臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞簡字第9號

原　　告　黃美瑜
訴訟代理人　魏其村律師
被　　告　龍浦興業股份有限公司
法定代理人　林忠裕
訴訟代理人　張文玲

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告起訴時，原聲明第1項請求：被告應給付原告新臺幣（下同）223,275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。嗣於民國109年8月27日以民事辯論意旨狀（本院卷第179頁）及於同年9月1日言詞辯論期日以言詞（本院卷第175頁），將聲明第1項變更為：被告應給付原告222,622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；並撤回107年8月24日颱風停止上班日工資653元之請求（本院卷第85、175頁）。核屬縮減應受判決事項之聲明，依照前揭說明，原告所為訴之變更，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自106年10月2日起，受雇於被告，擔任作業員。原告於107年間懷孕，於108年1月19日登記結婚，並於000年0月00日產下一女。被告明知原告懷有身孕，竟於108年2月25日依勞動基準法第11條第5款規定，以原告不適任為由，將原告

解僱。惟被告無法證明107年2月7日、107年5月14日、108年1月21日、108年2月25日4次遭客訴之不良品確為原告所組裝，且縱使遭客訴之不良品確為原告所組裝，惟時間、數量尚非密集，且原告於前3次客訴後，業遭被告課予小過或警告之懲戒，情節並非嚴重，被告宣稱因此造成財產、商譽損害，與事實不符。又依被告公司職工獎懲辦法，縱認原告犯有需記大過之疏失，亦應給予功過相抵之機會，並於年終考績核定時，加以衡量，而非逕行解僱。況且，原告懷有身孕，臨盆在即，縱使108年2月25日遭客訴之不良品確係出於原告疏失，被告亦當給予工作上之照顧或調整，被告於108年2月25日無預警解僱原告，不僅與解僱最後手段性原則有違，亦違反性別工作平等法第11條規定之意旨，其解僱自不生效力，兩造間僱傭關係仍然存在。爰依勞動契約、就業保險法第19條之2第1項、第38條第1項、勞工保險條例第31條第1項第1款、第32條第1項第2款、第72條第1項、勞工退休金條例第31條第1項之法律關係，提起本件訴訟。

㈡請求項目及金額：

1.108年2月26日至同年4月22日即原告分娩前一日之工資43,890元：

被告非法解僱原告，應認其拒絕受領原告提供勞務，而受領勞務遲延，原告得依勞動契約請求報酬。原告每月固定薪資為23,100元，被告應給付原告108年2月份不足月工資3,850元、108年3月份工資23,100元、108年4月份工資16,940元，合計43,890元。

2.8週產假期間工資43,120元：

被告應給付原告8週產假期間之工資43,120元（770元x 56日）。

3.違法剋扣工資6,252元：

⑴被告自應給付之工資中按月扣除福利金合計1,752元，惟被告並未按職工福利金條例規定成立職工福利委員會，被告自工資中扣除福利金，於法無據，被告應返還予原告。

㈡被告不法剋扣107年2月、5月、108年1月薪資合計4,500元，違反勞動基準法第26條規定，被告應返還予原告。

4.無法領取育嬰留職津貼損失83,160元：

被告非法解雇原告，致原告無法領取就業保險6個月育嬰留職津貼，而受有損失83,160元（23100元x 6× 60%）。

5.無法領取勞工保險生育給付損失46,200元：

被告非法解雇原告，致原告無法領取勞工保險生育給付，而受有損失46,200元（23100元÷ 30日x60日）。

6.補提撥勞工退休金8,547元：

被告非法解雇原告後，即未依法提撥勞工退休金，自108年2月起至108年8月止，合計應補提撥8,547元（231元＋1,386元x 6月）至原告之勞工退休金專戶。

㈢被告以原告不能勝任工作為由，終止勞動契約為不合法，被告自行計算所謂資遣費連同108年2月份薪資交付原告，僅屬事實行為，尚難認為原告單純受領與被告間有何終止勞動契約之意思合致。至於原告未立刻申請勞資爭議調解，係因原告於000年0月00日產下一女，滿月後，即向主管機關申請調解，實無不符常理之處，尤難以此論證原告已同意被告終止勞動契約之行為。另離職證明書上原告之年籍、離職原因等事項，均為被告承辦人自行填載，原告於申請人欄簽名受領，亦難解釋為原告同意被告終止勞動契約之意思表示合法。且被告出具非自願離職證明書，係勞動基準法第19條及就業保險法第11條第3項規定之義務，與被告解雇原告是否合法無涉。

㈣被告於108年2月25日非法解雇原告後，以資遣費及預告工資名義給付之款項，原告同意於本件請求金額中扣抵。

㈤聲明：

1.被告應給付原告222,622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。

2.被告應提撥8,547元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。

二、被告答辯：

㈠原告自106年10月2日起，在被告公司擔任現場組立作業員，但原告負責組立之產品，於107年2月7日、同年5月14日遭被告日本客戶客訴產品有瑕疵，被告體恤員工，給予原告機會，於107年間僅給予原告小過之懲處，希望原告能檢討改過，可見被告確實遵守最後手段性原則，先以其他懲處來改善原告工作上缺失。但原告竟然接連發生錯誤，顯見原告並未檢討、督促自己改善工作狀況。原告之疏失，除了造成不良品退貨，更換產品之外，被告還須負擔相關檢查費及運費，4次遭客訴瑕疵產品之總價為176,058.6元，最嚴重的是造成被告商譽受損。原告歷經多次客訴、懲處，猶不知反省警惕，疏失情節重大，被告不得已於第4次遭客訴後，才於108年2月25日依勞動基準法第11條第5款規定解僱原告。

㈡被告終止勞動契約係因為原告工作有嚴重疏失，與原告懷有身孕無關，被告終止勞動契約既為合法，原告請求勞動契約終止後108年3月、4月及8週產假工資、賠償育嬰留職津貼及勞工保險生育給付損失，自屬無據。

㈢縱使法院認為被告解僱原告不合法，惟被告於108年2月25日解雇被告後，在員工工資單上，清楚記載「預告工資及獎金」、「資遣費」，結算後之薪資、預告工資、資遣費合計61,330元，原告於108年2月25日即已知悉被告有終止兩造勞動契約之意，仍然領取被告交付之預告工資及資遣費，顯然原告對於被告終止勞動契約之要約及年資計算方式、資遣費基數、各項給付數額多寡等關係資遣之重要內容，均無異議，並予同意，否則自當拒絕簽收。縱認被告之終止不合於勞動基準法之規定，惟原告既無異議而同意被告之終止，應認兩造間已達成終止勞動契約之合意。此亦可從108年2月25日之後，原告並未提出任何異議，而是事隔3個月多，才突然向臺中市勞雇關係協會申請勞資爭議調解，足見在此之前，原告對於兩造勞動契約業已終止一節，並無爭議。

㈣被告設有職工福利委員會，職工福利準備金來源除員工提撥

一定金額外，被告也會視公司業績提撥，至於福利金用途為員工旅遊、生日禮金、員工辦活動等，原告在職期間對上開情形相當清楚。原告於108年2月25日當日領取結算後之薪資既未表示異議，足證對於職工福利金之收取及用途並無意見。另原告於107年2月、5月及108年1月被扣薪，是因為日本客戶客訴產品缺失，並非原告所稱不明原因；而扣薪金額則係依據被告96年2月1日起實施之職工獎懲辦法辦理。原告除本人於獎懲呈報表簽名、承認疏失外，於扣薪當月領取薪資時，復未提出異議，足見被告之懲處並無不當。

㈤聲明：

原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠被告於108年2月25日依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約為合法：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞動基準法第11條第5款定有明文。又按勞動基準法第11條第5款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展觀之，為當然之解釋（最高法院103年度臺上字第2550號判決意旨參照）。

2.原告因於107年1月4日作業疏失，致超過公差，於107年2月7日遭客訴，經被告於107年2月8日記小過1次，並扣薪2,000元；因於107年2月8日作業疏失，致培林未壓緊，於107年5月14日遭客訴，經被告於107年5月14日記小過1次，並扣薪2,000元；因於107年12月7日作業疏失，致包裝錯誤，於108年1月21日遭客訴，經被告於108年1月22日記警告1次，並扣薪500元；因於107年12月13至25日作業疏失，致螺絲鎖歪，於108年2月25日遭客訴，經被告於108年2月25日以原告不能

勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定，終止與兩造間之勞動契約，此有獎懲呈報表、客訴電子郵件及附件、生產日報表、離職證明書（勞簡字卷第29至77、81頁）為證。

3.原告雖否認上開遭客訴之產品係由原告所生產。然查：

⑴被告係依照生產日報表、產品外箱之標示及員工章，確認上開遭客訴之產品為原告所生產，且107年2月8日、同年5月14日、108年1月22日遭客訴之產品，於同一期間均僅原告1人製作同型產品，可以確認係原告所生產，此經證人即原告之直屬主管、被告公司組立副課長張耀東於本院證述明確（勞簡字卷第147至152頁），且原告於108年11月8日民事準備書狀（中勞簡字卷第123頁）內，除否認108年2月25日遭客訴之產品與原告有關外，對於107年2月8日、同年5月14日、108年1月22日遭客訴之產品，均為原告所生產，亦未爭執，堪認107年2月8日、同年5月14日、108年1月22日遭客訴之產品，確為原告所生產。

⑵至於108年2月25日遭客訴之產品，證人張耀東於本院雖證稱：「這件產品當時以日報表去推算，因該項產品數量比較多，當時判定是往前推，是從包裝完成時間往前推算。」「（所以本件當時懲處的人員不只原告1人？）是的，當時懲處共有幾人我忘記了。」等語，然其亦同時證稱：「（其他人懲處是做何種懲處？）應該是記過，但詳情我忘記了。」等語（勞簡字卷第151頁），可見證人張耀東於109年7月21日在本院證述時，因距離事發已逾1年4月，其記憶已非清晰。再參以原告於本院陳稱：「（你總共書寫4次獎懲陳報表，請問有哪幾次有別人跟你一起書寫獎懲陳報表？）改稱沒有人跟我一起寫獎懲陳報表，但有人跟我一起生產這批貨品。」等語（勞簡字卷第134頁），更可證明證人張耀東關於因108年2月25日遭客訴之產品而被懲處之員工不只原告1人之證述，記憶確實有誤。

⑶再者，上開4次獎懲呈報表之獎懲事由，均係由原告自行書

寫，此經原告陳述明確（勞簡字卷第133、134頁）。原告於獎懲呈報表內，均自請警告1次以上之處分，而依被告公司職工獎懲辦法規定，記申誡1次扣薪500元、小過1次扣薪2,000元、大過1次扣薪7,000元。如果上開遭客訴之產品並非原告所生產，原告何以願意先後4次書寫獎懲呈報表，並承擔可能遭受記警告、小過、扣薪之懲處？顯與常情有違。

⑷至於原告另主張：原告有跟主管反應，為什麼要寫，主管認為之前有寫，不差這1次，原告為了要保住工作才會寫這些；主管張耀東的態度，原告覺得有被脅迫的感覺，這4次都是張耀東找原告寫的等語（勞簡字卷第134頁）。然被告於108年2月25日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定，終止與兩造間之勞動契約後，原告不僅向被告領取預告期間工資、資遣費，並在勾選離職原因為勞動基準法第11條第5款之離職證明書上簽名，此有離職證明書（勞簡字卷第81頁）為證，且至108年4月23日原告生產前，均未曾對此表示異議，而遲至108年6月6日始申請勞資爭議調解，此有社團法人臺中市勞雇關係協會勞資爭議調解紀錄（中勞簡字卷第59頁）可佐。被告於108年2月25日與原告終止勞動契約後，原告既已無法保住工作，即不再有上開顧慮，如果上開4次遭客訴之產品並非原告所生產，原告理應立即向被告表示異議，或依法律途徑尋求救濟。然原告竟未向被告表示異議，且遲至108年6月6日始申請勞資爭議調解，亦與常情不符。

⑸因此，原告主張上開4次遭客訴之產品非原告所生產等語，並不可採。

4.原告所生產上開4次遭客訴之產品，4批產品價格合計為176,058.6元，且客戶均將整批產品退回，要求被告重新出貨，致被告因而受有產品檢查費、運費、商譽之損失，此有明細表、出貨單（勞簡字卷第79、107至113頁）可佐。

5.被告員工遭客訴後，被告會依照事情輕重處理，員工不一定會被懲處，原告被同一家客戶客訴4次是嚴重的事情，且懲

處報告表所載原告作業疏失情節，只有原告發生這種狀況，其他人沒有發生類似問題遭客訴，此經證人張耀東於本院證述明確（勞簡字卷第151-1、151-2頁）。參以原告於本院亦自承：其他同事被客訴而遭懲處時，公司會公告；被告員工因為被客訴而被懲處的情況幾個月才會出現1次等語（勞簡字卷第135頁）。可見原告發生作業疏失之次數、情節，均遠高於被告其他員工。

6.原告自106年10月2日起受僱於被告，擔任作業員後，因於107年1月4日、同年2月8日、同年12月7日、同年12月13至25日作業疏失，先後4次遭客訴，致使被告因整批產品遭客戶退回，而受有損失，原告提供之勞務已無法達成雇主即被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且原告發生作業疏失之次數、情節，均遠高於被告其他員工，堪認原告已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。又被告僱用原告1年4月期間，先後3次給予改善機會，於原告發生作業疏失後，僅先給予警告、小過、扣薪之懲處，並未立即解僱，顯已使用勞動基準法所賦予保護之各種手段，原告仍無法改善，再因於107年12月13至25日作業疏失，於108年2月25日第4次遭客訴，則被告於108年2月25日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定，終止與兩造間之勞動契約，亦已符合解僱最後手段性原則，應認兩造間之勞動契約已於108年2月25日合法終止。

7.原告另主張被告於108年2月25日解僱原告，違反性別工作平等法第11條規定之意旨，其解僱不生效力等語。按雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。性別工作平等法第11條固有明文。惟被告於108年2月25日係以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定，終止

與原告之勞動契約，已如前述。此外，原告復未提出任何證據足資證明被告係因原告懷孕而終止與原告之勞動契約，則原告此部分主張，自無可採。

㈡原告不得請求被告給付108年2月26日起之工資、賠償育嬰留職津貼及勞工保險生育給付、補提撥勞工退休金：

1.兩造間之勞動契約於108年2月25日終止後，被告即無給付原告工資之義務。原告再依勞動契約之法律關係，請求被告給付108年2月26日至同年4月22日即原告分娩前一日之工資43,890元、8週產假期間工資43,120元，均無理由。

2.兩造間之勞動契約於108年2月25日終止後，被告於108年2月25日辦理原告之勞工保險、就業保險退保，於法有據。原告再以被告未為原告辦理勞工保險、就業保險為由，依就業保險法第38條第1項、勞工保險條例第72條第1項之法律規定，請求被告賠償育嬰留職津貼損失83,160元、勞工保險生育給付損失46,200元，均無理由。

3.兩造間之勞動契約於108年2月25日終止後，被告即無依勞工退休金條例為原告提繳勞工退休金之義務。原告再依勞工退休金條例第31條第1項之法律規定，請求被告補提撥自108年2月26日起至同年8月31日止之勞工退休金8,547元至原告之勞工退休金專戶，亦無理由。

㈢原告不得請求被告返還福利金：

按凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業。工廠鑛場及其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之0.5。職工福利金條例第1條第1項、第2條第1項第3款分別定有明文。原告受僱於被告期間，106、107年度之月薪為22,000元、每月扣繳之福利金為110元，108年度之月薪為23,100元、每月扣繳之福利金為116元，此有員工工資單（中勞簡字第35至51頁）為證，核與前揭規定並無不符，被告按月自原告工資中扣繳福利金，於法有據。原告請求被告返還福利金1,752元，即無理由。

㈣原告不得請求被告返還扣薪：

1.被告因原告上開作業疏失，先後於107年2月對原告記小過1次、扣薪2,000元，於107年5月對原告記小過1次、扣薪2,000元，於108年1月對原告記警告1次、扣薪500元；此有員工工資單、獎懲呈報表（中勞簡字第41、43、51、99、102、105頁）為證。依被告公司職工獎懲辦法第4點4-5規定，申誡1次，扣薪500元；小過1次，扣薪2,000元；大過1次，扣薪7,000元；金額公司將由當月之薪資作立即回應，此有職工獎懲辦法（中勞簡字卷第113頁）可佐。原告於107年2月、5月、108年1月遭記小過、警告之懲處後，被告自同月之薪資中分別扣薪2,000元、2,000元、500元，與前揭職工獎懲辦法規定，並無不符。

2.再者，原告於本院自承：第1次寫獎懲陳報表，確定要扣薪時，原告有反應為何要扣薪，主管跟原告說這是公司的規定等語（勞簡字第134頁），可見原告確實知悉前揭職工獎懲辦法關於扣薪之規定。原告於知悉前揭職工獎懲辦法關於扣薪之規定後，並未提出異議，仍繼續在被告公司任職至108年2月25日，復於107年2月、5月、108年1月遭扣薪2,000元、2,000元、500元後，亦未提出異議，堪認原告已默示同意前揭職工獎懲辦法之規定，以及被告依該職工獎懲辦法規定對原告所為扣薪之懲處。

3.至於勞動基準法第26條雖規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。然該條所稱預扣勞工工資，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用而言。本件原告既已知悉且同意被告依職工獎懲辦法規定對原告為扣薪，即與勞動基準法第26條所定情形不符。

4.因此，原告請求被告返還扣薪4,500元，並無理由。

四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，就業保險法、勞工保險條例、勞工退休金條例之法律規定，請求：㈠被告應給

付原告222,622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：㈡被告應提撥8,547元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶；均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　鄭舜元

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　　109　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　童秉三