臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第41號

原　　告　謝銘輝

000000000000000000

　　莊瑀萱

被　　告　大明企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳生奇

000000000000000000

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年1月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應分別給付原告謝銘輝新臺幣61,699元、原告莊瑀萱新臺幣59,199元，及均自民國113年12月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告謝銘輝。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之82，原告謝銘輝、莊瑀萱各負擔百分之9。

五、本判決第一項得假執行。但被告如分別以新臺幣61,699元為原告謝銘輝、以新臺幣59,199元為原告莊瑀萱預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓名）：

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，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。復按民事訴訟法第255條第1項第2款之規定，因可利用原訴訟資料，除有礙於對造防禦權之行使外，得適用於當事人之變更或追加（最高法院106年度第13次民事庭會議決議意旨參照）。本件原告原起訴被告為吳生奇，嗣於

民國113年10月23日具狀變更被告為大明企業有限公司（下稱大明公司）。經核其前開變更被告所請求之基礎事實，與起訴所主張者，均係基於原告於受僱期間遭積欠工資、未獲給付資遣費、非自願離職證明書等同一基礎事實。復參諸大明公司之法定代理人即為吳生奇，變更追加後大明公司可利用現有之訴訟資料，由法定代理人吳生奇為訴訟行為，並無礙於大明公司防禦權之行使，核與上開規定相符，應予准許。

貳、兩造陳述：

一、原告主張：

㈠謝銘輝、莊瑀萱分別自112年5月21日起、112年7月31日起受僱於被告，被告從事人力派遣業務，指派伊承接其客戶之多元性勞務工作，每月工資為新臺幣（下同）3萬元。伊自前揭期日起至113年5月21日止，受被告指派至台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）彰化縣各服務所提供勞務，工作內容包含影印、填寫發送傳單及通知單等。自113年5月21日起，被告告知伊標到新年度標案方可繼續工作，故伊依被告指示等待指派，不料被告於113年7月11日逕以勞動定期契約到期為由將伊予以解僱。

㈡被告為派遣事業單位，伊2人受僱於被告並接受被告指派、要派單位要求之任何勞務工作，伊2人之工作內容及性質對於被告公司之業務性質與營運而言，具有持續性之需要，故伊之工作具有繼續性，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條規定，兩造間勞動契約應屬不定期契約，被告以定期契約到期為由終止兩造勞動契約屬違法解僱，伊遂於113年8月7日調解期日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並依法請求被告給付謝銘輝資遣費15,000元、莊瑀萱資遣費12,500元，且被告應開立非自願離職證明書予謝銘輝，不得另外加註定期契約之文字。又被告自113年5月21日起未給付工資，分別積欠謝銘輝、莊瑀萱各2個月工資即6萬元等語。

㈢並聲明：1.被告應分別給付謝銘輝75,000元、莊瑀萱72,500元，及均自113年10月23日民事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。2.被告應開立非自願離職證明書予謝銘輝。

二、被告辯稱：

㈠資遣費、非自願離職證明書部分：同意原告請求。

㈡工資部分：伊於113年5月21日係以伊與台電公司契約到期為由終止兩造勞動契約，且伊認為原告2人有不適任工作之情形，影響伊對台電公司之服務品質，故不予續聘。兩造間勞動契約既終止，且原告於113年5月21日後並未提供勞務，原告自無從請求給付該日以後之工資等語。並聲明：原告之訴駁回。

參、本院之判斷：

一、就原告請求給付資遣費及開立非自願離職證明書部分：

㈠按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之捨棄或認諾者，應本於其捨棄或認諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。所謂為訴訟標的之認諾，乃指被告對於原告依訴之聲明所為關於某法律關係之請求，向法院為承認者而言，其承認須於言詞辯論時為之，始生訴訟法上認諾之效力；又被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾為該被告敗訴之判決基礎（最高法院45年台上字第31號判決、85年度台上字第153號判決意旨參照）。

㈡經查被告於本院114年1月21日言詞辯期日，當庭表示同意原告關於資遣費及開立非自願離職證明書之請求（見本院卷111至112頁），經核應屬被告為訴訟標的之認諾，依上揭規定，自應本於其認諾為被告敗訴之判決，不另調查審酌原告主張之法律關係是否存在。

二、就原告請求給付工資部分：

原告請求被告給付自113年5月21日至113年7月11日為止之

工資等語，為被告否認，並辯稱：伊與台電公司契約於113年5月21日到期，且原告於台電公司工作時有不適任情形，故伊自得終止兩造勞動契約，加以原告於5月21日後並未提供勞務，伊自無需給付工資云云。茲查：

㈠被告抗辯：因伊與台電公司契約於113年5月21日到期，故資遣原告云云，並無理由：

1.按勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。派遣事業單位與派遣勞工間應為不定期勞動契約（最高法院104年度台上字第420號判決，勞基法第9條第1項後段意旨參照）。查關於被告為派遣事業單位，僱用原告並派遣至要派單位（台電公司）工作等情，兩造均無異詞，故勞動契約應存在於兩造間，且應為不定期契約，自無疑義。職是縱被告與台電公司間之要派契約已於113年5月21日屆至，仍無礙於本件兩造間不定期勞動契約之存續。

2.況按勞基法第11條第2款所謂「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；且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（最高法院100年度台上字第1057號判決參照）。查被告縱與台電公司間之要派契約113年5月21日到期未獲續約，係屬短期或局部業務變動；於符合長期及整體業務緊縮之要件前，被告仍應繼續盡力為派遣勞工即原告尋覓派遣工作，以盡雇主義務。從而被告前揭所辯，並無理由。

㈡被告抗辯：因原告對於所擔任之工作有不適任情形，故資遣原告云云，並無理由：

1.按勞基法第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；亦即應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，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111年度台上字第2785號判決、112年度台上字第244號判決綜合意旨參照）。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決意旨參照）。

2.查被告僅泛稱：原告於台電公司工作時有不適任情形云云，然並未舉證以實其說，自無從就原告具體之客觀行為及主觀意志予以整體評價綜合判斷。且被告復未具體陳明，其是否曾於使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，原告仍無法改善情況，亦難認符合解僱最後手段性原則。從而被告所辯，尚乏據可徵，而無足採。

㈢原告各得請求工資之數額：

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。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力；但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給

付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁判參照）。

2.查原告當庭主張：當初被告跟伊說要等新標案，直至113年7月10日晚上伊電洽被告法定代理人吳生奇詢問是否標到新標案，吳生奇則回復沒有標到，所以沒有辦法繼續聘僱等語；對此，被告亦當庭明確表示：同意原告所述之事實（本院卷第112至113頁），堪認對於原告所主張前揭事實，被告業已當庭自認，依民事訴訟法第279條第1項規定，原告無庸舉證，本院應納入判決基礎。準此，足徵自113年5月21日被告與台電公司要派契約屆至後，原告並無去職之意，亦有繼續為被告提供勞務之意願；而被告明知於此，卻未指派原告其他勞務工作，而係要求原告等待新標案之結果，堪認被告自有受領勞務遲延之情形。而被告自受領遲延起，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告自113年5月21日起迄7月11日為止，被告均為受領勞務遲延狀態，原告自無補服勞務之義務，仍得請求報酬，可堪認定。從而，以兩造所不爭執之原告工資即每月27,470元為基礎（本院卷第112頁），謝銘輝、莊瑀萱各得請求被告給付自113年5月21日至113年7月11日為止之工資46,699元【計算式：27,470元×（1+21/30）=46,699元】。逾此範圍即屬無據。

三、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；

其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資予勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為同條例第12條第2項所明定。經查原告所請求前揭各項給付固均屬確定期限，惟原告僅請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即113年12月11日起（本院卷第101頁）計付法定遲延利息，並無不許之理。

參、綜上所述，謝銘輝請求被告給付61,699元（計算式：資遣費15,000元＋工資46,699元＝61,699元）、莊瑀萱請求被告給付59,199元（計算式：資遣費12,500元＋工資46,699元＝59,199元），及均自113年12月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及謝銘輝請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應予駁回。

肆、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　2　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　徐沛然

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　114　　年　　2　　月　　14　　日

書記官　游峻弦