

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第195號

原告 董颯蘭

訴訟代理人 陳昭琦律師

被告 台灣典範半導體股份有限公司

法定代理人 束崇萬

訴訟代理人 賴泳竹

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）112年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）25萬9,400元及自111年12月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項所命給付得假執行，但被告如以25萬9,400元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊受僱於被告擔任測試研發工程部工程師，111年7月27日上午11時40分接獲高雄市政府勞工局前鎮就業服務站（下稱系爭服務站），通知將於同年7月24日遭被告資遣，伊詢問部門主管甲○○，王員回稱會盡力將伊自資遣名單剔除，但伊於同年9月8日又接獲系爭服務站電話，通知被告於同年8月30日將伊資遣，被告以連續2次通報欲將伊資遣，事後撤回之方式對伊為嚴重侮辱，致伊天天惶惶不安，無時無刻遭同事異樣之眼光，更有同事三不五時詢問何時離職，整體工作環境極不友善，痛苦無奈下，依勞動基準法第14條第1項第2款規定，於同年9月30日終止兩造間勞動契約關係，依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資遣費25萬9,400元（ $【46,500 + 42,900 + 42,500 \times 4】 \div 6 \times 6 = 259,400$ ），另依同法第19條、就業保險法第11條第3項規定，

01 請求發給非自願離職證明書。並聲明：(一)被告應給付原告25
02 萬9,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
03 利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原
04 告。

05 二、被告抗辯：伊公司每年都有例行性之員工績效考核，而原告
06 近年來經其部門主管評核後，屬考核成績後段人員，是被管
07 理部列入觀察名單，又依就業服務法第33條第1項規定，雇
08 主應於員工離職10日前辦理資遣通報，且管理部無法事先判
09 斷是否最終將原告列入資遣名單，是於111年7月14日先將原
10 告資遣通報，以免淪於未依法通報之違法情事，未料原告於
11 111年7月27日接獲系爭服務站通知被資遣，原告詢問其主
12 管，其主管當下明確告知沒有同意資遣，也告知管理部不同
13 意資遣原告，並親自向總經理說明不同意資遣原告，伊公司
14 管理部為求慎重，於同年7月27日將原告資遣通報日期延
15 後，並於同年8月30日撤銷原告之資遣通報，但系爭服務站
16 因內部管理疏失，又於同年9月8日通知原告被資遣，當下系
17 爭服務站承認係其內部管理疏失，並在伊公司要求下親自電
18 話聯繫原告致歉，原告仍申請勞資爭議調解，同年9月28日
19 調解不成立，經強力慰留無效，雙方約定原告於同年9月30
20 日離職。原告係自行提出離職，所訴均無理由。並聲明：原
21 告之訴駁回。

22 三、兩造之不爭執事項：

23 (一)原告自96年8月6日起至111年9月30日期間，受僱於被告
24 ，擔任測試研發工程部工程師，離職時每月工資為4萬2,50
25 0元，本件原告離職前6個月之平均工資為4萬2,500元。

26 (二)111年7月27日系爭服務站，通知原告已於同年7月24日遭
27 被告資遣，經原告詢問主管，主管表示會盡力將原告自資遣
28 名單中剔除。

29 (三)系爭服務站於111年9月8日，再次通知原告遭被告資遣。

30 四、就兩造爭執事項之判斷：

31 (一)原告可否請求被告給付資遣費及其金額：

01 1.依原告提出之離職證明書所示，雖記載「離職原因：自請離
02 職」、「離職日：111/09/30」（見本院卷第19頁），但兩
03 造不爭執原告於上開離職證明書所載之離職日前，曾申請勞
04 資爭議調解，而於同年9月28日調解不成立，又觀之勞資爭
05 議調解紀錄上記載：「勞方主張：請求公司資遣，不接受公
06 司惡意逼迫離職」（最終結果雖係調解不成立，見本院卷第
07 25頁），但依原告提出而被告不爭執形式真正之辭職申請書
08 記載：「離職原因：反覆被通報資遣，不友善工作環境，無
09 法安心工作」（見本院卷第67頁），顯見原告非單純自願無
10 條件離職，而係希望在被給付資遣費之狀況下終止兩造間之
11 勞動契約關係，甚為明確。

12 2.雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工之
13 姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需
14 否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務
15 機構；公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣
16 人員之志願、工作能力，協助其再就業，就業服務法第33條
17 第1項前段、第2項定有明文。又該條規定之81年5月8日立法
18 理由：「為主動協助因遭受雇主資遣而離職之員工能迅速再
19 就業，以避免因大量勞工被資遣而引發社會問題，爰課雇主
20 一次資遣員工15人以上時，有通報之義務」。則被告辯稱雇
21 主於員工離職前需依法事先辦理資遣通報，免於違法受罰，
22 即難認有所不合。

23 3.依高雄市政府勞工局訓練就業中心（下稱系爭就業中心）函
24 及說明資料，該中心略稱：被告公司於111年7月14日、15日
25 及19日，分次於線上資遣通報系統通報包含原告等16人，原
26 告離職日期預計為7月24日，同年7月27日前鎮站致電原
27 告，進行電話追蹤關懷（第1次聯繫原告），惟原告表示目
28 前仍在職，被告公司8月1日來函更正資遣通報名冊（共13
29 人），更正員工離職日期或撤銷資遣通報，其中原告離職日
30 為111年8月31日，被告公司於同年9月1日再次來函更正
31 資遣通報名冊（共7人），含撤銷原告資遣通報，該中心於

01 當日mail更正後資遣通報名冊給各就服站，惟漏未提供第3
02 頁名冊（原告資料）給前鎮站，致該站未能得知原告已被撤
03 銷資遣，前鎮站誤以為原告於8月31日離職，故於同年9月
04 7日致電第2次聯繫原告（見本院卷第107至148頁）。則被
05 告基於雇主立場，雖於員工離職前需依法事先辦理資遣通
06 報，但自111年7月起，至同年8月31日，確有資遣原告之
07 意，甚為明確。被告辯稱於111年8月30日即已撤銷原告之資
08 遣通報，顯與事實不符，不足採信。

09 4.行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條
10 第2項定有明文。如上所述，被告自111年7月起，至同年8月
11 31日，確有資遣原告之意，而依被告提出之原告離職申請資
12 料顯示，申請時間為111年8月30日下午5時39分6秒（見本院
13 卷第53頁），顯見被告係在原告提出離職申請後，始於同年
14 9月1日撤銷原告之資遣通報，而如上所述，原告並非單純自
15 願無條件離職，而係希望在被給付資遣費之狀況下終止兩造
16 間之勞動契約關係，則在本件被告並未具體說明原告有何可
17 被雇主單方終止勞動契約之情形下，原告因知悉可能遭被告
18 資遣，而自願被資遣之情形，依一般社會常情，被告當應同
19 意給付一般經濟性原因資遣（勞動基準法第11條）所應給付
20 之資遣費（一般爭執點多在勞工無法接受被資遣，非雇主不
21 願給付資遣費），本件被告竟直接改辯稱原告係自願離職
22 （無條件），而不願給付資遣費及發給非自願離職證明書，
23 則被告就本件員工離職之應對措施明顯違反誠實及信用方
24 法，應可認定。

25 5.雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，有實施暴行或有重
26 大侮辱之行為者勞工得不經預告終止契約；勞工適用本條例
27 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
28 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
29 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
30 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
31 者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用

01 勞動基準法第17條之規定，勞動基準法第14條第1項第2款、
02 勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。如前所述，在
03 原告提出離職申請前，被告確有資遣原告之意，且原告已接
04 獲系爭服務站之資遣電話通知，則原告主張其被系爭服務站
05 為資遣通知後，天天惶惶不安，無時無刻遭同事異樣之眼光，
06 更有同事三不五時詢問何時離職，整體工作環境極不友善，
07 痛苦無奈，合於常情，非屬空穴來風，更何況證人即原告
08 之第2層直屬主管甲○○亦證稱略以：原告心情有起伏，
09 我一直都有安慰原告等語（見本院卷第158頁），則原告主
10 張被告以連續2次通報欲將其資遣之方式，對其造成嚴重侮
11 辱，致其天天惶惶不安，無時無刻遭同事異樣之眼光，更有
12 同事三不五時詢問何時離職，整體工作環境極不友善，痛苦
13 無奈下，可依上開規定，終止兩造間之勞動契約關係，請求
14 給付資遣費，本院認合於上開勞動基準法第14條第1項第2款
15 之規定。而原告主張其可依上開勞工退休金條例請求給付之
16 資遣費為25萬9,400元（【46,500+42,900+42,500×4】÷6×
17 6=259,400，見本院卷第150頁準備(三)狀），被告雖主張應
18 以每月工資4萬2,500元計算（見本院卷第94頁答辯(二)狀），
19 但被告既不爭執原告上開所主張其於兩造勞動契約終止前6
20 個月領得之工資數額，也未進一步說明為何其中一部不屬經
21 常性工資，則依勞動事件法第37條規定，當應推定上開原告
22 所領得者，均屬工資。而原告主張之上開計算，經核並無不
23 合，則原告得請求被告給付之資遣費為25萬9,400元。

24 (二)原告可否請求被告開立及發給非自願離職證明書：

25 就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
26 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11
27 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；
28 勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
29 理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞動基準法第19
30 條分別定有明文。而本件如上所述，係勞工依勞動基準法第
31 14條第1項第2款規定終止勞動契約關係，依上開規定，原告

01 當可請求被告開立發給非自願離職證明書。

02 五、綜上所述，原告訴請被告給付25萬9,400元及自起訴狀繕本
03 送達翌日（即111年12月17日，見本院卷第41頁送達證書）
04 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及開立發給非
05 自願離職證明書，於法有據，均應予以准許。又本件原告勝
06 訴部分，除發給非自願離職證明書外，屬法院就勞工給付請
07 求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
08 應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預
09 供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻
10 擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰
11 不逐一論列，併此敘明。

12 六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文。

13 中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
14 勞動法庭 法 官 鄭峻明

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
19 書記官 洪光耀