

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第154號

114年度勞簡字第107號

原告 陳俊良

被告 新漢股份有限公司

法定代理人 林茂昌

訴訟代理人 詹文凱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款分別定有明文。查本件原告起訴時原聲明為：(一)被告應給付原告資遣費及預告工資合計新臺幣(下同)493,242元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應出具非自願離職證明書乙份予原告。(三)被告應給付原告損害賠償222,718元(見本院卷第11頁)。惟嗣原告於民國114年9月16日本院審理中追加請求三個月找不到工作薪資212,400元及精神賠償100,000元，嗣同日撤回上述追加之請求，並變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告715,960元；(二)被告應交付原告非自願離職證明書(見本院卷第103、111頁)。核原告上開所為變更，其請求之基礎事實係屬同一，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結之情形，揆諸上揭說明，自不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告自99年3月15日起受僱於被告，擔任製造部經理職
04 務，至被告解僱為止已服務逾十五年，工作期間表現良
05 好，未曾有重大違規紀錄。於114年6月6日，被告以他人
06 檢舉倉庫內存放酒類為由，指控原告違反工作規範及安全
07 衛生規則，並聲稱原告違反職業安全衛生法第六條、職業
08 安全衛生設施規則第184條、ISO45001政策目標、及被告
09 內部員工獎懲辦法第3條，旋即於解僱通知中載明依勞動
10 基準法（下稱勞基法）第12條第4款「重大違反勞動契
11 約」為由，逕行終止與原告之勞動契約。惟因雇主非基於
12 合理及正當事由終止勞動契約者，原告依勞基法第14條第
13 1項第6款規定終止兩造契約，並請求被告應依法給付資遣
14 費424,800元（計算式：薪資70,800元×6=424,800）及一
15 個月預告工資70,800元，並請被告提供原告非自願離職證
16 明書，以供原告辦理失業給付與再就業申請。

17 (二)被告雖在倉庫內發現原告留有酒類物品，而倉庫雖為貴重
18 材料區內，主要為放置電子零件及其他產線生產耗材，惟
19 原告置放之酒品並未在工作時間飲用，亦未從事任何危及
20 安全或違反職務之行為，被告未經正當調查程序，且於當
21 場即自行銷毀原告私有財物，嚴重侵害財產權益，屬不法
22 侵害財產權，應負民事損害賠償責任，經原告自行清點與
23 市價估算，損失總額為222,718元（包括金門高粱酒建廠6
24 5週年13,999×12瓶=167,988元、金門酒廠建廠龍年紀念酒
25 2,980×2 瓶=5,690元、一心無二金門高粱員工專供酒5公
26 升1瓶25,800元、戰酒特窖陳高645×12瓶=7,740 元、戰酒
27 黑金龍金箔酒-龍騰虎耀1瓶15,500）。爰依民法回復原狀
28 及第184條第1項前段規定，請求被告賠償222,718元，合
29 計請求被告給付715,960元等語。

30 (三)聲明：被告應給付原告715,960元；被告應交付原告非自
31 願離職證明書。

01 二、被告則以：

02 (一) 原告擔任被告之經理職務，負責三民系統廠管理事務，管
03 理該廠線邊貴重零件倉庫，並為該廠防火管理人，明知該
04 廠線邊貴重零件倉庫內存放大量電子零件及生產用化學材
05 料，均屬易燃物品，却違背自身職務，於倉庫內堆放大批
06 高酒精濃度之高梁酒類，一旦遇到火源，極易引發火災。
07 原告身為防火管理人，竟違背職務，堆放大量易燃物品。
08 其行為明顯違反職業安全衛生法第6條第1項第2款及職業
09 安全衛生設施規則第184條規定，及被告之勞工安全衛生
10 工作守則第二章第1條規定，因原告之行為違反法令及工
11 作規則，且具重大危險，故被告依勞基法第12條第1項第4
12 款「違反勞動契約或工作規則、情節重大」之規定，不經
13 預告終止勞動契約，被告依此規定終止勞動契約，原告無
14 請求資遣費之權利。

15 (二) 原告稱其存放於公司倉庫之酒類物品遭被告銷毀，請求所
16 受損害之賠償222,718元。惟該批酒類雖為原告決定堆放
17 於倉庫，但並非屬於原告，依據員工檢舉之陳述，該批酒
18 類為廠商致贈被告公司之年節贈禮，為原告所私藏。故如
19 原告主張係其私人物品，應先由原告舉證證明其來源及取
20 得方式等語，資為抗辯。併答辯聲明：原告之訴駁回。

21 三、得心證之理由：

22 (一) 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
23 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。次按
24 判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為
25 態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業
26 所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，
27 勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是
28 否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約或工作規
29 則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足
30 以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
31 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認

01 不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業
02 管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號、109
03 年度台上字第2385號判決參照）。又按勞動契約之給付義
04 務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工提供
05 勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇
06 主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠
07 誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為
08 或不作為義務，例如遵守勞工保護法令之作為義務或不得
09 為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，不
10 僅包括一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經
11 營價值文化及企業管理紀律等。如勞工違背忠實提供勞務
12 義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程
13 度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終
14 結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予
15 終止勞動契約。

16 (二) 經查，被告以原告受僱於被告，係擔任經理職務，負責三
17 民系統廠管理事務，管理該廠線邊貴重零件倉庫，並為該
18 廠防火管理人等情，為原告所不爭，應堪確認。又原告主
19 張置放於被告公司倉庫之高梁酒合計有28瓶（下稱系爭高
20 梁酒，內容物包括金門高粱酒建廠65週年12瓶、金門酒廠
21 建廠龍年紀念酒2瓶、一心無二金門高粱員工專供酒5公
22 升1瓶、戰酒特窖陳高12瓶、戰酒黑金龍金箔酒-龍騰虎耀
23 1瓶），被告除否認系爭高粱酒為原告所有，其餘就高粱
24 酒之種類內容及瓶數並不爭執，且有易燃液體清查明細乙
25 份附卷可參（見本院卷第51頁），此部分事實，亦堪確
26 認。

27 (三) 第按雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及
28 措施：二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。職業
29 安全衛生法第6條第1項第2款定有明文。又「本公司係依
30 生產之需設置各項設備、儀器，各場所負責人應對下列事
31 項，設置符合標準之必要安全衛生設備：2. 防止爆炸性或

01 發火性等物質引起之危害。9. 防止水患、火災等引起之危
02 害。被告之勞工安全衛生工作守則第二章第1條規定第2、
03 9款定有明文（見本院卷第63頁）。而被告公司之規章制
04 度其中員工獎懲辦法3.2.4免職中第(17)點規定「違反勞
05 動契約及公司規章，情節重大者。」（見本院卷第147、1
06 49頁），而其中ISO 45001政策目標（見本院卷第153至20
07 3頁），此政策目標已於112年併入安全衛生工作守則。而
08 上述被告為規範所屬員工所制定之工作規則事項規定，自
09 視為兩造間勞動契約內容之一部，原告應受其拘束至明。
10 準此，原告若有違反被告之勞動契約、工作規則而情節重
11 大者，被告自得據此依勞基法第12條第1項第4款規定不經
12 預告終止勞動契約。

13 (四) 次查，系爭高粱酒係放置於被告公司9樓倉庫西北角之
14 「貴重材料區」，有被告9樓逃生動線平面圖乙份附卷可
15 憑（見本院卷第133頁），該樓層為被告公司放置各種材
16 料、線材場所，其中有塑膠線材、化學材料等，為易燃物
17 品，而「貴重材料區」內亦堆滿許多物品並以紙箱包裝，
18 此有照片3紙附卷可稽（見本院卷第135至139頁），原告
19 抗辯其放置系爭高粱酒之區域不屬法定危險區云云，尚不
20 足採。而原告放置者為酒精度高達58%之高梁酒，極易燃
21 燒，原告放置系爭高粱酒之層架旁及下方均緊鄰其他材
22 料，亦有被告提供之照片2紙可參（見本院卷第53、55
23 頁），衡諸常情一般人均知以上述高濃度高梁酒為易燃物
24 品，稍有不慎，一旦遇到火源，極易引發火災，並可能引
25 燃至該房間內物品，再波及室外之其他物品，而原告既負
26 責三民系統廠管理事務，管理該廠線邊貴重零件倉庫，並
27 為該廠防火管理人，應明知該廠線邊貴重零件倉庫內存放
28 大量電子零件及生產用化學材料，均屬易燃物品，對此應
29 特別注意及避免，惟原告卻違背自身職務，於倉庫內堆放
30 大批高酒精濃度之高梁酒類，故原告之行為確實會造成被
31 告公司重大之危險，其行為將造成雇主違反職業安全衛生

01 法第6條第1項第2款及職業安全衛生設施規則第184條規
02 定，及被告公司之勞工安全衛生工作守則第二章第1條規
03 定，堪認原告違反兩造間勞動契約或工作規則，已達情節
04 重大之程度。又倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重
05 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造
06 成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重
07 大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到
08 懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111
09 年度台上字第697號民事判決意旨可資參照）。是原告以
10 所放置酒品未開封為非工業用酒精，且未造成任何事故為
11 由，認不構成情節重大之情，依上說明，實無足採。況所
12 謂雇主利益，非僅限於一時金錢得失之利益，尚包括雇主
13 企業所維護之企業經營價值文化及企業管理紀律等，原告
14 未依被告所定規範執行事務，擅自堆放為數不少且易燃之
15 系爭高粱酒，實已危害被告之企業經營價值文化及企業管
16 理紀律之維護，自有損於雇主利益，實難以期待被告再委
17 以重任，客觀上亦難期待其為被告提供勞務時善盡忠誠義
18 務，被告對之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度
19 受有影響，無法繼續僱用之情形，無從僅以減薪、調職或
20 記過等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難
21 以期待被告採用解僱以外之懲處手段。揆諸前揭說明，經
22 本院斟酌上開各情節，認原告違反工作規則或勞動契約，
23 情節已屬重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止
24 系爭勞動契約，程度相當，核無不當。原告主張被告之解
25 僱不符比例原則云云，洵非有理。承上，被告依勞基法第
26 12條第1項第4款規定於114年6月6日終止兩造間勞動契約
27 關係，有通知書乙紙為憑（見本院卷第99頁），既屬依法
28 有據，原告自不得再依勞基法第14條第1項第6款終止兩造
29 勞動契約，並請求被告給付資遣費及預告工資，是原告請
30 求被告應給付資遣費424,800元、預告工資70,800元，及
31 被告應開立並交付原告非自願離職證明書，即非有據，應

01 予駁回。

02 (五) 再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證
03 之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
04 實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚
05 有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院110年度台上字
06 第1096號判決要旨參照）。第按「因故意或過失，不法侵
07 害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗
08 之方法，加損害於他人者亦同。」，民法第184條亦有明
09 文。是以主張侵權行為賠償損害請求權，請求權人應就其
10 權利或利益被侵害之事實負立證之責（最高法院19年上字
11 第38號判例意旨參照）。又損害賠償之債，以有損害之發
12 生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其
13 成立要件（最高法院30年上字第18號、48年台上字第481
14 號判例意旨參照）。申言之，侵權行為所發生之損害賠償
15 請求權，應具備加害行為、侵害權利、行為不法、致生損
16 害、相當因果關係、行為人有故意或過失等成立要件，若
17 任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言，且原告應
18 就上開要件負舉證責任。

19 (六) 原告請求被告賠償被銷燬之其所有系爭高粱酒物品之損害
20 222,718元云云，固據提出附件1至4所示資料為證（見本
21 院卷第117至123頁）。然為被告所否認，並辯稱：該批酒
22 類為廠商致贈被告公司之年節贈禮，卻為原告所私藏等
23 語。是原告主張係其私人物品，自應先由原告舉證證明置
24 放於被告公司倉庫之系爭高粱酒確為其所有。然查，依原
25 告所提附件1（見本院卷第117頁）所示金門酒廠建廠65周
26 年雞年瓷瓶12瓶之廠商提供購買紀錄為106年5月及11月，
27 客戶名稱為「直客-陳先生（板橋三民）」，其上既無原
28 告姓名，已有可疑，此外無法證明確與原告有關，且購買
29 日期為106年，距被告發現其存放倉庫之日期114年6月6日
30 相距8年，實無法證明為同一批酒，亦無法證明為原告所
31 購買。又依原告所提附件2（見本院卷第119頁）所示為金

01 門酒廠建廠72周年紀念酒2瓶，惟依原告所附LINE對話通
02 聯紀錄內容，其上並未顯示購買人之姓名及時間，實無法
03 證明原告有購買該酒。而原告所提附件3書面內容（見本
04 院卷第121頁），其上稱「劉佳明」曾於不明時間出售
05 「一心無二」金門高粱酒給原告，惟此尚無法證明與原告
06 放置於被告倉庫內之酒為同一瓶酒。另依附件4所示有關
07 戰酒黑金龍12瓶（見本院卷第123頁），無法看出LINE對
08 話通聯人員及買賣雙方之姓名，亦無法證明與被告倉庫內
09 放置之酒為同一批酒。況原告請求酒類物品之損害為222,
10 718元，但原告所列金門高粱酒建廠65週年價格為13,999
11 元，核與上開附件1所示價格每瓶為1500元不同，而其餘
12 酒類亦均有差額，是縱使系爭高粱酒確為原告所有為真，
13 則其市價是否為222,718元，亦無法證明，綜上，原告既
14 無法證明系爭高粱酒確為其所私藏，則原告請求被告賠償
15 系爭高粱酒損失222,718元，即乏所據，無法准予。

16 四、綜上所述，原告依勞基法及民法回復原狀原則及第184條第1
17 項前段等規定，請求給付被告應給付原告715,960元，及被
18 告應交付原告非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。

19 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、調查證據聲
20 請及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本
21 判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

22 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
23 文。

24 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

25 民事第三庭 法官 吳幸娥

26 以上正本係照原本作成

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 114 年 12 月 10 日

30 書記官 黃靜鑫