

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第39號

原告 陳呈峰

訴訟代理人 李瑞仁律師(法扶律師)

被告 楊雅蘭即夜陽米商行

訴訟代理人 紀岳良律師

複代理人 廖慧儒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴聲明原請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新臺幣(下同)151,500元，及自民國111年9月起至原告復職日止，按月給付原告25,250元(見勞訴字卷第15頁)；嗣變更第2項聲明為：被告應給付原告136,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自111年9月起至原告復職日止，按月給付原告25,250元(見勞訴字卷第323、324頁)。核屬減縮應受判決事項之聲明，並與原訴基礎事實同一的情況下追加請求利息，按諸上揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自110年10月15日起受僱於被告，擔任包裝員，每月工資25,250元，工作內容包含操作機器碾米、真空

包裝、郵寄配送及打掃工作。詎被告於111年2月11日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止與原告間之勞動契約；惟縱認原告有不能勝任工作之情事，被告亦未給予原告輔導、懲戒等輕微處分，即逕行解僱原告，已違反解僱最後手段性原則，故被告終止契約，並不合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭契約關係仍然存在。兩造間僱傭關係既仍存在，原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，且原告在遭違法解僱後，欲繼續提供勞務，為被告拒絕受領，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。為此，提起確認僱傭關係存在訴訟，並依民法第487條前段、第234條及第235條規定，請求被告給付111年2月12日起至111年8月12日止之薪資136,914元(已扣除被告給付之112年2月份薪資及資遣費共14,586元)，及自111年9月起至原告復職之日止，按月給付原告25,250元等語。聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告136,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自111年9月起至原告復職日止，按月給付原告25,250元。

二、被告則以：原告所從事之工作需要熟悉操作機器流程，且於操作機器過程中需專心，惟原告多次於上班時滑手機，經訴外人蔡雁斗(即原告同事)多次告誡仍未改善，屢勸不聽，原告顯然有不適任之情事，故兩造於111年2月11日合意以勞基法第11條第5款為由終止勞動契約。又被告已於111年2月16日將原告之111年2月份薪水及資遣費共13,846元匯給原告，並向臺中市政府勞工局通報資遣，兩造間之勞動契約確已合法終止等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見勞訴字卷第229、298頁）：

(一)原告因勞動部安穩僱用計畫轉介，而於110年10月15日起受被告聘用為作業員，主要工作係操作機器打米、挑米、包裝及環境清潔。

(二)被告於111年1月17日以勞基法第11條第5款為事由，通報臺

01 中市政府勞工局及勞動部勞動力發展署中彰投分署資遣原
02 告。

03 (三)被告於111年2月16日將原告2月份薪水及資遣費共13,846元
04 匯予原告，又於111年3月14日補匯740元之2月份薪資及資遣
05 費給原告。

06 (四)被告委由訴訟代理人於111年7月5日寄(110)法心律字第0000
07 000號律師函予原告，並經原告收受。

08 (五)原告於111年2月11日至111年8月17日間，未向被告要求提出
09 勞務給付。

10 (六)不爭執卷內所檢附證據之形式真正。

11 四、得心證之理由

12 (一)原告是否有不能勝任工作之情事？

13 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
14 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂「不能勝
15 任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心
16 狀況，不能勝任工作者而言，勞工主觀上「能為而不為」，
17 「可以做而無意願做」，即怠忽所擔任之工作，致不能完
18 成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞
19 基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進
20 社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台
21 上字第82號、86年度台上字第688號裁判意旨參照）。

22 2.被告抗辯：原告屢次在機器運轉中拿手機打手遊，致常有米
23 散落在地上，造成原料浪費與髒亂，或稻殼亂噴，經蔡雁斗
24 屢次告誡，原告依然故我，毫無改善等語；原告雖主張：原
25 告係以手機查看老闆的Line，並未於店內玩手機遊戲，且無
26 論原告如何改善機器仍會漏出等語。然依店內監視器畫面顯
27 示（見勞訴字卷第67頁），原告將手機以橫向手持並使用，
28 復參以證人蔡雁斗於本院審理時證稱：原告於110年10月15
29 日到被告經營商行工作，工作內容為包裝、打米、送貨、清
30 潔等，伊於原告入職時親自現場指導工作內容，惟原告第一
31 天上班即在工作時間使用手機玩手機遊戲；又因原告不專心

01 上班致店內環境髒亂，且伊多次告誡原告上班時不可以玩手
02 機遊戲，惟原告並未反省，且依然故我，伊即將原告之工作
03 狀況向被告報告；被告於110年12月時有口頭向原告表示要
04 資遣原告等語(見勞訴字卷第248至254頁)。衡諸常情，一般
05 人在查看Line對話內容時，應會將手機直向擺放，再佐以上
06 開證詞，足認原告多次於工作時間使用手機玩遊戲，且經蔡
07 雁斗多次告誡仍未改善，而有不能勝任工作之情事。

08 (二)被告依勞基法第11條第5款規定，於110年12月向原告表示終
09 止勞動契約，是否合法？

10 1.本件原告任職期間主要工作為操作機器打米、挑米、包裝及
11 環境清潔，原告多次於工作時間使用手機，經同事蔡雁斗告
12 知後仍未改進，業如前述，核屬怠惰失職不當之行為。而原
13 告客觀上係可於上班時間時不使用手機，惟原告仍堅持已
14 見，足見原告主觀上有「能為而不為」，「可以做而無意願
15 做」，即怠忽所擔任之工作，致不能完成工作，違反勞工應
16 忠誠履行勞務給付之義務之情形，核屬於勞基法第11條第5
17 款所規定之對於所擔任之工作確不能勝任之情形，應堪認
18 定。

19 2.被告以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規
20 定，於110年12月間口頭向原告終止勞動契約乙節，為兩造
21 所不爭執，核與證人證述互核相符，洵堪認定。審酌原告不
22 適任之情形，經多次要求仍拒不聽從，固執已見，其主觀上
23 有「能為而不為」，「可以做而無意願做」，即怠忽所擔任
24 之工作，致不能完成工作，違反勞工應忠誠履行勞務給付之
25 義務，並損害被告之利益，客觀上難以期待透過其他處分或
26 溝通得以改善，實難期待兩造繼續維持僱傭關係。被告以原
27 告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定，於110年
28 12月向原告表示終止勞動契約，並未違反解僱最後手段性原
29 則，應生合法終止之效力。則原告主張資遣不合法，未對原
30 告進行勸導、輔導及懲戒三階段，即逕將原告解僱，顯違反
31 最後手段性原則等語，亦不足採。

01 (三)兩造是否合意於111年2月11日終止勞動契約？

02 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
03 即為成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞
04 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一
05 方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方。嗣後倘
06 經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方
07 式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。蓋雇
08 主行使勞動契約之終止權後，或基於勞工未接受，可能肇致
09 訟端；或同情勞工際遇，願給予部分優惠，以終結兩造關
10 係；或考量行使終止權之證據資料未必充分，避免勞力時間
11 費用支出等等因素，而另與勞工合意終止勞動契約，倘無違
12 反平等合理、誠實信用等原則，自應承認其效力，不因雇主
13 曾行使勞動契約終止權，即謂其與勞工不得再合意終止勞動
14 契約。揆諸上開見解，被告於110年12月間口頭通知資遣原
15 告後，兩造仍得合意終止勞動契約。

16 2.原告固主張：被告先於110年12月間口頭告知資遣，因被告
17 欲領取安穩僱用計畫補助，經勞工局人員溝通後知悉補助請
18 領條件須原告任職滿4個月，復向原告表示做到111年2月11
19 日，惟不論是第一次資遣或第二次資遣，原告均不同意等
20 語；被告則抗辯：被告於110年12月口頭通知原告資遣，並
21 於111年1月17日以勞基法第11條第5款為由，通報臺中市政
22 府勞工局及勞動部勞動力發展署中彰投分署資遣原告，原告
23 原本預定離職日為111年1月28日，惟被告為使原告多領取安
24 穩僱用計畫之補助款，才將離職日改為111年2月11日，兩造
25 為合意資遣等語。經查，觀兩造間之Line對話紀錄，可知原
26 告於111年1月22日向被告表示：「確定要資遣的話，需要給
27 我非自願離職證明書以及謀職假」，嗣於111年1月23日向被
28 告表示：「您好，我明天星期一，1/24，要放一天謀職假」
29 等情（見勞訴字卷第235頁）；又依勞動部發布之安穩僱用
30 計畫第11點規定：「經認定符合就業獎勵津貼資格之受僱勞
31 工，依下列規定核發津貼，最長4個月：勞雇雙方約定按月

計酬全時工作受僱者，每2個月發給1萬元，最高發給2萬元」（見勞訴字卷第286頁），復佐以勞動部勞動力發展署中彰投分署回函，該函說明三、「經查閱陳君及夜陽米商行申請安穩僱用計畫情形，受僱勞工陳君於111年1月22日請領110年10月15日至12月13日期間及111年2月14日請領110年12月14日至111年2月11日期間之就業獎勵津貼，經本分署核撥2萬元在案…」（見勞訴字卷第281、282頁）。足證原告於111年1月22日前應已收到被告向其表示於111年2月11日資遣之通知。而原告確於111年1月24日向被告請謀職假，有出勤紀錄在卷可憑（見勞訴字卷第169頁），足見原告亦同意於111年12月11日遭資遣，始有可能請謀職假。衡情，若勞工已不能勝任工作，在一般情況下雇主應不會於資遣不適任勞工後，又將資遣日延後，且依安穩僱用計畫原告確實要工作到111年2月11日，方可領安穩僱用計畫最高2萬元之補助款，是被告抗辯，應屬可採。兩造確於111年1月22日之前合意由被告以資遣方式，於111年2月11日終止勞動契約。

3. 至原告雖主張：被告係因欲領取安穩僱用計畫補助，方向原告表示做到111年2月11日；且原告分別於111年2月11日、同年2月14日向臺中市政府勞工局提出申訴，並在申訴書上記載被告無具體理由，以勞基法第11條第5款將原告資遣，原告並未合意終止勞動契約等語，並提出臺中市政府勞工局受理違反勞基法申訴書為證（見勞訴字卷第135、137頁）。惟依勞動部勞動力發展署中彰投分署中分署諮字第1112505504號函號函（見勞訴字卷第289頁），可知被告雖於111年3月15日申請僱用獎助，然因未補正相關文件而不予受理；依常理，倘被告為領安穩僱用計畫補助僱用獎助，而延後原告資遣日，則被告為領到補助款應會積極補正相關資料；再依上揭Line對話紀錄，可見原告並未在Line對話中反對於111年2月11日終止勞動契約，且向被告表示需要非自願離職證明書及謀職假，又於111年1月24日確實有請一天謀職假，堪認兩造間已於111年1月22日之前合意於同年2月11日終止勞動契約，原告

前開主張，洵不足採。

五、綜上所述，兩造已合意終止勞動契約。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條前段、第234條及第235條規定，請求判決被告應給付111年2月12日起至111年8月12日止之薪資136,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並自111年9月起至原告復職日止，按月給付原告25,250元，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

勞動法庭 審判長法 官 黃渙文

法 官 陳航代

法 官 陳宥愷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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 113 年 12 月 13 日

書記官 劉晴芬