

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 黃鈺雯  
訴訟代理人 董郁琦律師  
被告 大魯閣實業股份有限公司

法定代理人 林曼麗  
訴訟代理人 黃建豪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣80,947元，及自民國112年12月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應開立離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離職證明書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣80,947元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。但請求之基礎事實同一、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項但書第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告給付原告新臺幣(下同)185,412元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立離職原因勾選勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款之非自願離職證明予原告。原告於民國113年2月16日本院言詞辯論期日當庭將聲明(一)變更為：被告應給付原告80,947元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。其餘聲明不變。核原告所為之變更，係基於同一事實減縮應受

01 判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：原告於107年7月2日起受僱於被告，擔任櫃臺售  
04 票人員，每月工資30,902元。原告於112年8月4日參加同事  
05 間舉辦之歡送會，被告竟以渠等拍攝團體照時以倒讚手勢  
06 （下稱系爭倒讚手勢）擺拍，已構成聚眾誹謗公司為由，藉  
07 機以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項2、4款解僱當  
08 日參加歡送會之10餘名員工（含原告在內）。然系爭倒讚手  
09 勢與顯與勞基法第12條所稱之「重大侮辱」行為不符，亦無  
10 同條第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情，  
11 縱使該行為確有侮辱行為，被告亦非不得先以告誡或處分之  
12 方式，促請原告改善，實無逕予解僱之理，是被告終止兩造  
13 之勞動契約並不合法，屬違法解僱，故原告於112年9月27日  
14 以桃園府前郵局第936號存證信函，依勞基法第14條第1項第  
15 6款終止勞動契約，並請求被告給付資遣費80,947元（計算  
16 式： $30902 \times 2.6194 = 80947$ ），並依就業保險法第11條第3項  
17 請求被告開立勾選離職事由為「勞基法第14條第1項第6款」  
18 之非自願離職證明書，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

19 二、被告則以：被告因屢次接獲google 店家評論針對櫃臺服務  
20 態度不佳之負面評論，故由時任店長於112年7月7日於工作  
21 群組內通知員工應詳讀生活規範（下稱系爭生活規範），並  
22 要求員工於7月10日簽名並需嚴格遵守，然原告竟於簽名  
23 後，仍遭被告發現原告未著制服或半躺於櫃臺椅子上，實有  
24 礙被告之企業形象，顯已違反系爭生活規範第13條，故被告  
25 公司主管於112年8月4日晚間6時30分召開店務會議座談，逐  
26 條宣導規範事項要求員工遵守，原告當日晚間9時40分打卡  
27 下班後仍停留於場館內，並與其他員工等10餘人在主管未允  
28 許之情況下召開同樂會，並由員工即訴外人陳柏旭以廣播設  
29 備高呼：「大魯閣爛不爛」，眾人隨之附和：「爛」等語，  
30 並同步擺出系爭倒讚手勢並拍照留存，嗣將系爭倒讚手勢之  
31 照片使用於櫃臺電腦螢幕畫面，以表達對被告不滿及貶抑之

01 意，顯已對被告有重大侮辱，故被告於112年8月31日依勞基  
02 法第12條之規定解僱原告，此應屬合法解僱等語置辯，並聲  
03 明：(一)請求駁回原告之訴。(二)如受不利判決，願供擔保請准  
04 免為假執行。

05 三、兩造對於原告自107年7月2日起受僱於被告，平均工資為每  
06 月30,902元等情，均不爭執，應堪信為真實。本件原告主張  
07 被告以勞基法第12條為由解僱原告並非合法，原告得依勞基  
08 法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，是本件應審究者應  
09 為：(一)被告解僱原告是否合法？(二)如被告解僱不合法，則原  
10 告請求被告公司給付資遣費數額為何及開立非自願離職證明  
11 書是否有據？分述如下：

12 (一)被告解僱原告是否合法？

13 1.按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作  
14 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告  
15 終止契約，勞基法第12條第1項第2款定有明文。再按所謂  
16 「重大侮辱」，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重  
17 性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地  
18 位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言  
19 之習慣等一切情事為綜合判斷，端視該勞工之侮辱行為是否  
20 已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度  
21 台上字第1631號判決參照）。

22 2.本件被告主張原告與其他同事於112年8月4日晚間在公司大  
23 廳舉辦歡送會，並於合影留念時擺出系爭倒讚手勢，而認對  
24 被告具有重大侮辱，故以勞基法第12條第1項第2款解僱原  
25 告。惟查，系爭照片係於同事間舉辦之歡送會時所拍攝，考  
26 量參與歡送會之成員均為被告員工，並無其他客人，且依當  
27 時客觀環境及歡樂之氣氛，縱拍攝主持人曾高呼「大魯閣爛  
28 不爛」，而眾人回應「爛」一語，並擺出系爭倒讚手勢，然  
29 因同時間尚有拍攝其他之照片，亦可見大家擺出「YA」或  
30 「讚」等手勢（見勞專調卷第17頁），是系爭倒讚手勢是否  
31 即具有侮辱被告之意，抑或僅為時下年輕人拍照一時興起好

01 玩之擺拍姿勢，並非無審酌之餘地。又查，拍照當時應僅有  
02 原告及參與歡送會之同事們在場，且原告等均無對外散布系  
03 爭照片（見本院卷第20頁），是系爭倒讚手勢實難認有何損  
04 害被告社會地位之評價，被告僅空言指摘系爭倒讚手勢對被  
05 告已構成重大侮辱，均未見被告提出任何事證以實其說，故  
06 本院難僅憑系爭倒讚手勢，逕認原告有何符合勞基法第12條  
07 第1項第2款重大侮辱之行為，故被告主張依勞基法第12條第  
08 1項第2款解僱原告乙情，要難謂有據。

09 3.被告另稱原告違反系爭生活規範，被告亦得依勞基法第12條  
10 第1項第4款之事由解僱原告。惟被告無非係以原告未著制服  
11 或半躺於櫃臺椅子上之照片（見勞專調卷第69頁），即主張  
12 原告違反系爭生活規範第13條，然被告就此部分業於112年8  
13 月4日晚間6時30分召開店務會議，再次宣導系爭生活規範，  
14 並要求原告及在場員工應予遵守，顯見被告尚未認原告上開  
15 行為已達解僱之標準，否則何需再次對原告及其他員工重申  
16 系爭生活規範，是被告竟事後再以原告違反系爭生活規範第  
17 13條而解僱原告，顯與法未合。綜上，原告主張被告解僱不  
18 合法，應屬有據。

19 (二)原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書是否有  
20 據？

21 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主  
22 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞動  
23 基準法第14條第1項第6款定有明文。次按勞工適用本條例之  
24 退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞  
25 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害  
26 勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按  
27 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  
28 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適  
29 用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1  
30 項，亦有明文。

31 2.經查，被告於112年8月31日以勞基法第12條第1項第4款解僱

01 原告乙情，於法無據，已如前述，原告則於112年9月27日主  
02 張依勞基法14條第1項第6款終止兩造勞動契約，應屬有據。  
03 是原告自得向被告請求給付資遣費。而兩造對於原告離職前  
04 6個月之平均工資為30,902元乙節不爭執（見本院卷第47  
05 頁），且兩造各自計算以112年9月27日為離職日之資遣費均  
06 為80,947元（見勞專調卷第53頁、本院卷第24頁），此有勞  
07 動部資遣費試算表在卷可稽（見勞專調卷第83頁），是原告  
08 請求被告給付80,947元之資遣費，自屬有據。

09 3.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
10 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法  
11 （下稱就保法）第25條第1項離職證明文件，指由投保單位  
12 或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自  
13 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、  
14 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及  
15 第20條規定各款情事之一離職，就保法第25條第3項前段、  
16 第11條第3項亦定有明文。經查，本件原告主張依勞基法第  
17 14條第1項第6款終止兩造勞動契約，揆諸上揭說明，原告請  
18 求被告應開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願  
19 離職書，應屬有據。

20 四、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
21 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
22 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
23 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
24 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；  
25 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
26 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203  
27 條分別定有明文。查本件勞動調解狀繕本係於112年12月13  
28 日送達被告，有本院送達證書1紙在卷可稽（見勞專調卷第3  
29 5頁），則本件原告請求自112年12月14日起至清償日止之法  
30 定遲延利息，亦屬有據。

31 五、綜上所述，原告基於兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退

01 休金條例之法律關係，請求被告給付80,947元，及自112年1  
02 2月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並開立  
03 非自願離職書等請求，均有理由，應予准許。又本判決係法  
04 院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第  
05 44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規  
06 定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執  
07 行。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證  
09 據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論  
10 述，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

14 正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

16 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 1 日  
18 書記官 劉明芳