

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第88號

原告 吳靜雯

被告 先勝貿易有限公司

法定代理人 陳蓮淑

訴訟代理人 李俊賢律師

湯雅竣律師

王心甫律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111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貳拾參萬捌仟貳佰元，及自民國一一〇年十一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（撤回部分除外）由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣貳拾參萬捌仟貳佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國96年7月23日受僱於被告，109年7月28日離職，平均工資新台幣（下同）3萬9,700元，被告聲稱原告於109年6月29日起迄同年7月20日之上班時間竊取公司零件且毀損公司機具為由，將原告解僱，然原告並無竊取公司零件及毀損公司機具行為，被告解僱不合法，原告雖於109年8月17日至高雄市政府勞工局（下稱勞工局）進行勞資爭議調解，兩造調解不成立，被告積欠原告資遣費23萬8,200元、預告工資：3萬9,700元等語。並聲明：被告應給付原告27萬7,900元及自勞動聲請書狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院勞訴卷第357頁）。

01 二、被告則以：(一)竊盜部分：原告於109年7月2日11時44分許跟
02 隨訴外人陳儒彪進入二樓進口零件存放區竊取零件，此二人
03 均係在未經告知被告公司總經理，亦未有總經理陪同之情況
04 下，逕自進入倉庫領件區，依工作規則之內容規定，原告與
05 訴外人陳儒彪之所作所為自應認定係竊盜無誤；(二)毀損部
06 分：依109年7月13日之錄影畫面所示原告與吳賢龍涉嫌破壞
07 F-260機器之出貨品質。被告所列證據，有相當理由認為原
08 告有竊盜、毀損之行為，是原告自難僅以刑事不起訴處分，
09 即認被告之解僱行為屬違法，原告於任職被告公司期間，其
10 行為已涉犯刑法竊盜、毀損等罪，亦已屬重大違反被告公司
11 工作規則，經被告公司屢勸不聽，被告方於109年7月27日依
12 勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4、5款及被告公
13 司工作規則手冊第11條第4、6款規定不經預告終止兩造間勞
14 動契約。(三)縱認原告行為未涉及刑法竊盜罪部分（僅為假設
15 語氣），原告未確實落實被告公司零件領用辦法，暨其明知
16 被告為杜絕公司零件短缺之問題，不但未遵守工作規則，甚
17 至與共犯吳賢龍等人基於共同犯意在未有公司總經理或領件
18 負責人之陪同下恣意進出二樓倉庫領件區乙情，顯已違反工
19 作規則之規定，且因嚴重違背勞工對雇主之忠誠義務，使兩
20 造間之勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，且依原告前揭所
21 為情節，業已透過警告並給予改善期間，被告卻依然故我，
22 顯已無法透過其他懲戒方法維護被告人事及廠區安全管理秩
23 序，自屬勞基法規定「情節重大」之要件。是被告依據勞基
24 法第12條第4款，以原告違反勞動契約或工作規則且情節重
25 大，終止兩造間之勞動契約，自屬有理，實符合最後手段性
26 無疑，則原告向被告請求給付資遣費等費用，依勞基法第18
27 條規定，顯無理由。(四)綜上，原告破壞F-260機器、竊取零
28 件、未據實填寫領料單即未有人陪同下進入領件區領料，輔
29 以被告與訴外人黃建溢之調解筆錄，可證原告屢次違反工作
30 規則情形，被告方予以解僱，實已符合最後手段性。退步言
31 之，縱認未符合最後手段性，被告公司已因原告之重大違反

01 工作規則行為受有零件、機器之損害，本件屬「懲戒性解
02 僱」，本即沒有「解僱最後手段性原則」之適用，而原告擬
03 依法終止兩造勞動契約，亦均與勞動基準法第11條及第13條
04 無涉，則自無給付原告預告期間之工資之義務等語置辯。並
05 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
06 告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)原告於96年7月23日到職，並於109年7月28日離職。

09 (二)被告分別於109年6月18日、6月24日公司開會時，均公告並
10 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
11 並報警處理。

12 (三)如本院認原告請求之項目有理由，被告就原告請求之項目金
13 額不爭執。

14 (四)被告對原告提起竊盜、毀損告訴業經臺灣高雄地方檢察署不
15 起訴處分確定，本院駁回被告聲請交付審判確定。

16 四、本件爭點：原告請求資遣費及預告工資27萬7,900元，有無
17 理由？

18 五、本院之判斷

19 (一)被告不得依勞基法第12條第1項第4、5款及被告公司工作規
20 則手冊第11條第4、6款規定終止兩造勞動契約：

21 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
22 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
23 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
24 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞
25 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
26 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞
27 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之
28 「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
29 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
30 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工行為
31 是否達到解僱程度之衡量標準。工作規則雖得就勞工違反勞

動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號、109年度台上字第1399、2717號判決意旨參照）。又按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。

2. 被告辯稱原告涉犯刑法竊盜、毀損等罪，故依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止兩造間勞動契約等語，並提出通話錄音檔案、外出登記表、行車日報表、大日環保有限公司名片、監視器影片檔、偵查中筆錄、被告公司機器、零件領料出貨登記表、原告私自拿取公司物品之實體參考圖片、錄影畫面影片、截圖、成品檢查記錄表、吳賢龍工作日報表、和解筆錄等件為憑（本院勞訴卷第29至97、147至155、183至217、267至279頁），惟尚難憑上開事證推論原告有竊盜或破壞機器之行為，且參被告前對原告提起刑事竊盜、毀損告訴，經臺灣高雄地方檢察署檢察官以109年度偵字第18741號為不起訴處分確定、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號駁回再議之處分、臺灣高雄地方法院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，經本院調閱上開刑事事件卷宗核閱屬實，堪信此部分之事實為真，益見原告應無被告所指之竊盜、毀損情事。故本

01 件尚難以上開客觀事證及被告臆測情節，即認原告於上班期
02 間有何竊盜或破壞機器之舉動犯行。

03 3.被告又辯稱被告分別於109年6月18日、6月24日公司開會
04 時，均公告並告誡全體員工應確實遵守公司之零件取用規
05 則，否則將解僱並報警處理，原告屢次違反工作規則情形，
06 被告方於109年7月27日予以解僱，實已符合最後手段性等
07 語，惟原告否認被告係合法終止等語，經查：依被告所提工
08 作規則第43條第4項規定：「員工之懲處種類如下：（一）減
09 發獎金。（二）解僱。（三）記大過。（四）記小過：記小過
10 三次者，為記大過一次。（五）記警告…」等語，有該工作
11 規則附卷可稽（本院勞訴卷第175頁正反面），被告雖辯稱
12 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
13 樓倉庫領件區，違反工作規則情節重大云云，惟原告縱有多
14 次未有公司總經理或領件負責人之陪同下進出二樓倉庫領件
15 區之情事，被告亦未舉證證明因原告未有公司總經理或領件
16 負責人之陪同進出二樓倉庫領件區，被告實際受有何財物上
17 損害，再者，依被告工作規則懲處種類，除解僱外，尚有記
18 過等方式，被告法定代理人於本院言詞辯論期日自陳：被告
19 並未對原告記過，而是直接解僱等語（本院勞訴卷第361
20 頁），依前開有關解僱最後手段性原則之說明，參酌上開有
21 關被告對原告違反工作規則之情狀懲處方式，被告未經記
22 過，逕對原告為解僱處分，違反解僱最後手段性原則甚明，
23 被告解僱並不合法。是被告稱原告違反第12條第1項第4、5
24 款及被告公司工作規則手冊第11條第4、6款規定之解僱事
25 由，均不可採。

26 (二)原告請求資遣費23萬8,200元，有無理由？

27 1.被告對原告所為終止勞動契約之行為既非合法，已如前述，
28 則兩造間勞動契約自應繼續存在，惟原告既然於109年8月17
29 日勞資爭議調解會議上請求被告給付資遣費及預告工資，解
30 釋上應認有依勞基法第14條第1項第6款之規定終止雙方勞動
31 契約之意（本院勞專調卷第15頁背面），可證兩造間之勞動

01 契約至遲已於109年8月17日終止。

02 2.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
03 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
04 者。」、「第十七條規定於本條終止契約準用之。」；「雇
05 主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
06 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於
07 一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或
08 工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月
09 計。」，勞動基準法第14條第1項第6款、第4項、第17條定
10 有明文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
11 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十
12 三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二
13 十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
14 年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
15 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
16 勞動基準法第十七條之規定。」，勞工退休金條例第12條第
17 1項亦有明文。原告已依勞基法第14條第1項第6款規定終止
18 兩造間之勞動契約，已如前述，依上開規定，原告請求被告
19 給付資遣費，應屬有理，又如原告請求之資遣費項目有理由，
20 被告就原告請求資遣費之金額不爭執（本院勞訴卷第36
21 1頁背面），堪認原告主張被告應給付原告資遣費23萬8,200
22 元，為有理由，應予准許。

23 (三)原告請求預告工資3萬9,700元，有無理由？

24 依勞基法第16條第1項、第3項規定，雇主依勞基法第11條、
25 第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工資，
26 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
27 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
28 法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定甚明。本件
29 係原告依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，自不得請
30 求預告工資。

31 六、綜上所述，原告請求被告給付資遣費23萬8,200元，及自勞

動聲請狀繕本送達翌日即110年11月27日起（勞專調第63頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第436條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 8 月 23 日
勞動法庭 法 官 吳芝瑛

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 8 月 23 日
書記官 劉玟君