

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞簡字第4號

原告 陳俊富

訴訟代理人 林浩傑律師

被告 大千裝潢有限公司

法定代理人 方友辰

訴訟代理人 鐘育儒律師

複代理人 蕭浚安律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年10月14日言
詞辯論終結，本院判決如下：

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

甲、原告方面

一、管轄權：

按勞動事件法第6條：「勞動事件以勞工為原告者，由被告
住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供
地法院管轄。」本件原告受僱於大千裝潢有限公司，原告之
勞務提供地為嘉義市○區○○路000號，貴院有管轄權。

二、原告受僱於大千裝潢有限公司，受僱期間為自民國108年11
月20日至112年10月24日止，擔任貨車司機，此部分雙方於
嘉義市政府勞資爭議調解時均不爭執。原告於112年10月24
日突然無預警接到大千公司老闆電話告知：『明天開始不用
上班』，大千公司並立即於112年10月25日將原告辦理勞保
退保，因大千公司來電告知原告明天開始不用上班，故原告
於112年10月25日當天開始即無上班，遭到大千公司終止勞
動契約。

三、按勞動基準法第11條：「非有左列情事之一者，雇主不得預
告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務

01 緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務
02 性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
03 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」亦即，即使有
04 符合勞基法第11條各款之一的規定，雇主於終止勞動契約
05 前，也要先預告期間。易言之，可見即使有符合第11條這5
06 款的規定之一，雇主也是要先預告期間後，才能終止勞動契
07 約。但本件大千公司完全沒有預告期間即突然無預警在112
08 年10月24日來電終止契約。

09 四、本件原告更無勞動基準法第12條：「勞工有左列情形之一
10 者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛
11 偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇
12 主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴
13 行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確
14 定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或
15 工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、
16 產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業
17 上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三
18 日，或一個月內曠工達六日者。雇主依前項第一款、第二款
19 及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日
20 起，三十日內為之。」任何一款、一項之事由存在。若原告
21 有符合上開任何一款事由存在時，原告要求大千公司要負舉
22 證責任。故就本件而言，並沒有符合勞基法第12條可以不用
23 預告期間即解僱勞工的事由存在。

24 五、大千公司所述之解僱理由，由嘉義市政府勞資爭議調解紀錄
25 可知，大千公司『本次』解僱原告之理由為『勞方任職期間
26 冒名簽賭、有討債集團到公司來、挪用公款、意圖盜賣公司
27 財產為理由將原告解僱，由此可知，故本件係屬『非自願離
28 職』。對於上開大千公司解僱之事由，原告全部否認有此事
29 由存在。且大千公司至今日為止亦無開立『非自願離職證明
30 書』給原告。又，且對於勞基法第12條之各款事由大千公司
31 也應自知悉其情形之日起三十日內為之，故這30天是強行規

01 定，並非『得』，大千公司是否有遵守30天之限制？原告也
02 提出抗辯，主張大千公司亦無遵守30天內提出的強制規定，
03 若大千公司認為有遵守，應由大千公司具體舉證，讓法官相
04 信大千公司有遵守這30天的強制規定。畢竟勞基法第12條對
05 於雇主得不經預告終止契約之事由是有行使時間之限制，不
06 能讓雇主永久、無限使用。

07 (一)不論身為員工的原告個人私生活領域如何，這也係屬於原告
08 個人之私領域之事，與公司完全無關，公司也管不著。易言
09 之，員工個人私生活如何過？與其他人有無債務(例如房
10 貸、車貸等債務)，要當月光族或花錢如流水、喝酒、或其
11 它不檢點之事，這也是原告個人的私事，與大千公司毫無關
12 連，大千公司發薪水，其所能干涉的也僅止於『上班』的範
13 面，其他的私事大千公司也無權干涉，只要原告來上班時都
14 有按規定，對公司也無做出任何違法、犯罪行為，原告的私
15 下行為、個人私生活也沒有危害到公司的營運、經營，大千
16 公司係不能以員工個人私生活之事來作為解僱之理由。並非
17 大千公司每月有發薪資即可以連員工的私生活都可以過問、
18 管理。故大千公司要終止勞動契約，站在保障勞工辛苦工作
19 獲取應有之報酬的立場，雇主應遵守勞基法所明文規定的各
20 條、項、款之構成要件，不得無故解僱勞工。

21 (二)對於大千公司本次解僱理由所言的『冒名簽賭』，原告否認
22 有簽賭之行為。退步言之，即便『假設簽賭(並非自認)』，
23 這也是原告個人私生活領域之事，原告不愛存錢、愛亂花
24 錢、不自愛，這也無損害到企業的營經，也並非將公司的財
25 產拿去簽賭因此危害到公司的經營。原告對於自己『工作領
26 域範圍內的事』與『私下有無賭博？』，這是兩回事，大千
27 公司無權以此理由解僱原告，否則大千公司除了上班要管，
28 豈不是連下班後員工的一舉一動也要干涉，員工於工作範圍
29 外的行為也要向大千公司報備、審核。且原告個人私下是否
30 有簽賭？這也與勞動基準法第12條各款事由完全無關，故也
31 不得成為可以不用預告期間即終止勞動契約的事由。至於

『冒名』，原告否認之。原告是冒何人之姓名？什麼姓名？因此造成公司何種損害？符合勞動基準法第12條的哪一款？請大千公司具體舉證之。

(三)對於大千公司所言『討債集團來公司』一事，這也與勞動基準法第12條各款事由完全無關。債權人來公司只是單純詢問原告是否在此公司任職即馬上離開，且該債權人也不是討債集團、暴力討債，完全沒有損害到公司何種權利，也無毀損公司財物，阻礙公司的營利，且債權人是否要來公司詢問原告有無在此上班，也並非原告所能左右，原告也完全不知債權人為何會突然跑來大千公司詢問原告有無任職，原告也是後來回到大千公司後聽其他同事在說才知悉有這回事，可見這也是該債權人個人的行為，也並非原告指使(就經驗法則、一般常識而言，原告絕對不可能笨到去指使債權人來公司詢問有無上班)，故債權人前來公司也與原告無關。且債權人單純來詢問原告是否在此公司任職後，即行離去，債權人個人這樣的行為，也不符合勞動基準法第12條的任何一款。若有符合，請大千公司提出證據具體舉證。

(四)就大千公司所稱『挪用公款』、『意圖盜賣公司財產』，原告完全否認之。完全是大千公司子虛烏有、虛構之事實，如果原告有挪用公款請大千公司具體舉證之。若真有挪用公款，為何大千公司不提出民刑事訴訟。再者，原告是如何盜賣公司財產？原告如何將公司的財產拿到外面盜賣給他人？其具體盜賣的行為如何？請大千公司提出證據、具體舉證之。

1、又，從調解紀錄中大千公司稱『意圖盜賣』，被告更否認之。但由大千公司會稱『意圖』二字就可知，大千公司本次解僱之事由是以懷疑、猜測原告有此內心的想法』(惟原告否認曾有此意圖)，所以才會告知調解委員：『意圖』。

2、然先暫且不論原告在任職的近4年來其腦海中有無曾經出現過這個幻想、想法，但由調解紀錄可知，大千公司也認為原告僅止於此想法而已，而客觀上無具體盜賣公司財產的作

01 為。既然只是限定在內心的想法，基於人的思想自由、幻
02 想、白日夢，而現實生活中完全沒有做出任何具體盜賣公司
03 財產之客觀行為，沒有危害到公司的經營，那內心單純的幻
04 想也不符合勞動基準法第12條各款得不經預告逕行終止契約
05 之事由。否則在大千公司內上班的員工連幻想、作夢都不行
06 的話，那大千公司豈不是成了思想控制、思想改造的機構。

07 六、本件請求『預告期間的工資』、『資遣費』，合計新臺幣
08 （下同）174,322元。理由、計算如下：

09 （一）預告期間30天的工資35,790元：

10 1、原告依勞動基準法第16條第3項：「雇主依第十一條或第十
11 三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規
12 定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告
13 之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告
14 之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於
15 接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請
16 假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資
17 照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付
18 預告期間之工資。」請求大千公司應給付預告期間之工資。

19 2、原告自108年11月20日起，至112年10月24日止，工作期間共
20 3年11個月又4日。故原告繼續工作三年以上，大千公司應於
21 30天前預告。故請求30天的預告期間工資。

22 3、依112年11月3日之原告的土地銀行薪轉紀錄可知，原告每月
23 工資35,800元，大千公司的制度都是要求員工先工作，下個
24 月初才領上個月工作的薪水。而衛生福利部中央健康保險署
25 個人投退保資料可知，大千公司都是高薪低報，故原告每月
26 實際所領的薪資應以轉帳紀錄為準。

27 4、每日工資： $35,800\text{元}/30\text{天}=1,193\text{元}$ 。

28 5、預告期間30天工資： $1,193\text{元}\times 30\text{天}=35,790\text{元}$ 。

29 （二）資遣費138,532元：

30 1、按勞動基準法第17條：「雇主依前條終止勞動契約者，應依
31 下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續

01 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
02 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
03 之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於
04 終止勞動契約三十日內發給。」請求被告給付資遣費。

05 2、因原告於112年5月31日有先向大千公司預支2萬元，故大千
06 公司扣除預支的2萬元後，對於5月的薪水只轉帳14,400元，
07 故112年5月的薪資應為20,000+14,400=34,400元。而原告
08 於112年9月亦再次先預支薪資3萬元，故大千公司扣除預支
09 的3萬元後，對於9月的薪水只轉帳4,200元，故112年9月的
10 薪資應為30,000+4,200=34,200元。每月薪資大千公司都
11 是直接轉帳到原告土地銀行嘉興分行帳戶內，此有存摺影本
12 可以證明。而從衛生福利部中央健康保險署個人投退保資料
13 可知，大千公司都是高薪低報。故原告每月所領到的薪資應
14 以實際轉帳紀錄為準。而由衛生福利部中央健康保險署112
15 年12月15日健保南字第1128507044號函：「自112年9月1日
16 起，將台端健保投保金額由27,600元調整為34,800元。」可
17 知，大千公司過往一直確實有高薪低報之情形，故計算原告
18 每月真正的薪資時，不能以投保紀錄為準，而應以每月實際
19 轉帳之薪資為計算基準。而原告月平均工資為：從112年5
20 月、6月、7月、8月、9月、10月這六個月的平均工資（34,4
21 00+34,700+34,600+34,100+34,200+35,800）/6個月＝
22 34,633元。

23 3、原告工作期間共計3年11個月又4日，因未滿一個月者以一個
24 月計，故總計4年。故大千公司應給付原告4個月的平均工
25 資。

26 4、34,633×4個月=138,532元。

27 七、並聲明：(一)被告應給付原告174,322元，及均自民事起訴狀
28 繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之
29 利息。(二)訴訟費用由被告負擔。(三)原告願供擔保，請准宣告
30 假執行。

31 八、原告其餘補充陳述暨原告證據資料詳如【附件A】所載內

01 容。

02 乙、被告答辯意旨略以：

03 一、原告起訴狀之論理具嚴重謬誤，請求顯無理由：

04 (一)本件原告陳俊富(下稱原告)起訴略以『參、本件原告更無勞
05 動基準法第12條…(略)任何一款、一項之事由存在』、『故
06 就本件而言，並沒有符合勞基法第12條可以不用預告期間即
07 解雇勞工的事由存在』(參原告民事起訴狀第2~3頁)，通篇
08 論述係認為原告依照勞動基準法第12條解雇原告不合法【此
09 為假設語，被告否認之。蓋兩造係合意終止勞雇契約，詳後
10 述】，卻又向鈞院起訴請求被告給付原告資遣費、預告工資
11 云云。

12 (二)原告前揭論斷已陷入前後矛盾之邏輯謬誤而不自知。蓋倘若
13 原告認為被告並無以勞動基準法第12條第1項各款終止兩造
14 勞雇契約之合法事由，則勞動契約則依舊存在【此為依照原
15 告論述所為假設。當然兩造勞雇契約已合意終止，詳後
16 述】，既然存在，則原告自無可能請求『以勞雇契約不存
17 在』為前提之預告工資與資遣費。

18 (三)基上，本件原告請求顯無理由，請鈞院逕行駁回原告之訴。

19 二、本件兩造於112年10月24日就勞雇關係進行協商，雙方於同
20 日以『讓原告領取民國112年10月份完整薪資』且『不立即
21 追討3萬元欠款』達成協議終止勞雇契約，勞雇契約既經兩
22 造合意終止，原告自不得請求預告工資及資遣費。

23 (一)本件原告自108年11月20日起任職被告大千裝潢有限公司之
24 貨車司機一職，任職期間表現非佳，時常有送錯貨、漏單等
25 顯然錯誤，每每遭廠商投訴而打來被告公司抱怨原告之荒唐
26 行徑，起初被告公司念及舊情，往往加以勸導未立即解雇原
27 告，然而原告工作期間出錯情事日益頻繁，讓被告公司因此
28 支出許多不必要之營業成本。

29 (二)再者，原告素行非佳，其因嗜賭在外欠下一屁股債而無力償
30 還，更有原告之債主前來公司討債，讓被告公司人員不勝其
31 擾。而原告更於109年2月起即慣性向被告公司預支薪水來償

01 還其對外欠款，對於原告在外如此不良行徑，被告也只能苦
02 口婆心勸導。然而原告不知檢點，開口預支薪水與借款的頻
03 率與金額日以俱增，甚至於112年9月間以自身母親開刀要裝
04 支架為由向被告法定代理人借款19萬元，被告法定代理人聽
05 聞後頗感疑問，然考量被告母親可能亟需醫療費用，遂於電
06 話中答應借款惟向原告表示為了避免該款項遭原告不當使
07 用，會親自到醫院清償原告母親的醫療費用。原告聽聞被告
08 法定代理人前開表示后隨即語塞不敢再向被告法定代理人要
09 求借款，蓋原告深怕其以不實理由(或浮報金額)向被告法定
10 代理人借款一情因被告法定代理人親自前往醫院查訪而遭戳
11 破，只能作罷，此有兩造對話紀錄可稽。

12 (三)更有甚者，原告時常向被告公司客戶借款及招攬互助會，讓
13 被告不勝其擾，而原告所收貨款時常遭原告挪用而出現短少
14 情況，經過被告公司會計多次追討原告才將其補足，在原告
15 任職數年來，被告並非沒有察覺，而係念及舊情一再給予原
16 告機會，希望原告能夠迷途知返。詎料原告未能體會被告公
17 司法定代理人之良心善意，甚起不法之歹念，於112年某日
18 向被告公司客戶大吉利裝潢行之老闆廖○○提議是否要『吃
19 貨』【所謂『吃貨』係指原告利用職務之便自被告公司倉庫
20 將被告貨物竊取出來，再由原告配合之廠商來銷售贓物獲
21 利，由雙方平分贓款】，廖○○聽聞原告前揭違法行為至為
22 不妥，遂斷然拒絕原告之邀約【原告前揭舉措恐已涉及刑法
23 竊盜未遂罪，請原告知所進退。否則本件被告日後會提出刑
24 事告訴】，廖○○並將原告前揭不法行徑告知被告，被告法
25 定代理人聽聞後方知原告惡劣行徑，更恐危害公司利益。

26 (四)基於上情可知，原告顯已不適任被告公司員工。被告法定代
27 理人方友辰遂於112年10月24日致電與原告協商終止兩造勞
28 雇契約事宜，協談中原告表示理解被告法定代理人在公司之
29 難處，並向方友辰表示願意自行離職，聽聞原告如此說詞
30 後，方友辰也釋出善意表示仍會給予原告112年10月份完整
31 薪資【兩造合意終止勞雇契約日期為112年10月24日，被告

01 自112年10月25日後本無給付薪資之義務，然基於彼此協議
02 內容，被告法定代理人仍承諾給與原告完整月份薪資即35,8
03 00元】，且就原告於112年10月16日再度向被告公司預支之
04 款項30,000元，方友辰也表示不會立即向原告追討、待原告
05 日後經濟較寬裕時再行給付即可。兩造於電話中對於合意終
06 止勞雇契約之細節均已談妥，雙方之勞雇關係至112年10月2
07 4日終止，通話後，原告更感謝方友辰對於合意終止協談中
08 對原告表達之寬容，故此於Line向方友辰表達『董事長謝謝
09 你』【註：倘若如原告起訴狀所謊稱遭被告公司以勞動基準
10 法第12條單方終止勞雇契約(假設語，被告否認之)，何以遭
11 終止之後原告還會表達感謝之意？由此可見，原告荒誕說詞
12 不攻自破】，前開對話過程均有錄音可稽，原告於翌日也未
13 再至被告公司上班迄今。

14 (五)綜上，兩造於112年10月24日合意終止勞雇契約，雙方並就
15 合意終止之各項條件達成協議，縱使提出終止勞動契約要求
16 之主動方為雇主(本件即被告公司)經勞工(本件即原告)審視
17 後同意，依民法第153條第1項兩造意思表示合致，仍無礙兩
18 造勞雇契約合意終止之法效力。詎料，原告事後或係遭有心
19 人士教唆或誤導，竟扭曲事實向鈞院謊稱勞雇契約係被告單
20 方終止云云，核其所為實不可取，更讓工作期間處處包容原
21 告不當作為之被告公司至感心寒。請鈞院盡速駁回原告濫
22 訴，以回復公司正常營運。

23 三、並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判
24 決，請准供擔保免假執行。(三)訴訟費用由原告負擔。

25 四、被告其餘答辯陳述暨被告證據資料詳如【附件B】所載內
26 容。

27 丙、本院得心證之理由：

28 一、按民法第488條原規定僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質
29 或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。惟為保障勞
30 工基本工作權及生存權，另外制定勞動基準法明定雇主終止
31 勞動契約須具備一定之事由及要件，倘勞動契約經雇主合法

01 終止者，則雇主係合法行使其終止契約之權限；反之，如果
02 與勞動基準法所定之事由或要件不符者，則不發生合法終止
03 勞動契約之效力，勞動關係即不因雇主的片面意思表示而為
04 終止。

05 二、經查，本件原告受僱於被告大千裝潢有限公司擔任貨車司
06 機，受僱期間為自108年11月20日至112年10月24日止；被告
07 大千裝潢有限公司於112年10月25日將原告勞保退保。上情
08 有原告投退保資料附卷可參【本院卷第29頁】，並為兩造均
09 不爭執之事實。本件兩造主要爭執事項，在於：(一)兩造是否
10 於112年10月24日已經合意終止勞動契約？(二)原告請求被告
11 給付30天預告工資35,790元及請求給付資遣費138,532元，
12 有無理由？

13 三、兩造於112年10月24日未合意終止勞動契約：

14 (一)原告主張：

15 1、依據雙方於嘉義市政府勞資爭議調解紀錄，被告公司解僱原
16 告之理由為「勞方任職期間冒名簽賭、有討債集團到公司
17 來、挪用公款、意圖盜賣公司財產為理由將原告解僱」，故
18 本件為非自願離職。

19 2、由被告公司所提出給法官的5分鐘檔案並非完整的對話紀
20 錄，此對話斷章取義，原告要求大千公司提出完整對話錄音
21 內容，若無法提出而只是要截取28分鐘內的5分鐘的話，無
22 法將完整的錄音檔呈現給法官的話，顯然係欲誤導法官基於
23 片段之事證而誤判，所以原告主張此對話紀錄不可採信。

24 3、112年10月24日當天的對話，一開始大千公司叫原告不用來
25 上班了，原告還直接反問：為什麼？接著兩人即為了有無吃
26 貨等事進行討論，原告一再於電話中向大千公司強調絕對沒
27 有此事，且不同意大千公司所提出的解僱理由，更無於電話
28 中表明願意辭職，故兩人才會於電話中討論近28分鐘，故從
29 頭到尾的2通通話總共近28分鐘內，原告都沒有同意要自願
30 離職。

31 4、被告公司單憑一句：「董仔，謝謝你。」即認定雙方已是合

01 意終止勞動契約，這也太過速斷，故對此原告否認合意終
02 止。

03 5、被告公司的負責人方友辰於112年11月21日親自參與嘉義市
04 勞動暨人力資源發展協會調解會議，由嘉義市政府勞資爭議
05 調解紀錄可知，大千公司參與調解前、當下即已明知本次是
06 為了原告無故遭到解僱(明天開始不用上班)而引發的爭議。
07 當天調解委員詢問到場的方友辰解僱勞方的原因，方友辰於
08 調解會議上即直接向在場之委員表明了『是我開除他的』，
09 且緊接著解釋開除員工的理由：『勞方任職期間冒名簽賭、
10 有討債集團到公司來、挪用公款、意圖盜賣公司財產，依勞
11 基法第12條第1項第5款』，方友辰從頭到尾都沒有提到合意
12 終止的事由，且還直接表明是大千公司開除原告的。故雙方
13 於調解中的一來一往回應、書面記錄可知，大千公司也承認
14 本件係屬於『非自願離職』資方開除員工的事由，只是大千
15 公司認為他單方解僱是有理由的，而原告認為無理由，根本
16 就沒有『合意』這件事。若真是合意終止的話，方友辰豈會
17 用『我開除他的』這文句，且還告知委員一大串為何要開除
18 員工的理由。再假設真有合意的事實、文件存在而可不用給
19 付資遣費、預告工資之費用，為何大千公司不於調解時主
20 張、不提出給勞資調解委員，或向調解委員告知這件事？

21 (二)被告抗辯：

- 22 1、本件兩造於112年10月24日就勞雇關係進行協商，雙方於同
23 日以「讓原告領取民國112年10月份完整薪資」且「不立即
24 追討3萬元欠款」達成協議終止勞雇契約，勞雇契約既經兩
25 造合意終止，原告自不得請求預告工資及資遣費。
- 26 2、因被告任職期間表現非佳、素行非佳、且時常向被告公司客
27 戶借款及招攬互助會，讓被告不勝其擾，顯已不適任被告公
28 司員工。被告法定代理人方友辰遂於112年10月24日致電與
29 原告協商終止兩造勞雇契約事宜，協談中原告表示理解被告
30 法定代理人在公司之難處，並向方友辰表示願意自行離職，
31 聽聞原告如此說詞後，方友辰也釋出善意表示仍會給予原告

112年10月份完整薪資【兩造合意終止勞雇契約日期為112年10月24日，被告自112年10月25日後本無給付薪資之義務，然基於彼此協議內容，被告法定代理人仍承諾給與原告完整月份薪資即35,800元】，且就原告於112年10月16日再度向被告公司預支之款項30,000元，方友辰也表示不會立即向原告追討、待原告日後經濟較寬裕時再行給付即可。兩造於電話中對於合意終止勞雇契約之細節均已談妥，雙方之勞雇關係至112年10月24日終止，通話後，原告更感謝方友辰對於合意終止協議中對原告表達之寬容，故此於Line向方友辰表達『董事長謝謝你』【註：倘若如原告起訴狀所謊稱遭被告公司以勞動基準法第12條單方終止勞雇契約(假設語，被告否認之)，何以遭終止之後原告還會表達感謝之意？由此可見，原告荒誕說詞不攻自破】，前開對話過程均有錄音可稽，原告於翌日也未再至被告公司上班迄今。

(三)本院判斷：

- 1、經查，被告辯稱於112年10月24日致電原告協商終止兩造之勞雇契約事宜，協議中原告表示理解被告法定代理人在公司之難處，並向方友辰表示願意自行離職，方友辰也釋出善意表示會給予原告112年10月份完整薪資，兩造合意終止勞雇契約日期為112年10月24日云云。
- 2、惟查，本件依據嘉義市政府勞資爭議調解紀錄的記載，被告公司解僱原告之日期及理由乃為「公司於112年10月24日依勞基法第12條第1項第5款將勞方予以解僱」。而查上述所稱之勞動基準法第12條第1項第5款規定內容，乃為勞工有「故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者」之情形，雇主得不經預告終止契約。
- 3、次查，被告在嘉義市政府勞資爭議調解時是主張「勞方任職期間冒名簽賭、甚至有討債集團到公司來，以及挪用公款，且意圖盜賣公司財產」。上述情形，核與勞動基準法第12條第1項第5款規定的內容不符，而且，被告公司也未舉證證明

01 原告任職期間有冒名簽賭及挪用公款並且意圖盜賣公司財產
02 之行為事實存在。因此，本件被告公司以勞動基準法第12條
03 第1項第5款將原告予以解僱，不能發生片面終止勞動契約之
04 效力。

05 4、再查，原告說明與被告公司於112年10月24日當天的對話，
06 一開始大千公司叫原告不用來上班了，原告還直接反問「為
07 什麼」？接著兩人即為了有無吃貨等事進行討論，原告一再
08 於電話中向大千公司強調絕對沒有此事，而且也不同意被告
09 公司所提出的解僱理由，更無於電話中表明願意辭職，從頭
10 到尾的通話，原告都沒有同意要自願離職。因此，被告公司
11 認為雙方已合意終止勞動契約，容有誤會。

12 5、本件被告公司既然未能片面終止勞動契約，而且原告也否認
13 兩造已合意終止勞動契約。因此，兩造在於112年10月24日
14 之時，勞動契約仍然存在。

15 四、原告請求被告給付30天預告工資35,790元；及請求被告給付
16 資遣費138,532元，均屬無理由：

17 (一)原告主張：

18 1、原告自108年11月20日起至112年10月24日止，工作期間共3
19 年11個月又4日。原告繼續工作三年以上，大千公司應於30
20 天前預告，故請求30天的預告期間工資。

21 2、原告每月工資35,800元，每日工資1,193元。30日預告工資
22 為35,790元（計算式：1,193元×30天＝35,790元）。

23 (二)被告抗辯：

24 兩造於112年10月24日合意終止勞雇契約，雙方並就合意終
25 止之各項條件達成協議，縱使提出終止勞動契約要求之主動
26 方為雇主經勞工審視後同意，依民法第153條第1項兩造意思
27 表示合致，仍無礙兩造勞雇契約合意終止之法效力。

28 (三)本院判斷：

29 1、本件如前所述，被告公司既然不能單方片面終止勞動契約，
30 而且，原告也否認兩造合意終止勞動契約。因此，本件兩造
31 之勞動契約，仍然尚屬存在。

2、因兩造勞動契約仍然存在，而且本件被告公司也沒有依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約。因此，本件原告援引勞動基準法第16條規定請求預告期間工資及依勞動基準法第17條規定請求資遣費，於法均屬不符，所為之請求為無理由。

五、綜據上述，本件原告所請求之預告期間工資與資遣費，乃是以勞雇契約已不存在為前提，而查，本件兩造勞動契約目前仍尚屬存在，故無勞動基準法第16條預告期間工資及第17條資遣費規定之適用。因此，原告援引勞動基準法第16條規定請求預告期間工資及依勞動基準法第17條規定請求資遣費，於法均屬不符，所為之請求，均為無理由，不應准許，應予駁回之。又原告之訴既業經駁回，原告所為假執行之聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

七、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 2 日
勞工法庭法 官 呂仲玉

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 113 年 12 月 2 日
書記官 洪毅麟

【附件A】原告其餘補充陳述暨原告證據資料

壹、原告其餘補充陳述：

一、對於被告113年9月10日民事陳報狀提出的筆記內容沒有意見，但由筆記內容可看出公司確實會在發薪水時先扣除預支的部分，即紅色字所寫的部分，而預支的部分也應算入薪水

01 內，所以原告的薪資確實是落在34,000多元。

02 二、對被告答辯之陳述：

03 原告否認兩造為合意終止勞動契約，就大千公司所提之民事
04 答辯狀，原告回應如下：

05 (一)對於大千公司所稱原告嗜賭、討債，原告否認之。且以此理
06 由亦不合法定解僱之事由，對此論述原告已於起訴狀中論
07 述，故不再重覆。

08 (二)而109年2月起預支薪水、112年9月以母親開刀要借款19萬元
09 等，借貸與否、預支薪水乃大千公司的自由意願，及雙方的
10 合意，這與是否能終止勞動契約無關，亦均非是大千公司得
11 以用來片面終止契動契約之法定原因。

12 (三)對於大千公司所稱原告『向客戶借款、招擔互助會』，這
13 也是原告個人私下之行為，與大千公司有何關聯？大千公司
14 是『因此項原因』而倒閉？還是因此而虧損連連？原告與他
15 人間的借款你情我願，這也是出借人與借款之間的事，關大
16 千公司何事？大千公司也管太大。而原告是否有在外成立互
17 助會，從事台灣數十年來的民間互助會、標會習俗以解決自
18 己的經濟困難，對於合會民法第709條之1也無禁止，故是否
19 與他人成立合會與大千公司又有何關聯？如果原告身為大千
20 公司的員工即完全不得向他人借貸、招擔互助會，若法律有
21 明文禁止，請被告訴訟代理人一定要提出該法條親定。否則
22 原告實在不明白為何原告與他人間的私人行為，這與大千公
23 司能否單方面在法律規定範圍內終止勞動契約究竟有何關
24 係？實在令人不解。

25 (四)『所收貨款常遭到原告挪用而出現短少情況，經會計追討原
26 告才將補足。原告任職數年來，被告並非沒有察覺。』主張
27 原告有侵占貨款之事，原告否認之。

28 1、如果原告經常、數次侵占公司貨款，又被大千公司抓包，為
29 何大千公司可以長期容忍員工如此作為？也無訴諸法律途逕
30 解決，也無當下立即解僱，此殊難想像有一家公司可以長期
31 容忍員工侵占貨款並裝作不知，故『挪用』一事，明顯是大

01 千公司所虛構之事實。

02 2、而另一方面，『假設』就如大千公司所自稱原告任職數年
03 來，這數年來早就察覺、知悉原告會有侵占公款之事(當然
04 原告否認之)，但大千公司數年來卻又長期容忍裝作沒有
05 事，就這樣一個月一個月過去，讓員工一次又一次的反覆發
06 生，30天又30天的過去而不主張勞基法上的權利(雇主應自
07 知悉其情形之日起，三十日內為之)，這表示對於大千公司
08 對此事並不在手，且不願意用來作為解僱員工的事由，故大
09 千公司長期放任、容許、默許員工如此反覆作為，故可歸責
10 於大千公司營理制度鬆散，今日豈能成為解僱之事由！

11 (五)對於答辯狀中大千公司竟為了不願給付給員工資遣費等費
12 用，竟謊稱原告『吃貨、竊取、刑事竊盜未遂』，這簡直是
13 子虛烏有、編造事實，對此原告完全否認之。

14 1、『假設』身為一個如此可惡的員工，竟然會長期挪用公
15 款、並要將公司貨物竊取出來盜賣平分，大千公司在112年
16 月10月19日知悉後竟完全不為所動，也不報警處理，也不提
17 出民刑事訴訟，這殊難想像這是一家什麼樣制度的公司。再
18 者，原告是如何盜賣公司財產？原告如何將公司的財產拿到
19 外面盜賣給他人？其具體盜賣的行為如何？請大千公司提出
20 證據、具體舉證之。至於大千公司於答辯狀中主張日後會提
21 出刑事告訴，原告對於沒有做過的事就是沒有做，絕對不會
22 因答辯狀如此書寫即退怯，至於是否提告，此乃大千公司的
23 自由。

24 2、大千公司所提出的112年10月19日的『廖○○與不知何人』
25 的對話紀錄，此對話從文字中記載完全不知是所言何事？毫
26 無上下文，又是在斷章取義，此一段文字且又與竊盜完全無
27 關。也不知是廖○○與何人間的對話？對話內容完全無文字
28 可佐，只有一個通話時間的紀錄，對於通話內容，現在正在
29 訴訟中，大千公司及廖○○要如何編造、虛構內容都可以，
30 反正又無錄音檔、文字可以佐證，若真有竊取之事，請提出
31 非供述的客觀證據加以佐證。否則大千公司任意提出一通廖

○○的『語音通話』，也無其他客觀證據證明這一通話真實的內容為何？大千公司與廖○○要如何編造故事都可以，故請求法官命大千公司提出這對話內容的非供述客觀證據。故對於此通話紀錄形式上、實質上的真正原告均否認之。

3、又，不論大千公司是否對於『意圖竊賣』之事舉證，其實也都不符合勞動基準法可以單方解僱員工之法定要件。從嘉義市政府勞資爭議調解紀錄中所載，大千公司稱『意圖盜賣』，被告更否認之。但由大千公司會稱『意圖』二字就可知，大千公司本次解僱之事由是以懷疑、猜測『原告有此內心的想法』（惟原告否認有此意圖），所以方友辰才會親口告知調解委員：『意圖』。

4、然先暫且不講原告在任職的近4年來其腦海中有無曾經出現過這個幻想、想法，但由調解紀錄可知，大千公司也承認為原告至多僅止於此想法而已，而客觀上無具體盜賣公司財產的作為。既然只是限定在內心的想法，基於人的思想自由、幻想、白日夢，而現實生活中完全沒有做出任何具體盜賣公司財產之客觀行為，沒有危害到公司的經營，那內心單純的幻想也不符合勞動基準法第12條各款得不經預告逕行終止契約之事由，否則勞基法豈不是在處罰『思想犯』！

(六)由大千公司所提出檔案名稱00000000的對話光碟、譯文，由譯文可知，前後5分25秒。由大千公司答辯狀被證四可知，兩造間於112年10月24日當天前後有2通對話，為10分52秒加上17分33秒，可見大千公司提出給法官的5分鐘檔案並分完整的對話紀錄，由光碟錄音可知，這是兩人已談到很後半段的5分鐘的對話，此對話斷章取義，故請法院命大千公司提出完整錄音檔譯文。

1、事實上，112年10月24日當天的對話，一開始大千公司叫原告不用來上班了，原告還直接反問：為什麼？接著兩人即為了有無吃貨等事進行討論，原告一再於電話中向大千公司強調絕對沒有此事，且不同意大千公司所提出的解僱理由，更無於電話中表明願意辭職，故兩人才會於電話中討論近28分

01 鐘，故從頭到尾的2通通話總共近28分鐘內，原告都沒有同
02 意要自願離職。

03 2、故大千公司既然有錄音，為何大千公司不將10分52秒加上17
04 分33秒的完整錄音檔提出，而偏偏只提出最後的5分鐘對
05 話，故此5分25秒的對話也並非是兩造對於合意終止勞動契
06 約的細節所為的談話內容，而完全是斷章取義。故原告要求
07 大千公司提出完整對話錄音內容，若無法提出而只是要截取
08 28分鐘內的5分鐘的話，無法將完整的錄音檔呈現給法官的
09 話，顯然係欲誤導法官基於片段之事證而誤判，所以原告主
10 張此對話紀錄不可採信。

11 3、承上，但由這5分25秒的譯文及聽錄音檔可知，通話中原告
12 語氣並非甘願，且認為大千公司對其有誤解，先前的通話十
13 幾分鐘通話中原告有一再向大千公司解釋，卻得不到大千公
14 司的諒解，所以原告在最後的回答、口氣多以『不過董仔。
15 啊…董仔，我們說實在的啦！等於…我…我真的，但是…』
16 等感到遭到他人誤會的字眼、口氣回答，可見此通話並非是
17 雙方基於合意終止契約下，你情我願的在談論合意終止的細
18 節。若是雙方要合意終止，原告豈會有如此回話。

19 4、再者，假設勞僱雙方既然都已講好要合意終止，你情我願
20 要離職，那為何不白紙黑字簽一簽即可，員工將離職手續辦
21 理並交接清楚，且資方為求自保一定會立即發給自願離職書
22 要求員工簽收，既是講好要自願離職，大千公司直接告知原
23 告明天找時間來辦理離職手續、交接、簽文件、拿自願離職
24 單等事宜即可，為何都沒有此對話，且資方上開手續均無辦
25 理。資方為何還需要在112年10月24日未經同意下先設計好
26 要講話的橋段並偷偷錄音，故這與合意明顯不符。

27 5、且大千公司單憑一句：「董仔，謝謝你。」即認定雙方已
28 是合意終止勞動契約，這也太過速斷，故對此原告否認合意
29 終止。原告在最後要掛電話之前會講謝謝你，完全是針對大
30 大千公司於通話中提到那三萬元我不會跟你要，有辦法還我這
31 筆錢，你再拿來還我這句話，在對大千公司提出感謝。根本

就不是在針對職離一事提出感謝。大千公司非但不提出完整對話紀錄，還完全忽略前後文句的對話。所有的對話都必需前後文句連貫完整判斷，不能只單看一句回話。原告在譯文前面00：55中，原告即有提到：「現在，現在是我最困難、我已經盡力硬擠硬擠、擠到日子，我日子自己難過沒關係…你讓我慢慢做，我晚上會出來兼職跑車就是為了，同樣我也是兩千、三千還你們拉！你知道嗎？因為我…你這份薪水，我就是在繳我的房貸跟車貸…等於…等於…我…我真的…，但是我也不知道怎麼跟董仔」等詞句及說話時的口氣可知，是在表明自己現在經濟能力很差，現在真的需要這份工作、薪資去繳貸款，故不可能想要離職。後續，在掛電話之前04：11原告聽到大千公司說三萬元我不會跟你要，有辦法還我這筆錢，你再拿來還我這句話，等於是這三萬元現在不需要立即還給大千公司，故由前後文句相呼應、對照，可見原告是在向大千公司不立即現在催討這三萬元表示感謝，體諒他現在沒有錢可以還，並不是原告同意自願離職。且原告對這三萬元說「謝謝你」，又不是明確表示說：好，那這樣我明天不去上班了、我同意明天不上班，故單憑『謝謝你』這三個字，誠無法認定雙方對於勞動契約要合意終止及相關重要事項均已達成協議。

三、事實上，還有一件事法院不能忽略，大千公司負責人方友辰於112年11月21日親自參與嘉義市勞動暨人力資源發展協會調解會議，由嘉義市政府勞資爭議調解紀錄可知，大千公司參與調解前、當下即已明知本次是為了原告無故遭到解僱（明天開始不用上班）而引發的爭議。當天調解委員詢問到場的方友辰解僱勞方的原因，方友辰於調解會議上即直接向在場之委員表明了『是我開除他的』，且緊接著解釋開除員工的理由：『勞方任職期間冒名簽賭、有討債集團到公司來、挪用公款、意圖盜賣公司財產，依勞基法第12條第1項第5款』，方友辰從頭到尾都沒有提到合意終止的事由，且還直接表明是大千公司開除原告的。故雙方於調解中的一來一往

01 回應、書面記錄可知，大千公司也承認本件係屬於『非自願
02 離職』資方開除員工的事由，只是大千公司認為他單方解僱
03 是有理由的，而原告認為無理由，根本就沒有『合意』這件
04 事。若真是合意終止的話，方友辰豈會用『我開除他的』這
05 文句，且還告知委員一大串為何要開除員工的理由。再假設
06 真有合意的事實、文件存在而可不用給付資遣費、預告工資
07 之費用，為何大千公司不於調解時主張、不提出給勞資調解
08 委員，或向調解委員告知這件事？

09 1、易言之，大千公司就知悉這次是為了資遣費、預告工資、非
10 自願離職證明書等事而前往調解。方友辰是大千公司的負責
11 人還親自前往調解會議，方友辰還親口向調解委員解釋這次
12 會解僱原告的原因是：『勞方任職期間冒名簽賭、有討債集
13 團到公司來、挪用公款、意圖盜賣公司財產，公司於112年1
14 0月24日依勞基法第12條1項5款將勞方予以解僱。』這一類
15 資方單方面解僱的理由外，且方友辰還當場向調解委員告知
16 今日會單方解僱就是基於勞基法第12條第1項第5款：「勞工
17 有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：五、故意損
18 耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意
19 洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。」這
20 條項的法規，方友辰並於調解紀錄上親自簽名。可見方友辰
21 第一時間主觀上很清楚本次解僱與合意終止一點關係都沒
22 有。

23 2、由此可見答辯狀中所寫的『合意終止、謊誕說詞不攻自破』
24 等情緒化的答辯字眼，是大千公司因遭到原告提出訴訟才臨
25 時編撰之謊言，也與調解紀錄及方友辰自己當時所言完全不
26 符。

27 貳、原告證據資料：

28 原告提出被告大千裝潢有限公司登記資料、嘉義市政府112
29 年11月21日勞資爭議調解紀錄、原告存摺於臺灣土地銀行嘉
30 興分行之交易明細、原告投退保資料及衛生福利部中央健康
31 保險署112年12月15日函等資料。

01 【附件B】：被告其餘答辯陳述暨被告證據資料

02 壹、被告其餘答辯陳述：

03 一、針對原告113年4月8日民事陳報狀內容，以調解筆錄反推兩
04 造無合意終止勞動契約，顯有不符。

05 二、原告113年4月8日的陳報狀想要以調解筆錄的紀錄內容作為
06 本件的攻擊方法，顯然違背調解不得作為訴訟證據攻擊防禦
07 方法之意旨，更何況調解筆錄是經由市政府人員所作的，跟
08 實際上兩造當初合意終止勞僱契約所為的對話意思表示沒有
09 任何關連，所以原告所提出的攻擊防禦方法，全然無法證明
10 本件想請求的資遣費或預告工資，因為原告所請求的標的項
11 目與原告起訴的內容相左，是完全無從實現的。退步言之，
12 倘若原告要以被告法代當初在協商時先行提出要終止彼此勞
13 僱關係的邀約（假設語），但依照最高法院110年度台上字
14 第1511號判決，縱使勞僱一方先行表示終止權之發動，但後
15 續兩造就勞動契約終止的意思表示趨於一致，也會形同合意
16 終止兩造之勞動契約，本件就是前開最高法院判決的適例，
17 當下原告因為積欠公司債務，所以被告法代也施以相當恩
18 惠，原告也表示兩造的勞僱契約就此終止。

19 貳、被告證據資料：

20 被告提出原告預支薪資的紀錄、原告與被告公司法定代理人
21 方友辰對話內容及對話錄音譯文、訴外人廖○○與被告公司
22 通話紀錄及原告108年11月20日至112年10月24日的薪資明細
23 手寫本照片等資料。