臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第18號

原　　告　林忠勇
　　張世憲
000000000000000000
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　黃呈熹律師
複 代理 人　黃頌善律師
被　　告　日月光半導體製造股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　張虔生
訴訟代理人　劉曉穎律師
　　吳文淑律師
　　吳冠龍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣伍拾萬肆仟捌佰伍拾元，及自民國一百一十年二月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。

三、原告乙○○其餘之訴駁回。

四、原告丙○○之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之五十五，其餘由原告乙○○負擔百分之五，由原告丙○○負擔百分之四十。

六、本判決第一項得假執行，但如被告以新臺幣伍拾萬肆仟捌佰伍拾元為原告乙○○供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之。查原告原訴之聲明為：㈠被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）548,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告丙○○340,113元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、原告丙○○，嗣於民國110年12月20日言詞辯論期日追加備位聲明：㈠被告應給付原告乙○○548,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。㈢確認原告丙○○與被告間僱傭關係存在。㈣被告應自民國109年7月18日起至原告丙○○復職日前1日止，於次月10日按月給付原告丙○○44,850元，及自各期應給付之翌日(即次月11日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應自109年7月18日起至原告丙○○復職日之前1日止，按月提繳2,691元至原告丙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（見本院卷二第252頁），核上開原告丙○○所為追加備位聲明，均係基於被告認為原告丙○○有業務疏失，於109年7月17日約談原告丙○○離職而生之勞資爭議同一基礎事實而為主張，依前述規定，應予准許。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危

險得以對於被告之確認判決予以除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決先例參照）。原告丙○○主張其與被告間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告丙○○主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告丙○○應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體部分

一、原告主張：

㈠原告乙○○自89年1月10日起受僱於被告，擔任廠務工程師，每月平均工資為43,900元；原告丙○○自93年12月6日受僱於被告，擔任廠務工程師，平均工資為44,850元。原告任職期間表現良好，無不良紀錄。詎被告於109年7月17日上午8時30分許通知原告前往K10-1F員工服務中心報到，在原告刷卡進入K10-BF後，被告之安全組警衛旋即以金屬探測器搜身，並命原告將身上物品交出，將其限制行動自由在會議室內，且不得對外通訊，直至同日上午10時50分許，又將其分別帶往另一會議室，以原告具業務疏失為由，強勢要求原告簽署離職單。

㈡原告乙○○未同意簽署離職單，被告即將原告乙○○免職，並於當日解僱原告乙○○。被告逕以原告乙○○負責之二次配工程有驗收不當，致被告溢付工程款予廠商，未善盡勞動契約義務，造成公司財產上損失之情形，以違反勞動契約及工作規則且情節重大為由解僱原告乙○○，惟原告乙○○實無違反任何勞動契約或工作規則之情形，因被告盤點數量與廠商實際施作數量不符，許多工程用料並未予計入盤點數內，且工程剩餘材料均放在被告公司內，申報資料也有留存，原告乙○○不可能將材料攜出，且原告乙○○所負責之K7日月系統股份有限公司工程（下稱日月工程）、K7坤琳工程股份有限公司工程（下稱坤琳工程）均為統包、總價承攬之工程，並非實支實付工程，工程價格均由被告採購單位決

定，所有工程都有按照工程去施作即按照工程統包價給廠商，若廠商實際施作數量與訂購單不符，變動高於工程內容30％，則為工程追加或追減，若小於30％，則依照工程價格給付廠商，並無被告所指溢付工程款之情形。縱認原告乙○○具業務疏失，被告未對原告乙○○施以輔導或其他改進措施，亦未給予原告乙○○陳述意見說明原委之機會，便將原告乙○○免職解僱，違反勞動基準法（下稱勞基法）制定目的、解僱最後手段性及比例原則。被告在無勞基法第11條、第12條終止契約事由而解僱原告乙○○，解僱並不合法，被告非法解僱原告乙○○，已屬違反勞工法令致勞工權益受損之行為。原告乙○○於109年7月24日向經濟部加工出口區管理處申請勞資爭議調解，並於109年8月5日調解時主張被告於109年7月17日非法解僱原告乙○○，故可視為原告乙○○於申請調解時已向被告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。爰依勞基法第16條、第17條、第19條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條，就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付原告乙○○資遣費504,850元、預告工資43,900元，以及開立非自願離職證明書。

㈢因被告特意將員工隔離、分別進行訪談，並限制原告丙○○對外通訊、聯繫之情況下，以原告丙○○具業務疏失為由，不斷給予原告丙○○壓力，並表示若原告丙○○不自動簽署離職單，即予以免職處分，將造成日後謀職之困難等詞脅迫下，致原告丙○○因心生恐怖而遭脅迫，並於意思不自由情況下簽署離職單，是原告丙○○主張依民法第92條規定撤銷終止勞動契約之意思表示。又被告以原告丙○○對於二次配工程驗收過程不當，未善盡勞動契約義務，造成被告財產上損害且情節重大為由，強勢要求原告丙○○簽署自願離職單，惟原告丙○○並無違反勞動契約或工作規則，被告所述並非屬實。縱認被告丙○○有業務疏失，被告未對原告丙○○施以輔導或其他改進措施，亦未給予原告丙○○陳述意見說明原委之機會，已違反解僱最後手段性。且被告以脅迫方

式要求原告丙○○簽署自願離職單，其離職並非自願性，為違法解僱行為，實已違反勞工法令致勞工權益受損。原告丙○○於109年7月24日向經濟部加工出口區管理處申請勞資爭議調解，並於109年8月5日調解時主張被告於109年7月17日非法解僱原告丙○○，故可視為原告丙○○於申請調解時已向被告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。爰先位依勞基法第16條、第17條、第19條，勞退條例第12條，就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付原告丙○○資遣費295,263元、預告工資44,850元，以及開立非自願離職證明書。倘認原告丙○○未能依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，則依僱傭契約之法律關係及勞退條例第6條第1項、第14條第1項之規定，備位請求確認原告丙○○與被告間僱傭關係存在，及被告應給付自109年7月18日至原告丙○○復職日之前1日止，於次月10日按月給付44,850元，及每月提撥2,691元至原告丙○○之勞退帳戶等語。

㈣原告聲明：1.先位聲明：⑴被告應給付原告乙○○548,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑵被告應給付原告丙○○340,113元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑶被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○、丙○○。2.備位聲明：⑴被告應給付原告乙○○548,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑵被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。⑶確認原告丙○○與被告間僱傭關係存在。⑷被告應自109年7月18日起至原告丙○○復職日前1日止，於次月10日按月給付原告丙○○44,850元，及自各期應給付之翌日(即次月11日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應自109年7月18日起至原告丙○○復職日之前1日止，按月提繳2,691元至原告丙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠原告受僱於被告，於廠務部門擔任廠務工程師，負責被告之高雄廠產線之生產機台二次配工程之評估、發包、管理及驗收等業務，依被告96年10月15日公布之「廠務處工單作業系統流程」內部作業標準規範（下稱工單作業流程）定有廠務工程師之職責，依工單作業流程第8.3.2條關於「廠商備料、送貨」之規定，其中第3項規定：「工程負責人應於施工現場依工程材料、設備進廠檢驗表進行材料抽檢」；第8.4.1條關於「廠商施工」之規定，其中第3項規定：「廠務處工程師配合材料驗收及人數統計」；及第8.5.1條關於「工單驗收」之規定，其中第1項規定：「填WOS(work order system)完工日期、用料、人工、費用及材料收料日期」。由上開工單作業流程規定，可知工程施作前與施作中均應抽檢材料，施作中應統計進場施工人數；至驗收階段應測試工程應有之效用，及確認工程實際耗用之材料品項與數量及人工，是否與訂購單相符，以確保公司應付款項與工程實際狀況一致。被告於109年5月間獲匿名消息指稱二次配工程發包有用工用料不實致溢付工程款之情事，被告組成專案小組抽選高雄廠已驗收之二次配工程，並分梯會同各工程之廠務工程師、施工廠商，至各廠區之二次配工程現場，依訂購單所附工料清單逐一清點該工程用料狀況，並由參與人員親自簽名確認盤點結果。

㈡原告乙○○負責之日月工程，其訂購單之數量與現場盤點之數量存有差距，明細如附表一所示，致被告溢付工程款共計276,175元。另外，原告乙○○負責之坤琳工程，其訂單之數量與現場盤點之數量存有差距，明細如附表二所示，致被告溢付工程款共計165,035元。於上開工程案件，原告乙○○均依照「訂購單之金額」申請支付款項予廠商，未遵循工單作業流程實際進行抽檢、驗收，故未發現實際工程用料與訂購單記載不符，亦未辦理追減應付之工程款，且無法交代訂購單與實際工程用工用料落差之原因，致被告溢付款項給廠商而受有損害。原告乙○○於109年7月17日與被告之人員

訪談仍否認有業務疏失，足推知原告乙○○始終認定其驗收方式無不妥之處，可見原告乙○○怠於實際盤點用工、用料之作業方式已非個案，而是長期為之，可推估造成被告損害之金額不僅是被抽選之日月工程、坤琳工程之溢付金額而已，原告乙○○怠忽職責，已破壞被告與外部廠商信賴基礎與和諧關係，被告內部秩序紀律之維持，情節實屬重大。又依民法第148條第2項規定、勞動契約之精神及人事管理規章第52條第1項規定「員工應切實遵守法令、勞動契約、本公司最新版之管理規範，服從主管之指揮監督及指派調遣，竭盡受僱人忠誠、勤勉之精神與秉持誠信、廉潔之原則執行職務」、獎懲辦法施行細則第10條第3項「員工有下列情事之一者，得予記大過處分；情節重大者得以免職處分：三、因怠忽職責致使公司蒙受損失者。」，原告乙○○已違反恪遵職守之忠實義務，又原告乙○○於被告任職已長達20年餘，對於被告進行工程驗收之流程與要求應熟稔於心，惟原告乙○○明知被告一再宣導作業流程須依循內部規則，原告乙○○仍怠忽職責損及被告之營業利益，難以期待被告繼續與原告乙○○維持勞雇關係，是被告將原告乙○○予以解僱，已符合比例及最後手段性原則。被告與原告乙○○終止勞動契約實屬合法之管理作為，無違反勞動契約或勞工法令之處，是原告乙○○主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，及請求被告給付資遣費、預告工資、開立非自願離職證明書，自屬無據。

㈢原告丙○○負責之K3鈞全光電股份有限公司工程（下稱鈞全工程），其訂單之數量與現場盤點之數量存有差距，明細如附表三所示，致被告溢付工程款共計274,524元。原告丙○○未遵循工單作業流程實際進行抽檢、驗收而未發現實際工程用料與訂購單記載不符，亦未辦理追減應付之工程款，且無法交代訂購單與實際工程用工用料落差之原因，致被告溢付款項給廠商而受有損害之情事，已如前述，被告考量員工若遭免職，對員工後續職涯影響重大，故擬定「先向員工告

知公司最終懲處決定為免職處分，若員工自請離職，則不做成免職處分，亦不在人事資料註記本次懲處紀錄，若員工不願自請離職，則於當日正式免職」之處置方案。原告丙○○於109年7月17日訪談前已自知失職，應受懲處，且被告與原告丙○○面談過程平和，無脅迫之情，原告丙○○在等待被告與其他員工訪談之期間均可自行活動，被告未有以言語或其他行為阻止原告丙○○對外聯繫，亦無任何限制原告丙○○行動自由之行為，原告丙○○未證明於訪談過程中有如何受脅迫之情事。被告係給予原告丙○○「自願離職」之選擇，由原告丙○○自行考量決定，原告丙○○係經自由意志考量下做出離職決定，並簽署員工訪談紀錄表、填寫自請離職文件，足認原告丙○○已與被告合意終止勞動契約等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項（見本院卷三第142至143頁）：

㈠原告乙○○、原告丙○○分別自89年1月10日、93年12月6日受僱於被告，擔任廠務工程師，負責被告高雄廠產線之生產機台二次配工程之評估、發包、管理及驗收等業務，平均工資分別為43,900元、44,850元。

㈡日月工程、坤琳工程為原告乙○○負責之廠務工程，鈞全工程為原告丙○○負責之廠務工程，上開工程均按訂購單之金額分別給付日月公司546,000元（含稅）、坤琳公司1,413,576元（含稅）、鈞全公司1,490,000元（未稅）。嗣日月公司同意折讓277,893元、坤琳公司同意折讓13,660元。

㈢被告109年6月12、13日期間會同原告乙○○、丙○○、施工廠商至現場進行盤點，並做成如本院卷一第91至97、101、105至107頁之盤點紀錄。

㈣被告於109年7月17日訪談原告乙○○、丙○○，因原告乙○○否認有業務上疏失，被告依人事管理規章第54條，獎懲辦法施行細則第10條第3項，勞基法第12條第4項將原告乙○○解僱。原告丙○○於訪談後，旋即申請自行離職，並簽署離職申請程序表。

㈤若原告乙○○、原告丙○○請求資遣費為有理由，得請求之資遣費分別為504,850元、295,263元。若原告乙○○、原告丙○○請求預告工資為有理由，得請求預告工資為有理由，得請求之預告工資分別為43,900元、44,850元。

四、本件爭點為：

㈠原告丙○○所為訴之變更，是否合法？

㈡原告丙○○主張受被告脅迫，依民法第92條撤銷申請離職之意思表示，有無理由？

㈢被告解僱原告乙○○是否符合勞基法第12條第1項第4款？

㈣若被告解僱不合法，原告請求被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書，有無理由？

㈤若原告丙○○得為訴之變更，原告丙○○備位請求確認僱傭關係存在及請求被告按月給付工資、提繳勞退金，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠原告丙○○所為訴之變更，是否合法？

原告丙○○追加備位聲明，被告雖表示不同意，惟原告丙○○備位聲明部分，亦係基於其與被告間勞資糾紛之同一基礎事實，業如前述，故原告丙○○所為訴之變更，係屬合法，應予准許。

㈡原告丙○○主張受被告脅迫，依民法第92條撤銷申請離職之意思表示，有無理由？

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。再當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。又按民法第92條第1項前段規定，因被詐

欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。

2.經查，被告於109年6月12、13日期間組成專案小組，並會同原告丙○○、施工廠商至現場進行盤點，做成如本院卷一第91至97、101、105至107頁之盤點紀錄，被告嗣於109年7月17日與原告丙○○進行訪談，向原告丙○○轉達被告之調查結果，及作出予以免職之懲處結果，原告丙○○於訪談後申請自行離職，並簽署離職申請程序表等情，為兩造所不爭執，並有日月光集團員工訪談紀錄表、直／間接人員離職申請程序表在卷可參（本院卷一第113至114頁），是此部分事實，應堪信實。原告丙○○主張其對於二次配工程發包、驗收過程並無不當之情形，係受被告以原告丙○○具業務疏失為由，並特意將員工隔離、分別進行訪談，及限制原告丙○○對外通訊、聯繫之情況下，不斷給予原告丙○○壓力，以及經被告表示若原告丙○○不自動簽署離職單，即予以免職處分，將造成日後謀職之困難等詞脅迫下，致原告丙○○因心生恐怖而遭脅迫，於意思不自由情況下簽署離職單，為被告所否認，並以前詞置辯，依上開規定及說明，自應由原告丙○○就該有利於己之事實舉證證明之。

3.原告丙○○於109年6月12、13日有至現場參加盤點，則現場盤點結果與採購單之數量不符之情形，原告丙○○業已知悉，原告丙○○嗣於109年7月17日接獲被告通知前往K10-1F員工服務中心報到時，對於被告將告知懲處結果一事應有所準備，且依證人即被告人資處處長丁○○於本院審理時證稱：訪談過程有跟原告丙○○說明盤點結果及說明訪談目的。原告丙○○在訪談過程中沒有講對被告之盤點過程有爭執，面談過程是蠻快的，原告丙○○就做出自行離職的決

定。被告告訴訪談員工，被告在109年6月26日有舉行高階主管會議，已作出免職決定，因擔心免職決定對員工日後求職有影響，如果員工擔心的話可以自行離職。原告丙○○當天訪談時間大約10分鐘，他知道疏失後願意離職等語（見本院卷一第265至273頁）。是被告係因原告丙○○未遵循工單作業流程實際進行抽檢、驗收而未致被告溢付款項給廠商而受有損害之疏失，由證人丁○○通知可能採取之懲處手段為免職或自請離職，換言之，原告丙○○可於自願離職或遭被告免職二者之間選擇其一，若原告丙○○認被告終止勞動契約行為並非合法有據，且不願自請離職，仍可依勞基法或相關法令主張自身權利，實不足認被告可能對原告丙○○採取免職之懲處手段，即謂此係被告脅迫原告丙○○自請離職。且原告乙○○與原告丙○○於同日分別與被告進行訪談，惟原告乙○○並未簽署自願離職文件，而選擇以遭被告免職之方式終止勞動契約，可見原告丙○○在衡量自身利益，斟酌遭免職或自請離職之利弊後，始簽署離職申請程序表，足見原告丙○○係於意思自由之情形下自請離職，難認被告有以脅迫之言語或舉動加諸於原告丙○○，進而致其喪失表達意思自由之程度。

4.至於證人戊○○於本院審理時固證稱：丁○○沒有說不簽的話沒有辦法離開辦公室，但我問丁○○如果不簽是否不能離開辦公室，他有點頭示意等語（見本院卷一第263頁），惟證人戊○○亦證述其於原告丙○○訪談時並不在場，不知道被告於訪談時向原告丙○○說了何內容等語（見本院卷一第251頁），是證人戊○○之證述不足以證明原告丙○○於訪談過程有遭被告脅迫，尚難據此為有利於原告丙○○之認定。

5.另原告丙○○主張因被告未將訪談過程錄音錄影，逕而推論被告於訪談過程中自當用盡各種理由、方法，給予原告丙○○壓力，影響原告丙○○之自由意志等語，惟被告未將訪談過程錄音、錄影之原因眾多，無法據此推論被告有對原告丙

○○施以脅迫手段，原告丙○○未能就其有遭脅迫乙節舉證以實其說，亦未具體說明被告有任何脅迫簽署自願離職單之行為，故原告丙○○主張其係因遭被告脅迫始提出自願離職等語，不足採信。

6.本件最初雖係由被告對原告丙○○表示有免職事由存在，得以發動契約終止權，但嗣後經兩造溝通協調，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，並由原告丙○○簽署離職通知書自願離職，堪認兩造已合意終止勞動契約。故原告丙○○主張係受被告脅迫，依民法第92條撤銷申請離職之意思表示，尚屬無據。

㈢被告解僱原告乙○○是否符合勞基法第12條第1項第4款？

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。又勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此亦為事業單位為維持經營秩序所必須。惟雇主之懲戒權仍應受法律授權之限制，除基於法律明文（例如勞基法第12條之懲戒解僱）外，須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權尚應遵循權利濫用禁止原則、平等待遇原則、相當性原則為之。換言之，雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。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號判決意旨參照）。

2.在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。經查，依被告公布工單作業流程之工作規則於96年10月15日生效（見本院卷一第85頁），包括規定廠務工程師之職責，依工單作業流程第8.3.2條關於「廠商備料、送貨」之規定，其中第3項規定：「工程負責人應於施工現場依工程材料、設備進廠檢驗表進行材料抽檢」；第8.4.1條關於「廠商施工」之規定，其中第3項規定：「廠務處工程師配合材料驗收及人數統計」；及第8.5.1條關於「工單驗收」之規定，其中第1項規定：「填WOS(work order system)完工日期、用料、人工、費用及材料收料日期」（見本院卷一第85至87頁）。由上開工單作業流程規定，可知工程施作前與施作中均應抽檢材料，施作中應統計進場施工人數；至驗收階段應測試工程應有之效用，及確認工程實際耗用之材料品項與數量及人工，是否與訂購單相符，以確保公司應付款項與工程實際狀況一致。原告乙○○自89年1月10日起受僱於被告，於廠務部門擔任廠務工程師，負責被告之高雄廠產線之生產機台二次配工程之評估、發包、管理及驗收等業務，期間長達20年餘，原告乙○○位居管理職務，當依上開工單作業流程進行驗收與統計，對於上開工單作業流程不能推諉為不知，應認原告乙○○稱：沒有看過這個規定，那是收料處的規定，不是廠務裡面的規定等語，應不可採。且上開工單作

業流程並無違反法律強制規定，是以原告乙○○縱然不知上開工單作業流程之規定，原告乙○○仍應受拘束。

3.再依被告訂定之「CP-105驗收作業-點收作業、檢驗作業」第2.(2)條規定：廠務工程依照合約內容或採購單訂定之驗收時程執行驗收，相關驗收作業程序應依照《CF-103工程進度管制及監工作業》及《CF-104工程驗收作業》辦理；及被告內部訂定之「CF-103工程進度管制及監工作業」第2.(3)條變更需求項目：承攬商於工程施工中，若違反廠務單位擬定之相關規範，或是因客戶要求或廠務單位評估而需另增減工程項目時，由廠務單位於施工監督會議提出討論，確認可變更後，填寫廠務工程變更通知單，呈權責主管核准後，始可進行後續新增之請購或減少原始採購項目之作業（見本院卷第二第21至22頁、第25頁），可知若工程施工中，有增加或減少工程項目時，廠務工程師應填寫變更通知單，且經核准後，方可為後續之作業。

4.經查，被告於109年6月12、13日期間，就原告乙○○負責之日月工程、坤琳工程案件，會同原告乙○○、施工廠商至現場進行盤點，並分別作成現場盤點紀錄乙節（見本院卷一第91至97頁、第101頁），為兩造所不爭執，而該盤點紀錄亦有原告乙○○及廠商、被告公司人員等與會人員之簽名，參以盤點紀錄上亦有手寫數量塗改痕跡，證人己○○亦證述：「電纜線右邊本來寫250後改290，是當時登記250，後來經過我們反應之後改290米」等語（見本院卷二第260頁），證人庚○○證述：盤點紀錄上數量是逐筆測量計算後跟現場施作實際情況相符。當時測量管線時有考量轉彎部分等語（見本院卷二第268至269頁），證人甲○○證述：盤點當日按照訂購單載明工程應用的品項、規格、數量及長度，工資人次料單三方（廠商、廠務工程師單位）一起在現場按照工程作數量、長度的確認，逐項按照料單品項一一確認，…施作長度的耗損也會列入，確認後大家才對數量、長度同意後，所有品項逐一確認完的結果，在盤點的每一頁簽名確認，代表

同意盤點結果等語（見本院卷二第275頁），足見被告盤點時係以現場狀況實際測量，並已考量廠商意見後，與會人員始會在盤點紀錄上簽名，足見被告主張原告乙○○未盡其廠務工程師職責，應屬可信，原告乙○○主張盤點紀錄所載內容與廠商實際施作數量不符，許多工程用料並未予計入盤點數內等語，尚非可採。

5.原告乙○○身為廠務工程師，工程施作前與施作中均應抽檢材料，施作中應統計進場施工人數；至驗收階段應測試工程應有之效用，及確認工程實際耗用之材料品項與數量及人工，是否與訂購單相符，以確保公司應付款項與工程實際狀況一致，惟原告乙○○違反工單作業流程，未落實材料之驗收及人數統計，導致被告於日月工程、坤琳工程中溢付款項予廠商而受有財產上之損害，且經被告向日月公司、坤琳公司協商，日月公司同意退還被告277,893元，有日月系統股份有限公司111年3月16日日月字第1110002號函在卷可參（見本院卷三第71頁），坤琳公司因施工過程中將硬管更換為軟管，故有增加工程款，與被告協商後同意退還13,660元，有坤琳工程股份有限公司111年3月18日坤琳111字第1110318001號函在卷可憑（見本院卷三第75頁），可見被告因原告乙○○未落實確認實際耗用之材料，致溢付款項予日月公司、坤琳公司之事實，堪予認採。且原告乙○○於工程有變更項目時，未依「CF-103工程進度管制及監工作業」第2.(3)條之規定變更需求項目，擅自決定工程之施作，待被告於現場盤點時方發現與原訂購單不符之處，足見原告乙○○有違反被告之工作規則之情事。此外，原告乙○○對於其所負責之日月工程、坤琳工程均未親自查驗材料，而係委由他人負責簽收進廠之材料，有工程材料、設備進廠檢驗表在卷可參（見本院卷二第163至164頁），亦有違反被告之工單作業流程規定。原告乙○○雖主張上開工程係統包、總價承攬，故允許30%誤差比例等語，惟原告乙○○所提之教育資料（即原證四，見本院卷二第89頁），為被告否認，且該資

料係被告舊有承攬合約作業系統，被告於107年7月4日即改採ePR系統，故難認被告有允許30％誤差比例，又被告之工單作業流程自始未曾變更修改，則不論工程係採總價承攬或實做實算，原告乙○○仍應依遵守工單作業流程規定予以驗收，故原告乙○○此部分所辯，尚非可採。至原告請求本院命被告提出ePR系統簽核紀錄，用以證明工程簽核均經相關主管簽核，原告並無疏失等語，惟縱廠務工程均有經相關主管簽核辦理，亦不足以作為原告得以脫免其廠務工程師之職責，且原告乙○○確有違反被告工單作業流程，業如前述，故原告此部分聲請調查證據，已無必要，應予駁回。

6.按「員工應切實遵守法令、勞動契約、本公司最新版之管理規範，服從主管之指揮監督及指派調遣，竭盡受僱人忠誠、勤勉之精神與秉持誠信、廉潔之原則執行職務」、「員工有下列情事之一者，得予記大過處分；情節重大者得以免職處分：三、因怠忽職責致使公司蒙受損失者。」，被告之人事管理規章第52條第1項及獎懲施行細則第10條第3項分別定有明文，然雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要。經查，原告乙○○於本件遭被告抽驗之日月工程、坤琳工程中，雖有怠忽職責而未依工單作業流程驗收材料之數量，亦未依「CF-103工程進度管制及監工作業」第2.(3)條之規定變更需求項目，致被告受有財產上之損害，然審酌原告乙○○已任職被告逾20年之久，任職期間獲嘉獎7次，警告4次，有獎懲資料明細表附卷可參（見本院卷三第369頁），足見原告乙○○為資深人員，且並非平時表現不佳待汰除之人員，又原告乙○○104年至109年經手採購金額共138,779,568元，有員工訪談記錄表附卷可佐（見本院卷一第111頁），對比本件日月工程、坤琳工程兩件溢付工程款，而造成被告之損失金額僅尚屬非鉅，且被告亦未舉證原告乙○○於其他廠務工程案件亦有造成被告損失，可見原告乙○○僅係一時疏忽怠職而於日月工程、坤

琳工程中未依工作規則驗收，並非長期刻意為之，怠忽職責行為所生危害並非重大。再者，原告乙○○固有被告所指日月工程、坤琳工程兩件違反工作規則之行為，惟原告乙○○先前並無類似怠忽職責之疏失，原告乙○○係初次犯有疏失，被告並未先以記過等之其他懲戒方式，或提供原告乙○○教育訓練或其他改進措施等，倘未經被告事後告誡或記過懲處，原告乙○○實際上無從得知並予以事後改善，不啻剝奪原告乙○○事後改善之機會，足見被告仍可採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效果，故本院審酌上情，認被告公司所為解僱與原告之怠忽職責行為程度並不相當，有違比例原則及最後手段性原則，被告逕將原告乙○○解僱，即屬無據，故原告乙○○主張遭被告非法解僱，應屬可採。

7.被告雖辯稱原告乙○○此等資深廠務，已有工程實務經驗，具備預估材料數量之能力，可見原告乙○○並非輕忽，而是刻意圖利特定廠商。且經被告清查原告乙○○負責之其他二次配工程，亦發現有違規情形，足見原告乙○○違規執行業務實屬積弊已深，造成被告財產上之損害，已違反公司規定且情節重大，且仍具不認錯，顯無改善可能，難以維持和諧之勞雇關係，而不得不以免職為最後之手段等語。然從被告調閱103年至107年間被告與日月公司、坤琳公司之工程案件資料，顯示日月公司、坤琳公司負責之工程「實際總金額」小於「預估總金額」者數量甚多，且其中有多筆為原告乙○○為申請人之工程案件（見本院卷二第403至423頁），可見被告指摘原告乙○○未驗收實際耗材，而以給付「訂購單工料數量之金額」方式，刻意圖利特定廠商之詞，與事實不符，係屬被告臆測之詞，自不足採。況被告於發現有溢付工程款情形後，亦未因此即與廠商拒絕往來，仍與廠商保持業務往來，足見原告乙○○之疏失行為，並未影響被告對外與廠商間之關係，難認對被告所營事業已造成相當之危險。又原告乙○○為避免遭被告公司解僱而於被告約談時否認有何疏失，甚至爭取自身權益而提起本件訴訟，顯難於訴訟程序

中期待其坦承自身疏失，故尚難據此即認定原告乙○○事後拒不認錯，已破壞兩造間之信任關係。是以，被告辯稱原告乙○○已違反公司規定且情節重大，顯無改善可能，難以維持勞雇關係，已符合最後手段性之要求等語，尚非可採。

㈣若被告解僱不合法，原告請求被告給付資遣費、預告工資、非自願離職證明書，有無理由？

1.被告所為解僱原告乙○○之行為既不合法，則原告乙○○於109年7月24日向經濟部加工出口區管理處申請勞資爭議調解，並於109年8月5日調解時主張被告於109年7月17日非法解僱原告乙○○，請求被告給付資遣費、預告工資、開立非自願離職證明等，足認原告乙○○於申請調解時已基於勞基法第14條第1項第6款規定向被告為終止勞動契約意思表示，而生合法終止之效力。

2.資遣費：

按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用本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1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。查原告乙○○平均工資為43,900元，及若原告乙○○請求資遣費為有理由，得請求之資遣費為504,850元等情，為兩造所不爭執，原告乙○○既依勞基法第14條第1項第6款合法終止勞動契約，則原告乙○○依勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費504,850元，為有理由，應予准許。

3.預告工資：

按類推適用，係就法律未規定之事項，比附援引與其性質相類似之規定，加以適用，為基於平等原則及社會通念以填補法律漏洞的方法，倘無法律漏洞，自不生類推適用而補充之問題。又所謂法律漏洞，乃指違反法律規範計劃、意旨的不完整性，法律所未規定者，並非當然構成法律漏洞，端視其是否違反法律規範意旨、計劃及立法者之是否有意沉默而定。再按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明文。而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其他」之立法意旨，並非法律漏洞，不生類推適用而補充之問題。至於預告制度則係以勞雇雙方信賴關係為基礎，因勞動契約係由勞工提供勞務，雇主受領勞務為契約之主要給付，為避免因勞動關係之消滅（終止）造成他方措手不及，影響勞工另尋工作，或雇主事業之進行，而賦予主動終止契約之勞、雇一方，於終止勞動契約時，有向對方預告之「義務」，以利他方預作應變，此與終止事由是否可歸責於一方無關，此觀勞基法於第15條、第16條第1項，分別規定勞工與雇主於具備各該條件下，有向他方預告終止及其期間即明，則主動終止契約之當事人，既得自由決定終止契約之時點，即無要求預告期間之權利，故勞動契約終止之預告義務與資遣費之結算、給付，顯然目的不同，性質亦不類似，足見勞基法第14條第4項未規定準用同法第16條，乃立法者有意省略，是尚不得以勞基法第14條第4項有準用第17條資遣費之規定，認勞基法未有關於勞工主動終止契約之預告期間工資之規定即謂係屬法律漏洞，而主張有類推適用第16條預告期間工資規定之必要。況勞工主動對雇主終止契約，其對於另謀何職及謀職所需時日，應

早有預估，當無另給予預告期間之經濟利益之餘地。原告乙○○主張應類推適用勞基法第16條之規定，請求被告給付預告工資等語，惟原告乙○○與被告間之勞動契約關係，既非由雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止，而係由原告乙○○依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，本不生向自己預告終止契約之可能。是原告乙○○主張類推適用勞基法第16條第1項第3款規定請求被告給付30日之預告期間工資43,900元，自屬無據，應予駁回。

4.非自願離職證明書：

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。次按勞動契約終止時，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條亦定有明文。經查，兩造間勞動契約關係既經原告乙○○依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則原告乙○○依上開規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告乙○○，自屬有據，應予准許。

5.從而，原告乙○○請求被告給付資遣費504,850元及開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

㈤若原告丙○○得為訴之變更，原告丙○○備位請求確認僱傭關係存在及請求被告按月給付工資、提繳勞退金，有無理由？

本件原告丙○○與被告已合意終止勞動契約，且原告丙○○並未能舉證證明係受被告之脅迫而自願離職，已如前述，是兩造間之契約關係既經兩造合意終止，原告丙○○備位請求確認僱傭關係存在及請求被告按月給付工資、提繳勞退金，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告乙○○依勞基法第17條、勞退條例第12條規定，請求被告給付原告乙○○504,850元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年2月20日（見本院卷一第61頁）起至清償日

止，按週年利率5%計算之利息；及依勞基法第19條、就業保險法第11條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。原告丙○○已與被告合意終止勞動契約，是原告丙○○先位聲明請求被告給付340,113元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；備位聲明請求確認兩造僱傭關係存在、被告應自109年7月18日起至原告丙○○復職日前1日止，於次月10日按月給付原告丙○○44,850元，及自各期應給付之翌日(即次月11日)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自109年7月18日起至原告丙○○復職日之前1日止，按月提繳2,691元至原告丙○○於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

七、本件原告乙○○勝訴部分為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當擔保免為假執行；其中命被告開立非自願離職證明書予原告乙○○部分，因非屬財產權之請求，故無假執行宣告之適用。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　13　　日

書記官　陳韋伶

附表一

	訂單金額	實際應付金額	溢付金額	溢付比例

（續上頁）

	（單位：元）	（單位：元）	（單位：元）	
材料	176,586	103,611	72,975	41%
工資	316,400	113,200	203,200	64%
五金料件	1,736	1,736	0	
小計	494,722	218,547	276,175	56%
利管費	25,278			
總額	520,000			

附表二

	訂單金額（單位：元）	實際應付金額（單位：元）	溢付金額（單位：元）	溢付比例
材料	961,375	884,115	77,260	8%
工資	237,500	149,725	87,775	36.9%
五金料件	25,000	25,000	0	
小計	1,222,875	1,058,840	165,035	13.4%
利管費	122,388			
總額	1,346,263			

附表三

	訂單金額（單位：元）	實際應付金額（單位：元）	溢付金額（單位：元）	溢付比例
材料	928,997	849,150	79,847	8.5%
工資	460,000	291,333	168,667	36.6%
五金料件	70,283	44,273	26,010	37%
小計	1,459,280	1,184,756	274,524	18.8%
利管費	30,720			
總額	1,490,000			