臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第120號

原　　告　翁小珠　　住高雄市三民區市○○路000巷00○0號

訴訟代理人　顏知樂律師(法扶律師)

被　　告　宏熹國際企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　林中山

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年11月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣20,300元，及其中新臺幣2,900元自民國111年4月11日起、新臺幣17,400元自民國111年5月11日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣20,300元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國111年3月7日起受僱於被告公司，擔任業務，約定月薪28,000元、全勤獎金1,000元，於次月10日給付，詎於111年3月27日突遭主管廖振宇以原告身上味道不適任工作為由，告知於同年月31日終止勞動契約，翌日上午廖振宇又告知做到今日（28日）即可，讓原告倍受屈辱，當日無法工作而請事假，並配合被告公司填寫員工離職書，原告遭非法資遣，乃於翌日（29日）向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於111年4月12日調解不成立。原告任

職期間對主管廖振宇之來電並無拖延回應情事，甚於休假日亦努力複習工作內容，縱原告無法達到主管期望之工作標準，仍應先施以教育訓練或懲戒等方式促其改進，原告亦願改正，上班時間不接聽與工作無關之電話或LINE，被告並無任何促原告改進之方式，不符解僱最後手段性原則，被告終止勞動契約不符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，自不生勞動契約終止之效力，兩造間僱傭關係仍存在，被告並應按月給付薪資。並聲明：⑴確認原告與被告間僱傭關係存在。⑵被告應自111年3月29日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告29,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告未到庭爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、原告主張其自111年3月7日起受僱於被告公司，擔任業務，約定月薪28,000元、全勤獎金1,000元，於次月10日給付，其於111年3月27日遭主管廖振宇以原告身上味道不適任工作為由，告知於同年月31日終止勞動契約，翌日上午廖振宇又告知做到今日（28日）即可，原告當日即請事假，並填寫員工離職書，原告於翌日（29日）即向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告回復僱傭關係，兩造於111年4月12日調解不成立等情，業據提出111年3月薪資單、被保險人投保資料表、原告與廖振宇使用LINE之對話紀錄、111年3月28日請假單、員工離職書、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄等件存卷為證（本院卷第17至49頁），核屬相符。被告於相當時期受合法之通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1項、第3項規定，視同自認，原告上開主張自堪信為真實。

五、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，而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（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做，亦屬之）均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基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」。被告未舉證證明原告有何不能勝任工作之情形，且已盡解僱最後手段性，即難認其依勞基法第11條第5款終止勞動契約為合法。被告終止勞動契約既不合法，兩造間僱傭關係自仍存在。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬有理。

六、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條及第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號判決參照）。查被告向原告為終止勞動契約之意思表示，即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，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，且於解僱後之翌日（111年3月29日）即向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關係，足認原告已將準備依勞動契約本旨提供勞務之事通知被告，惟為被告所拒絕，依前揭規定，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，惟應扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益。查原告自承於111年4月19日起迄至本

院言詞辯論終結時於其他公司工作，每月薪資3萬元等語，並有被保險人投保資料表可按（見本院卷第19、84頁），則自111年3月29日起至111年4月18日止，被告應給付原告薪資20,300元（290,00×21/30＝20,300，元以下均四捨五入），惟原告自111年4月19日起轉向他處服勞務之月薪為3萬元，高於與被告約定之月薪29,000元，經扣除後，原告已無得向被告請求給付之薪資報酬額存在。

七、綜上所述，被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告20,300元，及其中2,900元【即111年3月29日至同年月31日之薪資2,900元（29,000×3/30＝2,900），應於4月10日給付】應自111年4月11日起，其餘17,400元【即111年4月1日至同年月18日之薪資17,400元（29,000×18/30＝17,400），應於5月10日給付）】應自111年5月11日起，均至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

八、本件為勞動事件，就主文第2項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

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

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　23　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　23　　日

書記官　蔡蓓雅