# 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞簡字第32號

原　　告　陳美伶
　　陳裕仁
共　　同
訴訟代理人　王進輝律師（法扶律師）
被　　告　旭順食品股份有限公司
法定代理人　于蕊嘉
訴訟代理人　林松聖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告陳美伶新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰柒拾壹元，及自民國一百零八年十一月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳裕仁新臺幣貳拾壹萬零玖佰玖拾叁元，及自民國一百零八年十一月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如各以新臺幣壹拾玖萬玖仟玖佰柒拾壹元、貳拾壹萬零玖佰玖拾叁元為原告陳美伶、陳裕仁供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

本件被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：

㈠訴之聲明：

1.如主文第1、2項所示。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

㈡原告陳美伶於民國86年3月14日受僱於被告，擔任中級辦事，主要業務為會計（含協助送貨、收款、庫存、車輛、資財管理，嗣因被告人手不足，原告陳美伶又兼任佳里營業所之會計業務。原告陳裕仁則於88年8月2日受僱於被告，擔任臺南營業所輔導員，後來升為主任，主要業務為送貨、收款、庫存、車輛、資財管理。被告佳里營業所員工即訴外人黃俊傑於108年6月11日被發現侵占被告貨款374萬元，詎被告藉此事由而於同年6月26日以原告違反公司規定及情節重大為由，將原告免職，該人事令於同年0月00日生效。然被告並未說明原告有何違反公司規定、情節重大之情形，其依勞基法第12條第1項第4款規定，於108年6月30日終止兩造間之勞動契約關係，即非適法，違反勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞，爰依法提起本件訴訟。原告陳美伶請求被告給付資遣費、108年6月份工資、特別休假未休之工資計有19萬9,971元；原告陳裕仁請求被告給付資遣費、108年6月份薪資、特別休假未休之工資計有21萬0,993元。

二、被告則以下列情詞資為抗辯：

㈠聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

㈡被告臺南佳里所營業員黃俊傑，負責向經銷商確認被告是否要再出貨給經銷商，然黃俊傑未向廠商收回貨款，且向被告拿貨，再出貨給不存在之廠商，黃俊傑涉嫌業務侵占被告之貨款374萬元，業經臺灣臺南地方檢察署檢察官提起公訴在案。原告係被告公司業務主管及會計人員，違反職務上督導之責任，致被告受有重大損害，被告因而將原告免職。如受不利益判決，願給付原告陳美伶、陳裕仁各19萬9,971元、21萬0,993元。

三、得心證之理由：

㈠按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。查

原告陳美伶自86年3月14日起至108年6月30日止，受僱於被告，在財務部通路會計課擔任中級辦事員；原告陳裕仁自88年8月2日起至108年6月30日止，受僱於被告，在汽水通路處三課台南所擔任輔導員；被告於108年6月26日以旭食管人字第108021號令，以原告二人未盡監督被告員工黃俊傑之責，致其侵占公司款項為由，公告原告二人違反公司規定情節重大，於108年6月30日免職乙情，有勞工保險被保險人投保資料、上開公告在卷可參（本院卷一第27-33頁、第37頁），堪認屬實。被告固抗辯原告二人係因違反職務上督導之責，致臺南佳里所營業員黃俊傑為侵占公司貨款370幾萬元，造成公司重大損失，始將其免職云云。惟被告並未提出原告之職務與黃俊傑有上下隸屬監督關係之證據及兩造間之勞動契約及工作規則，亦不聲請傳喚黃俊傑到庭作證，難認原告需為黃俊傑侵占公款一事負責，是其將原告予以免職，實與勞動基準法第12條1項第4款之規定有間，是其抗辯，尚無依憑。

㈡次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。查原告於108年6月27日以被告非法解僱，故主張於108年6月30日終止兩造間勞動契約，並向被告請求資遣費、薪資及獎金、開立非志願離職書為由，向臺南市政府申請勞資爭議調解。嗣兩造於108年7月16日在臺南市政府永華市政中心，進行勞資爭議調解不成立等情，有臺南市政府勞資爭議調解申請書、案件事實調查訪談表、勞資爭議調解紀錄在卷足參（本院卷一第39-47頁），堪認為真。準此，被告免職原告之行為業已違反勞動基準法之規定，並損害原告之權益，已如前述，故原告依同法第14條第1項第6款之規定，主張於108年6月30日不經預告終止兩造間勞動契約，核屬有據。

㈢再按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項前段分別定有

明文。又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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查原告陳美伶請求被告給付資遣費、108年6月份薪資、特別休假未休之工資計有19萬9,971元；原告陳裕仁請求被告給付資遣費、108年6月份薪資、特別休假未休之工資計有21萬0,993元等情，經被告同意如受不利益判決，願以上開金額給付原告（本院卷二第24、29、31頁），是原告之請求，核屬有據。

四、綜上所述，原告陳美伶、陳裕仁請求被告各給付19萬9,971元、21萬0,993元及自起訴狀繕本送達之翌日即108年11月7日（本院卷一第137頁）起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論終結之勞動事件，且係就雇主即被告為敗訴之判決，爰依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規定，依職權宣告假執行，至原告陳明願供擔保以代釋明，聲請宣告假執行，僅係促使本院職權之發動，本院自無庸為准駁之裁判。另依勞動事件法第44條第2項規定，同時酌定如主文第4項後段所示之相當之擔保金額，宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件處理法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　20　　日

臺南簡易勞動法庭　法　官　陳尹捷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提前上訴者，應於判決送達後20日補提上訴理由書（須附繕本），並繳納上訴審費用。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　109　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　曾美滋