

臺灣彰化地方法院員林簡易庭民事判決

107年度員勞簡字第1號

原告 謝志義
訴訟代理人 洪瑞霖律師
被告 勤武機械工業有限公司
法定代理人 巫永信
訴訟代理人 巫均維

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年2月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁拾壹萬壹仟叁佰叁拾叁元，及自民國一〇七年九月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬玖仟壹佰陸拾元至原告之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣叁拾壹萬壹仟叁佰叁拾叁元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬玖仟壹佰陸拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款、第436條第2項定有明文。查本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)344,00元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息(二)被告應補提繳59,160至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於本院民國108年1月31日具狀就前述聲明(一)變更本金之請求為311,333元，核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自95年4月25日起受僱於被告，負責組立、噴漆、試車等作業，月平均工資4萬元，被告突於107年6月4日以解僱通知書通知原告，因原告於107年5月25日上午11時

29分許蓄意損害原告所有物品，經決議依勞動基準法第12條第1項第5款，解除原告職務，原告縱有損害被告所有物品，然解僱應為僱主最後、不得已手段，縱原告毀損監視器，更換或請求賠償即可，被告卻違法逕將原告解僱，影響原告工作權益，解僱不生效力，原告於當日即向彰化縣政府申請勞資爭議調解，並依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，主張被告違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益而向被告為終止勞動契約之意思表示，並請求被告給付資遣費、特休未修工資等，惟被告拒絕給付致調解不成立。原告自95年4月25日起至107年6月4日止，工作年資共12年1月又9日，故被告應給付資遣費為240,000元【計算式：40,000元×6個月＝240,000元】。原告任職期間，計有特休假53.5日被告未補償工資，故被告應給付原告特別休假工資71,333元【計算式：53.5日×40000元÷30日＝71,333元，元以下四捨五入】。原告月平均工資為4萬元，每月應提繳勞工退休金2,406元【計算式：勞工退休金提繳工資分級表月提繳工資為40,100×6%＝2,406】，惟被告僅為原告每月以33,300元為計算，每月只提繳1,998元，故被告至少短提繳59,160元【計算式：(2,406-1,998)×12年1月＝59,160】，被告應補提繳差額至原告勞工退休金專戶。被告所稱原告休假混亂等部分，原告非故意衝撞公司管理制度，且已超過除斥期間。爰依兩造之勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之規定，請求被告給付資遣費、未計給薪資之特別休假工資共計311,333元，及應補提繳勞工退休金之差額。並聲明：(一)被告應給付原告311,333元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應補提繳59,160至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：原告平均薪資為每月4萬元，如本件為非法解僱，對於資遣費總計24萬元、應補繳之勞退金為59,160元均無意見。因員工常未依公司規定操作危險器具，被告才依職業

安全衛生法之規定裝設監視器，由監視器影片可見原告朝攝影機噴漆，致攝影機因浸潤、滲漆、鏡頭染漆而損壞，原告蓄意破壞監視器後，經被告點醒如東西損壞要反應，原告仍未告知或承認，被告依勞動基準法第12條第1項第5款解僱原告，已符合最後手段性。且原告任職期間休假混亂，如被告不准特休，原告改請病假，或事後補請假等，衝撞公司管理制度。原告有時請事假，被告未核准，原告即以特休請假，原告有時未出席卻未請假，被告後來已以特休假核准原告請假，且原告已休天數已多於應休例假加可休特休天數，原告已休假完畢，無特休未休之情況。原告應徵面談時，即言明以較高日薪計算，為有作有錢、無做無錢之日薪制，是原告工資計算方式應為實際工作日數×1,380元+公休日數×640元。責任津貼7,000元屬獎金性質，並非每月都有。而公休日係依公司認定，並非所有國定假日都有休假，因公司休假較混亂，才會在面試時就與原告約定日薪制度。於105年7月前，公休為隔週休之週六或週六、週日，公司應於105年7月始正式實施周休二日，其後每週休之週六、週日均屬公休日。面試時既與原告約定日薪制度，日薪制並無特休，原告自不得請求未休特休之工資等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、原告主張其自95年4月25日起受僱於被告，負責組立、噴漆、試車等作業，被告於107年6月4日以原告蓄意損害被告公司所有物品為由將原告解僱，原告遂於同日依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，兩造經勞資爭議調解，調解不成，原告任職年資為12年1月又9日，終止契約前之平均工資為每月40,000元等情，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表、解僱通知書、勞資爭議調解申請書、調解紀錄、已繳納勞工個人專戶明細資料影本及薪資袋等為證，且為被告所不爭執，可堪信為真實。

五、原告另主張被告解僱原告不合法不生終止勞動契約之效力，

01 故應給付原告資遣費，並應給付原告任職期間53.5日未計給
02 薪資之特別休假工資，及被告未依據原告實際工資為其提繳
03 勞工退休金，應補提繳其差額，則為被告以前揭情詞置辯，
04 是本件爭點為：(一)原告請求被告給付資遣費、未計給薪資
05 之特別休假工資，有無理由？(二)原告請求被告提撥勞工退
06 休金差額，有無理由？以下分述之：

07 (一)按勞工有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所
08 有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受
09 有損害者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第
10 1項第5款定有明文。惟雇主行使懲戒解僱之處分時，因涉及
11 勞工既有之工作即將喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核
12 心範圍。因此，在決定得否解雇時，要求雇主於可期待之範
13 圍內，捨解雇而採用對勞工權益影響較輕之措施，可認為是
14 符合憲法工作權保障之價值判斷，亦與勞動基準法第1條第1
15 項揭示之保障勞工權益之立法目的相吻合，是解雇應為雇主
16 終極、無法迴避、不得已之手段。查本件原告固自承有毀損
17 被告公司所有監視器，並經本院當庭勘驗監視器畫面屬實並
18 製有筆錄可證，然被告亦陳稱係因員工不遵守勞工安全守則
19 ，故裝設該監視器用以監看危險性器具，係過1、2天後才發
20 現被毀損，雖有24小時錄影但未隨時監看，是監視作用等語
21 。則該監視器雖為雇主所有物品，僅係被告為監看員工是
22 否遵守勞工安全規範所裝設，縱經毀壞並不會導致被告公司
23 營運上重大損失或對被告公司管理、業務運作造成立即之重
24 大影響，亦不影響公司之一般生產作業，是原告縱有上開行
25 為之情形，解僱仍應為雇主最後手段，被告亦應先採取告誡
26 、記過、扣薪、調職或其他替代手段，而不得遽予解僱，否
27 則即與解僱最後手段性之精神相違。原告固有上開行為，被
28 告於採取解僱手段前未曾採取其他侵害較小之措施，而遽予
29 解僱，於法即有未合。而被告對原告解僱之處分既有於法不
30 合之情事，已如前述，則原告主張以被告違反勞動基準法第
31 14條第1項第6款「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工

01 權益之虞」為由，終止兩造間之勞動契約，洵屬有據。

02 (二)原告請求被告給付資遣費及特別休假工資，有無理由？

03 1.資遣費部分：

04 按勞工有勞動基準法第18條各款之情形者，不得請求資遣費
05 勞，勞動基準法第18條定有明文。據此，勞工無勞動基準法第
06 18條各款情形，而終止勞動契約者，自得請求資遣費。又「
07 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違
08 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「
09 第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止
10 勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇
11 主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工
12 資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年
13 者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資
14 遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」、「平均工
15 資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該
16 期間之總日數所得之金額。」，勞動基準法第14條第1項第6
17 款、第4項、第17條、第2條第4款前段分別定有明文。再按
18 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
19 於，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
20 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
21 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月
22 之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平
23 均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金
24 條例第12條第1項亦定有明文。查原告於107年6月4日終止兩
25 造間之勞動契約，終止勞動契約前6個月之平均工資為40,00
26 0元，原告自95年4月25日開始任職於被告公司至離職日止，
27 其資遣年資為12年1月又9日，是原告得請求被告公司給付之
28 資遣費為240,000元【計算式：月薪40,000元×6=240,000
29 元】。

30 2.特別休假工資部分：

31 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每

01 年應給予特別休假；特別休假因年度終結或終止契約而未休
02 者，其應休未休之日數，雇主應發給工資；第三十六條所定
03 之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定
04 之特別休假，工資應由雇主照給，勞基法第38條第1項、第4
05 項及第39條前段分別定有明文。兩造就原告106年度之特休
06 假已遞延至107年度休畢乙情均不爭執，原告另主張其於103
07 年度有14日、104年度有14日、105年度有12日、107年度有
08 13.5日，合計有53.5日未計給工資之特別休假等情，被告就
09 原告每年可休假日數雖不爭執，但主張原告已休假云云，惟
10 觀諸被告所提出原告之打卡鐘出勤卡及其上記載該月工資計
11 算式，可知原告若有缺勤之情形，無論假別為何，被告均未
12 計給薪資。被告亦陳稱：原告沒有來，除公司認定之公休日
13 以640元計薪外，其餘沒有給等語，復核以前揭出勤卡可知
14 ，於105年8月前原告所休之特別休假被告確均未計給薪資，
15 此後，105年度原告在週六、日（應即公休日）以外缺勤被
16 告有計給薪資者僅3日，107年度為4.5日，可見被告有計給
17 原告薪資之特別休假僅105年度3日、107年度4.5日，是除前
18 述有計給薪資之特別休假外，其餘原告無論休何假別，被告
19 均未計給薪資，被告前開所辯自不可採。被告又辯稱原告薪
20 資係日薪制，且工資中之責任津貼屬獎金，其特別休假不需
21 給薪云云，則為原告所否認，被告雖主張兩造於被告面試應
22 徵時約定以日薪制計薪，惟其所提出之履歷表備註欄固有記
23 載日薪字樣，惟未見前後文，亦未經兩造簽名，是否確為兩
24 造所約定難以證明，又觀之原告打卡鐘出勤卡，除103年1月
25 、105年9月份未領有責任津貼或獎金外，其餘月份均有，足
26 見前揭款項應屬原告每月固定領得，為原告於被告公司工作
27 固定每月領得之經常性給與，不因其給付名目為責任津貼或
28 獎金而有所不同，係工資之一部分，是被告此部分所辯亦難
29 採信。查原告平均薪資為每月4萬元，為兩造所不爭執，而
30 被告迄未給付原告自95年4月起至107年6月止共計53.5日之
31 特別休假工資等情，已如前述，則揆諸前揭法條規定，原告

得請求被告給付積欠之特別休假工資共計71,333元【計算式： $40,000\text{元} \div 30\text{日} \times 53.5\text{日} = 71,333\text{元}$ ，元以下四捨五入】。

3. 綜上，原告請求被告給付311,333元【計算式： $240,000\text{元} + 71,333\text{元} = 311,333\text{元}$ 】，應屬有據。

(三) 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。被告前為原告之雇主，依法有於原告任職期間按月提繳勞工退休金之義務，原告主張被告未以原告實際工資為原告提繳勞工退休金，為被告所不爭執，而原告每月薪資為40,000元，依提繳工資分級表月提繳工資應為40,100元，是每月應提繳金額為2,406元【計算式： $40,100 \times 6\% = 2,406\text{元}$ 】，被告每月僅為原告提繳1,998元，其工作期間為12年1月，則原告主張被告應補提繳勞工退休金差額59,160元【計算式： $(2,406\text{元} - 1,998\text{元}) \times 12\text{年}1\text{月} = 59,160\text{元}$ 】至原告之勞工退休金專戶，自屬有據。

六、從而，原告依勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之規定，請求判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許。

七、本件合於民事訴訟法第389條第1項第3款規定，爰依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依被告聲請酌定相當金額宣告被告如預供相當金額之擔保後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 108 年 2 月 26 日

臺灣彰化地方法院員林簡易庭

法官 范馨元

01 以上正本係照原本作成。
02 如不服本判決，須於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀。（
03 須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一
04 併繳納上訴審裁判費。
05 中 華 民 國 108 年 2 月 26 日
06 書記官 施惠卿