臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第43號

上　訴　人　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　吳冠龍律師

　　吳文淑律師

被上訴人　　林忠勇

訴訟代理人　黃呈熹律師

複代理人　　黃頌善律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年6月13日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，本院於112年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自民國89年1月10日起受僱於上訴人，擔任廠務工程師，每月平均工資為新臺幣（下同）4萬3,900元。被上訴人任職期間表現良好，詎上訴人於109年7月17日以被上訴人所負責之二次配工程驗收不當，溢付工程款予廠商，未善盡勞動契約義務，造成公司財產損失為由，要求被上訴人簽署離職單遭拒。上訴人即以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於當日解僱被上訴人，然被上訴人無上訴人所指任何違反勞動契約或工作規則之情事，實因上訴人盤點廠商工程施作數量時，未將諸多工程用料計入盤點數內，工程剩餘材料均放在上訴人公司內，申報資料亦有留存，被上訴人不可能將材料攜出。上訴人所指被上訴人負責K7日月系統股份有限公司（下稱日月公司）工程（下稱日月工程）、K7坤琳工程股份有限公司（下稱坤

琳公司）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，工程價格由上訴人採購單位決定，並無溢付工程款情形。被上訴人縱有業務疏失，上訴人未對被上訴人施以輔導或其他改進措施，亦未給予被上訴人陳述意見說明原委機會，逕將被上訴人解僱，違反最後手段性及比例原則。上訴人非法解僱被上訴人，違反勞工法令致勞工權益受損之行為，經被上訴人於109年7月24日向經濟部加工出口區管理處（下稱加工出口區管理處）申請勞資爭議調解，並於109年8月5日調解時主張上訴人於非法解僱，應視被上訴人於申請調解時已依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約。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條及就業保險法第11條第3項規定，求為命上訴人應給付54萬8,750元本息（即資遣費50萬4,850元、預告期間工資4萬3,900元），並開立非自願離職證明書。原審判命上訴人應給付被上訴人資遣費50萬4,850元本息、開立非自願離職證明書，暨依職權為附條件宣告准、免假執行，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服原判決，提起上訴。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人就其餘敗訴部分即原審駁回預告期間工資部分，未聲明不服，該部分不在本院審理範圍）。

二、上訴人則以：被上訴人受僱於上訴人，於廠務部門擔任廠務工程師，負責上訴人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，依上訴人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「廠商備料、送貨」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「廠商施工」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「工單驗收」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」，被上訴人於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。上訴人於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，上訴人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。被上訴人所負責日月工程、坤琳工程，均依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，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，訂購單之數量與現場盤點之數量存有如原審判決附表（下稱附表）一、二所示差距，致上訴人分別溢付工程款27萬6,175元、16萬5,035元，受有損害。被上訴人於109年7月17日訪談時仍否認有業務疏失，足推知被上訴人始終認定其驗收方式無不妥之處，被上訴人怠於實際盤點用工、用料之作業方式已非個案，而是長期為之，可推估造成上訴人損害之金額不僅係被抽選之日月工程、坤琳工程所溢付金額，被上訴人怠忽職責，已破壞上訴人與外部廠商信賴基礎與和諧關係，上訴人內部秩序紀律之維持，情節實屬重大，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、獎懲辦法施行細則第10條第3項規定，被上訴人已違反恪遵職守之忠實義務。被上訴人任職已長達20年餘，對於上訴人進行工程驗收之流程與要求應熟稔於心，明知上訴人一再宣導作業流程須依循內部規則，仍怠忽職責損及上訴人之營業利益，難以期待上訴人繼續與被上訴人維持勞雇關係，上訴人將被上訴人予以解僱，已符合比例及最後手段性原則。上訴人終止勞動契約實屬合法管理作為，無違反勞動契約或勞工法令之處等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（並由本院依相關卷證為部分文字修正）：

㈠被上訴人自89年1 月10日受僱於上訴人，擔任廠務工程師，負責上訴人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，每月平均工資為4 萬3,900 元。

㈡日月工程、坤琳工程為被上訴人負責之廠務工程，上開工程均按訂購單之金額給付日月公司54萬6,000 元（含稅）、坤琳公司141 萬3,576 元（含稅）。嗣日月公司同意折讓27萬7,893 元、坤琳公司同意折讓1 萬3,660 元。

㈢上訴人109 年6 月12日、13日會同被上訴人、日月工程及坤琳工程之施工廠商至現場進行盤點，並製作盤點紀錄。

㈣上訴人於109 年7 月17日訪談被上訴人，被上訴人否認有業務上疏失，上訴人於當日以被上訴人負責日月工程、坤琳工程，因個人作業瑕疵怠忽職責，驗收盤點溢收金額，致公司蒙受損失，依人事管理規章第54條：「員工懲處分為警告、小過、大過及不經預告逕行終止勞動契約」（原審卷一第77頁）、紀律與獎懲辦法施行細則第10條第3 項：「員工因怠忽職責致使公司蒙受損失者，得予記大過處分；情節重大者得以免職處分」（原審卷一第81頁）及勞基法第12條第1 項第4 款等規定，將被上訴人解僱。

㈤被上訴人104 年至109 年經手採購金額共1億3,877 萬9,568元。

㈥被上訴人於109 年7 月24日向加工出口區管理處申請勞資爭議調解，並於109 年8 月5 日調解時主張上訴人非法解僱，於申請調解時已依勞基法第14條第1 項第6 款規定，向上訴人終止勞動契約。

㈦若被上訴人得請求資遣費，該數額為50萬4,850元。

四、本件爭點：

㈠上訴人於109年7月17日依勞基法第12條第1項第4款規定，解僱被上訴人是否合法？

㈡被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止本件勞動契

約，是否有理由？被上訴人請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，是否有據？

五、本院論斷：

㈠上訴人於109年7月17日依勞基法第12條第1項第4款規定，解僱被上訴人是否合法？

1.上訴人主張被上訴人擔任廠務工程師，負責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。被上訴人未遵循上訴人相關作業規定究所負責之工程實際進行抽檢、驗收，致上訴人溢付日月工程27萬6,175元、坤琳工程16萬5,035元，受有損害，被上訴人怠於實際盤點用工、用料之作業方式並非個案，乃係長期為之，違反勞動契約及工作規則，且屬情節重大，依勞基法第12條第1 項第4 款規定，終止本件勞動契約等語，為被上訴人所否認。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。是以，兩造就上訴人是否合法終止勞動契約乙節有爭執，揆諸前開規定，自應由上訴人就被上訴人違反勞動契約或工作規則，且情節重大，及解僱符合解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。

2.次按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，勞基法第12條第1 項第4 款定有明文。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號判決要旨參照）。復按人民之工作權，應予

保障，為憲法第15條所明定。雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪等均已無法維護其經營秩序，始得為之。

3.經查：

⑴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。上訴人96年10月15日公布生效之「工單作業流程」、「CP-105驗收作業一點收作業、檢驗作業」，及「CF-103工程進度管制及監工作業」等規定，均為上訴人所制定之工作規則，亦為兩造間僱傭契約內容之一部。依工單作業流程第8.3.2條第3項：「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條第3項：「廠務工程處工程

師配合材料驗收及人數統計、第8.5.1條第1項：「填WOS(註：work order system)完工日期、用料、人工、費用及材料收料日期」(原審卷一第87頁)，及「CP-105驗收作業一點收作業、檢驗作業」第2.(2)條：「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」（原審卷二第21頁）、「CF-103工程進度管制及監工作業」第2.(2)、(3)條：「廠務單位評估施工品質是否符合當初擬定之規範，並判斷是否有需要變更之工程項目。如經討論，須變更工程項目，則由廠務單位填寫『廠務工程變更通知單』，呈權責主管核准後，依據採購循環之作業程序重新開立『工程請購單』；若無變更工程項目，則要求承攬商依開會討論結果於期限內進行改善。後續改善情形記錄於每日『監工日報表』中，並於之後的施工監督會議中提出討論」、「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對評估而需另增減工程項目時，由廠務單位於施工監督會議中提出討論，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」等規定（原審卷二第25至26頁）。可知被上訴人於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，以確認施工廠商有無實際進料、有無實際使用在工程上；至驗收階段，除測試工程具備應有之效用外，更應確認工程實際耗用之材料品項與數量及人工(人數與天數)，是否與訂購單相符，以確保公司應付之款項與工程實際狀況一致。

⑵上訴人於109年6月12日、13日，就被上訴人所負責日月工程、坤琳工程之工程案，經會同被上訴人、施工廠商至現場進行盤點，並於現場盤點紀錄簽名（原審卷一第91至97頁、第101頁），分經證人即日月公司員工丙○○證述：被證4盤點紀錄品名電纜線右邊本來寫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（見原審卷二第260

頁）、證人丁○○即坤琳公司員工陳證：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等語（原審卷二第268至269頁），及證人即上訴人企業內控營運處主管甲○○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（原審卷二第275頁），足認上訴人盤點日月工程、坤琳工程時係以現場狀況進行實際測量，並已考量施作廠商意見後，相關人員乃於在盤點紀錄上簽名，該盤點紀錄應為可採。參諸該盤點紀錄上所載「建議數量」與「盤點數」均有若干差異，可認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。

⑶被上訴人自89年1月10日起受僱於上訴人，於廠務部門擔任廠務工程師，負責上訴人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，迄至109年7月17日遭被上訴人解僱為止，期間長達20年餘，依前開工作規則規定，於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，並若工程施工中，有增加或減少工程項目時，應填寫變更通知單，且經核准後，方可為後續之作業。惟被上訴人未落實材料之驗收及人數統計，導致上訴人於日月工程、坤琳工程中溢付款項受有財產上之損害，經上訴人與日月公司、坤琳公司協商，日月公司同意退還上訴人27萬7,893元，另坤琳公司因施工過程中將硬管更換為軟管，有增加工程款，與上訴人協商後同意退還1萬3,660元，有卷附該等公司函可參（原審卷三第71頁、第75頁），則上訴人抗辯因被上訴人未落實確認實際耗

用之材料，致溢付款項予日月公司、坤琳公司一節，堪可認採。

⑷是依前開盤點紀錄，被上訴人於坤琳工程有變更項目時，未依前開「CF-103工程進度管制及監工作業」第2.(3)條規定，辦理變更需求項目，擅自決定工程之施作，待上訴人於現場盤點時方發現與原訂購單不符之處；且就日月工程、坤琳工程亦未親自查驗材料，係委由他人簽收進廠之材料，有工程材料、設備進廠檢驗表可參（原審卷二第163至164頁），被上訴人確違反上訴人前述工作規則。雖被上訴人主張上開工程係統包、總價承攬，故允許30%誤差比例云云，並提出承攬合約作業系統流程（原審卷二第89頁），然為上訴人否認，而該資料係上訴人舊有承攬合約作業系統，上訴人於107年7月4日即改採ePR系統（原審卷三第309至357頁），難認上訴人有被上訴人所稱允許30%誤差比例。又上訴人工單作業流程自96年10月15日後未曾變更修改，不論工程係採總價承攬抑或實做實算，被上訴人仍應依遵守相關規定予以驗收，被上訴人此部分所辯，自非足取。

⑸至於上訴人於本件訴訟審理中另稱其於110年9、10月間再行抽查被上訴人所經辦其他4件工程，亦有訂購單與盤點數量存有9%甚或至28.92%之落差，足證被上訴人故意長期違反公司規定云云，並提出上證2(即被證30，本院卷第99至134頁)及證人甲○○之證言為憑。惟按勞基法第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、101年度台上字第366號判決意旨參照）。經查，關於本件解僱事由，上訴人已自承其於109年7月17日依勞基法第12條第1項第4款規定對被上訴人終止契約，該終止契約之具體事實即被證8員工訪談紀錄（原審卷一第111頁）所載：

k7二次配工程驗收盤點溢收金額，實際溢價金額：廠商日月＄278k，坤琳＄153k，個人作業瑕疵，怠忽職責，致使公司蒙後受損失等語（本院卷第168頁），並為被上訴人所不爭執。足見上訴人於109年7月17日通知被上訴人終止兩造間勞動契約時，並未以被上訴人另有辦理上證2（即被證30）4件工程有未善盡廠務工程師之職責乙事，作為解僱被上訴人之事由，且參諸證人甲○○所陳證：上證2這4件工程係於110年9、10月進行查核，即在被上訴人提起本訴之後，109年7月將被上訴人免職時，並未進行這4件查核，被上訴人亦無參與等語（本院卷第239頁），足見上訴人並未於終止契約通知時或之前，曾有以上該事由對被上訴人為解僱之意思表示，則基於誠信原則及保護勞工之意旨，上訴人於事後即訴訟中始執此作為終止兩造間系爭勞動契約之事由，自非可採。

⑹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。」，為上訴人之人事管理規章第52條第1項、獎懲施行細則第10條第3項所規定，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」者為必要。被上訴人因遭上訴人抽查之日月工程、坤琳工程，雖有如前述怠忽職責未依工單作業流程驗收材料之數量，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，致上訴人受有財產上之損害，然審酌被上訴人乙○○任職於上訴人逾20年之久，任職期間獲嘉獎7次，警告4次，有獎懲資料明細表足憑（原審卷三第369頁），被上訴人為資深人員，並非平時表現不佳待汰除之人員，而被上訴人104年至109年經手採購金額共1億3,877萬9,568元，亦為兩造所不爭，有員工訪談記

錄表可佐（原審卷一第111頁），相較本件所涉之日月工程、坤琳工程溢付工程款為27萬6,175元、16萬5,035元，所造成上訴人損失金額非鉅，應非被上訴人長期刻意所為，所生危害並非重大。

⑺上訴人固辯稱被上訴人此等資深廠務，有工程實務經驗，具備預估材料數量之能力，且被上訴人自承其承辦工程做法均與日月工程、坤琳工程相同，被上訴人並非輕忽乃係刻意圖利特定廠商，被上訴人違規執行業務實屬積弊已深，造成上訴人財產上之損害，已違反公司規定且情節重大，顯無改善可能，難以維持和諧之勞雇關係，不得不以免職為最後之手段云云。然依上訴人所提出其與日月工程、坤琳工程之承包工程明細表（原審卷二第403至423頁），被上訴人為申請人而由日月公司、坤琳公司所施作之工程，其中甚多工程於施工完成後之「實際金額」小於「預估金額」者（原審卷二第403至423頁），堪認上訴人指稱被上訴人未驗收實際耗材，而以給付「訂購單工料數量之金額」方式，刻意圖利特定廠商云云，係為片面臆測之詞。況徵諸上訴人於發現有溢付工程款情形後，未因此即與日月公司、坤琳公司拒絕往來，仍然保持業務關係，可認被上訴人疏失行為，並未影響上訴人與廠商間信任關係，自無上訴人所稱對所營事業已造成相當之危險。又被上訴人於約談時否認有何疏失，亦難據此認定被上訴人事後拒不認錯，已破壞兩造間之信任關係。上訴人辯稱被上訴人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。

⑻從而，被上訴人就所負責之日月工程、坤琳工程雖有上訴人所指前開違反工作規則之行為，然其情節非屬重大，且被上訴人前未曾發生類似怠忽職責，並非屢犯不改，應認尚未達到需終止僱傭契約剝奪其工作權之最嚴重懲處之程度，且此等事件性質上透過監督及懲戒應可獲得控制與改善，即仍可經由教育訓練、加強監督、扣減福利、津貼、記警告、年度

考核或賠償等其他懲處手段，獲得改善，上訴人在未先以記過等之其他懲戒方式，亦無提供被上訴人教育訓練或其他改進措施，不啻剝奪被上訴人事後改善之機會，亦即上訴人應可採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效果。故審酌上情，上訴人所為解僱與被上訴人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，上訴人逕將被上訴人解僱，即屬無據，被上訴人主張遭上訴人非法解僱，應屬可採。

㈡被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止本件勞動契約，是否有理由？被上訴人請求上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，是否有據？

1.按下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1 款、第6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。第17條規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1 項第6 款及第2 、4 項亦有明文。雇主無正當理由解僱勞工時，應可認為雇主違反勞動契約，勞工得依上開規定終止勞動契約。準此，本件上訴人以上開事由依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，難認合法，既如上述，被上訴人自得依勞基法第14 條第1項第6款規定終止勞動契約。本件被上訴人於109年7月24日經向加工出口區管理處申請勞資爭議調解，並於109 年8 月5 日調解時主張上訴人非法解僱，於申請調解時已依勞基法第14條第1 項第6 款規定，向上訴人終止勞動契約，為兩造所不爭執，是被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年8月5日終止本件勞動契約，為有理由。

2.次按勞工依勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約者，雇主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14條第4 項

準用第17條有明文規定。次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資，於勞動契約依勞動基準法第14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。兩造對於如被上訴人請求資遣費為有理由，得請求資遣費為50萬4,850元均不爭執。被上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款之規定終止兩造間勞動契約，既有理由，則依勞基法第17條、勞退條例第12條請求上訴人給付資遣費，即屬有據。

3.復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。再按勞動契約終止時，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。兩造勞動契約業經被上訴人於109 年8 月5日依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，依前揭勞基法第19條規定，自得請求雇主發給服務證明書，被上訴人請求上訴人應開立非自願離職之服務證明書一節，洵屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，既為合法，兩造間僱傭關係因此終止。被上訴人依勞基法第17條、勞退條例第12條規定，請求上訴人給付50萬4,850元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年2月20日（原審卷一第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，請求上訴人開立非自願離職證明書予被上訴人，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並依職權為准、免假執行之宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　112　　年　　4　　月　　25　　日

書記官　林秀珍

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。