

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第93號

原告 阮莉蓉

訴訟代理人 陳佳俊律師（法扶律師）

被告 高鼎人力資源管理顧問有限公司

法定代理人 洪昌吉

訴訟代理人 王翼升律師

複代理人 廖泉勝律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣93,826元，及自民國110年10月7日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、訴訟費用由被告負擔29%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣93,826元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、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、3、7款定有明文。本件原告起訴時，請求之第一項聲明為：被告應給付新臺幣（下同）123,326元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息等語（見卷第13頁）；起訴後於民國111年2月8日以民事追加訴之聲明狀，將前開聲明變更為：被告應給付新臺幣（下同）323,326元，及其中123,326元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘200,000元自本書狀繕本送達翌日起，均

至清償日止，各按週年利率百分之5計算之利息等語（見卷第145頁）；上開聲明之變更（即追加慰撫金部分），其所主張之基礎事實均為基於兩造間勞動契約而為之請求，證據上有其共通性，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸首揭說明，其所為訴之變更、追加，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、事實簡述：

(一)原告自民國103年7月11日至109年11月20日起任職於被告，負責越南語翻譯工作，約定月薪為新臺幣（下同）29,500元，嗣升遷為越南翻譯組長，並簽署勞動契約（原證1），年資共計6年4月10日。109年間，因疫情影響，致國內之外籍移工減少，越南語翻譯需求減少，被告於109年11月20日以業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約，惟被告並未依法給付原告資遣費93,826元及預告工資29,500元（預告日數30日），亦未開立非自願離職證明書予原告。又被告終止勞動契約後，於109年11月24日，明知原告並無違反工作規則重大之情事，亦無違反就業服務法第40條第5款規定，要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益等情，竟以聲明函之方式記載：『敬啟者：茲越南翻譯甲○○違反工作規則情節重大並涉嫌觸犯就業服務法第40條第5款要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。本公司決議依勞動基準法第12條解僱之。自民國109年11月20日起，該員即非本公司之員工，提醒各位雇主請勿繳交服務費或相關公司費用予該員。感謝。高鼎人力資源集團中華民國109年11月24日』等內容（下稱聲明函，原證3），將聲明函發予原告曾經服務物過之廠商約40間公司行號，被告明確指稱對象為原告及聲明函聯想之結果，已足以使原告在社會上之評價受到貶損，致與原告從事相關領域之工作者均誤認原告不守法、不誠實，令原告再難從事原先之工作，已侵害原告之名譽、信用及隱

01 私，使原告受有精神上重大痛苦，被告自應負損害賠償責
02 任，應給付原告精神慰撫金200,000元。以上，被告未給付
03 原告前開資遣費、預告工資、精神慰撫金，共計323,326
04 元。為此，原告依據兩造間之勞動契約、勞動基準法第16
05 條、第19條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條、
06 民法第184條第1項、第195條等法律關係，提起本件訴訟。

07 (二)被告於109年11月24日以散布內容不實之聲明函方式，應構
08 成雇主對於勞工有重大侮辱行為，若兩造間之勞動契約仍存
09 在，被告有不依勞動契約給付報酬之情事，且被告對原告違
10 法解雇及記過，已違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告
11 權益之虞，原告自得依勞動基準法第14條第1項第5款及6
12 款之規定終止勞動契約。原告於109年12月30日勞資爭議調
13 解時，已對被告主張給付預告工資、資遣費及請求開立非自
14 願離職證明書，足認原告已對被告為終止勞動契約之意思表
15 示，原告自得依勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條
16 及勞動基準法第14條規定，對被告請求預告工資（類推適用
17 勞動基準法第16條）、資遣費（此二項請求金額同上），及
18 開立非自願離職證明書。

19 二、對被告抗辯之陳述：

20 (一)關於梁氏芝事件：被告主張原告有勞動基準法第12條第1項
21 第4款事由，主要係以移工梁氏芝事件（下稱梁氏芝事件）
22 為由，以109年11月18日(2020)高鼎人懲字第010號懲處通
23 知。然原告當時有跟梁氏芝及其雇主表示服務費6,528元，
24 另因移工主動詢問續聘的事，才向其表示續聘居留證費用為
25 3,000元，共9,528元，當時雇主拿1萬元給原告，原告有找
26 差額給雇主，而實際金額係由移工薪資中扣除，上述服務費
27 及續聘居留證費用皆為合法費用，絕無被告所指有超收情
28 形。原告將續聘居留證費用3,000元以外之7,000元部分（實
29 係6,528元）立即繳回被告，被告對於原告繳回6,528元亦不
30 否認，絕無被告所指收受規定標準以外之費用或其他不正利
31 益。被告雖稱原告因東窗事發始繳回3,000元云云，惟原告

01 已有向被告財務部門告知此筆款項，請其開請款單，只是因
02 財務部門尚未開出而未入帳，絕非係東窗事發始繳回。原告
03 並無懲處通知上所載之懲處事實，被告僅因懷疑、並非肯
04 定，即對原告懲處二次大過，有違明確性原則、權利濫用禁
05 止原則、比例原則，109年11月18日(2020)高鼎人懲字第010
06 號懲處通知應屬無效；況縱認梁氏芝事件為實，然此事發生
07 於000年0月間，已逾勞動基準法第12條第2項之30日除斥期
08 間。

09 (二)關於訴外人吉祥軟管工業有限公司（下稱吉祥公司）部分：
10 被證五之支票並未遭他人兌現，金額非大，吉祥公司已另開
11 立支票給被告，為被告自承，亦即被告並無任何損失，被告
12 以此事由懲處原告大過1次，有違明確性原則、權利濫用禁
13 止原則、比例原則，被告以109年11月12日(2020)高鼎人懲
14 字第009號懲處原告大過1次，應屬無效。被告於109年9月15
15 日時，已知悉未入帳，此部分已逾勞動基準法第12條第2項
16 之30日除斥期間。

17 (三)其他事由：如109年3月間妨害秩序影響他人工作，經申誡處
18 分；106年5月、108年1月間駕駛被告車輛與其他車輛碰撞，
19 致被告車輛受損，經小過處分；109年8月25日客戶即訴外人
20 偉熊公司要求換翻譯及私下為外籍移工訂機票，經小過處分
21 等情，應均不足以構成解雇事由。前開事由均已逾勞動基準
22 法第12條第2項之30日除斥期間；另原告駕駛被告車輛與其
23 他車輛碰撞，致公司車輛受損之時間為106年5月、108年1月
24 間，而被告公司109年5月11日(2020)高鼎人懲字第003號懲
25 處，被告於109年5月11日始為之，已事隔已久，顯然被告對
26 原告之懲處，有違明確性原則、權利濫用禁止原則，應屬無
27 效。被告前開懲處通知，其上並無任何簽名或用印，無從證
28 明為真，亦無從證明被告曾通知原告或原告曾收受該內容。
29 被告據前開懲處通知，依勞動基準法第12條第1項第4款之規
30 定終止雙方勞動契約，其事由均已逾勞動基準法第12條第2
31 項之30日除斥期間，均無理由。

01 三、聲明：(一)被告應給付原告323,326元，及自起訴狀繕本送達
02 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立非
03 自願離職證明書予原告。(三)願供擔保請准宣告假執行。

04 貳、被告答辯：

05 一、被告營業項目之一就業服務業為特許行業，被告及其所屬人
06 員均受就業服務法及其子法之規範，如有違反，動輒會受主
07 管機關裁處行政罰鍰、扣點，並影響評鑑及許可證換發、停
08 業處分等情形，甚者於特定情形下，可能致受有刑事責任處
09 罰，被告自設立至今，不斷地告誡並提醒所有僱員切勿有違
10 反就業服務法情事，並訂有工作規則經核備在案。原告自10
11 3年7月11日起任職被告，嗣任越南語翻譯組長，理應知悉前
12 揭法規及行為義務甚明。被告因原告違反工作規則之舉措，
13 可能導致被告遭主管機關行政罰鍰裁處、影響評鑑及許可證
14 換發、停業處分之風險，於109 年11月18日召開人評會決
15 議，依勞動基準法第12條第4款規定，對原告表示於109 年1
16 1月20日終止兩造間勞動契約，被告既合法終止勞動契約，
17 原告自無請求資遣費、預告工資及非自願離職證明書。

18 二、原告違反工作規則之情事，如下：

19 (一)原告於106年5月15日駕駛被告客服部翻譯車輛（ARU-391
20 6），因可歸責於其之事由與其他車輛碰撞，導致該車輛受
21 損並致生保費提高。另於108年1月29日又駕駛同一車輛，亦
22 因可歸責於其事由與其他車輛碰撞，致上開車輛受損，被告
23 就上揭二行為，以原告違反工作規則第38條第4項4.2.2.1
24 1，違反工作安全守則而發生事故，予以懲處小過1次。

25 (二)於109年3月間，原告因妨害秩序並影響他人工作，違反工作
26 規則第38條第4項4.2.3.10，經被告對予以申誡懲處。

27 (三)於109年8月25日，被告客戶即訴外人偉熊企業有限公司（下
28 稱偉熊公司）向被告要求更換翻譯即原告，稱原告服務態度
29 不好、常需三催四請下始前往服務，甚而要求與被告解約，
30 導致被告無端地損失配合近十年的客戶。原告明知不得私下
31 為外籍移工訂機票，竟仍私下向外籍移工張文成收取機票費

01 用，經被告執行董事戴順明指示副理乙○○併同原告至雇主
02 處進行了解案情後，被告以原告依違反工作規則第38條第4
03 項4.2.2.2有虧職守尚未造成重大事故或損害等情為由，予
04 以小過懲處。

05 (四)於109年9月間，原告明知應將關於被告客戶吉祥公司之訪視
06 單及稅金支票（CAA-0000000號，票面金額新臺幣7,140元，
07 下稱系爭支票）送回被告，詎料其僅將訪視單送回，嗣經被
08 告財務向原告確認時，僅承認有收到系爭支票，惟堅稱不知
09 係誰遺失，後又改稱其亦不記得當時之支票及簽收單是否有
10 簽回並交付公司。所幸系爭支票未經兌領，然仍致使吉祥公
11 司需再開立另一張支票給被告，嚴重破壞被告之商譽形象。
12 原告此舉措屬構成遺失經管之重要公務物品，被告已依違反
13 工作規則第38條第4項4.2.1.16規定，對原告予以大過懲
14 處。

15 (五)於109年5月27日，被告財務部係開立請款單，請原告向客戶
16 彰化縣私立群燕老人養護中心（下稱群燕中心）收取6,528
17 元（被證13），其中項目並未含有任何所謂「預收」居留證
18 費項目及收取授權，原告於訪視紀錄表記載收取6,258元，
19 並將6,528元繳回公司入帳。嗣於109年10月間，群燕中心移
20 工梁氏芝親自書寫並傳真給被告表示：『於109年7月間，原
21 告有要求訴外人即移工梁氏芝繳付1萬元，並表示是重辦居
22 留證及其他文件費用，惟其僅知道居留證需要3千元，7千元
23 不知道是什麼，其將1萬元交付予原告時，有簽名一張單
24 子，但不知道是什麼內容，原告亦未提供留存本給她，所以
25 其希望被告公司可以幫其查明清楚到底是什麼費用』等語，
26 請求被告查明為何原告向其收取10,000元。經被告副理乙○
27 ○向原告確認，原告坦承有收受10,000元，僅辯稱係預收，
28 然被告從未要求或授權原告預收；且於109年11月18日被告
29 人評會時，原告確實自承其未經被告授權及符合既定SOP流
30 程下，即自行向第三人預收費用，及其所收取之費用遠高於
31 請款單上金額。原告僅繳回6,528元，其餘差額直至東窗事

01 發時始繳回，此行為違反工作規則第38條第4項4.2.1.9未經
02 報告擅自改變方法致公司遭受損失，及第38條第4項4.2.1.1
03 1利用個人職務上的關係，意圖謀取個人利益，致發生重大
04 弊端者，各處大過1次。

05 二、聲明函所載文義內容係以「涉嫌」用語描述，並非屬「肯
06 定」用語，且並未憑空捏造事實，縱用詞可能屬嚴厲，惟仍
07 應就聲明函整體及主要核心欲表達意旨為觀察解釋，聲明函
08 僅係被告提醒所有與被告有委任關係之雇主，被告與原告間
09 已無法律關係，為免不必要爭議及維護交易安全，敬請雇主
10 直接與被告聯繫，用語並未侵害原告之人格權。雇主解僱勞
11 工之行為係屬社會上之常態現象，被告解僱原告，此行為在
12 社會觀念上並不會產生貶損原告人格法益實質觀感，也不足
13 以使被解僱者在社會上之評價受到貶損，原告主張被告應負
14 損害賠償責任，並無理由。

15 三、答辯聲明：(一)駁回原告之訴及其請求宣告假執行之聲請。(二)
16 如受不利之判決時，請准供擔保，免予假執行。

17 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
18 院依判決格式修正或增刪文句，見卷第398至399頁）：

19 一、不爭執事項：

20 (一)原告於103年7月11日起受雇於被告，擔任越南語翻譯工作，
21 每月薪資約為29,500元。

22 (二)被告確有將聲明函『敬啟者：茲越南翻譯甲○○違反工作規
23 則情節重大並涉嫌觸犯就業服務法第40條第五款要求、期約
24 或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。本公司決議
25 依勞動基準法第12條解僱之。自民國109年11月20日起，該
26 員即非本公司之員工，提醒各位雇主請勿繳交服務費或相關
27 公司費用予該員。感謝。高鼎人力資源集團中華民國109 年
28 11月24日』，發送於原告曾經服務過之雇主（被告111年4月
29 1日民事陳報狀第1頁第5、6行及第2頁第10、11行）。

30 (三)台中市政府勞工局於111 年6 月16日以中市勞外字第111002
31 9075號函覆表示：「本案經查無民眾申訴或檢舉阮君涉嫌違

反就業服務法情事之相關資料」（卷第283頁）。

(四)被告向臺灣彰化地方檢察署檢察官提告之業務侵占等案件，經該署檢察官以111年度偵字第16957號為不起訴在案（原證五）。

(五)原告於106年5月15日時，駕駛被告客服部翻譯車輛（ARU-3916）與其他車輛碰撞，致上開車輛受損並致生保費提高（被證二）。

(六)被告對原告分別依違反工作規則予以懲處，懲處內容如被證十一第1至5頁，以電子郵件送達，送達資料為被證十一第6至9頁。

(七)被告於109年11月18日召開人評會，就原告違反勞動契約或工作規則情節為最終調查，並將調查結果告知原告，且供原告再次答辯機會。被告人評會於當日決議依勞基法第12條第4款規定，對原告不經預告終止契約，兩造勞動契約訂於109年11月20日終止（被證七）。

(八)原告於109年7月14日簽立切結書（被證十二）。

二、爭執事項：

(一)兩造間勞動契約是否已合法終止？終止事由為何？

（原告主張被告終止原因先後順序：1.原告主張被告係依勞基法第11條第2款終止；2.原告主張依勞基法第14條第1項第2款、第5款及6款規定終止）（被告主張依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止）

(二)原告請求被告給付下列項目有無理由？金額為何？（原告請求資遣費93,826元、預告期間工資29,500元）

(三)原告主張侵權行為，請求損害賠償200,000元，是否有理由？

(四)原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有理由？

肆、得心證之理由：

一、原告主張被告係依勞動基準法第11條第1項第2款之事由終止勞動契約，為無可採：

(一)原告主張被告於109年11月20日以勞動基準法第11條第1項第2款業務緊縮事由，終止兩造間之勞動關係乙節，為被告所

否認，並辯以原告因有前揭二.(一)至(五)所列違反工作規則等事由（即如附表編號1至5所示），依勞動基準法第12條第1項第4款事由解僱等語。按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年第917號判決先例要旨參照）。是原告自應就其上開主張應負舉證之責任。

(二)查，依被告提出之懲處通知（被證11，卷第207至211頁），懲處之事實係記載分別以工作規則第38條第4項4.2.3.10、4.2.2.11、4.2.2.2、4.2.1.16、4.2.1.9、4.2.1.11，，懲處種類依序為申誡、小過、小過、大過、大過、大過，其上並無任何被告以業務緊縮為由解僱或懲處之字眼；另被告以電子MAIL電子郵件傳送之（2020）高鼎人懲字第008、009、010號懲處通知單（見卷第217至221頁），其上亦無任何記載以業務緊縮為由，通知原告解僱或懲處。再細譯被告於109年11月18日人評會會議紀錄內容（即被證7，見卷第113至134頁），該次人評會討論內容係關於吉祥軟管公司支票遺失、私下替工人代定機票、未經公司授權而收取款項未入帳等事，一一詢問原告意見，最後由被告資管部玉傑副理當場向原告表示，被告係以勞動基準法第12條第1項第4款，嚴重違反勞動契約或工作規則，情節重大，予以解僱，並請原告於109年11月20日下班前辦理交接。是以被告於人評會當時，確實對原告表明係以勞動基準法第12條第1項第4款事由解僱原告，而非以勞動基準法第11條第2款事由解僱，並非以勞動基準法第11條第2款事由解僱原告。再佐以卷附之聲明函（即原證3），其上記載略以：『…。本公司決議依勞動基準法第12條解僱之。自109年11月20日起，該員即非本公司之員工，提醒各位雇主請勿繳交服務費或相關公司費用予該原。…。』等語（見卷第151頁），該聲明函係被告向其所配合之雇主廠商表示，被告以勞動基準法第12條事由解僱原

告，切勿將相關服務費等交於原告，並非向雇主廠商表示被告有何業務緊縮為由，解僱原告。另觀以卷附之經濟部商工登記公示資料（見卷第67-2頁），被告於110年11月26日查詢工商登記資料當時，並無被告有歇業或暫停營業等情形，顯見被告營業狀況無業務緊縮之情，益證被告於109年11月18日確實係以勞動基準法第12條第1項第4款規定，向原告表示兩造間之勞動契約於109年11月20日終止，而非以勞動基準法第11條第1項第2款事由終止勞動契約之事由；此外，原告復未提出其他證據以實其說，是原告此部分主張，要無足取。

二、被告以勞動基準法第12條第1項第4款事由，兩造間之勞動契約於109年11月20日，是否合法？

(一)按勞工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勞動契約，勞動基準法第12條第1項第4款固有明文。惟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，是故勞動契約不應只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，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。準此，雇主在解雇員工時，亦應符合憲法比例原則及平等原則之保障，即應符合為追求正當目的、為達成此一目的所必要、與目的之價值成適當比例之比例原則（大法官會議釋字第369號解釋意旨參照）。次按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞

動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年台上字2465號民事判決意旨參照）。

(二)被告主張原告因有前揭二.(一)至(五)所列違反工作規則等事由，依勞動基準法第12條第1項第4款事由解僱等語，並提出2、4、5至7、11、13為證。查：

1.依據被告人事規則第10條有訂立：凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：一…。六違反勞動契約或工作規則，情節重大者。以下所列情事視為違反勞動契約或工作規則，情節重大且有具體事證，致公司受有損害。第38條第3項規定：部門主管提呈具體之獎勵或懲處事項，由所屬部門主管簽核並加會資管部層呈總經理核定。獎懲事項核定後由資管部辦理紀錄與發文作業。第4項第2點懲處分為大過、小過、申誡、缺點、書面等六種，並分別於將上開處分情況分別臚列等情，有人事規則在卷可佐（即被證一，見卷第75至99頁）。足見被告對於員工懲處有一一詳列事由，及其懲處程序。

2.被告指稱：原告於106年5月15日及108年1月29日駕駛車號000-0000號自小客車，因可歸責於原告事由與他車輛碰撞乙事（即附表編號1），並提出106年度間華南產物保險股份有限公司汽車險理賠出險通知書（報案時間：2017/5/16上午9：53：41）為證（被證2，卷第101頁），然此理賠通知書僅能證明上開車輛於理賠出險通知單上記載之事故日期106年5月

01 15日17時40分許，曾發生交通事故，至於交通肇責是否可歸
02 責於原告，即有疑義；且被告就此次是否有懲處或對原告為
03 求償，亦無相關資料可佐。另被告復未就108年1月29日上開
04 車輛之肇事乙節提出相關車禍事故資料供調查，僅提出109
05 年5月11日年（2020）高鼎人懲字第003號懲處通知（小過乙
06 次）為證（見卷第209頁），並無相關交通事故資料佐證，
07 且此次懲處通知是否有依程序通知原告並給予答辯申覆機
08 會，亦無資料可供審認，且上揭懲處通知時間為109年5月11
09 日，與108年1月29日交通事故，二者已逾1年4個月之久，二
10 者有何關連性，無從確認，是此次109年5月11日年（202
11 0）高鼎人懲字第003號懲處，俟未給予原告權利保障之機
12 會，確實有違反明確性及關連性，自不應為原告不利之認
13 定。

14 3.被告指稱：於109年3月間，原告因妨害秩序並影響他人工
15 作，經被告對予以申誡懲處乙節（即附表編號2），並提出1
16 09年3月18日年（2020）高鼎人懲字第002號懲處通知（申誡
17 乙次）為證（見卷第207頁），然此次懲處事實究竟為何，
18 並無具體事實，該次懲處通知是否有依程序通知原告並給予
19 答辯申覆機會均有疑義，且不符合工作規則第38條第3項懲
20 處作業流程規範。基此，此次懲處既未給予原告權利保障之
21 機會，亦確實有違反明確性及關連性，自不應為原告不利之
22 認定。

23 4.被告指稱：客戶偉熊公司要求更換翻譯即原告，因服務態度
24 不好等，及原告私下為外籍移工張文成代定機票並收取費用
25 等情，違反工作規則第38條第4項4.2.2.2有虧職守尚未造成
26 重大事故或損害乙情（即附表編號3），並提出被證4內部聯
27 絡單、109年11月12日（2020）高鼎人懲字第008號懲處通知
28 （小過乙次）為證（見卷第103至105、211頁）。然觀以內
29 部聯絡單偉熊公司係於109年8月28日向被告反應要求更換翻
30 譯，直至110年5月6日被告內部文件記載，因離職員工翻譯
31 老師甲○○服務態度不佳，及種種因素，雇主決定結束與被

告的合作關係，雇主曾多次提及，周邊朋友所配合之其他仲介會給予回饋，公司並無相關回饋，表示配合至聘僱期滿，將委託其他仲介辦理。足見偉熊公司與被告終止委託仲介關係，並非單一僅因原告服務態度不佳，尚因被告未給予回饋等因素，而偉熊公司於109年8月28日向被告反映原告服務態度，迄至偉熊公司110年間終止委託仲介期間，卻未見被告有任何因應措施，是否肇因原告致被告重大受損，恐有疑義。至被告指稱原告有私下擅為移工張文成代定機票一事，僅有證人乙○○於本院證述：當時移工有反應原告私下有收機票款，又另收1,600元，不知該費用是指什麼等語（見卷第348頁），並無其他相關事證足佐，是此部分難以採信。基上，被告於109年11月12日以（2020）高鼎人懲字第008號懲處通知（小過乙次），是否有符合人事規則規範懲處程序及明確性，自不應為原告不利之認定。

5.被告指稱：於109年9月間，原告明知應將吉祥公司訪視單及系爭支票交回被告，卻僅將訪視單送回，致吉祥公司再開立另一張支票，嚴重破壞被告之商譽形象，此舉違反工作規則第38條第4項4.2.1.16規定乙情（即附表編號4）。查，吉祥公司確屬原告負責服務，於109年8月26日被告委託原告向吉祥公司收取服務費用共計7,140元，因系爭支票遺失，導致吉祥公司另開立被證8所示支票等情，業據證人乙○○於本院證述明確等語（卷第352頁），並有請款單、員工報告核示書、簽呈、支票影本等（即被證5至7、8），此部分被告於調查結束，於109年11月5日上簽呈予總經理後，由資管部通知原告，符合工作規則，於法有據，並無違誤之處，亦無逾勞動基準法第12條第2項之30日除斥期間。

6.被告指稱：原告向群燕中心移工梁氏芝預收居留證費等，嗣於109年10月間，梁氏芝請求被告查明為何原告向其收取1萬元乙節（即附表編號5），並提出人評會開會譯文、109年11月18日年（2020）高鼎人懲字第009號懲處通知（各大過乙次）等為證。查，被告於109年8月27日請款單委由原告向群

01 燕中心收取金額為6258元，原告確實將此金額繳回入帳被
02 告，為證人乙○○證述明確（見卷第353頁），且兩造所不
03 爭執，並有請款單可佐（即被證13，卷第277頁），堪可信
04 實。另109年10月27日請款單上（見卷第143頁被證10）記載
05 梁氏芝部分有居留證、服務費、變更居留證手續費共計5,50
06 0元，原告於109年11月20日單據上「群燕助人-梁氏芝109.1
07 0交于\$4000」等字樣（見卷第144頁），核與被證10請款單
08 上「居留證3,000元、變更居留證手續費1,000元」相符合，
09 而移工梁氏芝於109年7月間已委請被告調查「給翻譯10,000
10 元」一事，何以被告於109年10月27日請款單上仍記載「居
11 留證、服務費、變更居留證手續費共計5,500元」；況被告1
12 09年11月18日人評會上被告並未承認有向梁氏芝收取費用，
13 該次係討論原告何以收取服務費6,528元及3,000元居留證費
14 後延遲入帳，且該次人評會係開會前一日通知原告回公司，
15 並未說明開會內容，係開會當日始由公司提供原告的請款單
16 及服務紀錄表，原告手上並無任何資料可供參考（見卷第35
17 3頁證人乙○○證詞），原告亦未再該次人評會上坦承有溢
18 收用（詳見被證7之人評會開會譯文），被告竟未踐行工作
19 規則規定懲處程序，將上開同一事由，懲處各一大過共計2
20 大過，並於該次開會即以原告為反勞動基準法第12條第1項
21 第4款事由終止勞動契約，已嚴重違反程序正當性；再者，
22 原告此舉究竟「意圖謀取個人利益，致生重大弊端，及對被
23 告造成何種「損失」，被告迄至本件言詞辯論終結前亦未舉
24 證以實其說，從而原告之行為縱令確有違反被告工作規則，
25 而有應受懲處之情事，但其情節應與工作規則第38條第4.2.
26 1.9及4.2.1.11之規定不合，被告據此將原告免職，該項懲
27 處顯然與原告之違規行為在程度上並不相當，應認被告以上
28 開事由對原告之解僱行為不合法，自不生合法終止勞動契約
29 之效力甚明。

30 (三)承上，原告雖有疏失或違失，惟衡諸其行為之態樣、內容、
31 結果，尚難認其勞動契約或工作規則之情節重大。被告依被

01 告人事規章第38條第4 項相關規定（4.2.3.10、4.2.2.11、
02 4.2.2.2、4.2.1.9、4.2.1.11）、勞動基準法第12條第1
03 項第4 款規定，對原告予以解雇處分，尚屬過重，且違反最
04 後手段性原則，其解雇非屬合法，自不生效力。

05 三、原告主張於109年12月30日勞資爭議時，以勞動基準法第14
06 條第1項第2 款、第5款及6款規定終止兩造之勞動契約，有
07 無理由？

08 (一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
09 ，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1 項第6
10 款定有明文。又勞工依上開規定終止契約者，應自知悉其情
11 形之日起30日內為之，亦為同條第2 項所明定。被告於109
12 年11月18日解雇原告（自同年月20日起解僱）為不合法，業
13 經論述如上，則被告違法解雇之舉，自己違反勞動契約、勞
14 工法令，而有損害原告權益之虞。原告依勞動基準法第14條
15 第1 項第6 款、第2 項之規定，於30日內之109年12 月30日
16 勞資爭議調解時，表示終止兩造勞動契約，於法自屬有據。

17 四、原告得否請求加班費、資遣費、預告工資及非自願離職證明
18 書：

19 (一)原告得請求被告給付之資遣費為93,826元：

20 1.按雇主依勞動基準法第11條、第13條但書終止勞動契約者，
21 應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位
22 繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
23 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計
24 給之。未滿一個月者以一個月計，勞動基準法第17條定有明
25 文。次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該
26 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13
27 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
28 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年
29 發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；
30 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
31 之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明文。

01 2.原告於109年12 月30日勞資爭議調解時，已對被告主張給付
02 資遣費、開立非自願離職證明書，即係以勞動基準法第14條
03 第1 項第5、6 款規定，終止兩造間之勞動契約，於法有
04 據，該終止勞動契約意思表示，於同日到達被告，則兩造間
05 之勞動契約已於109 年12 月30日合法發生終止之效力，則
06 原告依上開規定，請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告
07 自103年7月11日受僱於被告，迄至109年12月30日終止勞動
08 契約止，年資共計6年4月10日，則原告得請求之資遣費為9
09 5,466元【計算式：29,500元×基數3又17/72 =95,466元以下
10 四捨五入】，原告僅請求93,826元，自應准許。

11 (二)原告不得請求預告工資：

12 按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止
13 勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法
14 第14條第1 項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟
15 同條第4 項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明文
16 規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第
17 16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有意
18 排除，在法源基礎及理論上，自不許再依類推解釋之方法使
19 之亦可請求預告工資，是自不得類推適用第17條之規定，其
20 理甚明（臺灣高等法院99年勞上易第157 號、臺灣高等法院
21 臺中分院103 年勞上字第26號、最高法院104 年台上字第22
22 54號裁判要旨參照）。本件既係原告依勞基法第14條第1 項
23 第5、6 款規定不預告而終止兩造間之勞動契約，依前揭法
24 律規定，自無從請求被告給予一個月之預告期間工資29,500
25 元，是原告主張類推適用勞基法第16條規定，請求被告給付
26 上開預告工資及法定遲延利息，即屬無據，不應准許。

27 (三)原告得請求被告開立非自願離職證明書：

28 1.按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關
29 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11
30 條、第13條但書、第14 條 及第20條規定各款情事之一離
31 職，就業保險法第11條第3項 定有明文。

01 2.原告係依勞動基準法第14條第1 項第5、6 款規定終止勞動
02 契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義。從而，
03 原告請求被告交付非自願離職證明書，應有理由。

04 五、原告主張被告以聲明函方式侵害其人格權之侵權行為，請求
05 損害賠償200,000元，是否有理由？

06 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
07 任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
08 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
09 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵
10 害者，並得請求回復名譽之適當處分。受僱人因執行職務，
11 不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償
12 責任。民法第184條第1前段、第195條第1項、第188條第1項
13 前段固分別定有明文。惟按言論自由旨在實現自我、溝通意
14 見、追求真理，及監督各種政治或社會活動，名譽則在維護
15 人性尊嚴與人格自由發展，二者均為憲法所保障之基本權
16 利，二者發生衝突時，對於行為人之刑事責任，現行法制之
17 調和機制係建立在刑法第310條第3項「真實不罰」、第311
18 條「合理評論」之規定及司法院大法官會議釋字第509號解
19 釋所創設合理查證義務的憲法基準之上，至於行為人之民事
20 責任，民法並未規定如何調和名譽保護及言論自由，固仍應
21 適用侵權行為一般原則及釋字第509號解釋創設之合理查證
22 義務外，上述刑法阻卻違法規定，亦應得類推適用（最高法
23 院97年度台上字第970號判決意旨參照）。又言論可分為事
24 實陳述與意見表達，二者本未盡相同，前者具有可證明性，
25 後者乃行為人表示自己之見解或立場，屬主觀價值判斷之範
26 疇，無所謂真實與否，在民主多元社會，如未使用偏激不堪
27 之言詞而為意見表達，可認係善意發表適當評論者，不具違
28 法性，非屬侵害他人之名譽權，即不負侵權行為之損害賠償
29 責任。解讀爭議之言詞時，除不得任意匿飾增刪外，應綜觀
30 該言詞之全文，以免失真。

31 (二)原告指稱被告以聲明函記載前揭事由之方式，足以使原告在

社會上之評價受到貶損，致侵害原告之名譽、信用及隱私，使原告受有精神上重大痛苦乙節，惟被告所否認並以前詞置辯。然查：

1.系爭聲明函系記載：茲越南翻譯甲○○違反工作規則情節重大並涉嫌觸犯就業服務法第40條第5款…。本公司決議依勞動基準法第12條解僱之。自民國109年11月20日起，該員即非本公司之員工，提醒各位雇主請勿繳交服務費或相關公司費用予該員。…。等語（原證3，卷第151頁）。被告所用言語係以『涉嫌觸犯』就業服務法，並非以原告「觸犯」用語，顯見被告係因原告擅自私下代移工訂立機票、未依規定將群燕中心收受費用繳回公司等之客觀情事，主觀上認原告涉嫌就業服務法規範，此部分刑責猶需待檢調及司法機關認定，且被告確實就上開情事，向臺灣彰化地方檢察署對原告提出詐欺等告訴，此部分嗣經該署檢察官以111年度偵字第16957號為不起訴處分（見卷第391至394頁原證5）。基上，足證聲明函內容僅為被告基於客觀事實，對原告工作表現評價之意見表達，並非憑空杜撰。亦即被告既未虛構事實而濫行告訴，則本院尚難認被告有何妨害原告名譽之情。

2.被告對於所屬員工本有監督責任，倘其所屬員工因職務行為導致雇主廠商受有損失，依法自需負連帶賠償責任；再觀以聲明函內容之末記載：自民國109年11月20日起，該員（即指原告）即非本公司之員工，提醒各位雇主請勿繳交服務費或相關公司費用予該員，與呼應前揭原告涉嫌就業服務法，惟被告解僱，聲明函整體全文，堪認被告寄出聲明函予雇主廠商，用意係在提醒原告自109年11月20日已非被告員工（註：姑不論被告解僱合法與否，此部分兩造有爭議，自應由司法機關論定），請勿將服務費等交付給原告，足見被告寄發聲明函予雇主廠商之行為，應係基於經濟上交易安全，非基於謾罵、毀謗原告所為，尚難認被告此舉有損害原告之意。

(三)基上，原告並未舉證證明被告係以虛構事實之聲明函侵害其

財產權之行為，自無不法侵害之行為，復未證明被告有何損害致原告受損害之情形，核與侵權行為損害賠償之要件不符，自不得依民法第184條第1項規定向被告請求損害賠償。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。經查，原告依據勞動契約、勞動基準法規定，請求被告給付資遣費及自起訴狀繕本送達翌日即110年10月7日送達予被告（見110年度勞移調字第74號卷第39頁送達證書）至清償日止，按法定利率計算之遲延利息，應予准許。

伍、綜上所述，原告請求被告給付資遣費93,826元，及自110年10月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

陸、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第1項部分，屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。本判決主文第2項命被告開立非自願離職證明書部分，性質上係屬命被告為一定意思表示之給付之訴，依強制執行法第130條第1項規定，須待判決確定時始視為自確定時被告已為意思表示；此係因該項債務，僅在使債權人取得債務人之意思表示之法律效果，即可達執行之目的，如許宣告假執行，將使債務人即被告意思表示之效力提前發生，與上開法條規定不合，自屬不適於宣告假執行。至原告其餘敗訴部

分，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。
柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 3 月 9 日
勞動法庭 法 官 吳昀儒

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 112 年 3 月 9 日
書記官 何惠文

附表：

編號	日期	事件內容	懲處通知/ 懲處種類	卷證資料 附卷頁碼
1	①106.05.15 ②108.01.29	原告駕駛車牌號碼000-0000號，因可歸責於原告事由，致上開車輛受損，違反工作規則第38條第4項4.2.2.11	109年5月11日 年（2020）高 鼎人懲字第003 號懲處通知 （小過1次）	卷101頁理賠 出險通知書 （被證2）、 卷第209頁懲 處通知
2	109.03間	原告因妨害秩序並影響他人工作，違反工作規則第38條第4項4.2.3.10	109年3月18日 年（2020）高 鼎人懲字第002 號懲處通知 （申誡1次）	卷第207頁懲 處通知
3	109年8月25 日	客戶偉熊公司要求更換翻譯即原告，服務態度不好等，及私下為外籍移工張文成代定機票並收取費用，違反工作規則第38條第4項4.2.2.2有虧職守尚未造成重大事故或損害。	109年11月12日 年（2020）高 鼎人懲字第008 號懲處通知 （小過1次）	卷第103至10 5頁被證4內 部聯絡單 、卷第211頁 懲處通知
4	109.09間	原告明知應將客戶吉祥	109年11月12日	卷第107至11

		公司之訪視單及稅金系爭支票送回被告，然其僅將訪視單送回，經向原告確認時，僅承認有收到系爭支票，惟堅稱不知係誰遺失，後又改稱不記得支票及簽收單是否有簽回並交付公司。系爭支票幸未經兌領，但吉祥公司仍再開立另一張支票給被告，嚴重破壞被告之商譽形象。原告此舉措屬構成遺失經管之重要公務物品，被告已依違反工作規則第38條第4項4.2.1.16規定。	年（2020）高鼎人懲字第009號懲處通知（大過1次）	2、137頁被證5至8、卷第213頁懲處通知
5	109.5.27至109.11.18	原告向群燕中心收取6,528元，並未含「預收」居留證費項目，於訪視紀錄表記載收取6,258元並交回被告，於109年10月間，群燕中心之移工梁氏芝親傳真至被告表示，109年7月間，原告向其收取1萬元等情，請求被告查明，原告於109年11月18日被告人評會時，確實自承其未經被告授權及符合既定SOP流程下，即自行向第三人預收費用，及其所收取之費用，遠高於被告請其收款之數額，此行為違	109年11月18日年（2020）高鼎人懲字第010號懲處通知（大過2次）	被證7、9、10、13（卷第113至134、139、143、277頁） 卷第215頁懲處通知

		反工作規則第38條第4項4.2.1.9未經報告擅自改變方法致公司遭受損失，及第38條第4項4.2.1.11利用個人職務上的關係，意圖謀取個人利益，致發生重大弊端者。		
--	--	--	--	--