

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞簡上字第5號

上訴人 磐石保全股份有限公司

法定代理人 黃宗儒

被上訴人 王意翔

訴訟代理人 張哲軒律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國114年6月13日本院113年度勞簡字第99號第一審判決提起上訴，本院於民國115年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

原判決主文第一項命上訴人給付之金額應更正為「新臺幣肆萬玖仟肆佰壹拾參元」。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：

(一)被上訴人自民國111年11月1日起，受僱於上訴人擔任大樓保全人員，兩造於111年10月25日簽訂雇用契約書(下稱系爭契約)、約定書，約定每月正常工時240小時、延長工時48小時共288小時，112年之每月正常工時工資為新臺幣(下同)33,660元、加班費為7,040元，共計40,700元，並於次月10日領薪，嗣被上訴人受上訴人派駐於大東聚匯大樓(下稱甲案場)服務。

(二)詎上訴人以被上訴人於112年7月25日值晚班保全時，拒收時任督導即上訴人現任法定代理人送達之文書，且經上訴人於112年8月10日通知被上訴人調派至達麗漾CITY2(下稱乙案場)後，又於112年8月11日擅自取走甲案場管理室辦公椅1

01 張（下稱系爭辦公椅），並拒絕移交管理室公務電腦登入之
02 帳號密碼（下稱系爭帳密），復於112年8月13日即向乙案場
03 之主管即訴外人歐韋堃表示不接受調令，請求返回甲案場值
04 勤等為由，於112年8月14日以通訊軟體傳送人事通知（下稱
05 系爭通知），以被上訴人違反系爭契約第11條第1項、勞動
06 基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5款等規定終
07 止系爭契約（下稱A終止）。

08 （三）然上訴人並未有事前之告知，卻於112年7月25日逕送人事通
09 告、112年8月之值勤表予被上訴人，表示下月班表與被上
10 訴人先前班表有排休方式之不同，而被上訴人恐收受即係表
11 示同意該班表之排休方式，故僅蓋收發章，惟被上訴人嗣後
12 仍依上訴人之排班表提供勞務。

13 （四）其次，上訴人稱被上訴人未遵守112年8月班表，於112年8月
14 10日通知被上訴人調動至乙案場，然被上訴人既已遵班表值
15 勤，難認該調動為企業經營上所必須，調動之動機目的有所
16 不當；且乙案場與甲案場之勞動條件，除戶數及巡視範圍變
17 大外，每日至乙案場勞動之通勤時間與原服務之甲案場相
18 較，被上訴人需負擔更多的通勤時間，以上均非被上訴人體
19 能可勝任，顯見勞動條件除較為繁重外，已有不利之變更，
20 況被上訴人亦需照顧年邁之父親，調動至乙案場勢必增加上
21 下班通勤之時間，使被上訴人未能為妥適之照顧，故可認該
22 調動已違反勞基法第10條之1第1款至第5款規定。

23 （五）再者，系爭辦公椅為被上訴人所自行購買，則被上訴人自甲
24 案場將系爭辦公椅取回，非屬竊盜行為，且被上訴人亦從未
25 取得過系爭帳密，自無從移交；至系爭通知本未載被上訴人
26 有擅自取走裁紙機、甲案場之公務電腦、將系爭帳密刪除等
27 情，被上訴人嗣後將上列事項增列至解雇事由中，上訴人之
28 終止應屬不合法，故兩造之僱傭關係仍繼續存在，則上訴人
29 仍應按月給付被上訴人薪資。

30 （六）而上訴人終止僱傭關係既未合法，則其未按月給付工資，構
31 成勞基法第14條第1項第5、6款所定終止事由，被上訴人以

01 起訴狀繕本之送達終止系爭契約，故系爭契約於113年2月1
02 日終止（下稱B終止）。被上訴人固可依勞工退休金條例
03 （下稱勞退條例）第12條請求被上訴人給付資遣費25,494
04 元；又被上訴人積欠上訴人自112年8月15日起至113年2月1
05 日之工資共233,757元，被上訴人亦得依系爭契約及民法第4
06 87條規定擇一請求被告給付。並聲明：上訴人應給付被上訴
07 人258,053元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
08 週年利率5%計算之利息。

09 二、上訴人則以：

10 (一)被上訴人於112年7月25日無故拒收黃宗儒送達至甲案場之人
11 事通知及8月排班表，被上訴人已於同年7月31日另以人事通
12 知請被上訴人改善；又因公司業務需要，方將被上訴人自11
13 2年8月14日調動至乙案場，此調動已於同年8月10日通知被
14 上訴人，而乙案場距被上訴人住居所僅有14公里之通勤距
15 離，除具有雙哨保全得以相互支援外，亦有專職之主任得隨
16 時指導，值勤時間平均每月為240小時上下，與之相較之甲
17 案場每月平均值勤時間為288小時，被上訴人之體能應能負
18 荷且更可妥善照顧其父親，然被上訴人仍於112年8月13日拒
19 絕系爭調動，此舉已違反系爭契約第1條、第11條第4項、約
20 定書第3條第9項、第6條第1項之約定。

21 (二)又被上訴人112年8月12日擅自取走系爭辦公椅、綠色A3尺寸
22 裁紙機（下稱系爭裁紙機），並欲將公務電腦取走，經當時
23 之值勤人員即訴外人李明山阻止，嗣後又將系爭帳密刪除，
24 此行為已屬值勤不利致甲案場受有損失之侵占行為，並故意
25 損耗甲案場之物品，已違反系爭契約第11條第1、2項、勞基
26 法第12條第1項第5款規定。被上訴人因上開情事違反兩造之
27 勞動契約，情節已屬重大，上訴人所為之終止通知自屬合
28 法，被上訴人自不得請求資遣費及契約終止後之工資。

29 (三)退步言之，如認上訴人終止被上訴人之勞動契約為不合法，
30 然雙方於112年9月8日行勞資爭議調解，被上訴人當場請求
31 核發非自願離職證明書，亦可認定被上訴人於112年9月8日

01 向上訴人為終止系爭契約之通知，則被上訴人僅需給付上訴
02 人112年9月8日以前之工資；此外，依系爭契約第2條第1項
03 之約定，被上訴人每月工作174小時內可領年度基本工資，
04 如超過174小時方可依勞動部針對保全業之工資計算報酬，
05 而非約定月薪為40,700元，且每月工資之計薪方式為基本工
06 資加計加班費計薪，故被上訴人請求之數額並非正確。並聲
07 明：被上訴人之訴駁回。

08 三、原審審理結果，為被上訴人一部勝訴一部敗訴之判決，上訴
09 人不服，提起上訴，除援引原審主張外，於本院另補陳：依
10 系爭通知之語意脈絡可知被上訴人拒絕移交管理室公務電腦
11 登入之系爭帳密為解僱被上訴人之事由，而「致使管理室業
12 務不能正常運行」、「有刪除電磁紀錄之嫌」均係補強該解
13 僱事由之基礎，原判決不顧上訴人之真意，擅自分開解讀而
14 視為不同之解僱事由，認上訴人並未將刪除系爭帳密列為解
15 僱事由，實有違誤；又原判決片面認定上訴人將被上訴人調
16 動之理由為被上訴人未遵守新的排班表，漏未認定上訴人將
17 被上訴人調動，實係基於被上訴人長期值勤態度不佳，需請
18 專職主任予以指導等關鍵理由，而被上訴人未遵守新的排班
19 表僅係被上訴人長期值勤態度不佳所呈現之結果，是判決理
20 由顯有不備且恣意之情；再者，原判決認定上訴人就系爭辦
21 公椅屬於甲案場所有此一事實負有舉證責任，顯有違反舉證
22 責任之分配原則；此外，原審認定被上訴人並無移交系爭帳
23 密之義務，縱有，亦難認已達於可對被上訴人為懲戒性解僱
24 之程度等語，然原審漏未考量公務電腦為甲案場值勤所必需
25 之工具，且被上訴人拒絕交接系爭帳密將造成甲案場待辦事
26 項停擺之結果，遽認定被上訴人因系爭調動不合法而無交接
27 系爭帳密之義務，此推論不僅與勞基法規定相左外，亦是顯
28 背離論理法則，而被上訴人拒絕交接帳密又欲帶走公務電
29 腦，除屬惡意報復之行徑外，尚有涉犯侵占未遂之刑事犯
30 罪，從而，被上訴人上開之行為已達到施予懲罰性解僱之程
31 度等語，並上訴聲明：(一)原判決不利於被上訴人部分廢棄。

01 (二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。而被上訴人
02 則答辯聲明：上訴駁回。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)被上訴人自111年11月1日起受雇於上訴人擔任大樓保全人
05 員，約定被上訴人每月正常工時240小時、延長工時48小時
06 共288小時，112年之每月正常工時工資為33,660元、加班費
07 為7,040元，共計40,700元，上訴人並於次月10日給付薪
08 資。

09 (二)被上訴人於112年7月25日在甲案場值班時，上訴人之法定
10 代理人送達人事通告、112年8月之值勤表予被上訴人，而
11 該值勤表上所載之排班時數為240小時，然被上訴人並未直
12 接以自己名義簽收，是蓋大樓收發章收受。嗣上訴人於112
13 年7月31日再以人事通告指正被上訴人拒絕收受之行為屬
14 「值勤缺失」，並於112年8月10日通知被上訴人將其調派
15 至乙案場，經被上訴人表示無法接受調動後，上訴人再於11
16 2年8月14日以通訊軟體傳送人事通知以被上訴人違反兩造
17 契約第11條第1項、勞基法第12條第1項第4款、第5款為
18 由終止僱傭關係。

19 (三)被上訴人於112年8月14日向高雄市政府勞工局申請勞資爭
20 議調解，並於112年8月25日調解時主張恢復僱傭關係，嗣
21 於112年9月8日則更改主張為請求上訴人開立非自願離職
22 證明書等語。

23 五、得心證之理由：

24 (一)上訴人於原審中增列解雇被上訴人之事由尚包含：刪除原案
25 場電腦之系爭帳密及社區有關資料，擅自取去裁紙機及電腦
26 等，該等事由是否可作為解雇事由？如可，則被上訴人有無
27 上開行為？

28 1、按勞基法第12條第1項第4款明定「勞工違反勞動契約或工作
29 規則，情節重大」為雇主之法定解雇事由，為使勞工適當知
30 悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應
31 明確告知勞工被解雇之具體事由，不得隨意改列，亦不得將

01 原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容加以主張（最高
02 法院113年度台上字第888號判決意旨參照）。

03 2、經查，上訴人於112年8月14日以通訊軟體傳送予被上訴人之
04 系爭通知內容為：「主旨：保全員王意翔予懲戒解僱並自即
05 日起生效，如說明，請照辦。說明：一、台端於112年7月25
06 日值晚班保全時拒絕收受公司督導送達之文書等情形，本公
07 司已於同月31日發文通知督促改善。二、本公司復於112年8
08 月10日通知調他駐點，由該點主任就近教導，本日至新駐點
09 報到時台端已明確向現場主管表示，不接受調令並揚言自行
10 決定回原駐點值勤。三、期間於112年8月11日至原駐點取回
11 私人物品時，更擅自取走管理室公務辦公椅乙張，且拒絕移
12 交管理室公務電腦登入之帳號密碼，致使管理室業務不能正
13 常運行，且有刪除電磁紀錄之嫌。四、本公司一本良善教導
14 之初心，希導正錯誤行為與認知，善盡保全人員應盡職責，
15 無奈台端行為乖張、不服管教，核已違反變方雇用契約第1
16 條暨第11條第1項約定、及勞動基準法第12條第1項第4、5款
17 規定，貴我雙方已難有繼續合作之期待可能，爰依勞動基準
18 法第12條第1項本文規定『不經預告終止契約』自即日起生
19 效。」（參原審勞訴卷第19頁）。

20 3、而觀諸系爭通知之內容，並未具體提及被上訴人有「擅自取
21 去裁紙機，將甲案場管理室內公務電腦取去」等情事，是上
22 訴人於原審審理中方追加「擅自取去裁紙機，將甲案場管理
23 室內公務電腦取去」作為解僱事由，於法無據，本院亦毋須
24 審酌該等解僱事由。

25 4、再系爭通知僅係稱被上訴人拒絕移交系爭帳密、有「刪除電
26 磁紀錄之嫌」，並未將被上訴人「刪除系爭帳密或社區相關
27 文件」列為解僱事由；而縱認上訴人所主張被上訴人「刪除
28 系爭帳密或社區相關文件」之行為，解釋上屬系爭通知所載
29 「刪除電磁紀錄之嫌」之範疇，然遍觀原審當庭所勘驗上訴
30 人所提出之錄影光碟內容，均未見被上訴人有操作甲案場電
31 腦之行為，此有原審勘驗筆錄及光碟錄影畫面為佐（參原審

01 勞簡卷第94頁至第97頁、第107頁至第132頁)，是無法證明
02 被上訴人有「刪除系爭帳密或社區相關文件」之舉，且證人
03 李明山於原審亦僅證稱：甲案場的事務電腦是打不開的，伊
04 有請被上訴人告訴伊系爭帳密為何，然被上訴人稱該電腦是
05 他的，不提供系爭帳密，後來主委有請甲案場前組長褚金隆
06 告知系爭帳密，但打開後事務電腦內都沒有資料等語(參原
07 審勞簡卷第92頁至第93頁)，惟由此尚無法證明被上訴人有
08 刪除系爭帳密之行為，且復無相關證據顯示該事務電腦內原
09 留存有社區相關資料，並經被上訴人刪除此情，則上訴人主
10 張被上訴人有「刪除系爭帳密或社區相關文件」之行為，仍
11 屬無據。

12 (二)上訴人公司調動被上訴人是否合法？

13 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於
14 企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工
15 資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第1
16 款、第2款定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權
17 利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上
18 有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益
19 程度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決意
20 旨參照）。而查，兩造雖於系爭契約第1條約定「甲方聘用
21 乙方擔任以下職務（即保全員），於職務及待遇異動時，自
22 人事命令正式生效之日起，依本契約相稱職務條件辦理，本
23 契約未約定者另定新約，並同意依甲方業務需要於住所工作
24 地點30公里距離內接動調度之。」（參原審勞訴卷第111
25 頁）。固可認定兩造已有一定調動原則之合意，然雇主所為
26 之具體調動，仍應受權利濫用禁止原則規範之限制，亦即應
27 綜合考量該調動在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受
28 調職後可能產生之不利益程度，以判斷調動有無違反勞基法
29 第10條之1規定。

30 2、另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
31 任。民事訴訟法第277條本文著有明文。上訴人就調職的原

01 因雖於原審主張：因給新的排班表被上訴人不遵守，還是照
02 他們自己的排法，所以才會有調職的情形等語(參原審勞訴
03 卷第223頁)，惟上訴人於本院審理中已自承在其調動被上訴
04 人前，被上訴人有照新的班表上班一情(參本院卷第175
05 頁)，則上訴人以被上訴人未遵守新的排班表而予以調職，
06 即非有據。又上訴人復於本院審理時主張係因被上訴人「長
07 期執勤態度不佳，需請專職主任予以指導」，故為該調動行
08 為云云，並以其所提證物6人事通告為證(參本院卷第56頁至
09 第57頁)，然觀該人事通告之內容：「一、112年7月25日晚
10 班保全員王意翔，拒絕收受公司督導送達之人事通告及112
11 年8月份勤務班表。...三、特此通告，盼上述保全人員確實
12 改善為宜。」等語(參原審勞訴卷第99頁)，即僅記載被上訴
13 人該次拒收之行為不當應予改善，難認被上訴人即有上訴人
14 所指「長期」值勤態度不佳之情形，且上訴人復未能舉證被
15 上訴人於甲案場值勤時尚有其他不當行為或態度不佳之情
16 事，則上訴人主張因被上訴人長期值勤態度不佳而需專職主
17 任指導云云，亦非有據。從而，依現行證據資料，上訴人既
18 未能證明其所為該調動行為有其業務上之必要性、合理性，
19 則被上訴人主張上訴人之調動係出於不當動機與目的，違反
20 勞基法第10條之1第1款規定，堪可採信。

21 (三)上訴人主張被上訴人無故拒收黃宗儒送達至原案場之人事通
22 告及112年8月值勤表、不接受調動並揚言自行決定回原案
23 場值勤、擅自取走原案場之管理室公務辦公椅、拒絕移交公
24 務電腦登入之系爭帳密等，而終止兩造間僱傭關係，有無理
25 由？

26 1、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
27 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
28 節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約
29 或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
30 之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與
31 勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工之

01 違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所
02 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
03 職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最
04 高法院112年度台上字第1099號判決意旨參照）。

05 2、被上訴人有無「無故」拒收黃宗儒送達至甲案場之人事通告
06 及112年8月值勤表？

07 (1) 被上訴人主張其在112年8月以前均係以每月出勤288小時一
08 節，為上訴人所不爭執(參本院卷第68頁)，堪以認定，且上
09 訴人並未證明其於112年7月25日前，已有知會被上訴人未來
10 排班出勤之總時數將有減少，則黃宗儒於112年7月25日持
11 「做四休二」之8月份班表，告知被上訴人112年8月起之出
12 勤時數將自288小時調降，致被上訴人於第一時間因對此排
13 班方式具疑慮，僅就其中1份通知蓋用甲案場收發章，並將
14 另1份通知放入轉交資料內，而未直接簽收，難認屬「無
15 故」拒收黃宗儒送達文書。

16 (2) 又上訴人後續於112年7月31日，雖再以人事通告指正被上訴
17 人拒絕收受公司督導送達之人事通告及112年8月份勤務班表
18 等情事屬「值勤缺失」（參原審勞訴卷第99頁）。然被上訴
19 人既已照新的班表上班，業為上訴人所不爭執(參本院卷第1
20 75頁)，則縱被上訴人於112年7月25日未即時親簽人事通告
21 或112年8月值勤表，亦難認因此有致尚訴人所營事業受有損
22 失而達情節重大之程度，是上訴人執此依勞基法第12條第1
23 項第4款規定終止僱傭契約，並非有據。

24 3、被上訴人有無接受調動之義務？

25 經查，上訴人將被上訴人自甲案場調動至乙案場之行為係違
26 反勞基法第10條之1第1款規定，業經本院認定如前，則上訴
27 人既屬違法調動，被上訴人自無接受調動之義務，是被上訴
28 人表示未能接受該調動並欲於113年8月14日回到甲案場提供
29 勞務(參原審勞訴卷第25頁)，自非構成前揭勞基法第12條第
30 1項第4款之事由。

31 4、被上訴人有無擅自取走甲案場所有之系爭辦公椅？

01 (1)按應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實
02 為真實，則他方就其抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據
03 尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採（最高法
04 院91年度台上字第1613號判決意旨參照）。上訴人主張被上
05 訴人有擅自取走甲案場所有之系爭辦公椅一情，為被上訴人
06 所否認，則揆諸前揭民事訴訟法第277條本文之規定，自
07 應由上訴人就被上訴人所取走之系爭辦公椅係屬甲案場所有
08 一節負舉證責任。而上訴人固稱系爭辦公椅長期置於甲案場
09 內，則該系爭辦公椅屬甲案場所有之情屬常態事實，自應由
10 被上訴人舉證證明系爭辦公椅係屬被上訴人所有此變態事實
11 云云(參本院卷第59頁)；惟參酌證人李明山於原審審理時證
12 稱：甲案場的櫃台有二張椅子等語(參原審勞簡卷第93頁)，
13 而衡以甲案場櫃台僅需一張椅子應已足供保全人員使用，然
14 甲案場櫃台卻有二張椅子，則此二張椅子同時存在之事實已
15 屬變態事實而非常態事實，自應由上訴人就有利於己即該二
16 張椅子中之系爭辦公椅仍屬甲案場所有此變態事實負舉證責
17 任，是上訴人主張被上訴人應負舉證責任云云，並非可
18 採。

19 (2)又依證人李明山於原審審理時證稱：伊是於112年8月11日才
20 至甲案場，因為沒有清冊，所以不清楚哪些是屬於甲案場所
21 有，哪些是屬於個人所有等語(參原審勞簡卷第93頁)，則證
22 人李明山於無物品清冊可供比對之情形下，無從認定系爭辦
23 公椅為甲案場所有，且上訴人復未能提出其他證據以證明系
24 爭辦公椅為甲案場所有，則縱認被上訴人所提出之系爭辦公
25 椅購買單據或有不一致之情形而尚有疵累(參原審卷第105
26 頁、第201頁)，然依據舉證責任分配原則，本院仍無從為有
27 利於上訴人之判斷，是上訴人主張被上訴人擅自取走甲案場
28 所有之系爭辦公椅，並據此終止僱傭契約，並非有據。

29 5、被上訴人有無拒絕移交公務電腦登入之系爭帳密？

30 證人李明山固於原審審理時證稱：伊至甲案場後，因事務電
31 腦設有密碼故未能開啟，112年8月11日下午被上訴人有去拿

東西時，伊有請被上訴人告訴伊密碼，但被上訴人跟伊說事務電腦是他的，所以不提供密碼給伊，嗣由另一保全人員褚金隆給伊密碼，但打開後事務電腦裡面都沒有資料，褚金隆後續有提供USB內的檔案給主委（即蕭皓琮），經主委轉述，他有請被上訴人提供帳號、密碼，因被上訴人已離開，所以不確定主委有無去跟被上訴人問，及被上訴人如何回應等語（參原審勞簡卷第92頁、第98頁至第99頁），惟觀原審當庭所勘驗上訴人所提出之錄影光碟內容，於被上訴人收拾甲案場物品時，甲案場之監控及物業管理系統均可正常運作（參原審勞簡卷第130頁至第131頁），且依證人李明山之上開證詞，其經向褚金隆取得系爭帳密後打開該電腦，未見該事務電腦內有何資料，則該事務電腦究係欲處理保全人員何種方面之相關業務，已屬不明；再依上訴人所提供之系爭契約及約定書，並無涉及保全人員針對案場內事務電腦之使用權限之交接約定（參原審勞訴卷第111頁、第91頁），難認被上訴人就甲案場之事務電腦，需建立可供保全人員使用之帳號密碼並負交接義務。而上訴人固主張舉凡與保全員值勤事項攸關之所有電磁紀錄檔案均會存放其中云云（參本院卷第60頁），然未見其舉證以實其說，則本院自無從認定該事務電腦原儲存何種重要之保全管理維護資料於系爭帳密中，況於112年8月11日後，上訴人已可以褚金隆之密碼開啟，則被上訴人未提供系爭帳密予上訴人之行為對上訴人所造成之危險或損失，仍難認達到可對被上訴人為懲戒性解僱之程度，被上訴人以此所為之A終止並不符勞基法第12條第1項第4款之情節重大程度及解僱最後手段性。

(四)被上訴人請求上訴人給付112年8月15日起至112年9月8日之工資32,422元、資遣費16,991元，有無理由？

- 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者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日

01 內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。

02 2、上訴人為A終止後，被上訴人於112年8月14日即向勞工局為
03 勞資爭議調解，並主張係遭違法解雇等語(參原審勞訴卷第2
04 3頁至第24頁)，嗣於112年9月8日調解時改主張「本人於111
05 年11月1日到職，請公司開立非自願離職書…」等語，有調
06 解紀錄存卷可佐(參原審勞訴卷第21頁)，再於原審審理時
07 補陳：當初調解時，一開始主張返回原職，但上訴人拒絕，
08 後因家庭因素不能沒有收入，至就業服務中心尋求協助，伊
09 需要非自願離職證明書，讓伊在長照照護員之受訓可以減免
10 費用，所以才會在第二次勞動調解時改變主張，不要回去原
11 職，並想拿非自願離職證明書開始新工作，但上訴人拒絕
12 後，才提起告訴等語(參原審勞簡卷第147頁至第148頁)，
13 是被上訴人於112年8月14日主張遭違法解雇，並於112年9月
14 8日調解時已有終止兩造間僱傭關係之意，而考量上訴人所
15 為A終止屬違法解雇，不生終止效力，且屬違反勞動法令之
16 行為，則被上訴人於知悉後，即於30日除斥期間內，在112
17 年9月8日之調解過程，依勞基法第14條第1項第6款終止僱傭
18 關係，當認合法，故兩造間之僱傭關係業經被上訴人於112
19 年9月8日依勞基法第14條第1項第6款合法終止。

20 3、復按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
21 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他
22 處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬
23 額內扣除之。民法第487條定有明文。而被上訴人於遭上訴
24 人於112年8月14日違法解雇前，主觀上並無任意去職之意，
25 嗣亦已於112年8月14日提出勞資爭議調解前表示仍有繼續提
26 供勞務之意願，惟上訴人皆拒絕受領，應認上訴人已受領勞
27 務遲延，而被上訴人並無補服勞務之義務，是被上訴人請求
28 上訴人給付自112年8月15日起至契約終止即同年9月8日止之
29 薪資報酬，即屬有據。又上訴人對於原判決所計算被上訴人
30 自112年8月15日起至同年9月8日止此段期間薪資之金額為3
31 2,422元一節並不爭執(參本院卷第69頁)，則原判決認定上

01 訴人所得請求之薪資金額為32,422元，並無違誤之處，是被
02 上訴人依兩造間之僱傭契約請求上訴人給付薪資32,422元，
03 應予准許。

04 4、再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
05 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
06 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
07 其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
08 平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均
09 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
10 1項定有明文。系爭契約既由被上訴人依勞基法第14條第1項
11 第6款於112年9月8日終止，則其自可請求上訴人給付資遣
12 費。又上訴人對於原判決所計算資遣費之金額為16,991元並
13 不爭執(參本院卷第69頁)，則被上訴人請求上訴人給付資遣
14 費16,991元，應屬有據。

15 六、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付自112年8月15日起至同
16 年9月8日止之薪資、資遣費暨法定遲延利息，均有理由，原
17 判決判令上訴人為給付，並依勞動事件法第44條第1項、第2
18 項規定依職權宣告假執行及免為假執行，核無違誤。上訴意
19 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。
20 另判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得隨
21 時以裁定更正之，民事訴訟法第232條第1項定有明文；而
22 原判決已詳載上訴人應給付之薪資金額為32,422元、資遣費
23 金額為16,991元，惟二者加總之金額應為49,413元，原判決
24 記載為54,108元，自屬誤算之顯然錯誤，併依職權更正如主
25 文第2項所示。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1
30 第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 115 年 5 月 25 日

01

勞動法庭 審判長法官 楊佩蓉

02

法官 吳芝瑛

03

法官 呂佩珊

04 以上正本係照原本作成。

05 本判決不得上訴。

06

中 華 民 國 115 年 5 月 25 日

07

書記官 解景惠