

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第78號

原告 曾伯軒

訴訟代理人 彭敬元律師(法扶律師)

被告 東昕彩藝包裝股份有限公司

法定代理人 黃曉中

訴訟代理人 吳漢彬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月20日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1萬1,711元，及自民國113年12月4日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔4%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣1萬1,711元
為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年5月起受僱於被告，擔任製袋組
組員，每月平均工資為新臺幣(下同)3萬9,253元，113年2月
份工資為3萬9,311元。原告於任職期間戮力工作，然被告竟
於113年3月29日以勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4
款規定為由，向原告表示立即終止雙方勞動契約。原告認被
告解僱不合法，遂於113年4月2日向臺中市政府勞工局申請
勞資爭議調解，並於113年4月24日進行調解，然雙方未達成
共識故調解不成立。被告經上開調解後，發現其113年3月29
日資遣原告之行為不合法，遂於113年4月25日與原告達成合
意，以勞基法第11條第5款所列事由於113年3月31日終止兩
造間之勞動契約。原告自99年5月中旬起至113年3月31日止
受僱於被告，年資為13年又10.5個月，被告應發給資遣費23
萬5,518元及一個月預告期間工資3萬9,311元；又原告於113

01 年3月31日雙方勞動契約終止時，尚有特別休假(下稱特休)8
02 日又7.5小時未修畢，被告應給付特休未休工資1萬1,711元
03 [計算式：39,311元÷30日×(8+7.5/8)=11,711元，元以下
04 四捨五入] 予原告。惟被告迄未給付原告上揭資遣費23萬5,
05 518元、預告期間工資3萬9,311元及特休未休工資1萬1,711
06 元，共計28萬6,540元。爰依勞基法第16條第3項、第38條第
07 4項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，提
08 起本件訴訟等語。聲明：被告應給付原告28萬6,540元，及
09 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
10 利息。

11 二、被告則以：被告公司係製作食品包裝袋及藥品包裝袋之公
12 司，對於工廠環境之清潔相當重視，公司中製袋組組員均在
13 無塵室中工作，被告為避免檳榔渣、汁液汙染包材廠區環境
14 及員工因上班時間玩手機致未檢出不良之包裝袋(如：破
15 損、無法密封)等情況發生，一再公告禁止員工於上班時間
16 內嚼食檳榔及使用手機，於113年2月16日亦有再次公告「工
17 作期間內嚴禁嚼食檳榔，違者依律解僱」、「工作期間內嚴
18 禁把玩手机含其他3C產品，違者依律解僱」。然原告多次於
19 上班時間嚼食檳榔、玩手機，經主管多次勸戒仍未改進，被
20 告遂於113年3月29日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩
21 造間勞動關係，被告自無須依勞基法第16條第3項、勞退條
22 例第12條第1項規定，給付原告預告期間工資及資遣費。另
23 被告就原告請求特休未休工資1萬1,711元部分無意見，被告
24 願意給付等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造不爭執之事項(見本院卷第223、224頁)

26 (一)原告自民國99年5月起受僱於被告，擔任被告公司製袋組組
27 員，每月平均工資為3萬9,253元，113年2月份工資為3萬9,3
28 11元。

29 (二)被告於113年3月29日依勞基法第12條第1項第4款規定，向原
30 告表示立即終止雙方勞動契約。

31 (三)被告公司之工作規則包含「工作期間內嚴禁嚼食檳榔」、

01 「工作期間內嚴禁把玩手机含其他3C產品」。

02 (四)兩造間勞動關係終止時，被告尚有特休8日又7.5小時未休
03 畢，被告應給付特休未休工資1萬1,711元，惟被告尚未給
04 付。

05 (五)若法院審理後認原告請求資遣費有理由，被告應給付資遣費
06 之數額為23萬5,518元。

07 (六)若法院審理後認原告請求預告工資有理由，被告應給付預告
08 工資之數額為3萬9,311元。

09 四、得心證之理由

10 本件兩造爭執之點在於：(一)原告有無於上班時間嚼食檳榔、
11 玩手机？(二)被告於113年3月29日以勞基法第12條第1項第4款
12 為由，終止兩造間勞動契約，是否合法？(三)若上列(二)不合
13 法，兩造是否有於113年4月25日合意以勞基法第11條第5款
14 為所列事由，於113年3月31日終止兩造間之勞動契約？(四)原
15 告請求被告給付資遣費23萬5,518元、預告工資3萬9,311
16 元，有無理由？茲分述如下：

17 (一)原告有於上班時間嚼食檳榔、玩手机。

18 原告固主張：原告未於上班時間嚼食檳榔、玩手机，原告若
19 有於上班時間使用手機、吃檳榔，被告會擷取監視器畫面並
20 予懲戒，然被告迄今未提出監視器畫面。此外，被告提出之
21 懲戒公告均未記載原告有於上班時間嚼食檳榔、玩手机之情
22 況等語，並提出訴外人林素卿(即被告公司製袋組早班主管)
23 填寫之內部聯絡單，該內部聯絡單記載「乙○○：多次告誡
24 不要再嚼檳榔，現在雖然工作中沒有在製袋現場嚼檳榔，
25 …」及記載「上班時間違規使用手機人員》嚴重影響團隊士
26 氣完全不顧品質」之文書為證(見本院卷第177、179頁)。惟
27 查，證人甲○○於審理時證稱：我自79年10月8日起受僱於
28 被告公司迄今，目前擔任製袋組主任，於113年3月係擔任製
29 袋組晚班副組長，當時原告是我的下屬；林素卿雖在公司內
30 部聯絡單記載原告沒在製袋現場嚼檳榔，但原告係製袋組晚
31 班人員，而林素卿則是固定上早班，所以沒有辦法實際觀察

01 到原告工作狀況；我每天都會去製袋組觀察原告的工作情形
02 好幾次，我看到原告的時候，原告都在吃檳榔，且經常在玩
03 手機等語(見本院卷第226、229頁)。依證人上開證詞，足認
04 林素卿與原告分別為製袋組早班、晚班人員，工作時間不相
05 同，甲○○與原告則同為製袋組晚班人員，應較林素卿瞭解
06 原告工作情況，就甲○○觀察結果，原告確會於上班期間嚼
07 食檳榔、玩手機，是原告上開主張，尚非可採。至觀被告所
08 製作「上班時間違規使用手機人員」嚴重影響團隊士氣完全
09 不顧品質」之文書及懲戒公告(見本院卷第177、119至141
10 頁)，該文書記載之使用手機違規人員並未提及原告，又依
11 前揭懲戒公告雖可知原告多次遭被告公司懲戒，懲戒理由均
12 未記載原告有於上班時間嚼食檳榔、玩手機等情形，惟不能
13 僅憑上開文書及懲戒公告未提及原告於上班時間嚼食檳榔、
14 玩手機，即反面推論原告未於上班時間嚼食檳榔、玩手機，
15 何況證人甲○○之證述明確提到原告會於上班時間嚼食檳
16 榔、玩手機，是原告此部分主張，亦非可採，附此敘明。

17 (二)被告已於113年3月29日以勞基法第12條第1項第4款為由，合
18 法終止兩造間勞動契約。

19 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
20 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又按勞
21 基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，不得僅就雇主所
22 訂工作規則是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反
23 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
24 懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違
25 規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
26 大」(最高法院112年度台上字第1277號判決意旨參照)。

27 2.被告公司係製作食品包裝袋及藥品包裝袋之公司，其工作規
28 則包含「工作期間內嚴禁嚼食檳榔」、「工作期間內嚴禁把
29 玩手機含其他3C產品」，且原告亦知悉上開工作規則內容；
30 被告於113年3月29日因原告工作期間嚼食檳榔、玩手機，以
31 勞基法第12條第1項第4款為由，向原告表示要終止兩造間勞

動契約等情，有原告之解僱通知公告、被告公司作業標準及通告在卷可稽(見本院卷第25、101至117頁)，且為兩造所不爭執，自堪認定。又原告有於上班期間嚼食檳榔、玩手機乙情，業已認定如前，原告確有違反被告公司之工作規則甚明。揆諸前揭實務見解，被告於113年3月29日以勞基法第12條第1項第4款資遣原告之行為是否合法，端視該資遣行為是否與原告之違規行為是否相當。

3.查，證人甲○○證稱：我一天會去巡視製袋組員工工作狀況好幾次，每一次我看到原告，原告都在吃檳榔，但並非每一次我看到原告，原告都在玩手機，但原告經常在玩手機。我於113年3月每天都會觀察原告工作狀況，原告每天都在吃檳榔。我已經跟原告說過很多次上班時間不要吃檳榔、玩手機，但原告吃檳榔、玩手機之情況並未改善，所以被告後來就將原告資遣等語(見本院卷第226、229頁)。依上開證人證述內容，可知甲○○每天會去巡視製袋組好幾次，每次都看到原告在吃檳榔，足見原告於上班期間吃檳榔之情況十分頻繁；且甲○○為原告主管，其多次提醒原告不要於上班期間吃檳榔、玩手機，但原告仍未改善。衡情，檳榔在咀嚼過程中會產生紅色檳榔汁，被告係製作食品包裝袋及藥品包裝袋之公司，如果沒有即時清潔，可能會污染到食品、藥品包裝袋，進而造成食品、藥品污染，致消費者有食用受污染食品、藥品之風險，是員工於上班時間不能嚼食檳榔，應為被告公司十分重視的核心事項，也是其員工必須達成的基本要求。原告於工作期間頻繁食用檳榔，經主管多次勸導仍未改進，足認其違反工作規則，且情節重大，故被告於113年3月29日以勞基法第12條第1項第4款為由將其資遣，於法並無不合。

(三)兩造未於113年4月25日，合意以勞基法第11條第5款為所列事由於113年3月31日終止勞動契約。

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞

01 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一
02 方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方。嗣後倘
03 經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方
04 式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。蓋雇
05 主行使勞動契約之終止權後，或基於勞工未接受，可能肇致
06 訟端；或同情勞工際遇，願給予部分優惠，以終結兩造關
07 係；或考量行使終止權之證據資料未必充分，避免勞力時間
08 費用支出等等因素，而另與勞工合意終止勞動契約，倘無違
09 反平等合理、誠實信用等原則，自應承認其效力，不因雇主
10 曾行使勞動契約終止權，即謂其與勞工不得再合意終止勞動
11 契約。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證
12 之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。

13 2.原告固主張：被告發現其113年3月29日資遣原告之行為不合
14 法，遂於113年4月25日與原告達成合意，以勞基法第11條第
15 5款所列事由，於113年3月31日終止兩造間勞動契約等語，
16 並提出被告核發之離職證明書為憑(見本院卷第29頁)，被告
17 則否認之。觀該證明書記載之非自願離職原因僅能以勾選做
18 選擇，並無空白選項供被告自行填寫，且僅能勾選以下選
19 項：關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告、勞基法第11條第
20 1至5款、第14條第1項第1至5款、第13條但書，定期工作期
21 滿；又填表日期為113年4月25日、離職日期為113年3月31
22 日。勞工因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
23 定各款情事、公司關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告或定
24 期契約屆滿(逾1個月未能就業，且離職前1年內，契約期間
25 合計滿6個月以上)等情事離職，得憑雇主核發之非自願離職
26 證明書，向相關主管機關申請失業給付，然雇主依勞基法第
27 12條規定資遣勞工之情形，則未包含在上列非自願離職情事
28 內。因此，我國勞雇關係中，不乏有雇主以依勞基法第12條
29 規定資遣員勞工後，為使勞工可以請領失業給付，遂以得申
30 請失業給付之非自願離職事由核發非自離職證明書予勞工之
31 情況發生。原告所提之非自願離職證明書，並未將勞基法第

12條列於非自願離職之選項供被告勾選，且所列事由均為得申請失業給付之情事，是兩造是否有合意以勞基法第11條第5款終止勞動契約？抑或是被告為使原告得請領失業給付，而以勞基法第11條第5款為由開立非自願離職證明書？尚屬有疑。原告又未能進一步就兩造合意以勞基法第11條第5款終止勞動契約之溝通、協調過程等事項，提出相關證據以實其說，是難認原告前開主張有理由。

(四)原告請求被告給付資遣費、預告期間工資均無理由。

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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。又按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應於一定期間前預告之。雇主若未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項亦有明文。被告於113年3月29日以勞基法第12條第1項第4款為由，合法終止兩造間勞動契約，業認定如前，原告依上開規定請求被告給付資遣費23萬5,518元、預告期間工資3萬9,311元，自於法無據。

(五)被告應給付原告特休未休工資1萬1,711元。

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依給予特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1、4項定有明文。本件兩造間勞動關係終止時，被告尚有特休8日又7.5小時未休畢，被告應給付特休未休工資1萬1,711元，惟被告尚未給付等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項(四))，是原告請求被告給付特休未休工資1萬1,711元，核屬有據。

(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；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法

01 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
02 定，亦無法律可據者，週年利率為5%；民法第229條第1項、
03 第233條第1項、第203條分別定有明文。再按特休未休工
04 資，依下列規定辦理：…二、發給工資之期限：…(二)契約終
05 止：依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，
06 亦為勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款所明定。
07 查，被告應於終止勞動契約時給付原告特休未休工資，被告
08 迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付特休未休
09 工資1萬1,711元及起訴狀繕本送達翌日即113年12月4日(起
10 訴狀繕本於113年12月3日送達被告，見本院卷第55頁送達回
11 證)起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法有據，應予
12 准許。

13 五、綜上所述，原告依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付
14 特休未休工資1萬1,711元，為有理由，應予准許。逾此範圍
15 之請求，則屬無據，應予駁回。

16 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
17 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
18 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
19 項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求
20 而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
21 定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時
22 宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
24 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

27 勞動法庭 法 官 陳宥愷

28 以上正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
30 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日

