

臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞訴字第27號

原告 王鴻宇

訴訟代理人 林泓帆律師（法扶律師）

被告 台灣藝術股份有限公司

法定代理人 楊鼎濬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣82,892元，及自民國115年2月14日起至清償日止，按週年利率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。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣82,892元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國111年2月7日起受僱於被告公司擔任管理部經理，工作地點位於高雄，月薪資為新臺幣（下同）49,000元（下合稱系爭勞動契約）。詎被告於114年6月24日以原告有違反工作規則、對公司負責人有重大侮辱行為等不實情事違法解僱原告，構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款事由，原告於114年7月14日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，為終止勞動契約之意思表示，被告至遲於114年7月22日收受通知，系爭勞動契約即合法終止。

01 原告得向被告請求資遣費82,892元(計算式：49,000×3又23/
02 60×1/2=82,892)、30日預告期間之預告工資49,000元，合
03 計131,892元(計算式：82,892+49,000=131,892)，及請求
04 被告開立非自願離職證明書，依勞基法第14條第4項、第17
05 條、第16條第1項第3款、第19條、勞工退休金條例(下稱勞
06 退條例)第12條第1項等規定提起本件訴訟。並聲明：(一)被告
07 應給付原告131,892元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應發給原告非
09 自願離職證明書。

10 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，惟以書狀答辯
11 稱：原告於任職期間兼具董事身分一職，對公司負有忠誠及
12 善良管理人之義務。原告不循正當途徑表達意見，卻在公司
13 股東及董事成員在內之通訊軟體(LINE)群組內，散佈對被
14 告法定代理人即董事長楊鼎濬不實之指控與攻擊性言論，內
15 容逾越合理意見之表達範圍，足以動搖公司經營之基礎。其
16 次，原告利用其職務身分，煽動公司股東及董事提出董事長
17 不適任之議案，致使公司內部動盪進而影響公司正常之經營
18 與運作，可見原告違規情節實屬重大。此外，原告執掌公司
19 內部會計財報、辦理召開股東會及董事會等重要事項，然於
20 股東會召開前夕，原告均未完成上開之準備工作外，亦將公
21 司大小章佔據未歸還，經董事長索討卻置之不理，隨後即在
22 前揭之群組散佈對董事長不實之指控。原告曾收受法人董事
23 改派代表人之「改派書」，私自隱藏並未告知被告之董事
24 長，直至其他董事擅自違法召開董事會，經被告之董事長詢
25 問方提出「改派書」。原告勾結少數股東藏匿「改派書」，
26 試圖以少數董事惡意召開虛假之董事會進而動搖公司之經營
27 權，此等不法之行為已造成被告之損害。原告上開行為構成
28 違反勞動契約及工作規則，情節重大，兩造間有難以繼續維
29 持勞動契約之情。被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款
30 規定終止系爭勞動契約，實屬合法。又解僱既係合法，則原
31 告請求資遣費、預告工資與開立自願離職證明等，顯無理由

01 等語資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判
02 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自111年2月7日起受僱於被告擔任管理部經理，每月薪
05 資為49,000元。

06 (二)被告於114年6月23日以台藝人字第1140623-001號函(下稱系
07 爭解僱函文，本院卷第85頁)通知原告，解僱原因為對公司
08 負責人有重大侮辱行為，影響名譽，致公司受有損害，違反
09 工作規則情節重大。

10 四、得心證之理由：

11 (一)被告終止系爭勞動契約不合法。

12 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
13 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工有違反勞動
14 契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；
15 此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基
16 法第12條第1項第2款、第4款及第2項定有明文。所謂「重大
17 侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家
18 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重
19 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地
20 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言
21 之習慣等一切情事為綜合之判斷，並視該勞工之侮辱行為是
22 否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在；至於「情節重大」，
23 原屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目
24 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
25 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
26 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
27 在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。舉凡勞
28 工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所
29 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
30 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
31 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)。法院審酌時除應評估勞工是否有可歸責事由外，其判斷標準，應以勞工違反工作規則之事由，是否已達到非將之解僱為最後之手段，否則不能防免之嚴重程度，始克當之；且尚應審酌雇主之解僱處分，依社會通念是否符合必要性、相當性及比例原則，以平衡勞資關係。

2. 被告答辯稱原告散佈對董事長不實之指控與攻擊性言論，已逾越合理意見之表達範圍，煽動公司股東及董事提出董事長不適任之議案，致影響公司之營運等語，提出LINE對話紀錄為證(見本院卷第113至116頁)。原告對於上開對話記錄並不爭執，惟陳稱其兼具董事身分，關於董事與董事長之間有關公司經營的事項是可受公評之事，否認有對公司負責人重大侮辱情事。依上開LINE對話紀錄可見，原告表達被告董事長於任期中有無作為之情形，並有逾越職權及不當之行為，希望被告之其餘董監事就此等事情有所重視，更換董事長等語。細究原告發表之言論，內容範圍是就董事長對於被告公司之營運、對外業務之經營與是否有損及被告利益，提出其意見，尚與惡意人身攻擊、謾罵貶抑人格之行為有別。又股份有限公司之董事會乃公司之業務執行機關，就業務之執行與未來之營運，董事間自應有相當之討論與意見交換，以免損及股東之權利。原告具被告董事之身分，依公司法之規定，需盡善良管理人之注意義務，並以公司最大利益為先而有忠實義務，若有違反並有民事賠償責任。依上開原告之言論，其就被告董事長對外之業務發展經營，對內有無逾越職權之情，在被告董監事之聊天室提出意見與討論，客觀上，難認此等言論已合於勞基法第12條第1項第2款對於雇主或其代理人有重大侮辱之行為。至於被告稱原告將前揭之言論傳至其他董事間，用以煽動股東會及董事提出董事長不適任案云云，並提出被告董事長與其他董事之間之LINE對話截圖為證(見本院卷第117至126頁)。然而上開對話，係董事長與董事之間就原告於董監事群組的前開發言，為抒發感想、情緒或為溝通之對話，尚不足作為被告前開主張可為終止勞動

01 契約之證明。

02 3.被告再稱原告未完成召開股東會之準備工作，佔據公司用印
03 章不予以歸還等語，提出被告董事長與原告間之LINE對話紀
04 錄截圖佐證（見本院卷第129頁）。然依上開紀錄，僅見被
05 告董事長向原告詢問為何均聯繫不上，原告稱在盤點並提供
06 被告之憑證予會計師等語，無法推認原告有無故佔據被告公
07 司章之情。加以原告於本院陳稱：我有完成盤點工作，並且
08 於董事長要求歸還大小章時，迅速製作印鑑交還表格，在高
09 雄將大小章歸還給黃董事等語（見本院卷第179至180頁），
10 是被告上開答辯即無可採。

11 4.被告又稱：原告私自將被告法人董事之改派書隱匿，未依流
12 程處理，且並未告知董事長，意圖動搖公司之經營權等節，
13 並提出被告致董事會之通知1份佐證（見本院卷第131頁）。
14 惟查，上開通知內容是載明不召開董事會之原因，並未有被
15 告所稱原告隱匿改派書之情。至於被告內部處理文件之流程
16 及是否告知董事長等情，被告並未提出工作規則或勞動契約
17 作為佐認，也未提出其他證據證明原告有違反何種工作規則
18 而達情節重大之情形。況且，原告對於處理文件之程序縱有
19 違反規定，是否已達重大致需以解僱作為懲戒手段，不無疑
20 問。

21 5.綜上，被告抗辯依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定終
22 止系爭勞動契約，應為不合法而無效。

23 (二)系爭勞動契約於114年7月22日終止。

24 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
25 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
26 款定有明文。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通
27 知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1項本文亦定有
28 明文。復按勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具
29 體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節，並如何有損害勞
30 工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如
31 認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞

01 時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時
02 表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契
03 約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號民事判
04 決參照）。

05 2.原告主張被告之解僱行為違反勞基法之規定，為違法之解僱
06 而損及原告之權益，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系
07 爭勞動契約，被告於114年7月22日收受通知等語。查被告雖
08 以系爭解僱函文通知原告終止勞動契約，然而於114年6月24
09 日終止系爭勞動契約並不合法，業如前述，兩造勞雇關係仍
10 然存在。原告於114年7月14日向高雄市政府勞工局申請勞資
11 爭議調解，表明非自願離職，被告並無提供解僱證據，請求
12 被告給付資遣費，被告則於114年7月23日勞資爭議調解會議
13 前以書面請假，至遲於會議前一日即114年7月22日被告收
14 受原告之通知等情，有高雄市政府勞工局115年5月7日高市
15 勞關字第11533847700號函暨兩造間之勞資爭議調解案件資
16 料附件在卷可佐（參本院卷第139至172頁），堪以採認。依上
17 開證據資料可得，原告於申請勞資爭議調解時已表明終止勞
18 動契約之意思，被告解僱不合法，有勞基法第14條第1項第6
19 款所定之情事，系爭勞動契約經原告依上開規定，於被告於
20 114年7月22日收受通知而合法終止。

21 (三)原告請求資遣費82,892元，為有理由。

22 按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，每滿一年發給2分之1個月之平
26 均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
27 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
28 1項定有明文。經查，系爭勞動契約業經原告依勞基法第14
29 條第1項第6款規定合法終止，已如前述，則原告依前揭規定
30 請求被告給付資遣費，自屬有據。原告自114年7月22日勞動
31 契約終止日往前回溯6個月（即自114年1月22日起至114年7月

21日止共計181日)之月平均工資應為48,729元(計算式： $\{49,000\text{元} \div 31 \times 10 + 49,000\text{元} \times 5 + 49,000\text{元} \div 31 \times 21\} \div 181\text{日} \times 30\text{日} = 48,729\text{元}$)，則原告所得請求被告給付之資遣費為84,328元(計算式： $48,729\text{元} \times \{\text{新制基數}1 + 526/720\} = 84,328\text{元}$)，原告請求資遣費82,892元，尚未逾此範圍，為有理由，應予准許。

(四)原告不得請求預告工資。

原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，並依勞基法第16條第1項第3款之規定請求被告給付預告工資等語。惟按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，固應給付預告工資，惟預告工資之給付，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，即可得知。勞工既得不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給付預告工資。是原告主張得依勞基法第16條第1項第3款之規定，請求被告給付預告工資部分，即屬無據，應予駁回。

(五)原告請求被告發給非自願離職證明書為有理由。

按就業保險法第25條第3項前段規定，第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；又依同法第11條第3項規定，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。另按勞動契約終止時，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條亦有明文。經查，系爭勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，原告依前揭規定請求被告發給非自願離職證明書一節，即屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費82,892元及其法定遲延利息，即自起訴狀繕本送達(見本院卷第19頁送

達證書)之翌日即115年2月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 7 月 8 日
勞動法庭 法 官 楊佩蓉

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 115 年 7 月 8 日
書記官 林雯琪