臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第12號

原　　告　陳瑩兆

被　　告　展伸精密股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許群育

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年4月6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

一、原告主張：原告自民國110年3月22日起受僱於被告，擔任助理工程師，約定薪資為每月新臺幣（下同）40,000元，薪資嗣經調高為月薪43,000元，並於110年6月調高為月薪45,000元。惟被告於110年7月7日通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止兩造間勞動契約，並稱將開立非自願離職證明書予原告，原告並於同日簽立兩份離職申請單，嗣後被告發給原告之離職證明書竟載稱原告之離職原因為勞基法「第12條第4款」，且被告迄今尚未給付原告資遣費6,625元及預告工資15,000元。為此，原告依兩造間勞動契約、勞基法第16條、第17條、第19條及勞工退休金條例第12條之規定，提起本件訴訟，請求被告給付前揭資遣費及預告工資合計21,625元及其法定遲延利息，及請求被告發給原告非自願離職證明書（即載明離職原因為勞基法第11條第4款、離職日期為110年7月7日，下同）。並聲明：㈠被告應給付原告21,625元，及自起訴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；㈡被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告抗辯：被告於110年7月7日明確通知原告，因原告行為對被告產生損害，被告於當日即依勞基法12條第4款規定向

原告終止兩造間勞動契約，原告並於同日簽立一份員工離職申請單（下稱系爭離職單），其上並有載明上開終止理由；原告陳稱被告係依勞基法第11條第4款規定向原告終止兩造間勞動契約，且有簽立另一份離職申請單，與事實不符。基此，被告自無給付原告資遣費、預告工資及發給原告記載離職原因為勞基法第11條第4款之非自願離職證明書等義務。是原告對被告之本件請求，為無理由。並聲明：㈠駁回原告之訴；㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、法院之判斷：

㈠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條本文設有規定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，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。另業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4款定有明文。雇主得不經預告而以勞工「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之事由向勞工終止勞動契約，乃規定於勞基法第12條第1項第4款。再者，勞基法第11條各款（即第1款至第5款）與勞基法第12條第1項各款（即第1款至第6款）關於雇主向勞工終止雙方間勞動契約之規定，無論應否附預告期間、給付資遣費等項均有不同，顯見勞基法第11條第4款、第12條第1項第4款之規範目的不同。且依體系解釋，勞基法第11條第1款至第5款等雇主解僱勞工之事由，均係不可歸責於勞工之事由。則勞基法第11條第4款、第12條第1項第4款既然賦予互相排斥、不能併存之法律效果，二者規定自應各以不同事實作為規範對象，勞基法第11條第4款應以不可歸責於勞工之事由為限，始有適用；勞基法第12條第1項第4款則屬債務不履行之領域，應以可歸責於勞工之事由為限，始有適用。否則，雇主原來應依勞基法第12條第1項第4款規定勞工違反勞動契約或工作規則須達「情節重大」始可解僱，

及同條第2項除斥期間之限制，無異將因雇主可利用勞基法第11條第5款（即勞工不能勝任工作）等各款事由向勞工終止勞動契約之方式，實質上達到規避勞基法第12條第1項第4款規定限制之目的，與前揭法規範目的不符。本件原告主張被告於110年7月7日係依勞基法第11條第4款規定向原告終止兩造間勞動契約，為被告所否認，原告自應就此有利於己之事實，負舉證責任。經查：

1.原告自110年3月22日起受僱於被告，有原告之薪資明細、勞保投保資料在卷可按（見本院卷第23至25頁、第77、78頁），且兩造不爭執此部分之事實，堪認屬實。

2.原告雖主張被告於110年7月7日係依勞基法第11條第4款規定向原告終止兩造間勞動契約，並陳稱其有簽立兩份離職申請單，一份係被告所提出之系爭離職單（見本院卷第59、117頁），係於交接時簽立，另一份格式與系爭離職單不同之離職申請單係110年7月7日被告與原告約談時所簽。惟原告僅空言主張有另一份離職申請單存在，原告就此有利於己之事實復未提出其他證據證明以實其說，自無從為有利原告之認定。則原告主張兩造間之勞動契約係經被告依勞基法第11條第4款規定而終止，尚難憑採。

3.再者，參諸系爭離職單之「原因欄」記載：「按勞基法第十二條第四款辦理去職」等語，且被告於本案審理時猶陳稱其「並據勞基法12-4條立即開除原告」、「原告確實因勞動基準法第12-4解雇」等語，有系爭離職單，被告之答辯狀在卷可按（見本院卷第51、59、95、117頁），然勞基法第12條規定包括第1項第1至6款之終止事由及第2項除斥期間之規定，而勞基法第11條則無項次規定（即僅有第1至5款之終止事由），有如前述，顯見被告解僱原告之事由並不明確，亦難認被告係屬合法解僱原告。

4.況且，縱認被告係以原告有勞基法第12條第1項第4款規定之事由而解僱原告。惟雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方

式，仍不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。且勞基法第11條、第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事前告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，且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。經查，觀諸卷附被告出具日期為110年7月7日之系爭離職單，被告僅在「原因」欄位記載「按勞基法第十二條第四款辦理去職」等語，系爭離職單上除未載明原告「違反勞動契約或工作規則」之具體事實究竟為何，且未具體載明原告違反勞動契約或工作規則已達「情節重大」程度之具體事實究竟為何，益見被告於110年7月7日片面向原告終止兩造間勞動契約，顯違反解僱最後手段性原則而不生合法終止之效力，兩造間勞動契約仍繼續存在，實堪認定。

㈡綜上所述，被告於110年7月7日向原告終止兩造間勞動契約，不生合法終止之效力，且兩造間亦無合意終止勞動契約之情事。則原告以其於110年7月7日係經被告依勞基法第11條第4款解僱為由，據此請求被告給付原告21,625元（即預告工資15,000元及資遣費6,625元），及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及請求被告發給原告非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。至於兩造間勞動契約自110年7月7日起以後仍繼續存在期間，原告得否另請求被告給付工資等兩造間之其他權利義務關係為何，並非本件法院所得審究之範圍，附此敘明。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之

結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441 條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　顏伶純