

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第133號

原告 蕭振坪

訴訟代理人 洪家駿律師

複代理人 蕭凡森律師

謝孟高律師

李紹睿律師

被告 仁侑工業股份有限公司

法定代理人 林春湖

訴訟代理人 鄭智文律師

陳軒逸律師

當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,284元，及自民國113年1月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身份證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國112年11月22日之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之1，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；惟被告以新臺幣1,284元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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。原告起訴聲明原為：(一)被告應給付

01 原告新臺幣（下同）47萬2,114元，及自起訴狀繕本送達翌
02 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告
03 應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身份證字
04 號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為民國112年11
05 月22日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。（見
06 本院卷第11頁），嗣於113年9月18日具狀變更聲明為：(一)被
07 告應給付原告25萬2,622元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
08 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應開立
09 並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身份證字號、職
10 務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年12月2日、離職
11 原因為非自願離職之服務證明書予原告。（見本院卷第171
12 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予
13 准許。

14 貳、實體事項：

15 一、原告主張：

16 (一)原告自108年4月11日起受僱於被告，於112年12月2日與被告
17 終止勞動契約，計算至112年12月2日止，原告之工作年資為
18 4年7月21日，平均薪資為5萬1,346元。於112年11月1日8時3
19 6分許，原告於工作崗位上，遭被告員工甲○○持開山刀攻
20 擊，原告因而向被告要求提供安全之工作環境，然被告董事
21 長竟稱其知悉工作環境不安全，但每人的生活方式不同，目
22 前只能這樣等情，而無作為放任甲○○持續對被告其他員工
23 造成不安全之工作環境，被告甚至於112年11月2日告知原
24 告，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告
25 兩造間之勞動契約將於112年12月2日終止，惟仍提前於同年
26 11月22日將原告強制驅離工作場所。被告未給付原告預告期
27 間工資（下稱預告工資）、資遣費、特別休假（下稱特休）
28 未休工資及非自願離職證明書。為此，依勞基法第16條第3
29 項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
30 條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請
31 求被告給付25萬2,622元，項目及計算式如下：1.資遣費11

01 萬9,123元：原告工作年資共4年7月21日，近6個月平均薪資
02 為5萬1,346元，計算資遣費為11萬9,123元。2.預告工資5萬
03 1,346元：原告工作年資超過3年，應給30日之預告工資為5
04 萬1,346元。3.特休未休工資8萬2,153元：以平均薪資5萬1,
05 346元，特休未休日數48日，特休未休折算工資為8萬2,153
06 元。

07 (二)並聲明：1.被告應給付原告25萬2,622元，及自起訴狀繕本
08 送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
09 2.被告應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身
10 份證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年1
11 2月2日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

12 二、被告抗辯：

13 原告於112年11月1日8時36分許與甲○○發生爭執，並於同
14 日8時40分許，執辦公室椅子向甲○○扔擲，原告上開故意
15 自招危難之行為，本應由原告自負風險，被告原不負保護義
16 務，惟在甲○○有多餘之自保動作時，被告主管及其他同仁
17 亦已極力勸阻及攔阻甲○○。被告於同年11月2日經初步調
18 查，欲以勞基法第11條第5款事由，預告於同年12月1日終止
19 與原告間之勞動契約，然考量原告行為對公司其他員工造成
20 嚴重之影響，已違反被告內部制定之員工服務管理規定第12
21 條第7項第14款「在公司內打架影響秩序」、第15款「在公
22 司內對上級施以言語肢體恐嚇挑釁，並經第三人指證屬實」
23 之規定，遂依勞基法第12條第1項第2、4款規定，於112年11
24 月7日通知原告不經預告終止兩造間勞動契約，並發給至同
25 年月22日之工資。另原告特休未休日數僅有0.75日，折算特
26 休未休工資僅為1,284元。是被告於112年11月7日終止兩造
27 間勞動契約自屬合法，則原告其餘請求均無理由等語，資為
28 抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受
29 不利判決，請准供擔保免為假執行。

30 三、本院之判斷：

31 (一)原告有違反勞基法第12條第1項第2款之情形：

- 01 1.勞工有對於其他共同工作之勞工，實施暴行之行為者或違反
02 勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契
03 約，勞基法第12條第1項第2、4款定有明文。
- 04 2.被告抗辯原告於112年11月1日8時36分許與甲○○發生爭
05 執，並於同日8時40分許，執辦公室椅子向甲○○扔擲，違
06 反勞基法第12條第1項第2、4款規定，及被告公司制定之
07 「員工服務管理規定」（見本院卷第85至95頁）第12.7.14
08 約定：員工有在公司內打架影響秩序者，予以開除處分等
09 語；第12.7.15約定：員工有在公司內對上級施以言語肢體
10 恐嚇或挑釁，並經第三人指證屬實者，予以開除處分等語。
- 11 3.查，本院當庭勘驗當日之監視錄影光碟，其結果如下：(1)
12 （辦公室監視畫面，檔案時間11分12秒許）原告右手拿椅子
13 由右往左旋轉揮向甲○○左側頭部，因頭部不在監視畫面範
14 圍，無法確認有無揮到，其後甲○○即離開辦公室。(2)（廠
15 區監視畫面）畫面一開始即看到甲○○從畫面左上方出現，
16 手持一把約三分之二前臂長的長刀，其後公司其他員工即上
17 前攔阻架住甲○○，並未發生進一步衝突等節，有本院勘驗
18 筆錄在卷足參（見本院卷第313、314頁）。依上開監視錄影
19 光碟勘驗結果可知，原告於跟證人甲○○爭吵後，旋即以右
20 手拿椅子衝向證人甲○○，並由右往左旋轉揮向甲○○左側
21 頭部，當下甲○○並無遭重擊倒地之情形，但甲○○於原告
22 持椅子往頭部方向揮擊後，即離開辦公室去取一把約一般成
23 年人前臂三分之二長的長刀，在廠區追向原告，公司其他員
24 工見狀即上前攔阻架住甲○○，因而並未發生進一步衝突。
- 25 4.證人甲○○到庭證稱：伊與原告是平行部門，沒有誰隸屬誰
26 的情形，但伊當時是被告公司的品保襄理，品質相關的事務
27 都是伊工作範圍，是品保最高負責人，包括審查原告的圖
28 紙，當時是因為公司專任繪圖員離職了，就由原告兼職，11
29 2年11月1日，原告圖面改好後，伊要審圖複核，因為大家都
30 很忙，原告疏失誤將B型號改了A型號，雖然外型差不多，但
31 尺寸卻差了一點點，伊看到圖是錯的，情緒上來就跟原告發

01 生爭吵，原告就拿椅子向伊揮過來，伊有閃避，當下伊很生
02 氣，不會感覺到痛，是去驗傷時經醫生告知才知道右側頭部
03 鈍挫傷（亦見本院卷第201頁，診斷證明書），原告沒有直
04 接打到伊，如果直接打到可能就倒地了，原告的動作有刻意
05 閃過伊，只是要嚇嚇伊，後來其他人圍上來阻止伊時，也是
06 有可能不小心撞到。伊覺得很奇怪，伊與原告都因此事離開
07 公司了，伊有拿到資遣費，伊認為原告也應該拿到等語（見
08 本院卷第315至323頁），證人甲○○上開證稱有於112年11
09 月1日，在審圖複核，對原告有言語上之爭執（依原告主張
10 是甲○○怒罵原告，問候原告父母，見本院卷第332頁），
11 原告即手持椅子，借揮向甲○○之動作，嚇唬甲○○等情，
12 核與上開勘驗之結果相符，堪以採信。則原告有對於其他共
13 同工作之勞工實施暴行之事實，應堪認定。

14 5.另被告公司制定之「員工服務管理規定」第12.7.15之約
15 定，係禁止員工打架及對上級施以言語肢體恐嚇或挑釁，如
16 從嚴解釋，依勘驗之結果及證人甲○○上揭證述之內容，兩
17 邊都僅止於作勢嚇唬對方，尚不到打架的地步。另證人甲○
18 ○僅是於品保範圍負責，與原告係平行部分，無上下級關
19 係，自不該當下級對上級施以言語肢體恐嚇或挑釁之情形，
20 被告此部分所辯，應不可採。

21 6.本件審酌，雖原告主張係因證人甲○○怒罵原告，問候原告
22 父母，方才失控，且也僅是嚇唬甲○○，沒有真的打到等
23 情，然原告所為仍係屬對其他共同工作之勞工實施暴行，事
24 實上，於工作環境中，如有對同事以言語肢體恐嚇或挑釁、
25 怒罵等，均為不宜之行為，更何況原告當日確有持辦公椅揮
26 向甲○○，有暴力攻擊之外觀，明顯違反勞基法第12條第1
27 項第2款規定，又此部分並無情節重大之要件（且拿椅子朝
28 向同事用力揮舞也不能說情節不重大），已無其他餘地，則
29 被告此部分抗辯原告行為違反勞基法第12條第1項第2款規
30 定，尚屬可採。

31 (二)原告有違反勞基法第12條第1項第2款規定，如前述。被告於

01 112年11月20日寄發2772號郵局存證信函，以上開事由及法
02 條通知原告終止兩造間勞動契約，有2772號郵局存證信函上
03 載：原告於同年月1日上午8時36分許與甲○○發生爭執，向
04 甲○○扔擲椅子之嚴重暴力事件，依勞基法第12條第1項第2
05 款規定終止兩造間勞動契約等情在卷足憑（見本院卷第97至
06 100頁）。上開存證信函原告於同年月22日收，有原告回覆
07 之郵局存證信函上載：被告所寄2772號郵局存證信函原告於
08 22日收受等情附卷可參（見本院卷第101至106頁）。足證被
09 告上揭2772號郵局存證信函內容之意思已於同年月22日合法
10 通知原告，未逾同條第2項自知悉時起30日之除斥期間。則
11 被告抗辯已依勞基法第12條第1項第2款規定，以郵局存證信
12 函合法通知原告終止兩造間勞動契約，即屬有據。被告既係
13 合法依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，
14 則原告主張被告應給付資遣費、預告工資即無可採。

15 (三)被告應給付原告特休未休折算工資1,284元：

- 16 1.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依
17 下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
18 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
19 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日；勞工
20 之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應
21 發給工資，勞動基準法第38條第1項、第4項定有明文。
- 22 2.原告主張兩造終止勞動契約時原告尚有特休未休日數為48
23 日，月薪為5萬1,346元，折算工資為8萬2,153元等語；被告
24 抗辯原告業已休畢47.25日，僅餘0.75日，以月薪5萬1,346
25 元折算，僅餘1,284元等語。
- 26 3.查，原告於108年4月11日起受僱於被告，為兩造所不爭執
27 （見本院卷第235頁），堪以認定，則原告於108年10月11日
28 取得3日、109年4月11日取得7日、110年4月11日取得10日、
29 111年4月11日取得14日、112年4月11日取得14日，以上合計
30 48日特休日數。
- 31 4.被告提出原告歷來特休請假紀錄，上載原告業已休畢378小

01 時，合計47.25日，有原告請假紀錄及統計報表在卷足參
02 （見本院卷第217頁、第241至246頁），核無不合，是被告
03 所辯，尚屬可採，原告僅剩0.75日之特休未休可請求折算工
04 資。又兩造不爭執此部分以月薪5萬1,346元為計算基數（見
05 本院卷第235、236頁），以此計之，原告得請求特休未休折
06 算工資為1,284元（計算式： $51346/30*0.75\div 1284$ ，元以下
07 四捨五入）。

08 (四)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
09 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。而勞動基準
10 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，
11 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
12 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
13 規定，參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願
14 離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
15 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
16 及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第
17 11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註
18 記離職原因為非自願離職之服務證明書。查，原告請求被告
19 依勞動基準法第19條定應開立並交付載有原告姓名、性別、
20 出生年月日、身份證字號、職務內容、到職日期，暨記載離
21 職日期為112年11月22日之服務證明書予原告自無不可。至
22 於離職原因為非自願離職部分，因本件係因依勞依基法第12
23 條第1項第2款終止兩造間勞動契約，不合於上揭就業保險法
24 第11條第3項之規定，原告此部分之請求即屬無據。

25 (五)基上，原告於112年11月1日與同事甲○○發生爭執，有持椅
26 子揮向甲○○之暴力行為，該當對於其他共同工作之勞工，
27 實施暴行之行為，被告於同年月22日合法通知原告依勞基法
28 第12條第1項第2款終止兩造間勞動契約，原告不得請求被告
29 給付資遣費及預告工資。另原告48日之特休業已休畢47.25
30 日，尚餘0.25日，經折算後，得向被告請求1,284元。

31 (六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，

01 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
02 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定
03 利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未
04 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233
05 條第1項、第203條亦有明文。原告對被告請求之工資債權，
06 核屬有確定期限之給付，既經原告減縮自起訴狀繕本送達翌
07 日起算，而起訴狀繕本於113年1月24日合法送達被告，有送
08 達證書在卷可稽（見本院卷第55頁），被告迄未給付，自應
09 負遲延責任。是原告請求被告自113年1月25日起至清償日
10 止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，自屬有據。

11 五、綜上，原告請求被告給付特休未休折算工資1,284元，及自1
12 13年1月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
13 息，並應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身
14 份證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為112年1
15 1月22日之服務證明書予原告，為有理由，應予准許，超過
16 部分為無理由，應予駁回。

17 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
18 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
19 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
20 項亦有明文。查，判決主文第1項，屬就勞工之給付請求，
21 依上揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相
22 當擔保金額後，得免為假執行。至於判決主文第2項關於開
23 立服務證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜
24 為假執行之宣告，原告此部分假執行之聲請礙難准許，應予
25 駁回。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併
26 予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
28 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

29 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
30 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，
31 判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日
02 勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

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 114 年 4 月 16 日
07 書 記 官 曾 靖 文