

臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

107年度重勞小字第40號

原告 潘建全

訴訟代理人 陳豪杉律師

被告 新高能源科技股份有限公司

法定代理人 陳銘國

訴訟代理人 陳震艮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國108年2月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬陸仟捌佰陸拾捌元及自民國一百零七年十二月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由新臺幣壹仟元被告負擔。

本判決得假執行。

理由要領

一、原告起訴主張：

(一) 原告自民國105年9月1日起受僱於被告擔任工程部经理，約定月薪為新臺幣(下同)65,000元，工作內容為風力發電機之裝設場地及施工規劃，並須就施工裝設之內容繪圖及從事模組改良等，原告於任職期間始終戮力從事工作，惟被告因研發部門主管離職，故將本非原告工作範圍內之風力發電機設計工作要求原告處理，卻未給予原告所須之研發人力及軟體，更於107年7月至9月間密集以原告延誤開發交期為由為記過處分(原證2)，再於同年9月28日以累積達3大過為由，解僱原告並要求原告辦理離職交接手續。

(二) 被告係以原告未能依主管指示之期限完成開發為由，對原告處以3次大過及解僱之處分，然記大過及解僱之事由，均不存在，說明如下：

1 被告於107年7月2日發出之獎懲通知單關於記原告大過之事由係「不服從主管人員指派工作，屢勸不聽。」然原告本係工程部经理，被告主管交辦之事項本非原告之

職掌，且被告並未提供必要之人力及軟體資源，已如前述，又原告並非不服從受指派之工作，原告確有依指示盡力進行開發工作，但因能力及資源所限未能如期完成，是以被告記原告大過之事由，並不存在，其餘兩次大過之情形亦同，故原告遭記大過並不符合被告自身之規定，且關於原告未能在指定之期限內完成工作乙事，至多應僅得評價為勞工是否足以勝任工作，尚不能認係不服從指派工作。

2 再查，依被告之員工手冊規定，累積達3大過而懲戒解僱之標準為：「年度內功過相抵仍積滿三大過，且符合勞基法第十二條第四款者。」而勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款係規定：「勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」本件被告解僱原告之時間為107年9月28日，並非完整年度，自無年度功過相抵仍積滿3大過之情事，且被告以原告未能於限定之時間內完成工作，認定原告違反工作規則，情節重大，亦有未合，故被告之解僱處分並不符合員工手冊之上開規定。

3 按勞工基於勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主自得基於管理權視其情節予以適當之懲處，然雇主之懲戒權絕非漫無限制，雇主對勞工所為之懲戒事項係勞動契約中勞動條件之一部分，自應受勞基法之拘束，不得低於該法所定勞動條件之最低標準。次就勞基法第12條對雇主不經預告解僱勞工之事由採取列舉方式之立法目的以觀，足見該條實寓有限制雇主解僱權限之意旨；又勞動契約係民法僱傭契約的社會化象徵，其架構乃築基於僱傭契約，勞資雙方依據勞動契約行使權利、履行義務，仍應依民法第148條規定，即按誠信及信用方法，且不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。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，是以雇主如於工作規則或勞動契約中無限擴張情節重大之範圍，以達不經預告解僱勞工目的者，顯已違反民法第148條禁止權利濫用之原則，並牴觸憲法第15條所揭櫫之保障工作權精神。再按在各種懲戒處分手段中，解僱乃最重大之懲戒手段，此種懲戒性解僱涉及剝奪勞工既有工作權之問題，而且勞工處於欠缺對等防衛能力之劣勢狀態，應屬憲法上工作權保障的核心範圍，故於認定情節重大成就條件應從嚴解釋，並非認為雇主以自訂之工作規則來架空勞基法上保障勞工工作權之規定，是故前開「情節重大」自不得僅就雇主所定訂工作規則之列舉明目條款是否列為重大事項作為決定標準，此觀臺灣高等法院臺中分院91年度重勞上字第1號判決謂「懲戒解僱應為雇主最後、無法迴避、不得已的手段，即所謂『解僱之最後手段性』，雇主在懲戒解僱處分時，仍必須符合『懲戒相當原則』。是勞動基準法第12條第1項第4款所謂『情節重大』，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費，而採取較為嚴格之解釋。雇主自不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，仍須於符合勞動基準法第12條所訂之範圍內始為有效」自明。本件被告指派原告之工作並非原告任職時之職掌範圍，又被告並無給予原告足夠之人力及其他資源，而原告亦非不遵指令，僅因個人能力或資源所限而未能如期完成工作，足認被告解僱原告之處分，並不符合勞基法所定情節重大之要件，亦不符解僱最後手段性原則。

（三）被告之記過及解僱事由既並不成立，屬非法解僱原告，具有勞基法第14條第1項第6款所定：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之事由，且查原

告之月薪為65,000元，被告本應按66,800元之級距為被告提繳勞工退休金，但被告違法就原告之勞工退休金以高報低，僅按45,800之級距提繳，直到107年10月11日勞資爭議調解會後，方將該部分短繳金額匯予原告，此部分亦符合上開事由，原告因而於107年10月11日在新北市政府勞資爭議調解時表明請求被告給付資遣費，應認原告已對被告行使依勞基法第14條終止勞動契約之權利，故兩造間之勞動契約關係業於107年10月11日終止。

(四) 原告之請求權基礎、請求之項目及金額，分別說明如下：

1 依兩造間勞動契約請求給付薪資28,167元：原告之平均月薪為65,000元，而被告之記過及解僱事由並不成立，被告屬非法解僱原告，並拒絕原告提供勞務，且自107年9月29日起拒付原告薪資，原告自得依兩造間之勞動契約請求被告給付自107年9月29日起至終止勞動契約之日即同年10月11日止之薪資28,167元（計算式： $65,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天} \times 13 \text{ 天} = 28,167 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入）。

2 依勞基法第14條第4項準用第17條規定請求被告給付資遣費，並適用勞工退休金條例第12條第1項規定以每滿一年半個月薪資計算之：原告自105年9月1日起任職於被告，至107年10月11日終止勞動契約，則原告之年資為2年1月又11天，平均工資為65,000元，經核算，得請求被告給付之資遣費為68,701元 原告誤算為68,702元，計算式： $65,000 \text{ 元} \times (2 + 1 \div 12 + 11 \div 30 \div 12) \times 1/2 = 68,701 \text{ 元}$ V。

(五) 以上合計，被告應給付原告之薪資及資遣費共96,868元（原告誤算為96,869元，計算式： $28,167 \text{ 元} + 68,701 \text{ 元} = 96,868 \text{ 元}$ ）。為此，爰提起本件訴訟，並聲明請求：被告應給付原告96,868元及自訴狀狀本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

二、被告則求為判決駁回原告之訴，並辯稱：

(一) 根據被告的「工作說明書」職位編號082（見卷附證明件

一），原告於2017年8月15日簽章確認於被告擔任工程部資深經理乙職，其工作主要內容總計有10項，其中的第1項為新表品開發設計製作檢討修改，驗證導入至量產；此外，原告該職位管轄人數為1人，此表示原告該職位轄下有1位下屬歸屬原告指揮運作。而被告係專業從事風力發電機系統的研發與製造商，因此原告職務工作的第1項也當然是最主要的工作即為風力發電系統的開發設計，當無庸置疑，原告卻於起訴狀裡妄稱風力發電機設計工作非其工作職務，顯然意圖顛倒事實。原告因此延伸的主張即為無理由，不應採信。又原告於任職期間並未因研發部經理離職而擔任研發經理工作，研發經理離職後被告係指派研發部主任包天賜承接研發經理工作，與原告無涉。因被告研發部門經理最低學歷需大學碩士畢業，而原告僅有專科畢業學歷不符合要求，被告也未從未要求原告從事研發部門的工作，既然被告從未指派原告進行研發部門的工作，原告在任職期間被要求的工作任務一直都是原告原職務的主要工作內容。

（二）整理原告在2018年度於被告任職期間的獎懲文件後列出「2018年1/1-9/21潘建全經理獎懲紀錄及獎懲理由說明表」（見卷附證明件二）及「2018年6月至9月潘建全經理累積獎懲紀錄合計」（見卷附證明件三），可知原告於2018年度服務期間累積獎懲紀錄為：申誡2次、小過2次、大過3次。原告宣稱累積3大過並非在同一年度，並非事實；原告雖主張要求於同一完整年度的功過相抵，然此與原告除3個大過外並已累積申誡與小過2次，卻沒有任何獎勵紀錄，可見原告並無任何改進的認知或態度，因此原告的主張，並不適當。此外，被告將原告每次獎懲的異常回饋處理單及獎懲通知單整理後（見卷附證明件四），亦可知原告歷次被記大過的主要原因係因為被告自2018年6月份起進行25kW新風機開發，該產品研發需組織協調被告各個相關部門包括研發部、工程部、市場部、製造部與管理部，以

01 進行各自職務上的設計、研發與協調才得以共同完成該產
02 品開發。因此一個部門的進度落後會使其他部門須同時原
03 地踏步，造成公司的商務時機及人員空轉的重大損失。而
04 被告雖一再告誡原告須按計畫時程完成任務，但原告卻一
05 再假藉理由推諉延誤，造成研發時程進度一再延誤，被告
06 始在忍無可忍的情形下對於原告記大過處分，目的是希望
07 原告得以改進進度延遲的問題，豈料原告仍不斷無視於工
08 作嚴重延誤的問題，任令公司空轉損失不斷加大，被告為
09 解決此問題，不得已才依勞基法第12條第1項第4款規定：
10 「勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」辭退
11 原告。

12 (三) 另外關於原告雖主張伊只是因能力及資源所限未能如期完
13 成工作，不應構成記大過及解僱的條件，惟原告為該部門
14 的最高主管，其總工作內容除原告自己以外，還包括轄下
15 工程師黃信雄的工作，被告自2018年9月28日解僱原告後
16 ，因為找尋新的接替經理需要時間，在未找到接替人員前
17 ，只好要求黃信雄先行承接原告無法完成的工作，黃信雄
18 工程師於接手後1個月左右即完成完整圖面設計並發包製
19 作，並於11月中旬完成樣品製作返廠測試，既然原告所屬
20 職務的工作人力包括黃信雄工程師，豈有下屬黃信雄工程
21 師單獨於1個月內可完成設計，而原告任職期間率領轄下
22 黃信雄工程師總計兩人，卻於107年6月至9月間長達4個月
23 期間卻無法完成設計？更有甚者，原告係黃信雄工程師的
24 主管，原告的經驗及領用薪資皆遠高於黃信雄，黃信雄單
25 獨能於一個月間完成的工作，身為主管的原告卻於4個月
26 間無法完成，其反而主張能力及資源所限而無法完成該工
27 作，實有違常情。再則，原告為該部門的最高主管，原告
28 該部門的工作必須透過原告執行與運作，原告不斷延宕重
29 要的工作，而被告亦無法跳過原告主管的職務直接要求原
30 告轄下的黃信雄工程師接掌此案，按此道理只要原告繼續
31 在被告任職，那麼被告原本員工就能完成的工作就永遠也

不能完成了。事實是，原告除嚴重怠惰自己工作職掌外，也未妥善運用被告交付給原告的合力人力與資源，導致重大設計研發案一延再延造成被告的重大損失，更因身為主要主管卻因個人的嚴重怠惰導致部門的工作意願低落，進而拖累整個公司的運作與工作士氣，原告這樣的工作態度與績效，難道還不構成違反勞動契約或工作規則，情節重大嗎？

三、原告主張其自105年9月1日起受僱於被告擔任工程部經理，約定月薪為65,000元，工作內容為風力發電機之裝設場地及施工規劃，並須就施工裝設之內容繪圖及從事模組改良等。嗣被告於107年7月至9月間以原告延誤開發交期為由為記過處分，再於同年9月28日以累積達3大過為由，解僱原告，原告則於同日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於107年10月11日調解時請求被告給付資遣費，有向被告為終止勞動契約之意思表示等事實，業據其提出勞工被保險人投保資料表、被告員工獎懲紀錄表彙總、獎懲通知單及新北市政府107年11月21日新北府勞資字第1072219403號函暨所附勞資爭議調解紀錄等為證，並為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張被告係以原告未能依主管指示之期限完成開發為由，對原告處以3次大過及解僱之處分，此記大過及解僱之事由，均不存在，被告屬非法解僱原告，具有勞基法第14條第1項第6款：「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」所定之事由，原告得終止兩造間之勞動契約等事實，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。據此可知，兩造就此部分事實之主要爭點厥為：（一）被告於107年9月28日以原告違反工作規則年度累積達3大過，情節重大為由，不經預告終止兩造間之勞動契約，是否適法？（二）原告於107年10月11日以被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞為由，終止兩造間之勞動契約，是否有據？分別說明如下：

（一）被告於107年9月28日以原告違反工作規則年度累積達3大

過，情節重大為由，不經預告終止兩造間之勞動契約，並非適法：

1 按「勞動基準法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂『情節重大』，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所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，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解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之『情節重大』，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。」（最高法院97年度台上字第2624號判決意旨參照）。質言之，雇主固得依上開法定事由不經預告而終止勞動契約，惟此一賦予雇主可立即終止勞動契約之權利，將造成勞工無法繼續工作及請求資遣費之不利益，故必須以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，亦即須符合「解僱之最後手段性原則」，方可認為解僱處分適法有據。

2 本件被告辯稱原告係違反工作規則年度累積達3大過，情節重大而遭解僱等情，無非係以被告在107年6月成立25kW風力發電機計畫，原告為公司之工程部經理，屬公司重要幹部，在此25kW風力發電機研發案中，負責機械結構的設計，由研發部門外型開發完成後，交給工程部處理內部結構的設計，但原告遲遲沒有完成內部結構設計的相關事項，且原告轄下有另配置工程師，並非不能在規定時間內完成工作，然原告還是無法勝任工作，終

01 以原告「不服從主管人員指派工作，屢勸不聽。」為由
02 對原告記3大過處分並解僱原告等情，惟依被告所提
03 「2018年1/1-9/21潘建全經理獎懲紀錄及獎懲理由說明
04 表」、獎懲通知單（見卷附證明件二、四），可知原告
05 遭被告記3大過處分之事由，均係針對原告就25kw風力
06 發電機研發案之內部結構開發設計未能完成之事實，亦
07 即被告只就單一事件接續於107年6、7、8月之3個月內
08 認定原告無法勝任工作，記以各1次大過之處分，最終
09 再以原告「不服從主管人員指派工作，屢勸不聽。」為
10 由解僱原告，其連續記原告共3大過之期間，僅短短約3
11 個月，並未給予原告改善之機會，即逕予原告最嚴重之
12 懲戒性解僱處分，難認其懲戒性解僱處分與原告之違規
13 行為在程度上核屬相當；且依兩造不爭執由被告制定之
14 員工手冊（具有工作規則之性質），其中有關「7.人事
15 異動」章之規定，被告具有將原告調任其他職務或調降
16 職等之懲處手段，客觀上非必須以採用解僱之懲處手段
17 以終止兩造間之勞動契約關係；況且，員工手冊同章之
18 9.4.4.9條亦規定「年度內功過相抵仍積滿3大過，且符
19 合勞動基準法第12條第4款者」，始得辭退（即解僱）
20 員工。本件被告係於107年9月28日以原告積滿3大過即
21 逕予解僱，惟107年9月28日至同年年底12月31日，尚有
22 3個多月期間，被告未待年度期間屆滿，亦即未斟酌原
23 告於該年度內仍可能有記功並抵過之情事，即急於解僱
24 原告，顯未符合員工手冊所定之解僱要件。凡此，均足
25 認本件被告解僱原告之懲戒手段與「解僱之最後手段性
26 原則」有悖，並非適法。

27 （二）原告於107年10月11日以被告違反勞動契約或勞工法令，
28 致有損害勞工權益之虞為由，終止兩造間之勞動契約，核
29 屬有據：

30 1 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
31 虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第6款規

定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，
勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。

2 如上所述，被告解僱原告之懲戒處分，非適法有據，且
被告自107年9月28日解僱原告後，並未給付原告薪資（
詳下述），足見具有勞基法第14條第1項第6款所定違反
勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之情事，自不
待言，則原告於107年10月11日勞資爭議調解時，向被告
為終止勞動契約之意思表示，核屬有據，堪認兩造間
之勞動契約關係業於107年10月11日經原告合法終止。

五、茲就原告得請求被告給付之項目及金額，說明如下：

（一）原告得請求被告給付工資28,167元：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。又債務
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、第235條及第234條分別定
有明文。再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
號裁定、87年度台上字第2559號判決意旨參照）。本件被
告既不能證明原告有所指得不經預告逕行終止勞動契約
之事由，則其片面終止勞動契約，並不合法，已如前述，
兩造間之勞動契約自107年9月29日起至原告終止契約之日
即同年10月11日止，仍屬有效。又原告於上開期間雖未向
被告提供勞務，然此係因被告拒絕受領，並非原告怠於提
出給付，是以原告無從依僱傭關係之本旨提出給付，係可
歸責於被告。揆諸前揭說明，被告負受領遲延之責，原告
並無補服勞務之義務，被告仍應給付原告此段期間之工資
，是原告主張被告應給付自107年9月29日起至同年10月11

01 日止共13天工資28,167元（計算式：65,000元÷30天×13
02 天＝28,167元），即有依據。

03 （二）原告得請求被告給付資遣費68,701元：按勞基法第14條第
04 4項規定，同法第17條規定於勞工依第14條終止契約時準
05 用之；又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
06 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十
07 三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第
08 二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其
09 工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿
10 一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
11 不適用勞動基準法第十七條之規定，勞工退休金條例第12
12 條第1項亦定有明文。本件原告主張其終止契約前之平均
13 工資為65,000元，為被告所不爭執，而兩造間之勞動契約
14 係於107年10月11日終止，則原告自105年9月1日至107年
15 10月11日任職於被告之年資共2年1月又11天，經核算，原
16 告得請求被告給付之資遣費為68,701元 原告誤算為68,7
17 02元，計算式：65,000元×(2+1÷12+11÷30÷12)×
18 1/2＝68,701元√。

19 （三）以上合計，被告應給付原告之薪資及資遣費共96,868元（
20 原告誤算為96,869元，計算式：28,167元＋68,701元＝96
21 ,868元）。

22 六、綜上所述，原告本於勞動契約、勞基法、勞工退休金條例等
23 相關規定，請求被告給付96,868元及自起訴狀繕本送達翌日
24 即107年12月14日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延
25 利息，為有理由，應予准許。

26 七、本件係依小額程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執
27 行；另本件訴訟費用為1,000元，併依職權確定由敗訴之被
28 告負擔。

29 八、本件事證已明確，兩造其餘主張、舉證及攻擊防禦方法，於
30 本件判決結果不生影響，爰不一一論駁，附此敘明。

31 中 華 民 國 108 年 3 月 29 日

法 官 趙 義 德

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，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 108 年 3 月 29 日

書 記 官 莊 雅 萍