

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度桃勞簡字第12號

原告 陳文同  
被告 璉鐵機械工業股份有限公司  
法定代理人 蔡宗霖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰貳拾捌元，及自民國一〇八年三月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰貳拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國96年11月5日起任職於被告公司擔任機械組裝員，每月薪資新臺幣（下同）36,050元，原告先前曾因廠商送達公司之物料發生瑕疵事件，被告並未請廠商前來查看、亦未進行查證即記原告小過處分，然於民國107年12月7日，同為機械組裝員之其他同事亦發生類似之瑕疵事件，被告公司卻邀廠商代表前來共同檢視瑕疵發生原因，且並未立即對負責之機械組裝員做出懲處，原告當下即詢問廠長張慶輝何以二者類似事件，公司卻有不同處理方式，然張慶輝竟不予回應欲行離去，原告情急之下即轉身出言「幹你娘」之語彙，惟此乃原告說話的口頭禪，並非針對廠長之謾罵，被告並未詢問原告事發之原委，於同日下午下班前5分鐘即解僱原告，於法不合，是原告於108年1月2日勞資爭議調解期日以被告違法解僱為由，對被告終止兩造間勞動契約，自得依勞動基準法（下稱勞基法）之規定請求被告給付資遣費199,928元、預告工資36,050元等語。並聲明：（一）被告應

給付原告235,978元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告前遭記過之瑕疵事件，係其於組裝物料過程中操作不當致生瑕疵，故被告對原告以記一小過作為懲處，而107年12月7日其他同仁所發生之瑕疵事件，肇因並不明確而需進行調查，被告遂請廠商代表前來檢視，事後公司有對相關人員進行懲處，惟原告竟於當日對公司廠長張慶輝出言辱罵，違反被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第11條第2款之規定，則被告於同日依照勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，自屬有據等語資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請駁回。(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告自96年11月5日起任職於被告處擔任機械組裝員，每月薪資36,050元，被告以原告於107年12月7日對公司廠長張慶輝出言辱罵而違反系爭工作規則第11條第2款規定為由，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約等情，有解僱公告在卷可稽（見本院卷第32頁），且為兩造所不爭執，堪信為真。至原告主張被告終止兩造間勞動契約之舉不合法一節，則為被告所否認，並以前詞置辯，本院茲就兩造間之爭點判斷如下。

(一)原告於108年1月2日終止兩造間勞動契約是否合法？

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。次按雇主為維護企業內部秩序，對於不守公司紀律勞工固得懲戒，而在各種懲戒手段中，以解僱而終止雙方間之勞動契約關係，因涉及勞工工作權之保障，因此在可期待雇主之範圍內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，應係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、無法迴避、不得已的手段，即「解僱之最後手段性」。故勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞

動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，上開「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所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，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解僱以外之懲戒手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，符合比例原則，始構成上開「情節重大」之要件。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。

2. 經查，原告雖有於107年12月7日與公司廠長張慶輝洽談現場中出言「幹你娘」之語，惟觀諸證人張慶輝到庭證稱：當日公司產品發生異常現象，故請協力廠商到場檢查，後來原告跑來找我，問我之前他也因同樣的事情被記過，這次的瑕疵事件會如何處理，我告訴原告此次事件要等原因調查清楚後才能確定處理方式，原告不高興就罵我三字經，原告事後有解釋他是在罵自己等語（見本院卷第62頁反面、第63頁反面）、證人陳國芳證稱：原告與廠長發生爭執當日我也在現場，原告是因為同樣的瑕疵事件、公司卻有不同處理方式而心生不滿，原告與廠長後來就開始吵架，之後我有看到原告在轉身背對廠長時說出「幹你娘」的話，廠長就說要跟公司投訴，原告說他是在罵自己、不是針對廠長等語（見本院卷第73頁反面），顯見原告於事發當日係針對被告公司就物料瑕疵事件處理方式不一致乙節有所質疑，進而與公司廠長張慶輝發生口角爭執，則原告於轉身背對張慶輝之際所出言「幹你娘」之語彙，究係針對張慶輝之謾罵、或僅係其心有不平所為發洩之詞，尚有不明，而被告公司自承其就此解僱原告前，並未給予原告說明原委之機會（見本院卷第75頁），就此觀之，被告解僱原告之處理程序，已難認周全。

01 3.次查，參以證人張慶輝證述：原告的工作狀況歷來不錯，工  
02 作表現評比有到80幾分過，但從上一次瑕疵事件被記過後，  
03 原告的工作表現有不如預期的狀況，評比分數是剛好及格的  
04 60幾分等語（見本院卷第63頁正反面）、證人陳鼎授證述：  
05 我是原告的組長，原告工作狀況平平，沒有太大狀況，出勤  
06 狀況也正常，如果原告工作上有處理不周或進度上的問題，  
07 我會跟他溝通，原告會慢慢改善，他沒有故意不服從監督的  
08 情形等語（見本院卷第64頁反面）、證人陳國芳證述：原告  
09 出勤狀況正常，他很少在請假，平時也不會遲到、早退等語  
10 （見本院卷第74頁），併佐以被告所提出原告年度工作考勤  
11 表之紀錄，原告在關於工作品質、工作效率、責任心及溝  
12 程度等項目，均獲得「普通」之評比、綜合事項考核則為「  
13 安分守己」、整體得分亦為60分以上（見本院卷第70頁），  
14 可見原告平時於被告公司工作表現及出勤狀況持平，應無重  
15 大不適任之情形；又原告自96年起即受僱於被告公司工作，  
16 迄至被告終止兩造間勞動契約之107年止，原告任職期間有  
17 10餘年，其生活與經濟來源與被告間之依存關係應甚為緊密  
18 ，若遭被告解僱，將使年約55歲之原告失去長期仰賴之重要  
19 收入來源；再揆以系爭工作規則第11條第2款雖有規定：「  
20 凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契  
21 約：二、對於本公司雇主，雇主家屬、雇主代理人或其他共  
22 同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」等語（  
23 見本院卷第43頁，此與勞基法第12條第1項第2款規定相同  
24 ），然系爭工作規則第43條關於員工懲罰之規定，尚有申誠  
25 、記過及記大過等方式（見本院卷第52-53頁），亦可見原  
26 告縱有因一時失慮而出言不當之情形，被告當可以其他較輕  
27 微之懲戒手段令原告心生警惕，竟捨此不為而對原告施以最  
28 嚴厲之解僱懲戒。本院審酌原告失平時工作表現、違失行為  
29 之情節、被告尚有其他較輕微懲戒手段選擇可能及兩造間勞  
30 資關係10餘年之依存程度等一切情形，認被告僅因單一性、  
31 偶發性之事件即對原告採取最為嚴厲之解僱懲戒，顯然過苛

，已違反解僱之最後手段性原則。

4.從而，被告於107年12月7日對原告之解僱既違反最後手段性原則，則原告於108年1月2日以被告違法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，於法自屬有據。

(二)原告請求被告給付資遣費及預告工資有無理由？數額多寡？

1.就資遣費部分

按勞工依勞基法第14條終止契約時，雇主應依同條第4項準用同法第17條規定發給資遣費，亦即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，剩餘月數以比例計給之，未滿1個月者以1個月計；又勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條終止時，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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。經查，原告離職前每月薪資為36,050元，已如上述，而原告自96年11月5日起至108年1月2日止之任職期間，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年1個月又29天，新制資遣基數為 $(5+18/31)$ 【新制資遣基數計算公式： $(\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12)\div 2$ 】，則原告得請求被告給付之資遣費為201,182元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下4捨5入），是本件原告僅請求資遣費199,928元部分，自得准許。

2.就預告工資部分

按雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約者，應給付預告工資，然預告工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意旨，是本件原告既係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，揆諸上開說明，自無預告期間之工資可得請求，是原告請

01 求被告公司給付預告期間工資之36,050元部分，為無理由，  
02 不應准許。

03 四、綜上所述，原告請求被告付資遣費199,928元，及自108年  
04 3月29日（見本院卷第18頁送達回證）起至清償日止，按週  
05 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之  
06 請求，則為無理由，應予駁回。

07 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經  
08 審酌均與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

09 六、本件係依民事訴訟法第427條適用簡易訴訟程序所為被告敗  
10 訴之判決，依同法第389條第1項第3款之規定，就原告勝  
11 訴部分，應依職權宣告假執行，原告就此聲請供擔保宣告假  
12 執行之部分，僅係促使法院職權發動，毋庸另予准駁之表示  
13 ；至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依  
14 附，應併予駁回。另依同法第392條第2項之規定，依被告  
15 之聲請宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 108 年 8 月 2 日  
18 桃園簡易庭 法 官 廖子涵

19 以上為正本係照原本作成。

20 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  
21 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  
22 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 108 年 8 月 6 日  
25 書記官 賴家澄