

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭小額民事判決

113年度基勞小字第21號

原告 李沛宸

訴訟代理人 徐嘉明律師（法扶律師）

被告 合邦國際儲運股份有限公司

法定代理人 張淑娟

訴訟代理人 蔡宗隆律師

林明葳律師

傅羿綺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月16日
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬貳仟陸佰貳拾肆元，及自民國一百一
十三年十月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之
利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起
至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣參萬貳仟陸佰貳拾肆
元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。查本件原告主張其於合邦國
際儲運股份有限公司（即被告）任職期間之勞務提供地為基
隆市○○區○○路000號，此情亦為被告所不爭執，是本院
自有管轄權，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：1.被告應給

01 付原告新臺幣（下同）3萬2,624元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提
03 繳963元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。3.
04 原告願供擔保，請准宣告假執行等語（見卷第11頁）。嗣原
05 告於民國114年1月16日變更其訴之聲明為：1.被告應給付原
06 告3萬2,624元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
07 年息百分之5計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執
08 行等語等語（見卷第203頁）。核原告上開所為訴之變更，
09 屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：

12 (一)原告自112年8月21日起擔任被告運輸部副協理，兩造間有勞
13 動契約（下稱系爭契約），原約定薪資為每月8萬5,000元，
14 自113年2月起調薪為每月9萬元，最後工作日為113年5月17
15 日，離職前6個月平均薪資為8萬7,973元。

16 (二)被告係從事運輸業，因113年4月3日花蓮大地震而導致蘇花
17 公路路況不佳，需繞道南台灣運送至花蓮，原先被告配合之
18 金盈貨運有限公司（下稱金盈公司）趁機調漲運費，造成被
19 告須大幅增加成本，原告便多方向其他貨運公司洽談替代方
20 案，而億鑫交通事業股份有限公司（下稱億鑫公司）於113
21 年4月間答應承接花蓮之運送業務，被告因此大幅降低成本
22 支出，惟被告於113年5月中聽信金盈公司單方面訴求，決定
23 要將億鑫公司協助的車趟轉回給金盈公司，造成失信於億鑫
24 公司，原告遂於113年5月16日中午休息時間，代表被告至公
25 司附近之芳鄰熱炒海鮮店（下稱芳鄰熱炒店）聚餐致歉。

26 (三)詎料，被告卻於隔日即113年5月17日發出公告，表示因原告
27 於前一日酒駕而將原告免職，然原告並未酒駕，而係步行往
28 返芳鄰熱炒店，雖因應酬而飲酒，但並未因此而怠忽職守，
29 更有甚者，乃被告聲稱原告嚴重違規之113年5月16日下午，
30 被告尚因原告協助解決260萬元逆效期的貨品異常而當面表
31 揚原告，顯見被告於隔日所為解僱公告之內容，與事實顯有

01 不符。

02 (四)原告因認被告終止系爭契約不合法，故於113年6月13日向基
03 隆市政府申請勞資爭議調解，且原告於113年6月28日調解時
04 即依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定不經
05 預告終止勞動契約，請求被告給付資遣費，然調解不成立。
06 嗣原告於113年8月1日向勞保局調閱勞保明細及勞退提撥明
07 細，發現被告於113年5月17日當日即將原告退保，且就勞工
08 退休金部分有短少提撥之情事，在原告任職期間共計短少提
09 撥963元，為此原告亦以勞基法第14條第1項第6款規定發函
10 不經預告終止勞動契約，並於113年8月16日送達被告。

11 (五)爰依勞工退休金條例第12條第1項規定提起本件訴訟等語，
12 並聲明：1.被告應給付原告3萬2,624元，及自起訴狀繕本送
13 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.原告
14 願供擔保，請准宣告假執行。

15 二、被告答辯：

16 (一)原告於113年5月16日當日上班時間飲酒，又於當日下午3點
17 全省主管會議中與財務主管發生爭執，酒後言語失態，告知
18 她所接洽簽定的外車廠商將全部停止合作之要脅。當日晚上
19 與總經理的LINE對話中，認為上班飲酒不是大忌，沒有反省
20 悔改之意，被告遂於113年5月17日下午發免職公告，以維護
21 公司秩序紀律。

22 (二)依勞基法第12條第1項第4款規定，違反勞動契約或工作規
23 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。被告已於工作
24 規則中明定勞工不得於工作中飲酒，原告於113年5月16日無
25 故缺席被告公司事前通知並安排之全省主管會議，直到下午
26 3點始返回公司參加會議，並於會議中因酒醉而與財務主管
27 發生爭執，除在會議現場失言失態，更當場出言脅迫，表示
28 會要求其所接洽之外包車商與被告停止合作，使被告蒙受損
29 害。嗣被告公司總經理於當日稍晚傳訊請原告反省、檢討上
30 開違規行為，欲糾正原告之違紀行為，然原告並未虛心檢
31 討，甚至駁斥總經理之言論，顯然對於「上班喝酒」一事並

01 無反省悔改之意，被告實無法糾正原告此一違紀行為，顯已
02 嚴重影響被告之營運及管理，亦已無法維持勞雇雙方彼此之
03 信任關係，被告始依法開除原告，故無資遣費之問題。原告
04 擔任運輸部最高主管，管理近50名運輸駕駛，運輸駕駛於每
05 天上班進公司時，都將予以酒測，零酒測者才能開車送貨，
06 身為最高主管對公司此項規定就應於拳拳服膺，果若漠視該
07 規定，尤有甚者，更帶頭以身觸法，實難認雇主有繼續維持
08 勞動契約關係之必要。

09 (三)又原告民事起訴狀所提供的投保資料所載之過去投保公司，
10 與原告所填寫的人事資料之工作經歷及待遇差距甚大，原告
11 填報不實之工作經歷及薪資待遇，此行為屬於虛偽意思表
12 示，導致雇主在誤解的基礎上高薪聘雇原告，被告自另得依
13 勞基法第12條第1項第1款規定合法終止系爭契約，原告請求
14 給付資遣費，並無理由。

15 (四)退步言之，若原告欲主張被告於113年5月17日單方面終止契
16 約之行為，有違反勞動契約或勞工法令而致原告受有損害之
17 虞，然依原告主張，其遲至113年6月28日調解時始依勞基法
18 第14條第1項第6款規定向被告單方面終止勞動契約並請求資
19 遣費，顯然逾越勞基法第14條第2項「勞工依前項第1款、第
20 6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為
21 之」所規定之30日期限，已喪失不經預告終止勞動契約之權
22 利。從而，原告主張其依勞基法第14條第1項第6款規定合法
23 終止契約，並請求被告給付資遣費即無理由等語，資為抗
24 辯。

25 (五)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准免為
26 假執行。

27 三、經查，原告自112年8月21日起擔任被告運輸部副協理，原約
28 定薪資為每月8萬5,000元，自113年2月起調薪為每月9萬
29 元，嗣被告於113年5月17日下午發人事懲處公告，表示終止
30 與原告間之系爭契約，故原告最後工作日為113年5月17日，
31 又離職前6個月平均薪資為8萬7,973元；原告於113年6月13

日向基隆市政府申請勞資爭議調解，並於113年6月28日調解時依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，請求被告給付資遣費，然調解不成立，嗣原告於113年8月1日向勞保局調閱勞保明細及勞退提撥明細，發現被告於113年5月17日當日即將原告退保，且勞工退休金部分有短少提撥963元之情事，原告另以勞基法第14條第1項第6款規定發函予被告，表明不經預告終止勞動契約，且存證信函於113年8月16日送達被告等情，業據原告提出合邦國際儲運股份有限公司員工異動通知單、合邦國際儲運股份有限公司112年12月份至113年6月份薪資單、合邦國際儲運股份有限公司邦人字第000000000號人事懲處公告、基隆市政府社會處勞資爭議調解紀錄、勞保職保被保險人投保資料表、台北仁杭郵局000149號存證信函等件在卷可稽（見卷第23頁至第49頁），並有本院職權查詢之原告勞保資料及勞工退休金專戶資料附卷足參（見卷第63頁至第82頁、第91頁至第107頁），且為兩造所不爭執，是原告此部分之主張，堪信為真實。

四、得心證之理由：

原告主張被告於113年5月17日發出公告，表示因原告於前一日酒駕而將原告免職，然原告並未酒駕，而係步行往返芳鄰熱炒店，且雖因應酬而飲酒，但並未因此而怠忽職守，被告遽終止與原告之系爭契約，於法未合，且原告任職期間，被告就原告勞工退休金有短少提撥之情事，故原告得依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭契約，並向被告請求資遣費等情，為被告所否認，並以前詞置辯。故本件爭點厥為：(一)被告不經預告終止系爭契約，是否合法？(二)原告不經預告終止系爭契約，是否合法？倘為合法，其得向被告請求之資遣費金額為若干？茲分析如下：

(一)被告不經預告終止系爭契約，於法未合：

- 1.按勞工法上之勞動契約，係以勞工生存權作為其基礎理念，勞雇雙方所議定勞動條件，不得違反勞基法關於勞動條件最

低標準之限制（勞基法第1條規定參照）。立法者為調和雇
主契約終止自由與勞動權保障之衝突，以法律保留原則，限
制雇主除非有勞基法第11條、第12條所定之法定終止事由，
否則不得終止勞動契約，此屬法律強制禁止規定。準此，勞
僱雙方基於契約自由原則雖得合意終止勞動契約，惟雇主不
得基於經濟強勢地位，於勞動契約或工作規則規範勞基法上
開規定以外之解僱事由，以規避前開強制禁止規定(最高法
院112年度台上字第2714號民事判決意旨參照)。次按勞工違
反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止
勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。該條款所謂
「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，
而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人
亦無法期待僱主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反
勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待僱主採用
解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱主所為之懲戒
性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞
工之違規行為態樣、故意或過失違規、對僱主及所營事業所
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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95
年度台上字第2465號、97年度台上字第825號及97年度台上
字第2624號民事判決意旨參照）。再按勞基法第11、12條分
別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能
面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其
被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改
列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上
之事由，於訴訟上為變更再加以主張(最高法院95年度台上
字第2720號民事判決意旨參照)。

2. 被告對原告所為不經預告終止系爭契約是否合法，應探究原
告是否具勞基法第12條第4款所定違反勞動契約或工作規
則，情節重大情事。對此，證人甲○○於本院言詞辯論程序
中具結證稱：我們公司（億鑫公司）與被告本來有些業務外

的合作，在花蓮地震以後，因為路況的關係，運輸要從南迴到花蓮，被告原本合作的公司（金盈公司）藉機漲價，不願意配合長途的運輸，原告就找我幫被告這個忙，所以我們在所有的條件還沒有談的情況下，我就幫被告處理他們所有的訂單，這個期間，從我開始接手之後，到我被告知業務要回到金盈公司，大約1個半月左右，所以我認為被告沒有什麼誠信，有一點不愉快，原告就想幫我找一些額外的的工作，也順便幫被告解釋一些原因，也就是協助道歉，所以當天（即113年5月16日）才會見面，我到芳鄰熱炒店的時候原告已經到了，原告當日有飲酒，我是中午到的，而且原告有說下午要開會，所以聚餐在開會前就結束了，我離開的時候有詢問原告要不要載他回到公司，原告說他自己走就好了，因為我有交一包回單給原告，所以我有目送原告回到被告公司，而且被告公司距離芳鄰熱炒店大概過1條橋就到了等語（見卷第203頁至第208頁）。可知，證人甲○○之證述與原告之陳述間互核相符，且證人甲○○與兩造間無何利害關係，其證詞之證明力具高度可信性，即堪信屬實。從而，原告雖於上班日中午休息時間飲酒，然其緣由係為被告向億鑫公司解釋終止合作之緣由，尚非無端於上班時間飲酒怠職，更無何酒駕行為。

3.又被告公司獎懲管理辦法（下稱系爭辦法）雖有明定「員工有在本公司酗酒滋事影響安全者經查明屬實，情節重大者，得予解僱，且不發給預告工資及資遣費」，然系爭辦法是否符合勞基法第11條、第12條所定之法定終止事由，本有疑義。況且，被告僅空言稱原告在會議現場失言失態，且表示會要求其所接洽之外包車商與被告公司停止合作，使被告蒙受損害等語，然對此不僅未提出相當佐證，且縱原告飲酒後與他主管有口角爭執，姑且不論原告前開行為是否該當於系爭辦法所稱「滋事」，但原告之行為有何「影響安全」乙節，被告亦未為相當舉證，是被告前開所辯，難認可採。

4.進者，被告於人事懲處公告表示，公司已數次宣導並公告如

有飲酒時千萬不要駕車、也不要宿醉上路，如經發現查證酒駕，則一律免職，原告於113年5月16日上班時間飲酒，身為運輸部最高主管，被公司委以重任的情形下，其一言一行，自應以身作則，對於公司的職場紀律要求、更應帶頭切實遵守，方符合雇主對其之信賴，並遽此謂原告已嚴重違反公司規定云云，然原告縱於上班日中午時間飲酒，其嚴重性及可非難性終非與運送業司機酒後駕車相當，況原告飲酒事由係為被告處理與億鑫公司間之誤解，與公司業務間難謂毫無關聯，情節尚難謂重大。又被告雖提出113年5月16日下午10時許原告與被告公司總經理之LINE對話截圖，然對話內容中被告公司總經理僅提及「我無法在這件事上對其他主管作反駁，他們也告知我妳又是運輸最高主管犯了大忌」，原告則答以「所以我不用談事情了？我有耽誤到任何工作嗎？大忌.....？我在運輸業沒理解過這是大忌」，被告公司總經理復稱：「妳確認上班時間是可以喝酒的？不是大忌？妳不用以身作則」，原告則回以「我應徵的不是行政職」等語，可知，被告公司總經理雖曾和原告談及當日飲酒情事，卻從未告知原告此行為將生免職之懲處，亦未留相當期間觀察原告之情形，更未慮及其餘懲處手段，即逕於113年5月17日下午將原告免職，則被告以此作為免職原告原因，未慮及懲戒相當性及解僱最後手段性原則，即與勞基法第12條第1項第4款所規範情形有間。

5. 至於被告雖辯稱原告填報不實之工作經歷及薪資待遇，導致被告在誤解的基礎上高薪聘雇原告，被告因此有權依勞基法第12條第1項第1款終止系爭契約等語，然依前開最高法院意旨，雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張，否則解僱即非合法。是以，本件無論原告應徵工作時填報之資料是否虛偽，被告既以原告於上班時間飲酒為由終止與原告間之系爭契約，即不得於訴訟繫屬中就解僱事由復加以變更主張，故被告抗辯原告於訂立系爭契約時為虛偽意思表示，使其誤信而有受損害之虞，故被告得不

01 經預告終止系爭契約云云，亦非可採。

02 6.據上，被告未經預告終止系爭契約，與勞基法第12條第1項
03 第1款、第4款所定情形未合，故系爭契約並未生合法終止之
04 效力。

05 (二)原告不經預告終止系爭契約，於法有據，且被告應給付原告
06 資遣費3萬2,624元：

07 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
08 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規
09 定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇
10 主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日
11 起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第14條第2項
12 定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
13 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
14 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
15 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
16 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
17 以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
18 定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

19 2.查本件被告違反勞動契約、勞工法令而致有損害原告權益之
20 事實包含：①違法終止系爭契約。②就勞工退休金部分在原
21 告任職期間共計短少提撥963元，均業如前述。可知，原告
22 主張其依勞基法第14條第1項第6款規定不經預告終止契約，
23 於法有據。進者，就上開被告違法事實①部分，被告雖於11
24 3年5月17日下午將原告免職，且原告於當日知悉此情形，然
25 原告當時顯未能知悉損害結果，而觀諸全部卷證，至多僅得
26 認原告於113年6月13日申請勞資爭議調解時透過諮詢始知悉
27 損害結果，故原告於113年6月28日於調解時依勞基法第14條
28 第1項第6款規定不經預告終止系爭契約，並未逾除斥期間。
29 又就上開被告違法事實②部分，原告係於113年8月1日始向
30 勞保局調取勞工退休金提撥明細而知悉被告短少提繳勞工退
31 休金，故其於113年8月15日以存證信函再次向被告表示依勞

01 基法第14條第1項第6款規定不經預告終止系爭契約，並於11
02 3年8月16日送達被告，亦未逾除斥期間。

03 3.原告既依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭契約，
04 業經本院認定如前，揆諸勞工退休金條例第12條第1項規
05 定，其即得請求被告給付資遣費。又倘原告所主張終止系爭
06 契約為合法，則被告應給付原告資遣費之金額為3萬2,624元
07 乙情，業據原告提出資遣費試算表為據（見卷第21頁；起算
08 日為原告任職於被告公司之112年8月21日，終止日為原告最
09 後工作之113年5月17日，又原告離職前之月平均工資為8萬
10 7,973元），且為被告所不爭執（見卷第197頁）。從而，原
11 告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣
12 費3萬2,624元，當屬有據。

13 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求
14 被告給付原告3萬2,624元，及自起訴狀繕本送達翌日即113
15 年10月26日（見卷第89頁）起至清償日止，按年息百分之5
16 計算之利息，為有理由，應予准許。

17 六、本件裁判費為1,000元，此外核無其他訴訟費用之支出，是
18 本件訴訟費用額確定為1,000元，爰依職權確定前開訴訟費
19 用，由被告負擔；併依民事訴訟法第91條第3項規定，諭知
20 被告應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按法定利率
21 即週年利率5%計算之利息。

22 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
23 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
24 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
25 項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告
26 為勝訴判決，應依上開規定，依職權宣告假執行（按：原告
27 雖陳明願供擔保聲請假執行，僅促使法院職權發動，不另為
28 假執行准駁之諭知），並同時酌定相當之擔保金額，宣告被
29 告得供擔保後，免為假執行。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
31 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

01 九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條
02 之23、第436條第2項、第78條、第436條之19第1項、第91條
03 第3項、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，判決如
04 主文。

05 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
06 勞動法庭 法 官 曹庭毓

07 以上正本係照原本作成。

08 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
09 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

10 當事人之上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，上訴狀應記
11 載上訴理由，表明下列各款事項：

12 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

13 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
16 書記官 羅惠琳