

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第46號

上訴人 和芯科技有限公司

法定代理人 王順顯

訴訟代理人 曹瑋珊

被上訴人 謝易螢

訴訟代理人 蕭淑娟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年9月24日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第122號第一審判決提起上訴，本院於114年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國106年5月8日起受僱於上訴人，擔任CNC編程人員，雙方約定薪資為新臺幣（下同）5萬8,000元（下稱系爭契約）。嗣上訴人法定代理人王順顯於112年10月29日以LINE告知資遣伊，要求伊於同年月31日離職，惟為符合預告期間規定，改以同年11月30日為最後工作日，並於即日起不得使用上訴人電腦及機台，但需協助後手交接職務，於同年10月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定交付伊資遣預告通知書，表明將給付伊資遣費。詎上訴人卻於112年11月21日突以伊無故破壞公司軟體及刪除電腦重要資料，改依勞基法第12條第1項第4款規定，未經預告終止系爭契約，然伊無前開行為，上訴人依該規定終止系爭契約，並不合法。上訴人應給付伊30日預告工資5萬8,000元，僅給付4萬6,288元，尚應給付1萬1,712元（5萬8,000元－4萬6,288元＝1萬1,712元），及應給付資遣費19萬0,353元，共20萬2,065元，並開立非自願離職書予伊等語。爰依系爭契約、勞基法第16條第3項、第19條、勞工退休金條例

01 （下稱勞退條例）第12條第1項規定，求為判令上訴人給付
02 伊20萬2,065元本息及開立非自願離職證明書予伊等語。

03 二、上訴人則以：伊為專業CNC加工廠商，從事CNC鑽銑及各種金
04 屬表面處理。被上訴人受僱於伊擔任CNC編程人員，係唯一
05 負責將伊交付之客戶圖檔，透過UG/NX軟體輸入參數於程
06 式，製作產生附檔名為「.NC」之程式檔案（下稱NC檔）後
07 輸入CNC機台，據以加工製作特定客戶所需特定料號立體產
08 品之人。於112年9月間，被上訴人與同事於公司發生口角，
09 向伊申請公傷假未獲准許，遂心有芥蒂，工作表現日趨不
10 佳，致不能勝任工作，伊乃於同年10月31日，依勞基法第11
11 條第5款規定，通知將於同年11月30日解雇被上訴人。詎於
12 同年11月1日，伊之法定代理人王順顯與新聘請之CNC編程人
13 員，發現被上訴人電腦內安裝軟體，業已無法正常使用，原
14 儲存之NC檔、生產月報表遭其刪除，致伊遲延或無法出貨，
15 被上訴人無故刪除電腦重要資料及破壞軟體，伊於同年11月
16 21日改依勞基法第12條第1項第4款規定，向其終止系爭契
17 約，即屬合法，亦無須給付其預告工資、資遣費及開立非自
18 願離職證明書等語置辯。

19 三、原審命上訴人給付被上訴人20萬2,065元本息，並開立非自
20 願離職書予被上訴人。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：
21 (一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴
22 人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲
23 明：上訴駁回。

24 四、兩造不爭執事項（見本院卷第194頁）：

25 (一)被上訴人自106年5月8日起受僱於上訴人，擔任CNC編程人
26 員，雙方約定被上訴人薪資為5萬8,000元。

27 (二)王順顯於112年10月29日以LINE告知被上訴人予以資遣，要
28 求其工作至月底，上訴人於同年月31日開立員工資遣預告通
29 知書予被上訴人，記載理由為依勞基法第11條第5款規定，
30 最後工作日為同年11月30日。

31 (三)兩造於112年12月6日由民間團體指派調解人轉介社團法人新

01 北市勞資調解協會進行調解，惟調解不成立。

02 (四)上訴人於被上訴人在職期間，未依規定覈實申報被上訴人投
03 保薪資及勞工退休金月提繳工資，經勞動部查明屬實，依法
04 處以罰鍰。

05 (五)上訴人對被上訴人提起妨害電腦使用之告訴，業經臺灣新北
06 地方檢察署檢察官（下稱新北地檢署）為不起訴處分（113
07 年度偵字第23094號）。上訴人聲請再議，並經臺灣高等檢
08 察署（下稱高檢署）以113年度上聲議字第7825號處分書駁
09 回其再議確定。

10 五、本件爭執要點為：被上訴人得否請求上訴人給付伊20萬
11 2,065元本息及開立非自願離職證明書予伊？茲就本件爭點及
12 本院得心證理由分述如下：

13 (一)系爭契約於何時終止？

14 1.被上訴人主張系爭契約為上訴人於112年10月31日，依勞基
15 法第11條第5款規定交付伊資遣預告通知書而終止等語。上
16 訴人則抗辯系爭契約為伊於同年11月21日，依勞基法第12條
17 第1項第4款規定而終止等語。經查：

18 (1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
19 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又勞動契約之終止
20 權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生
21 形成之效力，不必得相對人之同意。

22 (2)觀之被上訴人與王順顯對話紀錄內容（見原審卷第119
23 頁），王順顯於112年10月29日向被上訴人表示：「看你上
24 周的工作表現，我發現你已無心再公司工作，如果我繼續留
25 你也無法讓你好好工作，不如好聚好散，你就做到月底，而
26 你想要的資遣單我會開給你」、「我代表公司感謝你這些年
27 的幫忙，祝你未來鴻圖大展，事事如意」、「交接時，麻煩
28 不要為難新人」等語，被上訴人於同年月30日回覆：「不是
29 我"想要的資遣單"，是公司要求我非自願離職，依法規公司
30 就要發給我資遣單」，王順顯表示：「我已請小姐準備」，
31 被上訴人於同年月31日表示：「假單已經寫好了，11/1、

11/3請謀職假」，王順顯回覆：「11/1不行，你請11/2、11/3明天至少要回來幫忙」，被上訴人於同年11月21日表示：「11/22請謀職假1天、11/23-24請特休2天、11/27-28請謀職假2天、11/29-30請特休2天，找不到假單，特此通知」等語（見原審卷第119頁），兩造對於前開對話紀錄形式真正，均不爭執（見本院卷第194-195頁），上訴人復於同年11月31日出具員工資遣預告通知書予被上訴人，其上載明裁員理由係依勞基法第11條第5款，被上訴人預計離職日為同年11月30日，本月薪資、特休剩餘日數結算金額於月底結算，資遣費19萬0,353元，並經被上訴人及上訴人承辦人員、主管簽名確認，有員工資遣預告通知書在卷可參（見原審卷第29頁）。由上可知，上訴人已於112年10月31日依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，該終止權之行使，於被上訴人是日收受員工資遣預告通知書時發生效力。則被上訴人主張系爭契約為上訴人於112年10月31日，依勞基法第11條第5款規定交付伊資遣預告通知書而終止，應屬有據。

2.上訴人雖抗辯：被上訴人於112年11月1日前某日，無故刪除電腦重要資料及破壞軟體，伊乃於同年11月21日改依勞基法第12條第1項第4款規定，向被上訴人終止系爭契約云云，並提出報價單及舉證人曹獻忠、廖秋婷、吳凌偉即上訴人品管、作業員、新聘請CNC編程人員之證言為證。經查：

(1)系爭契約為上訴人於112年10月31日，依勞基法第11條第5款規定交付被上訴人資遣預告通知書而終止，已如前述；則系爭契約既經上訴人於112年10月31日合法終止，上訴人自無從於同年11月21日再為終止。故上訴人抗辯系爭契約係伊於112年11月21日依勞基法第12條第1項第4款規定為終止云云，並不可採。

(2)復觀之前開報價單（見原審卷第65頁），為上訴人向廠商購買新軟體支出費用明細，僅足證明上訴人有購買新軟體支出費用，無法據此證明被上訴人有破壞軟體之情。證人曹獻忠於原審到庭結證稱：伊在上訴人公司擔任品管員，被上訴人

01 做好產品，由伊負責檢查。被上訴人業務上使用的電腦，平
02 常由被上訴人使用，沒有看過其他人使用過該電腦。被上訴
03 人離職前，10月中有一個產品鰭片要修改長度，伊要在平面
04 上雷雕，伊請被上訴人修改，它平常要從電腦上修改程式，
05 但那天他從機台上修改。伊的辦公室位置與被上訴人不同，
06 伊無法隨時看到被上訴人。鰭片產品有修改成功，但後來上
07 訴人負責人告訴伊沒有該次修改後的存檔等語（見原審卷第
08 98-99頁）。證人廖秋婷於原審到庭結證稱：伊為品檢人
09 員，負責抽檢量產產品，並告訴被上訴人何處需要改善。被
10 上訴人業務上使用的電腦，平常由被上訴人使用，沒有看過
11 其他人使用過該電腦。伊的辦公區域在2樓，伊看不到被上
12 訴人辦公區之位置。伊不會使用被上訴人在公司所使用之程
13 式軟體，伊也不了解等語（見原審卷第100-102頁）。則據
14 此僅足以證明被上訴人業務上使用的電腦，平常由被上訴人
15 使用，曹獻忠、廖秋婷在自己的辦公區域內均無法看到被上
16 訴人的辦公區域狀況，但均不足以證明被上訴人有何刪除業
17 務電腦重要資料或破壞軟體之行為。是上訴人此部分主張，
18 均屬無據。

19 (3)又證人吳凌偉證述：「伊於112年10月30日到11月23日任職
20 上訴人公司，係接被上訴人位置，所以有辦理交接。交接就
21 是被上訴人告訴伊檔案在哪裡，那時伊有找到要做的CASE檔
22 案、NC檔後處理檔，被上訴人有跟伊講要用的檔案他都有放
23 在哪邊，要用的時候可以去找。交接時，沒有確實清點裡面
24 檔案內容及數量，因為裡面檔案太多，無法逐一清點。有找
25 到的NC檔就可以用，軟體是處於不可使用之狀態。後來使用
26 上發現有一些NC檔沒有，無法處理要做的CASE，時間點是伊
27 任職期間，確切時間忘了。王順顯應該是有告訴伊，不能再
28 讓被上訴人使用電腦，不確定有無看過王順顯使用被上訴人
29 電腦，一開始王順顯不知道電腦密碼，但伊任職期間後來有
30 把密碼告訴王順顯，有密碼就能開啟」等語（見原審卷第
31 95-97頁）。可知吳凌偉於112年10月30日交接時，並未清點

01 電腦之檔案內容及數量，無從確定該時軟體得否正常使用，
02 而王順顯該時已告知不能再讓被上訴人使用電腦，王順顯亦
03 知悉電腦密碼得以開啟電腦。則上訴人並無確定軟體係於何
04 時遭破壞，被上訴人於交接後即無法使用電腦，嗣該電腦已
05 有多人得以開啟，自難僅因吳凌偉於任職時間發現部分軟體
06 無法使用，即認係遭被上訴人所破壞。則證人吳凌偉之證
07 言，仍無從採為不利於被上訴人之認定。

08 (4)參以上訴人對被上訴人提起妨害電腦罪告訴，經新北地檢署
09 以113年度偵字第23094號為不起訴處分，上訴人聲請再議，
10 經臺灣高等檢察署以113年度上聲議字第7825號駁回確定
11 （見原審卷第121-123、171-172頁），並經本院調取前開卷
12 宗核閱無誤。此外，上訴人並無舉證證明被上訴人有何無故
13 刪除電腦重要資料及破壞軟體之情，則上訴人於112年11月
14 21日改依勞基法第12條第1項第4款規定，向被上訴人終止系
15 爭契約，即屬無據。

16 (二)被上訴人請求上訴人給付20萬2,065元本息及開立非自願離
17 職證明書，是否有據？

18 1.按勞基法第16條第1項規定：「雇主依第11條或第13條但書
19 規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
20 ……」，第3項規定：「雇主未依第一項規定期間預告而終
21 止契約者，應給付預告期間之工資。」，第17條第1項規
22 定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工
23 資遣費……」，第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請
24 求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」。又就業
25 保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保
26 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；
27 或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
28 各款情事之一離職」。

29 2.上訴人係於112年10月31日依勞基法第11條第5款規定終止系
30 爭契約，已如前述。又上訴人對於若認被上訴人請求為有理由，
31 其尚應給付被上訴人工資1萬1,712元，及給付資遣費19

萬0,353元，共20萬2,065元，並不爭執（見本院卷第199頁）；且系爭契約既經上訴人依勞基法第11條第5款規定終止，即屬就保法第11條第3項規定所稱之非自願離職。故被上訴人請求上訴人給付其20萬2,065元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年6月12日（見原審卷第49頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書，均屬有據。

六、從而，被上訴人依系爭契約、勞基法第16條第3項、第19條、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付伊20萬2,065元，及自113年6月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予伊，均屬正當，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 10 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 張文毓

法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 10 日

02 書記官 張淨卿