

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第77號

原告 陳芊語

被告 雙立潔股份有限公司

法定代理人 陳俊萌

訴訟代理人 許瑀恩

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣12,625元及自民國112年3月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,000元，由原告負擔新臺幣410元，餘由被告負擔。

原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣12,625元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年12月24日受僱被告擔任清潔人員，月薪新臺幣（下同）25,250元，並經被告指派至臺灣暹勁股份有限公司從事清潔服務，被告於111年12月10日以原告與第三人於111年11月24日共同參與偷拍行為為由，終止兩造勞動契約，然原告並未參與偷拍行為，被告終止兩造勞動契約並非合法，原告因此以勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，並以起訴狀繕本送達為意思表示之通知，是被告依照勞基法第18條反面解釋應給付原告資遣費，爰依勞動基準法之法律關係，請求被告給付資遣費12,625元（計算式：252500x.5）、及預告工資8,400元（計算式：25

250÷30×10)。並聲明：1. 被告應給付原告21,025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。2. 被告應給付原告非自願性離職證明書。

二、被告則以：台灣暹勁公司於原告工作時段查獲原告與姓名年籍不詳男子同在廁所內並參與偷拍行為，致使被告商譽受有損害，原告業已違反兩造約定之工作規則，被告遂於111年12月10日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，則原告實不得再請求被告給付資遣費及預告工資等語，並聲明：原告之訴駁回。

三、爭執與不爭執事項

(一)不爭執事項

1. 原告在110年12月24日受僱被告擔任清潔人員，月薪25,250元。
2. 被告在111年12月10日以原告違反工作守則為由，以存證信函終止兩造勞動契約。
3. 本件原告與被告並未簽立勞動契約。

(二)爭執事項

原告請求資遣費及預告期間工資是否有理由？

四、本院得心證之理由

(一)何造終止契約為可採？

1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞動基準法第14條第1項第4款定有明文。次按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條第1項前段亦有明文。本件被告以原告違反工作守則為由終止兩造僱傭關係，為原告所否認，自應由被告就原告有違約行為，為舉證之責。查乙方應確實遵守公司各類工作規則與職掌內相關規定，善盡工作之責，職責範圍內一切事物，不得以非甲方規定方式或規則執行工作，有被告所舉定期契約勞動契約書附卷可參（本院卷第69-73頁），惟該契約書並未經原告簽名，為被告所不爭執，則被告據以終止兩造契約，即非有據；佐

01 以該條所稱「工作規則」為何，被告並未再舉證以佐其說，
02 則被告以原告違反工作規則為由終止兩造契約，即屬無憑，
03 尚非可採。至被告固提出照片（本院卷第101頁）抗辯：原
04 告與異性於廁所內為偷拍行為等語。然該照片內容為原告工
05 作之背影，尚難遽認有何偷拍行為，則被告此部分抗辯，舉
06 證仍有未足，仍非可採。

- 07 2. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違
08 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動基
09 準法第14條第1項第6款定有明文。被告於111年12月10日所
10 為兩造僱傭契約之終止並非合法，業如前述，則原告據以
11 為由，並以起訴狀繕本送達為終止契約之意思表示，即屬可
12 取，而本件起訴狀繕本前於112年3月13日送達被告，有本院
13 送達證書附卷可參（本院卷第39頁），則原告主張兩造勞動
14 契約業已終止，即屬可採。

15 (二)原告各項請求是否有理由？

16 1. 資遣費

17 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
18 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
19 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
20 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
21 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
22 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休
23 金條例第12條第1項定有明文。查兩造勞動契約依勞動基準
24 法第14條第1項第6款終止，業如前述，則原告請求資遣費，
25 即屬有據，查原告於被告任職期間自110年12月24日至112年
26 3月13日，業經本院認定如前，則原告以基數0.5（即任職期
27 間以6個月計之）請求給付資遣費12,625元（計算式：25250
28 $\times 0.5$ ，本院卷第17頁），並未逾前開範圍，核屬可採。

29 2. 預告期間工資

30 按依勞動基準法第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並
31 無準用同法第16條預告期間工資之明文，且原告以被告違反

01 勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終止權，在
02 其主張終止之前，因兩造勞動契約仍屬有效存在，原告本得
03 請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以保障之必要，故
04 本件原告既依勞動基準法第14條第1項第6款主張終止兩造勞
05 動契約關係，應無類推適用勞動基準法第16條之必要。況勞
06 工依勞動基準法第14條第1項各款規定，既得不經預告主動
07 終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題。則原告請求
08 給付預告期間之工資，並無理由，不應准許。

09 3. 非自願離職證明書

10 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
11 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
12 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業
13 保險法第11條第3項定有明文，依此，勞工因有就保法第11
14 條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記
15 離職原因為非自願離職之服務證明書。查本件兩造之勞動關
16 係已於12月10日依勞動基準法第14條第1項第6款終止，業如
17 前述，要屬上揭條文所定「非自願離職」之情形，則原告請
18 求被告開立非自願離職證明書，即屬可採。

19 五、綜上，原告依據勞動基準法、勞工保險條例請求被告給付資
20 遣費12,625元及自起訴狀繕本送達翌日即112年3月14日起至
21 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及開立非自願
22 離職證明書，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，
23 為無理由，應予駁回。

24 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
25 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
26 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
27 供擔保後，免為假執行。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
29 不生影響，爰不逐一論述。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 112 年 7 月 19 日

勞動法庭 法官 陳航代

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 7 月 20 日

書記官 顏伶純