臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞簡字第5號

原　　告　張音茵

被　　告　傳勝實業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　蕭永福

訴訟代理人　蕭秀惠

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年10月21日言詞辯論終結，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

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。本件原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）147,182元（含資遣費112,388元、預告期間工資27,000元及特休假未休薪資7,794元）及其法定利息。因被告公司已給付特休未休薪資7,794元，原告於民國110年9月13日本院言詞辯論期日，當庭以言詞減縮聲明，請求被告給付139,388元及其法定利息（見本院卷第425頁之言詞辯論筆錄），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自101年4月5日起，受僱於被告公司，擔任生管採購職務，月薪為底薪26,000元、全勤獎金1,500元。原告於109年7月10日依業務人員即訴外人許珍瑜交辦準備樣品，先將樣品攜回住處後，挑選並拆除舊布標，再交與被告公司司機即訴外人蕭哲賢帶出加工縫上新布標後，再交付業

務人員。詎被告於109年7月30日以原告於109年7月10日竊盜為由，未經預告於翌（31）日解僱原告。然被告前向原告提起竊盜罪告訴，經臺灣彰化地方法院檢察署（下稱彰化地檢署）檢察官於109年11月30日以109年度偵字第9956號為不起訴處分；被告不服聲請再議，復經臺灣高等檢察署臺中檢察分署（下稱臺中高分檢）以110年度上聲議字第35號處分書駁回再議聲請，而告確定。原告既無竊盜情事，被告終止兩造間僱傭關係即不合法，爰依勞動基準法第16、18條及勞工退休金第12條規定，請求被告給付資遣費112,388元及預告期間工資27,000元等語，並聲明：①被告應給付原告139,388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。②願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告任職被告公司已8年許，明知依被告公司（工廠）工作規則（下稱系爭工作規則）第69條第9項規定，偷竊公有財務者，被告得不經預告逕予解雇，竟於109年5月12日、5月22日、7月17日17時許，利用無人之際，竊取被告所生產之寶可夢襪子65打（包含型號TC2186 19*19-9.5打、TC216321*10-53.93打、TC2187 23*10-2.16打）；於109年7月10日竊取「TK076小碎花九分褲（褲襪）」（下稱系爭褲襪）50件（包含80公分及90公分2種）及「長髮公主轉印襪」（下稱系爭轉印襪）14雙（下合稱系爭產品）攜出公司，據為己有，已違反上揭工作規則，被告得依勞動基準法第12條第4、5款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，原告無權請求被告給付預告期間工資及資遣費。

(二)被告前接獲外國客戶投訴，尚未出貨且未在臺灣販售之產品，竟於網路販售，並標榜貨源直接取自工廠。客戶因而暫停下單，並要求被告公司清查，被告因而無法再接到外國廠商訂單，以致停業。經被告公司不斷檢視監視錄影畫面後，始確認原告有為前揭竊取行為，並先就109年7月10日竊盜行為向彰化地檢署提出刑事告訴（即彰化地檢署檢察官109年

偵字第9956號）；其後再就原告其餘竊盜行為提告（目前尚於偵查中）。原告職務內容為採購原料及生產統計，不需要處理樣品，樣品係由顧問經理許珍瑜負責，減紗線由外籍勞工負責，原告辯稱攜回產品係為拆舊布標，顯然與其工作內容不符。且原告於109年7月10日下單生產系爭褲襪數量為60打，委外加工後由司機載回數量亦為60打，然原告卻在最終登錄數量時登記僅生產37打，明顯利用被告公司之信任，偽造最終生產數量，以便將差額23打據為己有。且檢察官於偵查程序搜得褲襪及轉印襪，由標籤上記載發現均係108年產品，並非109年7月10日所生產之產品，原告顯然利用檢察官不清楚製作褲襪過程及被告公司尚無暇仔細思考及查看產品之情形下，使用108年產品移花接木，掩飾自己犯行，是檢察官所為不起訴處分認定與事實不符等語置辯，並聲明：①原告之訴及假執行之聲請均駁回。②如受不利之判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自101年4月5日起，至被告公司任職，擔任生管採購職務，月薪為底薪26,000元，全勤獎金1,500元。

(二)被告於109年7月30日寄發存證信函，以原告於109年7月10日竊盜為由，未經預告於翌（31）日解僱原告。

(三)被告於109年7月19日，以原告於109年7月10日竊盜為由提出告訴，經彰化地檢署檢察官於109年11月30日以109年偵字第9956號為不起訴處分；被告不服聲請再議，經臺中高分檢以110年度上聲議字第35號處分書駁回再議聲請，而告確定。

(四)兩造於110年1月21日經彰化縣政府進行勞資爭議調解，然未成立。

四、兩造爭執事項：

(一)被告以原告於109年7月10日竊取被告商品為由，依勞動基準法第12條第4、5款規定所為解雇，是否合法？

(二)若認原告解僱不合法，原告得否請求預告工資27,000元及資遣費112,388元？

五、得心證之理由：

(一)被告以原告於109年7月10日竊取公司產品為由，解雇原告，係不合法：

1.勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者；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，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4、5款固有明文。惟當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277條本文所明定。是於僱傭關係中行使法定終止權之一方，即應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。查本件被告自陳其係以原告於109年7月10日竊盜為由，解僱原告，並未向原告提及認為其於其他日期亦有竊盜行為等語（見本院卷第300頁），則本件僅就原告是否符合被告為解雇處分所稱情事進行審理，至被告辯稱原告尚於109年5月12日、5月22日及7月17日竊取被告產品等節，因與解雇事由無涉，即無庸進行審酌。又本件被告抗辯原告於109年7月10日竊取被告所有系爭產品一情，為原告所否認，依前揭說明，自應由被告舉證證明原告確有符合上開法定終止事由之情事。

2.被告抗辯原告於109年7月10日竊取系爭產品一事，固據其提出監視錄影器拍攝影片及截圖照片等件為證（見本院卷第347至353頁、第407頁信封袋內置光碟片），並經本院當庭勘驗光碟內容，可知原告確有攜帶系爭褲襪1包（數量不明，其內包含數量不明之系爭轉印襪）外出返家（見本院卷第428頁），且為原告所不爭執。然原告陳稱其係依據許珍瑜之指示準備樣品，始攜帶產品返家挑選，其拆除11件褲襪舊布標後，於109年7月13日星期一上午交付與被告公司送貨司機蕭哲賢載去外面縫製新布標，其餘產品則放回公司辦公室櫃子及小倉庫等語，並提出許珍瑜傳送之電子郵件為據。109年5月15日之郵件記載：「音茵，見附件客人要求確認樣品的數量」，附件標題為「9分褲確認樣品數量+照相用需要寄

出的數量-全部需車布標」，並貼有系爭褲襪之照片；許珍瑜又於109年5月25日傳送標題為「樣品明細-5/25日更新」之電子郵件，其上記載有「5/29日寄住友/大阪-9分褲：...小花...」；於109年7月3日傳送標題為「樣品明細-7/3日更新」之電子郵件，其上記載有「7/10～17日寄住友/大阪*所有9分褲大貨樣」（見本院卷第313至317、439至442頁）。證人許珍瑜於偵查中亦證稱：被告會拿樣品與我，由我寄給客戶等語（見偵查卷第50頁），可認原告確有依許珍瑜之指示準備樣品，則被告一再以原告之職務內容不需要處理樣品云云，而抗辯原告有為竊盜行為，即難憑採。且據證人蕭哲賢於另案偵查中具結證稱：原告於109年7月某日週一，有拿11件灰色9分褲交由我拿去外面加工修改，我於隔天交還與原告等語（見彰化地檢署109年度偵字第9956號偵查卷宗【下稱偵查卷】第52至53頁），可認原告所稱其攜走系爭產品，係為拆除舊布標，以準備樣品等語，並非全然虛妄。

3.又經彰化地檢署檢察官指揮承辦警員會同兩造，於109年11月13日在被告公司辦公室之開放式木櫃及小倉庫，經被告引導確有找到原告帶回公司之系爭褲襪2包（共計23件，由原告按尺寸分為2包，80公分7件、90公分16件）、系爭轉印襪1包（22雙）等物，此有扣押筆錄（含扣押物品目錄表）、贓物認領保管單及現場蒐證照片等件可稽（見偵查卷第93至107頁），足知原告除將部分產品交由蕭哲賢送到外面廠商加工外，亦有將部分產品拿回公司置放，是難認原告確有將系爭產品據為己有之竊盜犯意。

4.被告雖辯稱偵查中搜得產品均係108年生產，並非109年7月10日所生產之產品，原告顯然利用檢察官不清楚製作襪子過程，使用108年產品移花接木掩飾自己犯行云云。然證人蕭哲賢業已明確證稱原告交付其系爭褲襪，以縫製新布標一情，被告復未能提出證據證明原告攜出產品均為109年7月10日所生產，是其此部分抗辯，已難憑採。且臺灣高等檢察署臺中分署110年度上議字第35號處分書第4頁亦載明「再依照

片顯示該起獲之九分褲上(含身長80及90公分)之標籤為19年份(即108年)，更證被告（即本件原告）辯稱要拆下舊標籤及事後將剩下產品放回公司之語，要非無據。」，故被告以檢察官扣得產品為108年所生產，而逕謂原告有竊取109年7月10日生產之系爭產品云云，顯難採認。

5.被告雖又辯稱原告於109年7月10日下單生產系爭褲襪數量為60打，委外加工後由司機載回數量亦為60打，然原告在最終登錄數量時登記僅生產37打，明顯偽造最終生產數量，以便將差額23打據為己有云云，並提出原告書寫之明細表1紙為憑（見本院卷第369頁）。原告則陳稱37打是需要生產的數量，跟自廠商載回數量60打無關等語。查觀諸該明細表，最末行數字均非其上數字之加總，其中第3、6列後段未記載數字，然最末行記載為74、57，顯見上開數字並非其上生產數量之加總。且被告所陳差額37打，亦與其提告遭竊50打，或扣除在被告公司辦公室搜得23件後之數量均不符合，是被告擷取部分文字並恣意解釋，而空言指摘被告將109年7月10日生產褲襪差額23打據為己由云云，實不足採。被告復未能提出證據證明被告確有於109年7月10日竊取被告公司物品，則其以此為由，將原告解雇，即難認合法有據。

6.綜上，被告未能證明原告確有於109年7月10日竊取系爭產品，則被告以原告違反系爭工作規則第69條第9款所定「偷竊公有財務」行為為由，主張原告已違反勞動契約或工作規則而情節重大，即無可取；被告復未證明原告有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，致雇主受有損害之情，故被告主張得依勞動基準法第12條第1項第4款、第5款事由，終止與原告間僱傭契約云云，均無理由。

(二)原告得否請求被告給付預告期間工資及資遣費？

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定...；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1、3項定有明文。是於雇主依勞動基準法法第11條或第13條

但書規定終止勞動契約時，始應依法給付預告期間工資與勞工。倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與焉。查本件被告並非依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止兩造間勞動契約，且被告所為終止契約亦不合法，已如前述。是原告請求被告給付預告期間工資，即屬無據。

2.有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…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；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。查被告於109年7月30日寄發存證信函，以原告於109年7月10日竊盜為由，未經預告解僱原告，並經原告於翌(31)日收受，是原告於109年7月31日即知悉被告上開解雇處分。然原告自陳其並未以被告違法解雇為由，向被告表示終止兩造間勞動關係等語（見本院卷第429頁）。又依兩造於110年1月21日在彰化縣政府進行勞資爭議調解記錄所載，原告於調解時已請求被告給付預告期間工資及資遣費（見本院卷第39至41頁），雖可認原告應有依勞動基準法第14條第1項第6款之事由，終止兩造間僱傭契約之意，然距原告於109年7月31日知悉被告解雇之日，已5個月逾，顯然已逾勞動基準法第14條第2項所定30日除斥期間，故原告即不得再以該解僱處分違法之事由，主張終止勞動契約。而原告前揭終止勞動契約既無理由，其請求被告給付資遣費，即屬無據，不應准許。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第16、18條及勞工退休金第12條規定，請求被告給付資遣費112,388元及預告期間工資27,000元，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　11　　日

民事第三庭　　法　官　鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　110　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　張茂盛