臺灣高雄地方法院民事簡易判決

107年度雄勞簡字第94號

原　　告　張華宗
訴訟代理人　廖傑驊律師
被　　告　高雄尊龍大飯店股份有限公司
法定代理人　焦經國
訴訟代理人　郭元泰
　　張曉齡

上列當事人間給付資遣費等事件，於民國108 年3 月5 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣3,360 元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張

原告自民國89年5 月18日起受僱於被告並擔任警衛室警衛，平均薪資約新臺幣（下同）22,200元。詎原告於107 年3 月5 日上班時，竟遭被告無預警以原告累計達2 大過為由通知將於107 年3 月7 日為解僱原告，惟不符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條之規定，故被告解僱原告自不合法。又被告自89年起至104 年間每年僅給予原告特別休假，亦違反勞基法相關規定，故原告自101 年起迄今尚有如附表所示特別休假66天未休，則被告迄今尚未給付原告特別休假未休工資。原告於107 年4 月2 日以存證信函向被告終止兩造間勞動契約之意思表示，並限期請求支付資遣費等，尚積欠原告：107 年3 月至107 年4 月2 日之薪資20,893元（計算式：22,220元＋22,200元x 2/30－2,787 元＝20,893元。 預告工資22,200元。 資遣費257,150 元（計算式：114,700 元【舊制資遣費：22,200元x（ 5 ＋2/12）＝114,700 元】＋142,450 元【新制資遣費：22,200元÷ 2 ×（ 12＋10/12 ）＝142,450 元】＝257,150 元）。 特休未休工資48,840元（計算式：22,200元÷ 30天x 66天＝48,840元）。為此，爰

依兩造間勞動契約及勞基法相關規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告349,083 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、被告答辯

原告自89年即受雇於被告，理應對系爭勞動契約及警衛人員之工作規則知之甚詳，詎其於任職期間屢有違反上開勞動契約及工作規則之行為，迭經被告施以口頭警告，原告仍不思悔改，一再違反相關規定，被告無奈之下始予以懲處。又因勞基法第35條定有連續工作4 小時，應至少有30分鐘休息之規定，而原告每日實際上班時間為7 小時，而被告係經營旅館、餐廳業務，每日往來出入之客戶、廠商眾多，皆有賴警衛人員引導、通報，故被告一再宣示每日休息總時數不達超過1 小時，被告於107 年2 月14日以公告重申上開工作規則後，原告竟於2 月份剩下日數內違反上開規定達8 次之多，原告歷次違規行為累計已餘2 次大過，違反其對被告之忠誠義務，顯使兩造間之勞動關係受有干擾、阻礙，嚴重破壞雇主對勞工之信任，應認其違反工作規則已達情節重大之程度，故被告依系爭勞動契約第19條所為之解僱，應符合勞基法第12條第1 項第4 款之規定，原告請求被告給付資遣費、積欠薪資、預告期間工資及法定遲延利息，自無理由。其次，原告稱其自101 年迄今尚有66天特休未休，原告未能舉證證實其因可歸責於被告原因，致特休未能休畢，被告自可不發給101 年至105 年間未休完特別休假日數之工資。又原告縱有特休未休，其於106 年1 月1 日至106 年5 月17日之特休共9 日（計算式：5/12× 21天＝8.75日），其於106 年5 月18日起至107 年3 月6 日之特休共23日，原告於106 年已休特休共計26日，故原告僅有6 天特休未休，是原告請求被告給付特休未休工資48,840元及法定遲延利息，依法無據。再者，又原告於106 年12月16日代客停車時，不慎撞毀被告樑柱及該車輛，經修復共花費41,824元，兩造約定由被告先為代墊清償，原告按月清償6,000 元予被告，若原告於款項清

償前離職，須於離職日前結清賠償餘額，原告為此已分別於106年1月、2月支付6,000元予被告，而原告106年3月之薪資計算至3月6日共4,440元（計算式：22,200元x 6/30＝4,440元），以及6天特休未休共4,440元，扣除勞健保93元，被告應給付原告8,787元，扣除原告應按月給付之6,000元，被告已於107年4月9日將剩餘之2,787元匯款予原告，故被告已無積欠原告薪資等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項

原告自89年5月18日任職於被告公司，擔任警衛室警衛，平均薪資22,200元，經被告於107年3月5日以違反勞動契約及工作規則情節重大為由，終止兩造間之系爭勞動契約。

兩造曾於105年6月6日簽署勞動契約書。

被告曾頒布飯店標準作業準則及警衛人員相關規定之公告，並使原告知悉遵守。

ŋ 被告以原告自106年8月11日至107年3月1日，有1大過、15小過、1警告之違反工作規則之行為而終止系爭勞動契約。

ē 依上開勞動契約書第19條第5款規定，累計達二大過者，甲方得不經預告解僱之。

原告任職期間，因於106年12月16日代客泊車，不慎撞毀被告梁柱及該車輛，經修復共花費41,824元，兩造約定由被告代墊清償，原告則按月清償6,000元予被告，若離職日前需結清賠償餘額，被告扣除相關費用後，於107年4月9日給付2,787元予原告。

ě 原告以被告違法終止系爭勞動契約，依勞動基準法第14條第1項第6款於107年4月2日終止系爭勞動契約。

四、本件爭點：

原告是有違反勞動契約及工作規則情節重大之情事？被告據以終止系爭勞動契約是否合法？

原告主張被告應給付積欠薪資20,893元、預告期間工資22,2

00元、資遣費257,150 元、特別休假未休工資48,840元，是否有理由？

五、本院得心證之理由

原告是有違反勞動契約及工作規則情節重大之情事？被告據以終止系爭勞動契約是否合法？

被告曾頒布飯店標準作業準則及警衛人員相關規定之公告，並使原告知悉遵守。嗣被告以原告自106 年8 月11日至107 年3 月1 日，有1 大過、15小過、1 警告之違反工作規則之行為而終止系爭勞動契約，此為兩造所不爭執。又原告前揭違反工作規則之懲處行為，均經被告以公告之方式為之，原告並在公告上簽名，而該簽名之筆跡核與被告所附親簽之請假單相符，堪信原告確有前揭違反工作規則之行為，並經原告確認無訛。

本院應審酌者乃原告所違反工作規則之行為，是否已達到情節重大，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。查被告從事經營飯店之業務，且其為符合交通部觀光局之三星級旅館評鑑，其軟硬體均有相當品質之要求，遂於103 年開始籌備，並於105 年6 月間送件申請，106 年7 月21日取得星級標章，並有星級標章影本在卷可佐（見院卷第151 頁），是以，堪信被告制訂標準作業準則，以規範各單位人員應非子虛，且對於工作品質的要求更嚴格於一般旅宿業，審查之密度自應隨等級之高低而作相應之降低，尊重飯店業者對於服務品質自我要求之商業標準。

依該公告所記載，原告分別有「107 年2 月27日引導客人車輛停放錯誤，記小過1 次」、「107 年2 月25日休息時數超過3 分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月27日休息時數超過2 分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月28日休息時數超過7 分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月25日數次未依規定自大廳穿越至休息地點，或由大廳隨意出入，記小過1 次」、「107 年2 月17日、107 年2 月25日，數次引導客人車輛停放錯誤，各記小過1 次」、「107 年2 月15日休息時數超過11

分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月16日休息時數超過7 分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月17日休息時數超過10分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月19日休息時數超過11分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月20日休息時數超過20分鐘，記小過1 次」、「107 年2 月6 日，數次引導客人車輛停放錯誤，記警告1 次，如再犯則記小過1 次」、「107 年2 月6 日數次於客人到達門口時，未即時以CALL機通知櫃檯人員，記警告1 次，如再犯則記小過1 次」、「106 年2 月4 日多次離開崗位1 小時以上，記大過1 次」、「106 年11月24日、25日晚上，利用電腦瀏覽非工作職務關係之網站，記小過2 次」、「106 年8 月10日下午3 時，引導廠商由大門進入送貨，未由後門正確進出，記小過1 次」、「105 年12月23日引導車輛停放門口地下逃生口，影響逃生安全，記小過1 次」等情，原告有多次違反相同情狀之行為，如休息時數超過規範時數，引導客人車輛停放，利用電腦瀏覽非工作職務關係之網站、多次離開崗位1 小時以上等，致被告多次懲處原告，顯見原告已無視工作規則之要求，依然故我，喪失敬業精神，並對於被告經營飯店已造成重大影響，依被告經營3 星級飯店之商業服務標準，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，則被告依勞基法第12條第1 項第4 款及工作規則之規定終止系爭勞動契約，即屬合法。原告主張被告非法解僱原告云云，要無足採。

原告主張被告應給付積欠薪資20,893元、預告期間工資22,200元、資遣費257,150 元、特別休假未休工資48,840元，是否有理由？

薪資20,893元

被告既於107 年3 月5 日勞基法第12條第1 項第4 款規定合法終止兩造間之系爭勞動契約，則原告請求給付3 、4 月之薪資即屬無理由。至107 年3 月1 日至同年月5 日之薪資4,440 元部分，則因與原告積欠被告之損害賠償債權抵銷，此有切結書及分期攤還明細表可佐，顯見被告主張抵銷後，已

無餘額，故同無理由。

預告期間工資22,200元

被告於107 年3 月5 日勞基法第12條第1 項第4 款規定合法終止兩造間之系爭勞動契約，則原告請求給付預告期間工資同屬無理由。

資遣費257,150 元

兩造之僱傭契約係因勞基法第12條第1 項第4 款規定而終止，則原告依勞基法第14條第4 項、勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告給付資遣費，難認有據。

特別休假未休工資48,840元

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：6 、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞動基準法第38條第1 、4 、6 項著有明文。惟特別休假，依勞動部79年9 月15日台勞動二字第21827 號函釋：「按特別休假係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為主要目的，故勞工有休假機會，應以休假為原則，除非雇主因工作需要並獲勞工同意，始可不休假而加班，若雇主並無工作需要而要求勞工加班情形，勞工未休畢其應休之假，應視同自行放棄特別休假，自不得請領加倍工資。是以勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休完日數之工資。如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資」，可知勞工須於已請求特別休假卻遭雇主拒絕，或客觀上不可能使用該特別休假，致因終止

契約而未休者，始能請求雇主給付未休特別休假之工資。而勞工請求給付不休假工資，即應就其債權發生之事實，即不休假原因之所在，負有舉證之責（最高法院90年度台上字第1017號判決參照）。本件原告縱有特別休假未休情事，因未休特別假之原因不一，原告既未舉證證明自101 年至105 年期間各年度終結時，已有申請特別休假卻遭拒絕之事實。是其主張得請求各該年度之特別假未休工資，自非可採。

106 年度至勞動契約終止前之特別休假未休工資部分，其於106 年1 月1 日至106 年5 月17日之特休共9 日（計算式：5/12× 21天＝8.75日），其於106 年5 月18日起至107 年3 月6 日之特休共23日，原告於106 年已休特休共計26日，故原告僅有6 天特休未休，是原告得請求被告給付共4,440 元（計算式：22,200元x 6/30＝4,440 元）。

被告主張原告於106 年12月16日代客停車時，不慎撞毀被告樑柱及該車輛，經修復共花費41,824元，兩造約定由被告先為代墊清償，原告按月清償6,000 元予被告，此有切結書及分期攤還明細表在卷可查，並為被告所不爭執，是以，被告就該對原告之損害賠償請求權，主張抵銷，是以經扣抵後，業無餘額，原告此部分主張亦無理由。

六、從而，原告主張被告違反勞工法令，非法解僱系爭勞動契約而主張被告應給付原告積欠薪資20,893元、預告期間工資22,200元、資遣費257,150 元、特別休假未休工資，及自本件起訴狀繕本送達之翌日即107 年8 月9 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不生影響，爰不一一贅論，併此敘明。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　9　　日

高雄簡易庭　法　　官　沈宗興

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後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起上訴者，應於判決送達後

20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　9　　日

書　記　官　吳和烽

附表：

編號	年度	應休天數	實休天數	未休天數	備註
1	101年5月18日至102年5月17日	17	7	10	
2	102年5月18日至103年5月17日	18	7	11	
3	103年5月18日至104年5月17日	19	7	12	
4	104年5月18日至105年5月17日	20	15	5	
5	105年5月18日至106年5月17日	22	17	5	
6	106年5月18日至107年5月17日	23	0	23	
總計		119	53	66	