

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第8號

原告 林芳如

訴訟代理人 楊承彬律師

被告 野之果食品有限公司

法定代理人 蕭清賞

訴訟代理人 張崇哲律師

複代理人 黃證中律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣77,550元，及自民國114年1月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書與原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，被告如以新臺幣77,550元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告主張：伊自民國110年3月31日起受雇於被告，擔任作業人員，月薪為法定基本薪資。詎被告之實際負責人饒恒威於113年8月14日通知原告「已不堪在本公司繼續工作」，於翌（15）日解雇。被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止兩造勞動契約，爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第19條規定，請求被告給付資遣費47,440元、預告期間工資28,110元，共計77,550元，暨發給非自願離職證明書等語，並聲明：如主文第1、2項所示。

二、被告則以：原告於113年7月30日下午，私自至被告公司果乾

01 曬場清洗曬盤，然當時雷雨交加，被告法定代理人甲○○及  
02 實際負責人饒恒威恐其因電擊發生危險，遂要求原告進屋躲  
03 雨。惟原告不僅置之不理，事後更以手機置於口袋內，竊錄  
04 其與饒恒威之對話，誣指饒恒威霸凌伊，要求其下雨天洗曬  
05 盤等語。又原告於113年8月14日在被告公司果乾曬場收鹹橄  
06 欖時，公開辱罵饒恒威為「垃圾人」，復於同年月15日當眾  
07 辱罵饒恒威為「卒仔」，已該當勞基法第12條第1項第2款所  
08 定事由。被告係依上開條款解雇原告，而非依勞基法第11條  
09 第5款規定為之，原告自不得請求被告給付資遣費及預告期  
10 間工資。且原告非屬就業保險法第11條第3項所稱非自願離  
11 職之情形，故其請求被告發給非自願離職證明書，亦屬無據  
12 等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

### 13 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第102頁）

14 (一)原告自110年3月31日起受僱於被告，擔任作業人員。

15 (二)被告於113年8月14日以原告「(1)抗拒工作安排和調度。(2)今  
16 天和我（即實際負責人饒恒威）吼叫時從口袋取出已在進行  
17 錄音的手機說她在工廠整天在錄音中。已有涉妨害秘密罪刑  
18 事罪之嫌。(3)私自去拔草而故意誣指本人叫她拔草，另下大  
19 雨時我和太太（即被告法定代理人甲○○）多次叫她不要淋  
20 雨洗曬盤卻反誣指本人叫她淋雨工作，諸多計謀要誣陷本  
21 人。其行徑已不堪在本公司繼續工作。」為由，於翌（15）  
22 日解僱原告。

23 (三)兩造於113年8月28日在彰化縣政府進行勞資爭議調解，調解  
24 不成立。

25 (四)原告不爭執被告得依勞基法第11條第5款規定，終止兩造勞  
26 動契約。

27 (五)原告離職前6個月平均日薪資為937元。

### 28 四、本院之判斷：

29 (一)被告於113年8月14日有無依勞基法第11條第5款規定，終止  
30 兩造勞動契約？

31 1.勞基法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不

01 得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不  
02 能勝任時」。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工自客觀上  
03 之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即  
04 勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反  
05 勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院86年度  
06 台上字第82號、92年度台上字第353號民事判決意旨參  
07 照）。蓋該條款立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達  
08 成僱主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，僱主始  
09 得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應  
10 兼括勞工客觀行為及主觀意志（最高法院114年度台上字第5  
11 號民事判決參照）。

12 2. 查被告於113年8月14日以原告「(1)抗拒工作安排和調度」為  
13 由，將原告解僱，為兩造所不爭執（見三、第(二)項）。且據  
14 被告所陳，係因原告時常不遵從公司幹部工作指示，擅離職  
15 守，不配合被告工作上之指示等可歸責於原告之事由，而予  
16 以解僱等語（見本院卷第60、113頁），可見被告係以原告  
17 未依被告指示，忠誠履行勞務給付義務為由，終止兩造間勞  
18 動契約，依上開說明，核屬勞基法第11條第5款所定事由。  
19 被告辯稱原告非客觀上之能力不能勝任工作，而係主觀上無  
20 意願為之，非屬該條款所定事由云云，容有誤解，要無可  
21 採。

22 (二) 被告有無依勞基法第12條第1項第2款規定，合法終止兩造勞  
23 動契約？

24 1. 按勞工有左列情形之一者，僱主得不經預告終止契約：二、  
25 對於僱主、僱主家屬、僱主代理人或其他共同工作之勞工，  
26 實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞基法第12條第1項第2款  
27 定有明文。該款所稱「重大侮辱」應就具體事件，衡量受侮  
28 辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職  
29 業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客  
30 觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟  
31 端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存

01 在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參  
02 照）。

03 2.被告於113年8月14日另以原告「(2)今天和我吼叫時從口袋  
04 取出已在進行錄音的手機說她在工廠整天在錄音中。已有涉  
05 妨害秘密罪刑事罪之嫌。(3)私自去拔草而故意誣指本人叫  
06 她去拔草，另下大雨時我和太太多次叫她不要淋雨洗曬盤卻  
07 反誣指本人叫她淋雨工作，諸多計謀要誣陷本人」為由，將  
08 原告解雇，亦為兩造所不爭執（見三、第(二)項）。然就(2)  
09 所述內容，被告僅陳稱原告有為「吼叫」行為，而未指稱原  
10 告有為辱罵或侮辱等行為，或載明原告「吼叫」所述具體內  
11 容為何，復以被告指稱原告行為涉犯妨害秘密罪嫌，則觀之  
12 整體文義，被告乃強調原告持手機錄音恐涉及刑事犯罪，尚  
13 難認被告係以原告對雇主為重大侮辱行為為由，終止其等間  
14 動契約。

15 3.況且，原告於113年8月14日辱罵饒恒威「垃圾」等語，固據  
16 經證人丁○○、丙○○、乙○到庭證述屬實（見本院卷第14  
17 2、143、145頁）。然證人丁○○即被告公司現場幹部亦證  
18 稱：原告該日罵饒恒威垃圾前，該二人在討論工作問題，最  
19 早是說饒恒威叫原告收籃子，但原告沒有收等語（見本院卷  
20 第142、143頁），核與原告所陳：當日我沒有注意到饒恒威  
21 叫我去收橄欖，因為饒恒威口氣很兇，責怪我不回應他，我  
22 才拿出手機說有錄音，想藉此保護自己，然實際上並未錄  
23 音。後來饒恒威很生氣說我常錄音竊取公司營業機密，並指  
24 責其他內容，我們因而發生爭吵等語（見本院卷第146頁）  
25 大致相符，可見其等於該日就工作問題有所齟齬，因溝通不  
26 良，致生後續爭執。又證人丁○○、丙○○、乙○均證稱未  
27 親身見聞原告有為其他辱罵饒恒威之行為等語（見本院卷第  
28 142、144、145頁）。則依原告為辱罵行為時所受刺激、行  
29 為原因、客觀環境及僅為單次公然辱罵行為等情事判斷，足  
30 認其言語雖屬不當，然僅屬一時情緒反應，尚未達嚴重影響  
31 勞動契約之繼續存在，難認為被告前開行為已達到勞基法第

01 12條第1項第2款所定「重大侮辱」之程度。

02 4.再查，被告辯稱上開(3)所述，係指原告擅自拔草、淋雨洗  
03 曬盤，卻於113年7月30日誣指係饒恒威叫其為之等語。然據  
04 證人丁○○證稱：我不記得該2人有無因拔草及洗曬盤工作  
05 發生爭執等語（見本院卷第142頁）；證人丙○○亦證稱：  
06 原告於該日拔草及洗曬盤，但我沒有聽到原告跟其他人說是  
07 老闆叫她洗的等語（見本院卷第144頁），被告復未提出其  
08 他證據以實其說，自難認被告上開抗辯為真實。況且，縱認  
09 原告有為上開陳述，然兩造就該項工作係出於原告自主為之  
10 或經指派，存有認知歧異。然原告並無將相關言論對外公  
11 開，亦無侮蔑性字眼或對雇主名譽造成實質損害，其對工作  
12 過程所為陳述，應屬職場中常見之溝通落差，或因上下指示  
13 不明所生誤會，尚難認為係出於蓄意捏造、攻擊雇主人格之  
14 惡意行為，是綜合原告言行之情境、言語之內容、表達方式  
15 與範圍，及其所處之勞動關係地位觀察。原告雖或有措詞或  
16 理解不當之處，然尚屬可受容於一般職場互動合理範圍之  
17 內，難認已構成對雇主足以破壞勞動契約信賴基礎之重大侮  
18 辱，非屬勞基法第12條第2款所稱之「重大侮辱」。

19 5.綜上，被告於113年8月14日業依勞基法第11條第5款規定，  
20 終止兩造勞動契約，其辯稱該日另依勞基法第12條第1項第2  
21 款規定，合法終止兩造勞動關係，則無可採。

22 (三)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年  
23 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第  
24 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
25 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  
26 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工  
27 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12  
28 條第1項定有明文。查被告依勞基法第11條第5款規定，終止  
29 兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則原告依上開規定，  
30 請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告主張依其年資及平  
31 均薪資計算，得請求資遣費47,440元，為被告所不爭執（見

01 本院卷第100頁)，是原告請求被告給付資遣費47,440元，  
02 即屬有據。

03 (四)雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左  
04 列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日  
05 前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告  
06 之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依  
07 第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工  
08 資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。查原告自11  
09 0年3月31日起至113年8月15日止，任職期間為3年以上。然  
10 被告並未提前預告資遣，依上開規定，被告應給付原告30日  
11 之預告期間工資，又被告亦不爭執預告工資數額為28,110元  
12 (見本院卷第100頁)，是原告請求被告給付此部分工資，  
13 亦屬有據。

14 (五)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代  
15 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。依就業保險法第11  
16 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保  
17 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法  
18 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
19 職。」，而該法第25條第3項規定，該項離職證明文件，指  
20 由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明。查兩  
21 造間勞動契約既因被告依勞基法第11條第5款事由所為終  
22 止，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，  
23 自得依勞基法第19條規定，請求被告發給註記離職原因為非  
24 自願離職之證明書，故原告此部分請求，亦屬有據。

25 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第1  
26 6條第3項、第19條規定，請求被告給付75,550元(計算式：  
27 資遣費47,440元+預告期間工資28,110元=75,550元)及自  
28 起訴狀繕本送達翌日即114年1月16日(見本院卷第39頁所附  
29 送達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨  
30 請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

31 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
02 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項  
03 所明定。本判決主文第一項命被告給付部分，應依前開規  
04 定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及所提證據，經審酌後與  
06 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 24 日

09 勞 動 法 庭 法 官 鍾 孟 容

10 以上正本係照原本作成。

11 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  
12 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 114 年 7 月 28 日

14 書 記 官 洪 婉 真