臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第86號

原　　告　李全兆
訴訟代理人　游淑琄律師
被　　告　華通電腦股份有限公司
法定代理人　吳健
訴訟代理人　張百欣律師
　　蕭萬龍律師
複　代理人　黃曼瑤律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年4 月14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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第 255條第1 項第3 款定有明文；但不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條定有明文。原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）842,489 元及法定遲延利息，嗣於訴訟繫屬中減縮其聲明為請求被告給付519,461 元及法定遲延利息（本院卷一第3 頁、本院卷二第103 頁），經核其聲明變更僅單純減縮應受判決事項之聲明，合於民事訴訟法第255 條第1 項第3款之規定，應予允許；又於訴訟繫屬中就資遣費之請求依據增列勞工退休金條例第12條（本院卷一第202 頁），核其所為，僅係將原訴之聲明計算方式依據為法律上之補充、更正，並非訴之變更，按諸首揭規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國87年9 月起即任職於被告處，擔任夜班作業員工作一職，約定每日工時為12小時，月薪43,000元

，被告則規定夜班休息時間為晚間11點休息30分鐘、凌晨2點休息10分鐘、凌晨4 點休息30分鐘。而原告分別於107 年10月間、107 年12月間、108 年1 月間，於凌晨2 點、4 點之休息時間過後仍感疲累，故有打瞌睡之情，被告在未有任何勸戒及警告下，即以原告違反被告公司工作規則記大過各乙次；嗣於108 年2 月13日被告即以原告違反工作規則遭記大過3 次為由，以勞動基準法第12條第1 項第4 款終止勞動契約，惟原告認被告主張違反工作規則情節重大，並不適法，其未經預告片面終止勞動契約，顯然係違法解雇，故原告於同日申請調解，而兩造調解未果後，以調解程序中已表示被告解僱不合法而有表示終止契約之意思，依據勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，並依勞工退休金條例第12條、就業保險法第25條第3 項規定，請求被告給付資遣費519,461 元　計算資遣費基數以12.83 個月為基準，原告平均6 個月薪資計算應為本俸、職位加給、交通津貼、夜班津貼、加班免稅、生產獎金、夜點費、特休未休等薪資名目均計入之後8 月至翌年之薪資分別為41,695、40,210、44,213、39,602、38,882、38,326元，平均薪資應為40,488元；故資遣費計算式為：40,488元x 12.83 個月＝519,461 元Ⅴ及開立非自願離職證明書。為此，爰依勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第25條第3 項規定，提起本訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告519,461 元並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。㈡被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國108 年2 月13日離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。㈢就第一項聲明，原告願供擔保請准為假執行之宣告。

二、被告則以：

㈠原告多次違反被告公司工作規則，於非休息時間內偷懶睡覺且屢勸不聽，嗣後皆未改善，並於一年內遭記三大過，違反

工作規則情節重大，是被告乃於108年2月13日依勞動基準法第12條第1項第4款及工作規則第61條第㈠項第27款將原告予以解僱；且被告已多次給予原告改正機會，但原告仍於短短時間內屢屢犯錯，是被告終止兩造間之勞動契約，應符合必要性、相當性及比例原則，核與解僱最後手段性原則無違。

㈡縱鈞院認原告之主張有理由，然依據原告離職前6個月之薪資明細表觀之，屬於勞務對價之經常性給與者應僅有「本俸」、「資位加給」、「夜班津貼」、「加班免稅」、「生產獎金」，其餘者有非屬勞務對價之非經常性給與者，亦有屬於恩惠、獎勵性給與者，均不應計入工資之範疇。故原告於108年2月13日遭被告公司解僱前六個月之平均工資為38,410元，故原告可得請求之資遣費應僅為492,800元　計算式：38,410元x 12.83 =492,800.3元（元以下四捨五入）Ⅴ。原告訴之聲明第2項記載方式亦有違誤，參照鈞院歷來相關判決見解多於主文欄內命「被告應開立非自願離職證明書予原告。」即為已足等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利判決願供擔保請求免為宣告假執行。

三、勞動基準法第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。所謂「情節重大」，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處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、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。

四、從業人員未經許可在非休息時間內睡覺者，得予以記大過。年度內經功過相抵累積滿三大過者（此年度為首次記過之日

起一年內計算），得予以解僱，被告公司經桃園市政府104年3月9日9桃市府勞條字第1040056150號函核准備查之工作規則第61條第㈡項第23款、第61條第㈠項第27款訂有明文（本院卷一第83-109頁）。原告自87年9月8日起任職於被告公司，於遭被告公司解僱前擔任MBD50夜班作業員，被告規定夜班作業員休息時間為晚間23時休息30分鐘、凌晨2時休息10分鐘、凌晨4時休息30分鐘等情，為兩造所不爭執（本院卷一第3-4頁、卷二第107頁），自堪信為真實。

五、原告於107年10月28日凌晨4時30分休息時間過後之正常工作時間，仍繼續於清洗二線收板段（產線名稱）之桌面趴睡，經單位主管於翌日查核監視器發現，向被告公司申報懲處。而經被告公司人事單位對原告進行獎懲訪談後，原告已坦承並表示願意接受公司懲處，對於依公司工作規則應處「大過乙次」是否同意及有無意見表達，更表示「清楚無意見」，且親自簽名確認，被告公司乃依據上開工作規則第61條第㈡項第23款規定，對原告予以「大過乙次」之懲處等情，有獎懲申報表、獎懲事由報告表、員工獎懲訪談紀錄表可稽（本院卷第111-114頁），並據證人即被告公司課長甲○○證述屬實（本院卷一第210-216頁）。

六、嗣原告於107年12月23日支援MBD30工作，於凌晨4時30分休息時間過後未回到工作崗位繼續作業，MBD30單位領班便回報值班主管及警衛室並派人協尋，後於凌晨5時20分在當時未開線、燈光昏暗之金手指收板段發現原告在此睡覺，故單位主官乃再度申報懲處，而經被告公司人事單位對原告進行獎懲訪談後，原告坦承並表示乃「因自己私事煩心，影響自己作息調整」願意接受公司懲處，對於依公司工作規則應處「大過乙次」是否同意及有無意見表達，亦表示「清楚無意見」，且親自簽名確認，被告公司乃依據工作規則第61條第㈡項第23款規定，對原告予以「大過乙次」之懲處。上開有獎懲申報表、獎懲事由報告表、員工獎懲訪談紀錄表可稽（本院卷一第115-118頁），並據證人甲○○證述屬實（本

院卷一第210-216頁）。

七、原告又於108年1月14日凌晨2時10分休息過後再度未依作息時間重返工作崗位作業，經尋找後方於凌晨3時被MBD30之領班於上鎖之OSP廢氣塔內發現原告於該處睡覺，單位主管再申報懲處，而經被告公司人事單位對原告進行獎懲訪談後，原告坦承犯錯並表示乃「因自己私事（家庭因素）煩心，影響到自己的作息調整」願意接受公司懲處，對於依公司工作規則應處「大過乙次」是否同意及有無意見表達，亦表示「清楚無意見」，且親自簽名確認，被告公司乃依據工作規則第61條第㈡項第23款規定，對原告予以「大過乙次」之懲處上開有獎懲申報表、獎懲事由報告表、員工獎懲訪談紀錄表可稽（本院卷一第119-122頁），並據證人甲○○證述屬實（本院卷一第210-216頁）。

八、原告在上開第一次因非休息時間睡覺遭記大過前，就已經屢次有在工作時間睡覺之狀況等情，亦據證人甲○○證述：「（問：原告在107年10月28日因非於休息時間睡覺而記大過前，是否也曾經發生於非休息時間睡覺的情況？）發生前一年期間，領班有跟我反映3至4次，那3至4次在最後一次大約在107年6月中，我有特別跟原告約談…有特別提醒原告不能再犯、不論打瞌睡或睡覺，不然會依公司處罰方法去處罰。」、「在我任職課長期間，領班有跟我反映原告有三至四次睡覺情形，其他MBT50工務課長也跟我反映有人會到他們那邊喝酒，當時查出確實是原告，所以才會評比原告是表現不佳、中下。此部分都是請領班口頭告誡，但沒有提出行政處分。」等語（本院卷一第210、213頁）由前開證述內容，可見被告公司並非一開始就對原告予以記大過之處置，乃係勸導不聽後，才對107年10月28日該次之違規睡覺行為予以記大過。再由證人甲○○證述：原告知道未經許可於非休息時間睡覺，依據公司工作規則規定，得予以記大過。因為公司進來時有教育訓練，且有員工守則，每個員工身上都有一本。在記第二次大過時有請原告自愛，若再犯記一次

大過就會遭公司除名等語，及上開獎懲申報表、獎懲事由報告表、員工獎懲訪談紀錄表之記載，可知原告對於未經許可於非休息時間睡覺依據公司規定得予記大過，以及遭記三次大過將會遭受解雇處分一事均明確知悉，並無遭受突襲之狀況，原告卻一而再再而三違反上開工作規則，且情況益發嚴重，於107 年12月23日原告刻意選擇沒有開線、燈光昏暗之金手指線睡覺；108 年1 月14日該次原告更係刻意躲藏於上鎖之OSP 廢棄塔內睡覺，必須要特別拿鑰匙打開才能尋獲。且由證人甲○○之證述，亦可知原告屢次於非休息時間睡覺，確實會對被告公司造成許多層面之影響及危害包括：「影響公司紀律，若一個人睡覺是否其他人也可以睡覺，也會影響公司士氣」、「睡一個小時，會影響公司產出一批板子，大約120 片，120 片一片8,000 元，換算成本大約960,000元」、「工安部分也會影響，人員睡覺對於設備是否會傷及人員，若發生工安我們還是要負責。」、「少了一個人就要請其他單位人員來支援」、「會找其他單位人員支援或運用OFFLINE 人員去補這個位子，這三次都有。」是原告擅離職守尚且需要人力替補支援，甚至107 年12月23日、108 年1月14日之狀況還由被告公司透過廣播尋覓原告未果後，再經代理領班會同一名作業人二人一同在廠區內尋找原告，此部分亦造成被告公司人力成本之損失。

九、原告固然主張係家庭因素身體疲累才打瞌睡云云，然縱原告身陷家庭、工作蠟燭兩頭燒之困境，其仍應自行尋求兩者間之協調與平衡以謀解決之道，要不能以此作為合理化屢次違反工作規則之藉口，且若身體疲累需要休息，大可循正常之請假管道方式處理，依據被告公司留存之記錄，於107 年至108 年2 月13日原告遭解雇日止，原告共計請了4 次病假、16次事假、35次特休假（本院卷一第249 頁），而原告於106 年9 月至107 年9 月尚有44小時之特休假時數未休，於107 年9 月至108 年9 亦尚有84小時之特休假時數未休（本院卷一第251 頁），是原告之主張尚難憑採。

十、由證人甲○○證述：「因為原告調到我的課時就是在其他單位因身體不適、表現比較不佳，所以才轉到我的單位，在我的單位清洗線已經是比較輕鬆了，能力不需要太好，主要是負責收板，不需要思考邏輯的方式。」、「原告的工作是負責收板，收板人員都有高腳椅可以坐」等語可知，原告過去即因表現不佳而由被告公司進行單位之調動，調動後之工作內容已相對較為輕鬆，然原告卻依然未於其工作崗位善盡職守，是以被告亦已難有將原告再調至其他職位，原告即能改善於非休息時間睡覺、怠於給付勞務之期待可能性。原告既已接二連三的故意於工作時間擅離工作崗位去睡覺，且甚至係刻意選擇沒有開線、燈光昏暗之金手指線，或係躲藏於上鎖之OSP 廢棄塔內睡覺，顯見原告之違規態樣乃係故意違規且累次為之。而原告於被告公司工作多年，對於公司規定以及在工作中睡覺可能造成工安事故之危險性，知之甚稔。然原告竟仍接二連三違反工作規則，經被告公司多次給予機會後仍未改善，且造成被告公司產能損失及人力成本之耗損，堪認原告違反工作規則情節重大，且本案中被告公司已給予原告機會讓其改正，但原告仍於短短時間內屢屢違規，是被告依據勞動基準法第12條第1 項第4 款，終止兩造間之勞動契約，核與解僱最後手段性原則無違。

十一、按雇主依勞動基準法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，同法第17條定有明文。該條規定於依據同法第14條終止契約準用之。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條定有明文。綜上所述，被告依據勞動基準法第12條第1 項第4 款，終止兩造間的勞動契約已經合法生效，原告主張被告違法片面解僱故依據勞動基準

法第14條第1項第6款，終止兩造間的勞動契約，難認有據，故原告請求被告給付資遣費為無理由，應予駁回。

十一、原告依據就業保險法第25條第3項及勞動基準法第19條，請求開立非自願離職證明書是否有理由？

按勞動契約終止時，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19條定有明文。依本條規定意旨，勞工自得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。就業保險法第11條第1項第1款規定，失業給付之請領條件如下：被保險人於「非自願離職」辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。再同法第25條第1、2項規定申請失業給付之程序為：被保險人於離職退保後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登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據；公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起14日內推介就業或安排職業訓練。未能於該14日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。勞工有就業保險法上所指「非自願離職」（依就業保險法第11條第3項規定，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言）情事，必須取得雇主發給之非自願離職證明，始得向公立就業服務機構辦理求職登記及申請失業給付。故於雇主拒絕發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書時，勞工起訴請求雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證明書應予准許（臺灣高等法院暨所屬法院102年法律座談會民事類提案第13號）。原告已經特定其訴之聲明第2項所請求者係非自願離職證明書（本院卷二第11頁）

，然被告依據勞動基準法第12條第1項第4款，終止兩造間的勞動契約已合法生效，既據認定如前，即不符合上開就業保險法「非自願離職」之定義，是原告此部分主張亦無理由。

三、綜上所述，原告之訴為無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所附麗，併駁回之。

四、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　12　　日

民事第二庭　法　官　游智棋

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　　109　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　李韋樺