

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡字第40號

原告 陳炳南

被告 管昌企業股份有限公司

法定代理人 郭國安

訴訟代理人 洪鑾珍律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年12月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟捌佰元，及自民國一百一十四年八月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬捌仟捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國107年8月27日起受雇於被告公司，每月平均薪資為新臺幣(下同)41,698元，嗣於114年4月28日被告公司召開會議，請有吸菸習慣之員工簽署管理準則，並未讓員工有思考及緩衝時間，故原告當場並未簽署，然被告公司旋以原告不配合開會事項開除原告，違反勞動基準法(下稱勞基法)之規定並致原告受有損害，原告爰以被告違反勞動相關法令而終止兩造間之勞動契約，被告自應依勞基法第17條規定給付原告資遣費128,800元、依勞基法第16條規定給付原告預告工資42,000元、依勞基法第38條規定給付原告7天之特休未休工資9,800元，以上共計177,800元。為此，爰依法提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告177,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利

01 率5%計算之利息。

02 二、被告則以：

03 (一)被告公司自設立以來即專精塑膠射出成型領域，因公司產品
04 生產特性及廠房坐落位置緊鄰虹牌油漆倉庫、中油加油站等
05 情形，故被告嚴重禁止廠區內之煙火，除於兩造間之合約第
06 4條約明外，並於工作規則第50條規定明確，甚且，被告自1
07 12年為使禁菸區更明確，公告合理吸菸區域位於守衛室前，
08 其餘區域均禁菸，此亦經原告同意並簽名確認，然原告自上
09 開規定公布以來，屢次未遵守於規定區域內吸菸之規定，甚
10 至引發火災警報，造成遵守公司規範之吸菸員工不平，進而
11 影響被告公司管理困難，縱經被告公司經理郭建麟、主管侯
12 建成規勸，原告依然我行我素，並無意願遵守公司規定。嗣
13 被告於114年4月28日召開會議，除例行檢討公司製品，亦因
14 長期原告再犯未於特定區域吸菸之事項，故被告於會中再次
15 重申廠區內倘發生火警恐引起公安及人身安全傷亡之情形，
16 要求與會吸煙員工配合注意。詎原告任職以來，明知被告公
17 司產業特性(易燃)及廠區均為特定產業(虹牌油漆、中油加
18 油站)，倘發生火警，影響所及非僅雇主之原料、產品及機
19 器設備可能受重大損失，連帶工作同仁之性命安全亦受莫大
20 之威脅，原告於明知此嚴重性之情況下，屢次違規而不聽勸
21 告，且114年4月28日召開會議時有吸菸習慣之員工均同意該
22 份管理準則，僅有原告不同意擅自離場，經被告公司經理郭
23 建麟持上開文件要求原告簽立時，竟遭原告蓄意大聲辱罵三
24 字經及穢言，並稱：「我的簽名很值錢(台語)」、「你給我
25 資遣啊(台語)」等語，除構成對被告公司負責人之代理人郭
26 建麟為公然侮辱外，觀諸原告任職被告公司已達6年，明知
27 被告公司產品特性及鄰近區域倘發生工安絕非兩造所得承
28 受，竟屢次違規且不聽勸告，渠之行為顯然屬情節重大，且
29 原告當下即稱「你給我資遣(台語)」，顯然亦有主動終止與
30 被告間勞動契約之意願，是被告依勞基法第12條第4款規定
31 終止與原告間之勞動契約並無不當，原告請求資遣費及預告

01 工資均無理由。
02 (二)再者，原告於在職期間依勞基法所可享有之特休假總計為78
03 天，而原告已請特休假共計76.8125天，差額僅1.19天，縱
04 以薪資每月42,000元計算，應補償特休之差額亦僅1,666
05 元，而被告已於114年4月給付特休未休之工資2,100元，並
06 未有短少給付之情形，故原告此部分主張並無理由等語資為
07 抗辯。

08 (三)並聲明：原告之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告自107年8月27日起受雇於被告公司，月平均薪資為41,6
11 98元，嗣於114年4月28日被告公司召開會議，請有吸菸習慣
12 之員工簽署管理準則，惟原告並未簽署，而被告公司於同日
13 以原告違反工作規則情節重大依勞基法第12條第4款解雇原
14 告。

15 (二)原告未休特休的部分，由被告公司在匯入114年4月份的薪資
16 時，已給付2,100元。

17 四、得心證之理由：

18 (一)被告終止勞動契約是否合法？原告是否有於114年4月28日主
19 動終止兩造間勞動契約之意思表示？

20 1、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
21 經預告終止契約，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉
22 其情形之日起，30日內為之，此觀勞基法第12條第1項第4
23 款、第2項自明。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工
24 作規則是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作
25 規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處
26 手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行
27 為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
28 大」。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
29 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
30 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱
31 之衡量因素（最高法院112年度台上字第1277號、112年度台

01 上字第1099號判決要旨參照)。次按當事人主張有利於己之
02 事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文
03 定有明文。

04 2、被告抗辯原告有於非吸菸區吸菸，屢經勸阻不聽，構成勞基
05 法第12條第1項第4款之終止事由云云，然此為原告所否認，
06 則依前揭規定，即應由主張有終止事由存在之被告負舉證責
07 任。經查，依證人即被告公司領班侯建成到庭證稱：於113
08 年間，因廠內的作業員反應不要在魚池旁或守衛室前吸菸，
09 因為菸味會飄到裡面去，伊有告訴原告不要在該處吸菸，因
10 為作業員反應不想要聞到菸味，但原告還是一樣在該處吸
11 菸，伊有跟郭建麟經理陳報，但郭建麟經理有無做任何處理
12 伊不知道，且原告並未曾因此事而受懲處；原告吸菸的地方
13 是在魚池旁及守衛室前，當時都是可以吸菸的區域，是從11
14 4年4月28日開會後就不行等語(參本院卷第257頁至第262
15 頁)，即證稱原告之吸菸處係在當時被告公司所允許吸菸之
16 區域，並經其於被證6之被告公司平面圖上標註吸菸區及原
17 告之吸菸位置為佐(參本院卷第227頁)，足見原告係於當時
18 被告公司所允許之吸菸區吸菸，則縱有令廠內作業員主觀上
19 感受不佳，亦非屬違反被告公司工作規則或勞動契約之行
20 為，故被告公司據此終止兩造間僱傭關係，即非有據。

21 3、另證人即被告公司作業員余秋萍固到庭證稱：原告是在茶水
22 間、守衛室的裡面吸菸，也有在魚池旁，伊有跟領班侯建成
23 反應，有向侯建成告知原告的吸菸位置，因為原告在那邊吸
24 菸會往後飄到機台的位置，伊在那邊聞到會不舒服，後來原
25 告沒有改善，伊又向郭建麟反應；平常原告對伊的態度就不
26 好，曾有打伊並打掉伊的眼鏡，還有罵伊「幹」等語(參本
27 院卷第263頁至第268頁)，本院審酌依證人余秋萍所陳，其
28 有遭原告毆打及打掉眼鏡並辱罵三字經，顯見其與原告間有
29 所嫌隙，且其現仍任職於被告公司，已難期其證詞為中立客
30 觀，復依其所證稱原告在茶水間及守衛室「裡面」吸菸，核
31 與證人侯建成之前開證詞稱原告係在魚池旁及守衛室前吸菸

01 此節並不相符，亦無相關證據足資佐證其證詞為真實，則本
02 院尚難遽認其證詞為可採而為不利於原告之認定。

03 4、被告復抗辯原告有於114年4月28日會議後辱罵郭建麟經理三
04 字經，並稱：「我的簽名很值錢(台語)」、「你給我資遣啊
05 (台語)」等語，而有主動終止勞動契約之意云云，然遍觀證
06 人侯建成、余秋萍之證詞內容，其等均未曾聽聞原告有為上
07 開言語，且被告亦未提出其他證據以為佐證，自難認屬真
08 實，是被告據此主張原告有辱罵行為及主動終止契約之意云
09 云，均非可採。

10 5、準此，原告既未違反被告之工作規則及兩造間之勞動契約，
11 且其亦未曾為辱罵郭建麟經理或有為終止兩造間勞動契約之
12 意思表示；況縱認原告有上開行為，被告亦未曾對原告處以
13 記警告、申誡或記過等懲戒處分，即終止兩造間之勞動契
14 約，其違反工作規則之行為與懲處結果間難謂已達平衡，亦
15 不符解僱之最後手段性。從而，被告依勞基法第12條第1項
16 第4款規定終止兩造間之勞動契約，即非有據，被告之終止
17 行為應屬無效。

18 (二)原告請求被告給付預告工資、資遣費及特休未休之工資，有
19 無理由？

20 1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
21 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規定終止
22 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14
23 條第1項第6款、第2項定有明文。查原告於114年4月28日遭
24 被告違法解僱，致損害其應獲致之薪資權益，其旋即於同年
25 4月30日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年5
26 月9日兩造到場調解時，請求被告給付資遣費，有勞資爭議
27 調解紀錄可按（參本院卷第57頁）。而勞工請求資遣費係以
28 契約已終止為前提，足認原告有以遭被告非法解僱為由，依
29 勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約（最高法院101年度
30 台上字第1958號判決同此意旨），則原告行使終止權時尚未
31 逾30日之除斥期間，應屬合法有據，故兩造間之勞動契約至

01 遲已於114年5月9日經原告於調解時當場以勞基法第14條第1
02 項第6款規定合法終止，洵堪認定。

03 2、關於資遣費部分：

04 (1) 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
05 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
06 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
07 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
08 均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工
09 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
10 項亦有明定。經查，兩造間之勞動契約經原告依勞基法第14
11 條第1項第6款終止，業經本院認定如前，則被告自應依上開
12 規定給付原告資遣費。而原告之6個月平均工資為41,698
13 元，為兩造所不爭執(參本院卷第204頁)，其工作期間為自1
14 107年8月27日起至114年5月9日止，資遣費之計算基數為3又
15 259/720，則原告所得請求之資遣費為140,094元(計算式：4
16 1,698×〔3+259/720〕=140,094元)，原告僅請求128,800
17 元，未逾上開範圍，應予准許。

18 3、關於預告工資部分：

19 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
20 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
21 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
22 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
23 日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契
24 約者，應給付預告期間之工資。」，是雇主依勞基法第11
25 條、第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工
26 資，而預告期間工資之給付，於勞工依勞基法第14條不經預
27 告終止契約時並不適用，此由勞基法第14條第4項明示僅準
28 用同法第17條，而未準用第16條關於預告工資之規定甚明，
29 是原告主張依勞基法第16條第3項規定，請求被告給付預告
30 期間工資，並無依據。從而，本件原告請求被告給付預告期
31 間工資42,000元，於法不合，不應准許。

01 4、關於特休未休工資部分：

02 (1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
03 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
04 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
05 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
06 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
07 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
08 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法
09 第38條定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工
10 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，
11 所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1
12 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或
13 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
14 之金額。勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。

15 (2) 原告自107年8月27日起即任職於被告，則至兩造間僱傭關係
16 於114年5月9日終止時，依法應有特別休假78天，惟原告已
17 休畢76.8125天，有歷次請假卡為佐(參本院卷第185頁至第1
18 98頁)，僅餘1.1875天，其特休未休之工資為1,390元(計算
19 式： $41,698 \div 30 \times 1.1875 = 1,390$ 元)，惟被告已於給付原告114
20 年4月份薪資時一併給付特休未休工資2,100元，有薪資單可
21 佐(參本院卷第160頁)，亦經兩造不爭執如前(即上開不爭執
22 事項(二)，參本院卷第269頁)，是被告並未積欠原告特休未休
23 之工資，從而，原告請求被告給付特休未休工資9,800元，
24 並非有據。

25 五、綜上所述，原告請求被告給付資遣費128,800元，及自起訴
26 狀繕本送達翌日即114年8月12日起(參本院卷第33頁)至清
27 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
28 許；至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

29 六、本判決主文第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
30 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
31 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執

01 行。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判
03 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

06 勞動法庭 法官 呂佩珊

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

11 書記官 解景惠