

臺灣臺中地方法院民事判決

115年度勞簡字第46號

原告 蔡 葵

簡憲仁

共 同

訴訟代理人 林亮宇律師

陳昱璇律師

被告 晶巧實業社

法定代理人 謝玉萍

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告蔡葵新臺幣7萬2,140元，原告簡憲仁新臺幣6萬4,473元，及均自民國114年11月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行；但被告分別以新臺幣7萬2,140元、新臺幣6萬4,473元為原告蔡葵、簡憲仁預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告蔡葵、簡憲仁分別自民國112年8月25日、113年6月1日起受僱於被告，月薪均為新臺幣(下同)2萬元。被告於114年7月30日寄發存證信函，以原告均涉犯詐欺與背信等行為，持續將被告之客戶合約遊說終止或轉至原告所設立之競爭企業，涉犯背信罪為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定向其等終止勞動契約。然原告均無該存證信函中所指涉之詐欺、背信等情事，被告終止勞動契約

之行為，自不生合法終止效力。又被告均未給付原告114年8、9月薪資，原告遂於114年10月16日寄發存證信函，以被告未給付薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款規定向被告終止兩造間勞動契約，被告並於114年10月17日收受該存證信函。兩造間勞動契約，既經原告依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止，被告應分別給付蔡葵、簡憲仁資遣費2萬1,473元、1萬3,806元。此外，被告尚應給付原告114年8月、9月、10月積欠薪資總額，各共5萬0,968元。爰依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：被告應給付蔡葵7萬2,441元，簡憲仁6萬4,774元，及均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、被告則以：原告均受僱於被告，負責清潔服務之合約締盟業務，其等主要工作為客戶開發與服務，又被告主要從事大樓社區之清潔服務，通常係與社區大樓簽訂年度合約。然被告陸續發現簽約之客戶，在毫無預警且沒有客訴之情況下，陸續被其他競爭同業提前簽約，抑或無意願簽約，被告為爭取客戶認同，遂派員前往進行客戶服務以及瞭解原因，經調查後發現原告多次以被告經營不善，以及編撰其他事由，要求客戶不要與被告簽約。原告上開行為違反勞動契約或工作規則且情節重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定向其等終止勞動契約，自生合法終止效力，被告自無須給付原告114年8月、9月、10月薪資及資遣費等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項(見本院卷第154至157頁)

(一)蔡葵、簡憲仁分別自112年8月25日、113年6月1日起受僱於被告，月薪均為2萬元。

(二)被告於114年7月30日寄發原證2存證信函，以原告均涉犯詐欺與背信等行為，持續將被告之客戶合約遊說終止或轉至原告所設立之競爭企業，涉犯背信罪為由，依勞基法第12條第1項第4款規定向原告終止勞動契約；原告均於114年7月31日

01 收受該存證信函。

02 (三)被告未給付原告114年8月、9月、10月薪資。

03 (四)原告均於114年10月16日以被告未給付114年8月、9月薪資為
04 由，於114年10月16日寄發原證3存證信函，依勞基法第14條
05 第1項第5款規定向被告終止勞動契約；被告於114年10月17
06 日收受該存證信函。

07 (五)倘法院審理後認被告終止勞動契約不合法，且原告終止勞動
08 契約合法，則被告應給付蔡葵、簡憲仁之資遣費數額分別為
09 2萬1,473元、1萬3,806元。

10 (六)謝玉萍(即被告法定代理人)與蔡葵合夥成立被告實業社，並
11 以謝玉萍擔任被告實業社之負責人，蔡葵則為被告實業社之
12 合夥人；訴外人陳俊嘉(即謝玉萍之子)、謝玉萍、蔡葵另合
13 夥成立訴外人巧光清潔社，由陳俊嘉擔任巧光清潔社之負責
14 人，謝玉萍、蔡葵則為巧光清潔社之合夥人。

15 四、得心證之理由

16 (一)被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，
17 是否合法？

18 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
19 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又按
20 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
21 事訴訟法第277條本文規定甚明，是行使法定終止權者，自
22 應先就法定終止事由存在，及其業依上述規定為終止勞動契
23 約之意思表示等節，負舉證責任。本件被告抗辯原告均有勞
24 基法第12條第1項第4款之法定終止事由，而由被告終止兩造
25 間勞動契約，即應由被告就該法定終止事由之存在及已依法
26 為終止系爭勞動契約之意思表示等事實，負舉證責任。

27 2.被告雖抗辯：原告多次以被告經營不善，以及編撰其他事
28 由，要求客戶不用與被告簽約，並與原告指定之企業簽約，
29 原告均違反勞動契約或工作規則且情節重大等語，並提出訴
30 外人光亮清潔社114年4月份請款單、世界都心社區管理委員
31 會會議(下稱系爭管委會會議)簽到表、臺灣臺中檢察署(下

01 稱中檢)刑事傳票等件為證(見本院卷第165至169頁)。經
02 查，上開請款單記載：「業主：誠昌綠第二期管理委員
03 會」、「銷售額 19,000」，且蔡葵在覆核欄位用印；另觀
04 上開簽到表，可知蔡葵、謝玉萍分別以光亮清潔社人員、巧
05 光清潔社名義(謝玉萍非以被告名義出席)參與系爭管委會會
06 議；又依上開傳票，可見謝玉萍於中檢114年度他字第6876
07 背信等案件以告訴人身分被傳喚出庭。綜觀前揭事證，蔡葵
08 雖於光亮清潔社114年4月份請款單用印，然尚不足以推論蔡
09 葵有以被告經營不善，以及編撰其他事由，要求客戶不與被
10 告簽約；又倘兩造間已明確約定原告僅能替被告招攬業務，
11 衡情，蔡葵應無可能在謝玉萍在場之情況下，仍逕以光亮清
12 潔社名義參與系爭管委會會議。此外，依被告所提前開請款
13 單、簽到表，均未見與簡憲仁之關聯性為何？再觀前開中檢
14 刑事傳票，亦僅能知悉謝玉萍以告訴人身分遭中檢傳喚。依
15 被告所提事證，無從認定原告均有勞基法第12條第1項第4款
16 之法定終止事由存在；且被告自陳：兩造無簽立書面契約，
17 被告無書面工作規則可提出；(問：被告抗辯原告違反勞動
18 契約或工作規則第幾條約定或規定？)我不太清楚等語(見本
19 院卷第154至156頁)，顯見被告無法具體陳述其所稱原告違
20 反勞動契約、工作規則具體是何規定或約定，亦未能提出勞
21 動契約、工作規則供本院審酌。從而，本件難認原告均有違
22 反勞動契約或工作規則，被告依勞基法第12條第1項第4款規
23 定終止契約，自不生合法終止效力。

24 (二)原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，
25 是否合法？

26 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契
27 約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。本件被告未合法終
28 止兩造間勞動契約，已如上述。又雇主不法解僱勞工，應認
29 其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期
30 間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬
31 (最高法院89年度台上字第1405號判決意旨參照)。復本件

01 原告於被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，被告則自始
02 即認兩造間之勞動契約業已終止，堪認被告自114年7月31日
03 終止雙方間之勞動契約後，已拒絕受領原告繼續提供勞務，
04 而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞
05 務之義務，且原告得依原勞動契約請求給付薪資。又被告未
06 給付原告114年8月、9月、10月薪資乙節，兩造均不爭執(見
07 不爭執事項(三))，自堪認定。是原告於114年10月17日，以被
08 告均未給付原告114年8月、9月薪資為由，依勞基法第14條
09 第1項第5款規定向被告終止勞動契約，應生合法終止效力。

10 (三)原告請求被告給付積欠工資，有無理由？

11 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明
12 文。兩造間勞動契約於114年10月17日終止，被告自114年8
13 月起即均未給付原告薪資等情，已如前述。是被告應給付原
14 告114年8月1日起至114年10月16日止之薪資。又原告月薪均
15 為2萬元之事實，兩造不爭執(見不爭執事項(一))。故原告請
16 求被告各給付積欠薪資5萬0,667元〔計算式：20,000元+20,
17 000元+(20,000元÷30日×16日)=50,667元，元以下四捨五
18 入〕，有理由；逾此部分之請求，則無理由。

19 (四)原告請求被告給付資遣費，有無理由？

20 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
21 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
22 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
23 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
24 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
25 文。原告於114年10月17日，依勞基法第14條第1項第5款規
26 定向被告終止勞動契約，業如前述。又如被告應給付原告資
27 遣費，被告應給付蔡葵、簡憲仁之資遣費數額分別為2萬1,4
28 73元、1萬3,806元乙情，兩造皆不爭執(見不爭執事項(五))，
29 故蔡葵、簡憲仁分別請求被告給付資遣費2萬1,473元、1萬
30 3,806元，核屬有據。

31 (五)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、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，但約定利率較高者，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5%，民法第233條第1項及第203條亦有明文。再按資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第2項亦有明文；又本件原告均係依勞基法第14條第1項第5款規定向被告終止勞動契約，原告請求被告給付薪資，依勞基法施行細則第9條規定，被告亦應於終止勞動契約時發給。是原告請求被告給付積欠薪資、資遣費，均屬有確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即114年11月29日(起訴狀繕本於114年11月28日送達被告，見本院卷第57頁送達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付蔡葵7萬2,140元(計算式：50,667元+21,473元=72,140元)，給付簡憲仁6萬4,473元(計算式：50,667元+13,806元=64,473元)，及均自114年11月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本院就原告勝訴部份之給付請求，為被告敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權酌定相當之擔保金額，准被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條（本院斟酌原告請求無理由部分極少，故命由被告負擔）。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
02 勞動法庭 法 官 陳宥愷
03 以上正本係照原本作成。
04 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
05 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日
07 書記官 邱芮俞