

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第40號

原告 田玉霞

訴訟代理人 陳昭琦律師

被告 互順科技股份有限公司

法定代理人 莊家毅

訴訟代理人 陳銘雄

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳仟貳佰元，及自民國一一三年七月十八日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣貳仟貳佰元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國108年6月12日起任職於被告擔任現場技術人員，每月薪資為新臺幣（下同）33,000元。惟原告於112年10月13日因被告廠房棧板及工作動線設計不良，於工作時骨折受傷，需休養3個月，而因被告現場工作量太大，央請原告回現場幫忙，原告遂於112年11月29日回去上班，但因腳痛難忍不堪負荷，而向被告無法繼續工作，詎被告竟於112年11月30日直接以口頭開除原告。然被告既係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款認為原告無法勝任工作而終止兩造間勞動契約，自應依勞工退休金條例第12條規定給付原告資遣費73,746元，且應依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規定開立非自願離職證明書。另原告於遭解僱時尚有2日之特休假未休畢，應得依勞基法第38條第4項規定請求

01 特休假未休工資2,200元，爰依上開規定請求被告給付等
02 語，並聲明：(一)被告應給付原告75,946元，及自113年7月17
03 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立
04 非自願離職證明書予原告。

05 二、被告則以：

06 被告係因原告於工作場所毆打同事，違反被告員工守則，而
07 經被告依勞基法第12條第4款終止勞動契約，自無從請求資
08 遣費及開立非自願離職證明書。另原告雖確有特休假2日未
09 休畢，但其係因違反員工守則而遭解僱，不可歸責於雇主，
10 應不需發給特休假補償金等語資為抗辯，並聲明：原告之訴
11 駁回。

12 三、本件經法官會同兩造整理爭點，結果如下：

13 (一)不爭執事項（本院採為判決之基礎）：

- 14 1.原告自108年6月12日起任職於被告擔任現場技術人員（任職
15 地點為高雄市○○區○○路000巷00○0號），每月薪資為3
16 3,000元。
- 17 2.原告於112年10月13日於工作時受有左側第五跖骨骨折之傷
18 害，而提出被證一所示之診斷證明書及被證2之公傷假申請
19 表向被告請假，並經被告同意後自112年10月16日起至同年0
20 0月00日間請公傷假休養。
- 21 3.被告於112年11月30日解僱原告。
- 22 4.如原告得請求資遣費時，依原告之年資得請求之資遣費為7
23 3,746元。

24 (二)爭執事項：

25 1.資遣費部分：

26 被告係依勞基法第11條第5款或係依同法第12條第4款解僱原
27 告？原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書有無
28 理由？

29 2.特別休假未休工資部分：

30 原告於遭解僱時是否尚有特別休假未休畢？得否請求特別休
31 假未休工資？如可請求時，金額為何？

01 四、得心證之理由：

02 (一)資遣費及非自願離職證明書部分：

03 原告主張被告係依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契
04 約，惟為被告所否認，並辯稱係依同法第12條第4款終止兩
05 造間勞動契約，經查：

- 06 1.原告於112年11月30日遭被告解僱當日，有與其他被告員工
07 發生衝突乙節，業據被告提出監視錄影畫面為證，且經本院
08 當庭勘驗監視錄影畫面結果，原告確有在被告貨物堆放區走
09 道，手持白色長條物戳另一名員工胸前2下，且有以右手指
10 向該員工2次後，跑步追向該員工，並再以右手推該員工右
11 後肩之舉動，有本院勘驗筆錄在卷可參（見本院卷第114
12 頁），被告辯稱原告有毆打其他員工之行為，堪認屬實。原
13 告雖主張其當時係出於自衛之舉動，然原告手持白色長條物
14 戳向該員工後，該員工已快步遠離原告，原告仍持續跑步追
15 上並出手推該員工，尚難認為僅係出於自衛之意思，原告此
16 部分主張，顯與事實不符，自難採信。
- 17 2.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
18 經預告終止契約，勞基法第12條第4款定有明文。而被告員
19 工守則第13條規定：員工之間應團結協作，不挑撥離間、不
20 搬弄是非、不吵架打架，如發生上述事情經知悉，一律以開
21 除論，不得有任何異議。本院審酌原告確有對其他共同工作
22 之員工肢體攻擊之行為已如前述，且其攻擊之場所位於多人
23 共同工作之場所，該場所復係被告堆放貨物之區域，於該場
24 所發生肢體衝突，極易可能造成其他員工之工作受有妨礙，
25 甚或撞及現場堆放之物品及貨物，造成現場財物損失或人員
26 因而受傷之虞，且原告之行為造成遭攻擊之另名員工僅能快
27 速逃離現場，無法繼續工作，已嚴重破壞工作場所秩序，難
28 謂對兩造勞動關係之存續未造成嚴重干擾，如強令被告繼續
29 僱用原告，反損及其他勞工於工作場所免受暴力相向之合法
30 權益，破壞被告企業經營之安全、和諧職場文化及形象評
31 價，自難期被告以其他較輕微手段使兩造僱傭關係得和平、

01 安穩繼續，此不因原告於任職被告之期間首次對共同工作之
02 勞工施暴而得為不同之認定，自應屬違反工作規則情節重
03 大，被告據此依勞基法第12條第4款終止兩造間勞動契約，
04 自屬合法有據，原告主張其行為尚未達情節重大，且被告之
05 解僱亦違反最後手段性原則云云，並無理由。

06 3.從而，被告既係依勞基法第12條第4款終止兩造間勞動契
07 約，自與勞工退休金條例第12條得請求資遣費之要件不符，
08 亦與就業保險法第11條所定非自願離職之要件不符，亦無從
09 請求被告發給非自願離職證明書，原告此部分請求，應屬無
10 據。至於原告另主張被告之員工曾向其表示公司會給資遣
11 費，現被告又否認，有違禁反言原則云云，並提出與被告員
12 工之對話記錄為證（見本院卷第105頁），然該名員工僅為
13 被告之行政人員，並無代表公司為決定之權限，且被告既係
14 依勞基法第12條第4款終止兩造間勞動契約，本無給付資遣
15 費之義務，亦難以該員工之通知即認定被告已承諾給予原告
16 資遣費，原告此部分主張，尚不足採。

17 (二)特別休假未休工資部分：

18 1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，
19 雇主應發給工資，勞基法第38條第4項本文定有明文。又按
20 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
21 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
22 以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假
23 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。
24 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
25 時間所得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第
26 24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。

27 2.原告主張其於遭被告解僱當時，尚有特休假2日尚未休畢部
28 分，為被告所不爭執（見本院卷第121頁），是原告於兩造
29 間勞動契約終止時既仍有未休畢之特休假，被告自應依法發
30 給工資。被告雖辯稱係因可歸責於原告之原因遭終止勞動契
31 約，被告應無庸發給特休假工資云云，然特休假本屬勞工依

01 法取得之權益，僅係因年度終結或契約終止而未能休畢，故
02 前開規定明定此時雇主應發給工資，此與契約究係因可歸責
03 於何人之因素遭終止並無關聯，被告此部分辯解，顯有誤
04 會。而原告薪資為每月33,000元，為兩造所不爭執，是原告
05 請求特休假未休工資2,200元（計算式：33,000/30×2=2,20
06 0），應屬有據。

07 (三)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
12 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查本件原告係
13 於113年7月10日民事準備狀始追加請求被告給付特休假未休
14 工資，且無證據證明於本院113年7月17日言詞辯論前即已知
15 悉該追加，自僅得以言詞辯論當日始生催告效力，被告應自
16 翌日即113年7月18日始負遲延責任，故原告請求遲延利息，
17 僅於113年7月18日起至清償日止之範圍內，為有理由。

18 五、綜上所述，原告既係因違反被告工作規則情節重大而遭被告
19 終止兩造間勞動契約，自無從請求被告給付資遣費及開立非
20 自願離職證明書，惟原告既尚有特休假未休畢，自得請求被
21 告給付特休假未休工資2,200元。從而，原告依勞工退休金
22 條例第12條、勞基法第19條、第38條第4項及就業保險法第1
23 1條第3項規定請求被告給付資遣費及特休假未休工資合計7
24 5,946元，及開立非自願離職證明書，僅於請求被告給付2,2
25 00元及自113年7月18日起至清償日止按週年利率5%計算利
26 息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無
27 理由，應予駁回。

28 六、本件為勞動事件，且原告勝訴部分係就勞工之給付請求為雇
29 主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依
30 職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告
31 被告預供擔保後得免為假執行。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
02 經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘
03 明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 113 年 8 月 16 日
06 勞動法庭 法官 蕭承信

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 8 月 16 日
11 書記官 林慧雯