

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第126號

原告 林家樺

訴訟代理人 林倪均律師

被告 星裕國際股份有限公司

法定代理人 林彥男

訴訟代理人 林東寬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理
由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人
於本件審理中提出之書狀及言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

(一)原告依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規
定，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）93,295元，有無理
由？

1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法
（下稱勞基法）第14條第1項第2款定有明文。而所謂重大侮
辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌
雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受刺激、行為
時之客觀環境及平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判
斷，視是否已達嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。又
雇主為維護企業內部秩序，對於不守公司紀律之勞工得對之
加以懲戒，施以警告、記過、扣薪與解雇等懲戒，如勞工對
雇主所為之懲戒處分認有不當情事，原則上應循內部申訴程

01 序處理，倘另構成不法之情形，非不得依侵權行為等法律關
02 係另訴請賠償，然除非該前揭懲戒權之行使，另造成勞工之
03 人格或名譽受損，已達顯然濫用而可認情節重大之程度，致
04 嚴重影響勞動契約之繼續存在時，方得謂此亦構成前開勞基
05 法第14條第1項第2款之重大侮辱行為，而得據此不經預告逕
06 終止勞動契約。

07 2.查被告於民國111年5月30日對原告提出「工作改善計畫暨懲
08 處通知」，載稱：「事實陳述：原告於111年3月27日以定價
09 3折販售B grade商品予客人，此交易包含一雙瑕疵鞋及一件
10 單一特價商品金額共3,187元（依公司規定瑕疵品販售應與
11 正常品分開結帳）。因瑕疵鞋客人購買後反應穿著不適想退
12 貨，原告反應後督導當下告知B grade商品售出不能退換
13 貨，因客人較難處理督導說可先使用筆記本作為客訴安撫
14 用，但客人不接受，原告未再向督導呈報，決定自行賠錢給
15 客人並拿回鞋子，且處理結果未向主管呈報（依照公司規定
16 B grade商品售出不得退換貨）。因取回的瑕疵鞋不是遵循
17 正常退貨模式，無法以退貨流程處理，原告於111年4月6日
18 以POS系統無單據換貨方式改以用定價7折退貨來做收付（金
19 額-3,276元，實際帳差-1,872元），並將此筆退貨與原告其
20 他多位客人商品合併結帳（依照公司規定，不得私自將不
21 同客人之消費合併結帳，尤其是湊活動降低毛利，且漏開發
22 票），此筆交易收付後多了506元，原告表示多的錢放至收
23 銀櫃底下要作為公費之後盤點若有盤差可拿來使用，但此筆
24 交易當下並未告知店內其他人員，店內人員對此都並不知
25 情」、「懲處說明：1.原告有以下違反公司規定行為：(1)將
26 瑕疵品與正常品分開結帳；(2)未經主管同意擅自允許B grad
27 e商品退貨；(3)為湊滿活動折扣，將不同客人之消費合併結
28 帳，使公司毛利減損。2.除以上行為外，原告為湊滿活動折
29 扣，將不同客人之消費合併結帳，漏開發票，可能致使公司
30 遭受主管機關處罰，屬嚴重失職行為。3.原告將退貨商品與
31 其他客人消費合併結帳，合併計算後溢收現金，未循正常管

01 道呈報主管，反而挪為私用，屬舞弊行為。4.原告因以上行
02 為，應以記一大過處分，並調離現行所屬門市」等語（見本
03 院卷第23至24頁）。

04 3.原告雖拒絕於其上簽名，主張前開退貨、退款及收付帳之情
05 形，當時之店長劉子權均知悉，被告公司區域督導廖宏賓卻
06 於111年5月9日要求原告自行離職，嗣又要求原告於內容不
07 實之懲處通知上簽名，更表示不管原告是否簽名，被告皆會
08 懲處原告，企圖逼迫原告自行離職，已構成勞基法第14條第
09 1項第2款規定之重大侮辱行為云云。然查，被告於110年3月
10 間公告得以定價之3折銷售輕度瑕疵商品（下稱B級品），且
11 規定B級品應與正常品分開單獨結帳，並在發票蓋上「商品
12 售出，恕不退換」等字樣。原告於111年3月27日分別以1,58
13 4元及1,404元，出售定價5,280元及4,680元之B級品。嗣該
14 消費者於111年4月4日以該售價1,404元之B級品（下稱系爭
15 商品）磨腳為由，要求退貨、退款，廖宏賓指示原告以贈送
16 筆記本之方式安撫該消費者，原告於同日將筆記本及自行提
17 供之1,404元寄送該消費者，並於同月6日辦理退貨。又原告
18 於111年4月6日將UA台中崇德門市內曾以定價7折（3,276
19 元）售予其他消費者之系爭商品同款商品（過季良品，非B
20 級品），於被告之帳務系統辦理退貨，再將該筆退貨金額-
21 3,276元與其他消費者之消費合併結帳後，原告將506元置於
22 收銀機底下，此為兩造所不爭執（見本院卷第172至173
23 頁）。原告既未能舉證證明有徵得被告同意「將系爭商品實
24 際辦理退貨」、「將系爭商品同款商品於帳務系統辦理退貨
25 （並未實際退貨）」及「將退貨金額-3,276元與其他客人消
26 費合併結帳後溢收現金」，違反被告公司「B級品不得退
27 貨」之規定，且導致原應可相互勾稽之帳款、銷售資料及商
28 品庫存出現差異，對被告管理造成困擾，足認原告確有被告
29 所認定之違規行為屬實。

30 4.原告另主張廖宏賓該等行為，已構成勞基法第14條第1項第2
31 款規定之重大侮辱行為云云。惟承前所述，勞基法第14條第

01 1項第2款規定之重大侮辱行為，非勞工因雇主之表意行為，
02 致其人格遭到損害或有損害之虞，即屬之，仍應就具體事件
03 衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之職業、教育
04 程度、社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及
05 平時使用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達
06 嚴重影響勞動契約繼續存在之情況為斷。而本件從前揭懲處
07 通知、111年5月30日原告與廖宏賓對話錄音譯文內容以觀
08 （見本院卷第23至24、179至180頁），雖可認其載稱被告認
09 定原告有挪為私用之舞弊行為、廖宏賓曾以帳目問題及身體
10 狀況不佳為由建議原告自行離職，惟其用字遣詞乃陳述具體
11 行為，並無情緒性謾罵或惡意詆毀之表意。又被告依其與原
12 告間之僱傭契約，對於原告有關職務上之行為，有指揮監督
13 之權，原告違反工作規則之行為，自應受被告之糾正及懲
14 處。縱被告之處分失之過重，亦非原告即不具違反工作規則
15 之行為，尚難認被告所為之懲處行為，即屬對原告名譽權之
16 侵害。況原告無法說明為何要另外做收付帳？主張之收付帳
17 方式為何？合併結帳後之金額為何？衡諸前揭判斷準則，已
18 難認此已構成對原告之侮辱行為，且情節重大，而嚴重影響
19 兩造勞動契約之繼續存在。

20 5.從而，被告因原告確涉有「將系爭商品實際辦理退貨」、
21 「將系爭商品同款商品於帳務系統辦理退貨（並未實際退
22 貨）」及「將退貨金額-3,276元與其他客人消費合併結帳後
23 溢收現金」之行為，並經相當程度調查而於111年5月30日對
24 原告提出「工作改善計畫暨懲處通知」，及廖宏賓因帳目問
25 題及身體狀況不佳建議原告自行離職，非屬重大侮辱行為。
26 是原告主張廖宏賓要求原告自行離職，又要求原告於內容不
27 實之懲處通知上簽名，企圖逼迫原告自行離職，此已構成對
28 原告之重大侮辱行為，而依勞基法第14條第1項第2款規定，
29 終止與被告間之勞動契約，自不足採。

30 6.另按雇主調動勞工工作，須符合為企業經營上所必須、不得
31 違反勞動契約、對勞工薪資及其他勞動條件未作不利之變

更、調動後工作與原有工作性質及其體能及技術所可勝任，及調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助等原則，否則勞工固得以其雇主違反勞動契約或勞工法令依勞基法第14條第1項第6款終止契約，惟勞工以雇主調職違反勞動契約或勞工法令為由終止契約，必以雇主有違法調動勞工職務為前提，若雇主僅尚未實際調動勞工職務，則勞工尚非得以雇主違法調職為由而依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。查被告於111年5月30日對原告提出「工作改善計畫暨懲處通知」，因原告拒絕於其上簽名，流程尚未完成，是被告在原告離職前雖有向原告提及欲將其調店及記大過1次，但因原告不同意，流程尚未完成，顯見被告並未終局決定將原告調店及記大過1次，被告辯稱其於原告離職前迄未正式調動原告之職務，應堪信取。被告既尚未正式調動原告之職務，則原告以被告違法調動其職務，主張其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，自無可取。

7. 綜上，被告並無對原告為重大侮辱之行為，亦無違反勞動契約及勞工法令致其權益受損之情事，是原告於111年6月1日以臺中健行路郵局第169號存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契約，自屬無據，則原告進而依勞退條例第12條第1、2項規定，請求被告給付資遣費93,295元，亦無理由。

(二)原告請求被告返還不當扣薪11,816元，有無理由？

1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。查原告因盤虧損失，遭被告依商品庫存盤點辦法（下稱系爭辦法）第4.2.3條規定：「超過盤虧容許率以上，門市專櫃人員須以員購方式平均分擔損失（短期特賣會之促銷商品若低於員購價以其當時之售價為基準）」，於109年4月扣減薪資8,519元、109年10月扣減薪資2,522元、110年5月扣減薪資700元、111年3月扣減薪資75元，合計11,816元等情，有個人薪資袋查詢、系爭辦法在卷可稽（見本院卷第39至45、127

頁），足見被告確係經過盤點後有商品損失，方由門市專櫃人員就超過盤虧容許率以上部分以員購方式平均分攤，則被告就此部分之扣除，即屬有據，原告依勞基法第22條第2項及民法第179條規定，請求被告返還扣減薪資11,816元，即難准許。

2.原告雖主張該盤虧損失由原告負擔之約定應為無效云云。惟查系爭辦法第4.2.3條所訂因門市專櫃人員所管理之庫存帳目盤點不足，而據以扣薪之規定，本質上係就門市專櫃人員因違反該辦法所定保管商品之勞動契約義務所致商品遺失，對被告應負之債務不履行損害賠償及其損害賠償金額計算之約定，又系爭辦法乃工作規則，為兩造間勞動契約之一部，原告並應受其拘束，且原告於109年4月、109年10月、110年5月、111年3月之庫存帳目確經盤點不足，扣除合計11,816元，此部分金額，乃屬已發生之債權，被告就此已發生之債權與原告之薪資債權互為抵銷，與勞基法第26條所禁止之就尚未發生債務，巧立名目預扣薪資之規定不同，是原告此部分主張，即非可採。

(三)原告請求被告給付特別休假未休工資5,073元，有無理由？

1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查原告於111年6月1日以臺中健行路郵局第169號存證信函通知被告，依勞基法第14條第1項第2、6款規定終止兩造間勞動契約，均屬無據，已如前述，自難認對被告已發生該終止勞動契約之效力。又原告亦不否認伊為前開通知後自111年6月1日起即未再至被告公司上班，則被告以其自111年6月7日起，無正當理由繼續曠工3日為由，於111年7月5日以內湖西湖郵局第745號存證信函通知原告，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，並經原告於111年7月6日收受上開存證信函（見本院卷第29至30、200頁），核屬有據。

2.依勞基法第38條第4項規定，勞工之特別休假，倘因契約終

01 止而未休，雇主始應就未休日數發給工資，則勞工如於勞動
02 契約終止前已休畢特別休假日數，雇主自無依該規定給付工
03 資之義務。經查，原告已於111年6月1、2、4、6日請特別休
04 假，有原告排定之111年6月份班表存卷可參（見本院卷第93
05 頁），是以，原告於111年6月1、2、4、6日既未出勤，應認
06 其已自行行使特別休假權利，亦即，其與被告間之勞動契約
07 於111年7月6日終止時，其依法可休之14日特別休假已休4
08 日，尚有10日未休，而被告已於111年9月8日給付原告前開1
09 0日之未休特別休假工資12,682元，則原告就已休畢之特別
10 休假4日，自不得再向被告請求特別休假未休工資。

11 三、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第38條第1、4項、
12 勞退條例第12條第1、2項、民法第179條規定，請求被告給
13 付110,184元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

15 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
16 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

17 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 112 年 5 月 2 日
19 勞動法庭 法 官 董惠平

20 正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 5 月 2 日
24 書記官 劉雅玲