

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第36號

原告 劉臣祐

訴訟代理人 李弘仁律師

被告 金軒揚食品有限公司

法定代理人 楊碧泉

訴訟代理人 李佩玲

上列當事人間請求給付薪資事件，經本院於民國111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹萬壹仟陸佰伍拾元及自民國一百一十一年七月六日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹萬壹仟陸佰伍拾元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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項第3款定有明文。原告原起訴依據雇傭契約，請求被告給付1萬1650元及其法定遲延利息，嗣於111年6月28日具狀追加資遣費之請求，並擴張聲明為被告應給付5萬6609元及其法定遲延利息（見本院卷第85頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年5月27日起受雇於被告，擔任作業人員，負責烤肉等相關作業事務，約定月薪新臺幣（下同）3萬2500元（含底薪2萬6500元、每月津貼4,

000元、全勤獎金2,000元）。原告及其同事於111年1月間發現被告工廠之肉品有發霉情況，惟在告知廠長有發霉肉品後，公司疑似仍未即時採取追回產品等相關措施，原告本於食安疑慮進一步向被告公司之顧問關切產品後續之處理狀況，被告之後卻以原告造謠損害公司名譽、原告打疫苗身體不適乃偷懶等理由刁難，而於111年2月21日當天以原告散播未經確認之謠言、損害公司名譽、頂撞上司三大過為由，依據勞基法第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約，被告係違法終止勞動契約，並將原告之勞工保險辦理退保，則被告之退保行為屬違反勞工法令致有損勞工權益之虞，故原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定，於111年3月4日終止勞動契約，被告應給付111年2月22日起至111年3月4日止之薪資1萬1650元、資遣費4萬4959元，爰依雇傭契約及勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告5萬6609元及民事爭點整理狀及訴之追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告自108年5月27日起受雇於被告，110年2月因工作效率佳，廠長建議公司給予記功獎勵，被告因此予以加薪。同年7月原告告知副總因其他公司工作薪資條件好，且認為自身努力付出，卻沒有受到升職重用，因此打算離職，被告基於留才考量，再次對原告進行加薪。但原告後續卻陸續出現與同事工作上的紛爭、配合度不佳及挑選工作甚至邀請同事和其一起去做直銷等狀況。

（二）嗣原告於111年1月28日告知任職於被告公司其他關係企業之顧問關於1月初某一天發霉肉乾一事，顧問於2月5日春節拜年時告知此事，春節連假結束後2月7日上班日被告副總即向廠長了解此事，廠長告知肉乾從冰箱取出由於油脂凝固會有白色點狀，燒烤後融化就沒有了，新進同仁的確會提出疑問確認，也會說明和教育訓練，如遇有問題的肉品也會按照公司作業流程，在當天工作結束後，進行修邊肉及瑕疵品報

01 廢。對於原告所提發霉狀況，實在沒有印象。111年2月8日
02 他廠員工亦來電詢問此事真偽，並告知其廠同事們也都知道
03 此事，已造成不良影響。原告2月僅上班2月14日及21日，其
04 間曾請他到公司了解整個情形，但原告說他不是當事者所以
05 不願配合。嗣於111年2月21日上午時詢問事情經過，原告說
06 明1月初的某一天下班前，有發現某一桶肉乾有發霉情形，
07 詢問是否記得正確日期，原告說不記得，但同一條生產線同
08 事都有看到，為加強其可信度，確切指出林姓同事有看到，
09 於是副總便和產線林姓同事確認，林姓同事表明沒有看到，
10 但有聽說。其中一名產線黃姓新進同事說有印象詢問較資深
11 的同事白點這件事，後續放旁邊交由廠長處理。另此名黃姓
12 同事也有說原告恐嚇同事說要作證，不然會被公司告，令同
13 事心生恐懼。後副總將了解的結果告知原告，並提醒原告其
14 1月份幾乎都沒有配合公司的夜間加班，在時間點及後續都
15 不確定且沒有任何證據的情況下，不應該出此言論傷害公
16 司，但原告很堅持自己的想法，認定廠長並未進行後續處
17 理，副總亦告知原告如想了解後續處理，也可隔日直接詢問
18 廠長或品管，不應該是私底下持續和同事討論或將近一個月
19 後和未一起工作的同事討論。

20 (三)於111月2月21日下午產線同仁告知廠長因原告動作緩慢影響
21 工作進度，廠長到場關切，起初原告不予理會，後經廠長大
22 聲詢問後才回答手痛，後原告至辦公室找副總，並告知事情
23 經過，並非如原告於存證信函中所述有事先報備。因原告施
24 打疫苗已一週，其間並未上班應已充分休息，且施打的手臂
25 非慣用手，調閱監控後，發現原告左右手更換自如，且作業
26 速度與往常不同，被告當場告知原告，但原告仍持續言語狡
27 辯，態度惡劣，在詢問可勝任工作是哪一個部門時，甚至脫
28 口說出「公司可以開除我啊，開除我，我更開心」等語。綜
29 觀原告總總言行及刺激下，副總告知原告「以你這樣的行為
30 公司為什麼要花錢開除你，對公司並不公平，會依相關規定
31 開除」，又因原告2月僅上班2天，何來原告所稱接連刁難。

01 在被告公司人力極為短缺之時，若非情節重大，被告亦不會
02 做出開除此一決定。原告為被告公司成立20多年來首例懲戒
03 性解雇。嗣於111年2月22日約莫10點左右，原告在勞工局來
04 電詢問是資遣還是開除，並非原告訴狀所說前往公司欲提供
05 勞務遭拒而無法履行，且離職申請亦非當日才提出，於111
06 年1月22日就已提出申請。

07 (四)綜上，原告確有散布不實言論損害公司名譽，擾亂公司秩
08 序，且怠工之實，被告公司判斷情節重大之要件，就原告違
09 反勞動契約第11條第2款、第11條第15款，已達到懲戒性解
10 雇之程度，且勞工違反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇
11 主內部秩序紀錄之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之
12 損害，已難採用解雇以外之懲處手段而繼續僱傭關係，以兼
13 顧企業管理紀律之維護，且既無僱傭關係，故被告依相關規
14 定將原告辦理勞工保險退保。

15 (五)聲明：原告之訴駁回。

16 三、兩造不爭執之事項（見111年7月12日筆錄，本院第150
17 頁）：

18 (一)原告於108年5月27日起受雇於被告，擔任作業人員，月薪3
19 萬2500元，被告於111年2月21日以原告散播未經確認之謠
20 言、損害公司名譽、頂撞上司記大三過為由，依據勞基法第
21 12條第1項第4款之規定終止勞動契約，並將被告退保，僅支
22 付至111年2月21日薪資（被告於2月支付1萬9027元），有原
23 告提出之原證4勞工保險被保險人投保資料表、存摺影本可
24 按（見本院卷第31、15頁）。

25 (二)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，原告於111年3月11
26 日勞資爭議調解時，已主張於111年2月21日要求於111年3月
27 4日離職，有原告提出原證3新北市政府勞資爭議調解紀錄可
28 按（見本院卷第29頁）。

29 (三)原告於111年2月25日以原證2存證信函發函通知被告恢復原
30 職，有原告提出原證2存證信函可按（見本院卷第17~27
31 頁）。

01 四、原告起訴主張被告積欠111年2月22日起至同年3月4日止，共
02 11日之薪資及被告違法將原告退保，原告依勞基法第14條第
03 1項第6款規定終止勞動契約，請求資遣費，爰依據雇傭契約
04 及勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，
05 因此，本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上理由
06 為何?(二)原告依據雇傭契約，請求被告給付111年2月22日
07 起至111年3月4日薪資共1萬1650元，是否有理由?(三)原告
08 依據勞動法令，請求被告給付資遣費，是否有理由?茲分述
09 如下：

10 (一)本件終止勞動契約之法律上理由為何?

11 被告以原告散播未經確認之謠言、損害公司名譽、頂撞上司
12 三大過等理由，依據勞動契約第11條第2款、第15款，依據
13 勞基法第12條第1項第4款之規定，違反勞動契約而終止勞動
14 契約云云，原告則以被告違法退保，依據勞基法第14條第1
15 項第6款之規定終止勞動契約等語置辯，經查：

- 16 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
17 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
18 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
19 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
20 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
21 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
22 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之
23 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
24 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
25 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行
26 為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上
27 字第2624號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手段性」
28 意即解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，在可期
29 待雇主捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施時，為符
30 合憲法保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意解僱勞
31 工。惟勞動基準法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契約

01 或工作規則須情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，不
02 得低於勞動基準法所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚
03 明，故同法第12條係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不
04 當行使契約終止權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自
05 不得以訂定工作規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權
06 限，否則同第12條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無
07 適用之餘地，自非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規
08 定，雇主在特定情形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅
09 限於同法第12條所定之範圍內，始生效力。而所謂「情節重
10 大」，係指因該事由之發生使勞動關係之繼續進行受到阻
11 礙，且無法期待雇主於解僱後發給勞工資遣費，因而賦予雇
12 主立即終止勞動契約之權利而言。苟該事由之發生，並不因
13 此使勞動關係之繼續進行受到阻礙，雇主即不得行使此項終
14 止權。

- 15 2. 經查，被告以原告散播未經確認之謠言、損害公司名譽、頂
16 撞上司三大過等理由，記三大過解僱原告等情，然為原告所
17 否認，被告亦未就上開事實舉證以實其說，並參以被告提出
18 之工作規則，亦無對於上開行為有記過之處分之相關規定，
19 揆之前開說明，自難為有利於被告之認定，被告據此為由解
20 雇原告，自非適法。
- 21 3. 參以原告提出之錄音譯文對話記載，當原告稱「我是第一線
22 人員，公司產品出現問題，我去跟你講，公司反而用這個態
23 度對我，那是不是以後第一線人員發現問題 都不要去報
24 告」，同事阿耀卻稱「我們就靜靜的就好」，原告又稱「我
25 還是第一線人員，你沒有感激，你沒有感謝我就算了，你還
26 要用惡言相向對我」，同事阿耀又稱「啊，反正老闆也不知
27 道」「老闆知道也不會講怎麼樣呀」，原告稱「那發霉
28 得，那繼續用，繼續用對嗎，同事阿耀又稱「對啊」等語，
29 有原告提出且為被告所不爭之錄音譯文可按（見本院卷第11
30 7~119頁、第131頁），足見，原告僅單純因被告生產之肉品
31 可能有問題，並據此告知被告公司顧問，並無損害公司名譽

01 或散播謠言之情形，被告前開抗辯原告有勞動契約第11條第
02 15款規定「行為妨害甲方正常營運即嚴重損害甲方明諭利益
03 者」等事實，並未舉證以實其說，自無從為有利於被告之認
04 定。

05 4. 又依據勞動契約第11條第2款規定「對甲方負責人、負責人
06 家屬、各級業務主管或其他員工、實施恐嚇強暴脅迫或重大
07 侮辱之行為者，得不經預告終止勞動契約」，然查，依據被
08 告抗辯原告陳述「公司可以開除我啊，開除我，我更開心」
09 等語，難認有構成侮辱之行為，或實施強暴脅迫等事實，被
10 告據此終止勞動契約，顯非適法。

11 5. 再者，原告發現被告生產肉品有發霉現象，而告知公司顧
12 問，希望被告公司解決，並非散播言論，自難有「情節重
13 大」之事由，致使勞動關係之繼續進行受到阻礙，被告得以
14 較輕之處罰如扣薪或記過等處分，被告據此逕為解雇，揆之
15 前開說明，顯然違反解雇之最後手段性元則，亦非適法。

16 6. 勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使
17 勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則
18 ，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱
19 事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變
20 更為以他項事由，解雇勞工（最高法院民事判決100年度台
21 上字第2024號判決意旨參照）。準此，被告於解雇原告當
22 時所為之離職原因為勞基法第12條第1項第4款，嗣於訴訟進
23 行中，自不得再變更解雇之事由為勞基法第11條第2款，先
24 為陳明。

25 7. 原告於勞資爭議調解時，已自認其於110年1月22日提出自請
26 離職，預計於111年3月4日離職，有原告提出之勞資爭議調
27 解紀錄及被告提出之離職申請單可按（見本院卷第29~30、1
28 71頁），本件勞動契約已於111年3月4日因原告自請離職而
29 終止，自不得嗣後再於111年5月4日起訴時，依據勞基法第1
30 4條第1項第6款之規定終止勞動契約。況被告於111年2月21
31 日違法終止勞動契約，原告於111年5月4日始依據勞基法第1

01 4條第1項第6款終止勞動契約，已逾勞基法第14條第2項規定
02 之30日除斥期間，亦非適法。

03 (二)原告依據雇傭契約，請求被告給付111年2月22日起至111年3
04 月4日薪資共1萬1650元，是否有理由？

05 被告依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，並
06 非適法，且原告於111年1月21日預計於111年3月4日自請離
07 職，從而，原告請求被告給付111年2月22日起至111年3月4
08 日薪資共1萬1650元（ $32500/30 \times 7 + (00000 - 0000)/30 \times 4 = 1165$
09 0），應屬有據。

10 (三)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費，是否有理由？

11 雇主依勞基法第11條第1項之規定或勞基法第14條之規定，
12 終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同
13 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
14 均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
15 一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動
16 基準法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金
17 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第
18 11條、第13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護
19 法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
20 資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，
21 以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動
22 基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明
23 定。本件為原告自請離職，並非依據上開規定終止勞動契
24 約，原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

25 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
26 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
27 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
28 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
29 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
30 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
31 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率

為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年7月5日收受民事爭點整理暨訴之追加狀繕本，為被告所自認(見本院卷第149頁、111年7月12日筆錄)，因此，原告請求被告應自111年7月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據雇傭契約，請求被告給付薪資1萬1650元及自民事爭點整理暨訴之追加狀繕本送達翌日即111年7月6日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此部分，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
書 記 官 王思穎