

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第165號

原告 陳群嫻

訴訟代理人

(法扶律師) 翁偉傑律師

被告 奕皇企業有限公司

法定代理人 陳綻森

訴訟代理人 陳煥霖

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國（下同）111年9月29日起任職被告擔任會計，月薪為新臺幣（下同）33,282元，任職後發現除被告公司負責人陳綻森之兒子陳煥霖外，原告為唯一行政人員，其他為鋁門窗安裝師傅，故工作範圍尚及於人事、採購、工務等工作，甚至被告還時不時要求原告要前來協助搬重物，以致原告難以負荷該工作量。原告就此亦曾向被告反映已經超過原先面試時所告知之會計職務與工作內容，惟被告不僅未適度調整工作內容，甚至反而對原告表示：「如果你做不下去就要考慮換跑道」等語，原告則回應被告公司必須要調整原告之工作量，否則真的會做不下去等類此之語。豈料，被告先由陳煥霖於113年2月26日通知要將原告解雇，原告就做到3月18日，並且提出資遣預告通知書（記載依照勞基法第11條第5款）結算金額請原告確認，當時原告簽名並註記未取後，僅有陳煥霖簽名，但後來又於3月11日由被告公

司法定代理人陳綻森親自面告原告：因被告公司業務及人力上調整需要為由，必須解雇原告，所以原告工作至113年3月18日為止，並當場拿出非自願離職證明書交給原告填寫，並由陳綻森在離職原因勾選依勞基法第11條第4款資遣原告、並蓋用公司大小章後交給原告收執，完成解雇原告之動作，故被告公司似乎實際上係依照勞基法第11條第4款事由解雇原告。然被告公司實際上顯無因業務性質變更，而有減少勞工必要，且被告未用組織內調職、再教育等方式以盡雇主之安置義務，違反解僱最後手段性原則，被告片面終止系爭勞動契約，係以資遣方式強制原告離職，難認解雇合法。退步言，如被告公司係依照勞基法第11條第5款解雇原告，惟原告除會計工作外，還要兼職人事、採購、公務等工作，並協助搬鋁門窗進出貨等重物，如此做法早已逾越原先雇請原告之工作範圍，顯非原告不能勝任會計工作之情形，故被告以勞基法第11條第5款為由解雇原告，亦不合法。為此依勞動契約、民法第487條、勞基法第56條、勞工退休金條例第31條第1項等規定提起本訴，並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告103,982元（即自113年3月19日起本件起訴日113年8月8日止之薪資），及自113年8月8日起至原告復職之前一日止，按月於每月發薪日給付原告33,282元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)被告應提繳7,992元至原告勞工退休金專戶（即自113年4月至8月起訴前共計4個月應提繳金額），及自113年8月起至原告復職前一日止，按月於每月末日提繳1,998元至原告勞工退休金專戶。

二、被告抗辯：陳煥霖與原告之前於手機遊戲中認識，被告於面試時即告知因公司行政只有陳綻森、陳煥霖二人作業，且陳綻森經常外出帶師傅在工地，故原告工作不只是會計，各種行政工作也需要幫忙，並未告知職位就是會計，上下班均不需打卡。原告任職一年多來，連會計請款作業都無法獨力完成，要求追蹤請款作業後續進度，她也只告知不知道；要求

跟客戶會計確認要補甚麼文件，她也希望由陳煥霖自行處理；她只停留在輸入電腦、打單，導致公司無法及時收款，周轉出現問題。另外原告每月都會遲到，卻設定自己全勤領取獎金，不夠誠實；拜拜水果也未經詢問就帶回家。之後被告僅給予半個月年終獎金，原告即態度不佳，113年2月24日由陳煥霖詢問她是否想轉換跑道，她當下提出被告可以辭退她，並提醒要前20日預告，2月26日收到資遣預告通知書（記載離職原因為勞基法第11條第5款）時，原告也提出要給她非自願離職證明書，並告知離職日期為3月18日、不要提前退勞健保等語。至於非自願離職證明書上也是她錯誤勾選勞基法第11條第4款所致，並非正確。原告離職前也每周請兩天謀職假，並將個人資料從公司檔案中刪除，並且拷貝公司資料向國稅局、勞保局申訴等情。並聲明：原告之訴駁回。

三、雙方不爭執的事實：

- (一)原告自111年9月29日起任職被告擔任會計，月薪為33,282元，最後工作日為113年3月18日。
- (二)被告曾開立資遣預告通知書「予原告，通知日期為113年2月26日，記載資遣理由為「依據勞基法第11條第5款」，經原告於當日簽名並註記「未取」，之後再經原告於113年3月18日簽名並註記「已取」。
- (三)被告另開立非自願離職證明書予原告，填表日期為113年3月11日，離職原因勾選為「勞基法第11條第4款」，離職日期為113年3月18日。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)就被告解僱事由而言：

1. 按勞基法第11條、第12條已分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主不得事後隨意改列或增列其解僱事由。換言之，雇主原先如非以勞工不能勝任工作為由將之解僱，自不得於訴訟中隨意增列該事由為解僱事由（最高法院100年度台上字第2095號判決意旨參

照)。

2. 本件中，依被告提出的line對話紀錄所載，陳煥霖曾於113年2月24日向原告表示「你有許多地方要配合公司，例如寄信要配合客戶、請款流程要能獨立完成、有時候沒有全勤但薪資單上卻註明全勤、跟錢有關的似乎是比較嚴重的問題、公司會覺得你可以考慮一下是否需要轉換跑道」等情，原告除回覆工作上委屈外，另表示「老闆如果有不妥或者我配合的不夠好可以辭退我」，陳煥霖再表示「我就請老闆告知你，請會計算一算資遣費用就行了」，原告則再回覆「提醒您資遣預告要20天以上」。而原告於113年2月26日也向陳煥霖表示「少了全勤，勞基法規定不足月也不能扣抵全勤，還有非自願離職證明書，通知書麻煩補公司章，離職日3/18請勿提早偷退員工勞健保」等情（見本院卷第153至161頁）。之後於113年3月4日，原告又向陳煥霖表示「你通報歸通報，你知道你要給我個人資遣通報嗎？不然等於沒有預告通知」，陳煥霖則回覆「那張就是通知書，以那張為準就可以了」（見本院卷第165頁），由上述對話往來過程，再參照被告曾開立資遣預告通知書予原告，通知日期為113年2月26日，記載裁員理由為「依據勞基法第11條第5款」，經原告於當日簽名並註記「未取」等情，足認被告確實在113年2月26日通知原告依勞基法第11條第5款予以資遣，而原告既然已於當日在該通知書上簽名，顯然已經受領意思表示，該解僱通知即已發生法律上效力。

3. 因此，依照前述最高法院見解，被告既然已於113年2月26日通知原告依勞基法第11條第5款予以資遣，即不得事後隨意改列或增列其它解僱事由，故不論之後被告於113年3月11日所開立之非自願離職證明書，是由何人勾選離職原因為「勞基法第11條第4款」，均不發生任何效力。

(二)就被告解僱是否合法而言：

1. 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者，雇主得預告終止勞動契約。所謂「勞工對於所擔任之

01 工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行
02 及主觀上違反忠誠履行勞務給付之義務均應涵攝在內(最高
03 法院109年度台上字第1399號民事判決參照)。因此，應就勞
04 工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其
05 主觀上是否有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極
06 不作為情形，為綜合之考量。勞工能力、學識、技能不足致
07 無法完成工作者，固屬不能勝任工作。但勞工縱有執行雇主
08 所交付職務之學識技能，若其主觀上無意為之，不忠誠盡其
09 履行勞務給付之義務，能為而不為，則雇主仍無法達成其僱
10 傭該勞工所欲達成之客觀上合理經濟目的，其結果與客觀上
11 能力、學識、技能不能勝任工作，並無二致。而判斷勞工是
12 否有主觀事由，應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善
13 情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工
14 作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷
15 之，以符合公平。

16 2. 本件中，原告主張其面試時僅告知擔任會計一職，但實際上
17 工作範圍尚及於人事、採購、工務等，甚至被告還時不時要
18 求原告要前來協助搬重物，以致原告難以負荷該工作量，有
19 原告與陳煥霖於113年2月24日line對話紀錄可稽（見本院卷
20 第153頁）。惟查，

21 (1)被告否認僅告知原告擔任會計一職，辯稱：「當初我跟原
22 告面試，我有跟原告說明公司就只有我跟她二人，我要做
23 公司全部的行政工作，她要來協助我，所以我負責公司的
24 採購、總務、搬貨等事項，都是需要她來協助，她也在公
25 司找我一起玩遊戲，我之前就是跟她打遊戲認識的，所以
26 她的工作量不忙，上班時間也帶她一起去吃火鍋，也不用
27 加班，她的上班時間是從早上八點到下午五點，不要求打
28 卡，她經常遲到，但都是準時下班，她遲到也都只有十分
29 鐘左右，中午12點休息到1 點，休息1 個小時。公司是做
30 鋁門窗的，原告需要打單子，客戶聯繫是由我負責，請款
31 是交給原告處理，以及公司的零用金，原告所說的採購只

01 是打單子傳真給廠商，不可能讓原告搬運鋁門窗，因為鋁
02 門窗都是直接送到工地，有時候送來公司，也是師傅再裁
03 切處理，原告頂多辦公室換水的時候要原告搬，換水不可
04 能每次都幫她搬。所以原告在公司要做的工作就是打單
05 子，傳真給廠商叫貨，請款，跑郵局，並沒有搬運重物的
06 事項，所以她每天才有時間打遊戲，她都是空閒的時間玩
07 遊戲，一天大概1個多小時而已，不包括中午休息時間」
08 等情（見本院卷第64至65頁）。

09 (2)原告雖主張陳煥霖於113年2月24日line對話紀錄並未否認
10 原告於面試時僅告知是公司的會計一語，惟依line對話紀
11 錄所載，陳煥霖是告知「我知道你要做的事情比較多，但
12 也沒做其他專業的事情，都是簡單能幫忙的，你自己自由
13 的時間每天也非常多吧....如果要講那麼細會講不完，包
14 含面試有說雖然不像其他公司每天麻煩你打掃，但偶爾打
15 掃一下就好了」（見本院卷第155頁），換言之，陳煥霖
16 除告知會計事務外，面試時仍有提到其他事務需要幫忙，
17 何況依原告所提出的line對話紀錄（見本院卷第173至267
18 頁，即原證12、原證13），原告之前於任職1年多以來也
19 從未抱怨過要處理非會計以外事務，故原告主張其應徵工
20 作僅限於會計職務，尚難採信。

21 (3)此外，原告所稱「人事」，被告陳稱「頂多請原告處理員
22 工及師傅4、5人的勞健保」而已；而依前述原證12的li
23 ne對話紀錄所載，原告所稱「採購」，通常是依被告所通
24 知內容向廠商詢價報價而已，並不需要多家詢價比價，也
25 不需要去現場採樣比對材質。另外原告所稱「工務」，依
26 前述原證13的line對話紀錄所載，多屬與更改尺寸、材質
27 有關之估價、報價、請款或傳送材質證明書等相關聯繫，
28 並非如原告所稱是「包含驗收流程、業主對於驗收有意見
29 時對於工地師傅的聯繫修改都丟給原告去做」等情（見本
30 院卷第105頁），且陳煥霖也陳稱：「我們公司不會與業
31 主接觸，只會接觸營造廠，都是營造廠請我們施工，原告

01 只有跟營造廠的會計聯繫，不會跟營造廠其他人員聯繫，
02 我有請原告跟營造廠的會計聯繫，是要畫圖跟營造廠說施
03 工範圍在哪裡，因為要跟營造廠請款，這些圖都是我自己
04 畫的，原告不願意瞭解營造廠會計跟他要求什麼請款資
05 料，請款資料也都是我在準備，每一次請款資料，我都有
06 證據，這個不是原告能作業的。」（見本院卷第98頁），
07 足認被告辯稱原告「也沒做其他專業的事情，都是簡單能
08 幫忙的」一語，應屬可採。

- 09 3. 再者，就會計職務而言，陳煥霖已於113年2月24日line對話
10 紀錄向原告表示「請款流程要能獨立完成」一語，原告雖回
11 覆「報表寫得一清二楚、對方說什麼時候可以放款哪裡沒下
12 文、資料都是你要準備，你不給我一直要我準備也是蠻奇怪
13 的」等情，但陳煥霖也再表示「你不是跟我說南亞的請款有
14 缺東西，然後沒下文嗎？然後問你缺什麼，去問對方，等了
15 你一個月都沒有消息」等情（見本院卷第155至157頁），另
16 外，被告往來客戶離職人員段慧菁也曾以line對話紀錄於11
17 1年11月向陳煥霖表示：「記得跟你的小助理（指原告）
18 講，再打來這種口氣，我會罵罵哦」，故陳煥霖回覆「我跟
19 他們說你這邊都我來」（見本院卷第365頁），另一往來客
20 戶永青營造股份有限公司署名「瀟雅」人員，也曾以line對
21 話紀錄於112年8月間告知陳煥霖「出貨歸出貨、請款歸請
22 款，你們小姐（指原告）好像搞混了」、「我跟她講的，她
23 再回報給你的可能又不一樣」，另告知「7/13我還有跟貴公
24 司小姐說發票有開錯，她還另外開一張補寄到我們公司去」
25 （見本院卷第383、385頁），足見原告就所擔任的會計一
26 職，確有聯絡廠商口氣不佳（111年11月）、開錯發票（112
27 年7月）、將出貨與請款搞混（112年8月）、請款補件逾1個
28 月沒下文（113年2月）等情形。
- 29 4. 另外，陳煥霖已於113年2月24日line對話紀錄表示「老闆說
30 上班時間你自己在注意一下，好像有時候是沒有全勤可以拿
31 的，但薪資單上註明全勤，跟錢有關的似乎是比较嚴重的問

題」(見本院卷第153頁)，而據證人黃乃錄到庭證證稱：

「我在被告做了快4個月，原告上班時間都超過8點，有時候20分鐘，有時候10幾分鐘，很晚才來上班，公司規定是8點上班。平均一週會遲到最少4天，有時候我們出門去安裝，比較早出門，就不知道原告幾點到，我在的話原告大部分都是晚到公司。」等語(見本院卷第355至356頁)，足見原告有經常性遲到上班情形，不符合被告給付全勤獎金的條件，但原告卻在自己薪資單上註明全勤，而領取每月全勤獎金2000元(獎金金額見本院卷第25頁)，顯然已違反勞工的忠誠義務，足以破壞員工與雇主間之信賴基礎。

5. 由上可知，被告於113年2月24日向原告表示許多地方需要改進，例如寄信要配合客戶、請款流程要能獨立完成、有時候沒有全勤但薪資單上卻註明全勤、跟錢有關的似乎是比较嚴重的問題，未來可能還會有比较多正式的規定，請原告考慮一下是否需要轉換跑道等情，顯已告知原告有許多工作事項需要改進，但原告除抱怨工作上委屈外，另直接回覆「老闆如果有不妥或者我配合的不夠好可以辭退我」，顯然其主觀上並無改善工作態度之意願，客觀上能力也不適合該項工作，顯然無法勝任被告會計兼行政工作的職務，確屬勞工對於所擔任之工作不能勝任之情形，故被告公司依照勞基法第11條第5款終止勞動契約，自屬合法。

6. 因原告有上述諸多不能勝任工作之事由，經通知後其主觀心態、工作情形均無法改善，顯然原告已違反勞工的忠誠義務，足以破壞員工與雇主間之信賴基礎，既然被告公司處理行政事務只有陳煥霖與原告2人，其他均屬鋁門窗作業的師傅，客觀上也不可能將原告調任其他職務，也難期待被告可採取解僱以外之懲處手段而繼續與原告間之僱傭關係，即符合解僱最後手段性原則。

(三)就原告各項請求而言：

如前所述，被告公司既已於113年3月18日合法終止與被告之勞動契約，則兩造間已無任何契約關係存在，被告公司自無

01 需繼續給付工資或提繳勞工退休金，故原告所為請求，無法
02 准許。

03 五、綜上所述，原告依依勞動契約、民法第487條、勞基法第56
04 條、勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求(一)確認原告
05 與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告103,982元，
06 及自113年8月8日起至原告復職之前一日止，按月於每月發
07 薪日給付原告33,282元，及自各期應給付日之翌日起至清償
08 日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)被告應提繳7,99
09 2元至原告勞工退休金專戶，及自113年8月起至原告復職前
10 一日止，按月於每月末日提繳1,998元至原告勞工退休金專
11 戶，均無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院自無
12 從依職權宣告假執行，併此敘明。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
14 與判決結果無涉，不再一一論述。

15 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
17 勞動法庭 法 官 劉以全

18 以上正本係照原本作成

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 3 月 17 日
22 書記官 溫凱晴