

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第2號

原告 陳儒彪
被告 先勝貿易有限公司

法定代理人 陳蓮淑
訴訟代理人 湯雅竣律師
李俊賢律師
王心甫律師
複代理人 張正億律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾萬柒仟壹佰陸拾肆元，及自民國一百一十年十一月二十三日起至清償日止，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（除減縮部分外）由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾萬柒仟壹佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一者、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2、3款分別定有明文。本件原告起訴時請求被告給付原告新臺幣（下同）72萬7190元（含資遣費30萬7450元、預告工資4萬2900元、民國109年7月至110年10月薪資差額30萬300元、特休未休補償工資5萬8630元、退休金提繳差額1萬7910元），並自109

01 年7月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見調
02 字卷第11頁）；嗣起訴狀繕本送達後，原告於本院審理時以
03 書狀就訴之聲明減縮為：被告應給付原告35萬64元（含資遣
04 費30萬7164元、預告工資4萬2900元），並自調解聲請書狀
05 繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
06 （見本院卷第141至145頁）。核與首揭規定相符，應予准
07 許。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 原告自民國93年5月24日受僱於被告，平均工資4萬2900元，
11 被告於109年7月27日以聲稱原告於109年6月29日起迄至同年
12 7月20日之上班時間徒手竊取公司零件、藏匿並攜出公司銷
13 贓且毀損公司之物品為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第
14 12條第1項第4款、第5款規定口頭解僱原告，然原告並無竊
15 取公司零件及毀損公司物品之行為，被告解僱不合法，原告
16 既無竊盜、毀損，亦無被告所稱違反工作規則情節重大情
17 事。又原告雖於109年7月27日向高雄市政府勞工局（下稱勞
18 工局）申請勞資爭議調解，要求被告給付資遣費、預告工資
19 等，惟兩造於109年8月17日調解不成立，故起訴請求被告給
20 付原告舊制及新制資遣費共計30萬7164元、預告工資4萬290
21 0元等語，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條第1項、勞
22 工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條之規定，提起本
23 件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告35萬64元，及自調解
24 聲請書狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
25 算之利息。（二）原告願供擔保，請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 原告及訴外人吳賢龍、吳靜雯、周玉萍、黃建溢、王志群、
28 侯靜如（下稱訴外人吳賢龍等6人）於109年6月29日起至同
29 年7月20日止之上班時間（8時許至17時20分許）在被告公司
30 內，共同徒手竊取被告公司零件，並於得手後，趁機攜出公
31 司銷贓；另原告及訴外人吳賢龍、吳靜雯、周玉萍、黃建

01 溢、王志群（下稱訴外人吳賢龍等5人）在被告公司內，共
02 同毀損被告公司機器設備等物品。被告所列證據，有相當理
03 由認為原告有共同竊盜、毀損之行為，是原告自難僅以刑事
04 不起訴處分，即認被告之解僱屬違法。況原告於任職被告期
05 間，其行為已涉犯刑法竊盜、毀損等罪，亦已屬重大違反被
06 告公司工作規則，經被告公司屢勸不聽，被告方於109年7月
07 27日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定不經預告終止
08 兩造間勞動契約。縱認原告行為未涉及刑法竊盜罪部分（僅
09 為假設語氣），原告未確實落實被告公司零件領用辦法，暨
10 其明知被告為杜絕公司零件短缺之問題，不但未遵守工作規
11 則，甚至與共犯吳賢龍等人基於共同犯意在未有公司總經理
12 或領件負責人之陪同下恣意進出二樓倉庫領件區乙情，顯已
13 違反工作規則之規定，且因嚴重違背勞工對雇主之忠誠義
14 務，使兩造間之勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，且被告
15 就原告前揭違反工作規則之行為，已透過警告並給予改善期
16 間，原告卻依然故我，顯已無法透過其他懲戒方法維護被告
17 人事及廠區安全管理秩序，自屬勞基法規定「情節重大」之
18 要件，則被告依勞基法第12條第1項第4款，以原告違反勞動
19 契約或工作規則且情節重大，終止兩造間之勞動契約，自屬
20 有理，況原告共同破壞被告機器設備、竊取零件、未據實填
21 寫領料單及未有人陪同下進入領件區領料，已有屢次違反工
22 作規則之情形，被告方予以解僱，實已符合最後手段性。退
23 言之，縱認未符合最後手段性，被告已因原告之重大違反工
24 作規則行為受有零件、機器之損害，本件屬「懲戒性解
25 僱」，本即沒有「解僱最後手段性原則」之適用。又被告乃
26 依法終止兩造勞動契約，與勞基法第11條及第13條無涉，自
27 無給付原告預告期間工資之義務，故原告請求，並無理由等
28 語為辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，
29 願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、本院之判斷：

31 被告主張原告有勞基法第12條第1項第4款、第5款規定之情

01 形，其法定代理人於109年7月27日口頭告知解僱原告，兩造
02 勞動契約已於當日合法終止；原告則主張被告違法終止兩造
03 勞動契約，其於109年8月17日兩造勞資爭議調解時，請求資
04 遣費，兩造勞動契約依勞基法第14條第1項第6款終止，是本
05 件首應審酌為：被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規
06 定終止兩造勞動契約，是否合法？如否，則原告對被告終止
07 勞動契約，是否合法？茲說明本院之判斷如下：

08 (一)被告以勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造勞動
09 契約，並不合法，理由如下：

10 1. 按「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
11 經預告終止勞動契約。」、「故意損耗機器、工具、原料、
12 產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業
13 上之秘密，致雇主受有損害者。」，為勞基法第12條第1項
14 第4款、第5款所明定。次按當事人主張有利於己之事實者，
15 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明
16 文；且民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證
17 之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，
18 則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
19 累，亦應駁回原告之請求。

20 2. 被告主張原告有共同竊盜、毀損，且違反工作規則情節重大
21 之情，故依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止兩造間勞
22 動契約等語，並提出通話錄音、外出人員登記表、行車日報
23 表、大日環保有限公司名片、監視器影片檔及翻拍照片、甲
24 ○○工作日報表、清潔工作分配表、被告公司機器、零件領
25 料出貨登記表、甲○○出勤紀錄表、被告公司公告及電子檔
26 案、被告99年7月16日及同年9月8日會議紀錄、調解筆錄、
27 照片及照片檔案建立資訊、打卡鐘相關網路資訊及照片、錄
28 音檔、好事聯播網節目資訊截圖、午餐訂購登記表、工作日
29 報表、iPhone照片APP功能介紹網頁資料及示範影片暨截圖
30 錄影等件為憑（本院卷第61至140頁、第159至177頁、第299
31 至377頁、第389至427頁），經原告否認，並陳稱伊無竊

盜、毀損，亦無違反工作規則情節重大等語為辯。經查：

①被告前對原告等人提出竊盜、毀損之告訴，經臺灣高雄地方檢察署檢察官以109年度偵字第18741號案件為不起訴處分、臺灣高等檢察署高雄檢察分署檢察長以110年度上聲議字第739號為駁回再議之處分，並經本院110年度聲判字第40號刑事裁定駁回被告聲請交付審判確定，此經本院調閱上開刑事事件電子卷宗核閱無訛，被告雖再提出上開證據資料並指稱原告共同竊盜、毀損云云，然觀之被告提出之監視器影片檔及翻拍照片均為片段節錄，自無從逕以原告曾直接或間接拿取零件、抑或接觸、操作被告公司機器設備，即認定其確實有竊盜、毀損行為；又被告指稱自109年6月29日起至同年7月20日期間，公司用以組裝機器所需零件遭原告及訴外人吳賢龍等6人共同竊取，並藏匿在公司1樓會客室及辦公室等情，惟綜觀被告所提出之上開證據均未舉證證明其指稱之公司零件遭竊前之數量、遭竊後之數量、亦未舉證證明被告公司零件管理人員確實有置放各類型零件之專有場所及零件編號等情，僅空泛指稱原告必定為竊盜共犯之一云云，故本院尚難僅憑被告所提上開事證推論原告確有竊盜之行為。至被告所提出之吳賢龍配偶與被告公司法代及總經理之通話錄音，亦屬片段節錄，且非吳賢龍本人之通話，且細觀吳賢龍配偶於通話中所提及之內容，或語焉不詳或為假設語氣之陳述，自無從逕認原告有何竊盜行為。從而，本件尚難以上開客觀事證及被告臆測情節，即認原告於任職期間有何竊盜或毀損機器之行為，故被告逕以勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造勞動契約，難採為合法。

3. 又被告主張其公司開會時，均公告並告誡全體員工應確實遵守公司之零件取用規則，否則將解僱並報警處理，原告屢次違反工作規則情形，被告方於109年7月27日予以解僱，實已符合最後手段性等語，惟原告否認被告係合法終止等語。查本件被告雖主張原告多次未有公司總經理或領件負責人之陪同下恣意進出二樓倉庫領件區等情，已屬違反工作規則情節

01 重大云云，然判斷勞工違反工作規則是否符合情節重大之要件，
02 應就勞動之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞僱間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度，所謂勞工違反工作規則情節重大，不得僅就雇主所訂工作規則之名目，條列是否列為重大事項作為決定之標準，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為，在程度上相當，始足當之。則原告縱使有前述被告所指情事，被告亦從未就原告之違規行為態樣屬初次或累次、故意或過失違規先採取記過、扣薪等懲處，此為被告所不否認（見本院111年度勞訴字第14號案件111年8月12日言詞辯論筆錄）；且查，被告僅提出一份有員工之簽名之公告影本（見本院卷第135頁、第299頁），其中日期部分業經手寫改為109年7月「01」日，且無法提出該份公告之正本，經細觀被告所提出上開公告影本最下方有手寫日期「109年7月01日（一）」字樣，惟核該手寫日期卻與事實上109年7月1日為「星期三」之公眾週知之事實不符，反觀，原告主張其簽名在該份公告之日期為109年7月20日（見本院卷第22頁），核與109年7月20日確實為「星期一」之公眾週知之事實相符，復考之被告亦對王志群提出竊盜告訴，而王志群於109年7月1日有出勤打卡上班、109年7月20日則已無出勤打卡上班，此有打卡單影本（見本院卷第248頁）在卷可稽，則被告所提出之員工簽名公告影本手寫日期「01」既有塗改，該公告影本自難採屬實，況兩造於109年8月17日在高雄市政府勞工局勞資爭議調解時，被告法定代理人於斯時提出報案證明書、經員工簽名之109年7月20日公告影本、109年7月27日解僱公告影本等資料至高雄市政府勞工局，此有

01 高雄市政府勞工局高市勞關字第11039564800號函暨勞資爭
02 議調解紀錄相關資料影本（見本院調字卷第49至63頁）在卷
03 可參，是被告主張其就所指原告違反工作規則之行為，已透
04 過警告並給予改善期間云云，即無可採。從而，被告依勞基
05 法第12條第1項第4款規定，逕予解僱原告，顯不符合解僱最
06 後手段性之要求，自難認合法。

07 4. 末被告主張其客觀上已難期待採用解僱以外之懲處手段繼續
08 其僱傭關係，而有立即終止勞動關係權利之必要云云，然關
09 於被告指稱原告有共同竊盜行為云云，業經本院認定並無依
10 據，詳如前述，則被告仍執此泛稱原告竊盜云云，其得依勞
11 基法第12條第1項第4款規定，逕予解僱原告，無須符合解僱
12 最後手段性之要求云云，顯有誤解，並無可採。

13 (二)原告以勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造勞動契約，
14 係屬合法，理由如下：

15 被告對原告所為終止勞動契約之行為並非合法，業經本院認
16 定如前，則兩造間勞動契約自應繼續存在，惟原告於109年8
17 月17日勞資爭議調解時已向被告請求給付資遣費，此有高雄
18 市政府勞工局勞資爭議調解紀錄影本（見本院調字卷第53
19 頁）在卷可憑，應認原告係依勞基法第14條第1項第6款規定
20 向被告表示終止兩造勞動契約，被告於當日出席調解，則原
21 告前開終止兩造勞動契約意思表示於109年8月17日到達被
22 告，故兩造勞動契約至遲已於109年8月17日經原告以勞基法
23 第14條第1項第6款規定合法終止，堪予認定。

24 (三)關於資遣費部分：

25 1. 按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
26 仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，
27 其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年
28 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第
29 20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24
30 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工
31 資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約

01 後30日內發給。勞退條例第11條第1、2項定有明文。又勞基
02 法第14條第4項準用第17條規定，勞工依勞基法第14條規定
03 終止勞動契約者，其在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
04 1年發給相當於一個月平均工資之資遣費，剩餘月數，或工
05 作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。次
06 按，勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
07 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
08 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
09 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
10 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
11 工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例第
12 12條第1項亦有明文。

- 13 2. 查本件原告主張其自93年5月24日起受僱於被告，且終止契
14 約前6個月平均工資為4萬2900元，又自94年7月1日適用勞退
15 新制，舊制年資並未經結清等情，未據被告否認，堪以採
16 信，則原告應得依勞工退休金條例第11條第2項、第12條第1
17 項規定，請求被告給付按舊制年資、新制年資計算之資遣
18 費，是原告自93年5月24日起至94年6月30日止之舊制資遣費
19 年資基數為1又1/6，自94年7月1日起至109年8月17日止之勞
20 退新制資遣費年資基數為6，合計7又1/6，以原告離職前6個
21 月平均工資為4萬2900元計算，原告依前揭規定得請求之資
22 遣費為30萬7450元【計算式： $(7 + 1/6) \times 4\text{萬}2900\text{元} = 30\text{萬}$
23 7450元】，本件原告僅請求被告給付資遣費30萬7164元，自
24 無不可，應予准許。

25 (四)關於預告期間工資部分：

26 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
27 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
28 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
29 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
30 日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契
31 約者，應給付預告期間之工資。」，是雇主依勞基法第11

條、第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工資，而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定甚明，是原告主張依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付預告期間工資，並無依據，從而，本件原告請求被告給付預告期間工資4萬2900元，於法不合，不應准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付資遣費30萬7164元，及自勞動聲請狀繕本送達翌日即110年11月23日起（見本院調字卷第31頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決第1項係法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44條第1項規定，應依職權宣告假執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，兩造於此部分雖陳明願供擔保准免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，不另為假執行准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、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，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁，至原告引用本院111年度勞訴字第14號案件原告吳賢龍訴訟代理人之聲請，亦請求傳訊侯靜如、吳靜雯、王志群為證人，均無調查必要；被告欲提出解僱員工未必需先對員工懲處之實務見解，亦無從拘束本院，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 9 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 顥 雯

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 111 年 9 月 12 日

