

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第5號

原告 陳怡萱

被告 堅元實業股份有限公司

法定代理人 周業堅

訴訟代理人 高靖棠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣87,750元，及自民國109年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔70%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告就上開第一項以新臺幣87,750元為原告預供擔保後，得免為假執行。

理 由

一、原告主張：原告自民國105年6月1日受僱於被告公司，擔任業務人員，負責歐美客戶接單及出貨安排等，約定每月薪資39,000元。詎被告於109年11月11日下午5時許，寄發電子郵件予原告，略以：「根據附件中這一些照片，我被迫需要通知你：解除和堅元公司之間的勞資關係，你讓我沒有退路，這裡面都是上班時間的操作，並且有拍攝到公司的設備，我沒有其他選擇了」等語（下稱系爭解僱郵件），被告在無重大事件下開除原告，拒絕給付資遣費，實有違反勞動基準法（下稱勞基法）。爰依勞基法等規定，請求被告給付預告工資及資遣費等語。並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）126,750元，及自勞動調解聲請書狀送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告擔任業務人員期間在(1)工作時間玩手機而未恪盡職守，經被告多次警告仍毫未改善，(2)原告無心業務，發生重大失誤導致被告公司受有損害，(3)原告屢屢面對被告主管警告均情緒失控地吼叫主管，並有撕毀被告公司文件而

有工作態度不佳之情形，(4)甚至在上班時間經營起個人古董生意，在臉書發古董買賣貼文，回應私人客戶訊息，抑或把玩，刷盤其自行攜帶之古玩玉器，又或在原告之電腦前拍攝古董作為拍賣照片等行為，嚴重影響公司管理紀律及士氣，此間被告均一而再三透過108年10月22日電子郵件（有關原告在美國NSC展、同日董事長主持會議中滑手機事件，下稱第一封警告郵件）、108年12月20日電子郵件（有關原告審核合約疏失、撕毀公司文件等事件，下稱第二封警告郵件）給予原告改過之機會，然原告卻毫不領情，變本加厲，重創被告公司之管理威信及業績，被告在原告狀況每況愈下之情形下，始不得不選擇以原告違反勞動契約及工作規則情節重大，終止勞動契約。況原告工作態度不佳之事實，可自其遲到合計時數：106年239分鐘、107年1158分鐘、108年864分鐘、109年102分鐘可資證明。另原告所接訂單中，未善盡注意義務，仍承接成本高於利潤的訂單，造成公司受有940元、美金1558.42、91.32元之損害。末以被告依原告能力及銷售歷史，對原告設定109年度之責任額度為應完成300萬美元銷售額，然截至109年10月底止，原告銷售總額為78萬元美金，達成率僅26%，與預定目標差距甚遠，實與其恣意於上班時間玩手機、臉書及作古董生意而怠職及工作态度有關，故被告以其違反工作規則及勞動契約情節重大終止勞動契約應屬合法等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第144-145頁）

- (一)原告自105年6月1日起任職於被告公司擔任業務人員一職。約定薪資每月39,000元。
- (二)被告曾於108年10月22日寄發電子郵件予原告，提及原告先前在美國NSC展工作時及同日上午會議中使用手機之事（見本院卷第63、64頁）。
- (三)被告曾於108年12月23日寄發電子郵件予原告，提及出貨給IZUMI之相關合約之疏失、公司文件銷燬及公司內部溝通管

道、氣氛之問題（見本院卷第65-67頁）。

(四)原告曾於109年4月10日、6月9日、8月19日、9月3、14日、10月5、12日以其持用之手機上傳古董照片至其臉書帳號「陳怡萱」（見本院卷第69-77頁）。

(五)原告於106年至109年之出勤紀錄以被證七之表格為準（見本院卷第81-93頁）。

(六)被告於109年11月11日寄發電子郵件予原告表示依「附件」照片而解除兩造間勞動契約，並通知原告準備資料辦理交接事宜，並於翌（12）日通知原告係違反勞動契約或工作規則而情節重大而解僱（見本院卷第79、133頁）。

(七)本件原告之請求如有理由，計算至109年11月12日之年資，原告資遣費為87,750元，預告工資為39,000元。

四、本院得心證之理由：

(一)被告於107年7月4日，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，並無理由：

1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號民事判決意旨參照）。是雇主依勞基法第11條、第12條解僱勞工，自應告知解僱之事由，且不應於事後任意變更增加解僱事由。查被告於109年11月11日，未經預告，即以系爭解僱電子郵件解僱原告，該郵件內容之附件係以原告上傳臉書照片為依據（見本院卷第147-163頁），並提及系爭第二封警告郵件（見本院卷第79頁），是依上開說明，本件審酌判斷被告終止兩造勞動契約是否合法，自應以系爭撤職通知所載事由為斷，不容於被告於解僱通知後或於訴訟中任意變更增加其他解僱事由。被告遲於110年1月4日本院審理後，始具狀抗辯另以原

01 告有多次遲到工作態度不佳、未善盡注意義務而承接成本高
02 於利潤之訂單、原告銷售額未達責任額度等情事，作為解僱
03 之事由。惟揆諸前揭說明，為使勞工及時知悉其所可能面臨
04 法律關係之變動，雇主負有告知勞工解僱事由之義務，然被
05 告解僱原告時均未盡此告知義務，經原告申請勞資爭議調解
06 ，兩造於109年11月30日第一次調解會議進行中，亦未提及
07 以該等行為作為解僱事由（見本院卷第5-6頁），並主張勞
08 基法第12條規定為終止契約之依據，是以，被告遲逾1個多
09 月後之110年1月4日審理期間始具狀抗辯各情，顯然並非
10 當初解僱原告時所考量之事由，基於誠信原則及保護勞工之
11 意旨，尚不得隨意改列為解僱事由，被告臨訟增加此部分解
12 僱事由，顯然有違誠信原則，無從於事後增列作為解僱原告
13 之事由。原告所提與上開判斷無關之其他事由及證據資料，
14 本院亦無須贅予審酌論斷，合先敘明。

- 15 2.再按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
16 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又所
17 謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾
18 ，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱
19 人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違
20 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
21 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
22 戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之
23 （最高法院99年度台上字第2348號、99年度台上字第8號判
24 決理由參照），舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故
25 意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
26 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行
27 為是否達到應予解僱程度之衡量標準。另按被告工作規則第
28 33條第4項第3點規定，本公司每位員工於工作中，應遵守
29 下列各項守則，並忠於職責，以提高工作效率……(三)除經所
30 屬主管許可外，不得在工作時間內處理私事。同規則第64條
31 第6項第2款，員工有下列情事之一者，經查明屬實或有具

體事證，本公司得不經預告以予免職……六、違反勞動契約或工作規則，有具體事實，情節重大者。以下所列，視為違反勞動契約或工作規則情事：……（二）在外兼營事業影響公務以致於影響勞動契約之履行情節嚴重者（見本院卷第44、52、53頁）。

3.原告固不否認有系爭第二封警告郵件內容所示因個人疏忽而未看清楚合約，並將合約撕毀行為，惟原告陳稱：當時我被指派擔任109年科隆亞太五金展負責人，展前要做展覽開會佈置，裝潢廠商傳來合約年份寫西元2019年，我沒有查知而用印，會計發現不對要重新用印，我怕兩份合約混淆故把舊的那一份合約撕毀作廢，並非故意撕毀文件等語（見本院卷第145-146頁），參以第二封警告信中，被告法定代理人撰寫內容略以「昨日你的錯誤除了日期上面忽略，尚有對方對口單位印章是不同的，也就是你在不同時間提出兩份不同蓋章原始文件，這你或許沒有注意到」、「除非是只有你經手，沒有其他部門簽名或是蓋章，這樣你可以自行決定是否銷毀資料，如果是經過任何一個部門會辦文件，就已經失去自己善後處理的資格了，而是需要交回公司統一處理，我想這是基本流程」（見本院卷第66、67頁），可見被告亦認係因原告疏失未注意合約細節，且認原告應注意銷毀文件相關流程，此部分難認原告有何違反前揭工作規則之情，且被告並未舉證原告係累次行為而有造成被告何種損失，亦未舉證原告有何情緒失控吼叫主管之不當行為，則被告不得以此為由不經預告終止兩造間勞動契約。況第二封警告郵件之日期為「108年12月20日」（見本院卷第66頁），顯見被告公司法定代理人至遲於該日已知悉原告有前述行為，卻遲至109年11月11日始為終止勞動契約，顯已逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間，其解僱為不合法。

4.原告亦不否認有於上班時間上傳前述照片至其個人經營之臉書網頁（見本院卷第105頁），被告對此固辯稱：此部分被告公司主管周業盛口頭勸導數次云云（見本院卷第106頁）

01 惟證人即被告公司業務副總周業盛證稱：臉書的事情我不是
02 很清楚，我站起來走到她旁邊是看到她用電腦版通訊軟體LI
03 NE在做私人溝通，我當下跟她說不要占用公司時間處理私人
04 事件，確切時間我記不得了等語（見本院卷第141頁），顯
05 見被告並未就原告上班時間前揭使用臉書行為進行勸導、懲
06 處，僅得證明原告主管於不詳時間曾有勸導原告不得使用LI
07 NE處理私事，復觀諸被告提出之系爭解僱郵件全部內容（見
08 本院卷第147-163頁），被告係一次將原告歷次上傳臉書照
09 片作為該郵件附件，並通知原告解僱，未舉證說明原告上班
10 使用臉書之私人行為，究竟有何影響勞動契約之履行而情節
11 重大，參以其臉書個人描述固記載「要成為名骨董商就是要
12 確認每件賣出去的都是真貨」（見本院卷第70頁），惟觀諸
13 原告上傳臉書照片內容，均係對古董照片之感受、註解，未
14 見有何標價等經營買賣行為，且依被告工作規則第64條第1
15 項第6款第2點，尚須在外兼營事業影響公務以致於影響勞
16 動契約之履行情節嚴重，然被告未就原告前揭行為有何影響
17 勞務提供之情節重大舉出相關事證，難謂原告此部分行為已
18 達情節重大程度，如因此遽予解僱原告亦不符合比例原則。
19 5.綜上，原告合約疏失、上班時間使用臉書上傳照片之行為等
20 ，惟或難認違反勞動契約、工作規則，或尚未達情節重大程
21 度，被告未先對原告為其他較輕微之懲戒手段，以維護其經
22 營秩序，即逕將原告解僱，其終止自屬違反解僱最後手段性
23 原則而不合法，自不生終止之效力。

24 (二)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
25 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
26 有明文。查被告於109年11月11日依勞基法第12條第1項第
27 4款規定解僱原告並不合法，已如前述，當屬違反勞工法令
28 致有損原告權益之虞，依前揭規定，原告自得不經預告終止
29 勞動契約。而原告於申請勞資爭議調解時，已爭執被告依勞
30 基法第12條規定解僱之合法性，並請求被告給付資遣費（見
31 本院卷第5頁），堪認其至遲於109年11月30日勞資爭議調

01 解時，已有行使上開終止權之意，故應認兩造間勞動契約於
02 109 年11月30日經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合
03 法終止。

04 (三)茲就原告各項請求是否有理由分述如下：

05 1.資遣費87,750元：

06 (1)按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度
07 者，適用該條例之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規
08 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
09 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，且最高
10 以發給6個月平均工資為限，此觀勞工退休金條例第12條第
11 1項即可得知。次按，平均工資係指計算事由發生之當日前
12 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工
13 作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之
14 總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明文。

15 (2)經查，兩造不爭執如原告請求有理由，其得請求之資遣費為
16 87,750元，是原告請求被告給付此部分金額，為有理由。

17 2.預告工資39,000元：

18 按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或
19 第13條但書規定終止勞動契約，而未依同法第16條第1項各
20 款所規定期間前預告者為限，此觀同法第16條第3項之規定
21 自明。而在同法第14條第1項所規定，勞工得不經預告終止
22 勞動契約之情形下，同條第4項僅規定勞工得準用同法第17
23 規定，請求雇主給與資遣費，而未規定得準用同法第16條規
24 定，請求雇主給與預告期間工資，足認勞基法第14條第1項
25 所規定，在勞工不經預告主動終止勞動契約之情形下，勞工
26 不得請求雇主給與預告期間工資。本件勞動契約係由原告依
27 勞基法第14條第1項第6款規定予以終止，業如前述，故其
28 請求被告給付預告工資39,000元，尚屬無據，不應准許。

29 (四)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
31 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權

人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清特休未休工資給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第24之1條第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定，均核屬有確定期限之給付，被告於本案起訴前均已陷於遲延，故原告就上開經准許之資遣費，併請求自勞動調解聲請書狀繕本送達被告之翌日即109年12月23日（送達證書見本院卷第15頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

五、從而，原告依勞退條例、勞基法規定，請求被告給付資遣費87,750元，及自109年12月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及未經援用或調查之證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
書 記 官 蘇 玉 玫