

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第36號

原告 梁文峰
被告 唐仟豪股份有限公司

法定代理人 呂兩萱
訴訟代理人 侯憶美

管書涵

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年7月26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1萬1989元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外），由被告負擔36%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣1萬1989元為原告預
供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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、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項第2款、第3款均定有明文。本
件原告起訴時聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）7萬870
0及非自願離職證明書。嗣變更聲明為請求被告給付3萬3200
元（見本院卷第288頁），核與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於民國111年2月12日起任職於被告，每月薪
資新臺幣（下同）3萬3200元，然於經被告於111年10月20日
無預警告知明天不用再工作而遭解雇，被告如以原告不能勝
任工作而終止僱傭關係，應依法給付資遣費，並聲明：被告
應給付原告3萬3200元。

01 二、被告則以：被告之工作規範有約定如員工製作失誤產品導致
02 無法供應該產品及維護品質，需承擔被告損失，廚房同仁均
03 應按照配方表進行料理，然原告多次未依照配方進行料理，
04 出錯過高，包含泡菜做錯3次、BBQ醃醬做錯20夸特，使用錯
05 誤醃料醃製導致毀損肉片豬肉6公斤、牛肉9公斤、牛小排40
06 公斤，總計成本損失5萬1107元，因無法出餐導致營業損失5
07 萬3040元，總計約為被告1個半月之營業額，其違反工作規
08 則情節重大，被告多次口頭指正仍然故我，因此於111年10
09 月20日通知依勞動基準法第12條第4項規定，不經預告解
10 雇，隔日退保，然仍給付原告111年10月21日至111年10月31
11 日之薪資。縱原告得請求資遣費，依其年資及平均薪資，僅
12 為1萬1482元等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

13 三、本院之判斷：

14 （一）本件僱傭關係終止之原因？

15 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得經預告勞
16 工後，終止勞動契約。勞工有違反勞動契約或工作規則，
17 情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第11條第
18 5款、第12條第1項第4款分別定有明文。所謂「情節重
19 大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦
20 予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無
21 法期待僱主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞
22 動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待僱主採用
23 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱主所為之懲
24 戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之。
25 是勞工之違規行為態樣、故意或過失違規、對僱主及所營
26 事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
27 職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。
28 至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通
29 念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影
30 響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要保障程序等
31 項，平衡僱主與勞工之利益而妥為判斷。

2. 被告係於111年10月20日以通訊軟體告知原告：從明天開始就不用再進公司了等語（見本院卷第197頁），而未明載終止之事由。兩造間就本件終止系爭勞動契約之依據，原告乃主張被告如依勞基法第11條第5款不能勝任工作為由終止勞動契約，應給付資遣費，被告則辯稱被告有違反勞動契約及工作規則且情節重大之情事，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止契約，故毋須給付資遣費云云。經查，被告抗辯原告所違反之工作規則，其約定略為：原告製作失誤產品以導致無法供應該產品及維護品質，需承擔被告損失（見本院卷第60頁），復依被告員工規範第10條規定略以：懲戒之目的是為改善跟匡正員工偏差行為及違反善良風俗而非懲罰，各級主管負有教育規勸及實施行為糾正之監督管理職責。為達此目的，應視情節輕重執行不同程度之懲戒，由直屬主管依其情節輕重懲戒ex減薪、降職。第17條略以：乙方（即員工）於工作期間，應遵守甲方（即被告）所定之工作規則，員工從事工作時如有違反被告知工作規則以及違反社會道德及善良風俗，依公司之工作規則處理，如因屢次違反工作規則、經警告後仍無法改善或情節重大者，被告得逕行終止本件雇用合約（見本院卷第161至163頁）。可徵被告對於員工未遵守工作規則之懲戒方式，本包含賠償損失、減薪、降職、警告及逕行終止雇用合約，而非僅有逕行解雇一途。復就原告有何違反工作規則情節重大等情，固經證人甲○○即被告行政主廚證述：伊自109年9月起擔任被告行政主廚，一開始原告工作積極，有找人教導原告約兩週，之後獨立作業後就開始有大小失誤，例如蛤蠣吐沙需放於陰暗處但原告沒收，生菜沒洗乾淨有爛葉菜蟲，發現泡菜內有沒清理的白菜包裝紙，都有以口頭告誡注意，也會於對話群組內告知，但從來沒有懲戒過原告。就品項配方做錯部分，包含泡菜、醃漬牛小排、牛五花、南瓜泥，做錯就要全部丟掉。泡菜有告誡過原告，而且很常，牛小排跟牛五花比較

01 晚發現，還來不及告誡就解雇了，南瓜泥是解雇後才發現
02 的等語（見本院卷第268至270頁）。次核以被告提出之對
03 話群組對話，其中確實屢有提醒原告需將蛤蠣收好、注意
04 青菜菜蟲清洗、泡菜內發現包裝紙、膠帶等情形（見本院
05 卷第219至227頁）。惟就做錯泡菜、醃漬醬料之牛小排牛
06 五花、南瓜泥，除證人甲○○證述曾就泡菜口頭告誡原告
07 外，未見其他證據以佐被告曾就此為輔導指正。且泡菜製
08 作失誤部分，證人甲○○（下稱管）與區經理乙○○（下
09 稱侯）對話略以：

10 （111年3月21日）

11 管：泡菜幹嘛

12 侯：醬超多

13 管：誰做的

14 侯：阿伯（即原告）

15 管：不是按照食譜嗎到底哪里問題

16 侯：可是好像是那醬比例太多，Peter說他做也是所以醬
17 都有少加。

18 管：那第一次做怎麼沒事

19 侯：然後我就罵Peter說啊你覺得醬太多怎麼沒說

20 侯：這三批的醬都爆多泡菜超紅超辣

21 管：樓下有7垮不能用。

22 （見本院卷第247至249頁）

23 以上可認原告應係依照食譜製作泡菜3批，因食譜比例太
24 多，需自行調整少加，難認原告未依照食譜製作泡菜而有
25 錯誤，被告抗辯並無足採。

26 綜此，可任原告於任職期間，確實屢有未將蛤蠣收好、清
27 洗青菜不完全、製作泡菜摻入包裝紙、膠帶等情形，然此
28 難認係違反工作規則情節重大。就品項製作錯誤部分，原
29 告係依食譜製作泡菜，難認有違反工作規則情形，醃漬牛
30 小排牛五花部分，固因配方失誤而造成損失，然被告未曾
31 以其他手段警告、懲戒過原告，即逕行解雇，南瓜泥更係

於解雇後發現，已非解雇原告之原因，亦未見被告說明為何不得採用解僱以外之懲處手段為之。被告抗辯係因情節重大而得逕為解雇，並非有據。從而原告主張被告係以勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約而應給付資遣費，應屬有據。

（二）資遣費計算

按勞工適用勞工退休金條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，並應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項定有明文；所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。被告僅得以勞基法第11條第1項第5款規定終止勞動契約，被告依上揭規定即應給付資遣費，再被告對於原告年資為111年2月12日至111年10月31日及平均薪資為3萬3200元等計算基礎均無意見（見本院卷第288頁）。則原告之月薪為3萬3200元，其自111年2月12日開始任職於被告公司至111年10月31日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8個月又20天，新制資遣基數為 $0+13/36$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div30)\div12]\div2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為1萬1989元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。原告得請求被告給付之資遣費為1萬1989元，逾此範圍，則無理由。

四、原告依勞基法規定請求資遣費1萬1989元，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

01 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日

03 勞動法庭 法 官 曾育祺

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日

08 書記官 林祐均