

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞小字第50號

原告 陳盈如
被告 皇御科技有限公司

法定代理人 歐秉漢

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹仟零伍拾玖元，及自民國113年8月3日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。
- 四、本判決得為假執行；但被告如以新臺幣壹仟零伍拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

- 一、原告主張：伊自民國113年2月17日起受僱於被告擔任美編一職，平均每月工資為新臺幣（下同）4萬元。詎被告於113年6月7日告訴伊自翌日起不要進公司了，伊遭被告不法解僱，伊得依法請求被告給付積欠伊在6月間上班7日之工資9,333元、10日之預告工資13,333元及資遣費14,057元，總計為36,723元等語。並聲明：被告應給付原告36,723元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告則以：原告自進被告公司以來時常疑神疑鬼，認為周遭人有意針對而引起許多糾紛，其違反常理之言行已影響公司之營運；甚者，原告於113年6月7日當天在老闆與客戶商談

01 簽約事宜時，未經同意即闖入辦公室進行攝錄行為干擾商談
02 事宜，致使客戶憤而離開致該次未能順利簽約，原告上開行
03 為已符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4項「違反勞
04 動契約或工作規則情節重大」之情形，被告已於113年6月7
05 日合法終止勞動契約，原告請求資遣費及預告工資，為無理
06 由。又依兩造所簽勞動契約或薪資明細均記載原告本薪為
07 36,000元，而非原告所主張之4萬元。另原告於113年6月7日
08 離職後，被告已於次月將原告6月之薪資匯給原告，並無積
09 欠原告薪資等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

10 三、本院之判斷：

11 (一)被告於113年6月7日依勞基法第12條第1項第4款之規定終止
12 與原告間之勞動契約，是否合法？

13 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
14 預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款固有明文。
15 惟勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有
16 提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照
17 顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動契
18 約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠
19 實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此，
20 雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當屬
21 勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，
22 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
23 不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取
24 終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予
25 保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
26 約，以符合「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上
27 字第2630號判決意旨參照）。又勞基法第12條第1項第4款所
28 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
29 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，
30 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
31 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

01 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
02 基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、
03 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
04 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
05 等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年台
06 上字2465號民事判決意旨參照）。

07 2.被告抗辯：因原告於113年6月7日有擅入辦公室攝錄干擾老
08 闆與客戶商談簽約事宜致商談未成，故依勞動基準法第12條
09 第1項第4款規定，以原告違反勞動契約及工作規則情節重大
10 之情事，得不經預告終止勞動契約云云，惟為原告所否認
11 （見本院卷第103至104頁），被告就其所抗辯之前情，固提出
12 專業行銷顧問服務公司契約書為佐（見本院卷第71至78
13 頁），然觀此份契約書首頁及末頁均經被告與訴外人賴運緯
14 於立合約人處簽名，形式上已與被告所稱「未能簽約」情形
15 不符；又被告迄至本件言詞辯論終結前復未再就原告之行為
16 究如何違反勞動契約或被告工作規則之情事舉證以實其說，
17 應認被告於113年6月7日依勞基法第12條第1項第4款規定終
18 止兩造間之勞動契約，並非合法。

19 (二)原告是否已合法終止與被告間之勞動契約？

20 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
21 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有
22 明文。又勞工依上開規定終止契約者，應自知悉其情形之日
23 起30日內為之，亦為同條第2項所明定。

24 2.本件被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約並非合
25 法，已如前述，而被告於113年6月7日解雇原告之舉，難謂
26 無勞動基準法第14條第1項第6款之違反勞動契約、勞工法令
27 致有損害勞工權益之虞。本院依據原告於113年6月11日已申
28 請本件勞資爭議之調解並表示要請求被告給付積欠工資、資
29 遣費及預告工資等款、該調解通知已於113年6月19日送達被
30 告等情觀之（見本院卷第9頁），認為原告至遲於113年6月
31 19日已合法向被告表示終止勞動契約。

01 (三)原告請求被告給付積欠之7日工資、10日預告工資及資遣費
02 等項，總計金額為36,723元，是否有理由？

03 1.7日工資部分：

04 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
05 明文。兩造對於原告之最後工作日為113年6月7日乙事，並
06 無爭執；然原告主張其月薪為4萬元，但未提出證明，而依
07 被告所提之薪資單則載明原告自113年4月至6月薪資均為
08 36,000元乙情（見本院卷第57頁），為原告所不爭執（本院
09 卷第103、118頁），則原告之月薪以36,000元計算基準，應
10 可採認。據此，原告請求被告給付7日之工資金額為8,400元
11 （計算式：36,000元/30日×7日=8,400元）部分，為有理
12 由。

13 2.資遣費部分：

14 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
15 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
16 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
17 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
18 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
19 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
20 項定有明文。查原告於113年6月19日已合法向被告終止兩造
21 間勞動契約，已如前述，則原告請求被告給付資遣費，自屬
22 有據。查原告自113年2月17日受僱於被告，迄至113年6月19
23 日終止勞動契約止，年資共計4月又3日，則原告得請求之資
24 遣費為6,150元【計算式：36,000元×【(4+3/30)÷12】
25 ×0.5=6,150元，以下四捨五入】，亦有勞動部資遣費試算表
26 在卷可參（見本院卷第121頁），是原告請求被告給付資遣
27 費5,600元部分，為有理由。

28 3.預告工資部分：

29 按依勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或13條但書終止
30 勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。勞工雖於同法
31 第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟

01 依同條第4項就勞工依此不預告終止勞動契約之情形，僅明
02 文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法
03 第16條關於預告期間工資之規定亦明列在準用之列，自屬有
04 意排除，在法源基礎及理論上，應不許再依類推解釋之方法
05 使之亦可請求預告工資，自無再類推適用第17條之規定為宜
06 。查本件既以原告依勞基法第14條第1項第6款規定不預告
07 而終止兩造間之勞動契約，已如前述，原告自無從再請求被
08 告給予10日預告期間工資，原告請求被告給付10日預告工資
09 部分，即屬無據。

10 4.承前，本件原告得向被告請求給付7日工資及資遣費部分，
11 總計為14,550元（計算式：工資8,400元+資遣費6,150元=
12 14,550元），但因被告抗辯於113年7月9日、同年月26日已
13 給付原告8,046元、5,445元，總計為13,491元等情，此為原
14 告所不爭執（本院卷81、117頁），故經扣除被告已給付之
15 金額後，原告向被告請求1,059元（計算式：14,550—
16 13,491=1,059），應屬有據。又原告請求被告給付前項金
17 額，未定給付期限，被告應自受催告而未為給付時起負遲延
18 責任，查本件起訴狀繕本於113年8月2日送達被告（見本院
19 卷第35頁），則原告請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日
20 即113年8月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
21 應予准許。

22 四、綜上所述，原告請求被告給付1,059元，及自113年8月3日起
23 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。
24 逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。又本件為勞動事
25 件，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，爰由本院依職
26 權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執
27 行。

28 五、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
29 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 2 月 25 日

01
02
03
04
05
06
07
08
09

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與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）。

中 華 民 國 114 年 2 月 25 日
書記官 李文友