臺灣屏東地方法院民事判決

111年度勞訴字第35號

原　　告　葉祝禎

被　　告　力旺國際商行

000000000000000000

法定代理人　謝源樹

訴訟代理人　謝碧訓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月26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、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。本件原告原起訴請求：㈠被告力旺國際商行（下稱被告商行）應給付原告新臺幣（下同）9萬2,583元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈡被告商行應開立非自願離職證明書予原告（見本院卷第19頁），嗣於民國111年11月7日當庭減縮請求為：被告商行應給付原告9萬2,583元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第176頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，應予准許。

二、本件被告商行經合法通知，無正當理由未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自105年4月29日起受僱於南陽鐵路承攬運送股份有限公司（下稱南陽公司），為南陽公司之派遣人員，

原告被派遣至台灣糖業股份有限公司（下稱台糖公司）畜殖事業部工作，於109年1月1日換至瀚峰企業股份有限公司（下稱瀚峰公司），原告繼續在台糖公司工作，再於111年1月1日換至被告商行，而台糖公司與被告商行簽訂之合約有約定，被告商行必須承認原告自105年4月起之年資，惟被告商行接手後3個月就以原告請病假天數過多為由，於111年3月28日以原告不能勝任工作為由，以存證信函通知原告任職至111年3月31日止，然原告實際上111年3月請病假2天6小時，應在合理範圍內，被告商行以原告不能勝任工作為由終止勞動契約，顯非合法。又被告商行違法終止勞動契約，實也違反兩造間之勞動契約致損及原告權益，原告於111年3月29日申請屏東縣政府勞資爭議調解，請求被告商行應給付資遣費及預告工資，可認原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之規定為終止勞動契約之意思表示。原告年資如從105年4月起算，被告商行應給付7萬5,750元之資遣費，本件亦得類推適用勞基法第16條第1項第2款規定向被告商行請求20日之預告工資1萬6,833元。為此爰依勞基法第14條第1項第6款、第17條，並類推適用勞基法第16條第1項第2款規定提起本件訴訟。並聲明：被告商行應給付原告9萬2,583元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告商行則以：被告商行於111年1月1日始承攬台糖公司畜殖事業部各項勞務工作，並僱用原告從事勞務工作，兩造於111年1月1日簽訂勞動契約，因原告有不能勝任工作之事由，被告商行已於111年3月31日終止勞動契約，原告僅受雇3個月。而被告商行已給付資遣費3,116元，且被告商行於111年3月28日發函給原告通知於111年3月31日終止勞動契約，已提前3日預告，故原告請求資遣費7萬5,750元、預告工資1萬6,833元於法無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、下列事實，有下列證據可證，堪信為真實。

㈠被告商行於110年12月28日與台糖公司簽訂「111/112畜產加工場、生鮮肉品工場、品保組、保健組等各項勞務工作採購」勞務採購契約（下稱系爭勞務採購契約），由被告商行派遣人員至台糖公司畜殖事業部畜產科技廠畜產加工場、品保組、保健組、生鮮肉品場從事勞務工作，有系爭勞務採購契約在卷可稽（見本院卷第105至167頁）。

㈡原告於105年4月29日任職於南陽公司，108年12月31日離職；109年1月1日任職於瀚峰公司，110年12月31日離職；111年1月1日任職於被告商行，被告商行於111年4月2日將原告退保，有原告與被告商行簽訂之勞動契約、原告勞保投保明細表在卷可參（見本院卷第33、73至80頁）。

㈢被告商行於111年3月28日以溪湖郵局32號存證信函通知原告於111年3月31日終止勞動契約，其事由為原告於111年3月14、21、24日請假，出勤狀況不佳，依勞基法第11條第5款不能勝任工作之規定終止勞動契約，有溪湖郵局32號存證信函、終止僱傭通知書在卷可參（見本院卷第27至28頁）。

四、本件爭執事項為：原告可否向被告商行請求自105年4月29日起至111年3月31日止計算之資遣費及20日之預告工資？茲分述如下：

㈠原告主張其並無不能勝任工作之情事，被告商行於111年3月28日以原告出勤狀況不佳為由，通知原告於111年3月31日終止勞動契約為違法解僱等語；被告商行則抗辯原告到職後出勤狀況不佳，經被告商行開立勸導單後仍未見收斂，且原告請假理由中自述多次進出醫院，如原告染疫，恐造成工廠營運衝擊，原告已不能勝任工作，故被告商行決定終止僱傭關係等語。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，是該條款所稱之

「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均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準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」（最高法院96年度台上字第2630號裁判要旨參照）。經查，被告商行以原告於111年3月14、21、24日請假，出勤狀況不佳為由，通知原告於111年3月31日終止僱傭關係，有終止僱傭通知書在卷可參（見本院卷第28頁），惟根據被告商行提出之派遣生鮮肉品工場人員簽到表所示，原告於111年3月14日請病假1日，同年月21日並未休假，而係於同年月22日請特別休假5小時，再於同年月24日請特別休假1小時，有派遣生鮮肉品工場人員簽到表在卷可參（見本院卷第51頁），而被告商行於本院言詞辯論時陳稱：原告申請特別休假，被告商行都要陳報台糖，原告所申請的特別休假台糖都有同意，都有在原告申請特別休假的額度裡面等語（見本院卷第176頁），原告於111年3月22、24日申請之特別休假，既均經台糖公司同意，亦在其得申請特別休假之天數範圍內，則原告申請特別休假乃勞基法所賦予之權利，豈能因原告申請特別休假而謂其有出勤狀況不佳之情形。次按勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：㈠未住院者，1年內合計不得超過30日，勞工請假規則第4條第1項第1款定有明文。依上開簽到表所示，原告於111年1月份請病假之天數為3日，2月份請病假之天數為2日7小時，另111年3月9日請病假6小時，同年月14日再請病假1日，故原告於111年3月14日請病假1日亦未違反勞工請假規則第4條第1項第1款之規定，況被告亦自承原告的病假沒有問題等語（見本院卷第252頁），從而，原告所申請之病假及特別休假，均符合勞基法及勞工請假規則之規定，自不得任由被告商行逕以出勤狀況不佳，不能勝任工作為由終止勞動契約，被告商行所為不符

合解僱最後手段性原則。再參以兩造簽訂之勞動契約，契約期間為111年1月1日起至111年12月31日止，而被告商行於111年3月28日即通知原告於111年3月31日終止勞動契約，被告商行顯已違反勞動契約，是被告商行依勞基法第11條第5款片面終止兩造間勞動契約，不生終止兩造間勞動契約之效力，且已違反勞動契約，可資認定。

㈡惟按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項分別定有明文。又所謂「知悉其情形」不以所主張違反勞動契約或勞工法令業經主管機關認定違法為必要，只須勞工知悉雇主有相關違約或違法之事實，即為除斥期間之起算時點。本件原告既主張被告於111年3月25日通知原告於111年3月31日終止勞動契約，係屬違法解僱乙節，則應認原告於111年3月25日即已知悉被告有違反勞動契約之情事，原告欲以被告解僱不合法而依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，揆之上揭規定，自應於其知悉時即111年3月25日後30日內為之，惟原告卻遲至111年10月6日始以起訴狀繕本送達向被告為終止勞動契約之意思表示，有送達證書在卷可參（見本院卷第171頁），然自原告於111年3月25日知悉其被解僱時起，迄其於111年10月6日以起訴狀繕本送達作為終止勞動契約之意思表示止，顯已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間。雖原告曾於111年3月29日向屏東縣政府勞資爭議調解委員會申請調解，屏東縣政府將該申請書於111年4月8日送達於被告商行，惟據原告於申請書上填載之請求調解理由為：「本人於111年3月25日收到公司終止僱傭通知書要求31日止，終止勞雇關係終止事由以本人請病假天數過多多次勸導而未改善，但本人實際上3月只有請病假2天6小時，應屬合理範圍，公司若以此終止契約，本人無話可說，但資遣費計算需以本人最初於台糖

派駐始日起計算，同時給付未預告工資及開非自願離職單」等語，有調解申請書、屏東縣政府送達證書在卷可參（見本院卷第215至216、221頁），則原告於申請調解時，亦非以被告解僱不合法為由終止勞動契約而請求資遣費，從而，無從以原告申請勞資爭議調解，而解為已依勞基法第14條第1項第6款為終止勞動契約之意思表示，而原告復未提出任何證據證明其自111年3月25日起30日內，有另向被告為終止勞動契約之意思表示，則原告依勞基法第14條第1項第6款規定主張終止與被告之勞動契約，顯已逾除斥期間，其自無再依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費及預告工資之餘地。

㈢再者，被告抗辯其已於111年5月10日將資遣費3,116元及111年度剩餘特休假結算現金1,683元給付予原告，並提出員工薪資明細表、薪資轉帳明細查詢單為證（見本院卷第95、97頁），惟原告於本件則係主張依被告商行與台糖簽訂之系爭勞務採購契約，被告商行必須承認原告105年4月29日起至111年3月31日止之年資，並據以計算資遣費等語。經查，依系爭勞務採購契約第8條第16項第1款約定：「廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益」（見本院卷第127頁），則原告所指應併計年資計算者，應僅為計算特別休假之日數，關於資遣費，被告與台糖公司並無併計年資之約定，是原告主張計算資遣費之年資應從105年4月29日開始計算，亦屬無據，並非可採。

五、綜上所述，原告終止兩造間之勞動契約，已逾勞基法第14條第2項所規定之30日除斥期間，其依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，即非適法，則其依同法第17條規定請求資遣費及預告工資，即屬無據。況系爭勞務採購契約亦無被告應就原告之年資予以併計之約定，故原告主張並

非可採，本件原告之訴無理由，應予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　30　　日

民事第一庭　法　官　李育任

以上為正本，係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明：一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書。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　　12　　月　　30　　日

書記官　張文玲