

臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第13號

原告 楊鎮鴻

訴訟代理人 游正曄律師（法扶律師）

被告 基瓦諾國際股份有限公司

法定代理人 許志榮

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月13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

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又民事訴訟法第247條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號判決先例意旨參照）。查原告主張其遭被告非法解僱，請求確認兩造僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否仍存在乙節，即陷於不明確之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，故原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於民國114年7月1日受僱於被告，擔任飯店建置前置作業之一般專員，雙方約定每月薪資為33,000元，於每月5日給付。詎被告於114年8月21日僅透過訴外人即吳麗芬以發送通訊軟體LINE之方式，片面以原告遭資遣、於離

職證明書記載不能勝任工作為由終止勞動契約，惟未具體說明原告有何不能勝任工作之情形，其解僱理由顯屬空泛，難認合法。縱認原告有不能勝任工作之情事，然被告未採取較輕微之處置，被告即逕行解僱，既無充分期間觀察原告之工作表現，亦未提供合理之適應及改善機會，致無從判斷原告是否確屬不能勝任工作。兩造間僱傭關係仍存在，被告仍應按月給付薪資，並應給付114年8月21日至114年8月31日之薪資額差額11,000元，並依法按月提撥勞工退休金至原告退休金專戶。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例，提起本件訴訟，並聲明：(一)確認原告與被告之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告11,000元，及自114年9月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告33,000元，及自該給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自114年9月1日起至原告復職日止，按月為原告提繳1,998元至原告在勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告受僱之職務內容，包含園區售票、顧客服務及相關營運支援工作等。惟原告任職期間即屢次發生怠忽職務、拒絕完成主管交辦事項，工作錯誤頻繁及服務態度不佳或散漫等情形，包含上班時間在工作場所睡覺、滑手機、擅離崗位、未依規定辦理外出、未主動幫顧客服務、未依餐飲相關作業標準作業流程製作餐點致餐點品質不一。綜上情形，原告確有不能勝任工作之情，被告遂依法終止兩造間之勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)原告主張其於114年7月1日起受僱於被告，約定月薪33,000元，被告於114年8月21日以勞動基準法第11條第5款規定為由解僱原告等情，為被告所不爭執，堪信為真。

(二)按勞動基準法第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

01 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
02 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
03 觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
04 任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反
05 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
06 基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終
07 止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年
08 度台上字第2630號判決參照）。被告稱原告於任職期間，有
09 拒絕完成主管交辦工作、帳務管理不當、怠忽職務及工作態
10 度消極、工作品質及服務態度不佳等不能勝任工作之情形
11 （見本院卷第16-17頁），為原告所否認，經查：

- 12 1.證人吳麗芬於本院證稱：我於114年6月迄今，擔任被告管理
13 部的人資，原告是負責園區裡的交辦業務，會依現場狀況調
14 度，我每個禮拜會去現場看狀況。本院卷第21頁是我與原告
15 的對話，當時現場有文書作業，因原告對電腦蠻在行的，所
16 以當時現場主管請原告做要提交給政府單位的明細表，當時
17 交辦給原告的是7月1日開始登打，我8月中問原告打得怎麼
18 樣了，原告跟我說他都沒有做，我當下覺得為何沒做，原告
19 說他不想做，我就馬上打電話給他，原告電話中說他就是不
20 想做，叫我們自己想辦法，找別人做，我說不想做也不能這
21 時候才告訴我，當時已經8月20幾日，過沒多久就要提交給
22 政府單位，原告沒有主動告知，是我問他他才說沒有做。我
23 跟原告說他不做可以，但要給我理由，以原告到職1個半月
24 的時間，原告不會主動說明狀況，就放在那邊擺爛，主管只
25 好一直要求他，當下我跟原告說為何要這樣，是不想做這個
26 工作嗎？還是個人原因只是不想做這件事？原告當下表示他
27 就是這樣，也拿他沒辦法，當下我跟董事長報告，說以原告
28 這樣的表現，到公司約一個半月，公司沒辦法用這樣的人。
29 我每個禮拜去現場，除了看現場狀況，還要整理帳務，有時
30 候因員工休假，所以原告的工作內容會調整，有時候會調到
31 票亭區，就是收門票跟現金，所有結帳要吻合，我印象中有

01 1、2次，數額不吻合，我跟原告說以這樣的情況，原本要補
02 足金額，但因他初次犯，我就幫他補回來。本院卷第23頁是
03 門票收入、餐飲收入的彙總表，我們門票可以抵餐飲50元，
04 所以門票視同現金，對做帳的人來講，需要有門票證明抵用
05 了現金，但原告不把這件事當一回事，把門票亂丟，我們只
06 有跟原告說在這個職位應該要怎麼做，我們只有口頭上輔導
07 他，沒有因這樣子公告或警告或扣他錢。後來就儘量讓原告
08 不要做跟錢有關的事情，這樣就不會有短少的問題。我跟原
09 告對話的日期應該是114年8月21日，我才會說他整個8月都
10 沒有寫，7月時我請他開始慢慢做，我到8月時要跟他要8月
11 的明細表，順便跟原告說7月的有寫錯，他才說他都沒寫等
12 語（見本院卷第56-65頁）。可見被告已有依原告工作情
13 形，調整原告之工作內容，並有口頭輔導原告改善，已有盡
14 相當手段促使原告改善。惟參以證人與原告間之對話紀錄
15 （見本院卷第21頁），可見證人向原告稱「請你給我八月門
16 票卷銷售明細表」、「然後我發現你七月的起迄都寫錯了」
17 等語，原告則回復「我不想寫，所以就沒紀錄了」等語，證
18 人再回「什麼！怎麼可以說不要寫就不寫，這是工作耶！你
19 整個八月都沒有寫嗎？」，原告回「對」，佐以證人上開所
20 稱與原告通話之情形，可見此時原告主觀上已無依證人指示
21 給付勞務之意願，原告主觀上無意願接受證人指示，自無再
22 要求被告以其他方式督促原告改善之餘地。從而，原告主觀
23 上無改善工作內容與給付勞務之意願，足認已不能勝任工
24 作，被告前已督促原告改善，原告仍不願為之，已符解僱最
25 後手段性原則，被告依勞動基準法第11條第5款規定，於114
26 年8月21日終止兩造間僱傭契約，於法有據。

27 2.兩造僱傭契約已於114年8月21日經被告合法終止，原告請求
28 確認兩造間僱傭關係存在、請求被告給付114年8月22日後之
29 工資，及請求被告按月給付工資及按月提繳勞工退休金，均
30 無理由。

31 四、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在，及依兩造僱傭

01 契約，請求被告給付工資、勞工退休金，為無理由，應予駁
02 回。

03 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無
04 影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日
07 勞動法庭 法 官 陳昱翔

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於判決書正本送達翌日起20日內，向本院提出
10 聲明上訴狀，並按他造人數檢附繕本。如委任律師提起上訴者，
11 應一併繳納上訴裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日
13 書記官 劉雅文