臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞小字第50號

原　　告　王宥崴

被　　告　可恩環保科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭炯宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）71,497元。

二、訴訟費用1,500元由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以71,497元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第1款、第2項分別定有明文。原告起訴時原請求：「㈠被告應給付原告67,671元。㈡被告應開立非自願離職證明書予原告。」（專調卷第11頁）。

二、嗣於訴狀送達後，原告變更請求為：「被告應給付原告71,497元。」（本院卷第141頁），被告並無異議而為本案之言詞辯論，視為同意原告之變更，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠伊自民國112年6月12日起受僱於被告擔任司機（下稱系爭契約），負責駕駛車輛清運大樓垃圾，自113年6月1日約定每月工資為42,000元，被告按月於次月5日給付部分工資，次月10日以現金給付加班費、獎金、職務津貼等。

㈡伊於114年12月20日凌晨4時40分駕駛車牌號碼000-0000號自用小貨車（下稱系爭車輛）執勤時發生交通事故（下稱系爭事故），當場向被告回報系爭車輛安全氣囊爆開、擋風玻璃破裂、車頭嚴重受損等明顯安全疑慮，被告卻以無備用車輛為由，未即時排除危險或提供安全替代方案，並要求伊於系爭事故後繼續使用系爭車輛至114年12月23日，違反雇主應提供安全工作環境之義務。伊依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款，於115年1月17日預告於115年1月19日13時終止系爭契約（下稱甲終止）。

㈢伊114年7月1日至115年1月19日之工資如附表一所示，以平均工資54,880元計算，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條，請求被告給付資遣費71,497元。並聲明：如變更後之聲明。

二、被告則以：

㈠系爭事故係原告於114年12月20日4時40分駕駛系爭車輛，行經高雄市鳳山區建國路3段與文濱路口，因未注意車前狀況，自後撞擊訴外人曾品蓉駕駛之車牌號碼000-0000號自用小客車所致。

㈡系爭車輛僅外觀受損，煞車系統、水箱及引擎等主要安全結構與行車功能均屬正常，並無立即危害行車安全之虞，原告繼續駕駛尚在合理可行之安全範圍內，伊未違反職業安全衛生法（下稱職安法）第5條之保護義務，亦未違反勞動契約或勞工法令。

㈢伊於系爭事故後旋即調度車輛，並將系爭車輛交由全賓汽車有限公司（下稱全賓公司）經營之全賓汽車服務廠評估安全性及安排維修，足見伊已相當改善，並無重大違約事由，情節亦非重大，甲終止無理由。縱認原告得終止，其遲至115年1月19日始終止，屬權利濫用。

㈣甲終止既不生效力，原告於115年1月20日至22日無正當理由繼續曠工3日，伊已於115年1月29日依勞基法第12條第1項第6款終止（下稱乙終止），並於同年月30日到達原告，自無

給付資遣費之義務等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠被告允許原告於114年12月20日至同月23日使用系爭車輛，違反職安法第5條第1項。

1.按雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害，為職安法第5條第1項所規範。該規定旨在保護勞工於執行職務時之生命、身體、健康，要求雇主採取必要之預防措施，預先防範機械、設備、器具等物件及作業活動對勞工所生之危害，自屬勞基法第14條第1項第6款之勞工法令。

2.經查，系爭事故致系爭車輛於114年12月20日安全氣囊展開、車頭部分鈑金、大燈、雨刷連桿破損、副駕駛座左下擋風玻璃破裂，為兩造所不爭執（本院卷第144頁），另有車輛照片在卷可查（專調卷第25至27頁）。依全賓公司陳報，大燈、雨刷連桿為修復前之受損更換項目，修復前若於雨天行駛，或於夜間、視線不良情況下行駛，均有影響行車安全之虞（本院卷第83頁）。縱該車主要機械結構正常，惟大燈、雨刷連桿受損已足影響雨天、視線不良時之行車安全。是如系爭車輛未經修復，即經勞工駕駛執行業務，確有可能在行車安全上產生危害。

3.復查，系爭事故當日為雨天，有道路交通事故現場圖可佐（專調卷第113頁），原告仍於114年12月20日持續駕駛系爭車輛至11時許，且於114年12月21日至同月22日，亦每日自凌晨4時許出車執行清運業務，均有該車之定位系統與行車軌跡在卷可查（專調卷第29、31頁）。該等行駛時段視線未必良好，且天候、光線非勞工所能控制，雇主應預先防範可預見之視線不良情形，系爭車輛未經修復，即由原告駕駛執行業務，對行車安全確有危害。

4.被告辯稱：如原告使用車輛為晴天或毛毛雨，行車速度若慢，即無安全疑慮，原告未曾向隊長反應有視線不良問題等語（本院卷第142頁），惟雇主不得以天候、光線良好為

由，否認其保護義務，且其保護義務也不以勞工反應為前提，被告所辯，自不足排除系爭車輛有安全疑慮之認定。

5.被告雖以：原告曾電話告知系爭車輛尚可繼續開，且該車屬新車、無備用車可替換（本院卷第138頁），始允許原告於114年12月20日至23日繼續駕駛系爭車輛值勤，惟查：

⑴、雇主之保護義務，不因勞工回稱可繼續駕駛而免除。且觀原告於114年12月21日詢問被告之車隊長即訴外人郭福泉，備用車輛借用至何時，郭福泉僅以通訊軟體回覆「要下週二才會回來，週三你們才能用。」（專調卷第33頁），可知被告原有備用車輛，僅因出借他處而無法即時使用。

⑵、從而，被告遲至114年12月24日，始提供系爭車輛以外之車輛供原告清運大樓垃圾（本院卷第144頁），期間既未提供不受環境影響即可安全駕駛之車輛，亦未暫停或調整原告之出勤，即任由原告駕駛系爭車輛提供勞務，難認其已於合理可行範圍內採取必要措施。被告使原告駕駛受損之系爭車輛值勤，致原告有發生職業災害之虞，違反職安法第5條第1項之勞工法令。

㈡甲終止合法。

1.按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之，民法第489條第1項定有明文。勞基法規定勞動契約之一方當事人有該法第12條第1項或第14條第1項各款所列情形之一時，他方得不經預告終止契約，即係將民法第489條第1項所指重大事由予以具體化之規定。是勞基法第14條第1項第6款規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，即該當重大事由，勞工得據以終止勞動契約；至於雇主一方依同法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，須勞工違反勞動契約或工作規則，且情節重大，始屬重大事由，二者該當之要件不同，自無從比附援用（最高法院110年度台上字第22號判決意旨參照）。

2.如雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞

者，依勞基法第14條第1項第6款、第2項，勞工得於知悉其情形之日起30日內終止契約，不以情節重大或違法狀態於終止時仍存在為必要；雇主事後改善，不影響勞工已取得之終止權。被告雖辯稱：其於114年12月24日已將系爭車輛送修並調度他車，惟被告違反勞工法令之行為自114年12月20日持續至同年月23日，事後改善不影響原告已取得之終止權。

3.訴外人郭宗澔為被告法定代理人之子，並為被告之受僱人，被告稱郭宗澔係任被告調度課長（本院卷第137至138頁）。原告於115年1月17日，以通訊軟體向郭宗澔，依勞基法第14條第1項第6款預告將於115年1月19日終止之意思表示，為兩造所不爭執（本院卷第144頁）。縱以114年12月20日為原告知悉日起算，原告於115年1月17日行使終止權，未逾30日除斥期間，系爭契約已於115年1月19日合法終止。

4.被告辯稱原告行使終止權有權利濫用之虞，惟原告於法定期間內行使，且係基於被告違反勞工法令之事實，難認有權利濫用，被告此部分抗辯，亦無可採。

5.甲終止於000年0月00日生效後，契約已消滅，原告於115年1月20日至22日已無出勤義務，被告於115年1月29日所為乙終止，無從使已消滅之契約再生終止效力。

㈢原告得依勞退條例第12條請求被告給付資遣費71,497元。

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條，或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，為勞退條例第12條第1項所規範。

2.次按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之

金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

3.兩造不爭執原告自112年6月12日起受僱於被告，原告於114年7月至115年1月之工資數額如附表一所示（本院卷第144至145頁），自系爭契約終止日即115年1月19日（該日不計入），往前回溯6個月【即自114年7月19日至115年1月18日為止】之總日數為184日，其日平均工資為1,842元、月平均工資為55,260元（計算式詳附表二），原告自112年6月12日起至115年1月19日之任職年資為2年7月8日，新制資遣基數為1＋109/360 【新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)】，原告得請求被告給付之資遣費為71,992元【計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下四捨五入】。原告僅請求71,497元，當屬有據。

四、綜上所述，原告依勞退條例第12條請求被告給付原告71,497元，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，不逐一論述，併此敘明。

六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、本件係依民事訴訟法第436條之8第1項適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，故依同法第436條之19第1項、第91條第3項等規定，確定訴訟費用額為1,500元（即第一審裁判費），由被告負擔，並應加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　葉晨暘

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法

令為理由，不得為之。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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　6　　日

書記官　陸艷娣

【附表一】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元】

一、114 年7 月：54,898元。
二、114 年8 月：55,433元。
三、114 年9 月：52,810元。
四、114 年10月：50,787元。
五、114 年11月：60,189元。
六、114 年12月：55,162元。
七、115 年1 月(計算至115 年1 月19日）：43,856元。

【附表二】

【本附表之貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國】

平均工資計算					
計算始日	計算終日	計算期間總日數	計算月份總日數	該月所得工資	計算時期工資
114年7月19日	114年7月31日	13	31	54,898	23,022
114年8月1日	114年8月31日	31	31	55,433	55,433
114年9月1日	114年9月30日	30	30	52,810	52,810
114年10月1日	114年10月31日	31	31	50,787	50,787
114年11月1日	114年11月30日	30	30	60,189	60,189
114年12月1日	114年12月31日	31	31	55,162	55,162
115年1月1日	115年1月18日	18	19	43,856	41,548
合計		184			338,951
日平均工資	1,842	月平均工資	55,260		
備註（小數點以下四捨五入）： 一、各列計算時期工資：「該月所得工資」÷「計算月份總日數」×「計算期間總日數」（元以下四捨五入）。 二、日平均工資：「計算時期工資」總合÷「計算期間總日數」（元以下四捨五入）。 三、月平均工資：日平均工資x30。					