

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第85號

原告 邱道遠
訴訟代理人 杜海容律師
被告 冠嶺有限公司
法定代理人 吳安眾
訴訟代理人 吳聖崧

上列當事人間給付工資等事件，本院於108年12月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新台幣壹萬伍仟捌佰零玖元至原告之勞工保險局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一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新台幣壹萬伍仟捌佰零玖元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國100年8月22日起受僱於被告公司，詎料被告公司於107年5月11日，無預警以伊上下班未打卡為由，終止兩造間之勞動契約，該解雇並不合法，伊向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年月24日調解時，主張被告公司有不當解雇、低報勞保工資致不足額提繳勞工退休金等情，而依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，依勞工退休金條例第12條、第31條第1項、勞動基準法第16條第1項第3款、第3項、就業保險法第11條第3項規定，訴請被告公司給付資遣費133,409元、預告期間工資39,238元，補提繳勞工退休金15,809元，另發給非自願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告172,647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；2.被告應提繳15,809元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶；3.被告應發給原告非自願離職書；4.原

01 告願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告抗辯：原告自106年9月至12月經常有上下班未打卡，
03 且因遲到而延誤工程車出發時間，致影響伊公司營運，然公
04 司考量其為資深員工，僅認屬日常疏忽，並請主管勸導之，
05 未料，原告於107年間仍未改善，未打卡次數高達49次，且
06 多次上班遲到，並於107年2月間施工時出現重大缺失，嚴
07 重損害公司工程品質及名譽，依獎懲規定就原告上開行為予
08 以扣分懲戒，終因原告於107年間之懲罰分數超過30分，不
09 得已依勞動基準法第12條第1項第4款規定，予以懲罰性解
10 雇，另原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造
11 間之勞動契約，於法不合。並聲明：1.原告之訴及假執行之
12 聲請均駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准免假執行。

13 三、兩造之不爭執事項：

14 1.原告自100年8月22日起受僱於被告公司，擔任防水工程技
15 術人員。

16 2.被告公司於107年5月11日，以原告當年度懲處分數累計超
17 過30分（含），依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終
18 止兩造間之勞動契約。

19 四、就兩造爭執事項之判斷：

20 1.被告公司終止兩造間勞動契約關係是否合法：

21 A.勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形，雇主得
22 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
23 文。

24 B.兩造不爭執原告自100年8月22日起，受僱於被告公司擔任
25 防水工程技術人員，被告公司於107年5月11日，以原告當
26 年度懲處分數累計超過30分（含），依上開規定終止兩造間
27 之勞動契約，而被告公司就其辯稱原告自106年9月至12月
28 經常上下班未打卡，其公司於107年1月起，制訂上下班需
29 打卡，當月上下班未打卡達3次扣5分懲處之新制，而依原
30 有工作規則，員工每年扣30分即可予以開除解雇，原告於新
31 制實施後之107年間仍未改善，未打卡次數高達49次之事實

01 已提出出勤表、獎懲公告、被告公司原有員工須知、被告
02 公司107年起實施新制工作規則之公告（含員工簽名）為證
03 （見108年度審勞訴字第40號卷【下稱審查卷】第43至59頁
04 、第65至75頁、本院卷第31至37頁、第97至99頁），經核，
05 大致相符，而被告公司辯稱其公司約有40多名員工，除3、
06 4名行政人員外，其餘員工均屬與原告同工作性質者，此為
07 原告所不爭執（見本院卷第110頁言詞辯論筆錄），均堪信
08 為真實，與原告同工作性質之勞工既有約40名，被告公司為
09 使公司業務推行上更有效率，管理上當應要求準時上下班，
10 而打卡簽到、退，為目前雇主考評員工有無依規定上下班之
11 普遍方式，則被告公司制訂新制，要求含原告在內之所有員
12 工，上下班需按規定打卡，自有其管理上之必要，且上開每
13 月上下班未打卡達3次扣5分之懲處，及每年被懲處扣30分
14 可予以解雇之工作規則，已屬給予員工適當之彈性，亦難認
15 有管理過苛之情形，則原告如有上開違反情形，即難認被告
16 公司依規定予以懲處、解雇，有違反相當性原則，且解雇之
17 最後手段性原則適用於勞動基準法第11條經濟性解雇之情形
18 ，並不適用於同法第12條懲罰性解雇之情形，合先敘明。

19 C.原告雖主張被告公司公告上開新制訂工作規則時，有手寫註
20 明「宣導1個月，1月3日實施（指107年1月3日）」等
21 記載，107年1月尚在宣導期，不應該作扣分懲處云云，上
22 開記載之主張，雖與公告所示相符（見本院卷第97至99頁）
23 ，但「1月3日實施」等語既係緊接記載於「宣導1個月」
24 等語之後，其意應認係在「1月3日實施」之前，已宣導1
25 個月，而非在實施後，仍要宣導1個月，且被告公司辯稱該
26 新制已宣導甚久（見本院卷第110頁言詞辯論筆錄），經核
27 與依106年9至12月之出勤表顯示，原告該期間打卡出勤紀
28 錄不多，打卡簽退情形幾乎沒有（見審查卷第43至49頁），
29 但兩造不爭執被告公司並未於106年間對原告作懲處之情形
30 相符，自堪認被告公司對原告之未簽到退違規情形，已予以
31 相當寬容，則被告公司辯稱該新制已宣導多時，應可採信，

被告公司對原告不願依規定打卡簽到退之情形，既已百般容忍，並宣導甚久，則上開工作規則新制於107年1月3日開始實施後，原告仍不願依規定打卡簽到退，被告公司予以為本件之懲處，即難認有何不合，原告此部分主張當無可採。

D.原告雖主張原有舊的員工須知規定員工也可以從工地上、下班，因為工作地點都在外面，打卡簽到退並非必要的管理行為云云，然依原告所指原有員工須知規定第5條後段，係規定「若當日由工地上下班或未打卡者，請自行告知主管，由主管代為簽章」等語（見本院卷第43頁），由上開原有工作規則規定，顯見上下班簽到退，仍為被告公司管理上所注重，是以規範員工由工地上下班或未打卡者，仍需請主管代為簽章，但主管在外出工作時，需注意之工作細節原本即多，如尚需注意個別員工有無到場工作（含到場、退場時間），無疑係加重主管之工作壓力，且增加主管之人情壓力，則被告公司改規範為應由員工自行打卡簽到退，在管理上實有其必要，原告此部分主張仍無可採。

E.綜上，本件雇主即被告公司係依新制訂之工作規則，懲處並將原告予以解雇，該工作規則雖屬新制訂，但已有相當宣導時間，且原告之前打卡簽到退情形確有相當疏漏，該打卡簽到退之新規定，在管理上堪認有其必要性，原告在新制實施後，竟仍不予遵守打卡簽到退之規定，則在需管理數十名員工之情形下，堪認被告公司確有依規定予以懲處解雇之必要，以免其他員工將工作規則視為僅係形式之規範而無需遵守，故被告公司107年5月11日終止兩造間勞動契約關係之所為，應認屬雇主合法之解雇。

2.原告終止兩造間勞動契約關係是否合法：

如上所述，被告公司於107年5月11日，業已合法終止兩造間之勞動契約關係，兩造間之勞動契約關係既已不存在，則原告於同年5月24日勞資爭議調解時，主張被告公司有不當解雇、低報勞保工資致不足額提繳勞工退休金等情，而依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約關

01 係之所為，自屬不適法，不發生終止兩造間勞動契約關係之
02 效力。

03 3.原告得否請求被告給付資遣費、預告期間工資及發給非自願
04 離職證明書：

05 A.依勞動基準法第16條第1、3項規定，雇主依該法第11條或
06 第13條但書規定終止勞動契約，始有預告期間之適用，且未
07 依上開預告期間規定事先告知，逕行終止勞動契約關係，雇
08 主始有依規定給付勞工預告期間工資之可言，但本件被告公
09 司係依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞
10 動契約關係，身為勞工之原告自無權請求被告公司給付預告
11 期間工資。

12 B.依勞動基準法第14條第4項準用同法第17、16條規定，需雇
13 主依該法第11條、第13條但書或第14條第1項規定終止勞動
14 契約，雇主始有依規定給付勞工資遣費之可言，但本件被告
15 公司係依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間
16 勞動契約關係，原告自無權請求被告公司給付資遣費。

17 C.就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
18 遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條
19 、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，該
20 法第11條第3項定有明文。而如上所述，本件被告公司係依
21 勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約
22 關係，非屬上開就業保險法所規範之非自願離職情形，原告
23 主張依上開規定，其可訴請被告公司發給非自願離職證明書
24 ，當屬無據。

25 4.原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

26 原告就其主張被告公司對其提繳之勞工退休金不足15,809元
27 之事實，已提出被告公司因原告之投保薪資未覈實申報，而
28 被勞動部裁處罰鍰之裁處書為證（見審查卷第79至89頁），
29 且為被告公司所不爭執（見本院卷第103頁言詞辯論筆錄）
30 ，堪信為真實，則原告請求被告公司補提繳勞工退休金差額
31 15,809元，至其勞工保險局勞工退休金專戶部分，合於勞工

01 退休金條例第31條第1項之規定，應屬於法有據。

02 五、綜上所述，被告公司於107年5月11日，已依勞動基準法第
03 12條第1項第4款規定，合法終止兩造間之勞動契約關係，
04 原告事後之終止勞動契約關係，於法無據，原告資遣費、預
05 告期間工資及發給非自願離職證明書之請求，均屬於法無據
06 ，但請求補提繳勞工退休金差額部分，於法有據，故原告所
07 訴於被告應提繳15,809元至其勞工保險局勞工退休金個人專
08 戶部分，應予准許，超過上開範圍之所訴，應予駁回。又原
09 告及被告分別陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，
10 就原告勝訴部分，因本件所命給付價額未逾50萬元，依民事
11 訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，
12 另被告免為假執行之聲請，經核並無不合，爰酌定相當之擔
13 保金額准許之；至原告敗訴部分，假執行之聲請已失所依附
14 ，應併予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
16 審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。
17 據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
18 訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如
19 主文。

20 中 華 民 國 108 年 12 月 18 日

21 勞工法庭 法官 鄭峻明

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 108 年 12 月 18 日

26 書記官 王居玲