

臺灣橋頭地方法院民事判決

106年度勞訴字第113號

原告 謝宜潔
訴訟代理人 李明益律師
被告 楓墅汽車商務旅館有限公司
法定代理人 張榮忠
訴訟代理人 王朝揚律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年8月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬零陸佰壹拾肆元，及自民國一百零六年九月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸仟柒佰捌拾柒元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣參萬柒仟肆佰零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：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款定有明文。經查，本件原告原起訴聲明為：「(一)被告應給付原告資遣費等新臺幣(下同)120,902元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職證明書；(三)被告應提繳高薪低報勞退金差額至原告之勞工退休金準備專戶；(四)願供擔保請准宣告假執行」。嗣減縮聲明為：「(一)被告應給付原告100,707元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職證明書；(三)被告應提繳勞退金6,787元至原告之勞工退休金準備專戶」，核其變更符合前開規定，應予准許。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：

- 02 (一)原告自民國104年4月1日起於被告公司任職房務工作「白天
03 班」正職，為不定期勞動契約，從事清潔及房間整理工作，
04 工作時間為每日上午8時至下午4時，每月薪資為23,141元（
05 含底薪19,273元、全勤獎金1,000元、假日加班2,640元、機
06 動津貼300元），惟被告於104年4月10日僅以投保級距20,10
07 0元為原告投保勞健保，涉有高薪低報情事。嗣被告公司經
08 理即訴外人陳捷宜於105年7月間告知原告，因大夜班人員不
09 足、需暫調原告至大夜班支援數日，工作時間為凌晨12時至
10 上午8時，並以時薪133元計算工資，經原告詢問後，被告公
11 司即改稱須調動數月、期間需隨時支援日班等語。原告於調
12 大夜班期間（即105年7月31日起至106年1月14日止），多次
13 向經理陳捷宜請求調回正班未果，被告公司遲至106年2月間
14 始告知其早已於105年7月31日資遣原告、自105年8月起改以
15 時薪計算工資，當下並給予原告資遣費14,000元，原告雖收
16 受該14,000元現金，然被告公司從未告知資遣原告之法律上
17 原因，亦未給予預告期間，至今亦未將原告退保，是被告公
18 司資遣原告並不合法。又因被告公司經理、負責人突於106
19 年7月2日下午7點55分許，大聲辱罵並欲毆打原告，致原告
20 心生畏懼、人身安全受到威脅，原告已於翌日以存證信函通
21 知被告公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2
22 款、第2項規定，終止兩造間勞動契約。詎被告收受前開存
23 證信函後，竟於106年7月5日以存證信函內載原告於106年6
24 月24日未換床單遭顧客投訴為由，主張依勞基法第12條規定
25 ，終止兩造間勞動契約等語，然該日原告為大夜班，並未負
26 責更換床單，實則原告任職期間未曾違反勞動契約或公司規
27 定，亦未受公司警告、申誡或記過等懲戒處分，縱偶有違反
28 ，亦難謂符合情節重大之要件，是被告公司解雇原告，已違
29 反最後手段原則，其終止勞動契約自不合法。
- 30 (二)復以，因被告未於105年7月30日告知原告資遣之理由、法律
31 依據，且縱原告有遭被告資遣，然仍在被告公司繼續工作並

未間斷，則原告於被告公司任職之年資應合併計算，自104年4月1日起至106年7月2日止，年資計2年又3個月，其中自104年4月1日起至105年4月1日前，原告應有特別休假3日，自105年4月1日起至106年4月1日前，原告應有特別休假7日，自106年4月1日起至同年7月2日止，原告應有特別休假10日，而兩造間僱傭關係，既係由原告依法終止，原告自得依勞基法第14條第4項、第17條規定，請求被告給付資遣費16,618元，另依就業保險法第11條第1項第1款規定，請求被告發給非自願離職證明書，至勞基法雖未規定勞工終止勞動契約時，得請求雇主給付預告工資，然參照臺灣桃園地方法院90年度勞訴字第40號判決意旨，並請求被告給付20日預告期間之工資計18,144元。復因於原告任職期間，被告未依法給付原告106年7月1日、2日薪資、加班費（含國定假日加班、例休假日加班）、及特休假工資，爰依勞基法第2條第3款、第36條、第37條、第39條及修正前勞基法第38條規定，請求被告給付薪資2,128元、加班費51,915元、自105年4月1日起至106年7月2日止之特休假工資11,902元。另因被告於原告任職期間，未依法為原告足額提繳勞工退休金，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定，請求被告提繳6,787元至原告個人之退休金準備帳戶，爰依前揭法律規定提起本訴等語，並聲明：（一）被告應給付原告100,707元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告應發給原告非自願離職證明書；（三）被告應提繳勞退金6,787元至原告之勞工退休金準備專戶。

二、被告則以：

（一）原告於104年4月1日任職之初，其薪資結構為每月底薪19,273元、獎金1,000元（每月薪資合計20,273元），自104年7月起隨法令調整為底薪20,008元、獎金1,000元（每月薪資合計21,008元），因被告不諳法令，於為原告投保時，僅以原告初任職時之薪資投保，故被告願意補足。原告到職後，時

01 常發生遲到早退情形，甚至未經被告許可而擅自不假外出，
02 造成被告營運極大困擾，經多次勸誡，原告仍未改善，並自
03 認不適合擔任房務工作，被告原擬於 105 年 7 月以原告不
04 能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，並於同年 6 月間即
05 告知原告，原告斯時同意接受資遣，復於同年 7 月中旬，
06 向被告表示因經濟狀況不佳，希望繼續任職，被告因夜班人
07 力短缺，乃同意原告自 105 年 8 月起擔任夜班房務人員，
08 除工作性質改變外，薪資亦改以時薪計算。被告原就雙方是
09 否曾終止勞動契約乙節有疑慮，乃遲未發給資遣費予原告，
10 然因原告於 105 年 8 月復職後，多次向被告主張其已於 10
11 5 年 7 月間接受資遣，被告應給付資遣費云云，雙方乃於
12 105 年底同意由被告結清原告於 105 年 7 月底前之年資，
13 並依原告年資依法發給資遣費，其後之年資則自 105 年 8
14 月重新起算，基此，被告乃於 106 年 1 月初發給原告自 10
15 4 年 4 月起至 105 年 7 月止之資遣費 14,000 元，原告
16 雖主張被告於 105 年 7 月底並未告知資遣云云，然觀諸原
17 告自 105 年 8 月起迄 106 年 7 月止，均係擔任夜班房務
18 人員乙職、計薪方式已從固定薪改為時薪制，原告所領取上
19 開資遣費數額與原告於 105 年 7 月間之年資所核算之資遣
20 費相符，足證原告於 105 年 7 月底確已接受資遣，是原告
21 年資計算應自 105 年 8 月 1 日起算，而非 104 年 4 月 1
22 日。

23 (二)復以，原告於 105 年 8 月 1 日任職後，主要工作為負責投宿顧
24 客住宿後之客房清潔及整理，惟原告工作態度不佳，除經常
25 遲到致生公司人員調度困擾外，亦常有未予清潔及整理，甚
26 至於 106 年 6 月 24 日遭顧客投訴床單未更換乙情，經被告派員
27 前往查證屬實，被告一再要求所屬房務員工需切實作好床單
28 及個人衛生用品清潔維護事宜，原告仍故意敷衍為之，明顯
29 違反公司工作規則，嚴重妨害被告公司之商譽及形象。嗣於
30 106 年 7 月 2 日晚間 7 時 55 分許，原告因排班問題，與被告公司
31 經理發生爭執，然斯時雙方僅口氣不佳，並無作勢人身攻擊

之情事，原告當日事後仍持續值班，直至晚間12時始打卡下班，是原告以遭被告公司經理及負責人大聲辱罵、並欲毆打，致其心生畏懼、人身安全受威脅為由，主張終止兩造間勞動契約云云，並無理由。詎原告翌日即拒絕上班，亦未依公司規定請假，並連續曠職3日，被告遂於106年7月5日以原告違反工作規則情節重大及無故連續曠職3日為由，依勞基法第12條規定終止兩造間勞動關係。

(二)再者，就原告各項請求項目及金額，被告同意給付原告106年7月1日、2日薪資2,128元，並補提撥6,787元至原告之勞工個人退休金專戶。又原告於任職期間得領取之加班費總計為51,915元，經扣除被告前已給付之加班費32,763元，被告尚應給付原告之數額僅有27,568元。特休假工資應給付之金額為8,092元，應扣除原告前於105年7月間已領特別休假工資4,992元。至預告工資、資遣費部分，原告係因違反工作規則情節重大、無故連續曠職3日，經被告依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，依勞基法第18條規定，原告不得請求預告期間工資及資遣費等語置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

(一)原告自104年4月1日起受僱於被告公司擔任房務人員，擔任清潔及房間整理工作，工作時間為每日上午8時至下午4時止，每月領固定薪資20,273元，自104年7月1日起每月薪資21,008元，至105年7月30日止。

(二)原告自105年8月1日起於被告公司擔任夜班房務人員，工作時間為每日0時至8時，依時薪計算薪資，每小時時薪120元，自106年1月起每小時時薪為133元，105年8月至106年6月每月實領薪資如被告民事爭點整理狀所載（勞訴卷第83頁至第84頁）。

(三)原告有於105年7月5日領取960元之特休未休工資（科目：7月份特休未休）、於105年12月26日領取4,032元之特休未休工

資（科目：104年至105年4月）。被告於106年1月31日給付原告14,000元（科目：資遣費，事由：104年4月1日至105年7月30日），經原告收受在案。

(四)原告於106年7月2日19時55分許與被告公司經理發生口角爭執（內容如橋檢106年度偵字第10521號不起訴處分書所載之譯文，即如附表所示），原告於106年7月3日向被告寄發存證信函，表達依勞基法第14條第1項、第2項規定終止兩造間勞動契約之意思表示，且自該日起未到被告公司上班。被告於106年7月4日收受上開存證信函。

(五)被告於106年7月5日向原告寄發存證信函，表達依勞基法第12條規定終止兩造間勞動契約之意思表示。原告於106年7月6日收受上開存證信函。

(六)於原告任職期間，被告有未依法為原告提繳足額百分之6勞工退休金之情事，應補提撥6,787元至原告之勞工個人退休金專戶。

(七)被告同意給付原告106年7月1日、2日薪資2,128元。

(八)本件如應給付預告工資及資遣費，原告之平均工資為27,216元，原告得請求之預告工資為18,144元、得請求之資遣費為16,618元。

(九)如原告年資應合併計算，被告對於原告計算應給付之特休假工資為17,182元，再減被告已給付之特休假工資4,992元，應為12,190元不爭執。

四、本件爭點

(一)兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

(二)原告請求被告給付預告工資18,144元、資遣費16,618元、加班費51,915元、特休假工資11,902元、106年7月1日、2日薪資2,128元，有無理由？

(三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

(四)原告請求被告補提繳勞工退休金6,787元至原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、本院之判斷

01 (一)兩造間之勞動契約於何時、因何原因而終止？

02 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
03 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
04 第1項第2款定有明文。所謂「實施暴行或重大侮辱」，其中
05 侮辱之涵義，非謂勞工因雇主之表意行為，致其人格遭到損
06 害或有損害之虞，即屬之，應就個別具體事件，衡量受暴行
07 或侮辱之勞工所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之職業、教育
08 程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及
09 平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，並視該侮辱
10 者之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷
11 。次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者、無正
12 當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不
13 經預告終止契約。雇主依前項第1款、第2款及第4款
14 至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
15 內為之，勞基法第12條第1項第4款、第6款、第2
16 項定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，須
17 因該事由導致勞動關係進行受到干擾或有所障礙，而有賦予
18 雇主立即終結勞動關係權利之必要，且亦無法期待雇主於解
19 雇後給付資遣費為限，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累
20 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞
21 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞
22 工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院91
23 年度台上字第1006號、97年度台上字第825、2624號判
24 決意旨參照）。

25 2.經查，原告固主張被告公司經理、負責人於106年7月2日下
26 午7點55分許，大聲辱罵並欲毆打原告等情，然觀之如
27 附表所示之譯文內容，可認被告公司經理係認原告在工作有
28 所失職，且因認其已將原告工作疏失所造成之損害降低，亦
29 未將原告之勞健保退出，卻反遭申請勞資爭議調解而動怒，
30 其口出上開話語係著重在雙方因勞資糾紛所生之爭執過程，
31 而表達其主觀之感受，並要求原告解釋說明，故被告公司經

01 理陳捷宜雖提及「為什麼我今天要追打妳？」、「一間公司
02 給你們搞垮，這樣對不對？我今天沒咆哮追妳，這事情沒完
03 沒了」、「如果我沒有把妳壓著打」、「有別人跑來告訴我
04 妳們很歹毒要搞垮公司！」、「你笨死了，你去調解幹嘛？」
05 、「謝宜潔給他喘口氣一下，不然她會被我打死」、「我真
06 的很想衝過去把你拖起來打，你知道嗎？」等語，亦應認係
07 出於一時氣憤所為之情緒性失言，尚非「重大侮辱」，且亦
08 未見確有實施暴行之行為，而未達嚴重影響勞動契約繼續存
09 在之程度，是以原告於 106 年 7 月 2 日寄發存證信函主
10 張以此事由終止勞動契約，難認正當合法。

- 11 3. 次查，被告固主張於 106 年 7 月 5 日以原告違反工作規
12 則情節重大及無故連續曠職 3 日為由，依勞基法第 12 條
13 規定終止兩造間勞動契約等情，然觀之被告寄發之存證信函
14 （審勞訴卷第 25 頁、第 26 頁）上並未載明有因原告無故
15 連續曠職 3 日，而依勞基法第 12 條第 1 項第 6 款事由
16 終止勞動契約之意旨，應認被告於 106 年 7 月 5 日寄發
17 之存證信函僅有主張依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定
18 終止勞動契約。又被告稱原告於 106 年 6 月 24 日未更換
19 客房床單遭投訴，違反工作規則情節重大一節，不惟經原告
20 否認，且縱認原告該日未更換床單遭投訴一事屬實，被告亦
21 未提出工作規則之具體條文內容，以供本院審認原告所違反
22 工作規則之名目及情節為何，況上開事由屬初次性、單次非
23 重覆性之違失，且除遭客訴外，被告公司並未因前開違失行
24 為遭主管機關懲處，則不必然即造成被告公司或所營事業之
25 實質損害，而被告公司為達維持工作紀律之目的，亦得先行
26 循序採取記過、扣薪或減少獎金等手段予以懲處，即足以促
27 使原告不得再犯，並警戒其他員工知所依循，乃被告逕予採
28 用單方面終止勞動契約之嚴厲懲處手段，亦有違解僱最後手
29 段性原則，而不符勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定，則
30 被告公司依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止勞動契
31 約，亦非合法。

01 4.縱上，兩造間之勞動契約既未經兩造合法終止，則兩造間之
02 勞動契約仍不因此而消滅，堪以認定。

03 (二)原告請求被告給付106年7月1日、2日薪資2,128元、預告工
04 資18,144元、資遣費16,618元、加班費51,915元、特休假工
05 資11,902元，有無理由？

06 1.106年7月1日、2日薪資2,128元：此部分業經被告同意給付
07 ，原告請求自有理由。

08 2.預告工資18,144元、資遣費16,618元部分：兩造間之勞動契
09 約既未經合法終止，則原告請求預告工資及資遣費，即屬無
10 據，應予駁回。

11 3.加班費51,915元：原告主張自104年4月1日至106年6月30日
12 期間應領之加班費為51,915元等情，為兩造所不爭執（勞訴
13 卷第135頁、第182頁），堪以認定。至被告公司另稱於104
14 年4月1日至105年2月28日止，業已發給原告加班費32,763元
15 等情，雖為原告所爭執，然依被告提出而為原告所不爭執之
16 員工薪資單（審勞訴卷第107頁至第123頁、勞訴卷第16
17 頁），其上確載明有給付加班費之項目及金額（經計算後，
18 已給付之加班費為35,331元），原告雖否認該筆金額為加
19 班費云云，然未能舉證以實其說，其空言否認自無可採，應
20 認原告尚得向被告請求之加班費金額為16,584元（51,91
21 5元-35,331元=16,584元），逾此範圍之請求，即屬無
22 據，應予駁回。

23 4.特休假工資11,902元：按勞工在同一雇主或事業單位，繼
24 續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6
25 個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，
26 7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5
27 年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每
28 年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30
29 日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
30 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商
31 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告

01 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
02 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法
03 第 38 條第 1 項至第 4 項定有明文。次按定期契約屆滿後
04 或不定期契約因故停止履行後，未滿 3 個月而訂定新約或
05 繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法
06 第 10 條定有明文。而該條文之立法本旨乃係保護勞工權益
07 ，避免雇主利用換約等方法，中斷年資之計算，損及勞工權
08 益。上開規定之因故停止履行，並無明文例示，為保護勞工
09 權益，應採擴張解釋，除退休外，縱因資遣或其他離職事由
10 ，於未滿 3 個月內復職，而訂立新約或繼續履行原約時，
11 勞工前後工作年資應合併計算（最高法院 82 年度台上字第
12 598 號判決意旨參照）。經查，原告請求被告應給付自 105
13 年 4 月 1 日起至 106 年 7 月 2 日止之特休假工資一節，
14 為被告所不否認，僅爭執原告年資應自 105 年 8 月 1 日重
15 新計算，然依上開勞基法第 10 條規定及說明，無論原告是
16 否曾於 105 年 7 月 31 日遭被告公司資遣，因原告於 105
17 年 8 月 1 日後仍繼續在被告公司任職，屬未滿 3 個月內
18 即復職，自應認原告於被告公司之前後工作年資，應合併計
19 算，而原告年資應合併計算之情形下，被告對於原告計算應
20 給付之特休假工資為 17,182 元，再減被告已給付之特休假
21 工資 4,992 元，應為 12,190 元不爭執，則原告請求被告
22 給付特休假工資 11,902 元，自有理由。

23 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

24 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
25 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
26 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
27 第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條規定各款情事之一離
28 職，勞基法第 19 條、就業保險法第 11 條第 3 項分別定有明文
29 。經查，兩造間之勞動契約既未經兩造合法終止，則原告請
30 求被告公司開立非自願離職證明書，自無理由。

31 (四)原告請求被告補提繳勞工退休金 6,787 元至原告勞工退休金

01 個人專戶，有無理由？

02 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
03 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
04 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規
05 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞
06 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
07 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。是雇主倘未依規定
08 為勞工提繳退休金至個人退休金專戶，即造成勞工個人退休
09 金專戶內之本金及累積收益短少，致使勞工之財產減少，足
10 認已使勞工受有損害，勞工自可請求雇主將應提繳而未提繳
11 之金額提繳至勞工之勞工退休金專戶以填補其損害。經查，
12 被告公司自原告任職之日起，即負有為原告按月提繳退休金
13 之義務，而被告公司對於本件應補提撥之勞工退休金為6,78
14 7元並不爭執，則原告請求被告應提撥勞工退休金差額6,78
15 7元至原告之勞工退休金個人專戶，自屬有據，應予准許。

16 六、綜上所述，原告請求被告給付30,614元，及自起訴狀繕本
17 送達翌日即106年9月8日起至清償日止，按週年利率5%
18 計算之利息，暨提撥6,787元至原告之勞工退休金個人專
19 戶，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

20 七、本判決勝訴部分金額未逾500,000元，依民事訴訟法第389條
21 第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。又被告就原告勝訴
22 部分陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，
23 爰酌定相當之擔保金額宣告之。

24 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判
25 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

26 九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民
27 事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條
28 第2項，判決如主文。

29 中 華 民 國 108 年 9 月 6 日
30 勞 工 法 庭 法 官 翁 熒 雪

31 以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 9 月 12 日

書記官 張瑋庭

附表：

陳捷宜：我問妳，妳調解什麼？妳有說什麼？妳發生事情？妳有說什麼？啊妳有來跟我說什麼嗎？有告訴我說妳要恢復？

謝宜潔：之前我有說過啊。

陳捷宜：妳為什麼這次沒有說。

謝宜潔：你就跟我說不要啊。

陳捷宜：我說不要，那你為什麼犯錯？為什麼床巾不給人家換？你憑什麼床巾不給人家換啦？以前有跟你說過沒有？晚上看我有沒有跟你們說，你摸良心說看我有沒有說這句？妳有找我講嗎！妳要找我講？好，妳那些錢吐出來我給妳恢復。妳有找我講嘛？我問妳這句話就好了！妳有沒有找我講嘛？我就要忍受妳們、我欠妳們嗎？妳是生小孩嗎？我說妳遲到把妳資遣這樣很簡單啊。我為什麼不要是因為珍惜這個情分。因為妳謝宜潔沒有什麼不好。啊我是虧欠妳什麼？你可以來找我講，我跟妳說不要；後來妳還有來跟我講嗎？妳如果跟我說妳要告我，我搞不好會怕會說好，妳恢復月薪。恢復月薪妳全部的錢都還給我，年資都還給妳。這樣妳可以滿意嗎？但妳把錢還我。

張榮忠：妳遣散費已經拿去了噯！

陳捷宜：那是月薪的啦，時薪歸時薪。我跟妳說過妳要他們的福利沒有關係，但妳來找我講，今天是我在管理場子的。妳調解的是楓墅，是我的主意妳聽我講好不好。妳常常遲到我們有沒有…

張榮忠：妳遲到151個鐘頭妳知道嗎？

陳捷宜：為什麼要調解？如果妳今天來跟我說，陳姐抱歉，我想恢復月薪，我跟妳說，我相信我做得到的。妳不要去提告楓墅，楓墅是股東生意這口氣我忍得下去嗎！我錢給妳。我也跟妳說，妳要非自願離職，要資遣我都可以給妳，不用去告。這是股東生意。我常常在說，做人要坦蕩蕩；要錢很簡單，妳就跟我說：陳姐，我要來去告了，我今天真的很不爽。妳跟我說妳忍無可忍，我欺負妳嗎？妳們今天床巾有換會有這些事情嗎？今天如果不是有人沒

(續上頁)

換床巾，我會調妳嗎？(大夜班轉中班)每天遲到，人家怎麼說。我也沒有罵過妳。謝宜潔妳也不要再遲到了，我沒掏心掏肺跟妳講，我難道沒跟妳說，我這樣調妳的目的是要瞞人家耳目，讓妳可以拿資費啦。這我沒跟妳說過嗎？

難道妳要生小孩我真的不會給妳育嬰假嗎？妳要結婚我真的不會給妳婚假嗎？時間到了嗎？人是看有沒有感情的，妳今天人不舒服我不是要醫生證明而已？我跟妳說，使性子要有理，我不怕妳去哪裡。人就是要這種身分，妳要結婚生子，我跟妳說我沒法養妳那麼多，妳覺得我不會給妳嗎？已經碰到了嗎？妳為什麼還沒有遇到妳就要…

謝宜潔：那為什麼我的事大家都知道？

陳捷宜：什麼大家都知道？

謝宜潔：為什麼跟大家說資遣我就是因為我沒有結婚沒有生小孩？

陳捷宜：妳是結婚了嗎？生小孩了嗎？啊我要資遣妳，妳就沒做了嗎？公司難道不會問說妳怎麼遲五百多鐘頭？我問妳。妳這樣做也沒有意義啦，妳要什麼大家講一講。妳不要那麼累啦，妳聽得懂嗎？大家都在等開庭啦，這個東西去大家各說各話；妳要什麼，我們是可以給妳的。但是我跟妳說為什麼我們不給妳？做錯事情要是還可以拿錢，那以後大家都來要。妳摸摸良心，妳大可以說：陳姐，我就算真做錯事妳要調我去中班，但我要恢復月薪。妳們就是覺得月薪太優厚了，可以休比較多天又可以領比較多錢，對嗎？當妳領錢的時候，妳領津貼的時候，我怎麼跟妳說？我為什麼調妳？我跟妳說暫時而已，安慰我自己妳不是壞人，我常常跟妳們說，妳們不是壞人。是妳跟我對罵，我來處理就好。妳發的函是發楓墅汽車旅館，說我們請員工給人家亂調班，妳去問一下偲羽做不適合，為什麼外面做不適合？前面大家也不用調，幾次這個生病那個生病，妳問妳自己摸著良心，如果妳生病是要調誰？也要調別人來做啊，也是會被調到。妳要將心比心。今天妳生病，小玉若臨時不要來，臨時調到妳，妳也要臨時取消病假，今天妳生病，人家有取消她的假嘛？全部的人為了妳們都要調整。你用講的不要去那寫，今天我會這麼生氣是因為妳寫到楓墅汽車旅館。重點就是妳要什麼？老闆說實在的沒心情跟妳賭氣，現在是我們要代表股東，股東不喜歡聽這些東西今天我們承擔，去到那邊要說什麼妳直接說一說。不用在那邊寫來寫去浪費人家時間。妳覺得妳要怎樣？不要讓人家告訴妳，妳過來妳給我過來，我跟妳說妳過來，妳那邊坐，妳那邊坐啦，我不會對妳怎樣。妳那邊坐啦。

人家都想把妳舅媽弄走，妳舅媽我常跟妳說，人要反哺。我跟妳說妳舅媽再

(續上頁)

怎樣也是妳舅媽，妳手骨也不能外彎，妳聽得懂嗎？為什麼我今天要追打妳？因為她跟我講錄影錄音，我要讓妳知道。看哪一個再來講，我要讓他住嘴。你們親戚間，不知道誰妳們那麼狠來弄公司的，我眼睛都蓋住，跟我說這樣，說我眼睛蓋著，你們兩個人是得罪他很慘嗎？你這樣對得起自己良心，對得起你舅媽嗎？你真的這樣跟別人說你有錄音錄影？你要告什麼？讓我被別人說我眼睛被蓋住，我請你們來這裡胡作非為，一間公司給你們搞垮，這樣對不對？我今天沒咆哮追妳，這事情沒完沒了，真的沒完沒了，你舅媽今天在後面會被欺負死。這樣對嗎？

妳知道他們那些沒一個好人，妳真的挖一個洞給你舅媽跳。你說不關你舅媽的事情，現在就是惹到你舅媽，我才會抓狂，我才會把你找來問。你沒有看到他在問說誰說的，是誰說的不重要，沒有人來跟我說。但如果我沒有把妳壓著打，你舅媽上去穩被操死。

今天來到這裡，我都很珍惜妳們的，即使你怎麼告我都覺得你是好人，因為我覺得你一時衝動，謝宜潔我跟你說我的人不是壞人，我只是要告訴你：你要清醒，你今天做錯事情，我們自己做事情不要再去那邊說說到整個楓墅都臭名。那個登錄下去你知道嗎…你覺得你們沒換到床巾我們就能知難而退，我們就沒事情嗎？沒有這種事情，我們楓墅臭名萬城，這打上去是上官網，你覺得我要講嗎？如果我沒講就都隨便你這樣？

張榮忠：公司有虧欠你嗎？謝宜潔公司有虧欠你嗎？有欠你什麼嗎？坦白說啊，公司對你不好嗎？

陳捷宜：說妳們很歹毒，來這裡搞公司的，這話誰教的？你覺得他們後面有好人嗎？恨不得妳們都不要做，才有時間做什麼壞事都沒有人知道，你這樣對嗎？看你有沒有跟別人說你有錄音錄影？不然怎麼會有別人跑來告訴我妳們很歹毒要搞垮公司！我眼睛都蓋著，他們在說我都沒有聽，我跟董事長都是耳聾聽不到，我要證實那種話看你有沒有講，我請妳們兩個都是這樣嗎？我覺得人是善良的，我相信我眼睛看到的我才會叫你來，才會要打你，如果沒有這樣你覺得事情會落幕？

妳覺得你很行嗎？我為什麼不要讓人家覺得每件事情都是散散的，我每次跟你說不要讓人覺得你散散的，今天別人有機會做到大夜嗎？像你說的這樣，一減就錢減 4000 元了，人家在那邊爽。你在幹嘛？你笨死了，你中班就做 1 個月或做兩個月人家就把你調回了，笨死了，你去調解幹嘛？如果我們都沒有人知道，大家都在那邊猜測我寧願讓大家知道你寫的內容，我寧願在這裡打妳，我也不要再去那邊再打你。你去那邊你帶什麼人去？你今天床巾不對

(續上頁)

第一點，遲到500多個小時。

(對張秋敏說)你再加班下去，你再加下去就對了，你在加下去把這邊做一做。謝宜潔給他喘口氣一下?不然她會被我打死。妳有智慧一點，頭腦要用...

我真的很想衝過去把你拖起來打，你知道嗎?我打你不是因為你告我們怎樣，我只是要妳說要錢不要這樣。

謝宜潔：我又沒有要錢。

陳捷宜：沒有要錢妳會這樣?

張榮忠：不然你的訴求到底是什麼?妳現在的訴求到底是什麼?妳去調解的訴求到底是什麼?什麼理由?

謝宜潔：就為什麼我所有的事情大家都知道?

陳捷宜：什麼都知道怎樣?

張榮忠：都知道那是公司的錯嗎?

謝宜潔：很多事情啊·健保欠繳的事情、還有很多我的事情，大家都知道啊!

陳捷宜：啊知道是怎麼，你是殺人還怎樣嗎?

謝宜潔：就很丟臉啊。那她說資遣我的原因就是因為我沒有結婚沒有生小孩阿。

我又沒有說我不滿，我又沒有說我對公司不滿...阿就真的很丟臉，而且我有跟陳姐說我要非自願離職書這樣我可以領半年的那個。

陳捷宜：非自願離職書妳知道什麼意思嗎?

謝宜潔：阿妳之前資遣我就應該要有那張給我阿...這樣我如果沒有勞健保我就可以領那個阿。

