

臺灣臺東地方法院小額民事判決

110年度東勞小字第7號

原告 陳瑪利

訴訟代理人 廖頌熙扶助律師

被告 雲御翔管理顧問有限公司

法定代理人 莊智為

訴訟代理人 傅昱勝

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣捌萬零捌佰捌拾元，及自民國一一一年二月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣捌萬零捌佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰准原告之聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)原告在交通部觀光局東部海岸國家風景區管理處（下稱「東管處」）擔任清潔工約8年，僱傭模式均係由東管處招標，再由得標廠商與原告等清潔工簽約（一年一簽）。被告公司得標後，亦循前揭僱傭模式與原告簽約，勞動期間自民國110年1月4日起至111年1月3日，每月薪資為新臺幣（下同）2萬4,000元。110年2月間，原告因酒駕案件須至成功鎮公所

服社會勞動，經被告同意於社會役期間可請人代班【因社會役每服滿12天，仍可回去工作以維生，故原告委請訴外人即同事吳菊妹代班一半，原告作另一半，該期間薪資部分領現，部分匯款，此期間勞保暫停】。被告於110年3月間增設管理員傅昱勝，其以自己在中國大陸工作經驗為強勢管理，於數月間解僱4名資深員工葉光超、蔡明德、林英利、吳菊妹【例如：清潔完成並經東管處驗收完畢，同事慣於在公廁旁小聚喝酒，傅昱勝竟施以酒測，並以有酒精反應為由立即開除葉光超、蔡明德；林英利被遭質疑動作太慢；葉美妹因頭痛需到花蓮回診，已排假要去花蓮，但傅昱勝卻擅改班表，也不准葉美妹請假或找人代班，葉仍堅持回診，傅要求葉自行請辭，方有資遣費及欠薪可領】，原告向被告公司管理階層反映太過嚴厲，遭傅昱勝記恨。110年6月間因疫情致社會勞動停止，原告回東管處工作，但原告於7月底左右，又被通知要開始服社會勞動，原告乃再請吳菊妹代班。傅昱勝記恨前揭情事，籍機私下要求原告離職，經原告拒絕，傅逕以原告工作表現不符公司要求為由，以勞基法第11條第1項第5款將原告自110年9月22日起解僱。然原告擔任清潔工已約8年，自無不能勝任等情事，且為遭解僱的同事陳情，本屬勞工合法權益，且按解僱之最後手段性原則，亦應先有警告等措施，而非逕行解僱，被告解僱顯非合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，被告經勞資爭議調解後仍然拒絕原告復職及給付自110年9月23日起至111年1月3日期間薪資8萬0,880元【計算式：2萬4,000元 $\times$ [3+(11/30)]=8萬0,880元】。爰依兩造間之勞動契約，提起本件訴訟。

(二)並聲明：被告應給付原告8萬0,880元，及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：傅昱勝負責管理所有清潔工的工作及調度，原告不服從被告的管理方式，也干預傅昱勝的排班狀況，所以予以開除。傅昱勝於解僱前多次口頭警告原告謹言慎行，也有在群組或以私人LINE通聯軟體告知，但我們對員工只有告知

沒有懲戒。又原告尚有虛偽表示服社會役時間（應自110年03月16日開始請假，却提前至110年02月01日，欺瞞公司）、非服社會役的事假累計時間，遠超法定事假14天、在職期間多次干擾且公開反對管理員（傅昱勝）與副班長之管理措施，對公司與團隊的影響極其不佳、無端用不當言詞公開攻訐同事，造成同事間不必要的誤會，原告還因此被東管處督導員以其在公共群組發言不當而被踢出群組、原告在公共群組對其不了解之其他同事工作銜接原因任意發言，使原本單純的事件更顯複雜、原告於公共群組經常攻訐特定同事，導致被告公司招工更加不易、當被告招到新員工，原告於公共群組上表示新進人員是要替代其中一名員工潘美瑤，但事實是要替代被辭退的葉美妹，原告擾亂視聽，對公司管理造成極其不良的影響等情事，足認已違反工作規則情節重大，原告任職期間確有上開違規情事，已無法勝任清潔工職務，被告自得拒絕原告回來上班及給付薪資8萬0,880元等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

(一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。而所謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字第688號判決參照）。易言之，勞基法第11條第5款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。又基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第12條之立法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，自不能以此推認有該條

各款情事雇主即必可終止契約，暨民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是以，雇主依勞基法第12條第1項第5款規定為由終止勞動契約時，自應具備最後手段性之要件，即無其他方法可資使用，方可以終止勞動契約。易言之，僱主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解雇終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解雇之處分時，因涉及勞工既有工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解雇而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。是以，解雇應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解雇之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。次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條定有明文。又主張法律關係存在之當事人，僅須就該法律關係發生所須具備之特別要件，負舉證之責任，至於他造主張有利於己之事實，應由他造舉證證明。最高法院97年度台上字第2187號亦著有判決可資參照。本件被告公司主張原告有合於勞動基準法第11條第5款規定預告勞工終止勞動契約等情，即應就有利於己之事實負舉證責任。

(二)觀之被告公司110年9月6日人事異動公告（見本院卷第96頁），被告公司主張其終止契約之事由如附表各編號所示，而認原告工作表現方面有明顯不足，足以影響整體工作品質，進而不利公司運作與東管處的作業要求（勞務工作原則與標準）云云。然查：

1. 原告受雇之職務為清潔工，工作內容為負責清潔由被告分配

01 之東管處園區，而「都歷處（即東管處）本部環境清潔及相
02 關勞務工作原則及標準表（下稱東管處清潔工作標準）」與
03 兩造間所簽立之「定期勞動契約人員聘（僱）書（下稱兩造
04 間勞動契約）」就LINE公共群組內發言規則、清潔工1年內
05 可以請的事假天數均無規定、約定或限制等情，有兩造間勞
06 動契約、東管處清潔工作標準在卷可查（見本院卷第62頁至
07 第63頁、第113頁）。

- 08 2. 原告於上開勞動期間，均有確實依被告所排班表簽到上班，
09 並依兩造間勞動契約所定之請假流程請假，及被告就原告前
10 揭請假均予以核准並函知東管處，經東管處准予備查等節，
11 亦有被告所提出之原告請假\調假單、值勤表、簽到表、被
12 告110年1月31日函文及東管處110年2月2日函文在卷（見本
13 院卷第48頁、第49頁、第62頁至第80頁、第82頁、第84頁至
14 第87頁）。而勞工請假規則第7條固規定勞工因有事故必須
15 親自處理者，得請事假，1年內合計不得超過14日，然此係
16 法定最低限制，勞資雙方本即可約定約定優於此規定之天
17 數。且被告於本案中始終未提出任何證據證明其於原告以服
18 勞役為由請假時，曾向原告聲明以服勞役為由請事假，最多
19 只能請14天，亦未就其主張原告請假嚴重影響工作之安排與
20 進行舉證以實其說，復自承被告並無於工作規則明訂員工之
21 累計事假天數，亦未規定如請假天數超過14天即予以解雇明
22 確（見本院卷第30頁、第261頁至第262頁），參以東管處清
23 潔工作標準及兩造間勞動契約就清潔工1年內可以請的事假
24 天數均無規定、約定或限制，已如前述，足認被告所舉如附
25 表編號3所示終止兩造間勞動契約之事由，並不合法。至被
26 告雖主張原告有如附表編號4所示終止兩造間勞動契約之事
27 由，然觀諸被告所提出之原告請假\調假單之記載，原告請
28 假日期為110年8月1日上午7時至同年月31日17時止，是原告
29 依兩造間勞動契約約定事項第9條、第22條約定，「請事假
30 必須前3日報告上級主管並覓合格之代理人…否則以曠職論
31 處…」，「無故為通知休假而未上班者以曠職論，…」，則

原告依被告所述「於110年9月1日逕直來上班」之行為，本即符合兩造間勞動契約之約定。而被告經本院闡明、諭知並函知其仍應就其關於附表編號4所舉事由舉證（見本院卷第259頁至第260頁、第262頁至第264頁、第267頁、第280頁），然被告均未再提出任何證據，亦未到庭，是被告以附表編號4所示事由主張原告有不能勝任工作之情事而終止兩造間勞動契約，亦不合法。

3. 參以被告於人事異動公告亦自承出勤依據仍係以被告排定班表為準及東管處清潔工作標準僅規定被告所聘僱管理人員負責製作每月輪值排班表、工作計畫表、工作成果表、缺失改善表或相關紀錄表等節（見本院卷第45頁、第113頁），且綜觀卷內被告所提事證，其並未就原告有如附表編號1、2所示行為逐一舉證以實其說【附表編號3、4所示事由均不合法，詳三、(二)、2. 部分】，亦無提出任何證據證明其因原告如附表各編號所示行為，致東管處認原告對其工作有不適任之情形而要求被告更換，可認被告公司本身或被告公司管理人員傅昱勝並未因原告有附表各編號所示行為，致東管處據此認被告公司本身或被告公司管理人員傅昱勝有管理欠佳或其他影響本案工作執行品質情事。再觀諸東管處清潔工作標準，原告之工作內容為打掃清潔其受分配之東管處園區，保持該區域整潔乾淨、加強清除小黑蚊及登革熱孳生源、（浴廁清潔工作）隨時補充垃圾袋、衛生紙、擦手紙、洗手乳、75%消毒酒精等，而被告所舉如附表編號1、2所示之原告不能勝任事由，無非係以前開主張為憑，然依其主張及所提出之證據，均與原告之清潔工作內容無涉，實難謂原告對其所擔任之工作有主觀上或客觀上不能勝任之狀況。況縱被告之主張為真，然依前開說明，並非勞工有該情事，雇主即必可終止契約，而應斟酌具體之情事是否符合懲戒處分相當性原則（即解雇最後手段性原則）。查縱原告確有如附表編號1、2所示之行為，然該附表編號1、2所示行為，僅係突發性之偶一行為，且依被告所提證據，亦尚難認該等行為對被告

01 公司內部秩序所造成之干擾已達重大，再審酌原告之前並無
02 因類似之行為遭被告懲戒，業據被告自承明確（見本院卷第
03 28頁、第264頁），是原告主張被告之解雇並不符合解雇最
04 後手段性原則，尚堪憑採，則被告終止兩造間勞動契約自不
05 合法。

- 06 4. 至被告雖於111年3月3日庭呈答辯狀主張「虛偽表示服社會
07 役時間（應自110年03月16日開始請假，却提前至110年02月
08 01日，欺瞞公司）」構成勞動基準法第11條第5款事由及於1
09 11年4月12日民事準備一狀改主張原告如附表各編號所示行
10 為構成勞動基準法第12條規定得不經預告終止契約事由（見
11 本院卷第35頁、第234頁）。然按勞基法第11條、第12條雖
12 分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟
13 及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解
14 僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事
15 由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法
16 律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞
17 工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇
18 主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變
19 更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張
20 （最高法院95年度台上字第2720號判決、101年度台上字第3
21 66號判決意旨參照）。否則，無異使經濟地位強勢之雇主事
22 前可毫不審慎的恣意解僱勞工，於訴訟中再蒐集羅列各種事
23 後搜集之資料作為解僱勞工之理由。是以，容許雇主恣意變
24 更或增列解僱事由，對於勞工之工作權保障有重大不利之影
25 響，亦難謂合於「解僱最後手段性原則」，且顯然有悖公平
26 誠信原則。本件被告最初僅以原告如附表各編號所示之事由
27 認為有合於勞動基準法第11條第1項第5款規定預告勞工終止
28 勞動契約，有離職證明書附卷（見本院卷第18頁），被告遲
29 至本院審理中之111年3月3日、111年4月12日始補充虛偽表
30 示服社會役時間事由及如附表各編號所示行為作為單方終止
31 勞動契約之事由，依上開規定及說明，被告一開始以原告如

附表各編號所示行為構成勞動基準法第11條第5款規定抗辯，其既已臚列認定解僱之所有法定事由，卻於事後再增列當初所無之上開虛偽表示服社會役時間事由及勞動基準法第12條得不經預告終止契約事由，已違上開說明之法定事由明確性及解僱最後手段性，且悖於誠信原則。從而，被告上開所辯即無足採。況附表編號1、編號2(1)(2)(4)(5)、編號3所示行為距離被告向原告為終止勞動契約之意思表示時，顯均已超過勞動基準法第12條第2項所定之30日除斥期間【附表編號3、4所示終止兩造間勞動契約事由業經本院認定為不合法】，亦難認為合法，併予敘明。

5. 綜上，原告主張被告依勞動基準法第11條第5款終止僱傭契約並不合法，應不生效力，兩造間自110年1月4日起迄今之僱傭關係仍存在等語，堪以採信。

(四)原告得否向被告請求薪資8萬0,880元？

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。
2. 查兩造間僱傭關係既仍存在，業經認定於前，原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，並於110年10月7日勞資爭議調解時要求恢復僱傭關係，已足認有將準備給付之事通知被告，被告則主張原告有不能勝任工作情事，足認原告已於將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒。揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告無

01 補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。

02 3. 又原告任職期間月薪為2萬4,000元，於每月10日發薪，有兩
03 造間勞動契約可稽（見本院卷第63頁）。則原告自110年9月
04 22日起至復職之日止得向被告請求薪資為8萬0,880元【即原
05 告自110年9月23日起至111年1月3日期間薪資，計算式：2萬
06 4,000元 $\times$ [3+(11/30)]=8萬0,880元】，於法自無不合，應
07 予准許。

08 4. 另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
10 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
11 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
12 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
13 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
14 者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第23
15 3條第1項前段、第203條分別定有明文。本件兩造間之薪資
16 債權為定有期限之給付，則原告請求被告自起訴狀繕本送達
17 翌日即111年2月19日至清償日止計算法定遲延利息（本院卷
18 第24頁），於法即無不合，應予准許。

19 四、綜上所述，被告所舉上開解僱事由均無理由，被告又未給付
20 原告自110年9月23日起至111年1月3日期間薪資，原告自得
21 以此為由終止兩造間之勞動契約且無補服勞務之義務，從
22 而，原告依兩造間勞動契約之法律關係請求被告應給付原告
23 8萬0,880元，及自111年2月19日起至清償日止，按週年利率
24 5%計算之利息，為有理由，應予准許。

25 五、本件為勞動事件，且係小額程序所為被告敗訴之判決，就勞
26 工即原告勝訴即命被告給付部分，依勞動事件法第44條第1
27 項、第2項，民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假
28 執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當
29 之金額。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一詳予論駁。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。且於判決時確定
03 被告應負擔之訴訟費用如主文第2項所示之金額。

04 中 華 民 國 111 年 9 月 23 日

05 勞動法庭 法 官 吳俐臻

06 上為正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於判決送達後20日內以違背法令為由，向本院
08 提出上訴狀（須表明原判決所違背之法令及具體內容，與依訴訟
09 資料可認為原判決有違背法令之具體事實並按他造當事人之人數
10 檢附繕本）。

11 中 華 民 國 111 年 9 月 26 日

12 書記官 王品涵

13 附表

編 號	事 由
1	不服從管理、阻礙管理 (1)對110年6月23日葉公超與蔡明德上班喝酒嚴重違返規定予以停職一事，不但不支持反而公開反對，對公司、團隊影響極其不佳。 (2)110年7月22日起林英利因工作不符合公司要求，因不適用予以免職並由吳菊妹代班。吳菊妹具体工作理由副班長蔡新光負責安排。但原告卻認為蔡新光不會管理及安排工作，應由原告自己來安排吳菊妹的工作，此事甚至遷怒至林幸成教壞蔡新光所致。
2	破壞團結、攻訐同事 (1)110年8月2日原告請假期間在群組上，攻訐林幸成，並戲稱林幸成是管理員、班長、站長、馬屁精。還指林幸成與潘美瑤為夫妻關係，因原告不當發言影響頗大而被東管處督導員踢出組群。

	(2)110年7月29日林芳與葉玉妃因工作習慣不同，造成對垃圾處理之誤會，原本是件小事，但原告卻在葉玉妃的發言後再補一句「終於有人幫我們出一口氣了認同」，使得此一事情更加複雜，也使同事間的閒隙更大。 (3)110年8月10日在LINE上表示，潘美瑤做事比較遲頓，秋櫻可以替代她。但引進新員工是替代葉美妹且已在十日前公告葉美妹被解職。如此擾亂視聽，並詆毀同事實不可取。 (4)110年6月25日對林幸成代轉告葉公超調整出勤，因認知有出入卻被原告以「大家已經不愉快了不要在那裡加油添醋幸災樂禍」攻訐之。 (5)因缺工，不但在外有經常性招工，對內也請員工私下幫忙包含原告，但原告對林幸成介紹來的人特別反感，甚至表示林幸成有結黨營私擴大勢力之嫌。
3	年初原告因酒駕需服3個月勞役，實際請假為110年2、3、4、5、8五個月，嚴重影響工作之安排與進行。亦超過勞基法之年累計事假不得超過4天之規定。
4	110年7月請事假時，陳瑪利表示仍有40多天的勞役尚未服完，預估仍需再請2個月事假，為預防疫情反彈回到三級警戒，勞役又被迫中止，所以先請1個月假，若疫情沒反彈就再請1個月，以利服完勞役。但「先請一個月假」此協商結果，卻成為原告於110年9月1日逕直來上班的藉口，雖最終以排定班表為出勤依據，但已造成管理上的困擾。

計 算 書

項 目	金 額 (新臺幣)	備 註
04 第一審裁判費	1,000元	
05 第一審公示送達登報費	0元	
06 合 計	1,000元	

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

01 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
02 理由，不得為之。

03 二、民事訴訟法第436條之25：

04 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

05 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

06 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。