

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第122號

原告 黃喬可

訴訟代理人 劉冠廷律師

林嘉恩律師

被告 巨星創意文化股份有限公司

法定代理人 賴國輝

訴訟代理人 鄭博晉律師

鄭皓軒律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年11月15日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告新臺幣38,000元（其中民國113年11月份應給付新臺幣12,667元），及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國113年11月15日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣2,292元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決聲明第二項、第三項得假執行。但如被告按月各以該月應給付或應提繳數額之現金為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國（下同）113年2月19日起受僱於被告，約定工資為月薪新臺幣（下同）38,000元。原告於113年10月22日向主管張守恆請假（同年11月19日至26日之假），經張守恆准假後，被告之總監蔡雅玲於同年11月14日

01 突告知原告應以紙本請假單方式請假後，同日再改要求原告
02 更改請假日期。後蔡雅玲總監再透過張守恆於以下方案中選
03 擇：一、行程延期，機票及其他損失由公司承擔。二、取消
04 行程，機票及其他損失由公司承擔。三、不取消不延期行
05 程，工作做到今日或月底。而未待原告決定方案，蔡雅玲總
06 監竟於同年11月15日再找原告進行協調會議，會議中以原告
07 工作表現不佳等事由，通知原告依勞動基準法第11條第5款
08 規定終止勞動契約。然原告自入職以來均盡心盡力工作，即
09 使因應被告營業所需，增添許多面試時未曾告知的工作內
10 容，原告仍憑一己之力克服，未曾有任何抱怨。原告之工作
11 表現亦是有目共睹，任職期間均未聽聞被告公司任何管理職
12 批評原告之工作表現不佳。如今竟因請假而遭被告公司惡意
13 解僱，被告終止兩造勞動契約不合法，爰依兩造勞動契約、
14 勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定提
15 起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
16 被告應自113年11月15日起至原告復職之日止，按月於每月1
17 0日給付原告38,000元，及自各期應給付日之次日起至清償
18 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年11月15
19 日起至原告復職之日止，按月提繳2,292元至原告勞工退休
20 金個人專戶。(四)願供擔保請准宣告假執行。

21 二、被告則以：原告於113年2月19日任職，起初係擔任直播主播
22 銷貨工作，惟直播成效不佳，經兩造商談，原告不再擔任直
23 播主播，僅任後勤小編等線下工作。然而原告任職期間仍數
24 次於工作中出錯，甚至屢次未經雇主、主管同意而擅自作
25 為，導致顧客質疑被告之誠信，影響被告商譽，其歷次疏失
26 如附表所示。又原告任職未滿一年，依法於113年8月方有特
27 別休假3日，然原告分別於113年3月請假9日又4小時、6月請
28 假3日、7月請假30分鐘、8月請假1日又5小時、10月請假2
29 日，所請事假已超過勞工請假規則第7條規定之14日上限。
30 另原告任職期間，未向被告告知其同時受僱於訴外人仁寶電
31 腦股份有限公司（下稱仁寶公司）及海辰國際珠寶有限公司

01 (下稱海辰公司)之事，已違反誠信義務，且原告頻繁請
02 假、工作成效不佳之原因，應係原告已有多份工作而無法專
03 心執行被告之工作所致。因被告經數次溝通、提供輔導改善
04 計畫及調整原告工作內容，惟原告仍無法勝任，被告已無工
05 作可提供原告，被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞
06 動契約，自屬合法。又被告已提出「原告改行程，機票及損
07 失由被告承擔」之優厚條件，原告堅持不配合被告之工作安
08 排，仍選擇出國，此後即未再回到公司任職，可見原告自始
09 即無提供勞務之意思等語，以資抗辯。並聲明：(一)原告之訴
10 駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、本院之判斷：

12 (一)、被告依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，並無
13 理由。

14 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
15 終止勞動契約，勞動基準法第11條第5款有明文。揆其立
16 法意旨，須勞工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約
17 所欲達成客觀合理之經濟目的，且雇主於其使用勞動基準
18 法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況下，始得終止勞
19 動契約，庶符「解僱最後手段性原則」（最高法院103年
20 度台上字第1921號裁判意旨參照）。

21 2. 被告稱原告最初擔任直播，成效不佳，後改任後勤小編之
22 線下工作，然仍數次有如附表所示之疏失，導致被告之誠
23 信遭顧客質疑，被告商譽受影響。又原告任職期間請假過
24 多，且於113年10月22日向主管張守恆請假（同年11月19
25 日至26日之假），然並未經被告准許，足見原告有頻繁請
26 假之事實。且原告受僱期間同時任職於其他公司，致有前
27 揭工作不佳之表現，故依上開諸情可認原告對於所擔任工
28 作已不能勝任等語。經查：

29 (1)原告任職期間，於113年3月請假9日又4小時、6月請假3
30 日、7月請假30分鐘、8月請假1日又5小時、10月請假2
31 日等情，有被告提出請假紀錄表及出勤紀錄可佐（見本

01 院卷第122頁至136頁、第168頁），原告不爭執其有上
02 開請假事實，堪信為真。又原告於113年10月22日向主
03 管張守恆請假（同年11月19日至26日之假）獲准乙節，
04 亦有原告與張守恆對話可佐（見本院卷第42頁），被告
05 固稱原告未完成請假程序。然依被告提出之原告歷次請
06 假紀錄及請假對話內容（見本院卷第168頁至171頁），
07 原告歷次請假流程，均係由其主管即張守恆准許即生效
08 力。則被告辯稱原告113年10月22日請假僅經張守恆准
09 許，其請假流程不符公司請假規定，自難採信。又按勞
10 工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之
11 假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主
12 管機關定之。勞工因有事故必須親自處理者，得請事
13 假，1年內合計不得超過14日。事假期間不給工資。勞
14 動基準法第43條、勞工請假規則第7條分別定有明文。
15 上開規定有關請假應給之假期日數以及是否給薪，乃最
16 低標準，如雇主給予之假期優於上開規定，乃至請假期
17 間給予工資，並無不可。本件原告請假，既均經主管同
18 意准假，被告事後自不能再以原告請假日數逾上開規
19 定，指摘原告不能勝任工作。

20 (2)就被告指摘原告任職期間如附表所示之工作疏失部分，
21 固有被告提出相關對話內容為佐（證據出處如附表所
22 示）。原告最初受僱時，兩造約定原告提供勞務內容係
23 擔任直播主，後被告因直播成效不佳而關掉直播間，將
24 原告調整工作內容為擔任後勤小編之線下工作，包括行
25 銷企劃、社群經營、電商營運等。是以調整後之工作並
26 非原告原先受僱時之約定之職務，就該職務之進行所需
27 的學識、能力之取得或學習，應容許原告有相當之適應
28 期以及與主管、同事共事之磨合期。而依對話內容，可
29 知附表編號1、2、4、6發生於113年5月及6月間之「社
30 群圖文製作內容未合於主管要求」狀況，發生於113年6
31 月及7月之編號3、7「申請公司蝦皮官方賣場帳號流程

01 之工作理解與執行能力仍有待提升」，以及發生於000
02 年0月0日之編號8「對主管要求修改消費者回饋文案內
03 容，竟請主管直接修改後交付美術製圖」，應屬被告與
04 主管間彼此間對新型態業務之適應期或磨合期間所發
05 生，並非全無改善之可能。且原告於狀況發生後亦有對
06 標點符號之使用要求回應「好」等語，可見原告並未有
07 主觀上能為而不為改善之情形。又發生於000年0月00日
08 之編號5「記錯棚拍時間」事實，僅有該次記錯，應認
09 係工作偶然之失誤，並不能逕認其已不能勝任工作。發
10 生於000年0月00日之編號9「執行實況主帶貨任務未確
11 實與實況主溝通」事實，應係首次發生溝通疏失情形，
12 而依對話內容可知原告在事後，也有提出避免發生類似
13 狀況之對策（見本院卷第154頁至156頁），包括說明其
14 自己的各項工作「每日必做」、「選品」、「銷售策
15 略」、「蝦皮賣場管理」等具體流程，以及明確其工作
16 項目由其直接統籌負責，而非由主管小守承擔責任，並
17 提出人力需求等。另從原告之主管就該事件檢討「這次
18 事件就像你所說的大家細心點多溝通就好。但很可惜的
19 我們就是沒有做好才會需要檢討」、「我明白，後續我
20 有跟CoCo（即原告）說應該怎麼做，但感覺缺些經
21 驗」、「他（指原告）不願意問，自顧自地做」等內
22 容，可知該次事件應係原告欠缺經驗，及欠缺與主管間
23 之溝通所致，但原告對於該事件有提出檢討，其態度顯
24 然並非推卸責任且無改善之意。此亦可從事後，蔡雅玲
25 於113年9月16日與張守恆以LINE對話時向張守恆表示
26 「她確實有她的問題，但是我們都是願意給機會一起努
27 力的，除非你很明確的說她不行，她不能用，那我們就
28 換人」，張守恆回覆稱「好，我這裡再觀察」（見本院
29 卷第157頁）。可見原告之主管雖就原告之工作狀況進
30 行討論，但並未逕認已達不能勝任工作之情形，而是繼
31 續觀察原告之工作表現。至於發生於000年0月00日編號

01 10「商品出貨遭客戶誤解」事件，固可認原告執行職務
02 發生判斷失誤，致遭客戶對被告為負面評價。然被告事
03 後已檢討評估將客服相關事宜由其他同事接手，並要原
04 告彙整「客服工作內容與應對說明」，作為後續制度優
05 化與流程參考依據（見本院卷第161頁）。上開過程，
06 並未見原告於該事件過後，拒絕配合改善，致被告已無
07 從信賴原告提供勞務。

08 (3)被告另於本件審理期間，追加不能勝任工作事由，被告
09 抗辯原告未向被告告知其受僱期間同時受僱於訴外人仁
10 寶公司及海辰公司之事，已違反誠信義務，原告頻繁請
11 假、工作成效不佳之原因，應係原告已有多份工作而無
12 法專心執行被告之工作所致等語。查，原告任職期間另
13 受僱於仁寶公司，此為原告所不否認，應可信為真。另
14 依原告勞保投保資料（見本院卷第93頁），海辰公司係
15 113年10月22日始為原告退保，應可認原告至113年10月
16 22日止，亦同時受僱於海辰公司。雖依原告提出離職證
17 明書（見本院卷第360頁），上載原告任職於海辰公司
18 期間為112年10月16日至113年1月4日止，然被告已否認
19 離職證明書之真正，此部分尚難認原告主張可採。而我
20 國法律並未禁止勞工同時受僱於多數雇主（即兼職），
21 本件依被告提出員工僱用契約書（見本院卷第116
22 頁），亦未約定原告於工作時間以外之時間，不得為兼
23 職行為。則原告受僱於被告期間，同時又受僱於仁寶公
24 司、海辰公司之事，尚難認有何違法或違約。且依原告
25 之出勤紀錄（見本院卷第122頁至136頁），原告均依兩
26 造約定時間上班提供勞務，未因兼職而影響其對原告提
27 供勞務，自不能僅憑原告身兼多份工作之事實即推認原
28 告就受僱於被告期間，對被告要求所提供之工作有不能
29 勝任之情事，是被告此部分抗辯亦非可採。

30 3. 綜上、被告所舉附表所示各項事實，尚難逕認原告於客觀
31 上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而

01 不為，已無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之
02 經濟目的，且被告於其使用勞動基準法所賦予之各種手
03 段，仍無法改善之。被告以原告不能勝任工作，依勞動基
04 準法第11條第5款規定終止勞動契約，尚難認合法。

05 (二)、原告請求被告繼續給付薪資及提繳勞工退休金，為有理
06 由。

07 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
08 得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向
09 他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由
10 報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。是雇主不法解
11 僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。
12 勞工無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動
13 契約請求該期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第14
14 05號判決意旨參照）。被告抗辯其已提出「原告改行程，
15 機票及損失由被告承擔」之優厚條件，原告堅持不配合被
16 告之工作安排，仍選擇出國，此後即未再回到公司任職，
17 可見原告自始即無提供勞務之意思等語。經查，被告於11
18 3年11月15日通知原告依勞動基準法第11條第5款規定終止
19 勞動契約，已要求原告於11月18日完成工作交接，可見被
20 告拒絕受領原告提供勞務。而兩造間勞動契約既繼續存
21 在，原告於被告不法終止勞動契約後，於113年12月2日聲
22 請勞資爭議調解，並於同年月25日調解時向被告表明「請
23 資方恢復僱傭關係」意旨，應可認原告有依約提供勞務之
24 意思。則依前揭說明，原告依兩造間勞動契約請求被告繼
25 續給付薪資，即屬有據。又原告請事假既經被告准許，其
26 即依法享有事假權利，被告雖有提出請求原告銷假之要
27 求，但並未獲原告同意，則原告已經獲准之事假權利仍存
28 在，原告依法行使其事假權利，事假期間未到公司上班，
29 自不能憑認原告有何拒絕提供勞務之意思，是被告此部分
30 抗辯並非可採。又原告自113年2月19日起受僱於被告，約
31 定工資為月薪38,000元，被告對此並不爭執（見本院卷第

01 70頁)，堪信為真實。然原告自113年11月19日至26日既
02 係請事假出國，期間有6個工作日，原告就該6個工作日期
03 間即無請求被告給付工資之權利，則原告請求被告自113
04 年11月15日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告
05 38,000元，其中113年11月15日至30日共16日，應扣除6個
06 工作日，始屬合理，亦即113年11月份得請求之工資為12,
07 667元（計算式： $38,000 \div 30 \times 10 = 12,667$ ，小數點以下四
08 捨五入）。又原告之兼職係於受僱於被告前，其兼職之工
09 資並非因被告不法終止勞動契約後，始因此不服勞務而轉
10 向他處服勞務所取得，此處尚不能依民法第487條但書規
11 定將原告自他人處所得由之工資扣除原告之請求，併此說
12 明。

13 2. 又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
14 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
15 依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未
16 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條
17 第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。原告請求
18 經准許部分，併請求自各期應給付日之次日起至清償日止
19 按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，逾此範圍，為
20 無理由。

21 3. 再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工按月提繳退休
22 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月
23 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇
24 主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
25 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，
26 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
27 分別有明文。兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應給付原
28 告每月工資38,000元，既如前述，被告即有依上揭規定為
29 原告提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶之義務。依11
30 3年勞工退休金月提繳工資分級表所示（見本院卷第72
31 頁），月薪38,000元屬之月提繳工資應以38,200元計，被

01 告按月應提繳數額為2,292元。故原告請求被告應自113年
02 11月15日起至原告復職日止，按月提繳2,292元至勞工保
03 險局設立之原告勞工退休金個人專戶，為有理由。

04 四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞工退休金條例第31條第1
05 項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自11
06 3年11月15日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告3
07 8,000元（其中113年11月份應給付12,667元），及自各期應
08 給付日之次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及被
09 告應自113年11月15日起至原告復職日止，按月提繳2,292元
10 至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶部分，為有理
11 由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

12 五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。按法
13 院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假
14 執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標
15 的物提存而免假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有
16 明文。本件原告請求有理由部分，依據前開規定，由本院依
17 職權宣告假執行，及酌定相當擔保金宣告被告供擔保後得免
18 為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依
19 據，應併予駁回。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
21 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
24 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

25 以上正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
28 命補正逕行駁回上訴。

29 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日
30 書 記 官 陳 珮 勻

31 附表：

編號	日期	事件內容	證據
1	113年5月6日	社群製圖未達標準：原告擔任電商帶貨主播，並於直播以外時段兼任社群內容製作相關工作。在社群圖文製作過程中，多次產出內容未符合品牌美感標準，經主管溝通後已明確調整為由專業美術人員統一負責設計，以維護內容品質與視覺一致性。	本院 卷第140頁對話
2	113年6月17日	文案標點錯誤：原告於社群文案撰寫中出現不恰當的標點與表情符號使用，顯示對文案排版規範與閱讀邏輯缺乏基本認知。針對此情形，主管首次提醒其應避免此類標點與符號錯誤，並強調正確使用標點符號對於品牌溝通與閱讀體驗的重要性。	本院 卷第142頁對話
3	113年6月19日	工作能力：主管於原告入職滿3個月時，與公司總監針對原告整體工作狀況進行內部討論(以原告協助申請公司蝦皮官方賣場流程時態度偏向被動之事為例)。雙方一致認為原告在處理工作任務與回應狀況的表現上，與職務要求存有明顯落差，顯示原告在工作理解與執行能力方面仍有待提升。	本院 卷第143頁至146頁對話
4	113年6月24日	文案標點錯誤持續(符號全形半形未統一)	本院 卷第147頁對話
5	113年6月25日	棚拍記錯時間：「直播主棚拍」為被告年度拍攝專案，拍攝時間已於事前明確通知原告。惟原告當日記錯時間，未依約準時到場，導致拍攝流程延遲。另其所穿著服裝亦非事前溝通確認之造型。	本院 卷第148頁對話
6	113年6月28日	社群製圖問題持續：未依流程交由美編製圖，內容品質再度不符標準。	本院 卷第149頁對話
7	113年7月3日	對主管提醒之工作態度未積極：原告先前在協助申請公司蝦皮官方賣場流程時態度偏向被動，主管於113年7月3日就蝦皮帳號進度中特別提醒其應主動關注申請進度與可能需補件之事項。然原告對於提醒未予以正面回應，並表示「下次換人」，顯示在協作態度與責任感上有待強化。	本院 卷第150頁對話
8	113年8月9日	對主管提醒之工作態度未積極：原告於113年8月9日將「消費者回饋文案」交由直屬主管審閱，在收到建議後，未依指示修改內容，而是回應由主管直接修改後交付美術製圖。此作法未符合工作交辦流程與職責分工原則，顯示原告在處理任務上的角色認知與責任感仍有落差。	本院 卷第151頁對話

9	113年9月16日	實況主合作溝通疏失：原告於執行實況主帶貨相關任務時，未確實與實況主之經紀人完成產品資訊溝通，導致實況主對公司指定推廣之商品內容不清楚。	本院 卷第152頁至157頁對話
10	113年9月24日	<p>蝦皮事件損及商譽：原告於處理蝦皮賣場訂單時，因原商品尚未出貨，先行寄出活動贈品予消費者。客戶收到贈品後，誤以為已完成付款之2,400元商品為即溶咖啡，進而於平台留言指控公司為「詐騙集團」。</p> <p>此誤會影響品牌形象與消費者信任。</p> <p>該事件對被告商譽造成顯著負面影響，被告於113年9月24日下午立即召開內部檢討會議，與會人員包括蔡雅玲、邱冠鴻及張守恆。會議認定原告於該次事件處理中存在嚴重判斷失誤。為避免類似情形再次發生，公司決議由同事黃俊傑接手協助客服相關事宜，並要求原告彙整「客服工作內容與應對說明」，作為後續制度優化與流程參考依據。</p>	本院 卷第159頁至163頁對話