臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第29號

上　訴　人　元隆電子股份有限公司
法定代理人　陳清忠
訴訟代理人　陳詩文律師
　　吳俊銘律師
被　上訴人　江信賢
訴訟代理人　王文成律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年11月23日臺灣新竹地方法院107年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，本院於108年6月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國（下同）89年2月15日起受僱於上訴人公司，離職前所擔任工作為製造部黃光工作區組長，月薪為新臺幣（下同）4萬9,000元。伊於任職期間並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，詎上訴人竟於106年8月25日以伊於同年5月間未實際複核技術員所更換光阻及違反機台作業檢測程序，造成公司損失為由，將伊解僱，違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，自不生效力，惟伊已於106年9月5日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間僱傭關係，爰依勞基法第19條、第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第11條、第12條規定，請求上訴人開立非自願離職證明書，並給付資遣費55萬9,417元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息（被上訴人逾上開部分之請求，經原審為其敗訴之判決，被上訴人未聲明不服，已經確定，非本院審理範圍）。

二、上訴人則以：於106年5月6日23時40分許、同年月7日5時許，外籍技術員潔米在伊公司之黃光工作區C#M5-10機台

（下稱系爭機台）加錯光阻（下稱系爭事件），同時當班之被上訴人未執行其應為之組長DK（即Double Check）工作，任由潔米簽署其工號於DK簽名欄位，亦未依機台監測作業流程放置監測控片，致伊受有如附表所示損害共78萬6,025元，且被上訴人工作表現不佳，之前已經多次調整其工作部門、職責，仍未見改善，伊於106年8月8日調查確認系爭事件可歸責於被上訴人，並確認其有長期怠忽職守、未理會機台警示、超時休息、工作效率低落、欺瞞上司等情事，累積已達解僱程度，伊公司人事評議委員會（下稱人評會）於同年8月25日決議依獎懲管理辦法第4.7.3.4條、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，尚未逾勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，且符解僱之最後手段性原則。縱認伊應給付被上訴人資遣費，伊亦得以附表所示債務不履行、侵權行為損害賠償債權為抵銷等語，資為抗辯。

三、被上訴人於原審起訴請求：㈠上訴人應給付被上訴人61萬4,509元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡上訴人應開立記載被上訴人之姓名、性別、年齡、身分證字號、工作種類、任職期間自89年2月15日起至106年9月5日之非自願離職證明書予被上訴人。㈢願供擔保請准宣告假執行。上訴人於原審答辯聲明：㈠被上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。原審判命上訴人應給付被上訴人55萬9,417元，及自起訴狀繕本送達翌日即106年12月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並應發給載有被上訴人姓名、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、離職原因為非自願離職之服務證明書予被上訴人，且就命上訴人給付金錢部分，為供擔保准、免假執行之宣告，並駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提起上訴，於本院上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。

四、查兩造對於被上訴人自89年2月15日起任職於上訴人公司，離職前平均月薪4萬9,000元，上訴人公司於106年8月25日召開之人評會決議將被上訴人解僱，被上訴人於同年8月28日申請勞資爭議調解，於同年9月5日進行調解，被上訴人主張遭上訴人非法解僱，請求上訴人給付資遣費，上訴人則抗辯依勞基法第12條第1項第4款規定終止雙方之勞動契約，兩造調解不成立等情，均不爭執，並有被上訴人之勞工保險被保險人投保資料表、免職通知書、人評會會議紀錄、勞資爭議調解紀錄在卷可證（見原審調解卷第7、8頁及原審勞訴字卷第32、38頁），上開事實堪認為真實。

五、被上訴人主張系爭事件不可歸責於伊，上訴人106年8月25日所為解僱不符勞基法規定，不生效力，伊已於106年9月5日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間僱傭契約，自得依勞基法第19條、第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第11條、第12條規定，請求上訴人開立非自願離職證明書，並給付資遣費55萬9,417元本息等情，為上訴人否認，並以前揭情詞置辯。是本件主要爭點為：㈠上訴人於106年8月25日依獎懲管理辦法第4.3.7.4條、勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，是否合法？被上訴人主張上訴人終止勞動契約已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，有無理由？㈡被上訴人請求上訴人給付資遣費55萬9,417元本息及發給非自願離職證明書，有無理由？㈢上訴人辯稱系爭事件可歸責於被上訴人，致伊受有如附表所示損害共78萬6,025元，得與被上訴人資遣費請求為抵銷，是否可採？本院判斷如下：

㈠上訴人於106年8月25日依獎懲管理辦法第4.3.7.4條、勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，於法不合，不生效力：

上訴人辯稱伊公司人評會於106年8月25日決議將被上訴人解僱，係因被上訴人擔任製造部黃光工作區組長，於同年5月6日23時40分及同年月7日5時值班時，在外籍技術員潔

米連續兩次對系爭機台加錯光阻後，未執行應為之組長DK（即Double Check）工作，任由潔米簽署其工號於DK簽名欄位，造成系爭機台持續以錯的光阻大量生產，並於106年5月6日值夜班時為機台檢測時，未依機台檢測作業規範將已測試之監測控片放於「回收盒」，為接續者潔米於同年月7日21時為機台檢測時所沿用，致伊未能及時查覺潔米加錯光阻之事，共報廢晶圓275片，受有如附表所示損害共78萬6,025元，且被上訴人於系爭事件發生後，竟仍未確實執行DK工作，於106年5月27日由他人代簽，復於同年8月22日其當責機台因化學藥劑用完而持續發出警訊聲響時，竟僅將之消音，而未及時加上化學藥劑，故意違反勞動契約及工作規則，情節重大，有立即終結兩造間僱傭契約之必要，並無違反解僱最後手段性原則等情，為被上訴人否認。經查：

1.按勞動契約之終止，現行勞動基準法係採「法定事由制」，即勞工非有該法第11條所定事由，雇主不得預告終止勞動契約，勞工有同法第12條所定事由，雇主得不經預告終止勞動契約。因此，雇主若無法定事由，任意終止勞動契約，應係違反勞動基準法之強制規定，自不生終止效力。又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，勞基法第14條第1項第6款亦規定甚明。

2.上訴人辯稱被上訴人就系爭事件有怠忽職守情事，固據其提出製造部門所出具「C#M5-10光阻替換錯誤事件（EPI680換成EPG512）」報告及證人即上訴人之黃光製程部課長陳智暉之證述（見原審勞訴字卷第18至31頁、第145至153頁）為證據。經查：

⑴上開報告固記載「Issue Description： 1.ATF15006（外籍技術員潔米之工號）於C#M5-10換錯光阻（應使用EPI680而誤用EPG512），應（按應為「因」）DK人員未執行DK，而由換光阻同一人代簽DK，造成護層光阻厚度不足，蝕刻異常。AT89028（按即被上訴人工號）涉嫌

造假厚度監測數據，致影響層面擴大」、「Root cause：…2.DK人員89028，兩次均未發現光阻錯誤。3. 5/7 05:00 RUN的產品已有異常，而21:00 000000（按應為「89028」） 執行厚度監測數據卻正常，明顯造假。」等語（見原審勞訴字卷第19頁），及證人陳智暉於原審具結證述：一開始發生在106 年5 月8 日10時，蝕刻部門轉知黃光部門異常，產品有護層損傷，初步推測是光阻的厚度不足，因為基數眾多，不是單一事件，我們懷疑跟光阻換錯有關，同仁到現場機台確認發現是光阻換錯，是10時30分許確認，產品的反應有問題的時間點是106 年5 月7 日5 時許，我們調閱光阻更換紀錄發現應該是總共有兩次換錯，1 次是106 年5 月6 日23時40分許，另1 次是同年月7 日5 時許，同時現場有發現1 盒上好光阻監測控片，但是因為監測的時間還沒有到，監測時間是晚上，所以我們對這個控片去做厚度的量測，發現它是合格，我們同時製作1 個對照組，當場在有問題的機台重新上前述那盒的光阻控片，結果是不合格，代表那盒控片是106 年5 月6 日23時40分之前就已經上好光阻的控片，沒有按照標準回收流程回收，106 年5 月6 日當天晚上厚度監測執行人是被上訴人，夜班上班一開始就要做監測，控片有無上好光阻用肉眼就可以判斷，監控是監控機台上光阻的厚度是否正確，是用機台把光阻上在監測控片上面，然後再拿監測控片去量測厚度，依照監測規範規定，夜班（C、D班）要在24時前負責光阻厚度監測，他們要把未上光阻的控片放到機台去上光阻，上完光阻後，放置於「待測盒」內，然後拿去量測厚度，紀錄厚度數值，完成後放到「回收盒」，後續去做去除光阻的動作，光阻去除之後就可以重複使用做為監測控片，我們是以監測控片來查加錯光阻的時間，合格的監測控片不應該在106 年5 月8 日早上出現，因為依照監控規範，系爭機台是屬於監控規範的「其他

機台」，是由夜班在凌晨24時以前執行，所以我們懷疑系爭監測控片是在前一兩天就製作出來，卻沒有依照規範回收。我們後來查看黃光化學物品更換記錄表，發現在同年5月6日23時40分許、同年月7日5時許都有進行加光阻的動作，現場也留有2瓶512的光阻，因為每次加光阻要加1瓶，所以我們研判這2次的時間點都加錯光阻，但是因為第1次加錯的時候，光阻的厚度不會驟降，所以是到7日5時許產品才開始發生問題，據此研判監測控片是6日23時40分前還沒加錯光阻以前製作的監測控片，所以這次的報告被上訴人的2項缺失，第1個就是沒有做DK的動作，第2個就是沒有將監測控片放回「回收盒」而是放在「待測盒」內，因為106年5月6日當晚厚度監測執行人是被上訴人，待測盒中監測控片最後一個使用者為被上訴人，被證14（見原審勞訴字卷第81頁）就是監測控片的執行者紀錄，上面有被上訴人的工號028等語（見原審勞訴字卷第145至148頁）。

⑵惟查被上訴人係晚班人員，上班時間為106年5月6日19時30分至翌日（即同年月7日）7時30分，其後即休假2日未上班，此為兩造所不爭執，並有上訴人提出之分班表在卷可證（見原審勞訴字卷第15頁）。被上訴人自承有於106年5月6日晚上執行光阻厚度監測，並在該日光阻厚度穩定性每日記錄表上簽上工號028等情（見原審勞訴字卷第81、149、210頁），惟否認未將上完光阻之監測控片放回「回收盒」，並主張上訴人於106年5月8日10時30分許發現工作檯上待測盒中有10數片已檢測過之監測控片，應係106年5月7日19時30分當班者之疏失，伊於同年月7日7時30分下班後即休假2日，系爭事件與伊無涉等語（見原審勞訴字卷第211頁）。而證人陳智暉固證述：按照現場分工的原則，執行厚度量測的人，量完之後控片會在他手上，應該直接放

到「回收盒」，應該不會再轉交給潔米，這是我的推測等語（見原審勞訴字卷第149頁），惟其亦證述：監測會挑機台停頓時間進行，也就是交班時間一上班時，如果沒有控管時間的話，我們是規定夜班在凌晨24時以前，監測控片有無上光阻肉眼就可以看出，106年5月7日晚上19時30分當班人員，只要看一下控片基本上就可以判斷有無上光阻，所以即使被上訴人真的把控片放錯盒子，106年5月7日夜班人員依照規定去監測，就不會發生106年5月8日的事情等語明確（見原審勞訴字卷第149至450頁），參以上訴人提出之Coater監測規範第7.1.1點記載：「『其他機台』由當站夜班（C班及D班）AT於24:00前執行」、第10.1.4點記載：「已用過之監測控片，請放入『Coater』監測控片（回收盒）傳送盒內，待滿一盒25片之後，填寫”控片ADI REWORK單”，進行硫酸去光阻」等語（見原審勞訴字卷第77、78頁），可知被上訴人於106年5月6日19時30分起至24時止執行光阻厚度監測時並無異常，惟因潔米已於106年5月6日23時40分及翌日5時2次錯加光阻，106年5月7日19時30分晚班人員執行光阻厚度監測時理應能發現異常，惟竟無人發現，迄至106年5月8日始由黃光製程部課長陳智暉發現，且陳智暉以在工作檯上之「待測盒」中發現已監測過且光阻厚度正常之監測控片，據以推測被上訴人未將已上光阻並量測過厚度之監測控片放回「回收盒」，仍置於「待測盒」中而為106年5月7日19時30分晚班人員即潔米所沿用。惟上訴人推測認為被上訴人未將監測控片放回「回收盒」乙節，並未向潔米查證確認，此觀諸潔米約談紀錄表、勞工自述說明書並無相關記載即可得知（見原審勞訴字卷第47至48頁、第132至133頁），參以上訴人答辯狀原記載「106年5月7日夜班，原告（指被上訴人）未實際對C#M5-10機台已用錯光阻生產的產品實際檢測，並於同日21:00

以假數據登記測機資料，導致系爭機台功能被判定成無異常而繼續生產，失去檢測應有之功能」等語（見原審勞訴字卷第7頁），「光阻替換錯誤事件（EPI680換成EPG512）」報告中亦記載：「89028（被上訴人工號）涉嫌造假厚度監測數據，致影響層面擴大」、「5/7 05:00 RUN的產品已有異常，而21:00 000000（按應為「89028」，即被上訴人工號）執行厚度監測數據卻正常，明顯造假」等語（見原審勞訴字卷第19頁），堪認上訴人人評會據以作成解僱被上訴人決議之上開報告，係誤認106年5月7日19時30分為被上訴人當班，而認為被上訴人在107年5月7日之光阻厚度穩定性每日記錄表造假光阻厚度監測數據，然被上訴人已於106年5月7日7時30分下班而連休2日中，該等監測資料不實，應與被上訴人無關。

⑶承上所述，潔米錯加2次光阻後，如106年5月7日19時30分當班執行光阻厚度監控者如確實執行監測，應可發現潔米之錯誤，惟106年5月7日21時許，既係由潔米自己執行光阻厚度監測工作，並於光阻厚度穩定性每日記錄表上登載無異常之數據，顯見潔米係有意為之，而非錯誤沿用106年5月6日19時30分當班之被上訴人置於工作檯之監測控片至明。上訴人先以被上訴人於106年5月7日21時以假數據登記測機資料，導致系爭機台功能被判定成無異常而繼續生產，失去檢測應有之功能，後改以推測方式抗辯被上訴人未將監測控片放回「回收盒」內而為潔米沿用，無視於潔米量測監測控片前，必須先將控片置於機台上光阻後始得量測云云，且若被上訴人未將已上光阻之監測控片放入回收盒而置於工作檯上之待測盒，衡情潔米以肉眼觀察，應亦能判斷該監測控片已上光阻，而不至於錯誤沿用前日夜班人員遺留已上光阻之監測控片，堪認本件被上訴人就系爭事件，並無上訴人所指未依機台監測作業流程放置監測控片

之怠忽職守情事，上訴人之人評會基於上開錯誤調查結果據以作成解僱被上訴人決議，難認符合獎懲管理辦法第4.3.7.4條、勞基法第12條第1項第4款規定之要件，亦不符解僱之最後手段原則，應不生效力。

3.關於更換光阻後之複檢（DK）部分：

上訴人辯稱被上訴人負有對技術員更換光阻後之DK責任，詎被上訴人身為組長，於105年5月6日休息結束後至翌日7時20分許下班時，期間長達6、7小時之久，竟未主動去核對確認潔米有無更換光阻，而黃光區僅被上訴人及潔米2人值夜班，被上訴人長期怠惰、偷懶未執行DK工作，任由潔米簽署被上訴人工號於DK簽名欄位，造假以應付上訴人公司稽查等情，亦為被上訴人所否認，並主張：系爭機台並無固定之更換光阻時間，且伊從未授權潔米於DK欄位簽寫伊之工號，潔米係在伊休息時間內簽寫DK欄位工號，事後並未告知伊，且DK簽名單置放於維修區，伊之工作地點在工作區，伊無從察覺，自無從於事後詢問潔米為何擅自簽伊之工號於DK欄位，上訴人不能將潔米之錯誤行為加諸於伊等語。經查潔米之「勞工自述意見表」上固記載：5月6日，我意外地把錯誤的化學品放在MS-10機器上，我錯誤放了EPG512，而不是LPG680，因為化學藥劑操作員在同一個地方放了兩種化學藥劑。在我使用錯誤化學藥品的那時，我的夥伴的ID是D班028，我每次更換化學藥品時都用他的ID在化學物品更換記錄表上DK或Double check，並且我確定ID號碼028知道我每次換化學品時都用他的ID號碼等語（見原審勞訴字卷第132至134頁），及上訴人公司行政管理部主管董宴伶於原審固證述：事件發生後，製造部主管向我們陳述潔米換錯光阻，請我們再次溝通協調，我們立刻通知人力仲介公司的人員一起到公司做訪談，過程中潔米說他承認他有換錯光阻，潔米說他是一時疏忽並且一直向我們哭訴請求我們原諒，我們問他為何會造成這種錯誤，他說他跟被上訴人同一班，被上訴人都壓著

他做事情，他每天都很累，他有幫被上訴人代簽DK，潔米說被上訴人也知道潔米有幫他代簽等語（見原審勞訴字卷第179頁），惟查證人董宴伶亦證述伊沒有特別問潔米如何知道被上訴人知道潔米用他的工號，但伊有問過被上訴人，被上訴人說不知道這些事情，伊就反問被上訴人一直以來被上訴人的工作都沒有做，被上訴人不覺得奇怪嗎？被上訴人說他不知道，一直跟伊說是潔米盜用他的工號，錯的人是潔米，叫我嚴厲的懲處潔米等語（見原審勞訴字卷第183至184頁），是上訴人主張被上訴人知悉潔米代簽其工號乙節，為被上訴人否認，而上訴人並未提出認定潔米所述為真之其他佐證，參以系爭事件係因潔米2次錯加光阻，並在106年5月7日光阻厚度穩定性每日記錄表上填載不實監控數據，而將之諉責於被上訴人之可能性極高，佐以潔米之「約談紀錄表」上記載：「錯加光阻時，我『兩個同事』都在『休息』，因為我趕著去three coater站做貨而忘了再次確認我放的原料。當我在受訓時，有位臺灣A班ID214訓練人員教我更換藥劑時可以用他的ID來DK，因次在那次換錯酸時，用了D班ID028的工號來DK及填寫檢查表」等語（見原審勞訴字卷第129至131頁），顯見並非被上訴人教導或告知潔米可以使用其工號填寫DK欄位，且被上訴人主張潔米於106年5月6日23時40分許及同年月7日5時許錯加光阻時，伊正在休息乙節，核與上訴人所提製造部現場操作人員工作休息及用餐時間表記載夜班人員休息時間（23時20分至0時10分、5時至5時50分）相符，堪認被上訴人主張潔米錯加2次光阻時，其正在休息，不知情乙節，應堪採信。參以系爭機台加光阻藥劑之時間不定，此據上訴人自承在卷，且自106年5月7日5時許，潔米第2次錯加光阻後迄至106年5月8日10時30分許證人陳智暉發現機台異常時止，期間長達29小時以上，系爭機台均未再加光阻，此據證人林清華證述在卷（見原審勞訴字卷第99頁），是上訴人抗辯被上訴人於106年5

月6日休息結束後至翌日上午7時20分下班時，期間長達6、7小時之久，未主動去核對確認潔米有無更換光阻，係屬怠惰、偷懶未執行DK云云，顯屬過苛，不足採信。堪認潔米2次錯加光阻時，被上訴人正在休息，且係潔米使用被上訴人之工號記載在黃光化學物品更換記錄表上（見原審勞訴字卷第20頁），並非如人評會會議紀錄記載：「⑴C#M5-10機台於2017/5/6 23:40及5/7 05:00連續兩次被加錯光阻時，當責DK光阻者甲○○，卻連續兩次DK都沒有發現，導致C#M5-10自2017/5/6 23:40至2017/5/ 8 10:30連續共計30小時50分，持續以錯誤的光阻生產，造成TD及SJ產品報廢275片」之情形，益徵上訴人之人評會基於該錯誤調查結果，作成解僱被上訴人之決議，並不符合勞基法第12條第1項第4款規定之要件。

4. 至上訴人辯稱被上訴人長期偽造假光阻DK記錄，於106年5月27日仍未確切執行DK，由他人代簽乙節（見原審勞訴字卷第38頁），亦為被上訴人否認，並據證人陳智暉於原審證述：伊係以筆跡認定被上訴人由他人代簽DK，伊並未與潔米確定這幾個日期是否由潔米代簽被上訴人工號，伊只是提出初步報告，由主管去處理等語（見原審勞訴字卷第152至153頁），且查原審被證3之「C#M5-10光阻替換錯誤事件（EPI680換成EPG512）」報告所附此部分之代簽記錄字跡模糊，且顏色濃淡不一，客觀上實難以判斷字跡是否為同一人所為（見原審勞訴字卷第23至31頁），上訴人僅以陳智暉肉眼主觀判斷筆跡是否一致，未向被上訴人或潔米查證，即將之列為解僱事由，況上訴人亦未舉證證明被上訴人於106年5月27日未確切執行DK，究造成上訴人受有何損害，則上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱，與被上訴人之行為難認相當，亦不符最後手段原則。

5. 綜上，上訴人於106年8月25日解僱被上訴人，係因認為潔米2次錯加光阻時，被上訴人連續兩次DK都沒有發現，

及被上訴人之DK記錄長期造假，且於系爭事件發生後仍由他人代簽DK記錄，並造假光阻厚度監測數據，違紀情節重大嚴重，惟查上訴人之人評會據以作成解僱處分之調查報告認定有誤，已如前述，被上訴人主張上訴人之人評會於106年8月25日依獎懲管理辦法第4.3.7.4條「不依工作程序操作，致使機器受損或產品不良」及勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」規定，作成終止兩造間僱傭關係之決議，而終止兩造間僱傭關係，並非合法，不生效力，應屬有據。上訴人於106年8月25日依勞基法第12條第1項第4款規定所為解僱既不生效力，自無審究該解僱是否已逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間之必要，併此敘明。

㈡關於被上訴人請求給付上訴人給付資遣費及發給非自願離職證明書部分：

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，勞基法第14條第1項第6款定有明文。又勞工依勞基法第14條終止勞動契約者，雇主應準用同法第17條規定，發給勞工資遣費。次按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，工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第14條第4項、第17條亦有明文。再勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，雇主應依該條規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞工選擇適用勞工退休金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14條規定終止時，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；選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第17條規定發給，勞工退休金條例第11條第1項、第2項、第12條第1項、第3項分別定有明文。

2.上訴人以被上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由，終止雙方間之勞動契約，於法不合，上訴人違法解僱被上訴人，拒絕被上訴人提供勞務，被上訴人以上訴人違反勞動法令致有損害其權益之虞為由，於106年9月5日勞資爭議調解時終止兩造間之勞動契約，於法有據，準此，被上訴人請求上訴人給付資遣費，即有理由。

3.查被上訴人自89年2月15日起任職上訴人公司，於94年7月1日勞工退休金條例施行後，選擇適用新制之勞工退休金制度，故94年6月30日以前，應依勞基法之舊制計算資遣費，94年7月1日以後，則應依勞工退休金條例計算資遣費。被上訴人離職前平均月薪為4萬9,000元，為兩造所不爭執，被上訴人自89年2月15日開始任職於上訴人至106年9月5日離職時止，於94年7月1日勞工退休金條例實施前之舊制資遣年資為5年5個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為5+5/12（舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）；自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為12年2個月又4天，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式：《（年＋（月＋日÷當月份天數）÷12》÷2）。新舊制資遣基數合計為11+5/12，故被上訴人得請求上訴人給付之資遣費為55萬9,417元【4萬9,000元x（11+5/12），元以下四捨五入】。

4.復按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法所稱非自願離職，係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，就業

保險法第11條第3項定有明文。經查，被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，自符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟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之核心價值，並為強制性規定，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認被上訴人主張上訴人應開立非自願離職之服務證明書，應屬有據，從而，被上訴人請求上訴人交付載有被上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期之非自願離職服務證明書予被上訴人，核屬有據，應予准許。

㈢上訴人辯稱系爭事件可歸責於被上訴人，致伊受有如附表所示損害共78萬6,025元，得與被上訴人資遣費請求為抵銷，並不足採：

查系爭事件之行為人及於黃光化學物品更換記錄表上DK欄填寫被上訴人工號者，暨於106年5月7日19時30分當班執行光阻厚度監測並於光阻厚度穩定性每日記錄表上填載不實數據者均為潔米，並非被上訴人，且上訴人所舉證據既不能證明證明係被上訴人授權潔米使用其工號填寫DK，亦不足以證明被上訴人有未依機台檢測作業規範執行之情事，故上訴人辯稱系爭事件係因被上訴人怠忽職守，致其受有如附表所示損害共78萬6,025元，可歸責於被上訴人，其對被上訴人有債務不履行、侵權行為之損害賠請債權云云，無足採信，其對被上訴人既無債權，則其所為抵銷抗辯，亦乏所據，無足採信。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，既為合法，兩造間僱傭關係因此終止，被上訴人依勞基法第19條、第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第11條、第12條之規定，請求上訴人開立非自願離

職證明書，並給付資遣費55萬9,417 元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106 年12月12日（於106 年12月11日送達上訴人，見原審調解卷第15頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，均屬正當，應予准許。從而原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449 條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

勞工法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　潘進柳

法　官　陳慧萍

附表（上訴人請求被上訴人賠償項目及金額）：

編號	上訴人請求被上訴人賠償項目	金額（新臺幣）
1	TD5 Wafer製成品報廢275片損失	70萬1,525元
2	清潔機台管路停止生產所受損失	6萬7,500元
3	更換Teflon過濾器材費用	1萬2,000元
4	更換器材人工成本	2,000元
5	產線異常排除人工成本	3,000元

（續上頁）

合　　計	78萬6,025元

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　7　　月　　10　　日

書記官　陳欣怡

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。