

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第10號

原告 蘇泯宸

訴訟代理人 高啟霈律師（法扶）

被告 璽秣生活創意有限公司

法定代理人 劉誥洋

訴訟代理人 陳怡萍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院民國114年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

(一)被告應給付原告新臺幣3,862元，及自民國112年10月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(二)原告其餘先位之訴駁回。

(三)確認兩造間勞動契約關係存在。

(四)被告應自民國112年10月17日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日前給付原告新臺幣4萬6,350元，及均自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

(五)被告應自民國112年10月17日起至原告復職日前一日止，按月提繳新臺幣2,892元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

(六)原告其餘備位之訴駁回。

(七)訴訟費用由被告負擔。

(八)本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣3,862元為原告預供擔保，得免為假執行。

(九)本判決第四項，於各該期給付期限屆至時，得假執行；但被告如每期以新臺幣4萬6,350元為原告預供擔保，得免為假執行。

(十)本判決第五項，於各該期給付期限屆至時，得假執行；但被告如每期以新臺幣2,892元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時聲明請求：(一)被告應給付原告特別休假未休工資新臺幣（下同）1萬815元，及自民國112年10月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應給付原告資遣費及預告期間之工資共5萬7,570元，及自112年10月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第9頁）。嗣變更聲明為如後所述（見本院卷第251至253頁、第257至258頁）。核原告訴之變更請求之基礎事實同一，且係擴張應受判決事項聲明，揆諸首開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自111年9月1日起受僱於被告，擔任地方發展專案經理，約定薪資為每月4萬2,000元，兩造並簽有一不定期勞動契約（下稱系爭勞動契約）。原告自受僱起至112年2月1日前皆獨自一人負責兩項總金額合計超過500萬元之專案，此與被告徵才資料載明之業務量及被告規定之300萬元業績不符，致原告必須經常性加班。其間被告亦未依系爭勞動契約提供專業技術培訓，故原告於112年8月17日向臺東縣政府申請勞資爭議調解，依勞動基準法（下稱勞基法）第15之1條第1項及第3項規定，主張系爭勞動契約約定之18個月最低服務年限條款應屬無效，然兩造於112年9月11日勞資爭議調解不成立。嗣被告於112年9月19日，以原告申請勞資爭議調解一事為由，記原告小過兩次為懲處。

(二)其後被告非但不批准原告本已於112年10月12日及13日排定之特別休假，並以曠職論之，而原告自111年9月1日至112年10月20日間應有特別休假10日，其中3日已排休完畢，被告雖已給付其餘特休未休之工資，惟原告原排定於112年10月12、13日之特別休假遭被告以曠職論，致短給3,862元工資，

01 被告應給付原告。嗣被告竟又隨意指摘原告無法勝任工作而
02 於112年10月17日不經預告逕予原告解僱處分。原告後於112
03 年10月20日離職，工作期間共計約1年2個月。本件系爭勞動
04 契約之終止依據應為勞基法第11條第5款，屬就業保險法第1
05 1條第3項所定之非自願離職，而勞工本得於離職時依勞基法
06 第19條規定請求雇主發給服務證明書。

07 (三)被告就原告如何違反被告之工作規則（即「璽秣生活創意有
08 公司工作規則」，見本院卷第75至100頁，下稱系爭工作規
09 則）第57條第5、6、8款規定而情節重大，並未舉證原告有
10 何種大違失，則被告解僱原告自不符勞基法第12條第1項第4
11 款之規定。退步言，被告亦未於勞基法第12條第2項所定之3
12 0日內終止系爭勞動契約，故原告另備位請求自非法解僱日
13 即112年10月17日起至復職日前一日止之工資及未提繳之勞
14 工退休金。

15 (四)爰先位依系爭勞動契約及勞基法第16條第3項、第19條、第3
16 8條第4項本文、勞工退休金條例第12條第1項；備位依民法
17 第487條本文、第235條、第234條規定，提起本件訴訟等
18 語。並聲明：1.先位聲明：(1)被告應給付原告特別休假未休
19 工資3,862元，及自112年10月20日起至清償日止，按週年利
20 率5%計算之利息。(2)被告應給付原告資遣費及預告期間之
21 工資共5萬2,935元，及自112年10月20日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息。(3)被告應開立非自願離職證明書
23 予原告。2.備位聲明：(1)確認兩造勞動關係存在。(2)被告應
24 自112年10月17日起至原告復職前一日止，按月於每月1日給
25 付原告4萬6,350元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，
26 按週年利率5%計算之利息。(3)被告應自112年10月17日起至
27 原告復職日前一日止，按月提繳2,892元至勞動部勞工保險
28 局設立之原告勞工退休金個人專戶。

29 二、被告則以：

30 (一)被告同意給付原告主張之特別休假未休工資3,862元；但不
31 同意給付資遣費2萬6,670元及預告期間之工資2萬6,265元，

01 合計5萬2,935元。

02 (二)按系爭工作規則第57條第5、6、8款規定：「員工有下列情
03 事之一經查證屬實者，得予記大過，情節重大者依勞基法第
04 11、12條規定予以資遣或解僱：……五、拒絕或違抗主管人
05 員合理督導指揮，經多次勸導仍不聽從者。六、工作能力不
06 足或工作意願不佳達不能勝任工作，經多次勸導仍無改善
07 者。……八、延誤或未依規定處理公務，致造成重大損失
08 者。」被告將原告解僱，係出於長時間對原告工作態度與成
09 果之評估，由於原告多次違反系爭工作規則，被告才依勞基
10 法第12條第1項第4款規定，不經預告終止系爭勞動契約，並
11 無違法解僱之情事。被告於112年10月16日當面告知原告解
12 僱事由，並於次日即112年10月17日公告之，後原告於112年
13 10月20日離職。

14 (三)查原告於離職前，負責辦理國家發展委員會（下稱國發會）
15 112年度補助地方創生青年培力工作站—達人返鄉風潮計畫
16 2.0（下稱系爭專案），全案金額為300萬元，原告於系爭專
17 案中擔任專案經理，系爭專案為原告當時唯一負責之專案。
18 然原告於系爭專案中提出之報告書經國發會期中審查未通過
19 （國發會「發國字第1121201711A」號函）；復國發會來函
20 （國發會「發國字第1121202071」號函）請被告提出修正期
21 中報告書，稱「倘貴公司所提文件通過第2次審查，則視為
22 通過期中審查；倘未通過第2次審查，則視為屆期未改善，
23 不得參與期末審查，亦不予核撥第2期及第3期補助款」，而
24 原告提出之文件仍未通過第2次審查，導致系爭專案終止，
25 造成被告約170萬元之損失。原告工作狀況不佳，多次拒絕
26 或違抗被告主管人員合理之督導指揮；又原告工作能力不足
27 而長期未如期如質完成所負責之工作，經被告調整工作分配
28 或勸導均未改善，原告疏於辦理所負責之專案而造成被告重
29 大損失。

30 (四)被告否認原告陳稱「系爭專案之終止非可歸責於原告，及系
31 爭專案之申請本不具備專案要求之五人要件」等語，系爭專

01 案原已申請通過且執行中，表示確實符合人數及資格之要
02 件，後於系爭專案快要執行完的前一個月才因可歸責於原告
03 之因素遭終止，進而造成被告之損害。被告因此才與原告達
04 成協議，最終作出解僱原告之決定，亦即被告願吸收系爭專
05 案終止所造成之損失，原告則因工作能力不足之情況離職等
06 語，資為抗辯。

07 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
08 宣告免予假執行。

09 三、兩造不爭執事項（見本院卷第280、281頁）：

10 (一)原告自111年9月1日起受僱於被告，擔任地方發展專案經
11 理，約定薪資為每月4萬2,000元，兩造並簽有系爭勞動契
12 約。

13 (二)原告於112年8月17日向臺東縣政府申請勞資爭議調解，依勞
14 基法第15之1條第1項及第3項規定，主張系爭勞動契約約定
15 之18個月最低服務年限條款應屬無效，然兩造於112年9月11
16 日勞資爭議調解不成立。

17 (三)被告於112年9月19日，以原告散布公司負責人違法引導簽訂
18 工作契約等不實言論為由，記原告小過兩次為懲處。

19 (四)被告於112年10月17日以原告拒絕或違抗主管人員合理督導
20 指揮經多次勸導仍不聽從、工作意願不佳達不能勝任工作經
21 多次勸導仍無改善、延誤處理公務造成專案終止執行導致公
22 司重大損失為由，依勞基法第12條第1項第4款公告予以原告
23 解僱處分。

24 (五)原告於112年10月20日離職，工作期間共計約1年2個月，離
25 職當月工資為4萬6,350元。

26 (六)原告離職前6個月平均月工資為4萬5,719元。

27 四、本院之判斷：

28 (一)原告請求短給工資3,862元部分：

29 1.按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於
30 其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條
31 定有明文。而所謂為訴訟標的之認諾，乃指被告對於原告依

01 訴之聲明所為關於某法律關係之請求，向法院為承認者而
02 言，其承認於言詞辯論時為之，即生訴訟法上認諾之效力，
03 此時法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否
04 果屬存在，而以認諾為被告敗訴之判決基礎（最高法院109
05 年台上字第2466號判決意旨參照）。

06 2.查被告對於原告此部分之主張，已於本院113年10月25日言
07 詞辯論程序中稱願意給付原告主張之特休未休工資3,862元
08 等語（見本院卷第228頁），核屬為訴訟標的之認諾，揆諸
09 前揭說明，本院即應逕為被告敗訴之判決。

10 3.從而，原告先位之訴於上開範圍內，為有理由，應予准許。
11 至原告先位之訴逾上開範圍之請求，則屬無據，不應准許
12 （如下所述）。

13 (二)兩造間勞動契約關係是否存在部分：

14 1.確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
15 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
16 又第三人亦可提起確認法律關係是否存在之訴，以除去其私
17 法上地位不安之狀態（最高法院86年度台上字第2236號民事
18 裁判要旨參照）。兩造間就系爭勞動契約關係是否存在既有
19 爭執，且此影響兩造間之私法關係，則原告當有提起此部分
20 確認訴訟之必要，合先敘明。

21 2.按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告
22 終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節
23 重大」係不確定法律概念，須勞工違反工作規則之具體事
24 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
25 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
26 度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要
27 件；則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
28 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
29 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱
30 之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參
31 照）。

- 01 3.原告自111年9月1日起受僱於被告，擔任地方發展專案經
02 理，兩造並簽有系爭勞動契約，被告於112年10月17日以原
03 告拒絕或違抗主管人員合理督導指揮經多次勸導仍不聽從、
04 工作意願不佳達不能勝任工作經多次勸導仍無改善、延誤處
05 理公務造成專案終止執行導致公司重大損失為由，依勞基法
06 第12條第1項第4款公告予以原告解僱處分等情，為兩造所不
07 爭執如上（見三、(一)、(四)），是兩造間原本存有僱傭關係，
08 應可認定。而兩造間勞動契約關係是否仍存在，首要判斷
09 者，為被告上開解僱原告之行為，是否有效發生終止勞動契
10 約關係之效力。
- 11 4.被告雖提出國發會函、被告公司群組之對話截圖、112年7至
12 9月之績效考核表等件為證（見本院卷第55至74頁），惟上
13 開函文僅係國發會通知被告系爭專案經2次期中審查未通過
14 等情，尚無法據此推論系爭專案未通過完全應歸責於原告。
15 而上開對話截圖內容係原告與公司主管或同事就工作事務之
16 溝通對話內容；上開績效考核表亦係被告方面對原告之考
17 評，均難據此證明原告確有上開三、(四)「違反勞動契約或工
18 作規則，情節重大」之情事，而符合勞基法第12條第1項第4
19 款之終止系爭勞動契約關係事由。
- 20 5.況證人即原告之同事張采或於本院審理時證稱：我和原告在
21 同一間辦公室工作，對彼此業務知道，在我們共識三個多月
22 期間，依我自己觀察原告工作態度很認真負責，其他同事時
23 間到下班了，原告還留在公司加班；我們去土坂的部落工作
24 時，也有聽到原告的工作很認真；我們的工作是接政府的標
25 案去執行，這個標案計劃主持人是老闆，我沒聽過公司和其
26 他員工約定專案失敗責任是屬於員工的；被告本件與原告終
27 止勞動契約的原因，是因為這個案子被終止之後，公司覺得
28 是原告的責任，所以終止勞動契約；我在公司任職期間，沒
29 有聽過原告有未經查證散播公司負責人違法引導簽訂工作契
30 約，或是原告有抗拒主管監督指揮之情，如果是正常工作討
31 論，都是在正常工作範圍內討論，我不知道抗拒指的是什麼

等語（見本院卷第229至232頁）。由上開證人證述，亦難認原告有拒絕或違抗主管人員督導指揮，或工作意願不佳之情事。況依被告之系爭工作規則，尚有申誡或記過、記大過之處罰態樣（見本院卷第93頁），非不得以他項處罰代之，是被告本得以其他方法以達懲戒目的，卻捨而不為，亦難認有「情節重大者」，而得依勞基法第12條第1項第4款予以懲戒性解雇。

- 6.從而，依上開證據資料，原告並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被告以勞基法第12條第1項第4款之規定，未經預告終止與原告間之勞動契約，難認有據。則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，即有理由。兩造間之勞動契約關係既然存在，則原告以其先位之訴請求被告給付原告資遣費及預告期間之工資5萬2,935元，及自112年10月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨被告應開立非自願離職證明書，自屬無據。

(三)原告請求被告給付工資部分：

- 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；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；工資應全額直接給付勞工，民法第487條、勞基法第22條第2項前段分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求期間之報酬（最高法院101年度台上字第1651號判決意旨參照）。
- 2.本件被告非法解僱原告，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦提起本訴請求確認僱傭關係存在，迄今被告仍未安排原告返回工作，堪認原告有繼續為被告提供勞務之意願，且已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，而原告遭違法解僱前之每月工資為4萬6,350元，為兩造所不爭執如上（見三、

01 (五)，又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負
02 遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請
03 求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未
04 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第22
05 9條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文，而
06 被告之發薪方式為每月工資於次月5日發放，亦有系爭勞動
07 契約在卷可查（見本院卷第19頁），是原告請求被告應自11
08 2年10月17日起至原告復職日前一日止，按月於次月5日前給
09 付原告4萬6,350元，及均自各期應給付日之翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予
11 准許，逾上開範圍之請求，則屬無據。

12 (四)原告請求被告提撥勞工退休金部分：

- 13 1.按雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，向勞保局辦理
14 提繳手續，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第9條第3項定
15 有明文，則同理，則雇主不法解僱勞工時，應認雇主同樣有
16 依法為勞工提繳勞工退休金之義務。次按雇主應為適用勞退
17 條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退
18 休金個人專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞
19 工每月工資百分之六；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或
20 足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主請求損
21 害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
22 亦分別定有明文。
- 23 2.查原告受僱被告期間，被告應依勞退條例規定，按月依月提
24 繳工資分級表規定為原告提繳退休金，而被告本件解僱既不
25 合法，兩造間僱傭關係仍存續，已如前述，則被告即有依上
26 揭規定為原告提撥勞工退休金之義務。又兩造亦不爭執原告
27 被終止系爭勞動契約前之每月工資為4萬6,350元，提繳勞工
28 退休金之級距為4萬8,200元，則被告每月應為原告提繳勞工
29 退休金之金額為2,892元（4萬8,200元×6%=2,892元）。
- 30 3.從而，兩造間之勞動契約關係仍存在，則被告依法當有補提
31 繳勞工退休金之義務，原告自得請求被告自112年10月17日

01 起至原告復職日前一日止，按月提繳2,892元至原告之勞工
02 退休金個人專戶。

03 五、綜上所述，本件先、備位請求，依本院調查審理結果，應分
04 別為准、駁，如主文第1至6項所示。又本件原告勝訴部分，
05 除「確認兩造間勞動契約關係存在」外，均屬法院就勞工給
06 付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
07 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告
08 得預供擔保免為假執行。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
10 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日

13 勞動法庭 法 官 朱家寬

14 以上為正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日

18 書記官 樂秉勳