

臺灣臺中地方民事判決

111年度勞小字第155號

原告 Pearson Wesuhuna

訴訟代理人 謝文凱律師

被告 芄博顧問股份有限公司附設臺中市私立芄博美語短期補習班

法定代理人 湯璟聖

訴訟代理人 陳冠仁律師

鄭 才律師

覃思嘉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年8月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣3,972元，及自民國111年12月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1000元，由被告負擔4%即新臺幣40元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣3,972元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。本件原告起訴時原請求被告應給付原告新臺幣（下同）86,472元及及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於民國（下同）112年12月15日聲明請求金額更正為10萬元（本院卷第73、109頁），並經本院言詞辯論時記明筆錄在卷（本院卷

第187、329頁），本院審酌原告上開更正請求，其訴訟標的及請求之原因事實與原訴仍屬相同，僅請求金額增加而已，核屬擴張應受判決事項之聲明，並非訴之變更或追加，依首揭法條規定，即無不合，應准許之。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)

1. 兩造於110年6月30日簽立聘僱契約書（下稱系爭契約），約定原告自111年8月1日起至112年8月31日止受僱被告，擔任全職外語教師，每日工時8小時、一週工作5日，每月薪資55,000元，惟被告突然於111年9月21日驟以學生錯誤率太高、原告不適任為由，資遣原告，然原告不只帶領一個班級、且僅有一個班級成績不佳，加以工作時間未滿兩個月，並無時間協助學生改善，況被告並未要求教師需具備特殊教育專業，然原告班內則有患有亞斯伯格症之特殊生，是被告指稱原告不適任並非有當、被告終止兩造勞動契約並非合法，然被告事後竟要求原告簽署合意終止僱傭契約書，意圖規避資遣費之給付，為此，原告已於111年10月6日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於111年10月19日調解會議當日以勞基法第14條第1項第6款終止系爭契約，則原告依據勞工退休金條例自得請求被告給付資遣費3,972元（計算式： $55000 \times 0.5 < 52/30/12 > = 3972$ ）。

2. 此外，原告遭被告資遣後，雖隨即透過招聘公司至第三人臺中市私立嘉音美語短期補習班面試（下稱嘉音補習班），並經嘉音補習班於111年9月28日通知原告錄取結果及準備簽約事宜，然被告迄至111年11月16日仍未向主管機關申請廢止原告工作許可，致原告自遭被告資遣後長達1個半月時間，無法在新雇主處就職以賺取收入，受有薪資損失102,667元。

(二)對被告抗辯之主張

1. 原告並無不適任之情形，被告終止契約不可採

01 依照兩造勞動契約，並未有保證學生成績之約定，另原告已
02 有回應被告學生學習狀況，被告所舉中文教師所提原告不配
03 合情形均非實情，且被告所提LINE無從認定原告拒絕與中師
04 溝通，又被告並未舉證證明原告有違反兩造勞動契約第2、
05 4、7條之情形，則被告以學生錯誤率太高為由終止兩造勞動
06 契約，業已違反解雇之最後手段性。

07 2. 被告以原告對其他員工有有重大侮辱之行為作為終止兩造契
08 約之理由並非可採

09 原告否認有辱罵被告班主任之行為，回應語詞縱有不當，然
10 實為對班主任吳宜靜突然所為解約通知之情緒反應，況被告
11 所指侮辱行為發生於被告解雇原告之後，無從作為終止兩造
12 勞動契約之理由。

13 3. 被告以原告曠職作為解約理由，並非可採

14 被告於111年9月21日終止兩造勞動契約，原告自無再到職之
15 必要，且被告於該日後未曾再通知原告到職，則被告事後再
16 以存證信函並以原告曠職為由終止兩造勞動契約，亦非合
17 法。

18 4. 被告遲未申請廢止原告之聘僱許可致原告受有損害

19 (1)外國教師於台工作時數不得超過每週32小時，被告已以每週
20 20小時取得聘僱許可，則嘉音僅能以餘數12小時聘僱原告，
21 然僅有原雇主得申請廢止原聘僱許可，而原告已於10月19日
22 勞資爭議調解時明確要求被告廢止原告工作證明，然被告於
23 111年10月28日才向勞動部申請廢止聘僱證明、且因刻意不
24 補件遭駁回，則被告遲未廢止聘僱許可，業已致原告受有薪
25 資損害，實甚明確。

26 (2)被告固抗辯因欠缺原告簽署之離職文件致廢止許可申請未完
27 成，然被告於9月21日資遣原告後，迄至10月13日才向原告
28 要求簽署離職文件，且文件日期又載稱系爭契約於111年9月
29 21日經兩造合意終止，既然原告並非自願離職，自無簽署被
30 告離職文件之可能。

31 (三)為此，爰依勞動基準法、勞工退休金條例及侵權行為之法律

關係，請求被告給付原告資遣費3,972元及賠償原告薪資損失96,028元（本院卷第187頁），並聲明：如擴張後聲明所示。

二、被告則以：

(一)被告終止系爭契約合法

1. 原告確已不適任

依照系爭契約第2、7條約定，原告應該接受被告指揮監督及遵守工作守則，然原告任職期間學生錯誤率高、測驗結果成績不佳、且原告課前未備課、亦不理會中文教師開會要求，致中文老師無法與家長溝通，經班主任吳宜靜與之溝通結果，又未能反省自身狀況，僅單向指責個案學生情形，已不具有教職人員應有之專業態度與品行，此外，經被告統計結果，被告共對學生進行7次測驗、中文老師口頭要求原告開會至少6次、主任要求原告開會口頭3次、文字方式2次，原告均未理會；再者，原先原告班上成績不佳之小孩經個案輔導後成績已有大幅改善，則被告終止系爭契約符合最後手段性。

2. 原告有重大侮辱其他員工之行為

111年9月21日上午9時15分原告未參與教師會議、經班主任於10時22分通知後仍未配合、下班前再拒絕與班主任溝通，班主任不得已於19時23分為原告即將離職之通知後，原告隨即於群組內咒罵班主任，班主任方正式為解雇原告之通知，原告又再次辱罵班主任，被告因此將原告退出群組，並於隔日辦理退保。

3. 原告自111年9月22日起未至被告任職，要屬曠職，被告考量系爭契約期間原訂至112年8月31日止，未免爭議，遂於111年12月2日另以旱溪郵局第322號存證信函（下稱系爭322號存證信函）終止兩造勞動契約。

4. 原告經被告數次勸誡及通知後仍未改善班級管理與學生成績、未依約履行其工作及進行會談，並對被告班主任為辱罵行為且有曠職之舉，則被告於111年9月21日終止系爭契約符

01 合最後手段性亦屬合法有據。

02 (二)原告不得請求被告賠償其損害

03 1. 原雇主於外國員工於聘僱許可證核發期間離職，僅能上網通
04 報方式為之，且需檢附勞動契約終止之證明，而被告前已於
05 111年9月22至27日提出解約同意書予原告簽署，10月13日亦
06 有寄交電子郵件提醒、10月19日調解當日亦有再次提供，然
07 原告均未回應，雖經被告於9月21日至10月21日間數次向勞
08 動部勞動力發展申請通報提前解聘原告及聲請廢止許可，然
09 均因原告遲未簽署終止系爭契約證明，致被告無法提出終止
10 契約文件，主管機關因此未完成廢止被告對原告之聘僱許
11 可，則原聘僱許可遲未廢止，自非可歸責於被告。

12 2. 另依照就業服務法第53條第1項規定，若原告欲轉換雇主或
13 受聘兩個以上雇主，需由新雇主提出申請，於原雇主未通報
14 或尚未完成廢止原聘僱許可證之前，新雇主仍得申辦新聘僱
15 許可證，原告請求被告賠償並非有據。

16 3. 又依照原告與嘉音補習班E-MAIL聯繫內容顯示，原告可自由
17 決定上班時間，原告於111年11月11日與嘉音補習班簽約，
18 並約定契約自12月1日生效，既然上班時間由原告決定，則
19 原告無法上班之損失乃原告自己造成，非可歸責於被告。

20 4. 依此，聘僱許可之廢止可由新雇主為之，且被告已提出廢止
21 聘僱許可之申請，實因原告不配合簽立離職文件，程序方迄
22 未完成，且原告既得自行決定於嘉音補習班任職時間，則原
23 告主張因被告未辦理廢止聘僱許可致原告無法另謀他職受有
24 損害，實非有理由。

25 (三)並聲明：原告之訴駁回。

26 三、爭執與不爭執事項：

27 (一)不爭執之事項

28 1. 原告於被告投保時間為111年6月1日至111年9月22日。

29 2. 原告於嘉音補習班投保時間為111年12月1日至112年1月11
30 日。

31 3. 原告於被告處任職期間，薪資每月為55,000元。

01 4.原告於111年9月28日通過嘉音補習班面試。

02 (二)爭執之事項

03 1.被告以原告不適任、辱罵終止系爭契約是否合法？本件勞動
04 契約於何時終止？

05 2.被告遲未廢止聘僱許可，是否致原告受有損害？

06 四、本院之判斷：

07 (一)被告終止系爭契約並非合法

08 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
09 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：
10 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
11 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟
12 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
13 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
14 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就
15 勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲
16 達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞
17 基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並
18 遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另
19 勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，
20 就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過
21 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度
22 等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決要
23 旨參照）。

24 2.查被告班主任Claudia吳宜靜於111年9月21日晚間7時23分，
25 以LINE私訊通知原告：原告工作風格不適合於被告任教，並
26 建議討論離職日期（如附表編號6），隨後則於同日8時39分
27 於群組公告原告離職事宜（如附表編號7），有LINE附卷可參
28 （本院卷第193頁下圖左一及下圖左二照片），則系爭契約
29 業於111年9月21日晚間8時39分經被告終止，先予敘明。

30 3.次查，被告指原告任職期間學生錯誤率高、測驗結果不佳、
31 且未備課、亦不理會中文教師開會要求，致中文老師無法與

家長溝通，經溝通結果，又未能反省自身狀況，不具有教職人員應有之專業態度與品行，違反系爭契約第2條第2項、第7條第3項第1、2、4、13、14規定，顯無法勝任被告工作為由，終止系爭契約。惟學生測驗成績並非系爭契約約定應達成或考核事項，且原告到職未滿2月，據以期間評量測驗結果評斷原告教學成果，並非合理；此外，關於被告所稱原告就班級管理及工作表現不適任等節，除舉學生成績說明外，亦未有其他證據以為證明，至被告另舉原告未理會中文教師開會要求、未備課，則業經原告所否認，亦難僅憑中文教師之書面說明，遽為被告未了解考試內容及未備課而有不能勝任工作之情形，並認定原告主觀上有怠忽工作、或違反忠誠履行勞務給付義務之舉；參以雇主固有經營管理之需，然吳宜靜於9月21日9時15分以私訊請原告儘速與中文教師開會（如附表編號1）、並於同日10時22分於群組向原告傳送學生學習成績不佳應儘速與中文教師聯繫訊息（如附表編號3）後，另經原告於同日10時34分回應、並依學生各別狀況提出解釋（如附表編號4），而吳宜靜雖於同日11時57分另回覆原告應儘速協助學生提升學習成效（如附表編號5），然未得原告回應後，吳宜靜隨即於同日17時23分以私訊為附表編號6及於同日20時39分以附表編號7所示解雇訊息，依此，被告於原告未回應符合被告預期關於提升學生學習成效之解學方案後，並未有其他輔導改善措施，隨即於同日以LINE終止系爭契約，要屬明確，既然原告之主觀並未有全然拒絕改善之意，乃就學生特殊狀況提出討論，則對照原告到職期間及系爭契約約定內容，經綜合評價結果，尚難認原告勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀違反忠誠履行勞務給付義務均已達不能勝任工作之程度，從而，被告指原告不能勝任工作終止系爭契約，難謂合法。

4. 此外，原告固於同日晚間8時47分回應以「That's a damn lie. You just fired me」（如附表編號8）等情，且於吳宜靜於8時48分在群組為關於原告不適任及祝福原告取得適合

01 工作之內容後（如附表編號9），原告又於20時49分另向吳
02 宜靜稱「Don't be an asshole your entire life, Claudi
03 a」等語（如附表編號10），然原告所為前開回應，時間均
04 列於吳靜宜終止兩造系爭契約之後，應甚明確，則前開回應
05 均為對解雇此事件之通知所為情緒之表達，其中「damn」並
06 非針對吳宜靜個人、乃就解雇事件之評論，亦未指稱吳宜靜
07 為「asshole」，是被告於系爭322號存證信函以原告對其他
08 員工有侮辱行為為由終止系爭契約亦非合法。

09 5. 再者，行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第
10 148條第2項定有明文。查原告於9月22日經被告退出勞保，
11 亦為兩造所不爭執，則被告並無繼續受領原告提供勞務之
12 意，即無繼續任用原告之意，是被告再於系爭322號存證信
13 函指稱原告於9月22日後未到職屬曠職，即有違誠信原則，
14 實非可採。

15 6. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主
16 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。第17
17 條規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1項第6款、
18 第4項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度
19 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
20 11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法
21 第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年
22 資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比
23 例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
24 法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。
25 查原告主張系爭契約業經原告於111年10月6日向勞工局申請
26 勞資爭議調解，並於同年月19日舉行勞資爭議調解時主張被
27 告違反勞基法第14條第1項第6款並請求資遣費而終止（本院
28 卷第243至244頁），有勞資爭議調解紀錄附卷可參（本院卷
29 第47頁），而被告所為終止契約並非合法，業如前述，則原
30 告指被告為反勞基法而以勞基法第14條第1項第6款終止系爭
31 合約，即屬可採，揆諸上開說明，被告自應依前揭規定給付

原告資遣費。次查原告自111年8月1日起受僱於被告，雙方間之勞動契約於111年10月19日終止，業如前述，而原告主張其離職前6個月之月平均工資為55,000元，此為被告所不爭執，是依勞工退休金條例第12條第1項規定，被告應給付原告之資遣費數額為5,958元（計算式： $55000 \times 1/2 \times (78/30/12) = 5958$ ，小數點以下四捨五入）。依此，原告起訴請求被告給付資遣共3,972元，並未逾前開範圍，即屬可採。

(二)被告遲未廢止聘僱許可，是否致原告受有損害？

1. 按(1)「除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」就業服務法第43條定有明文，「雇主聘僱外國專業人才在我國從事前條第四款之專業工作，除依第七條規定不須申請許可者外，應檢具相關文件，向勞動部申請許可，並依就業服務法規定辦理」外國專業人才延攬及僱用法第5條第1項前段定有明文，(2)次按「受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關」、「雇主對聘僱之外國人有本法第五十六條規定之情事者，除依規定通知當地主管機關、入出國管理機關及警察機關外，並副知中央主管機關。」就業服務法第56條第1項前段、雇主聘僱外國人許可及管理辦法第68條第1項分別定有明文，(3)再按「雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件」就業服務法第53條第1項另有明文。依此，外國人受僱臺灣從事工作，依法需由雇主申請許可，始得工作，另外國人與雇主聘僱關係終止，應由雇主通報勞動部廢止聘僱許可，若外國人有同時受聘2雇主從事專業工作之情形，新雇主應依法向勞動部申請聘僱外國人許可；又如於聘僱許可證核發期間內，發生聘僱關係終止事由，原雇主應通報勞動部，俾憑廢止聘僱許可，此另有勞動部112年4月25日勞動發字第1120505759號函、及112年7月18日勞動發

01 事字第1120510209號函附卷可參（本院卷第209至210頁、29
02 7頁），揆諸上開說明，原告受聘被告或嘉音補習班擔任外
03 國語文教學工作，雇主即被告或嘉音補習班於聘僱原告前均
04 應各自應向勞動部申請聘僱外國人許可，且原告之原雇主即
05 被告於終止系爭契約後應向勞動部通報以廢止聘僱許可。

06 2. 次按「本法第四條第四款第三目所定之專業工作，為外國專
07 業人才受聘僱從事下列教學工作：二、專任外國語文教學工
08 作。」、「雇主聘僱從事第三條第二款規定工作之外國專業
09 人才，每週從事教學相關工作時數不得少於十四小時」、「
10 「第一項及前項外國人每週從事教學相關工作總時數，不得
11 超過32小時。」短期補習班聘僱外國專業人才從事教師工作
12 資格及審查標準第3條第2款、第5-1條第1項前段、第4項分
13 別定有明文。依此，短期補習班聘僱外籍語文教師每週教學
14 時數為32小時，若有變更如廢止聘僱許可、調降教學時數等
15 情形，則應由原雇主向勞動部申請變更備查，若原雇主未調
16 降時數或廢止聘僱許可，新雇主無法逕自提高申請時數，亦
17 有勞動部112年5月9日勞動發字第1120506775號函及本院公
18 務電話紀錄在卷可參（本院卷第215至217頁、第297頁、第3
19 23頁），此外，被告就原告向勞動部申請每週教學時數為20
20 小時，有雇主聘僱外國專業人員許可申請書在卷可查（本院
21 卷第85頁），揆諸上開規定，嘉音補習班至多僅得向勞動部
22 申請每週12小時教學時數，則原告主張被告未申請辦理廢止
23 原告聘僱許可影響原告工作時數即非無據。

24 3. 再按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
25 任。民法第184條前段定有明文。是侵權行為之債，係以有
26 侵權之行為及損害之發生，並二者間有相當因果關係為其成
27 立要件。另按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定
28 外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情
29 形，或依已定之計畫、設備或其他特別情事，可得預期之利
30 益，視為所失利益。」民法第216條定有明文。至該條第一
31 項所謂所受損害，即現存財產因損害事實之發生而被減少之

積極的損害。所謂所失利益，則指新財產之取得，因損害事實之發生而受妨害之消極的損害而言（最高法院94年度台上字第1505號民事裁判要旨參照），依此，已訂之計畫、可預期取得之利益，因侵權行為受有損害者，及視為所失利益。查招聘公司於111年10月19日請原告儘速完成工作證之申請，另嘉音補習班於111年11月11日與原告簽立外籍教師聘用契約書，任職期間自111年12月1日至112年7月31日，又嘉音補習班於111年11月14日向勞動部提出雇主聘僱外國專業人員許可申請書，並經勞動部受理後以原告受僱於其他雇主為由通知原告每收授課時數等情，則有E-MAIL、前開契約書、申請書、勞動部111年11月16日勞動發事字第1112683562號函在卷可稽附卷可參（本院卷第87頁、91頁、137頁、147頁），既然原告受僱於嘉音補習班之每週教學時數受被告未完成廢止許可而影響，則原告主張依照預定計畫即任職嘉音補習班所受薪資因此受有限制，應屬明確，此外，被告預定之計畫即受僱於嘉音補習班因被告未完成廢止許可之申請而受影響，囿於被告原申請時數，僅能以剩餘時數及12小時提出申請，並以12月1日為起日，業經原告陳稱明確，並有本院與嘉音補習班負責人李昇育之公務電話紀錄附卷可查（本院卷第325頁），則嘉音補習班於111年11月14日就原告聘僱許可提出申請時起，原告因被告未完成廢止原告之聘僱許可致每週教學受影響之時數，即屬原告所失利益，非以原告與嘉音補習班僱傭契約成立日為依據，則被告抗辯：原告自行決定新契約期間未受有不能工作之損失，即非可採。

4. 惟查，原告於111年9月22日至111年11月16日期間既尚未經嘉音補習班聘僱，且嘉音補習班亦尚未向勞動部提出聘僱許可申請，則原告即尚未有預定之計畫受有消極之損害，是原告主張上開期間受有不能工作之損失，即非有理，並非可採。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。本件被告應給付原告之資遣費，依勞工退休金條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內發給，亦即應於111年11月18日之前給付，屬有確定期限之給付，被告未為給付，應自111年11月19日起負遲延責任。至原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年12月13日（起訴狀繕本於111年12月2日寄存送達被告，本院卷第67頁送達證書）日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，並未逾上開範圍部分，應予准許。

五、綜上，原告依據勞基法、勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付資遣費3,972元及自111年12月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決原告勝訴部分，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本件訴訟費用額，審核卷附證物後確定為如主文第2項所示金

額，依法應由敗訴之原告負擔。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1項。

中 華 民 國 112 年 10 月 4 日

勞動法庭 法 官 陳航代

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日

書記官 顏伶純

附表：

編號	時間	內容	備註
1	09:15	被告： have a meeting with Karen soon today. Thanks !	私訊
2	10:27	原告： Could Karen have told me about this problem directly?	私訊
3	10:32	原告： Hello Wes: The results of Week3 quiz are unexpected, except for Shawn's and Albert's. Karen is going to telehone the parents to explain about the results. She needs information about what issues might be and suggested solutions from you. Please have a meeting with Karen soon today. Thanks !	群組
4	10:34	原告： Hello Tr. Claudia. Last week you admitted to me that Albert has Asberger's Syndrom	群組

		e. in no way am I an expert but I believe big Shawn has a similar issue given his attention span. The only reason he pays attention in class is because he's afraid of you. Cabot has a discipline issue. Zora is very intelligent but she is usually quiet and withdrawn, suggesting she also has an issue. Jaslyn also has a very limited attention span. Little Sean is normal.	
	10:35	原告： Given that most of the class has some sort of special need, I don't see why the test results are 'unexpected.'	
5	11:57	被告： Yes. Albert is a little special, but he is the one who got the best scores on the quiz in 1A. Which means his kindergarten teachers made his English learning results very successful because this is just the fourth week of his English learning here.	群組
	11:58	被告： If Albert's teachers could help him well when he was even younger, why we can't.	
	12:23	被告： By the way, Albert's kindy teachers were a normal FT and CT, not sort of experts either.	
6	19:23	被告： Hello Wes:	私訊

		I am sorry to tell you that I am quite sure that your working style is not suitable for this place. This is not a threat. This is a conclusion. I don't mean that you are not a good teacher but you are just not the right teacher for the school now. I do believe that you will be able to find a right place for yourself. I suggest that we will need to discuss when is going to be your last working day here.	
7	20:39	被告： Dear teachers: Tr. Wes is going to leave the team for a more suitable place to go. Let's wish him all the best.	群組
8	20:47	原告： That's a damn lie. You just fired me.	群組
9	20:48	被告： Your working style is not suitable for this place.	群組
	20:48	被告： But I believe that you will be able to find a place where is right for you.	
10	20:49	原告： Don't be an asshole your entire life, Claudia.	群組
11	20:49	被告： Wish you all the best !	群組