

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第15號

原告 黃榮發
訴訟代理人 彭韻婷律師（法扶律師）
被告 聯銘貿易股份有限公司

法定代理人 李介森
訴訟代理人 莊志遠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年8月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國87年10月2日起受僱於被告，擔任機台操作人員，每月薪資為新臺幣（下同）42,500元。原告於109年9月29日工作中不慎將材料切壞，訴外人吳晴永發現係原告之機台沾到東西致材料壞掉，並通知老闆娘（即被告負責人母親）李江鳳蕊（下稱江鳳蕊）前來，原告與李江鳳蕊因此發生爭執，原告遂表示不願再顧該機台，想換其他機台。詎李江鳳蕊以「既然你不做了，那就走吧」等語，無預警要求原告離職，被告並承諾會給付原告預告工資、資遣費及非自願離職證明書。於109年9月30日原告向被告人事主管向德容詢問資遣費與非自願離職證明書何時發放，向德容告知資遣費部分公司正在計算，非自願離職證明書將於開好後寄出。原告於109年10月5日與女兒黃雅雪至被告與向德容會談，並請求資遣費、預告工資及非自願離職證明書，然被告嗣後仍未給付預告工資及資遣費等。

(二)被告於109年9月29日無預警要求原告離職，並無勞基法第11條、第12條、第13條之法定事由，被告無故終止兩造間僱傭

契約，於法未合，已違反勞動契約，損害勞工權益。原告係一時疏忽將材料切壞，非故意損害公司，原告之行為態樣、內容、結果，難認其違反勞動契約或工作規則已達「情節重大」之程度，且懲處員工之手段甚多，被告在對原告免職處分前未予考量其他懲戒手段，難謂符合相當性原則及比例原則，被告解僱違反解僱最後手段性原則，為違法解僱。而原告於109年10月23日兩造勞資爭議調解會議中向被告請求資遣費，即有終止兩造僱傭契約之意；嗣原告亦以三重二重埔郵局第000405號存證信函通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，兩造間勞動契約於109年10月23日終止。則，被告應給付原告如下款項：

1.109年9月30日至109年10月23日之工資共33,984元：

原告在被告違法解僱前，主觀上無離職之意，客觀上亦繼續提供勞務，被告拒絕受領，應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，依民法第487條規定，原告亦無補服勞務之義務，故原告於109年9月30日至109年10月23日期間仍任職於被告，被告自應給付薪資，爰依兩造間勞動契約、民法第487條前段規定請求被告給付24日薪資33,984元。

2.資遣費255,000元：

原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付資遣費。又，原告自87年10月2日起受僱於被告，其中87年10月2日至94年7月1日勞退條例施行前之舊制年資，兩造已於108年5月31日合意結清。另自94年7月1日勞退新制施行日起至109年10月23日止之年資為15年3月又23天，新制資遣基數為7.5，已達勞退條例第12條第1項規定最高以發給6個月平均工資上限，故以6個月計算，原告得請求之資遣費為255,000元。

3.開立非自願離職證明書：

原告以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，符合就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定，爰依勞基法第1

01 9條、就保法第11條第3項規定請求被告開立註記離職原因為
02 非自願離職之服務證明書予原告。

03 (三)縱鈞院認被告於109年9月29日合法終止兩造間勞動契約，則
04 原告自94年7月1日勞退新制施行日起至109年9月29日被告表
05 示終止勞動契約止，年資3年以上，被告已違反勞基法第16
06 條第1項第3款規定，原告得依勞基法第16條第3項規定請求
07 被告應給付原告預告期間工資共42,500元。

08 (四)原告於87年10月2日起受僱於被告，至108年底工作年資已滿
09 21年，被告以實際到職週年制計算年度特別休假，以此計算
10 109年度應有26日特別休假（即自108年10月2日起至109年原
11 告離職日止）。原告109年度僅休假20日，尚有6日特別休假
12 未休，爰依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假
13 未休工資8,496元。

14 (五)聲明：1.被告應給付原告297,480元，及自起訴狀繕本送達
15 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔
16 保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)原告並未於109年10月23日兩造勞資爭議調解時提出終止兩
19 造間勞動契約之意思表示，被告係於109年10月25日方收到
20 原告於109年10月23日寄發之存證信函要終止兩造間勞動契
21 約。

22 (二)原告在職期間有多次違反公司規定，及嚴重違反勞工安全與
23 公共衛生規範，亦有請假未依公司規定程序，且多次因工作
24 漫不經心毀損被告原物料，被告均不忍逕予解僱。於109年9
25 月29日原告執行其負責機台之裁切工作告一段落準備包裝，
26 原告發現整批材料表面刮傷嚴重，無法達到交貨品質，且已
27 非第一次發生；當時負責廠務工作之李江鳳蕊亦在場，並前
28 去了解，詢問原告材料刮傷原因是否為來料的小剪分條機台
29 所造成，原告回答「是」，李江鳳蕊請來小剪分條機台之技
30 術人員吳晴永一同會判不良原因，吳晴永前往原告負責之機
31 台巡查，在原告負責裁切上料台處輥輪上發現卡有鋁屑，確

01 認為造成整批材料表面刮傷之原因。李江鳳蕊告知原告問題
02 所在，原告此時竟瞬間變臉，大吼大叫稱：「我不做了！」、「你叫別人來做！」，且比手劃腳，雙手揮舞貌似
03 要打人，隨後原告即轉頭離去，隔日起即未上班，亦未請
04 假，連續曠職超過3日。雖原告自己表示要離職，在未辦妥
05 離職手續情況下擅自連續曠職，構成連續曠職之解僱事由，
06 惟被告念在原告任職多年，故由人資比照勞基法規定，以不
07 低於資遣費之計算給予原告補貼（並非資遣費）。孰料，原
08 告變本加厲，任意主張預告期間工資，被告提出之善意補貼
09 計畫經原告於109年10月5日拒絕。原告係自行離職，且在手
10 續未完備情況下即任意曠職超過3日，被告嗣後已於109年10
11 月15日以原告連續曠職3日為由終止兩造間勞動契約，並在
12 被告公司張貼公告。是原告主張給予資遣費、預告期間工資
13 等等，均無理由。

15 (二)原告於108年10月2日起有27日休假天數，分別於108年10月2
16 日起至108年12月31日期間休假7日、109年1月1日起至109年
17 5月21日期間休假20日，合計已休假27日，故原告請求特別
18 休假未休工資8,496元，為無理由。

19 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
20 告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項：

22 (一)原告自87年10月2日起受僱於被告，擔任機台操作人員，每
23 月薪資為42,500元。

24 (二)原告於109年9月29日離開被告公司後，即未再至被告公司工
25 作（見本院卷第63頁）。

26 (三)原告於109年10月23日寄發三重二重埔郵局第000405號存證
27 信函通知被告終止兩造間勞動契約，被告於109年10月25日
28 收受存證信函，有存證信函在卷可稽（見本院卷第149-151
29 頁）。

30 四、本院判斷：

31 原告主張於109年9月29日因其所負責之機台發生材料切壞情

01 況，而與李江鳳蕊發生爭執，遂向李江鳳蕊表示不願再顧該
02 機台，想換其他機台，詎李江鳳蕊卻以：「既然你不做了，
03 那就走吧」，無預警要求原告離職，係違法解僱，已違反勞
04 工法令，經其於109年10月23日勞資爭議調解會議時，或於
05 同日以存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第6款規定終
06 止契約，爰請求被告給付資遣費255,000元、開立非願離職
07 證明書，及自109年9月30日起至109年10月23日止之工資33,
08 984元，及特別休假未休6日工資8,496元；又，若被告於109
09 年9月29日終止契約合法，則另請求被告給付預告工資42,50
10 0元等語，被告固不否認因原告所負責之機台發生材料切壞
11 情形，而與原告發生口角等情，惟否認有於109年9月29日解
12 僱原告，並執上詞置辯。經查：

13 (一)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
14 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
15 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
16 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
17 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
18 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例
19 第12條第1項定有明文。又按本法所稱非自願離職，指被保
20 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；
21 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
22 情事之一離職，就保法第11條第3項亦有明定。準此，僅於
23 勞、雇雙方各依前揭規定終止契約，勞工方得請求雇主給付
24 資遣費及開立非自願離職證明書。再按「雇主依第11條或第
25 13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規
26 定：...三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、
27 「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告
28 期間之工資。」，勞基法第16條第1項、第3項亦有明文，故
29 只有雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止契約時，方
30 有前揭預告期間及預告期間不足時給予工資補償規定之適
31 用。

01 (二)本件被告既已否認李江鳳蕊於109年9月29日當日有以原告切
02 壞材料之事由，通知原告終止契約，並抗辯是原告自己表示
03 不做了，隨即離開公司等語，自應由原告就被告有於109年9
04 月29日以勞基法第11條或第13條但書所定事由通知原告終止
05 契約之事實，負舉證之責任。原告固聲請傳喚證人黃俊豪作
06 證；被告亦聲請傳喚證人李江鳳蕊及吳晴永作證。經查：

07 1.證人黃俊豪於本院作證稱：好像原告做材料問題，與老闆娘
08 （即李江鳳蕊）爭論，我看到老闆娘在原告機台接料的地方
09 看，我有聽到一部分，因為我當時正在操作天車疊貨，操作
10 時機器在動的聲音很吵，他們在那邊討論或爭論，後來聲音
11 越來越大聲，然後有聽到老闆娘有念原告，說原告老油條，
12 原告回老闆娘說他一個人要顧機器，要顧前要顧後，一個人
13 操作，他們就爭論起來，我一邊疊貨，他們討論的時間蠻長
14 的，後來有聽到老闆娘說「阿你走啦，賣來（台語）」，其
15 他比較小聲就沒有聽到了，語氣比較大聲的幾句我有聽到等
16 語（見本院卷第270-274頁），足認當天因為現場有各種機
17 器在運轉作業中，以及證人黃俊豪自己亦正在操作天車疊
18 貨，受到極大噪音的干擾影響，證人黃俊豪未能完整聽清原
19 告與李江鳳蕊間之對話，縱李江鳳蕊在整個對話過程中曾言
20 及「阿你走啦，賣來（台語）」等語，但無前言，亦無後
21 語，該句話究係要解僱原告之意，或只是回應原告之「我不
22 做了」之語，尚無從遽以判斷。是證人黃俊豪之證詞並無足
23 證明李江鳳蕊當日有通知原告要依勞基法第11條各款或第13
24 條但書所定事由解僱原告，或終止兩造間契約關係之意思表
25 示。

26 2.當日前往查看原告機台，並與原告發生爭執之證人李江鳳蕊
27 於本院作證稱：當時因為裁剪之後，我看到原告蹲在下面收
28 料台，把鐵壹片片拿起來看，我遠遠看他這個動作，就知道
29 可能又有東西壞掉了，我走過去了解，看到原告裁下來的東
30 西上面刮傷很嚴重。我問原告到底怎麼了，他搖搖頭，我說
31 裁到這樣你不知道原因在哪嗎，原告又看著我搖搖頭，我問

01 這是大剪分條還是小剪分條下來的，原告說是小剪吳晴永那
02 邊剪下來，我就跑到小剪的機台把吳晴永請過來，我指著那
03 個鋁片問吳晴永怎麼回事，我以為是吳晴永工作中造成的，
04 吳晴永看一看也搞不清楚，說我裁下來沒有這樣阿，我說沒
05 這樣為什麼會這樣，吳晴永說他也不知道，所以吳晴永就往
06 原告裁切的機台從收料台往前上料台的地方巡了一下，之後
07 吳晴永就招手叫我，說滾輪處卡了鐵屑，鋁片有一條線就是
08 因為這樣造成的。我走回來，原告還蹲在收料台那邊，手還
09 在選，我就跟著原告蹲下來，吳晴永走回他自己的機台。我
10 蹲下來跟原告講，我手比滾輪說那邊的確有卡鐵屑，原告馬
11 上站了起來說「那這樣我不做了，叫別人來做，我不做
12 了」。我跟著站了起來，我後來跟他說我們是在找問題在
13 哪，我用手指滾輪那邊說的確卡了鐵屑，要請原告親自過去
14 看看，但當時他站起來手一揮又說「我不做了，我不做
15 了」。之後我也很火，跟原告說「你既然不做那就算了，那
16 就走吧」。當下原告東西拿一拿就走了。之後就沒有再回來
17 上班等語（見本院卷第188-189頁）。綜合原告及證人李江
18 鳳蕊陳述，其二人因材料切壞而發生爭執，原告係在證人李
19 江鳳蕊對其表示「既然你不做了，那就走吧」（原告所述）
20 或「你既然不做那就算了，那就走吧」（李江鳳蕊所述）等
21 語後，隨即離開被告公司。而從該語句之前後文觀之，李江
22 鳳蕊之所以向原告說「那就走吧」，係以「你既然不做」或
23 「既然你不做了」為前提，以此推之，原告當時應曾向李江
24 鳳蕊提及「不做了」或與其語意相類之語，李江鳳蕊方回以
25 上揭言詞，較合常理。準此，堪認證人李江鳳蕊證述：是因
26 為原告說「我不做了，我不做了」，之後我也很火，跟原告
27 說「你既然不做那就算了，那就走吧」等語，應與事實相符，
28 而可採信。證人李江鳳蕊既是因為原告先表示「我不做
29 了」，方回以「既然不做那就算了，那就走吧」等語，自難
30 認李江鳳蕊當日有通知原告要依勞基法第11條各款或第13條
31 但書所定事由解僱原告，或終止兩造間契約關係之意思表

01 示。至於原告雖稱伊並沒有說不做了，而係向李江鳳蕊表示
02 不願再顧該機台，想換其他機台等語，然李江鳳蕊已否認此
03 情，原告亦未提出其他證據佐證其情，已難遽認屬實。況果
04 如原告所言，其當時只是要求更換機台，並沒有不做之意
05 思，則在下班時間未到前，原告當時亦未曾向李江鳳蕊表示
06 要請假之情況下，原告理應待在現場等候李江鳳蕊之指示，
07 但原告卻非如此，而是逕自離去，更從此不再進被告公司工
08 作，益徵其前揭所述各節，並無可信。

09 3.當日在場協助查看機台之證人吳晴永於本院作證稱：李江鳳
10 蕊發現材料切壞了，就跑來問我鐵為什麼切壞了，我一開始
11 以為是我跟我另一位跟我負責同機台的同事剪壞，後來我去
12 看原告的機台是他的機台上面有沾到東西才壞掉。我看了之
13 後我有叫李江鳳蕊過來看，然後有跟她說。後面我就沒聽到
14 了。因為我們工作的地方很吵，我連他們什麼時候走了都不
15 曉得。（你有無聽到李江鳳蕊叫他原告不要做了？）沒有聽
16 到。（有無聽到原告說我不做了？）也沒聽到等語（見本院
17 卷第184-187頁），是證人吳晴永在查知材料切壞之原因
18 後，即回自己的機台工作，而未能全程在場聽聞原告與李江
19 鳳蕊間之爭執，故其證詞亦無足證明李江鳳蕊當日有通知原
20 告要依勞基法第11條各款或第13條但書所定事由解僱原告，
21 或終止兩造間契約關係之意思表示。

22 4.至於原告所提出之109年7、8月薪資所得明細表、LINE對話
23 紀錄截圖、新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告銀行帳戶存
24 摺影本、勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險被保險人
25 投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料、錄音
26 光碟及錄音譯文（見本院卷19-35、161-174頁）等其他各項
27 證據，均與109年9月29日當日爭執現場無關，亦均無足證明
28 李江鳳蕊於109年9月29日有通知原告要依勞基法第11條各款
29 或第13條但書所定事由解僱原告或終止兩造間勞動契約關係
30 之意思表示。

31 5.綜上，原告既未能舉證證明被告有違法解僱原告之違反勞工

01 法令情事，則縱原告曾於109年10月23日勞資爭議調解會議
02 當場，或之後於同日以存證信函通知原告依勞基法第14條第
03 1項第6款規定終止契約，亦不生終止之效力，則其進而依勞
04 退條例第12條第1項規定請求給付資遣費255,000元，及依勞
05 基法第19條、就保法第11條第3項規定請求被告開立非自願
06 離職證明書，均為無理由，應予駁回。

07 6.被告並未於109年9月29日依勞基法第11條各款或第13條但書
08 所定事由解僱原告或終止兩造間之契約關係，業經審認如
09 前，則原告自無從依據勞基法第16條第3項規定請求給付預
10 告工資。又兩造間之契約關係於當時仍存在，原告自應到班
11 工作，方可請求給付工資，惟原告自109年9月29日離開被告
12 公司後，即未再返回被告公司工作，業如不爭執事項(二)所
13 載，原告自無得請求給付工資。準此，原告依兩造間勞動契
14 約、民法第487條前段規定請求自109年9月30日起至109年10
15 月23日止期間之工資33,984元，亦屬無據。

16 (三)原告雖另主張被告曾承諾會給付原告預告工資、資遣費及非
17 自願離職證明書，於109年9月30日詢問被告人事主管向德
18 容，亦告知資遣費部分公司正在計算，非自願離職證明書將
19 於開好後寄出。原告於109年10月5日復與女兒黃雅雪至被告
20 與向德容會談，並請求資遣費、預告工資及非自願離職證明
21 書，但被告未給付等語，並提出LINE對話紀錄、對話光碟及
22 譯文（見本院卷第23、161-174頁）為證。惟查，證人李江
23 鳳蕊作證稱：是我提議的（指給付資遣費等）。我不承認我
24 資遣原告，我會同意類似資遣方式給原告，是因為他來一、
25 二十年，沒功勞也有苦勞，我想給他一點酬勞，我就跟我們
26 會計向小姐（即向德容）說原告就這樣走了，我有跟公司提
27 議給原告一點補助也好、酬謝也好。我也不想再跟原告去爭
28 是你要走，還是我要你走，但我想同意給他補助，這是我跟
29 向小姐之間講的。所以我就跟向小姐說用資遣的方式。本來
30 我要給原告6個月，不是最高的嗎。原告認為應該給6個月資
31 遣費再加1個月預告薪資部分，但我認為我並沒有資遣原

告，即使以資遣費來算也不是你一離開就給你1個月。你也要來上班，一週給原告兩天謀職。我覺得我給原告不錯了，我已經做到這樣。事後四、五天原告跟他女兒來，這是我叫向小姐打電話通知原告來，給他看我們所擬的明細，裡面寫6個月資遣費、10天預告工資。原告跟他女兒來了，我沒參與，後來向小姐跟我說他們不同意，說要給預告工資1個月，我也不承認我資遣他。這是擬資遣的方案來給予的，我聽向小姐說原告女兒說這樣不行，沒有談成。向小姐跟原告說你這種作法，連續3天沒來工作，公司可以用曠職方式開除你，他女兒就問如果爸爸再回來上班呢，向小姐說如果要回來我也沒意見，女兒問爸爸要不要回來上班，原告搖搖頭說不要，原告也不願意簽，他們就走了等語（見本院卷第189頁），固堪認李江鳳蕊在原告主動表示「我不做了」而離職之後，確曾主動向該公司人事主管向德容提議要給予原告6個月外加10日之工資，以解決兩造間勞動關係終止之爭議，但原告於109年10月5日經向德容轉達被告之前揭提議後，並未同意被告之提議，自難認兩造間意思表示已達成合致，被告之前揭要約，依民法第155條規定，在原告拒絕之時已失其拘束力，原告亦無得以被告曾提議上揭條件為由，請求被告給付資遣費。

(四)原告另主張其109年度特別休假尚有6日未休畢等語，為被告否認，並以原告108年12月前已休7日，109年休20日，故均已休畢等語置辯，業據提出108年度特別休假日計算表、108年度員工請假登記卡、原告之請假單、109年度特別休假日計算表、109年度員工請假登記卡、原告請假單）、原告出勤紀錄卡等件為證（見本院卷第93-137、145-147頁），原告對於被告上開抗辯，於本院110年3月11日言詞辯論期日時已當庭表示「沒意見」等語（見本院卷第191頁），核已構成自認，自堪認被告前揭抗辯屬實，是原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付6日特別休假未休工資8,496元，自屬無據，不應准許。

01 五、綜上所述，本件原告依勞退條例第12條第1項規定請求給付
02 資遣費255,000元、依勞動契約及民法第487條前段規定請求
03 給付工資33,984元、依勞基法第16條第1項第3款、第3項規
04 定請求給付預告工資42,500元、依勞基法第38條第4項規定
05 請求給付特別休假未休工資8,496元，暨相關遲延利息；依
06 勞基法第19條、就保法第11條第3項規定請求被告開立非自
07 願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁
08 回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
10 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
11 述。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 110 年 9 月 9 日
14 勞動法庭 法 官 李桂英

15 以上正本係照原本作成

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 110 年 9 月 9 日
19 書記官 陳惠萍