

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞小字第22號

原告 黃玉南
被告 丹元實業有限公司
法定代理人 劉文雄
訴訟代理人 鍾旺良律師
蔡弘琳律師
蔡進欽律師

上列當事人間給付資遣費等事件，經本院於民國108年11月25日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬捌仟玖佰壹拾元，及自民國一〇八年
七月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。
本判決得假執行。

事實及理由要領

一、原告起訴主張：原告自民國104年8月17日起受僱於被告丹元
實業有限公司，被告公司之主要業務項目係為訴外人中華電
信股份有限公司（下稱中華電信）代工，指派原告等員工至
用戶處處理裝設網路、MOD等事務，兩造就原告工資係約定
以施作案件論件計酬，惟被告公司實際上僅就中華電信核給
點數之案件計算員工工資，原告離職前，平均月薪約為新臺
幣（下同）24,000元。因中華電信常有基於該公司本身因素
而拒絕核給點數予被告公司之行為，導致原告長期以來多有
已履行勞務卻無法獲致工資之狀況，至108年5月間，更有連
續一週以上「做白工」之情，原告氣憤之下，遂於需繳回中
華電信之施工單下方空白處以手寫方式註記：「因中華電信
單位疏失導致我領不到工資，騙薪水」、「騙三小」等文字
，108年5月14日晚間，被告即以原告被中華電信客訴過多、
毀損施工單為由，未給予預告期間逕行解僱原告。然原告並
無勞動基準法第12條得由被告公司不經預告終止勞動契約之
情形，被告若係依勞動基準法第11條第5款認為原告對於所

擔任之工作不能勝任為由終止與原告之勞動契約，應依同法第16條第1項第3款、第3項、勞工退休金條例第12條第1項規定給付原告預告期間30日工資24,000元、資遣費44,910元，合計68,910元。經原告向臺南市政府勞資爭議調解委員會申請調解，兩造於108年7月9日進行調解，但調解未能成立。爰依法提起本訴，請求被告給付上開預告工資及資遣費。又因本件預告工資、資遣費給付期限不同，為便於計算，爰統一以原告於108年7月9日勞資爭議調解會議向被告請求給付之翌日起算遲延利息。聲明：被告應給付原告68,910元，及自108年7月10日起至清償之日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告答辯則以：被告公司主要業務係為中華電信至用戶處裝設網路、MOD等項目，中華電信為被告公司唯一客戶，上開業務所得占被告公司整體營收百分之百，而原告工作時有疏漏，未能符合中華電信裝設、導覽之規定，致其未通過驗收而多次未獲核給點數並屢遭客訴，惟倘原告有改正錯誤內容並經中華電信核給點數，被告亦有按點數給付工資予原告，並無原告所稱有「做白工」之情形。然原告非但未反省自身工作瑕疵，竟因此對中華電信不滿而屢次在需繳回中華電信之施工單記載不當文字，僅擷取部分內容如附表編號1至13所示，經屢次告誡督導不見改善，於108年5月間又在施工單上填寫：「因中華電信單位疏失導致我領不到工資，騙薪水」、「騙三小」等文字，直接挑戰被告公司之管理紀律，妨害被告主要客戶中華電信公司之名譽並嚴重破壞被告公司形象，影響被告公司與中華電信間之信賴關係，原告上開情節違反勞動契約且情節重大，被告除予以解雇外已無其他有效之懲戒手段，為貫徹公司管理紀律，於108年5月14日依勞動基準法第12條第1項第4款規定通知原告終止兩造間勞動契約。依勞動基準法第18條第1款規定，被告公司係依同法第12條規定終止與原告間之勞動契約，自無庸給付預告期間公司及資遣費等語。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、兩造不爭執之事實：

02 (一)原告自104年8月17日起受僱被告公司。被告公司主要營業項
03 目係為中華電信公司代工，並指派原告等員工至用戶處處理
04 裝設網路、MOD等事務。兩造就原告工資係約定以施作案件
05 論件計酬，被告公司則以中華電信核給各員工完成之點數計
06 算員工工資。原告離職前，平均月薪約24,000元。

07 (二)原告在需繳回中華電信之施工單上註記「因中華電信單位疏
08 失導致我領不到工資，騙薪水」、「騙三小」等文字，經中
09 華電信所屬工程師鄭正宗於108年5月13日書面函知被告公司
10 原告情緒抒發已數次超過聲明不得於施工單註記非工作項目
11 與內容，對裝移機管理產生莫大藐視，請被告公司妥善管理
12 及宣導，被告公司則於108年5月14日通知原告終止勞動契約
13 。

14 (三)如本院認本件並不該當或無法證明該當勞動基準法第12條第
15 1項第4款雇主得不經預告終止契約之事由，被告公司應依同
16 法第16條第1項第3款、第3項給付原告30日預告期間工資；
17 並應依勞工退休金條例第12條第1、2項規定，於終止勞動契
18 約後30日內，按原告工作年資，每滿一年發給二分之一個月
19 之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月
20 平均工資為限之資遣費。

21 (四)承上，如依該計算方式，以原告平均月薪24,000元計算，被
22 告應給付預告期間30日工資24000元；並應按原告年資給付
23 約44,910元之資遣費（計算式： $24000 \times \left[3 + \frac{271}{365} \right] \times \frac{1}{2}$
24 $\div 44910$ ，小數點後四捨五入）。合計被告應給付原告68,91
25 0元（計算式： $24000 + 44910 = 68910$ ）。

26 四、爭點：本件原告是否有勞動基準法第12條第1項第4款「違反
27 勞動契約或工作規則，情節重大」之情形？

28 五、得心證之理由：

29 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
30 經預告終止契約，雇主依此終止契約者，應自知悉其情形之
31 日起，30日內為之，勞動基準法第12條第1項第4款、第2項

定有明文。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。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。又為與勞動基準法第11條所定雇主不得不經預告勞工終止勞動契約之事由相區分，上開雇主不得不經預告終止勞動契約之事由所生勞動契約關係之干擾，應致雇主有立即終結勞動契約關係之必要，並以無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限。又所謂「情節重大」，係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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，最高法院99年度台上字第8號、101年度台上字第326號判決意旨參照。

(二)查本件被告主張原告先前受僱於被告，明知中華電信為被告公司唯一客戶，為中華電信代工所得占被告公司營收百分之百，仍執意在須繳回中華電信之施工單上手寫方式註記：「因中華電信單位疏失導致我領不到工資，騙薪水」、「騙三小」等文字等情，為原告所不爭。而原告先前已屢次有如附表所示不當註記之行為乙情，並已據被告提出施工單影本等件為證，固可認定。然除非雇主已曾處以適當且必要之管理方法，勞工仍執意一再違犯，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外，尚難認單純在應繳回重要客戶處之文件上屢次為不當註記文字，與遽為解僱之一懲戒行為間，具備程度上之相當性。而本件被告固主張已一再告誡原告不得在施工單上為無關事項之註記，然均未能舉

實證供本院判斷究竟係如何告誡、告誡內容、告誡次數，是否確實除解僱以外，被告已無其他適當管理手段足以制止原告一再不當註記之行為，從而應認被告就原告有合致於勞動基準法第12條第1項第4款有關「情節重大」之要件乙節，舉證未足，其主張依上開規定終止與原告間之僱傭關係，尚難憑採。

(三)按勞動基準法第11條第5款規定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，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。本件原告屢次在應繳回中華電信施工單上為侮辱性等不當內容之註記，有損害被告公司與唯一之重要客戶中華電信間緊密之信賴合作關係、進而危及被告公司所營事業之虞，自己違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，被告公司雖未能證明原告有勞動基準法第12條第1項第4款規定得不經預告終止勞動契約之事由，從而不得依該規定主張終止與原告間之僱傭關係，然尚非不得依勞動基準法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，原告對此亦無異議，應認兩造間之勞動契約業已合法終止。

(四)按雇主依第11條規定終止勞動契約，如為繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第3款、第3項定有明文。查本件原告係自104年8月17日起受僱於被告公司，每月平均薪資約24,000元，於108年5月14日經被告公司通知終止勞動契約乙情，為兩造所不爭，是原告已繼續工作3年以上，每月平均薪資約24,000元，按前揭規定，原告應得請求被告給付30日即相當1個月之薪資24,000元。

(五)又按資遣費係勞工在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資數額，其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例給之，未滿一個月者，以一個月計，勞動

01 基準法第17條定有明文。另適用勞工退休金條例退休金制度
02 規定期間之資遣費，於勞動契約依勞動基準法第11條終止時
03 ，資遣費由雇主按工作年資，每滿一年發給二分之一個月平
04 均工資，未滿一年者，以比例給計，最高以發給六個月平均
05 工資為限，並應於終止勞動契約後30日內發給，同條例第12
06 條第1、2項亦有明文。是原告之資遣費應依其平均工資為計
07 算標準。而原告之年資自104年8月17日起至108年5月14日止
08 ，應為3年又271日，是原告得請求被告給付之資遣費為44,9
09 10元【計算式：24,000元×(3+271/365)×1/2÷44,910元
10 ，小數點以下四捨五入】。

11 (六)綜上，原告得請求被告之預告工資及資遣費合計為68,910元
12 (計算式：預告工資24,000元+資遣費44,910元=68,910元
13)。

14 (七)未按依勞工退休金條例第12條規定計算之資遣費，應於終止
15 勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2項定有
16 明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負
17 遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付
18 時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。遲
19 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
20 算。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
21 週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條
22 第1項前段、第203條亦定有明文。本件兩造前於108年7月9
23 日間行勞資爭議調解乙情，為兩造所不爭，原告主張應自其
24 於調解期日當天請求被告給付預告工資之翌日即108年7月10
25 日起算遲延利息，應屬有據。又其等勞動契約係於108年5月
26 14日終止，依法被告本應於30日內給付資遣費予原告，惟原
27 告主張便於計算，統一以108年7月10日作為遲延利息之起算
28 時點，於法自無不合，應予准許。

29 六、綜上所述，原告依勞動基準法第16條第1項第3款
30 、第3項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付
31 預告工資24,000元+資遣費44,910元=68,910元，及自108

01 年7月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
02 為有理由，應予准許。

03 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，經
04 審核結果，均不能動搖該基礎，且與本件事實之認定無涉，
05 自無庸一一贅述，附此敘明。

06 八、本件係依民事訴訟法第436條之8第1項小額訴訟事件，所為
07 被告敗訴之判決，依同法第436條之20規定，應依職權宣告
08 假執行。

09 九、按於小額訴訟程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費
10 用額；訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。民事訴訟法第436
11 條之19第1項、第78條所明定，本件原告之訴為有理由，第
12 一審訴訟費用即裁判費為1,000元，應由被告負擔，爰判決
13 如主文第2項所示。

14 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
15 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

16 十一、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436
17 條之23、第436條第2項、第436條之19第1項、第78條、第
18 436條之20，判決如主文。

19 中 華 民 國 108 年 12 月 13 日
20 臺南簡易庭 法官 許嘉容

21 以上正本證明與原本無異。

22 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上
23 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
24 廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

25 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不
26 得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其具體
27 內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 108 年 12 月 16 日
30 書記官 謝靜茹

附表：			
編號	用戶名稱	施工時間	原告於施工單上填寫之不當內容
1	蔣0人	107年7月3日	居然是查修不會修，然後騙用戶辦室內移，造成也是再移。
2	陳0莉	107年7月4日	7.單裝MOD才幾點，每次這種屎件都要逼我做，一個人兩隻手，都做這種件一件就飽啦！ 8.一直要凹我做這種又沒錢又耗時的案件，又要一直打電話來亂，讓我做的更慢。 9.服心一直在騙用戶說三小幾點會去裝，都不用問我哦？服心自己答應用戶的，當然是他要自己去裝啊！
3	中興保全股份有限公司 台南二分公司	107年7月10日	老舊房，又是菸酒公賣局改裝、障礙物一大堆，難放的要死，用戶又要求線要走屋頂，更難放。 大灣天天有屎件，請勿奪命連環扣，那只會讓我抓狂！
4	蔡0賢	107年7月10日	做到一半，隔壁的妖怪老太婆跑來鬧，他硬說用戶家這邊的壁面是公用的，我貼壓條破壞他們的美觀，用壓條耶！還說破壞？又不是他家的牆面，整個在無理取鬧，被鬧了30分鐘。
5	游0盛	107年7月12日	1.每天簡訊說新裝機優先施工在定誰？這張是新裝機嗎？一直逼我先做雜件的又是誰？逼我先做雜件又靠北我新裝機都不做的又是誰？ 2.用戶是香港人，他在國外簽名都這樣，局方不爽請自己跟用戶講。（原告未請用戶於施工單上簽名）
6	百世教育科技股份有限公司	107年7月16日	是誰說上午在？是要騙幾次啊！人家下午3點後才營業！騙騙騙一直騙是在騙三小。
7	王0萍	107年10月9日	1.用戶非常雞巴，第一次09：20-09：25，被放鴿子。 2.第二次堪線，從10：28-11：30，要佈線時，用戶一次叫6、7個師傅在施工，鋪地板的

(續上頁)

			不準我架梯，說地板還沒好，不架梯怎麼做！叫用戶協調，他雞巴的不回我，完全當我不存在只會一直哭爸說他明天要營業，叫我等到死也不關他的事。 3. 第三次15：30到16：31線佈完，他人不見完全不想簽，總共跑3次，2小時，不給點請務必告知，我去把他整組線拆光光。
8	黃0田	107年10月29日	1. 客稱服心根本沒跟他約時間，為何服心可以亂註工時，整人？ 2. 西勢測量點星期六上午根本就沒人，為何要謊稱有人？
9	林0？	107年11月10日	用戶家中亂如豬圈，且不願自理，請局方自辦。
10	王0鳳	107年11月12日	用戶是白癡，電聯說他媽在家要我直接過去做，到了現場無人，再電聯，他說他媽是在嘉義老家，要我從嘉義開始做。
11	劉0瑞	107年11月16日	用戶有病，都講好，線放好了才又反悔要改，連改三次，又一直凹東凹西的。
12	徐0秀	107年12月10日	第2次，用戶裝孝維，叫我去看她發瘋，拖了1小時。
13	永福昌企業有限公司	107年12月20日	第2次，局方唬爛用戶已弄好，服心懶嘎扣八（台語），亂出單，騙我白跑第2次，跟用戶廢話30分鐘。