

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞小字第29號

原告 王晟宇  
被告 新世紀光裕文化傳媒有限公司

法定代理人 陳文雄  
訴訟代理人 王佩琪  
陳美蓮

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣9,732元，及自民國110年1月15日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔480元，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣9,732元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款定有明文。原告起訴時請求聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）20,582元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)被告應給付原告訴訟期間薪資，依原職務薪資計算（見本院卷第14至15頁）；嗣本院審理時，當庭將上開第(二)項請求撤回（見本院卷第135頁），核屬應受判決事項之減縮，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

01 壹、原告主張：

02 一、原告自109年2月25日起，任職於被告公司，擔任製作組長，  
03 約定月薪為32,000元，然被告於109年10月7日上午，以原告  
04 對負責人及經理態度不佳、利用職務關係要求公司同仁幫忙  
05 處理私事，及下班後使用公司電腦設備、素材等資源處理私  
06 事，併違反兩造簽立之保密協議（下稱系爭協議）第7條為  
07 由，依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，並  
08 拒絕給予原告資遣費及預告工資。原告未曾有態度不佳之情  
09 事，僅在會議上與公司負責人意見不合，公司總監陳美蓮於  
10 109年5月4日已知悉原告私下接案件，同意以被告名義幫原  
11 告開立發票給客戶，另於109年9月29日發現原告下班後使用  
12 公司設備，隔日僅為關心之提醒，並未提出警告，直至109  
13 年10月6日始對原告提出違規警告通知，且被告就前開解雇  
14 事由未曾事先警告，解雇不合法。原告遂於109年10月27日  
15 向社團法人台中市勞雇關係協會申請勞資爭議調解未果。為  
16 此，爰依兩造間勞動契約及勞動基準法等規定，請求被告給  
17 付資遣費9,912元及預告工資10,672元等語。並聲明：被告  
18 應給付原告20,852元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
19 止，按年息百之五計算之利息。

20 貳、被告方面：

21 一、原告於109年8月31日公司負責人提出影片拍攝仍須事前寫分  
22 鏡，竟遭原告以惡劣之態度回應；另於109年9月2日向被告  
23 中國地區的彭經理傳訊要求更改定位註冊新軟體，後因彭經  
24 理表示須經公司負責人同意，原告始改口是個人所需；又於  
25 109年9月29日晚間至凌晨許，利用公司電腦資源處理私接案  
26 件，已違反系爭協議第7條員工在職期間之競業行為，原告  
27 前開行為明確有違反勞動契約、工作規則，且情節重大，被  
28 告依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，依同  
29 法第18條規定，自無需給付資遣費及預告工資。公司總監陳  
30 美蓮雖於109年9月30日向原告關心私接案件一事，但其係為  
31 引導原告說出實情，直至於109年10月6日始向公司負責人報

01 告關於原告公器私用乙事，被告於翌日（7日）終止兩造勞  
02 動契約，並未逾勞動基準法第12條第2項所定之30日除斥期  
03 間，故被告終止勞動契約仍屬合法。

04 二、答辯聲明：原告之訴駁回。

05 參、本件兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項如下（本院依判  
06 決格式修正或增刪文句，見本院卷第220頁）：

07 一、不爭執事項：

08 (一)原告於109年2月25日至109年10月6日被告任職，擔任製作組  
09 長，月薪3萬2000元。

10 (二)兩造於109年3月3日簽署保密協議（如本院卷第183至187  
11 頁）。

12 (三)被告於109年10月7日以原告違反勞動基準法第12條第1項第4  
13 款終止勞動契約（理由原告於109年9月29日晚上公器私用，  
14 原告擅用被告公司電腦處理私人事務）。

15 二、爭執事項：

16 (一)被告於109年10月7日以原告違反勞動基準法第12條第1項第4  
17 款終止勞動契約是否合法？（被告有無善盡最後解僱手段原  
18 則）

19 (二)原告請求被告給付資遣費、預告工資有無理由？

20 肆、得心證之理由：

21 一、被告於109年10月7日以原告違反勞動基準法第12條第1項第4  
22 款終止勞動契約是否合法？

23 (一)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經  
24 預告終止勞動契約，勞動基準法第12條第1項第4款固有明文  
25 。惟勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存  
26 有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之  
27 照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動  
28 契約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、  
29 誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此  
30 ，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當  
31 屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時

，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。準此，雇主在解雇員工時，亦應符合憲法比例原則及平等原則之保障，即應符合為追求正當目的、為達成此一目的所必要、與目的之價值成適當比例之比例原則（大法官會議釋字第369號解釋意旨參照）。次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第1項第4款、第2項自明。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台上字第2465號、104年度台上字第218號判決要旨參照）。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院104年度台上字第167號判決要旨參照）。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

(二)被告抗辯原告對經理及負責人態度不佳、以職務關係要求公司同仁處理私事及下班後使用公司電腦設備、素材等資源處

01 理私事等情，依勞動基準法第12條第1項第4款事由予以解雇  
02 云云；惟查，被告就原告對經理及負責人態度不佳之情事迄  
03 未提出具體證據佐證或供本院調查，此部分自難採信。另被  
04 告主張原告以職務關係請求同仁處理私事，雖有原告與彭經  
05 理之對話截圖為證（見本院卷第43至45頁），然違反之情節  
06 尚未達到重大之程度，尚非客觀上已難期待雇主採用解僱以  
07 外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主得以警告或是記過等  
08 其他手段告誡之，難謂符合解僱最後手段性原則，是此部分  
09 抗辯要無理由。又被告主張原告下班後使用公司電腦設備、  
10 素材等資源處理私事一事，原告於110年10月19日本院言詞辯  
11 論期日已自認（見本院卷第136頁），亦有被告提出之監視器  
12 截圖為證（見本院卷第207至216頁），顯見原告確實有私下  
13 接案，違反系爭協議之競業禁止之規定，惟被告卻未提出該  
14 等行為已構成公司嚴重損害之事證供本院審酌，是原告縱有  
15 違反競業禁止行為，是否已達嚴重性，已有可議；且被告就  
16 此一事由逕自以解僱作為懲處之手段，亦未考量原告是否為  
17 初犯或累犯、對其所營事業所生之危險或損失程度、可否改  
18 善或是協調轉任其他職務等情，顯屬有失權衡，亦不符合解  
19 僱最後手段性原則。基此，被告此部分抗辯要無可採。

20 (三)綜上，被告於109年10月7日依勞動基準法第12 條第1項第4  
21 款之規定，終止兩造間之勞動契約，應屬不合法。

## 22 二、原告請求被告給付資遣費、預告工資有無理由？

23 (一)依上所述，被告片面依勞動基準法第12條第1項第4款之規  
24 定，終止兩造間之勞動契約，應屬不合法。被告自109年10  
25 月7日已拒絕原告提供勞務，而原告於109年10月27日向財團  
26 法人台中勞雇關係協會勞資爭議調解時，已明確向被告表示  
27 解僱不合法及請求給付資遣費、預告工資、開立非自願離職  
28 證明書等，且原告自109年10月21日起即在訴外人喬韻事業  
29 有限公司工作，此有本院依職權調閱原告勞保與就業查詢資  
30 料在卷可佐（見本院卷第109至124頁），堪認原告客觀上真  
31 意係終止兩造間之勞動契約甚明。

01 (二)資遣費：

- 02 1.按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…。五  
03 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞  
04 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法  
05 令，致有損害勞工權益之虞者。…第17條規定於本條終止契  
06 約準用之。」，勞動基準法第14條定有明文。又勞動基準法  
07 第17條規定：「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定  
08 發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每  
09 滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計  
10 算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一  
11 個月者以一個月計」；又依勞工退休金條例第11條第1項、  
12 第2項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於  
13 本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之  
14 退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留」、  
15 「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一  
16 條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第  
17 五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規  
18 定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，  
19 計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三  
20 十日內發給」、第12條規定：「勞工適用本條例之退休金制  
21 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法  
22 第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害  
23 勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費  
24 由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工  
25 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資  
26 為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」，本件原告依  
27 勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，不經預告終止勞  
28 動契約，則原告請求被告給付資遣費，即屬可採。
- 29 2.又原告於勞動契約終止前之平均工資為32,000元（不爭執事  
30 項(一)），工作年資為7月又12日，原告請求被告給付資遣費  
31 9,732元【計算式：32,000×(222/365)×1/2=9,731.50

元，元以下四捨五入】，自屬有據，逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

(三)預告工資：按兩造之勞動契約既因原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定行使終止權而消滅，即與同法第16條請求預告期間工資之要件不合，且依照前揭說明，此屬立法有意排除，亦無類推適用之餘地。因此，原告請求依據勞動基準法第18條反面解釋及同法第16條規定，請求被告發給10日預告期間工資，即屬無據。

伍、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法等規定，請求被告給付原告9,732元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年1月15日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核於判決結果不生影響，爰不一一論斷，附此敘明。

柒、本判決第1項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。另應依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元，並應由被告負擔480元，餘由原告負擔。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 1 月 20 日  
勞 動 法 庭 法 官 吳 昀 儒

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），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）。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 111 年 1 月 20 日

