

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第21號

原告 周玉萍

被告 八海企業有限公司

法定代理人 陳蓮淑

訴訟代理人 李俊賢律師

王心甫律師

湯雅竣律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院民國（下同）111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）10萬6,186元及自110年11月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1/2，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付得假執行；但被告如以10萬6,186元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自103年7月1日起受僱於被告公司，約定每月工資為2萬6,300元，被告公司於109年7月27日，未經預告將伊解僱，請求給付資遣費7萬9,887元（ $26,300 \times \left[6 + \frac{27}{360}\right] \times \frac{1}{2} = 79,887$ ，小數點以下進位）、預告期間工資2萬6,300元、109年7月至110年12月止之薪資差額10萬2,639元、特別休假應休未休工資2萬6,300元（109年、110年各15天），及補提繳退休金提繳差額5,616元（109年7月至110年12月）。並聲明：（一）被告應給付原告23萬5,126元及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之利息；(二)被告應提繳5,616元至原告之勞工退休金
02 專戶。

03 二、被告抗辯：原告任職期間，有相當事證可認其有竊盜、毀損
04 機器之行為，另違反工作規則，情節重大，伊公司當可不經
05 預告終止兩造間之動契約關係。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、兩造之不爭執事項：

07 (一)原告自103年7月1日起，任職於被告公司擔任機台焊接之
08 職務，約定每月工資為2萬6,300元。

09 (二)被告公司於109年7月27日，未經預告將原告解僱。

10 (三)被告公司以含原告等7人員工，意圖為自己不法所有，基於
11 竊盜之犯意聯絡，於109年6月29日起迄同年7月20日止之
12 上班時間（8時許至17時20分許），在關係企業先勝公司址
13 設高雄市○○區○○路000號公司內，徒手竊取先勝公司所
14 有零件後，以置入隨身容器、手提袋等收納物品或以衣物遮
15 掩之方式，藉以避免遭公司監視器攝得竊取影像，並攜至上
16 開公司1樓辦公室、會客室或垃圾桶藏匿之方式得手後，再
17 趁機分批以隨身容器、手提袋等收納物品攜出公司至不詳地
18 點銷贓；含原告等7人員工另基於毀損之犯意聯絡，在先勝
19 公司址設高雄市○○區○○路000號公司內，毀損先勝公
20 司、相對人公司所有機器設備致令不堪用，足生損害於先勝
21 公司、相對人公司，嗣2家公司員工於同年7月27日清點公
22 司倉庫發現零件短缺後，調閱監視影像查看始悉上情，因對
23 含原告等7人員工提起刑法竊盜、毀損罪嫌，經檢察官偵查
24 後，以高雄地方檢察署109年偵字第18741號為不起訴處
25 分。

26 四、就兩造爭執事項之判斷：

27 (一)關於原告有無竊盜、毀損行為：

28 被告公司就原告之竊盜、毀損行為提起刑事告訴，遭檢察官
29 不起訴（見兩造不爭執事項(三)），然被告公司仍辯稱原告於
30 109年6月29日向訴外人吳賢龍借用WD-40除鏽潤滑劑，並用
31 該除鏽潤滑劑，使其公司8台焊接機於同年7月13日有不堪使

01 用情形，另於同年7月14日、15日之上午11時59分，自廠區2
02 樓提裝置零件之塑膠袋走出，違反未經報准不得逕自倉庫區
03 領用零件之工作規則，應認定屬竊盜（見本院卷第32至33頁
04 答辯狀、第145至146頁答辯(二)狀）。惟查：

05 1.毀損部分：

06 被告公司就其所辯雖提出維修明細表、109年6月29日原告借
07 用之監視錄影截圖、總經理張仁佑之行程截圖及活動附表、
08 同年7月15日中午12時3分1樓會議室錄影畫面為證，然：(1)
09 維修明細表僅能證明焊接機有維修情形（見本院卷第163至1
10 88頁），並無法證明該維修與原告有關；(2)借用之監視錄影
11 截圖，僅能證明原告有借用WD-40除鏽潤滑劑之事實（見本
12 院卷第83頁），亦無法證明焊接機之維修與原告有關；(3)總
13 經理張仁佑之行程截圖僅能片段證明其5張截圖時間所在位
14 置（見本院卷第84至87頁），活動附表至多亦僅能說明各片
15 段時刻之可能位置（見本院卷第151至153頁），均無法證明
16 總經理張仁佑未請原告幫其拿WD-40除鏽潤滑劑，從而亦無
17 法證明原告在檢察官偵訊時，所稱代總經理張仁佑拿取WD-4
18 0除鏽潤滑劑有何不實，此當亦無法證明焊接機之維修與原
19 告有關；(4)依被告公司所提出之109年7月15日中午12時3分1
20 樓會議室錄影畫面顯示，共有1女2男在該處用餐，且座位間
21 有一定之距離（見本院卷第201頁），並不像是可討論隱密
22 事情之適當處所，而原告如有被告公司所辯稱之毀損雇主機
23 器情事，衡情，斷無可能在此公開場合高談闊論，是認此部
24 分會議室用餐之畫面，亦難證明被告公司焊接機之維修與原
25 告有關。從而本院認並無證據可證明原告對被告公司之機器
26 有損損之不法行為，被告公司當不得據此適法解僱原告。

27 2.竊盜部分：

28 被告公司就其所辯雖提出倉庫走道之監視鏡頭畫面為證，然
29 依被告公司提出之監視鏡頭畫面顯示，原告走出倉庫區時，
30 手上雖提有塑膠袋，但係屬一般購物所用之透明塑膠袋，如
31 果原告有意竊盜，似不應以此塑膠袋為容器。另原告在倉庫

01 區時雖有伸手接觸物品之動作，但當時手上已提有塑膠袋，
02 且塑膠袋中應已裝有物品，外觀上似與走出倉庫區時所提塑
03 膠袋之情形相同，由此觀之，亦難認原告有竊盜之行為。更
04 何況，原告伸手可能接觸之物品有一定之份量，如果原告將
05 該物品放入其手上之塑膠袋，其所提之塑膠袋之外觀，應有
06 明顯之變化（見本院卷第89至92頁）。綜上，本院認並無法
07 據被告公司提出之監視鏡頭畫面，證明原告有竊取物品之不
08 法行為，被告公司亦不得據此適法解僱原告。

09 (二)關於原告有無違反工作規則及是否情節重大：

10 被告公司辯稱其公司有零件短缺、機器非自然毀損情形，自
11 109年6月起，開始以開會、書面公告方式告誡同仁誤觸法
12 網，並於同年6月18日、24日，開會並頒佈公告「今日起領
13 料需由總經理陪同」、「公司人員不得擅自進入零件倉庫、
14 第二辦公室、消耗性物品存放區，違反規定將解僱並報警處
15 理」，原告未填領料表，亦未再總經理陪同下，逕自進入領
16 料區領用零件之竊盜行為，違反工作規則，破壞勞雇間之基
17 礎信賴關係，情節重大，其公司得依勞動基準法第12條第1
18 項第4款規定，終止兩造間之勞動契約關係（見本院卷第143
19 至146頁答辯(二)狀），固提出109年6月18日、24日、7月1日
20 公告、同年6月24日開會紀錄為證（見本院卷第69、71、7
21 3、161頁），但以兩造不爭執被告公司於上開公告、開會不
22 久後，即以含原告在內之7名員工，於109年6月29日起迄
23 同年7月20日止之上班時間竊取公司零件，並毀損公司機
24 器，而對上開7名員工提起刑法竊盜、毀損告訴之情（見兩
25 造不爭執事項(三)），顯見上開公告、開會頒佈之工作規則，
26 尚非一般員工可知曉遵循，否則焉有7名員工同時違反之可
27 能，從而不論原告是否違反被告公司新頒佈之工作規則，但
28 即使違反，依工作規則頒佈之時間，及同時可能違反之人
29 數，均不得視本件工作規則之違反為情節重大，故被告公司
30 當不得以勞動基準法第12條第1項第4款所規定之「違反勞動
31 契約或工作規則，情節重大」為由適法解僱原告。

01 (三)兩造間勞動契約關係何時終止：

02 兩造不爭執被告公司於109年7月27日，未經預告終止兩造
03 間之勞動契約關係（見兩造不爭執事項(二)），原告主張被告
04 公司是違法終止勞動契約，其不予承認，但嗣後於訴訟程序
05 中表示已承認兩造間勞動契約之終止（見本院卷第27頁言詞
06 辯論筆錄）。然依原告提出之勞資爭議調解申請記載，其於
07 甫遭被告公司終止勞動契約關係約20日後之109年8月17日，
08 即向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並向被告公司請
09 求給付資遣費、預告期間工資，另請求發給非自願離職證明
10 書（見110年度勞簡專調字第55號【下稱調解卷】第19至21
11 頁），顯見當時已承認兩造間勞動契約關係之終止，否則何
12 得請求給付資遣費、預告期間工資，並請求發給非自願離職
13 證明書，是本院認被告公司以勞動基準法第12條第1項第4款
14 所規定之「違反勞動契約或工作規則，情節重大」為由終止
15 兩造間之勞動契約關係，雖非適法，但兩造間之勞動契約關
16 係於被告公司未經預告終止之後，已因原告之承認，而於被
17 告公司終止時，事實上合意終止。

18 (四)原告得否請求被告公司給付資遣費、預告期間工資及其金
19 額：

- 20 1.勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
21 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
22 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
23 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之
24 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
25 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定；雇主依第11條
26 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
27 之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
28 之，二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；雇
29 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
30 之工資，勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條
31 第1項第1、2款、第3項分別定有明文。又勞工在雇主依上開

法律規定，適法終止勞動契約之情形下，尚得請求雇主給付資遣費、預告期間工資，在雇主不適法終止勞動契約之情形下，因顧慮勞工在勞動契約關係中之人格尊嚴，當不能強求勞工僅可選擇繼續維持既有之勞動契約關係，而應認勞工亦可被迫接受勞動契約關係之終止，但得請求雇主給付上開之資遣費、預告期間工資，勞動法規在此情形下，無類如上開法規所規範之勞工得向雇主請求給付資遣費之規定，堪認屬法律漏洞，勞工自得類推適用上開規定，向雇主請求給付資遣費、預告期間工資。如上所述，本件係由被告公司不適法兩造間之勞動契約關係，堪認原告係被迫接受勞動契約關係之終止，因而申請勞資爭議調解，請求被告公司給付資遣費、預告期間工資，並請求發給非自願離職證明書，則原告當得類推適用上開規定，請求雇主即被告公司給付資遣費及預告期間工資。且適用法規為法院之職權，而法規之類推適用，非一般勞工所能輕易知悉而於訴訟中明確引用，是本院認法院應依職權直接引用，不待勞工之主張。

2.原告主張其平均工資為兩造不爭執之每月工資2萬6,300元（見兩造不爭執事項(一)），該主張合於經驗法則，且為被告公司所不爭執，堪信為真實。則原告得請求被告公司給付之資遣費為7萬9,886元（ $26,300 \times 1/2 \times [6 + 27/360] = 79,886$ ，小數點以下四捨五入【工作期間：103年7月1日至109年7月27日】），可請求之預告期間工資為2萬6,300元。

(五)原告得否請求被告公司給付109年7月至110年12月止之薪資差額、補提繳同時期之勞工退休金差額：

如上所述，被告公司以勞動基準法第12條第1項第4款所規定之「違反勞動契約或工作規則，情節重大」為由終止兩造間之勞動契約關係，雖非適法，但兩造間之勞動契約關係於被告公司未經預告終止後，已因原告之承認，堪認於被告公司終止時，事實上已合意終止，則原告當不得再請求被告公司給付109年7月至110年12月止之薪資差額，亦不得請求補提繳同時期之勞工退休金差額。

01 (六)原告得否請求被告公司給付特別休假應休未休工資：

02 勞工之特別休假，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工
03 資，勞動基準法第38條第4項前段定有明文。如上所述，兩
04 造間勞動契約關係於109年間即已終止，則原告當可請求109
05 年15天特別休假應休未休工資1萬3,150元（ $26,300 \div 30 \times 15 =$
06 $13,150$ ），但請求110年特別休假應休未休工資部分，因勞
07 動契約已終止，即屬無據。

08 五、綜上所述，原告所訴於資遣費為7萬9,886元、預告期間工資
09 為2萬6,300元、特別休假應休未休工資1萬3,150元，合計11
10 萬9,336元，及自勞動調解聲請狀繕本送達被告翌日（即110
11 年11月23日，見調解卷第35頁送達證書）起至清償日止，按
12 週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有據，應予准
13 許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原
14 告勝訴部分，屬勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動
15 事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條
16 第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件
17 事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌
18 認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

19 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
20 文。

21 中 華 民 國 111 年 10 月 5 日
22 勞動法庭 法 官 鄭峻明

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 10 月 5 日
27 書記官 洪光耀