臺灣嘉義地方法院民事判決

108年度嘉勞簡字第14號

原　　告　廖健志

被　　告　禾蛋蛋品股份有限公司

法定代理人　胡明鑫

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國108年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣（下同）1,162元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用1,330元，其中13元由被告負擔，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分可以假執行。

原告其餘假執行的聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

（一）被告自民國107年6月24日至108年6月2日受僱被告，擔任課長職務，月薪是31,000元。被告在108年6月2日無故未經預告就解雇原告。原告服務年資未滿1年，每日工資1,033元（計算式：31000÷ 30＝1,033，元以下四捨五入），依照勞動基準法第16條規定，被告應給付原告10日的預告期間工資10,333元（計算式：31000÷ 30× 10＝10,333，元以下四捨五入）。另外，原告108年6月1日是排休日，6月2日被告無故資遣原告，但原告當日有上班到9點左右，被告應給付原告108年6月1日及6月2日工資共1,162元（計算式：1,033＋【1,033÷ 8】＝1,162元）。而且，被告應出具非自願離職證明書給原告。

（二）聲明：1.被告應給付原告11,495元。2.被告應開立非自願離職證明書給原告。

二、被告答辯：

被告是依照勞動基準法第12條第2款跟第4款解雇原告。原告在離職後到被告公司放鞭炮，造成公司500萬元的損失，還辱罵公司幹部跟法定代理人。原告在洗蛋區設備啟動關閉的

紀錄表從108年5月2日到5月26日負責人都是原告簽名，這不符合實際的狀況，造成被告無法申請CAS跟產銷履歷，原告屢勸不聽，被告在108年5月底就有告知原告請他做到月底，所以原告是受雇到108年5月31日。不過原告不願意，還是來上班，108年6月2日，被告就有跟原告說要依照勞動基準法第12條第4款解雇，請原告交出感應卡。所以，原告請求無理由。聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證的理由：

（一）被告非法解雇，兩造間的雇傭關係仍然存在：

1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、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。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」，勞動基準法第11、12條有明文規定。次按行使終止權者，應先就終止權發生之事實負舉證責任（最高法院91年度台上字1443號判決參照）。

2.所以，現行勞動基準法關於勞動契約的終止是採法定事由制，勞工如果沒有勞基法第11條所定的事由，雇主不得預告終止勞動契約，勞工如果沒有同法第12條第1項所定的

事由，雇主不得未經預告終止勞動契約。雇主主張勞工有勞動基準法第11、12條規定，雇主可以終止勞動契約的情形，就要由雇主負舉證的責任。

3.本件原告主張被告是在108年6月2日無預警解僱原告，被告雖然抗辯是因為原告在洗蛋區設備啟動關閉的紀錄表從108年5月2日到5月26日負責人都是原告簽名，不符合實際上班情形，而且已經規勸原告，原告都無法改善，依照勞動基準法第12條第4款規定解僱等語，但是原告否認，主張上開資料不一定都是原告簽名，原告也從未因此事受過懲處等語，依照上開說明，就要由被告負舉證責任。被告直到本院言詞辯論終結，都沒有提出任何證據來證明原告有勞動基準法第12條第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」的情形，被告這部分的抗辯，就不能採信。

4.又勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主的法定解僱事由，是為了使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由的義務，並基於保護勞工的意旨，雇主不得隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更或增列他項事由解雇勞工（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。而勞動基準法第11條、第12條所列各款情事，均為獨立的終止勞動契約事由，如果勞工同時符合雇主得終止勞動契約的多款事由，雇主應於解僱時將所有事由均明確告知勞工，不得於事後才主張當時尚符合其它條款事由可以終止勞動契約。

5.被告雖然抗辯被告在離職後還來公司放鞭炮、辱罵雇主跟幹部，另外依照勞動基準法第12條第2款「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」事由終止僱傭關係，但是被告在本院審理時表示108年6月2日告知原告解雇事由事依照勞動基準法第12條第4款的事由（本院卷第54頁），依照上開說明，就不可以在訴訟中變更為以勞動基準法第12條第2

款「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」的事由解雇原告。

6.因此，本件被告沒有提出證據證明解僱原告符合勞動基準法第12條第1項第4款規定，就不生解僱的效力，兩造的僱傭關係仍然存在。

（二）原告不能請求預告工資跟自願離職證明書：

1.按「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」、「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。」，勞動基準法第16條、19條有明文規定。

2.勞動基準法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書的應記載事項，但是該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權的核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第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。則勞工因有前開情事的非自願離職事由時，就可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職的服務證明書。

3.但是，本件被告基於勞動基準法第12條第4款的事由，終止勞動契約是不合法，已經如前所述。兩造間既然還有僱傭關係存在，原告請求被告給付預告期間工資及發給非自願離職證明，就沒有依據。

（三）被告應給付原告108年6月1日及6月2日工資共1,162元：

1.兩造都不爭執原告月薪31,000元（本院卷第55頁），而且依照原告提供的打卡紀錄（本院卷第35頁），原告在108年6月2日上班時間是7點51分到9點10分。又兩造間僱傭關係仍然存在，已經本院認定如前，被告雖然抗辯108年5月有告知原告做到月底，但原告否認，被告同樣都沒有提出

證據證明，這部分就無法為被告有利的認定。

2.所以，原告請求被告給付108年6月1日工資1,033元（計算式：31000÷ 30，元以下四捨五入）及6月2日工資129元（計算式：31000÷ 30÷ 8，元以下四捨五入），合計1,162元，為有理由，應該准許。

四、結論，原告請求被告給付1,162元，為有理由，應該准許，超過此範圍的請求，就沒有依據，應該駁回。

五、本件判決的基礎已臻明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及舉證，審核後與判決無影響，不一一論述，併此敘明。

六、本件判決原告勝訴部分，是就民事訴訟法第427條第2項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，按同法第389第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。至於原告的請求無理由部分，其假執行的聲請就沒有依據，一併駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　31　　日

臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭

法　官　吳芙蓉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本庭（嘉義市○○路○○○○○號）提出上訴狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　31　　日

書記官　李佳惠