

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第42號

原告 朱育昆

訴訟代理人 邱揚勝律師

被告 建發橡膠工廠股份有限公司

法定代理人 李財福

當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）20,585元及自民國108年2月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應發給原告非自願離職證明書。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第1項得假執行。

理 由

一、原告主張：原告自民國106年3月28日起受僱於被告，擔任輪胎翻修作業員，月薪新臺幣（下同）2至3萬元不等。嗣原告因右半部手腳出現麻痺痠痛症狀，於107年7月間至醫院就診，經醫師診斷為薦椎椎間盤突出、疑似神經囊腫，並於107年7月9日住院接受檢查與治療，後於同年月12日出院持續追蹤治療至今。又原告之工作內容需要耗費大量體力，經原告向被告反應調整工作內容，惟未獲同意，且被告仍持續要求原告搬運胎皮重物，導致原告回去工作第2天即因腳部無力麻痺緊急就醫；其後，被告於107年8月間表示原告產量不足、工作表現不佳，多次將原告記過，更於107年8月31日將原告累積計滿3大過並解僱，惟被告解僱原告業已違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條、第12條規定，並不合法，而原告於107年9月17日在高雄市政府勞工局進行調解時，向被告終止兩造間勞動契約，茲以原告受僱期間（106年3月28日至107年9月17日）之平均月薪25,200元計算，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定自得請求被告給付資遣費18,585元。另被告於原告受僱期間時常要求原

01 告加班，卻未依法給付加班費，原告依勞基法第24條第1項
02 規定，自得請求被告給付加班費2,000元。此外，原告係依
03 勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，屬就業保
04 險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，原告依勞基法第
05 19條規定自得請求被告發給非自願離職證明書。為此，爰依
06 法提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告20,585元及自
07 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
08 算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職證明書。

09 二、被告則以：原告自106年3月28日起受僱於被告擔任輪胎翻
10 修作業員，薪資以月薪計算，後自106年12月起改以論件計
11 酬方式。然而，原告在被告處工作效率不佳，於107年8月
12 1、2、3日僅正貼30條、30條、14條，未能達到每日正貼
13 50條之產量，更於107年8月3日故意將輪胎接縫處釘得像
14 蜜蜂排列方式，遂遭被告記小過1次；其次，被告之正貼組
15 長洪忠昇於107年8月9日發現原告製作之輪胎有問題，乃
16 指正原告，詎原告不予理會，且因原告之錯置行為影響下段
17 工程之製作與客戶端行駛安全，被告遂將原告記大過1次；
18 再者，原告於107年8月29日未經報備核准，擅自進入工廠
19 欲加班工作，且不理會上級幹部之命令與指揮，遂遭被告記
20 大過1次；此外，被告發現原告負責之履歷編號R180570之
21 1100-20輪胎中，暗藏5號套未撕塑膠就貼入，此不當行為
22 會使輪胎出廠後脫落，嚴重影響他人生命財產安全，被告遂
23 將原告記小過2次。亦即，原告係因工作表現不佳，累積計
24 滿3大過（下稱系爭懲處事由）始遭被告終止雙方僱傭關係
25 ，原告另行主張其於107年9月17日向被告終止勞動契約及
26 請求給付資遣費，自屬無據。又原告之工作主要係操作貼合
27 機器，並無其所稱搬運重物之情形，而原告並未向被告提出
28 記載「薦椎椎間盤突出、疑似神經囊腫、建議宜從事輕便工
29 作、不宜負重」等情之醫師診斷證明書，況原告就醫與否係
30 其個人事由，衡與被告無涉。綜上，原告主張為無理由，並
31 聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告自106年3月28日起受僱於被告，擔任輪胎翻修作業員
03，原先採取固定薪資，嗣後改採用論件計酬制。

04 (二)被告於107年8月間因系爭懲處事由陸續將原告計滿3大過
05，並於107年8月31日公告解僱原告。

06 (三)原告於107年9月17日終止勞動契約，前六個月平均月薪為
07 25,200元。

08 (四)原告於107年7月9日至12日間因椎間盤突出等住院治療。

09 四、本件爭點：

10 (一)被告解僱原告是否合法？

11 (二)原告請求被告給付資遣費18,585元，是否有據？

12 (三)原告請求被告給付加班費2,000元，是否有據？

13 (四)原告請求被告核發非自願離職證明書，是否有據？

14 五、本院得心證之理由：

15 (一)被告解僱原告是否合法？

16 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契
17 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所
18 謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
19 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
20 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
21 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
22 勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規
23 定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次
24、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇
25 間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工
26 之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年
27 度台上字第2624號民事裁判要旨參照）。勞工基於勞動契約
28 所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，
29 如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、審慎
30 勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業
31 之統治權及企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則

，且其情節重大者，即得據以終止兩造勞動契約。查被告迄至言詞辯論終結前，未提出工作規則影本或工作規則之具體條文內容，以供本院審認原告所違反系爭工作規則之規定名目及情節為何，僅有被告公司之公告在卷可查（見審勞訴卷第29-33頁，被證1至被證5），無法使本院確信原告違反系爭工作規則之各項名目合於情節重大之程度，依上開實務見解說明，難認被告終止系爭勞動契約合法。

2.再以，系爭懲處事由中，就產量未佳乙節，其身患椎間盤突出，曾住院治療後出院，又被告之工作內容，為大型車輛之輪胎貼皮工作，頗費勞力及身體肌肉力量，尤其是脊椎，因此原告出院後產量不佳，僅得以之工作無法勝任為由，轉調其他單位，或以勞基法第11條第5款之規定，予以資遣，尚不得以此為由而列為懲處事由，是就此部分之懲處尚難認有據。至於密集貼釘、大套小套錯置、暗藏5號套於輪胎內部分，經證人洪○昇於本院審理時證述明確，核與翻拍照片相符，原告固確實有上開之系爭懲處事由，然是否符合工作規則之違失懲處情節，未見被告提出系爭工作規則以供查考，難認被告主張有理由。另就強行加班乙節，原告固未否認，然被告乃以不聽從上級勸導為由，予以大過1次，然強行加班，未經被告同意，依法僅需明確表示不同意加班，而生不算入加班費之法效而已，何至於記大過1次，不符比例原則，可見一斑。綜上所述，原告固有部分系爭懲處事由屬實，但部分系爭懲處事由不實或不符比例原則，是以尚未達3大過解職之標準，故被告因此主張終止勞動契約，尚難認合法。

3.按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：「一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞

者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」，勞基法第14條第1項有明文規定。本件被告解僱原告並非適法，如前所述，自屬違反勞工法令而損害原告權益，原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止勞動契約。又原告於107年9月17日於勞工局調解時終止兩造間勞動契約一情，為兩造所不爭執，則兩造間之勞動契約業於107年9月17日因原告主動終止在案甚明。

(二)原告請求被告給付資遣費18,585元，是否有據？

按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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第16條、勞工退休條例第12條第1項亦分別定有明文。原告業於105年6月6日以勞基法第14條規定終止兩造勞動契約一情，業如前述，被告自應依前揭規定給付原告資遣費。而原告任職期間為自106年3月28日起至107年9月17日，工作年資為1年5月，且兩造對於原告每月薪資為25,200元並無爭執，則原告請求資遣費為18,585元應屬有據。

(三)原告請求被告給付加班費2,000元，是否有據？

勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，基於雇主明示或可得推知之意思，為雇主提供勞務，以及雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工

01 作場所延長工作時間所提供之勞務，卻未制止或為反對之意
02 思而予以受領，則應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時
03 達成合致之意思表示，雇主即負有本於勞動契約及勞基法規
04 定給付延長工作時間工資之義務，且不因雇主採取加班申請
05 制而有所不同。查原告自106年3月28日任職至107年8月
06 31日終止勞動契約之時止，確有多次之加班紀錄，此有考勤
07 表在卷可佐，而依該考勤表之設置，區分成上午、下午及加
08 班等三區塊，是以，應認屬於被告可得推知之意思而為加班
09 ，而被告僅單純否認原告加班並未合法（見審勞訴卷第28頁
10 ），惟未為任何積極說明主張違法之處，故應認原告請求加
11 班費2,000元應屬有據。

12 (四)原告請求被告核發非自願離職證明書，是否有據？

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。次按就業保險法
15 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
16 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」，又同法第
17 11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投
18 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
19 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事
20 之一離職」。兩造間之勞動契約係因原告依勞基法第14條第
21 1項第6款合法終止，已如前述，準此，原告請求被告開立
22 非自願離職證明書，應准許。

23 六、綜據上述，原告依勞基法第14條第1項第6款、第19條、第
24 24條第1項、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第
25 19條等規定，聲明請求被告給付20,585元及自起訴狀繕本送
26 達翌日之108年2月20日起算之法定遲延利息及請求被告開
27 立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

28 七、本件第1項所命被告給付之金額未逾50萬元，本院應依職權
29 宣告假執行。

30 八、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
31 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

01 中 華 民 國 108 年 8 月 26 日
02 勞工法庭 法官 沈宗興

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 108 年 8 月 26 日
07 書記官 吳和卿