴等，其種種舉措皆令原告深感羞辱。且原告於被告員林
26 廠擔任資深課長已達兩年，又是該廠區最高主管之一，被
27 告此舉已造成原告之社會地位及人格評價減損，被告所為
28 實屬貶損原告之名譽，原告亦依法請求被告給付損害名譽
29 之損害賠償。

30 (五)請求依據：

31 (1)資遣費部分281,022元：

- 01 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…
02 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
03 虞者。…」、「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
04 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、
05 第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護
06 法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主
07 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
08 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
09 限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算
10 之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。」勞動基
11 準法第14條第1項第6款、勞工退休金條例第12條第1項、
12 第2項分別定有明文。
- 13 2.次按最高法院96年度台上字第5號民事判決：「工資乃勞
14 工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均
15 屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
16 方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如
17 係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之
18 性質者，參諸勞動基準法第二條第三款及該法施行細則第
19 十條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之
20 名稱而受影響。」
- 21 3.查被告對於原告任職之彰化員林廠區之作業模式不熟悉致
22 被告誤會原告有涉犯刑事罪嫌，然被告尚未查證便違法解
23 雇原告，原告業已按勞動基準法第14條第1項第6款之規
24 定，合法向被告終止勞動契約，合先敘明。被告自應依上
25 開勞工退休金條例之規定，依原告之工作年資給付資遣
26 費。原告任職被告期間自96年6月16日至108年12月06日，
27 則年資基數為6，原告之月平均工資為4萬6,837元（計算
28 式：（29,827+9,502+29,827+9,502+5,870+29,827+9,502
29 +29,827+9,502+35,000+29,567+9,502+6,069+29,827+7,8
30 70）÷6=46,837）（見證八）。故被告應給付原告資遣費為
31 28萬1,022元（計算式：46,837*6=281,022）（見證九）。

01 (2)預告工資部分46,837元：

02 1.按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約
03 者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月
04 以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上
05 三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，
06 於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另
07 謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得
08 超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第
09 一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
10 資。」勞動基準法第16條定有明文。

11 2.次按臺灣士林地方法院95年勞訴字第19號民事判決：「查
12 原告雖係基於勞基法第14條第1項第6款之事由終止勞動契
13 約，與上開法條規定有間，惟按預告期間之設計，故係賦
14 予勞工有提早因應並安排日後經濟來源之機會，但於勞工
15 因有勞基法第14條第1項所列事由而終止勞動契約時，該
16 等事由既屬可歸責於雇主，且難期待勞工於該等事由發生
17 後，尚須容忍相當於預告期間之時間後方得終止勞動契
18 約。參以勞基法第18條僅規定勞工在「依第12條或第15條
19 規定終止勞動契約者。定期勞動契約期滿離職者。」時不
20 得請求預告期間工資，則倘若勞工於有勞基法第14條第1
21 項之事由而終止勞動契約時，不許其得請求預告期間工
22 資，顯失事理之平，基於類似之情形為相同處理之法理，
23 原告自可類推適用勞基法第16條之規定，由勞工依勞基法
24 第14條第1項第6款所列各款事由終止勞動契約時，亦得請
25 求預告期間工資。」（見證十）

26 3.查原告在被告之工作年資已滿12年5個月，依勞動基準法
27 第16條第1項第3款規定得請求30日之預告工資，則原告得
28 向被告請求30日預告期間工資即以每月平均工資計算，可
29 請求46,837元之預告工資。

30 (3)非自願離職證明書部分：

31 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。」勞動基準法第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。

2.查原告係依勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動契約，已如前述。原告自被告離職既為非自願離職，原告向被告請求發給非自願離職證明書應有理由。

(4)因侵害人格權之損害賠償部分50萬元：

1.按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。」民法第184條第1項前段定有明文。再按「人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。」以及「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。」民法第18條及第195條第1項前段亦定有明文。另按最高法院19年上字第1613號判例、47年臺上字第1221號判例、51年臺上字第223號判例意旨參照：所謂相當，自應以實際加害情形與其名譽影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之；非財產上之損害，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額。

2.再按臺灣臺北地方法院89年勞訴字第128號民事判決：

「按民法第一百九十五條第一項規定：不法侵害他人之名譽，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。查被告於上開解雇公告指摘原告違反工作規則等情節均不實在，難謂被告合法行使人事權限。且該公告張貼於被告總公司及工廠之佈告欄，不特定之員工均可輕易獲悉，客觀上將使原告在社會及職場之評價遭貶損，難謂原

告之名譽未受損。從而斟酌被告係登記資本額高達十餘億之上市公司，其提出發行之公開說明書並登錄原告之職稱、就任日期、學歷，同業當知悉原告之資歷，而原告於長達八年期間擔任被告之高階主管職位，管轄員工不計其數，竟遭被告以不實公告，貶損第三人對其工作能力及態度之評價，精神當承受極大之痛苦，認原告請求被告賠償六十萬元慰撫金，及自起訴狀繕本送達翌日（八十九年四月七日）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。」；臺灣高等法院臺南分院94年勞上更(一)字第1號民事判決：「按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操、或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第184條第2項前段、第195條第1項，分別定有明文。查，被上訴人甲○無故以上訴人怠忽職責、違反紀律，且違反工作規則第18條第10款之規定（即無正當理由連續曠職3日），將上訴人解職之事實，已如前述，實違反勞動基準法第12條第1項第10款之規定，為違法解雇上訴人，則上訴人依據侵權行為之法律關係請求被上訴人甲○負侵權行為賠償責任，自屬正當，應予准許。…按名譽為人在社會上享有一般人對其品德、聲望或信譽等所加之評價，是屬於一個人在社會上所受之價值判斷，因此名譽有無受損害，應以社會上對其評價是否貶損為斷。上訴人主張被上訴人甲○解僱上訴人，違反勞動基準法第12條第1項第4款，其於解職函記載上訴人怠忽職責，違反紀律及無故曠職等，顯非事實，上訴人名譽因之受到侵害，身心受創，應依民法第195條第1項前段給付上訴人慰撫金50萬元等語。經查，被上訴人甲○無故以上訴人怠忽職責、違反紀律，且違反工作規則第18條第10款之規定（即無正當理由連續曠職3日），將上訴人解職

之事實，已見前述，此項事實亦造成上訴人名譽上無法彌補之損害，使上訴人精神煎熬難耐，於89年11月2日至91年3月11日間焦慮失眠，需服用安眠藥始能成眠，此有上訴人所提奇美醫學中心診斷證明書影本一紙為憑（見原審卷第30頁）。又按慰藉金之賠償以人格權遭受侵害，使精神上受有痛苦為必要，至其核給之標準固與財產上損害之計算不同，惟非不可斟酌雙方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額，最高法院著有51年台上字第223號判例在案，今審酌上開當事人之身分、地位、經濟狀況、及上訴人精神痛苦程度等一切情狀，認上訴人請求50萬元，應屬合理，自應予准許。」（見證十一）

3. 查被告因不明瞭員林廠之作業流程，而對原告存有誤會，卻未加以查證逕自認為原告不法侵害公司利益，而於大庭廣眾之下喝令原告離開公司。原告受任於被告已長達12年多，靠一己之力升任員林廠之業務資深課長一職，係屬員林廠區最高主管之一，對於被告喝令其離開之舉深感受辱。後被告並以原告不法侵害公司利益為由指控原告違反勞動契約、工作規則，以勞動基準法第12條解雇原告，且又對原告提起刑事告訴，其種種行為足以貶損原告之人格與名譽，致使原告在心理上感受難堪、不快，已足以生損害並貶損原告之人格評價與社會地位，且經臺灣彰化地方檢察署偵查後，被告所認原告不法侵害公司利益之事實乃子虛烏有。原告因被告之侮辱，除須面對刑事上之調查外尚須忍受周遭人之目光，嚴重影響其工作及日常人際關係，所受精神痛苦之非財產上損害非予適當金錢賠償不足以彌補，爰依法請求慰撫金50萬元，應屬適當。

(5) 就被告資遣費與預告期間工資計算方式，其所計算之所得內容與原告不同，仍應以原告請求計算之內容為準。

(六) 就被告提出錄影之影片辯稱其先請辦公室人員離開後僅留下4位必要人員開始攝影存證，並依往常查帳程序並無羞辱原告，原告無法交代廢紗去處才請原告整理私人物品離

開，並否認應賠償原告之精神慰撫金…云云，惟：

(1)是日當天被告派員至員林廠來查帳即有人員手持攝影機攝影中，已使人感到十分不愉快，且有被當成如罪犯般羞辱之感覺，而且其中被告向相關人員說明解釋需穿越各個廠區間，被告帶著攝影人員一路跟拍，其他廠區人員看見此情，亦難免當下或嗣後已有耳語，此種尚未明瞭查清楚事實真相，即已先用攝影機存證之手法，已使工廠區員工們一眼即認定原告定有犯錯等之錯誤印象，其此種調查手法已屬羞辱原告甚明，更使原告名譽受損。

(2)就被證三光碟資料所攝當日查帳過程中，以被告派員手持攝影機隨身跟拍，穿梭廠區間多有員工聚集且期間仍有多名單位員工被要求封存廢紗及協助稽查資料等情，廠區員工應當對被告作為及對原告議論紛紛，最終原告亦遭被告解僱無法回去上班，更加深廠區員工認定原告係有違法行為而遭解僱乙情，以光碟資料所示足證被告對原告之名譽傷害甚大，茲補呈相關之截圖畫面及說明如附件所示。

(3)被告調查人員在調查過程中多次不聽原告解釋直指程序有問題，也未請其他如品檢人員來了解事實真相，顯已有已認定原告有錯不聽原告解釋之情，更加強原告不被告相信及羞辱之感。最後被告調查人員未經查證原告是否屬無辜，逕要求原告先離開公司，也不讓原告帶走屬於自己的東西，而原告離開廠區後也無法回公司取回自己的物品，被告此舉形同將原告直接視為罪犯，甚至連個人物品也不能取回，若言其無羞辱之意，實難以信。

(七)就被告質疑原告於檢察官時向檢察官稱該批廢棄紗線皆已割除丟棄係以不實之事欺騙檢察官，嗣後才改口辯稱洪祥仁之人有將砂線運出廠外之事…云云，就此部分原告再予補充說明：

(1)就本案原告工作業務範圍僅係文書上就廢紗之數量在ERP系統上作登載，而上開廢紗判定之情事業經原偵查檢察官認原告並無不實登載之行為予以不起訴處分。至於被判定

為廢紗後係由現場人員再行去裝入廢紗的袋中再集中至廢紗區域，此部分情事亦非原告工作範圍，原告亦未管理此事，對於如何集中至廢紗區域之事情亦不了解，此部分實與原告無關，此部分於偵查中已向檢察官多次陳明。因此就洪祥仁嗣後其個人係如何處置該批廢紗，實與原告無關，被告於另案刑事案件中顯係將洪祥仁其個人行為包裹由原告要一同承擔，對原告並非公平。

(2)而就原告就廢紗在太空包裡之說法，已向偵查中檢察官陳明乃是因原告對廢紗集中管理程序之認知為：產品報廢會先隔離放置待現場人員有空自行堆去割除，並不會指定專人或派員去監督，該廢紗經割除後分材質倒入太空包，裝滿再堆到倉庫暫存區待一定數量即通知廠商前來回收，因此原告僅係憑一般處理程序認知去說明廢紗在太空包裡，並非代表原告一定知悉廢紗的最後流向，且如前述廢紗最後的處置並非原告之職權範圍，且洪祥仁最後如何處置該廢紗係其個人行為原告並不知悉，自無從以此認為原告有向檢察官不實陳述之情，被告顯係惡意曲解偵查中之調查情況。

(3)本件原告前曾經檢察官為不起訴處分，雖被告目前再議發回續行偵查中，惟就系爭廢紗判讀並無違誤，而被告並無法證明原告有與洪祥仁共同就系爭廢紗為另行處置之行為，本件原告並無任何不法之行為，其逕將原告解僱即屬非法解僱，本件原告起訴請求係有理由。另就被告告訴原告業務侵占再議乙案，業經臺灣彰化地方檢察署檢察官以109年度偵續字第46號做出不起訴處分。

(八)就被告提出之工作規則與勞動契約之真正不爭執，惟本件並無被告所指原告有違反工作規則與勞動契約之情事，且就被告對原告業務侵占經二次不起訴處分後仍再提起再議乙案，業經臺灣高等檢察署臺中檢察分署以111年度上聲議字第829號做出再議駁回之處分(見證十三)，益證原告並無被告所指違法及違反工作規則與勞動契約之行為，本

01 件被告辯稱原告有業務侵占及文書登載不實及違反工作規
02 則與勞動契約之行為均無可採，原告本件之訴應為有理由
03 (九) 原告之最高學歷為私立正修科技大學國際企業系畢業，自
04 畢業之後所任職的工作即為被告利勤實業股份有限公司，
05 至原告以原證四存函終止與被告間之勞動契約之日止，被
06 告任職之工作作年資已滿12年5個月。

07 二、被告方面：

08 (一) 原告雖有提出證物7之檢察官不起訴處分書，作為其並無
09 違反勞動契約及工作規則之證明。惟該案經被告依法聲請
10 再議後(詳被證1)，前已由台灣高等檢察署台中檢察分署
11 發回原檢察署續行偵查(被證2)，現尚在台灣彰化地方檢
12 察署以109年度偵續字第46號案件偵辦中，是原告於起訴
13 狀中主張該案已偵查終結云云，即與事實不符。

14 (二) 此外，為確保雙方權益避免事後爭議，並顧及原告之名
15 譽，被告財務部主管與稽核人員在前往員林廠查帳時，即
16 已先請辦公室其他人員離開，僅留下4位必要人員，含：
17 原告-李佩珊、財務部主管-簡瑋倫、稽核人員-李季穗、
18 協助攝影人員，並在其他人員離開後始開始攝影存證。財
19 務部主管之詢問方式與往常的查帳標準程序相同，且在查
20 帳過程中並無任何羞辱原告之情事，直到原告無法確實交
21 代多達168.15kg廢紗的去處後，才請原告整理其私人物品
22 後離開，此有被證3之全程錄影光碟為證，非如原告起訴
23 狀所述，係在認定原告有犯罪情事的前提下絲毫不留情面
24 的問話云云。因此原告依民法第184條第1項前段、第18
25 條、第195條第1項前段之規定，向被告請求給付50萬元之
26 精神慰撫金，顯屬無稽。

27 (三) 再者，自108年10月25日原告離開被告後，至同年11月14
28 日被告不經預告終止與原告之勞動契約為止，被告因考量
29 在此期間原告仍屬公司之員工，故被告仍有主動支付原告
30 此段停止上班期間之薪資(詳被證4)，並發文告知原告(詳
31 被證5)。

01 (四) 原告自稱其為被告員林廠最高主管之一，但卻未堅守崗
02 位，善盡監督之責，任由另一名業務主管洪祥仁將原本應
03 割除之研發紗線，以私人汽車載出廠外，交由訴外人恒發
04 公司(被告之競爭對手)檢測與研究，並於承辦檢察官到被
05 告員林廠場勘驗時，其有先與洪祥仁共同陳稱系爭紗線皆
06 已割除丟棄等語，企圖以不實之事欺騙檢察官，嗣後才改
07 口辯稱該洪祥仁之人確有將紗線運出廠外之事云云(詳見
08 被證1第2頁)。準此以觀，原告顯有刻意隱瞞系爭紗線已
09 運出廠外之事實則其行為確實有違反原告與被告所簽訂之
10 不定期勞動契約第19條、及工作規則第28條之情事。是
11 以，被告於108年11月14日依勞動基準法第12條第4款之規
12 定不經預告終止與原告之勞動契約，確屬有據。則原告依
13 勞工退休金條例第12條第1項、第2項、勞動基準法第16條
14 第1項第3款、勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3
15 項向被告請求給付資遣費28萬1,022元、預告工資4萬6,83
16 7元、及交付非自願離職證明云云，均無理由，而不足為
17 採。

18 (五) 退步言之，縱使原告請求資遣費及預告工資為有理由(假
19 設情況，被告否認之)，惟經被告計算後，原告得請求之
20 資遣費亦僅為25萬5,444元，預告工資亦僅為4萬2,570
21 元，此有被證6之計算明細表可稽。

22 (六) 綜上，本件係被告於108年11月14日依勞動基準法第12條
23 第4款之規定不經預告終止與原告之勞動契約關係，且被
24 告並有支付108年10月25日至同年11月14日薪資與原告，
25 又被告所屬人員於查帳時並未對原告有任何羞辱之情事，
26 且係依法對原告提起侵占等罪之告訴，並於檢察官偵辦案
27 件之過程中詳加舉證，而無不法之情事。是原告起訴所為
28 之主張均為理由。

29 (七) 聲明：(1)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(2)訴訟費用
30 由原告負擔；(3)如受不利判決，被告願供擔保請准免為假
31 執行之宣告。

01 三、得心證之理由：

02 (一) 原告主張其自96年6月16日任職於被告，自106年07月01日
03 起調任至被告員林廠擔任業務資深課長一職，被告於108
04 年11月14日委任律師發送存證信函以原告有違反勞動契約
05 及工作規則為由，依勞動基準法第12條第4款之規定終止
06 與原告之僱傭關係等事實，業據其提出被告資料及存證信
07 函（均影本）等件為證，被告對此亦無異議，應認原告此
08 部分主張為真實。惟原告主張被告違法解僱，請求資遣費
09 281,022元及預告期間工資46,837元，另依侵權行為損害
10 賠償之規定，請求精神慰撫金50萬元，共計827,859元等
11 語，則為被告否認，並以上開言詞置辯。

12 (二) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
13 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
14 限。民事訴訟法第277條定有明文。另勞工有左列情形之
15 一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工
16 作規則，情節重大者。有下列情形之一者，勞工得不經預
17 告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
18 害勞工權益之虞者。雇主依第11條或第13條但書規定終止
19 勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工
20 作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定
21 期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞動契
22 約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人
23 不得拒絕。勞動基準法第12條第1項第4款、第14條第1項
24 第6款、第16條第1項第3款、第3項及第19條均有明文規
25 定。再者，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
26 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十
27 三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第
28 二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其
29 工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿
30 一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
31 不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之資

01 遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。勞工退休金條
02 例第12條第1項、第2項亦規定甚詳。

03 (三) 經查：

04 (1)本件被告係以原告有違反勞動契約及工作規則情節重大為
05 由，不經預告終止兩造間之勞動契約，惟為原告否認；查
06 被告以原告涉及侵占罪嫌，向台灣彰化地方檢察署提出告
07 訴（108年度偵字第12691號），業經該署檢察官為不起訴
08 處分，被告聲請再議，經台灣高等檢察署台中檢察分署發
09 回續行偵查（109年度聲議字第319號），檢察官再為不起
10 訴處分（109年度偵續字第46號），被告再度聲請再議，
11 為台灣高等檢察署台中檢察分署駁回（111年度聲議字第1
12 10號）等情，經本院依職權調閱前開偵查案件卷宗查核無
13 誤，難認原告有何違反勞動契約及工作規則情節重大之事
14 實。此外，被告復不能提出原告有何違反勞動契約及工作
15 規則情節重大之事由及證明，其以原告有勞動基準法第12
16 條第1項第4款之情形，不經預告終止兩造間之勞動契約，
17 並非有理。

18 (2)承上所述，被告無故片面終止兩造間之勞動契約，顯有違
19 勞動基準法之規定，致有損害勞工權益之虞等情，應可認
20 定；原告嗣於108年11月20日以存證信函函知被告前開所
21 為乃違法解雇，後於同年12月6日以存證信函函知原告依
22 勞動基準法第14條第1項第6款之規定向被告終止兩造勞動
23 契約，合於前揭法條規定，自屬有據。基此，原告依勞動
24 基準法第16條及勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
25 被告給付預告期間工資及資遣費，為有理由。

26 (3)核原告係自96年6月16日開始任職，至108年12月6日合法
27 終止系爭勞動契約，工作年資已滿3年以上，依勞動基準
28 法第16條第1項第3款規定得請求30日之預告工資；按平均
29 工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除
30 以該期間之總日數所得之金額，勞動事件法第2條第4款有
31 所規定。經核原告係於108年12月6日終止系爭勞動契約，

01 依原告提出之存摺影本（即原證8），108年6月至108年10
02 月止，被告給付總金額為281,021元（29,827+9,502+29,8
03 27+9,502+5,870+29,827+9,502+29,827+9,502+35,000+2
04 9,567+9,502+6,069+29,827+7,870=281,121），另被告亦
05 提出108年11月份薪資明細（即被證6），後續另有給付原
06 告至108年11月14日止之薪資25806元及獎金3,482元，故
07 計算原告最後六個月內所得工資總額（即108年6月至108
08 年11月）應為310,309元（281,021+25,806+3,482=310,40
09 9），該期間之總日數為183日（30+31+31+30+31+30=18
10 3），平均工資為每日1,696元（310,309÷183=1,696，元
11 以下四捨五入，以下同），則原告得向被告請求30日預告
12 期間工資即以每日平均工資計算，可請求55,740元之預告
13 工資（1,696×30=50,880），原告僅請求46,837元，自屬
14 合法。

15 (4)另原告服務年資為12年又5個月，依前揭勞工退休金條例
16 規定，年資基數為6，原告離職前六個月之月平均工資為5
17 0,880元（1,696×30=50,880），其可請求之資遣費為305,
18 280元（50,880×6=305,280），原告僅請求281,022元，亦
19 應准許，並應於終止勞動契約後30日內即109年1月5日前
20 給付。

21 (5)又原告主張其因被告違法解僱，依勞動基準法第14條第1
22 項第6款規定合法終止兩造間勞動契約，原告既為非自願
23 離職，揆諸前揭法條規定，其向被告請求發給非自願離職
24 證明書，應有理由。

25 (四)再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償
26 責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、
27 隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被
28 害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法
29 第184條第1項前段及第195條第1項前段亦定有明文。本件
30 原告另主張被告因不明瞭員林廠之作業流程，而對原告存
31 有誤會，卻未加以查證逕自認為原告不法侵害公司利益，

而於大庭廣眾之下喝令原告離開公司，原告係屬員林廠區最高主管之一，對於被告喝令其離開之舉深感受辱，後被告並以原告不法侵害公司利益為由指控原告違反勞動契約、工作規則，以勞動基準法第12條解雇原告，且又對原告提起刑事告訴，其種種行為足以貶損原告之人格與名譽，致使原告在心理上感受難堪、不快，已足以生損害並貶損原告之人格評價與社會地位，原告因被告之侮辱，除須面對刑事上之調查外尚須忍受周遭人之目光，嚴重影響其工作及日常人際關係，所受精神痛苦之非財產上損害非予適當金錢賠償不足以彌補，爰依法請求慰撫金50萬等詞，被告則辯稱：為確保雙方權益避免事後爭議，並顧及原告之名譽，被告財務部主管與稽核人員在前往員林廠查帳時，即已先請辦公室其他人員離開，僅留下4位必要人員，並在其他人員離開後始開始攝影存證，財務部主管之詢問方式與往常的查帳標準程序相同，且在查帳過程中並無任何羞辱原告之情事，直到原告無法確實交代多達168.15kg廢紗的去處後，才請原告整理其私人物品後離開，此有被證3之全程錄影光碟為證，非如原告起訴狀所述，係在認定原告有犯罪情事的前提下絲毫不留情面的問話云云，因此原告向被告請求給付50萬元之精神慰撫金，顯屬無稽等語。

（五）查被告員林廠內確有廢紗去向不明等事實，有前開台灣高等檢察署台中檢察分署檢察長109年度聲議字第319號發回續查命令書可稽，被告因其員林廠廢紗去向不明，啟動內部調查程序，屬其公司自治事項之範疇，尚難認有何不法之動機，且被告向原告查詢時，先行請其他人員離開，期間亦無侮辱原告之行為等情，有被告提出之錄影光碟附卷供參，原告並未提出其人格權有受何不法侵害之證明，其此部分主張自非有理；至原告稱其因該事件為員工指指點點，問話後即令其離開不得整理及攜帶私人物品，事後並對其提出刑事告訴，令原告深感羞辱，致其社會地位及人

01 格評價減損等語，惟原告自承其為業務資深課長一職，係
02 屬員林廠區最高主管之一，為可能應負責任之人，被告對
03 其進行內部調查自非無據，被告全程錄影及實地查勘亦為
04 其取證之合理方式，另被告不讓原告取回私人物品，為其
05 保全證物之措施，雖有過當，然原告事後亦可請求返還及
06 賠償，惟難據此認對原告有何羞辱之情事。又該事件被告
07 認原告等涉及侵占犯行提出告訴，經檢察官偵查後為不起
08 訴處分，經被告聲請再議發回續查，經檢察官再為不起訴
09 處分後，被告再度聲請再議遭駁回而確定等情，已詳述如
10 前，顯見被告並非故意或無故提出刑事告訴，此為其保護
11 自身權益之合法行為，難認其有何不法侵害原告名譽之意
12 圖，況被告並未對外宣揚或有何故意毀謗原告名譽之行
13 為，事後亦經檢察官為不起訴處分確定，尚難認原告人格
14 評價與社會地位有何受損之情狀。此外，原告亦未能證明
15 因被告何種不法行為致其人格權受有損害而情節重大，其
16 請求被告賠償精神上之損失50萬元，於法尚嫌無據。

17 四、從而，原告據勞動契約之法律關係提起本訴，請求被告給付
18 預告期間工資46,837元，暨自108年12月7日起至清償日止，
19 按年息百分之五計算之利息，及資遣費281,022元，暨自109
20 年1月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，另請
21 求被告開立非自願離職證明書範圍內為有理由，應予准許；
22 逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

23 五、本件原告勝訴部分為雇主敗訴之判決，爰依職權宣告假執
24 行，並同時宣告被告得供擔保免為假執行。原告其餘敗訴部
25 分其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

26 六、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，並依勞動事件
27 法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主
28 文。

29 中 華 民 國 111 年 7 月 12 日

30 勞動專業法庭法官 謝仁棠

31 以上正本係照原本作成。

01 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
02 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 7 月 12 日

04 書記官 陳文新