

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第23號

原告 鍾熾宏

鄭宇廷

共同

訴訟代理人 何文雄律師

張珮琪律師

被告 郁盛環保科技股份有限公司

法定代理人 駱正文

訴訟代理人 杜冠民律師

許永展律師

陳建州律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年8月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告各如附表「法院計算原告得請求金額」欄所示之金額，及均自民國112年5月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用被告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如各以如附表「法院計算原告得請求金額」欄所示金額為原告乙○○、原告甲○○預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告乙○○、甲○○（下合稱原告，如單指一人時則逕稱其名）均受僱於被告，其等職稱、到職日、工作年資及離職前基本薪資分別如附表所示。詎被告於民國111年11月3日以原告違反「誠信廉潔暨智慧財產權、保密聲明書」（下稱系爭聲明書）第5.1項、第7.4項之承諾，不當兼

01 職違反公司利益為由，依員工獎懲辦法第9條第4項、第13項
02 等規定，以「解除僱傭關係通知書」（下稱系爭通知）通知
03 原告即日起終止僱傭關係，惟原告並無被告所指情事，被告
04 亦未具體指陳原告究竟從事何種兼職行為、何以違反公司利
05 益、情節是否重大等事實，僅以原告不當兼職違反公司利益
06 為由直接終止勞動契約，則被告解僱行為顯不合法而應為無
07 效，而原告為此依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項
08 第6款規定，於同年月10日分別以桃園茄苳郵局存證號碼000
09 902號、000901存證信函（下合稱系爭存證信函）為終止勞
10 動契約之意思表示，並均已於同年月11日合法送達被告。爰
11 依勞基法第17條第1項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）
12 第12條第1、2項等規定，求為命被告：(一)應各給付原告如附
13 表「請求資遣費金額」欄所示之金額。(二)願供擔保，請准宣
14 告假執行。

15 二、被告則以：目前有另案在臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地
16 檢署）檢察官偵辦中，有偵查不公開之考量，涉及是否符合
17 勞基法第12條第1項第4款之情事，若符合則不會有資遣費如
18 何計算之問題等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、得心證之理由：

20 (一)被告主張依勞基法第12條第1項第4款為由解僱原告，是否有
21 據？

22 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
23 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。另按
24 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
25 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
26 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
27 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱
28 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定
29 之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、
30 故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
31 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之

行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定要旨參照）。又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條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。

2. 被告辯稱依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約云云（本院卷171頁），則為原告所否認，故兩造就被告是否已合法終止僱傭契約乙節有爭執，參酌原告提出之系爭通知記載略以「一、依本公司員工獎懲辦法第九條第四項及第十三項規定，因台端從事違反已簽署之誠信廉潔暨智慧財產權、保密聲明書第5.1項及第7.4項之承諾，不當兼職違反公司利益。二、自即日起解除台端與本公司之僱傭關係，並請於三日內交還公司發給之財務、物品（包括筆電及個人電腦等）……」

（本院卷27、29頁），則揆諸前開規定，自應由行使終止權之被告，就原告違反系爭聲明書、勞動契約且情節重大，及解僱符合解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。

3. 惟本院於112年5月23日行言詞辯論時，被告訴訟代理人許永展律師陳稱：因被告公司負責人近期剛好變動，希望法院能給訴訟代理人1個半月的時間再陳報具體答辯聲明及理由等語（本院卷155頁），經本院當庭請被告於112年7月10日前提出答辯狀，如有證據聲請調查應一併提出，同時改定同年8月1日續行言詞辯論程序（本院卷157頁）。嗣書狀提交期限屆至，本院仍未收到被告所提交任何答辯或陳報相關書狀，迨至續行言詞辯論期日前4日，方收受被告所提民事陳報（一）狀（本院個資等文件卷），內容仍僅提及本件另案由桃園地檢署檢察官偵辦中，仍未就原告如何違反系爭聲明書、勞動契約且情節重大等具體事由提出相關事證，實難認原告有違反系爭聲明書第5.1項、第7.4項之情，或有何已達無法期待被告繼續勞動契約之重大程度，被告自不得依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。此外，被告亦未舉證有何先對原告為教育、告誡或記過等其他較輕微之懲戒手

01 段，以維護其經營秩序，而係以系爭通知隨即開除原告。從
02 而，被告就其發布系爭通知至其開除原告時，僅相距不到24
03 小時之時間，自難謂被告除解僱一途外，並無其他途徑可
04 為，其終止自屬違反解僱最後手段性原則而不合法。

05 4.從而，被告主張原告違反系爭聲明書，並非可採；且被告亦
06 未先對原告為其他較輕微之懲戒手段，以維護其經營秩序，
07 即於當日逕將原告解僱，亦違反解僱最後手段性原則。則被
08 告於111年11月3日以原告違反勞動契約或工作規則情節重
09 大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，並非
10 合法。

11 5.至被告固辯稱因本件涉及另案偵查不公開，應待偵查結果再
12 為後續處理云云（本院卷171-172頁）。惟按刑事訴訟所調
13 查之證據，及所認定之事實，於獨立之民事訴訟程序並無拘
14 束力，民事法院自不受刑事偵查或判決認定之拘束；況刑事
15 訴訟程序中，檢察官對於被告有罪之舉證責任，應使刑事法
16 院心證達到無合理可疑之程度，亦即檢察官所提出被告犯罪
17 之證據，須使刑事法院達於確信，足以排除一切合理懷疑之
18 程度，但民事訴訟程序並不相同，負有舉證責任之一方，就
19 有利於己之事實主張所須負擔之舉證責任，以達於足可轉換
20 舉證責任之優勢證據程度為已足，是而本院自得依民事法理
21 自為判斷，本無待依刑事案件結果進行審理。

22 (二)原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止雙方勞動契約，是
23 否有理由？

24 1.按下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主
25 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工
26 依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日
27 起，30日內為之。第17條規定於本條終止契約準用之。勞基
28 法第14條第1項第6款、第2、4項亦有明文。而雇主無正當理
29 由解僱勞工時，應可認為雇主違反勞動契約，勞工得依上開
30 規定終止勞動契約。準此，被告以上開事由依勞基法第12條
31 第1項第4款規定解僱原告，難認合法，既如上述，則原告自

01 得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。

02 2.經查，原告以系爭存證信函，依勞基法第14條第1項第6款之
03 規定終止本件勞動契約，經被告均於111年11月11日收受，
04 有原告提出之中華郵政掛號郵件收件回執可參（本院卷39、
05 40頁），是原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於該
06 日終止勞動契約，為有理由。

07 (三)原告請求被告給付資遣費，是否有理？

08 1.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
09 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
10 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
11 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
12 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
13 文。再者，「所稱『以比例計給』，於未滿1年之畸零工作
14 年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。所
15 得之基數以分數（分子／分母）表示」（改制前行政院勞工
16 委員會101年9月12日勞動4字第1010132304號函示參照）。

17 2.查兩造間勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合
18 法終止，已如上述，則原告依勞退條例第12條第1項、第2項
19 規定請求被告發給按其等年資及平均工資計算之資遣費，洵
20 屬有據。查原告之資遣年資詳如附表「工作年資」欄所載，
21 則原告資遣基數分別為【 $2 + 31/40$ 】、【 $1 + 83/120$ 】（新
22 制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷1
23 2〕），依此計算，原告得請求被告給付如附表「法院計算
24 原告得請求金額」欄所示金額，是原告依勞退條例第12條第
25 1、2項規定，請求前揭金額，為有理由，逾此部分之請求，
26 為無理由。

27 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
28 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
30 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
31 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告請

01 求被告給付資遣費係以支付金錢為標的，而資遣費依勞基法
02 第17條第2項、勞退條例第12條第2項等規定應於終止勞動契
03 約後30日內發給，原告於111年11月11日終止勞動契約，資
04 遣費部分可請求自同年月12日起算之法定遲延利息，原告僅
05 請求自起訴狀繕本送達翌日即112年5月6日（本院卷69頁）
06 起算法定遲延利息，亦屬有理。

07 五、綜上所陳，原告基於勞基法第17條第1項、勞退條例第12條
08 第1、2項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金額及
09 利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，
10 應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇
11 主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
12 宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時
13 宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告
14 假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此
15 乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之
16 裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併
17 予駁回，附此敘明。

18 六、本件事證已臻明確，至於被告遲至112年8月1日始當庭聲請
19 傳喚證人即被告公司董事林榮琳（本院卷172頁），待證事
20 實無非證明原告確有違反勞基法第12條第1項第4款之情事，
21 惟按勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則。為言詞
22 辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得命當事人
23 就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得
24 諭知期限及失權效果。勞動事件法第32條第1項前段、第2項
25 第1款分別定有明文。次按攻擊或防禦方法，除別有規定
26 外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出
27 之；當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻
28 擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之，民事訴
29 訟法第196條第1項、第2項前段分有明文。本件於112年5月2
30 3日言詞辯論時，本院已整理兩造爭點之一為「被告終止兩
31 造間勞動契約，是否合法？」（本院卷157頁），並請被告

01 依限提出答辯及證據，業述如前，而被告訴訟代理人許永展
02 律師僅提出形同未為任何答辯或聲請證據調查之前揭民事陳
03 報（一）狀，甚至就112年5月23日言詞辯論時，有關原告主
04 張之任職日、職稱、每月薪資、系爭通知、兩造終止勞動契
05 約之時間、方式及原因、收受原告系爭存證信函之情形、是
06 否曾經勞資爭議調解而不成立等初步應不涉及偵查不公開事
07 實（本院卷第155-157頁，被告訴訟代理人許永展律師一律
08 回答「確認後陳報」），未置一詞，然被告遲至112年8月1
09 日始提出此部分調查，已經逾時提出，且原告已反對被告提
10 出該等新攻擊防禦方法（本院卷173頁），又若准予調查上
11 開證據，顯然將遲滯訴訟之終結，並有礙他造適時審判請求
12 之程序保障。佐以被告訴訟代理人陳建州律師於112年8月1
13 日言詞辯論時仍稱：希望給我們1個月時間，我們再請地檢
14 加快腳步，若地檢無法加快腳步，我們再將相關資料提出至
15 法院等語（本院卷173頁），益證被告延滯訴訟之意圖，昭
16 然若揭，是應認被告無合理理由逾期提出上開主張及證據方
17 法，具有延滯訴訟之意圖，而有礙訴訟之終結，揆諸前揭規
18 定，本院認核無調查必要，應予駁回。至兩造其餘攻擊防禦
19 方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論
20 述，併此敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
22 條。

23 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日
24 勞動法庭 法官 謝志偉

25 正本係照原本作成。

26 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
27 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
28 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
29 應一併繳納上訴審裁判費。

30 書記官 邱淑利

31 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日

01
02

附表：附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

姓名	職稱	到職日	工作年資	離職前基本薪資	請求資遣費金額	法院計算 原告得請 求金額
乙○○	處長	106.4.25	5年6月又18天	48,161元	133,647元	133,647元
甲○○	業務經理	108.6.25	3年4月又18天	65,697元	111,138元	111,137元