

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原告 鄭兆陞

訴訟代理人 李麗君律師

被告 全科企業股份有限公司

法定代理人 陳基成

訴訟代理人 吳琇如

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年11月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬柒仟零捌拾捌元，及自民國一一〇年五月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾貳萬柒仟零捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國99年5月10日起於被告公司擔任研發人員，約定薪資為每月新臺幣（下同）4萬3千元。詎料，被告突於110年1月22日將原告解僱，並於同月25日將原告退保，被告於110年2月8日桃園市政府申請勞資爭議調解時稱解僱之依據為勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2款、第4款及第5款之事由，然原告並無該各款所述之情事，被告自屬違法解僱，故原告於調解當日依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止兩造之勞動契約，並請求被告給付資遣費及開立非自願離職書。是以兩造之勞動契約應於110年2月8日終止，契約終止前6個月（即109年8月8日至110年2月7日）之薪資總額為259,254元，故原告之平均薪資為42,270元，依

01 勞退新制之資遣年資為10年8個月又29日，新制資遣基數為
02 【5+277/744】，故原告應可請求之資遣費為227,088元，為
03 此爰依法提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告227,08
04 8元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
05 計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

06 二、被告則以：原告為被告公司研發人員，客戶拓京/創傑企業
07 有限公司前於109年12月17日提供材料，委託被告公司塗佈
08 抗靜電膠，原告雖已發現客戶提供之材料有異，卻仍安排代
09 工；且被告公司經理已提醒原告應先試泡後，再進行整批產
10 品，原告卻置之不理，造成整批產品均屬不良品，致客戶不
11 願支付110,489元之代工費，並要求被告賠償材料損失約10
12 餘萬元，被告共計損失20餘萬元，事後原告並未承認錯誤，
13 僅表示「建議陳先生可以開除我做為懲罰」等語，原告此舉
14 應已符合勞基法第12條第4款及第5款之事由。另原告於被告
15 調查上開施作錯誤期間，竟拒絕從事其原有工作，並遷怒他
16 人，甚至藉機與主管爭吵，侮辱並指責主管，且對主管以
17 「有本事你把我開除」等語咆哮，原告此行為已符合勞基法
18 第12條第2款之規定；又原告除為公司之研究員，並兼任品
19 管工作，被告公司於109年3月生產之編號C5050保護膜，原
20 告發現異常，理應提出報告，卻遲遲未提出，致業務單位於
21 109年8月14日將該批產品出貨至馬來西亞，客戶發現產品不
22 良而要求退換貨，被告公司因此受有快遞費用及商譽之損
23 失，原告此亦違反勞動契約。又原告於109年8月25日生產UT
24 -1005UV膠帶，此為公司生產多年之產品，原告應可精確計
25 算出用膠量，然因原告並未用心計算需準備之數量，致生產
26 1000公尺後，仍有剩餘，原告卻下令將剩餘的膠倒掉，然剩
27 餘的膠量尚可生產470公尺之產品（約10萬餘元），又被告
28 於109年12月23日生產之P0080-40G保護膜，原告亦有浪費原
29 料之情，原告上開耗損原料之行為，均符合勞基法第12條第
30 5款之規定。故被告以勞基法第12條第2、4、5款解僱原告等
31 語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、本件原告主張其自99年5月10日起任職於被告，擔任研發人員，薪資為4萬3千元，被告於110年1月22日未經預告即解僱原告，並於同月25日將原告退保，原告於110年2月8日進行調解時主張終止契約等情，被告並不爭執，均應堪信為真實，是本件應審究者應為：(一)被告主張以勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款終止兩造之勞動契約是否有理？(二)如被告解僱不合法，則原告主張於110年2月8日終止兩造勞動契約，並請求被告給付資遣費227,088元及開立非自願離職證明書是否合理？分述如下：

10 (一)、被告以勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款終止兩造之勞動契約是否有理？

12 按勞工非有勞動基準法第12條第1項所定各款事由，雇主不得不經預告即終止勞動契約，不得僅以懲處結果為終止契約之依據（最高法院91年度台上字第1006號判決參照）；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；但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。又原告於起訴原因已有相當之證明，而被告於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定其抗辯事實之非真正，而應為被告不利益之裁判（最高法院18年上字第1679號判例參照）。而事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院86年度台上字第891號、90年度台上字第2308號判決意旨可資參照）；另依舉證責任分配之原則，主張積極事實者應負舉證之責任（最高法院81年度台上字第879號判決意旨可資參照），主張法律關係存在之當事人，應就該法律關係發生所須具備之要件負舉證責任，至於他造主張權利變化、消滅之法律要件等有利於己之事實，則應由他造舉證證明，合先敘明。

30 (1)、按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主不得不經預告

01 終止契約。勞基法第12條第1項第2款定有明文。該規定所稱
02 之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇
03 主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵
04 害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程
05 度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平
06 時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工
07 之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷
08 （最高法院92年度台上字第1631號判決參照）。本件被告主
09 張原告於110年1月21日在公司三號機台處，眼神兇狠並重
10 複以「膠帶出貨了沒」、「訂單是你接進來的，你不知道誰
11 知道」、「有本事你把我弄走」等語侮辱被告公司經理即本
12 件被告訴訟代理人，已符合勞基法第12條第1項第2款規定云
13 云。經查，證人丙○○於本院110年10月19日言詞辯論期日
14 具結證稱：原告劈頭對吳小姐（即被告公司經理甲○○）說
15 「那個什麼東西不能出？」、「UV膠帶還沒有熟成，不能出
16 貨」，吳小姐表示她不清楚，原告就一直強調「妳不清楚，
17 誰清楚」，吳小姐則表示：伊不是原告的小妹，要求原告把
18 事情講清楚，原告再以「有本事妳把我弄走」等語回覆吳小
19 姐（見本院卷第112頁），再酌以證人丁○○於本院110年8
20 月6日言詞辯論期日證稱：原告較為激動，但其認為並非污
21 辱等語（見本院卷第20頁）可知，原告係就公司產品之熟成
22 及出貨等問題與公司經理間有所爭執，原告當下情緒雖屬較
23 為激動之狀態，但言語內容並無不雅或有損害公司經理名譽
24 之文字，要難認已構成對公司經理有何實施暴行或有何重大
25 侮辱之情事，故被告逕以勞基法第12條第1項第2款解僱原
26 告，尚屬無據。

27 (2)、次按勞工有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主
28 所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主
29 受有損害者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1
30 項第5款定有明文。被告主張原告於①109年12月17日代工拓
31 京/創傑公司抗靜電膠帶，未經測試直接生產，期間遇到問

題，竟擅自作主將所有的生產流程做完，導致產品品質異常（下稱事件①）；②就109年12月23日生產P0080-40G保護膜400公尺，被告公司經理認僅需使用32.5公斤的膠製作，原告認此不好計算，經討論後決定使用35公斤，但原告卻擅自主張使用40公斤的，結果多生產了170公尺無法使用之保護膜（下稱事件②）；③就109年8月25日生產UT1005膠帶時，原告竟要求將剩餘的膠全數傾倒，經訴外人戊○○阻止後，剩餘的膠可再產出460米之膠帶（下稱事件③）。故原告已符合勞基法第12條第1項第5款故意損害產品云云。

(3)、經查，就事件①部分：證人丁○○證稱：伊有協助取樣做檢測等語（見本院卷第16頁），證人乙○○則證稱：要上皮的時候就發現原皮上疑似有色差，有跟原告反應，原告已經在準備膠的料，原告決定繼續走，就把膠倒在一起。上膠後也有通知原告下來察看，原告還是決定繼續進行，後來因異常情況越來越嚴重，又再通知原告，所以共通知原告3次，依伊的經驗原皮有色差，就會有異常等語（見本院卷第120至121頁），綜上所述，證人丁○○已先取樣檢測，證人乙○○發現有色差時通知原告，原告察看後以其自身經驗判斷，認此情況仍可繼續進行，而指示續行生產，縱事後成品不如預期而有瑕疵遭客戶退貨，亦僅得認係原告專業判斷能力尚有未足，要難逕認原告有何故意耗損原料之情事，是被告主張事件①有原告勞基法第12條第1項第5款之事由，顯屬無據；就事件②部分：證人丁○○證稱：依據現場試車經驗，一般來說會增加10公斤左右，並取整數以方便作業等語（見本院卷第17頁），是依證人上開所述，為方便作業，通常會增加10公斤左右，是被告主張兩造討論後僅決定使用35公斤，原告自行增加至40公斤乙情，增加之數量尚屬合理經驗值之範疇內，亦難認有何故意耗損原料之情，故被告主張事件②符合勞基法第12條第1項第5款之事由，要難採信。就事件③部分：證人戊○○證稱：原告本來是要100公斤的膠，伊倒了15公斤的膠給原告，原告說做完1千公尺的膠帶後，剩下的

01 膠就可以倒掉了，但伊覺得倒掉膠很浪費，還是全部做完，
02 伊跟原告說多做了460公尺，原告還很訝異等語（見本院卷
03 第116至117頁），是依證人戊○○所稱，原告對於剩餘的膠
04 可再行製作460公尺之膠帶表示驚訝，堪認原告本以為剩餘
05 的膠所能製作出的膠帶並不多，而無繼續製作膠帶之實益，
06 始要求證人傾倒剩餘的膠等情，故此僅涉及原告對於成品與
07 材料用量間之計算顯有誤差，實難認被告有何耗損原料之故
08 意。故被告事件③主張原告構成勞基法第12條第1項第5款之
09 事由，亦無可採。

10 (4)、復按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者者，雇主
11 得不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第4款定有明文。
12 經查，被告主張原告違反工作規則，被告自得依勞基法第12
13 條第1項第4款之規定解雇原告，然被告公司之工作規則係與
14 勞基法第12條所訂之內容均相同，而無新增任何工作或服務
15 規則，然上揭所謂違反工作規則，需有明確之工作規則及內
16 涵，否則將無法使員工有遵循特定之事項，被告雖表示原告
17 於110年1月21日該做的事情沒有做完，有違反公司規則等語
18 （見本院卷第114頁），惟本院已明確諭知被告應確認原告
19 所違反何項工作規則，然被告至本件言詞辯論終結，始終無
20 法具體指明違反之工作規則內容為何，是被告主張原告違反
21 勞基法第12條第1項第4款之規定，顯無理由。

22 (5)、綜上，被告以原告違反勞基法第12條第1項第2款、第4款、
23 第5款為由終止兩造之勞動契約，經本院審酌後，均難認有
24 據，故被告以此為由解僱原告均不合法。

25 (二)、原告主張於110年2月8日口頭終止兩造勞動契約及請求被告
26 給付資遣費227,088元及開立非自願離職證明書是否合理？

27 (1)、按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇
28 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞
29 工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形
30 之日起，三十日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項
31 分別定有明文。本件被告未合法解僱原告，已如前述，則原

告自得依照勞基法第14條第1項第6款之規定不經預告終止兩造之勞動契約，查，原告於110年2月8日調解時向被告主張給付資遣費、預告工資、未休年假及開立非自願離職證明書，有桃園市群眾服務協會勞資爭議調解紀錄1紙在卷足憑（見調解卷第11頁），確實已含終止勞動契約之意，且兩造對被告於110年1月22日為原告最後工作日並不爭執，是原告於110年2月8日調解時對被告主張終止勞動契約，未逾30日之除斥期間，是原告自得以110年2月8日為兩造終止勞動契約之日。

(2)、次按在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第17條第1項定有明文。另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，於勞動契約依勞動基準法第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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項復定有明文。經查，兩造對於離職前6個月之平均薪資為42,970元並不爭執（見調解卷第204頁），然原告起訴時係以42,270元為計算資遣費之基準，是本院自應以42,270元為計算原告資遣費之依據，本件原告自99年5月10日起至110年2月8日止任職被告公司，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為10年8個月又29天，新制資遣基數為【5+277/744】，原告得請求被告公司給付之資遣費為227,088元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。故原告請求被告給付資遣費227,088元，即屬有據，應予准許。

(2)、按就業服務法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定

各款情事之一離職；另勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造之勞動契約，依前揭規定，自屬就業服務法所稱之非自願離職，故原告依勞基法第19條規定，請求被告發給非自願離職之證明，即有理由。

四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，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，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第229條第2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。查本件起訴狀繕本係於110年5月18日送達被告公司，有本院送達證書1紙附卷可稽（見調解卷第43頁），是原告向被告公司請求利息之起算日應為110年5月19日，應堪認定。

五、綜上所述，原告基於勞動契約、勞動基準法之法律關係，請求被告給付資遣費227,088元及自110年5月19日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經審酌後，均認與上開結論不生影響，茲不一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據，民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 1 月 7 日

01
02
03
04
05
06

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

中 華 民 國 111 年 1 月 7 日

書記官 張琬青