

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第28號

原告 陳毓仁
訴訟代理人 楊智全律師
被告 思克威爾股份有限公司

法定代理人 蕭瑞芬
訴訟代理人 吳姿璉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣參拾捌萬玖仟零肆拾玖元及自民國一百一十四年三月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告，開立事由為勞動基準法第十四條第一項第六款。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣參拾捌萬玖仟零肆拾玖元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）104年9月5日起受雇於被告，擔任林口三井百貨SKECHERS專櫃人員（公司職稱記載為助理），底薪為新臺幣（下同）1萬9800元再加上抽成獎金，抽成獎金係以銷售額4.5%平均分給店員，月薪約有8萬以上。最後工作日為113年7月31日。三井百貨公司於113年間有會員消費獲取點數活動（下稱系爭點數活動），單筆消費200元可獲得1點點數，點數使用以1百點為單位，未滿1百點無法使用，每次最少須使用1百點，1點點數可折抵1元使用。113年6月3日至6月14日間，原告對來電消費者告知系爭點數活動，有些熟客可能是不想註冊會員登錄點數，便會隨手將

01 消費明細(點數)贈與原告，原告當時僅心想順手存個點數，
02 便將客人贈與之點數掃描存入自己手機，合計僅取得約50點
03 (客觀價值至多僅有約50元，且未達1百點無法使用)(以下
04 簡稱系爭違規事件)。嗣於同年7月4日三井百貨公司聯繫被
05 告，告知積點異常，原告據實告知上情，三井百貨公司對被
06 告開立5萬元罰單，原告未能提出客人個資，亦不同意吸收
07 罰單，被告對於原告提告業務侵占，已獲不起訴處分，被告
08 公司於113年7月30日於113年7月31日以勞基法第12條第1項
09 第4款解雇原告。但被告違法解雇違反解雇最後手段原則，
10 原告於調解時，依據勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
11 約，請求被告給付資遣費42萬5293元，並開立非自願離職證
12 明書，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給
13 付原告42萬5293元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
14 按年息百分之五計算之利息。被告應開立非自願離職證明書
15 予原告，開立事由為勞基法第14條第1項第6款。第一項聲明
16 請准宣告假執行。

17 二、被告則以：系爭違規情形業經被告一再告知原告，有被證1
18 職前教育訓練表、被證5直營門市管理規章、被證6直營部門
19 管理規章、被證7確認簽收單、被證8三井百貨營業管理規則
20 及罰則、被證9商場管理手冊、被證10line截圖、被證11事
21 件調查表、被證14專櫃派遣人員管理辦法，且可能遭三井百
22 貨要求撤櫃，有被證12合約可按。原告違反忠實義務，破壞
23 被告建立之管理秩序、影響紀律、恐遭撤櫃之危險，原告說
24 謊辯稱損害極小，違反為人處世應遵守之基本道德，難以期
25 待已解雇以外之手段繼續僱傭關係。檢察官不起訴理由為點
26 數並非物，並非原告行為為正當等語置辯，並聲明：原告之
27 訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項(見本院卷第151-152頁、114年5月13日筆
29 錄)：

30 (一)原告自104年9月5日起受雇於被告，擔任專櫃人員，最後工
31 作日為113年7月31日。

- 01 (二)原告於113年6月3日起至同月14日止，將非原告本人消費之
02 發票登錄至原告於三井百貨之點數共128點(以下簡稱系爭違
03 規事件)，經三井百貨於113年7月4日發現後據此處罰被告新
04 台幣(下同)5萬元，有被告提出被證2補登紀錄、被證3電
05 子郵件、被證4扣款證明單可按(見本院卷第83-87頁)。
- 06 (三)被告於113年7月30日依據勞基法第12條第1項第4款之規定終
07 止勞動契約，並提起業務侵占告訴，經檢察官為不起訴處
08 分，有原告提出之原證4新北地方檢察署檢察官113年度偵字
09 第53649號不起訴處分書可按(見本院卷第29-34頁)
- 10 (四)原告以被告違法解雇為由，依據勞基法第14條第1項第6款之
11 規定終止勞動契約，有原告提出原證5之新北市政府勞資爭
12 議調解記錄可按(見本院卷第33-34頁)
- 13 (五)如原告主張有理由，扣除端午節獎金2萬9073元、春酒摸彩
14 獎金1萬1747元後，僅得請求資遣費38萬9049元。

15 四、本件爭點如下：

16 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

17 1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
18 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
19 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
20 則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違
21 反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
22 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之
23 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節
24 重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
25 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
26 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
27 達到應予解僱之程度之衡量標準(最高法院97年台上字第26
28 24號判決意旨參照)。所謂「情節重大」，應指因該事由導
29 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
30 關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付
31 其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行

01 受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。勞
02 動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞
03 工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而
04 擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，
05 若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞
06 工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有
07 效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，
08 雇主得予解僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基
09 準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之（台灣高等
10 法院88年度勞上字第7號判決意旨參照）。

11 2. 原告主張：其不知被證5直營部門管理規章、不知被證6之直
12 營門市管理規章內容、未見過被證8三井百貨管理規則、不
13 知被證10之line內容、原告並非群組成員，否認被證14之專
14 櫃派遣人員管理辦法之真正，且未接受過相關通知，否認受
15 有相關教育訓練，未曾參加店長會議，且系爭違規事件，並
16 未造成被告重大損害，被告解僱違反解僱最後手段原則，原
17 告依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約云云，
18 然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

19 (1) 被告抗辯依據被證1之專櫃門市人員職前教育訓練表所示，
20 原告既已完成教育訓練，自應知悉系爭違規事件為被告所禁
21 止，然被證1之專櫃門市人員職前教育訓練表，但原告僅就
22 「門市與專櫃每月管理流程說明」「自我閱讀，網站」欄簽
23 名確認，並無明確註記系爭違規事件為被告公司所禁止，自
24 難認定原告已知悉系爭違規事件為被告公司所禁止。至於被
25 告提出被證5直營部門管理規章、被證6之直營門市管理規章
26 內容、被證8三井百貨管理規則、被證9之店長會議，被證7之
27 領取確認簽收單，均無原告之簽名。被告所提出被證10之lin
28 e內容及被證16之截圖說明，均無法證明原告為該群組成員，
29 原告復主張未曾參加店長會議等語，另被告以被證11之系爭
30 違規事件調查記錄，店長余文佑有明確告知原告系爭違規事
31 件為被告公司所禁止，然為原告所否認，並以余文佑僅將資

01 料帶回專櫃，且本件並非消費者放棄點數，而是將點數贈與
02 原告等語置辯，觀之被證11之系爭違規事件調查表，係由余
03 文佑、李昇哲所為之紀錄，並非由原告所親自參與之調查，
04 余文佑僅陳述每月會將店長會議紙本資料放在櫃位上，要求
05 輪班人員詳讀等語，並未由余文佑明確告知原告系爭違規事
06 件為被告公司所禁止，足見，被告並未就其有利於己之事實
07 舉證以實其說，自難為有利於被告之認定。

08 (2)勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指勞
09 工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能完
10 成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注
11 意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重
12 之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手段性
13 原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以安
14 置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍
15 無法改善之情形下始得為之，合先敘明。原告主張系爭違規
16 事件，並未造成被告重大損害等語，被告因原告上開行為係
17 遭罰款5萬元，並未因此撤櫃，被告應採取較為溫和而有效之
18 方式，以降職或減薪之方式，被告卻逕為解僱，顯然違反解
19 僱之最後手段性原則，被告終止勞動契約，並非適法。

20 (二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付資
21 遣費42萬5293元，並開立非自願離職證明書，是否有理由？

22 1. 資遣費部分：

23 □勞工依勞基法第14條第1項第6款之規定，終止勞動契約者，
24 應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單
25 位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣
26 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比
27 例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第
28 17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
29 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
30 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
31 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給

01 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
02 以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，
03 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

04 □平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
05 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工
06 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
07 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
08 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
09 百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明
10 文。原告主張平均工資為9萬5482元，為被告所否認，扣除
11 端午節獎金2萬9073元、春酒摸彩獎金1萬1747元、8000元等
12 恩惠性給予，故平均工資為8萬7345元 $\{(100768+85809+1170$
13 $68+75617+74571+000000-00000-0000-0000)/6=87345\}$ ，僅
14 得請求資遣費38萬9049元，已如前述，為兩造所不爭，為有
15 理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

16 2. 非自願離職證明書部分：

17 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
18 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
19 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
20 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
21 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
22 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係以勞基法第14條
23 規定之情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定
24 之情形之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規
25 定，請求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自
26 願離職之服務證明書一節，應堪認為合於法律規定，應予准
27 許。

28 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
31 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金

01 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
02 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
03 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
04 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年3月11日收受
05 起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第119頁)，因
06 此，原告請求被告應自114年3月12日起至清償日止，按年息
07 百分之五計算之利息，應屬有據。

08 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付如主文所示，為
09 有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

10 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
11 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
12 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
13 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
14 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之
15 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
17 與判決結果無涉，爰不一一論述。

18 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

20 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

21 以上正本係照原本作成

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

25 書 記 官 王 卓 鵬