

# 勞基法案例分享

## 勞基法與勞資訴訟案例解析

郭家祺律師

2022年12月6日

參2022年12月6日台南市勞工局職安健康處勞基法案例分享郭家祺律師講稿

# 勞基法與勞資訴訟案例解析

- 大綱
- 壹 薪資不當扣款爭議案
- 貳 調動的案例三則
- 參 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取真是白歡喜一場以致勞方權益受損案
- 肆 僱傭關係與委任關係之認定—M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案
- 伍 L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案
- 陸 H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案兼有試用期間問題

## 薪資不當扣款爭議案

### 壹 A社工的薪資不當扣款爭議案

- 本件原告勞方是S公益社團之社工，任職多年，原告起訴主張：
- 原告勞方A社工受雇於被告S公益社團擔任社工之工作，每月薪資37,000元。
- 惟被告却未全數給付工資，反而未經原告同意，又無正當理由，以「在職培訓費」、「行政管理費」、「機構勞健保費」、「勞退費用」等名義從原告薪資中扣款，每月扣款3,000元至4,000元間。
- 後來，被告竟要求全體員工包含原告在內，每人每月需回捐繳交2,000元給被告，如未配合每月繳交2,000元給被告的話，則無法繼續留在被告處工作。
- 又，於某年7月22日，主管於晨會中竟下佈達：「未繳新台幣2,000元者，自此無法如期於每月5日領薪」，果然在該年8月5日發薪日，被告未給付7月份薪資給原告，直到該年8月20日仍未給付7月份工資。
- 故原告在該年8月20日即以存證信函通知被告表示：本人實無法認同貴會違反勞工法令而持續損害本人之勞工權益，故依據勞動基準法第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」之規定，自該年9月6日起終止與貴會之勞動契約。
- 因此，原告提起訴訟請求：1.資遣費：約120,000元。2.被告應返還不當扣款及被迫回捐款合計260,0元。以上合計約380000元。

## 薪資不當扣款爭議案

- ◆本件應注意的法條規定
- 按工資由勞雇雙方議定之(§21)，工資應全額直接給付勞工(§22)，工資應定期給付(§23)，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用(§26)，勞動基準法第21條第1項、第22條第2項、第26條均有明文。
- 因此，雇主從勞工薪資中不當扣款，或要求勞工需把薪資的一部分繳回（強迫捐款）給雇主，顯然已觸犯上開第21條第1項、第22條第2項、第23條、第26條之規定，顯已違法。有罰則，20,000元以上1,000,000元以下罰鍰(§22/23)，或處90,000元以上45萬元以下罰鍰(§26)。
- ◆本件在法院達成調解成立

## 薪資不當扣款爭議案-補充問題

- ◆補充問題
- ◆【問1】工廠工人因作業疏失造成產品破損，雇主得否直接按產品市價從勞方工資扣款？
- 說明：(行政院勞工委員會民國82年11月16日（82）台勞動二字第 62018 號函)
- 查勞動基準法第二十二條第二項規定「工資應全額直接給付勞工」，如勞工因違約或侵權行為造成雇主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調處理或循司法途徑解決，但不得逕自扣發工資。
- ◆【問2】公司提供給勞工的制服，公司可以從工資裡面扣款嗎？
- 說明：(行政院勞工委員會民國 89 年 10 月 16 日（89）台勞資二字第 0043550 號函)
- 制服係雇主為事業經營之目的，強制勞工於提供勞務之場所或提供勞務之當時所為必要之行為，其或為工作安全之目的，或為勞動紀律之需要，其費用應為勞務成本或職工福利之一部分，要求勞工負擔或分擔成本，顯不妥當。

## 薪資不當扣款爭議案-補充問題

- ◆補充問題
- ◆【問3】勞工無故曠職一日，雇主得否直接扣薪？
- 說明(內政部民國 74 年 05 月 17 日 (74) 台內勞字第 313275 號函)：
- 勞工曠工當日工資得不發給，惟應以扣發當日工資為限。
- 有關規定並應明定於工作規則，報准主管機關後公開揭示。
- 
- ◆【問4】勞工上班遲到早退？雇主得否直接扣薪？
- 說明(勞動部民國 104 年 11 月 17 日勞動條 3 字第 1040132417 號書函)：
- 勞工上班遲到之時間，因未提供勞務，雇主得就遲到時間比例扣發當日工資。
- 雇主如允勞工得以請假方式辦理，尚非不可；其請假之最小單位，得由勞雇雙方自行議定，但雇主不得逕自規定該等遲到時間均應以請假方式處理。

## 調動的案例

- 貳、調動的案例

- (一)調動原則(勞基法第 10-1 條)規定：

- 雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

## 調動的案例—遷廠

- (二) 公司遷廠的情形
- 調動//公司遷廠＝調動//從新北三重遷到桃園新屋，公司有提供宿舍，是否對勞工做不利之變更，勞工可否要求資遣？
- ◆最高法院民事裁定107年度台上字第388號：
- 勞方居住新北市三重區，必須照顧同居高齡65歲母親及患有精神分裂症之三姊。其自民國90年5月17日起，任職資方(公司)位於新北市三重廠品管人員。
- 公司於105年1月11日發送遷廠計畫公告暨搬遷計畫意願調查表表示三重廠於同年2月15日遷至桃園市新屋廠，變更原約定工作場所，核屬對勞方之調職命令。
- 勞方為履行上開照顧義務，無法居住公司提供之新屋廠宿舍，且至少增加1小時以上通勤時間，公司所提供之通勤必要協助尚有不足，勞方須忍受之生活不利益，顯已逾社會一般通念可容忍之合理範圍，已違反兩造間勞動契約，致損害勞方權益。
- 勞方於同年2月5日依勞動基準法（下稱勞基法）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」規定，終止兩造間勞動契約，洵屬有據，勞方依勞基法第14條第4項準用第17條、第19條、勞工退休條例第11條第1項、第2項、第12條第1項及就業保險法第11條第3項、第25條第3項等相關規定，請求給付資遣費及發給非自願離職證明，應予准許。

## 調動的案例—跨縣市

- (三)跨縣市調動//調動後通勤里程時間多4分鐘的情形
- 調動距離—調整上班地點，車程多4分鐘不算太遠
- 
- ◆最高法院108年台上字第270號民事裁定：
- 勞方任職資方/開發公司時，工作場所亦包括總公司，資方考量該公司都更業務之進度及節省開銷，決定關閉秀朗辦公室，要求勞方自民國106年4月11日起至總公司上班，符合企業經營所必須，且上訴人之薪資、工作內容、勞動條件均無變更，其住所至上開二工作場所花費車程時間僅相差4分鐘，且外勤行程與路徑得自行安排，難認係勞動條件之不利變更，資方所為上開工作場所之調整，自屬合法。

## 調動的案例—不配合

- (四)勞工不服合法調動而消極怠工
- 勞工不服合法調動而消極怠忽工作算不算不能勝任工作而須接受資遣？
- 
- ◆最高法院民事裁定107年度台上字第1292號：
- 勞方應徵任職為資方/某外商公司擔任副技師/CNC車床副技師，公司因勞方專業能力尚有不足，調整其工作內容為作業員培訓基礎作業能力，用以提升其副技師之能力，所為之職務調整安排，適當並合乎業務之需要，且給與勞方之薪資並未因而減少。
- 勞方卻不服從主管之督促、改善，顯見工作態度消極、怠忽，更欠缺團體紀律，影響公司現場之管理，主觀及客觀上均難期待雇主採用解僱以外之手段而繼續維持其僱傭關係，公司資遣勞方，符合勞動基準法第11條第5款規定。
-

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- 參、應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取真是白歡喜一場以致勞方權益受損案
- ◆案情
- 某菁英大學的高材生甲畢業後看到某大企業在人力銀行的招募新人廣告，需求專業人才五名，需筆試，薪面議。因而與幾名畢業班同學一起前去報考。筆試當天有二十幾人應試，筆試完後在現場等消息，公司秘書出來跟參與筆試的應徵者宣布，本次正取五名備取一名，請被叫到名字的人留下跟主管面談，而甲是被秘書當場宣布為正取第一名之人。面談是六個人一起叫進去辦公室與某主管面談，只簡單交談幾句而已。
- 面試完事後散去，甲回到家時接到該公司的秘書來電通知說：「因為新冠肺炎疫情之影響，您由正取轉為備取」，第二天該公司正式公告榜單，變更為正取三名備取三名，甲成為備取第一。甲認為工作權益受損而向法院提告請求確認僱傭關係存在。

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- ◆法院勞動調解
- 甲認為工作權益受損而向法院提告請求確認僱傭關係存在。按照勞動事件法之規定，地方法院先安排法院的勞動事件調解程序。
- 
- ◆勞基百科知識庫：
- 收到錄取通知就算是勞動契約成立生效嗎？
- 難道不應該以正式報到日才算是勞動契約成立生效日嗎？
- 這是一個冷門的法律問題，但仍有先例可循：
- →→→

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- 承上
- (1)與本件相類似情形的法院案例
- A應徵某資訊公司B公司的資訊工程師（但同時業應徵其他公司），B公司有意願錄用A，多次聯絡A是否願接受錄取通知A，A一開始是表示要再考慮，經過一個月後A才表示願意接受錄取通知，雙方協議一個月後的某日報到，且依規定報到前要在公司指定醫院體檢，報到前10日公司再度提醒A快去辦體檢，A表示這幾天正好有旅遊規劃等旅遊回來後再體檢也來得及，隔天公司就以A顯不可能於報到日繳交體檢報告，可見A自始欠缺至B公司提供勞務之誠意，疑是延宕以等待其他公司之錄取報到機會，導致公司人力無法填補，B公司因而取消錄取。A不服，因而提告。
- →→→

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- 承上
- (2) 臺灣士林地方法院民事判決 102年度勞訴字第63號判決：
- 法院判決理由認為勞工領取資方的錄取通知時，勞動契約就成立生效，報到日只是勞務提供的開始日而已
- 「原告經歷準備應徵資料、甄選、面試等各階段之應選過程，始獲取被告公司之錄取通知，為確保原告已獲被告公司錄用地位之安定，無庸再受四處謀職之累，及保護原告對於可獲取與被告公司議定薪資之期待，兩造勞動契約應解釋為於勞動契約成立時即發生效力，而以約定報到日為原告實際提供勞務之始期，而非以約定報到日為兩造勞動契約生效之日期，或以原告於約定報到日報到並完成全部報到手續為兩造勞動契約生效之停止條件。是被告抗辯：兩造契約性質上屬於附停止條件之法律行為云云，尚不足採。本件兩造勞動契約於102年4月12日原告領取被告公司錄取通知時即成立生效之事實，堪可認定。」

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- 承上，回到本件案例
- ◆勞方的內心糾結
- ◆本件案例最後調解結果

## 應徵工作被錄取了結果公司立即又取消錄取案

- ◆補充一件近年發生的類似案例
- 雇主錄取後反悔 勞工局仲裁須付試用期薪水
- 2020年4月份，新北市有某貿易公司錄取一名女性勞工，但該貿易公司事後反悔、取消錄用。結果這名勞工已經向原任職的公司提出辭呈，等於是兩頭空。而經過勞工局仲裁，裁定雇主必須要給付這名勞工，三個月的試用期薪水。  
(請參見2022/9/22公視新聞網)

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- 肆、 僱傭關係與委任關係之認定—M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案
- 經理是不是委任關係而不適用勞基法保障？
- M保全公司分區經理確認僱傭關係案個案分析
- (最高法院110年台上字第667號民事裁定)
- 
- 勞工為某保全公司分區經理，被公司不當解僱，因而請求確認僱傭關係存在與補發工資等

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆勞方(原告)主張與請求：
- 
- 勞方自民國102年12月15日起，受僱於被告公司，擔任業務人員，但資方未為勞方加入勞健保，亦未提撥每個月百分之6勞工退休金至勞方勞工退休金專戶。嗣於105年11月10日更無預警貼出公示，以勞方有聯絡公司同仁組成小團體要將客戶轉給其他同業等行為「利用職權謀取個人利益，以私害公，嚴重影響公司及所屬哨點之保全弟兄權益，即日起予以開除。」等理由開除勞方。但勞方主張並無資方所指行為，故認其開除於法無據。
- 勞方因而起訴請求：①確認兩造間僱傭關係存在。②、補發解雇後至復職止的工資。③、特別休假未休假之工資：④、補提撥勞工退休金至其個人專戶：

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆資方公司(被告)抗辯主張：
- 1.勞方(原告)擔任經理，主張委任經理人為中高階主管，是受公司委任的專業經理人，不屬於勞基法所保護的勞工。勞方的工作內容僅對外拓展業務，故是委任，對內並無任何職務編制。因委任所繫，故勞方直屬公司之負責人所賦予委任之工作。勞方是自己去洽談、開拓業務，公司並沒有指揮監督勞方。公司也沒有規定勞方的上下班之時間，勞方也不用打卡或簽到。
- 2.勞方在職期間，結合同黨，串謀架空公司，欲從中謀取私人暴利，且勞方及同事G因與公司理念不合，有意帶著保全人員及案場離職，並在LINE通訊軟體建立「CT幫」群組，討論集體離職事宜帶走公司案場，有LINE截圖及證人S可佐。
- 3.公司對勞方有提出刑事背信、妨害秘密、誹謗等告訴等等(刑事部分偵查後都不起訴)，縱認兩造間為僱傭契約關係，但勞方上開行為已屬違反勞動契約工作規則情節重大，符合解雇條件。

# M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

## ◆基礎知識＝僱傭關係與委任關係如何區分

(1) **僱傭關係**：勞工與雇主間具從屬性，乃勞動契約之特色。一般學理上認屬勞動契約之勞工，應具有下列特徵，即：

1. **人格從屬性**，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威與指示(包括工作時間工作地點工作方式工作量)，並有接受懲戒或制裁之義務。
2. **親自履行，不得使用代理人。**
3. **經濟上從屬性**，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。〔企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。〕
4. **納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。**指勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定，其勞務給付構成雇主事業經營整體的一部分，為事業生產過程中必要的一環，而非僅是雇主事業經營的附屬。

(2) **委任關係**：

- 委任契約與勞動契約固均約定以勞務之提供作為契約當事人給付之標的，
- 但委任契約之受任人處理委任事務時，具有獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，以完成事務之目的；
- 勞動契約則係當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約。

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- **◆一審判決 公司勝訴理由**
- 1原告之職務名稱為經理，負責之職務為向外開發業務，並管理案場；除被告公司的法定代理人之外，並無其他上司長官
- 2原告上下班無須打卡、簽到，沒有出勤紀錄、也不須請假
- 3原告並無固定之上班處所、亦無應提供勞務之固定時間、勞動過程不受支配、並無工作規則適用，顯然不具有人格上及組織上之從屬性。
- 4原告在拓展業務、與客戶磋商簽約之前，不須聽從被告指揮監督始能招攬業務，顯見原告在其業務範圍內具有一定事務之裁量與決策之權限，並非從屬於被告。

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆二審判決 勞方逆轉勝訴
- 
- ◆三審判決 勞方勝訴確定

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆二、三審判決理由摘要：
- 1.勞方之職務名稱雖為分區經理，惟公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係，仍應依契約之實質關係以為斷，不以公司員工職務之名稱逕予推認，不能以勞方職務名稱為經理，就推認兩造間之勞務關係為委任關係。
- 2.勞方的工作性質為對外招攬、拓展客戶、管理案場、員工之教育訓練、保全人員罰款之處理、員工薪資之發放簽收、收取客戶支票、客服調查、交接案場等工作。其等工作為事務性工作，並非公司如何經營之決策性工作，難認為兩造間勞務關係為委任關係。
- 3.資方雖抗辯因勞方為經理，屬中高階主管，係受公司委任之經理人。但資方並未舉證證明勞方究竟是如何被委任為經理人，而且資方就勞方對於公司業務之經營究竟有何決定權及裁量權亦未舉證。
-

## M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆二、三審判決理由摘要
- 4.勞方是於102年12月間應徵而進入公司上班，其職稱一開始為處長，104年後職稱改為經理；另從勞方之薪資觀之，勞方之薪資(固定薪資部分)自開始是31,550元，逐次調升為44,550元、49,550元，最後調為為51,650元，其他則為案場獎金，足見勞方之薪資係逐步調升，是為資方服勞務而獲取工資，具有經濟上從屬性。
- 5.勞方自104年10月起對外之名稱為經理，然薪資結構並無明顯差異，資方未證明勞方之工作職務內容有何變更，可見勞方在公司內係從處長而調升為經理，且其薪資結構、工作內容並無差異，不能以職務名稱為經理，即認兩造間為委任關係。
- 6.依照公司的進程目標責任分配表所示，勞方是負責「K一區」，還有其他人負責其他區域，可見勞工須親自履行，不得使用代理人，且納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。如認勞方管理「K一區」為經理人，則同為負責其他區域例如「S一區」、「N一區」或其他區域之人均為公司之經理人，則該公司豈非有十餘位經理人？顯非合理，資方抗辯勞方為經理人，兩造間為委任關係，並不可採。→→→

# M保全公司分區經理被解雇因而提出確認僱傭關係存在案

- ◆二、三審判決理由摘要
- 7.資方訂有獎懲規定及工作規則，資方是基於該等獎懲規定與工作規則為解除兩造間僱傭關係之依據，勞方受制於公司之工作規則，可見勞方對於公司應具有人格從屬性。
- 8.勞方的行為尚不符合勞動基準法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則情節重大，資方解僱不合法

# L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案

- 伍、L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案
- (最高法院 109 年度台上字第 1907 號民事裁定)
- ◆勞工(原告)起訴主張：
- 原告勞方自民國101年3月1日起即受僱於被告公司，擔任電銷部電話銷售人員一職。105年5月間勞方雖未達成公司所定得獎勵旅遊之門檻，但經先行請示主管，以自費及請休特別休假之方式隨同出國旅遊，獲主管同意後成行。詎料，結束返國後，公司竟否認原告有依內部規定程序請休特別休假，以原告無正當理由連續曠工3日終止(開除)與原告間之勞動契約。經原告與公司協商後達成協議，公司同意原告復任原職，並補發爭議期間工資及年資等權益。
- 然而，在原告於105年8月1日復職後，公司仍屢屢在工作環境上刁難原告，又於105年12月29日以原告搶件同事F親友介紹之客戶為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則情節重大」理由再度終止與原告間之勞動契約，因此勞方主張公司終止契約不合法，僱傭關係仍存在，並請求被告給付薪資。

## L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案

- ◆過程【二次解雇. 二次起訴】
- 第一次解雇105年5月//105年8月復職(有經勞資雙方協議)
- 第二次解雇105年12月29日
- 106年1月勞方以公司違約向法院起訴請求公司給付違約金，106年9月22日勞方敗訴判決確定
- 勞方在106年11月15日才提出本件訴訟請求確認僱傭關係存在

## L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案

- ◆被告公司答辯主張：
- ①被告公司主張解雇勞方是基於兩個重要的理由如下
- ②勞方曾於**103**年間違規抄錄客戶名單進行銷售，**105**年間搶件同事F之客戶，被發現至少有兩次嚴重違反業務誠信之情事，業績來源顯非正當，因公司獎金計算標準係採累計門檻，勞方以不正當之手段使自己業績通過門檻領到更多獎金，及有其他違反工作規則之情事，破壞公司管理制度及同事間互信，已影響企業經營，已難期待雇主採用解雇之外手段。符合勞基法第**12**條第**1**項第**4**款違反勞動契約或工作規則情節重大。
- ③又公司與客戶中華電信合作條件變更(中華電信已不再續約)，人力必須精簡，亦依勞基法第**11**條第**2**款「業務緊縮」事由終止勞動契約(資遣)。
- ④勞方提起本件訴訟前均無表達恢復僱傭關係、繼續工作之意，勞方先前曾對公司提出給付違約金之訴訟，應認本件訴訟顯已違反誠信原則而有權利失效原則之適用
- ⑤公司有給付勞方預告工資、資遣費、發給非自願離職證明書

# L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案 &拖太久才提告是否會權利失效

- **■**法院判決勞方勝訴的理由整理如下：
- **◆**理由一：勞方提起本件訴訟是否違反誠信原則而有權利失效原則適用部分：
- ①最高法院認為：權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。
- ②查兩造曾於105年5月間，因公司終止勞動契約之適法性爭執(第一次解雇事件)，而於同年7月29日簽立復職協議書，同意勞方復任原職，業績獎金及其他公司福利亦依原工作單位之規定，並於第6條約定倘有違反協議書之情事，公司應給付勞方50萬元之違約金。
- ③公司又於105年12月29日向被上訴人為終止勞動契約之意思表示(第二次解雇事件)，勞方因此以公司終止不合法，已違反復職協議書第6條，而另訴請求給付違約金，經地方法院審理後，認定勞方已於系爭協議書簽立後復任原職，公司即無違反協議書之約定，公司是以其他事由，另行終止勞動契約，與復職協議書約定違約金給付無關，判決於106年9月22日確定。
- ④勞方於前開違約金案訴訟程序中已明確表示公司解雇不合法，而於前開違約金判決案確定後，才於同年11月15日提起本件訴訟，並無特殊情事認勞方有從事與行使權利相互矛盾之行為，自難僅以勞方於此期間內未表達恢復僱傭關係、繼續工作之意，即認勞方提起本件訴訟已有權利失效原則之適用。

## L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案

- ◆理由二：法院認定勞方在105年度有搶件(惡意業務不誠信行為)之不當行為，但還達不到公司可以解雇(開除)勞方的程度：
- ①勞方用不當的方法搶了本來應該屬於F同事的業績，後來公司發現異常後經過公司內部調查已把該業績改歸F同事
- ②公司之電銷業務員間因爭取業績而發生撞件、搶件，本件並非唯一，而本件經公司內部調查後亦已將業績歸予員工F，亦未有損及F之權益，且縱有處罰方式，依公司慣例亦僅扣年假及不算業績，況依公司的工作規則，雖認勞方此次行為涉有偽造不實工作紀錄云云，但依工作規則之規定，至多亦僅得予記大過1次，而公司已自承並未對勞方施以任何懲處，自難僅以勞方搶件為由，終止勞動契約。

## L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案

- ◆理由三：至於公司主張的勞方在103年的搶件事件，當時已有處置：
- 勞方於103年間搶件緣由與105年間搶件態樣並不相同，且公司針對勞方於103年搶件之事件已扣其年假，並確認業務歸屬而不算業績，已為懲處，2次均未對雇主及所營事業造成損失、或損及其商業競爭力，而公司透過電腦名單、電話錄音，對撞件、搶件本有一定處理流程，難認已動搖其企業內部之管理秩序紀律，並已間隔達2年，縱被勞方為爭取業績而有不誠信之行為，亦難認客觀上已達無法採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，難認已達違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，公司基於勞基法第12條第1項第4款所為之解僱不合法。

# L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案 &業務緊縮

- ◆理由四：公司與客戶中華電信未再續約並不屬於業務緊縮，不能以此理由解雇
- (1)什麼是業務緊縮
- 勞基法第11條第2款之「業務緊縮」，係指雇主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之關係。
- 雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷。
- (2)公司主張因中華電信為其主要業務來源，中華電信已不再續約，勞方所從事中華電信客戶電銷業務部門將裁撤云云，但法院調查後發現，公司除了幫中華電信做行銷外，還有在賣台糖商品、保健食品，與中華電信為不同部門等語，而勞方擔任電話銷售人員，其電銷對象曾為聯邦卡友，後改為中華電信客戶。
- 公司在中華電信要求下成本變高，導致公司未與中華電信續約，是基於經營決策所為之調整，僅係一時性、個別性之業務狀況，尚與業務緊縮有間。

## L公司電話銷售人員不當搶件惡意業務不誠信行為之解雇爭議案 &領了資遣費是否算合意終止勞動契約

- ◆理由五：勞資雙方並無合意終止勞動契約的情形
- 公司主張主管S向勞方為終止之意思表示時，勞方並未有異議，公司更願比照以勞基法第11條規定終止(資遣)之方式，給予資遣費及開立離職證明，而經被上訴人於106年1月5日收受資遣費，兩造間亦已達成合意終止。
- 但勞方否認合意終止，勞方並以公司終止不合法為由，另訴請求公司給付違約金50萬元。何況公司係以匯款方式，給付勞方預告工資、資遣費，勞方逕受匯付，亦難認屬默示同意，自難以勞方未於主管S告知解雇時當場異議，即認有默示合意終止之意。

## H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案

- 陸、H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案兼有試用期間問題

(最高法院109年度台上字第2382號民事裁定)

- ◆原告起訴主張
- 勞方原告自107年4月16日起受僱於被告公司，擔任電路板維修技術員，每月薪資32,000元，兩造之勞動契約為不定期契約，原告於任職期間兢兢業業、盡心執行業務。詎被告公司於107年6月14日告知，原告在工作上無法配合主管指示及技術能力不足等為由，認原告不能勝任工作，依勞動基準法第11條第5款規定，於107年6月23日終止勞動契約(資遣)。然原告主觀及客觀無不適任情形，不符合解僱最後手段性原則。因此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭契約存在，並請求被告自解雇之次日起至原告復職之日止按月給付薪資與提繳勞退金。

## H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案

- ◆被告公司抗辯主張：
- ①原告勞方為新進人員，兩造先簽訂3個月之短期試用聘僱契約，以試驗、考核原告之客觀專業能力及主觀忠誠履行職務之態度。實務上認為，試用期間約定屬「附保留終止權」之法律性質，雙方原則上均得隨時終止契約，無須具備勞基法所規定之法定終止事由，無庸給予資遣費。
- ②公司徵才電路板維修技術人員，徵才職務說明載明應徵者必須熟悉數位電路、類比電路、分析檢修等能力。然勞方之專業技能嚴重不足，對於電路板之線路原理知識不足觀念錯誤，欠缺對零件之認識及專業知識，銲接技術不佳，易造成短路、漏電等，勞方拒絕接受他人之指導、建議，於資深員工及主管指正時，均以言語托推，拒絕改善，致維修進度嚴重落後，甚至，勞方違反操作及管理規範，私自更換來路不明的零件，公司已多次令其改善，勞方仍屢次再犯，更發生嚴重之私自更換1C零件情事，公司不得已在試用期滿前於107年6月14日告知勞方，將於107年6月23日終止勞動契約，已符合解僱最後手段性原則。
- ③公司有給付資遣費，在職期間公司指定員工W為勞方之指導人員。

# H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &試用契約

- ■法院判決公司勝訴的理由整理如下：
- ◆理由一：兩造勞動契約是否屬試用契約？若為試用契約有無勞基法第11、12、16條之適用？
- (一)兩造約定
- 依兩造於107年4月16日簽立勞動契約書第一條第2項記載「甲方（公司）自民國107年4月16日起雇用乙方（勞方），約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續雇用；乙方同意若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲方另訂立之。」勞方並在簽約日同時收到被告公司之「聘任通知」，自107年4月16日起受雇於被告，擔任電路板維修技術員(PCB產品維修員)，約定每月薪資為32,000元，「聘任通知」上記載有「約聘期間三個月」。
- →→→

# H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &試用契約

◆理由一：兩造勞動契約是否屬試用契約？

(二)試用契約是什麼？

◆勞基法雖未對試用期間或試用契約制定明文規範，而一般企業雇主僱用新進員工，亦僅對該員工所陳之學、經歷為形式上審查，未能真正瞭解該名員工是否能勝任工作，因此，在正式締結勞動契約前先行約定試用期間，藉以評價新進勞工之職務適格性與能力，作為雇主是否願與之締結正式勞動契約之考量，基於契約自由原則，倘若勞工與雇主間有試用期間之合意，且依該勞工所欲擔任工作之性質，確有試用之必要，自應承認試用期間之約定為合法有效。

◆約定試用期間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力，故在試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，亦無資遣費適用。

◆準此，除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。

◆因此試用契約並無勞基法第11條(資遣法定事由)、第12條(開除法定事由)、第16條(預告期間)規定之適用。 →→→

# H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &試用契約

## ◆理由一：兩造勞動契約是否屬試用契約？

- (三)一審認為兩造簽立之勞動契約為試用契約。
- 
- (四)但二審判決認為不是試用契約之約定的理由：
- 係爭契約第1條第2項約定：「甲方（公司）自107年4月16日起雇用乙方(勞方)，約聘期三個月，約聘期滿考核合格得繼續僱用；乙方同意若有需要，甲方得延長約聘期限或正式僱用，任用辦法由甲方另訂立之。」，固明文約定係爭契約「約聘期三個月」，「約聘期滿考核合格得繼續僱用」，惟係爭契約並無約定「試用」等文字，自難遽認係試用契約。且係爭契約並未針對「評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約」之「試用性質」而約定，自不能以兩造約定「約聘期滿考核合格得繼續僱用」等語，即謂係爭契約係試用契約。

## H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &不能勝任工作

- ◆理由二：如果本件沒有試用約定的話，則勞方是否有不能勝任工作的情形而得由雇主終止勞動契約(資遣)？
- ①什麼是不能勝任工作：
- 勞基法第11條第5款「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。」
- 「不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願做』，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之」
- →→→

## H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &不能勝任工作

- ◆理由二：如果本件沒有試用約定的話，則勞方是否有不能勝任工作的情形而得由雇主終止勞動契約(資遣)？
- ②法院調查證據結果
- ◆勞方的指導員W證詞與工作異常聯絡單簽呈，曾經協助W指導原告的資深維修員Z的證詞與工作異常聯絡單簽呈，經W反應勞方狀況後曾經親自了解親自指導的品管組長S的證詞，以及公司提出的原告有關工作紀錄表單客戶退貨單維修紀錄單等紀錄。
- ◆法院認為：勞方確有在工作上不按公司規定流程行事、經常出錯，且屢經資深員工勸導，仍未改善其工作態度之，不惟學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作，其主觀上亦有「能為而不為」，「可以做而無意願做」之情事，是其客觀上及主觀上亦均無忠誠履行勞務給付之意願。勞方實有勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形，而且公司已用盡各種必要之教育、勸導等保護方法後，並無法令勞方改善，則被上訴人於107年6月14日預告終止勞動契約(資遣)，並無違反解僱最後手段性原則。
- 所以最高法院駁回勞方的上訴。判決本件公司解雇(資遣)合法。

# H公司電路板維修技術員工作不按規定流程行事屢勸不聽解雇案 &解雇最後手段性

- ◆【補充 不能勝任工作與解雇最後手段性】
- (1).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。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工。其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號、103年度台上字第1921號民事判決意旨參照）。
- (2).「又員工是否勝任工作，係綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力，非以業績表現為唯一依據」（最高法院106年度台上字第1127號民事裁定意旨參照）。

# 勞基法與勞資訴訟案例解析

意見交流  
與  
感謝