# 臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞簡上字第22號

上　訴　人　謝光明

被上訴人　　錦有企業有限公司

法定代理人　許錦有

訴訟代理人　郭耀鴻

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國107年6月29日本院臺中簡易庭107 年度中勞簡字第36號第一審簡易判決提起上訴，本院合議庭於民國108年2月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國106 年8 月17日起受僱於被上訴人，擔任清潔工，從事106 年精密機械科技創新園區一期景觀維護計畫之清潔維護工作，並簽立勞動契約（被證一）。上訴人月薪為新臺幣（下同）25,000元。被上訴人之經理許藝馨於106 年9 月22日代表被上訴人，對上訴人為終止勞動契約之意思表示，惟該終止契約之意思表示不合法，違法解僱上訴人，不生效力，上訴人仍得請求被上訴人給付106 年9 月23日至106 年12月22日三個月薪資合計75,000元，爰依勞動契約關係，請求被上訴人如數給付云云。原審判決駁回上訴人在第一審之訴，上訴人就其中前述部分不服提起上訴。上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄；（二）被上訴人應給付上訴人75,000元。

二、被上訴人則以：上訴人到任後即與廖姓班長因為派任工作發生爭吵，9 月13日上午又與一名鄭姓同事發生口角，並告知鄒姓領班下午想要請假，鄒姓領班詢問其原因，上訴人則說「不行你可以辭我呀！」就走了，因上訴人未經現場領班同意請假，因此鄒姓領班將其記曠職4 小時並公告（參原審之被證五）。另外，9 月18日下午經指派至公園打掃，惟鄒姓

領班於下午14時、14：30、15：30巡視現場亦無發現上訴人蹤跡，因此報請許藝馨經理裁示，以無故擅離職守，記警告一次，並公告之（參原審之被證六），事後經鄒姓領班詢問上訴人當天下午去何處，其稱去園區的服務中心向蔡青霖先生申訴，被上訴人並未執行勞工安全講習，有違法之虞，希望被上訴人能資遣伊並給付6 個月之資道費，蔡青霖說明其不能作主，則將此事件傳至許藝馨經理處理。許藝馨經理了解狀況之後，除了上述要求被上訴人資遣伊之外，亦希望能將鄒姓領班調職，並在與上訴人談話的過程中，發現上訴人對於本標案評選服務建議書（下稱服務建議書）內容相當熟識，9 月21日因上訴人休假，許藝馨經理致電與上訴人，與上訴人說明處理之方向，許藝馨經理說明如果將上訴人調職是否可以接受，但是上訴人卻說明，因為完全沒有符合他的訴求，並語帶恐嚇的表示，如果調往其他地方，其稱：「這一標你被我搞，而且這一標，我一定會再搞下去，另外一標又給我搞，你不怕，搞兩次，你更慘」、「我到其他地方，我隨便兩天，了解情況，我就可以搞了，顯然刻意引起紛爭，此有錄音譯文與錄音檔可資證明（參原審之被證七）。隔天，許藝馨經理因懷疑上訴人竊取服務建議書，故請上訴人還回，然而上訴人卻再三推託，如果真的僅是如上訴人所說，是鄒姓領班借其觀看而互相討論，為何上訴人堅決不還回，被上訴人迫於無奈，只好報警處理，上訴人說明除非許藝馨經理寫簽收單，證明已經領回，否則將拒絕繳回，但是，此服務建議書本就屬於被上訴人，為何要簽簽收單給上訴人，實在令人疑惑，後來經警察從中協調下，上訴人才回家將此服務建議書帶回工地辦公室返還予被上訴人。除此之外，上訴人曾放話將此服務建議書出賣予被上訴人之競爭公司，有許藝馨經理與員工李榮森、廖文義之談話可以證明（參原審之被證八）。另外，雖鄒姓領班同意上訴人以製作宣傳單使用其電腦，但經其他員工告知，上訴人趁鄒姓領班不在辦公室的時間，擅自使用電腦觀看資料，並非在鄒姓領班同意

使用電腦之範圍，後來鄒姓領班將電腦設定密碼，上訴人始無法再使用等情況。再者，被上訴人亦告訴上訴人有竊盜嫌疑，並經臺灣臺中地方檢察署以107 年度偵字第18902 號起訴在案，有起訴書可證（被上證一，事實發生於第一審法院言詞辯論終結後者，民事訴訟法第447 條第1 項第2 款），則上訴人竊盜事實實堪認定。被上訴人於106 年9 月22日告知上訴人，因上訴人不人適任此工作，調職其他地方也沒有意願，請其當天下午之後，即不需上班了，係依勞動基準法第11條第5 款之規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任之事由，將上訴人資遣，而上訴人涉及竊盜及侵占等犯罪，被上訴人本應依照同法第12條第1 項第4 款之規定，違反勞動契約或工作規則情節重大之規定開除上訴人，然因竊取公司機密亦為當然不適任工作之狀況，因此依法資遣上訴人，並於同年9 月26日通報臺中市政府勞工局，離職時間為10月12日，被上訴人亦已給付足額之資遣費與工資，兩造間之勞動契約已合法終止，上訴人請求再給付三個月之工資實屬無據等語資為抗辯。於本院聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

（一）上訴人於106 年8 月17日起受僱於被上訴人，擔任清潔工，從事106 年精密機械科技創新園區一期景觀維護計畫之清潔維護工作，並簽立被證一之勞動契約。

（二）上訴人月薪為25,000元。

（三）上訴人工作上的主管為鄒仁淵主任。

（四）訴外人蔡青霖為臺中市政府經濟發展局派駐於精密園區服務中心的承辦人。

（五）被上訴人本標案（即106 年精密機械科技創新園區一期景觀維護計畫標案）投標時提供之服務建議書（一本），係被上訴人請專人規劃撰寫，於投標時給臺中市政府經濟發展局評選。

（六）訴外人許藝馨為被上訴人之經理。

（七）被上訴人（由許藝馨經理代表）曾於106 年9 月22日當眾

向上訴人表示：因上訴人不適任且不接受調職，應自當天中午起終止勞動契約等語。

（八）被上訴人片面於106年9月26日向台中市政府勞工局通報資遣上訴人，逕自填載上訴人離職日期為106年10月12日（這部分沒有跟上訴人講）。

（九）被上訴人已給付上訴人106年9月23日至106年10月12日工資17,538元及資遣費1,945元。

四、本院之判斷：

經本院於準備程序期日使兩造整理並協議簡化爭點如下：（一）兩造間勞動契約有無終止或何時終止？（二）被上訴人是否應再給付上訴人106年9月23日至106年12月22日工資75,000元？茲分別說明如下：

（一）按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」勞動基準法第11條第5款定有明文。換言之，有此情事者，則雇主得預告勞工終止勞動契約。此時依同法第16條第1項規定：「雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」換言之，如繼續工作未滿三個月者，則無須預告期間。

（二）上訴人於106年8月17日起受僱於被上訴人，為兩造不爭之事實。而被上訴人（由許藝馨經理代表）於106年9月22日當眾向上訴人表示：因上訴人不適任且不接受調職，應自當天中午起終止勞動契約等語，亦為兩造不爭之事實。所謂「不適任」，按社會一般通念，應符合勞動基準法第11條第5款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之意思；所謂「不接受調職」，意思則是終止勞動契約已符合最後手段性之要件。如果被上訴人所稱上訴人不適任且不接受調職之事實確實存在（詳後述），此時因上訴人

繼續工作未滿三個月，也無須預告期間，則被上訴人表示自當天中午起終止勞動契約，兩造間勞動契約於當日中午即已終止。

（三）按勞動關係不僅是財產價值之交換，亦涉及人格信用，依誠信原則，受僱人負有忠誠義務。如勞工違反忠誠義務，即違反勞動契約或工作規則，又情節重大者，除符合勞動基準法第12條第1項第4款之情形，雇主得不經預告終止契約外，舉重以明輕，亦當然符合同法第11條第5款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情事。至於雇主行使或不行使上述第11條第5款或第12條第1項第4款之終止權，則是雇主之自由。換言之，縱有上述情事，仍須雇主行使其終止權，始生終止契約之效力。本件被上訴人既然只主張行使上述第11條第5款之終止權，被上訴人於106年9月22日以「上訴人不適任且不接受調職」為由，終止契約，也具備行使上述第11條第5款終止權之外觀，故本件僅須審究被上訴人於106年9月22日所稱「上訴人不適任且不接受調職」之情事是否存在，以判斷被上訴人於106年9月22日行使上述第11條第5款之終止權，是否合法，即為已足。

（四）至於被上訴人片面於106年9月26日向台中市政府勞工局通報資遣上訴人，逕自填載上訴人離職日期為106年10月12日之情事，僅為行政作業程序。如果兩造間勞動契約已於106年9月22日終止，不可能因此恢復效力。如果並未於106年9月22日合法終止契約，因被上訴人自認這部分沒有跟上訴人講，也不可能因此發生終止契約之效力。故這部分情事，對於兩造間勞動契約之終止並無影響。因此原審判斷之爭點也是被上訴人於106年9月22日對上訴人終止勞動契約是否合法，並不是審究上訴人是否於106年10月12日資遣離職，特此說明。

（五）可見上訴人於本院聲稱：「兩造在原審爭執的是被上訴人於106年10月12日資遣上訴人，是否合法、有效？解僱與

資遣是不一樣的，原審適用的法令是資遣，但是判決的事實卻是解僱，應予廢棄。原審判決適用的法令是勞動基準法第11條，而且資遣日期與解僱的日期是不一樣的，原審的判決認為是106 年9 月22日解僱上訴人應屬合法，上訴人是主張資遣不合法。被上訴人也是主張資遣合法，根本與解僱無關。…兩造都沒有爭執解僱的問題，但是原審判決是解僱，且日期也不一樣，所以原審判決應予廢棄。…被上訴人於106 年9 月26日向勞工局通報資遣，又於106 年9 月26日及28日向臺中市勞動檢查處陳報於106 年9 月22日開除解僱上訴人，等於說我被解僱之後，被上訴人去通報資遣，又向勞動檢查處說我是被開除解僱，前後反覆…被上訴人當庭承認資遣上訴人未曾通知上訴人之事實，資遣當然無效或不成立」云云，顯然對於被上訴人之主張及原審判決之內容有所誤解，混淆視聽，自無可取。

（六）被上訴人於106 年9 月22日所稱「上訴人不適任且不接受調職」之情事是否存在？經查：

1.上訴人於任職期間於106 年9 月13日無故離開工作崗位，曠職4 小時，有上訴人之考勤表在卷可佐（見原審卷第64頁）；經記錄曠職後，上訴人卻仍於106 年9 月18日之上班時間內，擅自離開工作崗位，向台中市政府經濟發展局派駐於精密中心園區服務中心的承辦人即訴外人蔡青霖申訴被上訴人違反勞基法相關規定，有違法之虞，上訴人106 年9 月18日離開工作崗位經記錄書面警告乙情，業經證人鄒仁淵證稱：106 年9 月18日那天，上訴人有跟我發生爭執，因為當日上訴人要用印表機，要列印上訴人申訴的內容等語（見原審卷第151 頁背面），並經記書面警告1 次公告在卷可佐（見被證六，原審卷第91頁正面），復為上訴人所自承（見原審卷第44頁正面、第79頁正面），並有上訴人提出申訴書1 紙在卷可參（原證8 ，見原審卷第119 頁正背面），可認上訴人於任職期間已非初次擅自離開工作崗位，違反勞動

契約（見原審卷第53頁），怠忽所擔任之工作。再觀諸上訴人於106 年9 月21日與被上訴人經理許藝馨之對話譯文，上訴人提及其訴求第一點：要求被上訴人開除鄒仁淵，第二點為：被上訴人給付上訴人6 個月薪資等語，於言談過程中上訴人撤回第一個訴求主張（見原審卷第92頁背面），惟就第二點要求被上訴人給付上訴人6 個月薪資的條件，屢次提及「我的訴求（按：即被上訴人給付15萬元）沒有達到，…就會再來一次」、「到別的地方，我一定再搞你一次」、「反正我的訴求沒有達到，我會再搞你一次…那你豈不是更慘？」、「這一標（按：即標案），你被我搞，而且這一標，我一定會再搞下去，另外一標又被我搞，你不怕，搞兩次，你更慘」、「對不對，我到別的地方，我隨便兩天，瞭解情況，我就可以搞了，呵呵呵」、「你就接受我的訴求嗎，就六個月嗎，以錢來衡量，就結束了」、「我去告你們，你們才後悔，中心那邊的人，也不覺得很嚴重，他們不知道我拿很多證據，對不對，等到我真的告下去之後，他們後悔之後，再來求我，對不對，我才有籌碼」、「對不對，我到別的地方，我隨便兩天，瞭解情況。我就可以搞了，呵呵呵」，「我出去交給菁豐就好了阿，我把契約內容和計畫書內容（按：即服務建議書）交給菁豐就好了，交給菁豐上級。又再包又一家，你們會再廢標」、「替你們公司別的單位做事，你覺得有可能嗎。…這邊也搞，那邊也搞，你得不償失」、「（許藝馨）大哥，你這樣讓我覺得你的目的只是為了要拿到錢嘛？（上訴人）你這樣說也無所謂」等語，有上訴人不爭執形式上真正之對話譯文在卷可證（見原審卷第92頁正面至第96頁背面，第164 頁正背面），可知上訴人確於106 年9 月21日語帶威脅向被上訴人經理許藝馨，若無法以給付上訴人6 個月薪水（按15萬元）達成和解，上訴人就會再找被上訴人之麻煩，其中找麻煩的手段，是

讓被上訴人無法取得標案，甚至是將服務企劃書之內容交給被上訴人的競爭廠商（菁豐）。故本院審酌：上訴人僅是契約工，於106年8月17日到職後，任職時間短暫，卻於106年9月18日前兩次擅自離開工作崗位，與同事主管相處不睦，於106年9月20日反應要求被上訴人開除其主管（見原審卷第92頁正面），於106年9月21日更向被上訴人經理表示以申訴被上訴人之手段，實質上欲達到取得6個月薪資之不當利益（按：上訴人當時情況，並無法律上請求6個月薪水之依據。見原審卷第149頁），上訴人之目的不法，且手段與目的亦欠缺合理關連性，嚴重破壞勞雇間之信賴關係；且上訴人亦明確表明，縱使將上訴人調到被上訴人之其他單位，上訴人雖會同意調職，但還是會再找被上訴人進有公司麻煩（見原審卷第93頁正背面、第95頁背面）。足認上訴人之行為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在客觀及社會一般觀念上，對於雇主之營運已造成重大影響，難以期待雇主維持僱用關係。

2.上訴人雖主張其就服務建議書之取得，係主任鄒仁淵親手交給上訴人，係鄒仁淵「借」給上訴人的乙情，惟證人鄒仁淵否認有將服務建議書出借給上訴人，並證稱：上訴人所提出原證7之錄音譯文係斷章取義（見原審卷第152頁正背面），故縱令客觀上服務建議書是由鄒仁淵親手交付上訴人，供上訴人在公司一時之閱覽觀看（見原審卷第138頁正面），亦不當然表示其有意「出借」給上訴人，同意上訴人將服務建議書攜帶回住處繼續持有。退步言之，縱令上訴人主張證人鄒仁淵同意出借該服務建議書之予上訴人乙情為真，惟出借人請求借用人返還時，借用人本應立即返還。經查，證人鄒仁淵證稱：我說這是公司的東西，我怎麼可能給你。就算說是借你，你還來就是了，上訴人就是不還。…當天第一次是我報警。我跟上訴人說服務建議書是否在你哪裡，上

訴人說是我送給他。我要上訴人歸還，上訴人說你送給我為何要還你，我說這是公司的東西，為何要送你，你要還回來。上訴人說為何要還，我跟上訴人說若不歸還，我就報警，上訴人就說好阿，報阿，我就報警等語（見原審卷第152頁正背面、第153頁背面），可認在不採取報警協助處理之情況下，上訴人是拒絕歸還服務建議書。另由證人許藝馨證稱：我於106年9月21日與上訴人的談話過程中，發現服務建議書遭到上訴人帶走。9月22日當日上班，鄒仁淵就有問上訴人。9月22日早上鄒仁淵報警後，有跟我交代上訴人回去拿企劃書，上訴人於106年9月22日上午11點多回到公司，堅持要我寫切結書、收據給他，我跟他說這是公司的東西為何我要寫切結書、收據之類的東西，就在那裡爭執不下，東西就拿在手上不肯給我，我只好就報警處理等語（見原審卷第165頁正背面），可知上訴人於106年9月22日當日在被上訴人經理許藝馨請求歸還屬於錦有公司之服務建議書財產時，仍爭執要公司簽立收據、切結書，未能立即答應歸還，對於上級長官未能予以尊重，還要報警協助下，才能順利取回公司的財產。

3.綜上，上訴人任職期間擅自離開工作崗位，怠忽所擔任之工作，非僅一次，且屬故意違規，上訴人到職僅1個多月後，竟以申訴及透露被上訴人服務建議書之內容為手段，欲取得6個月薪資之不當利益，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；且上訴人經被上訴人請求上訴人歸還屬於公司之財產時，有所爭執，縱使不該當刑事竊盜罪或侵佔罪之構成要件，惟被上訴人為從事清潔維護、人力派遣之營業單位，有參加投標公家機關之勞務標案，該服務建議書裡有投標公家機關之標案內容，他人獲取其中資訊，可藉此與被上訴人競爭標案（見原審卷第89頁、第98頁正面至第99頁正面），被上訴人卻仍需報警協助處理，方能順利取回被上訴人不欲主管級以下

員工私自持有之文件，上訴人之行為，確實對於雇主之營運造成重大影響，難以期待雇主維持僱用關係，且上訴人於106年9月21日表示對主管鄒仁淵不滿，更表示縱使調到其他單位，上訴人仍然會再找被上訴人麻煩，難以期待雇主採用解僱以外之手段繼續維持僱用關係。從而，被上訴人經理許藝馨於106年9月22日代表被上訴人終止與上訴人之勞動契約，應屬合法。

（七）兩造間勞動契約既已於106年9月22日終止，上訴人當然不能依已終止之勞動契約關係請求106年9月23日以後之工資，足認其請求並無理由。

五、綜上所述，上訴人依勞動契約關係，請求被上訴人給付工資75,000元部分，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴判決，核無違誤。是上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　8　　日

民事第二庭　審判長法　官　黃裕仁

法　官　黃凡瑄

法　官　蔡嘉裕

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　8　　日

書記官　許瑞萍