

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第2號

原告 葉妙錚

訴訟代理人 蔡鴻燊律師

被告 華夏玻璃股份有限公司

法定代理人 廖霞榮

訴訟代理人 洪大明律師

鄭玉金律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月21日
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣柒仟叁佰叁拾元，及自民國111年1月
15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立載明原告姓名、身分證字號、出生年月日及離職
原因為非自願離職之服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之41，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前以新
臺幣柒仟叁佰叁拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國110年4月6日起任職於被告公司，擔任生產線管
理行政助理職務，平均薪資新臺幣（下同）26,600元，約定
上班時間為平日週一至週五每日上午8時至下午5時，工作地
點位在被告公司之工廠。原告於面試時及到職後均已告知被
告公司及部門主管，因腰開過刀不宜負荷過重之勞務，無法
配合加班，被告及部門主管均稱本工作性質不用加班。詎
料，110年7月至8月間，因部門同事即將退休，被告公司陸
續將該同事之工作加諸原告身上，主管並要求加班及假日出

01 勤，原告終因太操累而於110年8月31日舊疾復發，不得已之
02 情形下按醫生診斷建議休養、復健，此亦導致原告於110年1
03 1月1日就將所有假均請休完畢。

04 (二)被告公司人事主管曾於110年10月5日與原告商議資遣事宜，
05 原告同意後被告公司又因不明原因而拒絕，原告乃依法申請
06 勞資爭議調解，惟被告公司卻於調解時告知：原告110年11
07 月份多次未經主管同意擅離職場，被告公司主管亦接獲里長
08 來電恐嚇，原告行為已嚴重違反公司工作規則記三大過云
09 云。被告公司竟以不合理之事由解雇，其所為已然違法。

10 (三)為此，原告乃於110年12月8日寄發存證信函，以被告公司違
11 反勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項第2款、第3
12 款、第6款之規定為由，終止雙方勞動契約，並依勞工退休
13 金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第19條規定，請
14 求被告公司給付原告資遣費8,978元、預告工資8,867元並開
15 立載明原告姓名、身分證字號、出生年月日及離職原因為非
16 自願離職之服務證明書予原告等語，並聲明：

- 17 1. 被告應給付原告17,845元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至
18 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 19 2. 被告應開立載明原告姓名、身分證字號、出生年月日及離職
20 原因為非自願離職之服務證明書予原告。
- 21 3. 第1項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)被告公司於104人力招募網站所列之工作內容，與原告實際
24 工作內容一致，且訴外人即原告同事倪琬玲廠務助理工作僅
25 為原告應聘工作之一部，被告公司並未加諸原告工作或其他
26 負荷過重之勞務。且參照原告在職期間之出勤紀錄，並未有
27 加班及假日出勤之事實，應由原告舉證證明其舊疾復發與工
28 作有因果關係。如認被告公司有勞基法第14條第1項第6款規
29 定之情事，原告係於110年8月31日知悉被告公司主管加諸原
30 告工作，而認有違反工作規則及勞動相關法令，原告於110
31 年12月8日始主張終止契約已逾除斥期間，應認其請求被告

01 公司給付資遣費及開立非自願離職證明書為無理由。

02 (二)原告屢犯工作錯誤、延宕工作進度，且數次未依公司規定請
03 假、擅離職守，多次違反工作規則且情節重大，致同部門其
04 他同仁需緊急協助或加班、假日出勤來完成原告應負擔之工
05 作，已嚴重影響部門運作效率及其他同部門同仁工作權益甚
06 鉅，經主管口頭告誡後仍未改善。原告經被告公司公告懲處
07 年度記滿四大過，甚而委請新竹市台溪里里長致電威脅、恐
08 嚇部門主管，已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段繼
09 續其僱傭關係，被告公司自得依勞基法第12條第1項第4款以
10 及被告公司管理規章第5條不經預告終止雙方勞動契約。原
11 告認被告逕以不合理之事由解僱而違法，應無理由。

12 (三)退萬步言，如認被告於110年11月5日係違法解僱，因原告於
13 110年11月9日勞資爭議調解會議中，請求被告公司給付資遣
14 費並開立非自願離職書，應認原告係於該日有終止兩造間勞
15 動契約之意思，並經行使而使兩造之勞動契約終止。準此，
16 被告公司以該日為勞動契約終止日計算應給付原告之資遣費
17 為6,618元，並由被告公司開立非自願離職證明書予原告，
18 是原告主張於110年12月8日終止雙方勞動契約，被告公司應
19 給付原告資遣費17,845元，應無理由。

20 (四)如認110年11月9日非勞動契約終止日，而係原告主張之110
21 年12月8日，以該日為勞動契約終止日計算應給付原告之資
22 遣費應為7,352元，並由被告公司開立非自願離職證明書。

23 (五)至原告請求預告工資部分，原告主張其既非遭解僱，而係處
24 於主動終止勞動契約之地位，立法者於勞工自行終止勞動契
25 約之情形，未規定雇主應給付勞工預告工資，故原告請求並
26 無法律依據而無理由，應予駁回等語，資為答辯。

27 (六)並聲明：

28 1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

29 2. 如受不利判決，願供擔保請免宣告假執行。

30 三、兩造不爭執事項（見本院卷第309頁至第311頁）：

31 (一)原告於110年4月6日起任職於被告公司，擔任生產線管理行

01 政助理職務，約定上班時間為平日週一至週五每日上午8時
02 至下午5時，工作地點位在被告公司之工廠。

03 (二)原告於110年7月21日起至同年11月4日止，針對症狀為下背
04 疼痛之腰傷疾患，於國軍桃園總醫院新竹分院歷次就診診斷
05 及醫師建議為：

- 06 1. 110年7月21日至神經外科就診，經診斷為腰椎滑脫症L5-S1
07 術後併下背痛，並於同年7月27日接受腰椎關節小面阻斷注
08 射治療。
- 09 2. 同年9月1日至神經外科就診，經診斷為相同病徵，醫師建議
10 休養兩週。
- 11 3. 同年9月10日至神經外科就診，經診斷為相同病徵，復經腰
12 椎核磁共振檢查證實L5-S1椎間軟骨盤復發性突出。
- 13 4. 同年9月15日至復建科就診，經診斷為相同病徵，醫師建議
14 不宜負重並接受復健治療，宜休養兩週。
- 15 5. 同年9月29日至神經外科就診，經診斷為相同病徵，並患有
16 第四-五腰椎關節小面炎，醫師建議休養兩週。
- 17 6. 同年10月27日至神經外科就診，經診斷為相同病徵，並患有
18 第四-五腰椎關節小面炎，醫師建議不宜從事負重工作及久
19 坐久站，宜休養兩週。
- 20 7. 同年11月3日18點14分至同年11月4日8點20分因突發性下背
21 疼痛在急診室接受影像檢查及藥物治療，經診斷為第五腰
22 椎-第一薦椎滑脫併椎間盤突出症，醫師建議休養3日不宜劇
23 烈活動。

24 (三)原告於110年10月28日向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調
25 解，兩造於同年11月9日均出席勞資爭議調解會議，惟當日
26 調解不成立。

27 (四)原告任職被告公司自110年4月6日起至110年11月5日止，已
28 請事假14日、病假30日、特別事假2小時、生理假1日、特別
29 休假3日，請假時數總計48日又2小時。

30 (五)原告自110年9月1日起至同年10月底均請假未出勤；110年11
31 月1日僅出勤1小時半；同年11月2日未出勤；同年11月3日僅

01 出勤上午7時58分至上午11時07分；同年11月4日未出勤、同
02 年11月5日請休生理假未出勤。

03 (六)原告於110年11月3日上午9時35分許曾至被告公司醫護室，
04 自述有術後下背痛之情形，並於醫護室內短暫休息，以公司
05 內線電話告知訴外人即原告任職單位主管甲○○欲請假。

06 (七)訴外人即新竹市北區台溪里里長乙○○於110年11月3日上午
07 曾以電話與訴外人甲○○談論原告出勤狀況等事。

08 (八)被告公司在110年8月25日、同年8月31日及9月15日對於原告
09 各記大過一次。嗣於110年11月5日，被告公司依勞基法第12
10 條第1項第4款及公司管理規章第5條規定終止雙方之勞動契
11 約，同年11月9日出席勞資爭議調解會議時並告知原告已於1
12 10年11月5日終止雙方之僱傭關係。

13 (九)原告於110年12月8日寄發存證信函予被告公司，主張依據勞
14 基法第14條第1項各款，終止雙方勞動契約，請求被告公司
15 給付資遣費及開立非自願離職證明書。

16 (十)原告於110年6月所領取薪資金額為19,074元；110年7月所領
17 取薪資金額為25,142元；110年8月所領取薪資金額為25,722
18 元；110年9月所領取薪資金額為17,286元；110年10月所領
19 取薪資金額為13,414元；110年11月應發薪資金額為23,117
20 元；110年12月應發薪資金額為7,096元。

21 四、本件爭點：

22 (一)原告依勞基法第14條第1項第2款、第3款、第6款之規定對被
23 告公司終止勞動契約，有無理由？

24 (二)被告公司依勞基法第12條第1項第4款以及被告公司管理規章
25 第5條終止勞動契約，有無理由？

26 (三)原告請求被告公司給付資遣費8,978元、預告工資8,867元並
27 請求被告開立非自願離職之服務證明書予原告，有無理由？

28 五、本院之判斷：

29 (一)原告依勞基法第14條第1項第6款之規定對被告公司終止勞動
30 契約，為有理由；被告公司依勞基法第12條第1項第4款以及
31 被告公司管理規章第5條對於原告終止勞動契約，為無理

01 由：

02 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
03 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
04 有明文。原告主張其經被告公司違反勞動法令及勞動契約而
05 違法解僱，而依上開規定對被告公司終止雙方勞動契約，為
06 被告所否認，並以原告多次違反工作規則且情節重大，已依
07 勞基法第12條第1項第4款以及被告公司管理規章第5條合法
08 終止雙方勞動契約置辯。經查：

09 (1) 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
10 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。是僱
11 主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持
12 其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之程
13 度，此即懲戒處分相當性原則。而勞工是否達於此處「情節
14 重大」程度，應由雇主依據社會一般通念，審酌評估行業性
15 質、職場文化、違規行為所造成影響、是否可歸責於勞工、
16 有無賦與勞工必要程序保障即勞工可否預期等項，平衡雇主
17 與勞工之利益而妥為判斷（最高法院101年度台上字第2033
18 號民事判決）。而受僱勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等
19 防禦能力，懲戒性解僱涉及剝奪勞工既有工作權，參酌憲法
20 第15條規定保障人民工作權及勞基法第1條第1項規定保障勞
21 工權益之旨，自應審慎判斷之。倘勞工違反工作規則之情節
22 並非重大，而雇主仍有其他懲戒方法可施，尚非最後、無法
23 迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工致達解僱程
24 度，此乃「解僱最後手段性原則」，亦即雇主採取解僱為手
25 段，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係
26 受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦
27 已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經
28 營秩序時，始得為之。

29 (2) 又按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能
30 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，重
31 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成

客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。其原因固包括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，惟仍須雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第1546號民事判決）。

(3)再按勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，勞動契約不應祇有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素，亦應顧慮之。而就雇主解僱勞工是否符合解僱最後手段性原則而適法，依民事訴訟法第277條所揭示之舉證責任分配原則，被告公司主張此有利於己之事實，自應由其負舉證之責。

(4)經查，被告公司在110年8月25日、同年8月31日及9月15日對原告各記大過一次，為兩造所不爭執之事實。而被告公司對原告所為之上開懲處，僅將懲處公告張貼於被告公司公布欄公開揭示以代通知，被告公司並稱公布欄位置係在被告公司大門入口，為被告公司員工上下班必經之路徑，原告已處於可得知悉之情況下，應即對其發生效力云云，並提出現場公佈欄位置照片為證（見本院卷第143頁、第145頁）。然就該照片以觀，縱使公布欄設置於員工上下班必經之大門入口處，惟其所設位置仍係靠牆處，則行走通過者是否皆會靠近注意其上所公告內容是否與己有涉，已屬有疑。則被告公司此種懲處程序，是否得使員工明確知悉自己有違反公司工作規則遭受公司懲處，進而在其後得就工作缺失進行積極具體改善行徑，顯有疑義。

(5)而被告公司既於110年8月25日、同年8月31日以「原告延誤工作任務，經主管口頭告誡仍未改善工作效率，影響部門工作之進行」為由給予原告記過處分，然查原告遭懲處之兩日，部門主管甲○○於通訊軟體Line工作群組均未提及任何

01 原告工作有異常或延誤，或有經主管勸誡仍未完成工作之情
02 事，並就原告因上開事由經被告公司懲處記過之事以訊息向
03 原告為通知，有原告提出該兩日通訊軟體Line工作群組對話
04 紀錄在卷可稽（見本院卷第171頁至第179頁），且原告遭懲
05 處期間即110年8月25日至31日（扣除週六日）均有出勤，有
06 被告提出原告出勤檢核表在卷可查（見本院卷第71頁），據
07 證人甲○○於本院111年5月12日言詞辯論期日到庭證稱：
08 「（法官問：你有無跟原告提到她因工作延誤被公司記大
09 過，希望原告改善工作效率的事情？）答：我覺得基於每天
10 上班碰面的情況，這不好開口跟原告說」等語（見本院卷第
11 159頁），足見甲○○就原告已遭被告公司記大過乙事，確
12 未主動告知原告，難認原告已明確知悉其於110年8月25日被
13 懲處事由係因積壓生產履歷，並有多次成本建構異常，應加
14 強改善工作延誤情形。至被告公司嗣於110年9月15日雖給予
15 原告記過處分，然原告於110年9月15日時既請假未出勤至10
16 月底，顯未能自公司公布欄處知悉其違反工作規則遭被告公
17 司記過，而被告公司認原告於110年11月2日以郵件通知請
18 假，未經主管同意，且未提前請假，已影響工作進行，嚴重
19 違反工作規則，另110年11月3日應在崗位完成交付之工作任
20 務，卻於當日早上10點左右未告知單位主管擅自離開崗位不
21 知去向，造成工作延誤，亦違反工作規則等情，係於11月5
22 日發布在懲處公告內容中，惟原告於110年11月5日亦請生理
23 假並未出勤，自無從知悉其遭被告公司認有違反工作規則予
24 以記過懲處等事，參以被告公司復未提出原告已明確知悉其
25 遭公司懲處，仍未積極配合完成交辦工作之事證資料以供本
26 院審酌，足見被告公司對原告所為上開懲處，均未使原告於
27 受懲處後得即時知悉自身在工作進行及請假時有何違反公司
28 規定應予改善，且原告部門主管亦未提醒原告須遵守被告公
29 司相關規定，如原告因身體狀況不能達成主管交辦任務，應
30 主動告知主管尋求協助或由主管調整原告職務內容以為因
31 應，然被告公司在原告任職期間均未思及對於原告進行職務

01 調整，此經原告部門主管甲○○到庭證述明確（見本院卷第
02 165頁）。從而，被告公司未將其對原告所施之多次記過懲
03 戒處分內容通知送達原告，自不得任由被告公司逕自續為積
04 累懲處，終以勞工違反工作規則情節重大為由而予原告懲戒
05 性解僱，其所為不符合解僱最後手段性原則，而有違背勞動
06 法令之情，是被告公司依勞基法第12條第1項第4款以及被告
07 公司管理規章第5條，片面終止兩造間勞動契約，自不合法
08 而不生終止兩造間勞動契約之效力。

09 (6)再者，由原告提出其於110年7月21日起至同年11月4日止，
10 針對症狀為下背疼痛之腰傷疾患，於國軍桃園總醫院新竹分
11 院歷次就診診斷及醫師建議診斷證明書，可知原告因L5-S1
12 椎間軟骨盤復發性突出等疾患，不宜從事負重工作及久坐久
13 站，且自110年9月1日起因醫師建議持續休養，故其自110年
14 9月1日起至同年10月底均請休假未出勤已多日，是原告身體
15 狀況客觀上似已有不能勝任工作之情，為此訴外人即被告公
16 司前人資主管邱顯霖方才於110年10月5日與原告商議資遣事
17 宜，則被告公司就勞工有不能勝任工作之情事，未依據勞基
18 法第11條第5款規定與原告終止勞動契約並依法給付資遣
19 費，逕以勞基法第12條第1項第4款之懲戒性解僱手段解僱原
20 告，難認其所為之解僱具手段正當性，而無違反勞動法令。

21 (7)至被告公司復以原告委請新竹市北區台溪里乙○○里長致電
22 威脅、恐嚇部門主管甲○○為由，主張原告違反被告公司工
23 作規則情節重大，被告公司得不經預告終止勞動契約云云。
24 兩造雖不爭執乙○○曾於110年11月3日上午以電話與甲○○
25 談論原告出勤狀況事宜，惟據證人甲○○於本院111年5月12
26 日言詞辯論期日到庭證述：「（法官問：在電話中，他跟你
27 表示什麼事情？）答：里長第一句話是說你是甲○○嗎，我
28 說我是，他表明他的身分後，我請問他有什麼事，里長直接
29 告訴我原告的出勤狀況請我提供，我說要把電話轉到人資處
30 理，里長聽到我這樣的回應，他口氣沒有很客氣，他問我說
31 你是原告的主管，你不知道，我還是有請里長等一下，並把

電話轉出去，但因為人資佔線，所以電話又轉回來，我就跟里長說我無法提供，里長就問為何不資遣原告，我說能否資遣原告不是我能決定，他就說你是原告的主管，你不能決定嗎，最後里長說我知道你是甲○○，知道你住在哪裡。我跟里長的對話讓我覺得我有被威脅。工作安排及原告的請假，我都是屬於被動的，里長找我來詢問，好像我就是必須負責的，他是里長，或許真的知道我住哪，所以他這段話一直讓我覺得備受威脅」等語（見本院卷第161頁），則經證人乙○○於本院111年6月16日言詞辯論期日到庭證稱：「（法官問：你是否在110年11月3日早上9時40分至10點之間有打電話給被告公司的人員甲○○？）答：我不知道是否是姓曾，當時原告到辦公室來找我跟我說這件事時，他當時說他向被告請假，但被告公司不讓他請假，我當時打電話過去，我陳述我是台溪里的里長，我姓謝，想詢問原告在公司的狀況，當下那位小姐就很兇的回答我不關他的事，你找錯人了，就掛我電話」、「（法官問：你打電話到被告公司去的時候，跟被告的主管有無提到你知道他是甲○○，知道他住在哪裡？）答：我沒有講到這個東西」、「（法官問：你在電話中提到要請問原告的事情，是甚麼事情？）答：我當天在電話中是說我要請問原告跟你們公司的事情，還沒講到很具體的內容就被掛電話」、「（法官問：你本來要請問公司是原告請假的事情？）答：是，原告之前都沒有跟我提到資遣的事情」、「（法官問：你在跟被告公司人員電話中都沒有提到有關要求被告公司資遣原告的事？）答：無」、「（被告訴訟代理人問：你當天打這通電話至被告公司，你記得大約講了多久時間？）答：很短的時間，氣氛不是很好，我打過去，只表明我是台溪里里長，叫乙○○，要講原告與被告公司的事情，想了解一下，當時那位小姐的口氣真的不好，說你找錯人了，我還想再講的時候，他就掛我電話」等語（見本院卷第266頁至第269頁），足見就當日乙○○於電話中所述內容是否提及要求被告公司應資遣原告乙

01 事，兩位證人證述不一，則乙○○當日與甲○○通話時是否
02 有以言詞恐嚇、威脅甲○○要求資遣原告，已屬有疑。另被
03 告公司雖稱原告於110年11月3日上班時間之上午某時許，在
04 未告知主管或同事之情況下，即逕自離開被告公司，前往乙
05 ○○里長之辦公室，提供被告公司之電話及主管甲○○之名
06 予乙○○，委由其致電威脅、恐嚇甲○○云云，惟原告於11
07 0年11月3日上午7時58分前往被告公司打卡上班後，係於9時
08 35分許至被告公司醫護室，自述有下背痛之情形，並於醫護
09 室內短暫休息，以公司內線電話告知訴外人即原告任職單位
10 主管甲○○欲請假，嗣於11時7分打下班卡離開被告公司，
11 此有被告提出員工出勤檢核表及被告公司醫護室登記資料各
12 一紙附卷可稽(詳本院卷第77頁及第211頁)，而原告任職單
13 位主管甲○○係於110年11月3日約早上9時40分至10時許在
14 被告公司接獲乙○○里長電話(詳本院卷第53頁)，足見被告
15 上開主張原告當日逕自離開被告公司，前往乙○○里長之辦
16 公室，提供被告公司之電話及主管甲○○之姓名予乙○○，
17 委由其致電威脅、恐嚇甲○○云云，顯與實情不符。況縱認
18 原告先前有提供被告公司之電話及主管甲○○之姓名予乙○
19 ○，亦係想尋求里長協助與被告公司進行溝通商洽，難謂原
20 告即係教唆乙○○行出言威脅、恐嚇甲○○之舉，且里長處
21 理里民陳情或尋求協助事務，有無必要出言威脅、恐嚇他人
22 方得解決爭端，亦非無疑，則被告既未提出其他證據資料證
23 明原告有教唆乙○○為恐嚇主管之言行，使原告須就乙○○
24 之言行負責，則被告逕以乙○○致電被告公司主管，即係原
25 告委請里長恐嚇、威脅單位主管，以其違反工作規則而解僱
26 原告，自有未洽。

- 27 2. 況按勞資爭議在調解期間，資方不得因該勞資爭議事件而終
28 止勞動契約，為勞資爭議處理法第8條所明定，其立法目的
29 旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間得以暫為冷
30 卻，避免爭議事件擴大，是資方違反上開規定而終止契約，
31 自非合法。上開條文所定「勞資爭議在調解期間」起訖，指

01 直轄市或縣（市）主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭
02 議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調
03 解申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。查原告於11
04 0年10月28日即向新竹市政府勞工處申請勞資爭議調解，兩
05 造於同年11月9日均出席勞資爭議調解會議，惟當日調解不
06 成立，有新竹市政府勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷
07 第37頁），足見本件勞資爭議調解期間應自110年10月28日
08 起至同年11月9日止。而參酌上開調解紀錄，原告於勞資爭
09 議調解會議主張略以：本人因舊疾復發，醫生開立醫生診斷
10 建議休養、復健，110年10月5日人事主管曾與本人談妥資
11 遣，本人同意，後資方又表示不同意，原告110年11月1日就
12 將所有假均用完了，請資方資遣並開立非自願離職書等語
13 （本院卷第37頁），佐以原告於本院111年6月16日言詞辯論
14 期日到庭陳稱：「【法官問：你在110年11月3日之前有無請
15 證人(即台溪里里長乙○○)幫你跟公司協調請公司資遣你的
16 事情？】答：沒有，我只有就請假的問題調解...我想詢問
17 的是像我這樣的狀況有無解套的方式，公司這樣做是對的
18 嗎，我有無什麼方法可以請假，在法律上有無我可以去爭取
19 保住工作，希望可以爭取一些休養的時間」等語（詳本院卷
20 第270頁），可知原告曾因身體狀況考量，就兩造間勞動契
21 約與被告公司約定以合意資遣方式終止，惟嗣因被告公司表
22 示不同意資遣原告，惟其當年度可請休之假別均用罄，乃就
23 請假及與被告公司間僱傭關係存續等事宜申請勞資爭議調
24 解，被告公司於110年11月5日逕就原告於11月初多日請假未
25 出勤之情事，認其已違反公司請假規定並未經許可擅離職守
26 影響工作之進行，而以原告違反工作規則情節重大為由解僱
27 原告，自係於勞資爭議調解期間內，因原告就上開勞資爭議
28 事由提出爭議而對於原告為勞動契約之終止，是其解僱自與
29 上開勞工法令有違，難認合法。

- 30 3. 從而，被告公司所為之解僱，違反勞動契約或勞工法令，致
31 損害原告即勞工權益，原告依勞基法第14條第1項第6款規定

於110年12月8日寄發存證信函對被告公司終止勞動契約，自屬有據。被告復辯稱原告行使終止權已逾除斥期間，然原告係於110年11月9日出席勞資爭議調解會議時始經被告公司告知遭解僱情事，其於110年12月8日寄發存證信函對被告公司終止勞動契約，被告公司於該日收到原告寄發之存證信函，有被告公司提出公司警衛手寫之郵件登記簿在卷可稽（詳本院卷第281頁）。準此，原告終止契約之意思表示於該日送達被告而生效力，自與勞基法第14條第2項規定：「勞工依同條第1項第6款規定終止契約者應自知悉其情形之日起，30日內為之」並無不合，兩造間勞動契約應於110年12月8日終止。

(二)原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第19條規定，請求被告公司給付原告資遣費8,978元、預告工資8,867元並開立非自願離職之服務證明書予原告，有無理由？

1. 按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度；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2分之1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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第8條第1項、第12條第1項分別定有明文。經查：

(1)原告自110年4月6日起始受僱於被告公司，非勞工退休金條例94年7月1日施行前已適用勞基法並於施行後仍服務於同一事業單位之勞工，依上開規定，應適用勞工退休金條例之退休金制度。而兩造間勞動契約係於110年12月8日依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業如前述，是原告依上開規定請求被告公司給付其資遣費，自屬有據。

(2)原告自110年12月8日離職日起算，往前回溯6個月止，其離

職前6個月之所得薪資總額，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。依兩造所不爭執之原告領取薪資計算，原告之月平均薪資應為21,809元【計算式： $(19,074+25,142+25,722+17,286+13,414+23,117+7,096)\div 6=21,809$ ，元以下四捨五入】。而其自110年4月6日開始任職於被告公司至110年12月8日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8個月又2天，新制資遣基數為 $(0+121/360)$ 【新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ 】，原告得請求被告公司給付之資遣費為7,330元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。是原告請求被告公司給付資遣費7,330元，應屬有理；逾此範圍之請求，為無理由。

2. 又按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，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，即可推知「明示其一，排除其他」之立法意旨。是系爭勞動契約既由原告依勞基法第14條第1項第6款規定，由勞工不經預告而終止，業經認定如上，則原告請求被告公司給付預告工資，並無理由，不應准許。
3. 再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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第30條規定各款情事之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主不得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞基法第19條分別定有明文。查兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，原告既符合就業保險法第11條第3項所稱「非自願離職」而終止契約，其請求被告公司發給非自願離職之服務證明書，自屬有據。又勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，是原告請求被告開立載明原告姓

01 名、身分證字號、出生年月日及離職原因為非自願離職之服
02 務證明書予原告，為有理由。

03 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第1
04 6條第3項、第19條規定，請求被告給付原告7,330元，及自
05 起訴狀繕本送達之翌日即111年1月15日起至清償日止，按週
06 年利率百分之5計算之利息，並開立載明原告姓名、身分證
07 字號、出生年月日及離職原因為非自願離職之服務證明書予
08 原告，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，
09 應予駁回。

10 七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
11 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
12 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
13 第2項亦有明文。本判決主文第1項係既屬就勞工之給付請
14 求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，
15 並宣告被告得預供擔保免為假執行。原告雖陳明願供擔保聲
16 請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不
17 另為假執行准駁之諭知。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，
18 其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
20 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
21 敘明。

22 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
23 事訴訟法第79條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2
24 項，判決如主文。

25 中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
26 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
31 書 記 官 黃 志 微

