臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第87號

原　　告　古政文
訴訟代理人　李智陽律師
被　　告　淇譽電子科技股份有限公司
法定代理人　許黃月華
訴訟代理人　翁祖立律師
複代理人　高逸文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國108年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回。民事訴訟法第262條定有明文。本件原告原起訴聲明第一項為：被告應給付原告新台幣（下同）241萬5520元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第11頁）。嗣原告於民國（下同）108年7月23日言詞辯論期日以民事撤回一部起訴狀撤回對於被告有關舊制退休金187萬80元之請求（見本院卷第181、193頁），因被告尚未為本案言詞辯論，自無庸得其同意，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自82年8月31日起受雇於被告，擔任內部行銷經理，負責被告公司在台灣商品之經營販售，約定每月

工資為7萬7920元。嗣被告負責人於108年1月21日口頭當面告知原告有煽動同事私自開設公司為由云云，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，要求原告於當天立即離職，是被告係違法解僱原告，且被告公司負責人於108年1月21日在會議室要求原告離職時，於多位主管面前指稱養你25年等嚴重損害原告人格尊嚴之話語，實屬重大侮辱，故原告乃依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止本件勞動契約，並於108年2月20日及同年3月8日與被告於新北市政府勞工局進行2次調解會議，調解結果兩造對於到職日期、約定薪資、離職日均不爭執，被告並匯款工資及特休假未休工資共1萬7430元至原告薪資帳戶，然被告仍不願依法給付資遣費、舊制退休金、預告期間工資及開立非自願離職證明書予原告。又原告於94年7月1日轉為勞退新制後，為適用勞工退休新制之員工，至108年1月21日皆受雇於被告，此段年資計有13年許，則依勞工退休金條例第12條第1項規定，資遣費以工作年資2分之1計算，最高發給6個月平均工資為限，故原告得向被告請求資遣費46萬7520元。且本件原告於被告公司繼續工作已達3年以上，經被告違法解僱，為求事理之平，應類推適用勞基法第16條之規定，認原告得請求被告給付30日預告期間工資即7萬7920元。另被告於108年1月21日違法解僱原告，自符合就業保險法第11條第3項規定之非自願離職情形，原告自得請求被告發給非自願離職證明書。爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1、3項、第19條、就業保險法第25條第3項、第11條第3項之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告54萬5440元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息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。原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告自82年8月31日起任職於被告公司，至105年起，其績效長期不斷下滑，被告念及原告資歷頗深，遂先要求原告簽署

目標預算達成與責任承諾書，嗣為記過處分予以警示，並期待原告盡速提升業績。然原告除有業績下滑之問題，甚而發生疑似職場性騷擾等事，致公司內部人心惶惶並打擊團隊士氣。至107年間，被告又經大陸合作廠商告知，原告自106年以來，即有向供應商收取回扣之情事，被告本在發現明確事證前，暫隱忍不發。詎料，原告變本加厲，自107年6月起數次煽動公司主要業務及工程師，謀與原告另組公司與被告競爭。被告考量原告前開各種違規情事及不適任之理由，不得已於108年1月21日以原告煽動公司多位其他在職職員另設公司與被告公司競業，違反工作規則情節重大為由，依法解僱原告。

(二)被告自勞資爭議調解以來，皆無拒不發給原告退休金之情事，被告多次通知原告辦理手續，配合填寫相關單據，惟原告始終未予配合，則原告以訴訟為請求，難認有理。又關於原告請求資遣費、預告工資及非自願離職證明部分部分，因原告於107年6月間，明知煽動行為將對被告產生嚴重損害，仍先後向公司主要業務員何崑祥、楊閔名及工程師張萬彬詢問有無意願一同另設公司以與被告公司為競爭，嚴重破壞勞資情感，被告經此事件後，實難再無可能信任原告有心續為被告謀取最大利益，主觀上已嚴重撼動勞資關係互信之基礎。且若原告成功煽惑被告上開主要業務人員及工程師，客觀上必然導致被告出現業務缺口等嚴重損失，所幸其他員工堅守勞動契約之忠實義務而未受原告煽惑，始未成真，然被告縱未受實害，此乃原告煽動行為失敗之當然結果，尚非可謂原告行為並無致生危險，故原告之煽動行為已對被告造成嚴重危險，嚴重違反工作規則至明，且煽動其他同事另立門戶直接與被告競爭，實無可能待損害實際發生時再行解僱，當以煽動尚未成功但經調查屬實時為最後有效預防時點。換言之，煽動行為本以將來離職作為前階段行為，與勞基法第12條其他須有實害結果之解僱原因不同，尚無待煽動行為實際發生損害結果後再為解僱之可能，蓋斯時離職已成為煽動行為

計畫之一環，解僱對被告公司及原告而言，即再無意義。再者，依被告公司獎懲辦法6.5.4：「員工有下列情形之一經查証屬實得予解雇：K.一年內經紀大過三次者。」原告因連續四年未達業績目標，遭記兩大過資為警惕，復參收受廠商回扣乙事，及煽動被告主要業務人員及工程師之行為，皆屬可記一大過以上，甚至單獨作為解僱原因之事由。是原告就工作規則多所違反，客觀上除解僱外已無其他更適當之懲處，則被告除解僱一途，實無其他選擇，自已符解僱最後手段性至明。從而，原告請求被告給付資遣費、預告工資及非自願離職證明書，皆係以僱主依勞基法第11條、第13 條終止契約為前提，惟本件被告係以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，故原告上開請求自屬無據，應予駁回。

(三)原告主張被告公司負責人曾在多位主管面前陳稱養你25年等語，並未為任何證明以實其說，況縱真如原告所述，觀諸該等言語內容，與被告公司培養、提拔原告多年，其竟圖謀另設公司以為競爭等事觀之，被告公司負責人當時所受刺激及客觀環境，應僅在表達多年信任卻遭背叛之情緒，措詞或有略重，惟亦難認係重大侮辱原告至明。故原告除未為相關舉證外，縱真如原告所述，亦難認被告公司負責人之言語，已足令原告無法繼續至被告公司提供勞務，原告據此主張終止勞動契約顯無理由。又原告於108年6月26日以民事補正狀陳稱被告違法解僱，該當勞基法第14條第6款僱主違反勞動契約或勞工法令要件，惟不論原告主張有無理由，被告於108年1月21日即將原告解僱，其主張終止勞動契約，顯然已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。從而，姑不論被告依勞基法第12條解雇原告是否有理由，原告依勞基法第14條規定終止勞動契約亦無理由

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年7月23日筆錄，本院卷第181至182頁）：

(一)原告自82年8月31日起受雇於被告公司，平均工資為7萬7920元，被告於108年1月21日以原告邀集其他三名員工另創公司，違反競業禁止規定，與公司不當競爭，影響公司利益，情節重大為由，依據勞基法第12條第1項第4款之規定，終止本件勞動契約，有被告提出之被證6之公告（本院卷第77頁、原告沒有收到被證6公告，被告之後提出公告週知之證明）及原證4（本院卷第129頁）可按。

(二)原告於108年1月29日，聲請勞資爭議調解，原告請求資遣費、預告工資、核發非自願離職證明書部分，經調解不成立，有原告提出之原證1、2之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第17-21頁）。

四、原告起訴主張其遭被告違法解僱，乃依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止本件勞動契約，並請求被告給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，爰依據勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1、3項、第19條、就業保險法第25條第3項、第11條第3項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依據前開規定請求被告給付資遣費46萬7520元、預告工資7萬7920元，核發非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

上訴人既被資遣，其猶聲明自願退休，更進而請求被上訴人給付退休金，殊屬不當，最高法院76年度台上字第1638號民事裁判意旨參照。經查，退休與資遣，本為不同之制度，勞工僅得選擇退休或資遣，則一行使，且退休與資遣之法定要件不同，勞工不得同時要求退休及資遣，合先陳明。原告主張於108年1月29日聲請勞資爭議調解時已向被告終止本件勞動契約，又於108年2月18日以原證6之存證信函向被告終止本件勞動契約，有原告提出之原證1新北市政府勞資爭議調解紀錄、原證6存證信函可按（見本院卷第17-22頁、第187-188頁），原告同時主張給付退休金、資遣費、預告工資、非自願離職證明書等情，為原告所自認，參以原告已受領被告給付之退休金，並撤回有關給付退休金部分之請求（見本

院卷第182頁、108年7月23日筆錄），足見，原告顯已退休之意思表示終止本件勞動契約，揆之前開說明，自不得再請求資遣費，原告主張依據勞基法第14條第1項第2、6款之規定終止本件勞動契約，並請求被告給付資遣費、預告工資、核發非自願離職證明書，顯無依據，應予駁回。

五、綜上述，原告依據勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1、3項、第19條、就業保險法第25條第3項、第11條第3項之規定，請求被告給付54萬5440元（即資遣費46萬7520元、預告工資7萬7920元）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及請求被告核發非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　22　　日

民事勞工法庭　法　官　徐玉玲

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日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　22　　日

書記官　李隆文