

# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第149號

原告 吳惠雅  
訴訟代理人 練家雄律師  
被告 宏達國際電子股份有限公司  
法定代理人 王雪紅  
訴訟代理人 許雅婷律師  
朱瑞陽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年8月29日辯論終結，本院判決如下：

## 主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰零玖萬伍仟陸佰元，及其中新臺幣肆萬玖仟伍佰元自民國一〇七年六月十四日起；其中新臺幣參萬玖仟陸佰元自民國一〇七年七月六日起；暨其中新臺幣壹佰萬陸仟伍佰元自民國一〇七年七月十三日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應發給非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣參拾陸萬陸仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹佰零玖萬伍仟陸佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

## 事實及理由

### 壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；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，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第262條第1項、第4項前段分別定有明文。

01 查本件原告起訴時，聲明為：「一、被告應給付原告新臺幣  
02 (下同) 109萬8,122元整，及自民國107年6月14日至清  
03 償日止，按週年利率5%計算之利息。二、願供擔保，請准宣  
04 告假執行。」。嗣於107年12月4日具狀追加訴之聲明為：  
05 (一)被告應給付原告127萬3,442元整，及自107年6月13日  
06 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應發給原告  
07 非自願離職證明書。(三)前二項聲明，願供擔保，請准宣告  
08 假執行(見本院卷一第487頁)。又於108年1月22日具狀  
09 減縮第1項聲明為：被告應給付原告119萬7,542元整，及  
10 自107年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息  
11 (見本院卷一第591頁)；另於108年7月11日當庭撤回對  
12 於訴之聲明第2項之假執行聲請；並於108年8月29日當庭  
13 減縮第1項聲明，並變更為如後述。原告關於金錢給付之請  
14 求，核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明；關於開立非自願  
15 離職證明書之請求，係屬訴之追加，而前開訴之變更及追加  
16 均係基於同一基礎事實，揆諸前揭法條規定，洵無不合。另  
17 就原告撤回請求被告開立非自願離職證明書之假執行聲請部  
18 分，因被告斯時未為同意與否之表示，且未於10日內提出異  
19 議，視為同意撤回，併此敘明。

20 貳、實體方面：

21 一、原告主張：原告自90年5月28日起受僱於被告，擔任製造部  
22 門行政經理一職，每月薪資為9萬9,000元(下稱系爭勞動  
23 契約)。詎被告於107年5月16日稱原告於107年5月3日  
24 自管制區攜出公司文件至原告所駕駛車輛之後車廂，且未請  
25 示主管即將其保管之統一超商禮券及印章交接予他人，又未  
26 取得主管同意即為無門禁權限之葉姓同仁開放5007室之門禁  
27 權限，並不當持有部門卡(可在被告之商店消費而由被告負  
28 擔費用之卡片)，甚且不當持有製造中心管制區之全區卡(可  
29 進入公司管制區等區域之權限卡，俗稱門禁卡)，而上開  
30 行為顯已嚴重違反被告之工作規則，且情節重大，故將原告  
31 解僱，然被告上開指控顯係為達解僱之目的，且為規避法定

01 資遣費、預告期間工資之給付，所述均虛偽不實。況依被告  
02 所指稱原告之各行為，可以「申誠」、「小過」、「大過」  
03 等較為輕微之手段達其警告與懲戒之目的，是被告逕行解僱  
04 原告，有違「最後手段性原則」，因此被告之解僱並非合法  
05 。嗣原告於107年6月13日兩造間之勞資爭議調解期日，請  
06 求被告給付積欠資遣費，已有依勞動基準法（下稱勞基法）  
07 第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約之真意，故系爭  
08 勞動契約業已於此時發生終止之效力。為此，爰依民法、勞  
09 基法、就業服務法、勞工退休金條例等相關規定，請求被告  
10 給付積欠薪資9萬2,042元、資遣費100萬6,500元、預告  
11 期間工資9萬9,000元（金額、請求權基礎與計算方式如附  
12 表所示），並開立非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告  
13 應給付原告119萬7,542元整，及自107年6月14日起至清  
14 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應發給原告非自  
15 願離職證明書。(三)第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假  
16 執行。

17 二、被告則以：原告擔任被告之製造部門行政經理一職，其工作  
18 地點係在被告之桃園廠管制區域內，且因其所任職務，保管  
19 被告之製造部門用以獎勵生產線上同仁達到一定生產效率時  
20 ，可用於兌換統一超商商品之禮券、於該禮卷蓋印兌換有效  
21 期限之印章、已發出之禮券獎勵簽收清冊，該等文件及物品  
22 依被告之管理規範，不得攜出於管制區外。而於107年5月  
23 3日，因被告之桃園廠就部分人員進行工作職務之調整，將  
24 原告改調製程改善小組，並於該日進行原有工作職務之交接  
25 。然原告於107年5月3日未經主管之同意，將其所保管尚  
26 未發放之統一超商禮券（下稱系爭禮券）及用以蓋印兌換有  
27 效期限之印章（下稱系爭印章），未經清點即直接交付予被  
28 告之製造部員工蔡愛娟，已違反員工手冊第三章之獎懲規定  
29 之懲罰事項（下稱系爭懲罰規定）中大過事由第3點（如認  
30 不構成大過處分，至少應構成系爭懲罰規定之小過事由之第  
31 1點）。且於同日將其所保管之經簽收之禮券等獎勵發放簽

01 收清冊憑證（下稱系爭簽收清冊）攜出管制區，而系爭簽收  
02 清冊係屬被告之資產，且屬機密資訊，原告未經被告之主管  
03 同意即將系爭簽收清冊攜出管制區，顯屬侵占被告之財產，  
04 已構成系爭懲罰規定之解僱事由第11點之情事。又原告持有  
05 桃園廠區製造中心9個單位之部門卡，該9個部門中甚至有  
06 3個部門完全不知有部門卡之存在，此情形已違反被告部門  
07 卡設置之目的與管理，顯屬系爭懲罰規定之解僱事由第8點  
08 之情形。又原告於107年5月3日在未經主管同意下擅自要  
09 求安全部門開啟H棟5樓5007室之權限予本無權限之同仁，  
10 遭拒後即自行開啟該室大門使無權限之福委會主委葉世祥及  
11 他人入內；另原告多次逕以全區卡打○○○區○○○道，使  
12 訪客未經安檢門並檢查隨身物品，即進入被告之管制區，而  
13 違反門禁管理程序之規範。甚至曾將全區卡不當交付予未經  
14 授權之其他員工使用，原告之此部分行為已違反系爭懲罰規  
15 定之大過事由第5點。是原告任職期間長達17年，於調職時  
16 竟私自夾帶被告之機密資訊出管制區，經被告進一步調查  
17 另發現，原告於任職期間，亦嚴重違反門禁管理之規定，甚  
18 且另有不當使用部門卡（例如：原告之主管王慶賢副總經理  
19 於107年5月2日自請退休，原告如有使用部門卡，亦應遵  
20 照後續接任主管之指示，然原告卻於107年5月3日上午8  
21 時59分未經接任主管之指示，即以其所持有之部門卡，購  
22 香蕉30包計840元），恐構成侵占之情事，在此情形下，已  
23 使被告無法相信原告之誠信，兩造將已無信賴基礎。又觀以  
24 原告調職前之職務內容，所接觸者均為被告桃園廠區內具機  
25 密性之生產資訊及營業秘密，有關該職務所要求之道德及誠  
26 信標準較一般工作高，原告於誠信問題上有如此重大之瑕疵  
27 ，被告已無足再相信被告，亦無法期待被告得以其他處分為  
28 替代之手段而矯正原告之誠信問題，故被告解僱原告，符合  
29 最後手段性原則。退步而言，若本院認為被告之解僱不合於  
30 最後手段性原則，然原告於起訴時先主張係於107年6月28  
31 日依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約，然其後

01 又更異其辭，反主張原告於107年6月13日勞資爭議調解時  
02 即終止系爭勞動契約，原告變更系爭勞動契約終止之時點，  
03 已違反誠實信用原則所生之禁反言原則，是應以107年6月  
04 28日原告所寄發終止系爭勞動契約之存證信函之送達為原告  
05 終止系爭勞動契約之日，原告之終止權已罹於時效。再者原  
06 告於107年5月16日接獲被告解僱之通知後，未曾向被告提  
07 出繼續提供勞務之意思表示，隨即於翌日（5月17日）即向  
08 桃園市政府申請勞資爭議調解請求資遣費，由此即知原告並  
09 無繼續提供勞務之意，原告請求被告給付107年5月16日至  
10 同年6月13日之工資，應屬無理。另原告既主張依勞基法第  
11 14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，則其依勞基法第  
12 16條規定請求被告給付預告工資，於法不合等語置辯，並聲  
13 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣  
14 告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一) 原告於90年5月28日任職於被告，擔任製造部行政經理一職  
17 ，每月薪資為9萬9,000元。

18 (二) 被告於107年5月3日將原告調任其他部門，並於107年5  
19 月16日發出解除聘僱通知書（下稱系爭解僱通知）予原告。

20 (三) 原告於107年5月3日轉調前，持有桃園廠區製造中心9個  
21 單位之部門卡。

22 (四) 原告於107年5月3日將系爭簽收清冊，與其個人私人物品  
23 置於車廂攜出管制區外。

24 (五) 原告於107年5月3日要求安全部門開啟H棟5007室之門禁  
25 權限予福委會主委葉世祥，但安全部門未依原告要求開啟，  
26 原告則自行開啟，任由葉世祥進入，並搬取儲放於該室內之  
27 物品。

28 四、本件兩造之爭點在於：(一)被告依勞基法第12條第1項第4款  
29 終止兩造間之勞動契約是否合法？(二)若被告前項終止不合法  
30 ，原告得否依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動  
31 契約？又原告終止契約是否已逾勞基法第14條第2項之30日

01 除斥期間？(三)原告請求被告給付積欠之薪資9萬2,042元，  
02 資遣費100萬6,500元，預告期間工資9萬9,000元，並開  
03 立非自願離職證明，是否有理由？茲分述如下：

04 (一)被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契約是  
05 否合法？

06 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  
07 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款固有明文。  
08 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所  
09 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，  
10 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  
11 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  
12 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法  
13 規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累  
14 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞  
15 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞  
16 工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。工作規則雖  
17 得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇  
18 主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契  
19 約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即  
20 以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據  
21 ，又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關  
22 係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利  
23 之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而  
24 言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上  
25 已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，  
26 且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相  
27 當者，始足稱之。又按勞動契約雖係私法契約之一種，然由  
28 於勞工相對於雇主而言，恆處於經濟弱勢地位之關係，在法  
29 律制度上乃基於社會性考量，使勞動契約之終止，在民法債  
30 編規定之適用外，另受勞基法之監督，以保護勞工權益，加  
31 強勞雇關係，是為保障勞動契約之合理性，保障勞工之權益

01  ， 雇 主 雖 得 依 勞 動 契 約 對 於 勞 工 有 指 示 工 作 權 責 ， 並 得 實 施  
02  懲 戒 ， 惟 解 僱 勞 工 涉 及 勞 工 既 有 工 作 喪 失 ， 係 屬 於 勞 工 工 作  
03  權 保 障 之 核 心 範 圍 ， 又 從 憲 法 第 15 條 所 表 彰 的 工 作 權 保 障 之  
04  價 值 判 斷 ， 因 此 在 決 定 得 否 解 僱 時 ， 法 律 上 要 求 雇 主 於 可 期  
05  待 之 範 圍 內 ， 捨 解 僱 而 採 用 對 勞 工 權 益 影 響 較 輕 微 之 措 施 ，  
06  且 保 障 勞 動 契 約 存 續 、 合 理 性 限 制 雇 主 解 僱 權 ， 正 符 合 勞 基  
07  法 保 障 勞 工 權 益 之 要 求 ， 故 解 僱 應 為 雇 主 終 極 、 無 法 迴 避 、  
08  不 得 已 的 手 段 ， 即 解 僱 之 最 後 手 段 性 原 則 ， 故 僱 用 人 行 使 勞  
09  基 法 第 11 條 及 第 12 條 之 解 僱 權 應 依 社 會 通 念 行 之 ， 不 得 恣 意  
10  擴 張 其 解 僱 權 限 。 再 按 當 事 人 主 張 有 利 於 己 之 事 實 者 ， 就 其  
11  事 實 有 舉 證 之 責 任 ， 民 事 訴 訟 法 第 277 條 前 段 亦 有 明 文 。 是  
12  被 告 就 原 告 有 何 違 反 勞 動 契 約 或 工 作 規 則 情 節 重 大 之 情 事 ，  
13  自 負 有 舉 證 責 任 。

14  2. 經 查 被 告 以 原 告 於 107 年 5 月 3 日 將 屬 機 密 文 件 之 系 爭 簽 收  
15  清 冊 攜 出 管 制 區 ， 屬 侵 占 公 司 公 物 、 公 司 文 件 及 機 密 資 訊 ，  
16  而 屬 違 反 系 爭 懲 罰 規 定 之 解 僱 事 由 第 11 點 云 云 ， 固 據 提 出 被  
17  告 之 資 訊 分 類 標 準 、 員 工 手 冊 、 系 爭 簽 收 清 單 （ 見 本 院 卷 一  
18  第 81 頁 至 第 84 頁 、 第 93 頁 至 第 486 頁 ） 為 證 。 原 告 雖 承 認 於  
19  107 年 5 月 3 日 將 系 爭 簽 收 清 冊 攜 出 管 制 區 ， 然 稱 其 係 一 時  
20  疏 忽 所 致 ， 並 無 侵 占 之 意 。 經 查 證 人 李 衍 杰 （ 即 被 告 之 安 全  
21  部 副 理 ） 於 本 院 審 理 中 證 稱 ： 於 107 年 5 月 3 日 原 告 辦 理 交  
22  接 那 天 ， 公 司 之 中 控 有 回 報 原 告 有 搬 東 西 出 管 制 區 ， 我 及 法  
23  務 處 長 跟 到 停 車 場 時 ， 原 告 已 將 東 西 搬 至 車 上 ， 後 來 法 務 處  
24  長 有 問 原 告 搬 了 什 麼 東 西 ， 並 詢 問 原 告 是 否 可 察 看 車 內 之 物  
25  品 ， 經 原 告 同 意 ， 我 們 有 至 原 告 之 車 內 察 看 ， 原 告 稱 此 均 為  
26  其 個 人 物 品 ， 但 我 們 有 看 到 1 個 白 色 公 文 封 有 一 疊 資 料 ， 也  
27  就 是 系 爭 簽 收 清 冊 ， 其 後 我 們 詢 問 原 告 該 些 文 件 是 否 可 交 回  
28  公 司 保 管 ， 原 告 也 同 意 ， 而 原 告 當 時 是 說 不 小 心 帶 出 該 資 料  
29  ， 除 此 之 外 並 無 其 他 公 司 之 物 品 ， 均 為 原 告 之 個 人 物 品 等 語  
30  （ 見 本 院 卷 二 第 9 頁 至 第 13 頁 ） ， 足 認 原 告 該 時 僅 攜 出 系 爭  
31  簽 收 清 冊 ， 並 無 攜 出 被 告 之 其 餘 物 品 ， 且 該 清 冊 係 置 於 白 色

紙袋內，又經證人與被告之法務處長要求檢查車內物品時，亦同意配合。並佐以原告係於107年5月3日遭被告通知，調職與辦理交接工作，原告遂於該日將其保管之系爭禮券及印章交予製造部之同事蔡愛娟等節，為兩造所不爭執；且觀諸章系爭簽收清冊，可知該清冊係被告為獎勵員工而有領取員工之禮品、禮券時，要求員工簽收之紀錄，其上僅有第93頁至第477頁姓名、員工編號及獎勵事由（見本院卷一第93頁至第477頁），對原告而言並無任何價值，是原告遭證人及被告之法務處長要求檢查車內之物品時，無拒之情，且系爭清冊係置有於白色信封內，確有可於整理物品時誤拿，又原告既將有價值之系爭禮券交予部門之同事，實無必要將其因一時疏忽而將系爭簽收清冊攜出管制區，並無侵占之意圖，應屬可採。是被告依系爭懲罰規定之解僱事由第11點規定：「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約：侵占公款公物，有具體事證者」解僱原告，即非有據。至被告曾稱系爭簽收清冊係屬機密文件，故原告將系爭清冊攜出管制區，顯有違屬員工手冊之獎懲規定之解僱事由第8點規定：「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」，先不論系爭簽收清冊是否屬被告之機密文件，然系爭簽收清冊，於原告置於其所駕駛之車輛內，尚未駛出被告之桃園廠區，即遭被告阻攔，是難認原告之前開行為致被告受有何損害，更無侵害名譽之情形。

3. 被告又稱原告未循職務交接流程，將系爭禮券及印章擅自交由接予製造部門人員蔡愛娟，而構成系爭懲罰規定之大過事由第3點云云。觀諸系爭懲罰規定之大過事由第3點規定：「遺失重要文件、機件、物件或工具，致使公司蒙受重大損失者」（見本院卷一第84頁），原告將系爭禮券及印章交予同月為製造部之人員蔡愛娟，其後原告及蔡愛娟亦於107年5月4日在被告之稽核及法務人員見證下，清點原告於107年5月3日交予蔡愛娟之禮券數量，並將其全數交予被告之法務

01 部門人員盧佳德，此有3人所簽之書面為證（見本院卷一第  
02 12頁），亦為兩造所不爭執，而原告將系爭禮券及印章交接予蔡愛娟，且未加證明原  
03 蔡愛娟，且未加證明原將系爭禮券及印章交接予蔡愛娟，且未加證明原將系爭禮券及印章交  
04 未舉證證明原將系爭禮券及印章交接予蔡愛娟，且未加證明原將系爭禮券及印章交  
05 券有遺失之情形，尚難認原告將禮券、印章交接予蔡愛娟，且未加證明原將系爭禮券及印章交  
06 行為符合前揭大過事由，亦有期限之情形，然被告並未於何時前完成交接手續，則  
07 成得記大過事由，亦有期限之情形，然被告並未於何時前完成交接手續，則  
08 對上級指示不當」之情形，然被告並未於何時前完成交接手續，則  
09 或處理不當」之情形，然被告並未於何時前完成交接手續，則  
10 交接系爭禮券及印章，有何違犯前開事由之情形。況不論係大  
11 難認原告前開之舉，有何違犯前開事由之情形。況不論係大  
12 過事由第3點或小過事由第1點規定，尚難認因此即對勞動  
13 關係產生干擾，且干擾程度已致雇主有立即終結勞動關係之  
14 必要，是縱認原告有違前揭大過事由第3點或小過事由第1  
15 點規定之行為，然被告發現後，尚非不可期待被告採用解僱  
16 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，此由系爭規定係給予勞  
17 工「大過」或「小過」，而非「解僱」處分即知，是應認被  
18 告逕以前揭大過事由第3點或小過事由第1點規定認原告違  
19 反勞動契約或工作規則情節重大予以解僱，即屬無由。  
20 4. 被告另以原告自行開啟H棟5007室令葉世祥及其他員工隨意  
21 進入該室挑選物品及不當使用全區卡，有違門禁管理程序第  
22 5.33、5.53規定，故構成系爭懲罰規定之大過事由第5點云  
23 云，固據提出平面設計圖、訪客路線圖、刷卡資料查詢列印  
24 資料及監視錄影光碟為證（本院卷一第566頁，本院卷二第  
25 210頁至第214頁、第220頁至第223頁）。而觀諸系爭懲  
26 罰規定之大過事由第5點規定：「違犯安全規定措施，致使  
27 公司蒙受重大損失」，門禁管理程序第5.3.3條規定：「員  
28 工進出管理：未經核可，不得任意或用其他不當方式進入管  
29 制樓層或區域」、第5.5.3條規定：「員工進出管理懲處及  
30 罰則：擅自進入未授權區域者，記過1次，屢犯者得加重處  
31 罰」（見本院卷一第84頁、第87頁）。經查原告稱因該會議

01 室先前經副總經理同意及指示供福委會擺放運動衣、外套等  
02 物品，並交由原告保管，原告為辦理交接，故開放H棟5007  
03 室予福委會主委葉世祥進入搬運福委會存放之物品等語，而  
04 原告擁有進入H棟5007室之權限，且於107年5月3日職務  
05 調動該天，開放H棟5007室予福委會主委葉世祥進入搬運存  
06 放於該室內之物品，為兩造所不爭執，則原告既為有權進入  
07 5007室之人，則原告進入5007室即無違反前開門禁管理程序  
08 之規定。再者證人李衍杰證稱：5007室是福委會的庫房等語  
09 （見本院卷二第9頁），而被告亦未否認原置於該5007室之  
10 物品並非福委會之物品，又原告身為製造部門之行政經理，  
11 且為有權進入5007室之人，故其受副總經理之指示，代為保  
12 管福委會放置於5007室內之物品，亦與常情無違，是原告稱  
13 前經副總經理同意將該5007室供福委會擺放運動衣、外套等  
14 物品，並交由原告保管等語，應屬可採。因此原告於轉調他  
15 職前，開放該會議室，讓福委會之人員將屬福委會所有之物  
16 品搬離，難認原告前開之舉致使被告受有財產上之損害，故  
17 原告之前開行為與前揭第5點規定之要件不符。又依被告所  
18 提之公司內部監視錄影畫面或原告所持有之全區卡刷卡紀錄  
19 （見本院卷一第560頁至第556頁），或可認原告曾以全區  
20 卡打○○○區○○○道，使訪客未經安檢門並檢查隨身物品  
21 ，或將全區卡交予他人使用，而有違門禁管理程序第5.8.2.  
22 4規定：「. . .除董事長、執行長、營運長及管制區副總  
23 陪同進出製造區域可不經安檢程序，其他主管或同仁陪同是  
24 ，持貴賓證者仍需通過安檢門及檢查所攜之隨身行李」，是  
25 縱使原告持全區卡，使訪客未經安檢哨即陪同訪客進入管制  
26 區，或交付全區卡給無全區卡使用權限之人使用，而有違反  
27 被告之門禁管理程序之規定，然仍需造成被告之重大損失，  
28 始能依前開第5點規定將原告予以記大過之處分，而被告並  
29 未舉證證明其因原告之前開行為受有重大損失，自與前開第  
30 5點規定不符。至被告雖稱因被告為國際知名科技大廠，管  
31 制區內除有被告自有之營業秘密，尚有被告之客戶、合作夥

01 伴或廠商之營業秘密，被告對其等之營業秘密負有保密密義務  
02 ，被告之客戶、合作夥伴或廠商因原告不當使用全區卡之重大損  
03 為，可能向被告主張違反門禁管理程序，未會違反門禁管理程序，又  
04 害云云，然證證明已違反保密義務為由，向被告求償，故被告稱因原  
05 告亦未舉證證明已違反保密義務為由，已致被告受有重大損害，不  
06 而被告違反門禁管理程序之行為，尚難認因此即對勞動關係產生干  
07 違反門禁管理程序之行為，已致被告受有重大損害，不可採  
08 信。況原告之前開行為，尚難認因此即對勞動關係產生干  
09 且干擾程度已遭致雇主有立即終結勞動關係之必要，是縱認  
10 原告有違前揭第5點規定之指揮監督權，以期達維護被告之安  
11 發現後，仍可依其對勞工之懲處，尚非不可期待被告採用解僱  
12 全規定措施，並給予適當其僱傭關係，此由前揭第5點規定亦  
13 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係給予勞工「大過」，而非「解  
14 就違反安全規定措施事由係給予勞工「大過」，而非「解  
15 」處分即知，且被告於解僱原告之前，對於其所稱原告以前揭  
16 使用全區卡之行為並未為任何之懲處，是應認被告逕以前揭  
17 第5點規定即認原告違反勞動契約或工作規則情節重大予以  
18 解僱，即屬無由。

19 5. 被告再以原告不當使用部門卡，構成系爭懲罰規定之解僱事  
20 由第8點云云，固提出電子郵件內容、部門卡之消費紀錄為  
21 證（見本院卷一第584頁至第586頁，本院卷二第33頁至第  
22 120頁）。經查前揭第8點規定：「凡本公司員工有下列情  
23 形之一者，本公司得不經預告終止契約：未依公司作業標準  
24 操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」，  
25 亦即員工除違反被告之作業標準程序操作外，尚需因此導致  
26 被告受有嚴重損害，及名譽權受損。而被告於解僱通知上所  
27 載之解僱事由乃：原告於107年5月3日將系爭簽收清冊攜  
28 出管制區；將系爭禮券及印章交予製造部人員蔡愛娟；開  
29 H棟5007室予福委會主委葉世祥及他人出入有3個部門，不  
30 製造中心轄下單位之9張部門卡，然其中  
31 部門卡之存在；不當持有製造中心管制區之全區卡，而可能

01 違反解僱事由第11點、小過事由第1點及大過事由第5點等  
02 語，此有解僱通知在卷可參（見本院卷一第10頁至第11頁）  
03 ，原告稱其所保管之部門卡均為被告總務處所發給，供製造  
04 部門轄下之9個部門使用，而製造部門之副總為免各部門浮  
05 濫使用，遂指示原告代為保管等語（見本院卷二第128頁）  
06 ，核與系爭解僱通知書上之記載：「經瞭解發現該製造中心  
07 之各單位部門卡皆統一由員工（即原告）保管，．．其他  
08 單位表示交由員工統一管理．．」等語相符，且原告身為  
09 製造部之行政經理，代為保管製造部門轄下9個單位之部門  
10 卡亦屬合理，是原告前開所述應屬可採，既原告係受其主管  
11 指示代為保管製造部門下之9個單位之部門卡共9張，難認  
12 有何違規之處，而縱然有部分單位不知有部門卡之存在，亦  
13 與原告無涉，況被告亦未舉證證明製造部轄下確實有部分單  
14 位不知有部門卡存在之情事。再者原告保管製造部門下之9  
15 張部門卡，而有部分部門不知有部門卡之存在等節縱認屬實  
16 ，亦難認符合系爭懲罰規定之解僱事由第11點規定：「侵占  
17 公款公物，有具體事證者」、小過事由第1點規定：「對上  
18 級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處  
19 理不當」，及大過事由第5點「違犯安全規定措施，致使公  
20 司蒙受重大損失者」之情形。至被告於本件起訴後，又表示  
21 原告於101年5月18日曾有「流行玩具」之消費品項、102  
22 年8月13日有「傳真」之消費品項，其後甚至有「商圈型商  
23 品」、「軟硬糖」、「養生精補類」、「機能性糖」等消費  
24 項目，前開消費項目與部門卡配發目的相違，而有不當使用  
25 部門卡之情形，且於107年5月3日未經主管同意，即持其  
26 持有之部門卡購買香蕉30包等情事，符合系爭懲罰規定之解  
27 僱事由第8點規定：「未依公司作業標準操作，致生損害而  
28 令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」云云。惟按勞基法第  
29 11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知  
30 悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有  
31 告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主

01 不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解  
02 僱通知書上之理由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院  
03 95年度台上字第2720號民事判決意旨參照）。經查，被告於  
04 107年5月16日以解僱通知上所載事由解僱原告，有解僱通  
05 知在卷可佐（見本院卷一第10頁），卻於107年11月1日答  
06 辯狀又稱因原告有部分消費品項與部門卡配發目的相違，且  
07 有未經主管同意擅自使用部門卡之行為，符合前揭解僱事由  
08 第8點規定，故被告之解僱合法，然揆諸前揭說明，被告不  
09 得於本件訴訟繫屬中增列解僱事由。況先不論原告所消費之  
10 「傳真」、「商圈型商品」、「軟硬糖」、「養生精補類」  
11 「機能性糖」等消費品項是否符合部門卡配置之目的，縱  
12 原告有部分消費品項未符合部門卡之配置目的或未經主管同  
13 意，然被告所提出有爭議之消費品項金額甚微，難認被告因  
14 此受有嚴重損失，或有名譽受損之情形，是被告以前揭第8  
15 點規定，終止系爭勞動契約，並非適法。

16 6.是本件被告不經預告，終止與原告間之勞動關係，核與勞基  
17 法第12條第1項第4款規定不合，自不生終止之效力。

18 (二)若被告前項終止不合法，原告得否依勞基法第14條第1項第  
19 6款終止兩造間之勞動契約？原告終止契約是否已逾勞基法  
20 第14條第2項之30日除斥期間？

21 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  
22 勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定  
23 有明文；又勞資爭議之調解人，非勞動契約之當事人，自無  
24 為或受契約當事人意思表示之餘地，是以勞資雙方在調解時  
25 之陳述或主張，除事實陳述外，如已涉及權利之行使者，若  
26 該他方於調解時即已在場，均應解釋為對話性之意思表示，  
27 該意思表示於表意人為表示時即為生效；又意思表示乃表意  
28 人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行  
29 為，準此，表意人為權利行使之意思表示時，無庸將該權利  
30 所由之基礎事由或法律依據併合表明，只須將其權利行使之  
31 意思為表示者即為已足。又按終止勞動契約之終止權屬形成

01 權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效  
02 力，不必得相對人之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞  
03 動契約（辭職、退休或解雇），於意思表示到達他方時，勞  
04 雇雙方之勞動契約為終止（最高法院88年度台上字第68號、  
05 100年度台上字第170號判決意旨參照）。

06 2. 本件被告終止系爭勞動契約，於法未合，顯已違反勞動契約  
07 ，以致損害勞工之權益，而原告於107年6月13日在勞資爭  
08 議調解會議中表示，被告所稱之解僱事由均予客觀事證不符  
09 ，故被告之解僱不合法，並向被告請求資遣費及非自願離職  
10 證明書等語，此有桃園市政府勞資爭議調解申請書及勞資爭  
11 議調解紀錄在卷可憑（見本院卷一第13頁至第15頁），原告  
12 之上開請求均係以終止系爭勞動契約為前提要件，而有不在  
13 繼續系爭勞動契約之意，揆諸前開說明，應認原告係爰引勞  
14 基法第14條第1項第6款規定，主張終止系爭勞動契約，且  
15 該對話之意思表示當場為被告之代理人所知悉，是系爭勞動  
16 契約業於該時終止，是原告主張其已於107年6月13日依勞  
17 基法第14條第1項第6款之規定，通知被告終止兩造間勞動  
18 契約，核屬有據。從而，兩造間之勞動契約已於107年6月  
19 13日終止。

20 3. 至被告雖稱原告主張系爭勞動契約終止之日期反覆，有違禁  
21 反言原則云云。然查既系爭勞動契約已於107年6月13日經  
22 原告合法終止，自不因原告嗣後再寄發存證信函為終止系爭  
23 勞動契約之意思表示，而變更系爭勞動契約合法終止之日。  
24 再者被告係於107年5月16日違法解僱原告，是原告於107  
25 年6月13日以勞基法第14條第1項第6款之規定，終止系爭  
26 勞動契約，並未逾30日之除斥期間。

27 (三) 原告請求被告給付積欠之薪資9萬2,042元，資遣費100萬  
28 6,500元，預告期間工資9萬9,000元，並開立非自願離職  
29 證明書是否有理由？

30 1. 積欠薪資：

31 (1) 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得

01 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
02 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
03 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者  
04 ，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條  
05 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再  
06 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
07 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人  
08 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上  
09 字第1979號判決意旨參照）。

10 (2) 查被告終止兩造間僱傭關係並非合法，已如前述，被告前揭  
11 終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒  
12 絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前  
13 ，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認  
14 原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒  
15 絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞  
16 務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必  
17 要之協力，依前揭說明，應認被告已經受領勞務遲延，仍應  
18 給付薪資與原告。且被告於107年5月17日起即未給付原告  
19 工資，此有被告所提之原告107年5月之工資表在卷可參（  
20 見本院卷一第92頁），是原告請求被告給付自107年5月17  
21 日至同年6月12日間之工資8萬9,100元【計算式：9萬9,  
22 000 × ( 15 + 12 ) ÷ 30 = 8萬9,100元】即屬有據，逾此範圍  
23 之請求，則屬無據，應予駁回。

## 24 2. 資遣費：

25 (1) 按勞工依勞基法第14條第1項各款之規定終止勞動契約者，  
26 雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單  
27 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  
28 。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計  
29 給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第4項準用  
30 同法第17條規定明確。又勞工退休金條例新制係自94年7月  
31 1日正式實施，該條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於

01 該條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞  
02 基法之退休金規定。勞工適用該條例之退休金制度者，適用  
03 該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條  
04 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24  
05 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發  
06 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最  
07 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  
08 ，勞工退休金條例第8條第1項本文及第12條第1項分別定  
09 有明文。原告既已依勞基法第14條第1項第6款規定，合法  
10 終止系爭勞動契約，自得依上開規定，請求被告給付資遣費  
11 。

12 (2) 經查，原告自90年5月28日起受僱於被告，是原告自到職日  
13 即90年5月28日計至107年6月13日終止勞動契約時止，年  
14 資為17年16日，又原告主張其於勞退新制實施後於94年7月  
15 起選擇適用勞退新制（見本院卷二第502頁），並依原告於  
16 勞動契約終止前6個月平均工資9萬9,000元，原告所得求  
17 資遣費應為103萬2,605元 { 計算式：（舊制年資《勞退新  
18 制實施前依勞基法第17條計算部分》），工作年資自90年5月  
19 28日至94年6月30日止，計4年1月2日，應以4年2月計  
20 : 9萬9,000元  $\times$  《4 + 2/12》 = 41萬2,500元；新制年資  
21 《選擇勞退新制後依勞退條例第12條計算部分》），工作年資  
22 自94年7月1日至107年6月13日止，計12年11月又12日，  
23 超過6個月之平均工資，應以6個月之平均工資計算：9萬  
24 9,000元  $\times$  6 = 59萬4,000元。合計新舊制資遣費為100萬  
25 6,500元 ) } 是原告請求被告給付此部分，即為可採。

26 3. 預告期間工資：

27 按依勞基法第14條第1項第6款規定而終止勞動契約，並無  
28 準用同法第16條預告期間工資之明文，況且，依勞基法第16  
29 條之規定，勞工得請求給付預告期間工資，係以雇主依勞基  
30 法第11條或第13條但書規定終止契約為前提。是若勞工單方  
31 終止勞動契約，因雇主無遵守預告期間義務，此時，勞工對

01 雇主並無請求預告期間工資之權利。經查，本件原告以被告  
02 違反系爭勞動契約或勞工法令為由，得自行決定何時行使終  
03 止權，在其主張終止之前，因兩造間系爭勞動契約仍屬有效  
04 存在，原告本得請求被告繼續給付工資，無以預告期間加以  
05 保障之必要，故本件原告依勞基法第14條第1項第6款主張  
06 終止兩造勞動契約關係，應無類推適用勞基法第16條之必要  
07 。況且，勞工依勞基法第14條第1項各款之規定，既得不經  
08 預告即主動終止勞動契約，要無所謂「預告期間」之問題，  
09 依上開意旨，原告對被告並無預告期間工資請求權，其請求  
10 被告給付預告期間工資9萬9,000元，即無理由，不應准許  
11 。

12 4. 非自願離職證明書：

13 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
14 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。依上開規定，勞  
15 工於契約終止時，不論是勞工自請離職、自請退休、被迫辭  
16 職或遭雇主預告解僱、不經預告解僱、強制退休而離職，均  
17 得向雇主請求發給服務證明書。再按被保險人於離職退保後  
18 2年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其  
19 他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職  
20 登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失  
21 業給付申請書及給付收據；第1項離職證明文件，指由投保  
22 單位或直轄市、縣市主管機關發給之證明，就業保險法第25  
23 條第1項、第3項分別定有明文。惟就業保險法所稱之非自  
24 願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係指被保險人因  
25 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞  
26 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情  
27 事之一離職。查兩造間之勞動契約業經原告於107年6月13  
28 日依勞基法第14條第1項第6款之規定，合法予以終止，即  
29 符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非  
30 自願離職之證明，洵屬有據，亦應准許。

31 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任

01 。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定  
02 利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，  
03 亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第  
04 233條第1項、第203條分別定有明文。本件被告積欠之資  
05 遣費，應於勞動契約終止後30日內（參勞工退休金條例第12  
06 條第2項）發放，是原告就被告應給付資遣費之部分，係自  
07 系爭勞動契約終止日（即107年6月13日）後之第31日即10  
08 7年7月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。又  
09 依原告之工資單，可知原告每月工資係於次月5日發放，是  
10 就被告應給付積欠之107年5月17日至5月31日期間之工資  
11 5萬6,100元部分，係自107年6月6日起至清償日止；就  
12 107年6月1日至同年6月12日期間之工資3萬9,600元部分  
13 ，係自107年7月6日起至清償日止，均按週年利率5%計算  
14 之利息，原告之請求於上開範圍內，洵屬有據，應予准許，  
15 逾此範圍之利息請求，則屬無據，應予駁回。

16 六、綜上所述，被告依勞基法第12條第1項第4款之規定終止系  
17 爭勞動契約不合法，且此非法解僱違反勞工法令，原告於10  
18 7年6月13日依據勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動  
19 契約則屬有據。從而，原告依系爭勞動契約、民法第487條  
20 、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請  
21 求被告給付109萬5,600元，及其中4萬9,500元自107年  
22 6月6日起（惟原告僅請求自107年6月14日起算）；其中  
23 3萬9,600元自107年7月6日起；另100萬6,500元自10  
24 7年7月13日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息  
25 ，暨依勞基法第19條請求被告發給非自願離職服務證明書，  
26 均為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予  
27 駁回。

28 七、兩造均陳明願供擔保，聲請就金錢請求部分宣告假執行及免  
29 為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額分別准許之。至  
30 原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回之  
31 。

01 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經  
02 本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附  
03 此敘明。

04 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 108 年 9 月 20 日  
06 民事勞工法庭 法官 徐雍甯

07 正本係照原本作成。

08 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。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 108 年 9 月 23 日  
11 書記官 李靜雯

12 附表：

13  
14 1.積欠薪資9萬2,042元

15  
16 被告於107年5月16日發出系爭解僱通知予原告，即  
17 已預示拒絕受領原告勞務給付，原告遭被告非法解雇  
18 後，未任他職領取報酬，故認107年5月16日時，原  
19 告仍有為被告提供勞務之意思，則被告已受領遲延，  
20 直至107年6月13日時原告向被告請求終止勞動契約  
21 ，故原告得請求107年5月16日至107年6月13日間  
22 之工資共9萬2,042元【計算式：9萬9,000元-5月  
23 份已領薪水4萬9,858元+9萬9,000元（13天÷30  
24 天）=9萬2,042元】。

25  
26 2.資遣費100萬6,500元

27  
28 原告自90年5月28日開始任職於被告直至107年6月  
29 13日方終止系爭勞動契約，而依勞基法14條第4項準  
30 用第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，原告  
31

01 (續上頁)

02  
03 新舊制資遣年資合計為10+1/6年，故原告可請求之資  
04 遣費共100萬6,500元【計算式：9萬9,000元（10  
05 年+1/6年）=100萬6,500元】。

06  
07 3.預告期間工資9萬9,000元

08  
09 勞基法未規範雇主無理由終止勞動契約而勞工被迫不  
10 願再任職而為終止時，勞工亦得請求預告工資，惟此  
11 顯係立法疏漏，應認本件原告依勞基法第14條第1項  
12 第6款規定終止系爭勞動契約係因被告非法解雇所致  
13 ，故原告自得類推適用勞基法第16條第1項第3款、  
14 第3項規定，且依勞基法第18條規定反面解釋，向被  
15 告請求預告期間工資，又原告之工作年資已逾3年，  
16 故可請求30日之預告期間工資共9萬9,000元。

17  
18 4.給付非自願離職證明書

19  
20 原告係因被告違法解僱而依勞基法第14條第1項第6  
21 款規定終止勞動契約，則依就業保險法第11條第3項  
22 與勞基法第19條規定，請求被告給付非自願離職證明  
23 書。  
24