

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第137號

原告 劉璦薇

訴訟代理人 羅淑菁律師

被告 江春池即祥圓健康素食自助餐

訴訟代理人 林亮宇律師

陳虹羽律師

李承哲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣2,027元，及自民國113年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新台幣2,027元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加。但請求之基礎事實同一者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。者民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第2項分別定有明文。查本件原告起訴時，原聲明請求：1. 確認兩造僱傭關係存在，2. 被告應自民國112年12月9日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告新臺幣(下同) 29,000元，及各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，3. 被告應自112年12月9日起至原告復職之日止，按月提繳退休金1,740元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱系爭個人專戶)，嗣後迭變更聲明，並於113年9月25日言詞辯論時，追加

01 聲明：4. 被告應給付原告1,002,275元，及自113年6月18日起
02 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，業經記明筆錄
03 在卷（本院卷第233至234、245頁），其先後請求之基礎事實
04 同一，均為僱傭關係期間衍生之爭議，且經被告無異議，而為
05 本案之言詞辯論，核與前開規定相符，應予准許。

06 貳、實體事項：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自112年11月8日起受僱被告，擔任內場工作，負責洗
09 菜、煎餅、洗鍋盤等工作，每月薪資29,000元。

10 1. 原告任職期間均善盡其責，然被告於112年12月8日逕對原告
11 稱：「你做到今天，明天以後不用來了」等語，未告知原告
12 原因，即口頭終止兩造勞動契約，經原告當場拒絕並表明繼
13 續提供勞務，且於隔日申請勞動調解，並隨即於同年12月13
14 日以存證信函通知被告表明願意繼續任職之服勞務之意思，
15 然被告均未置理，且未給付原告112年12月8日工資1,115元
16 （計算式： $29000 \div 30 = 1115$ ）。其後，兩造再於同年12月27
17 日經勞資爭議調解不成立。

18 2. 兩造間並無試用期間之約定，另原告未有經被告多次要求改
19 善未見成效之情形，並無不能勝任工作之狀況，是被告終止
20 兩造契約並非合法，則兩造僱傭關係仍存在，被告仍應按月
21 給付原告工資29,000元，及提繳退休金至系爭個人專戶。

22 3. 此外，被告工作場所設備老舊，流理台破裂未修繕，致原告
23 於112年11月30日受有右食指割傷之傷害（下稱系爭傷
24 害），屬職業傷害，因此支出醫藥費1,160元，自得請求被
25 告補償，另並得請求被告賠償原告慰撫金50萬元。

26 4. 再者，原告受有系爭傷害後，仍盡力工作，卻於嗣後無由遭
27 被告解僱，且經被告於調解時訛稱：請到原告有夠倒楣等語
28 （下稱系爭言詞），致原告因此名譽受有損害，被告亦應給
29 賠償原告慰撫金50萬元。

30 (二)為此，爰依勞基法第59條第1項、民法第184條第1項、第195
31 條第1項之規定提起本訴，並聲明：1. 確認兩造僱傭關係存

在，2. 被告應自112年12月9日起至原告復職之日止，按月於次月10日前給付原告29,000元，及各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，3. 被告應自112年12月9日起至原告復職之日止，按月提繳退休金1,818元至勞保局設立之原告系爭專戶，4. 被告應給付原告1,002,275元（計算式：1115+1160+500000+500000=0000000），及自113年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。5. 願供擔保，請准宣告免予假執行。

二、被告則以

(一)兩造約定112年11月8日至同年12月7日為試用期間，然原告於試用期間內，工作有諸多瑕疵，經被告委由同僚多次協助及輔導仍未見改善，確有不能勝任工作之情事，經於被告於試用期滿後之12月8日考核未通過，遂於同日依據勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約，則所為終止並無不法，原告請求確認兩造僱傭關係存在，及按月提繳退休金至系爭個人專戶並無理由。

(二)原告每月薪資包含本薪26,000元，另職務津貼、全勤獎金、油資貼各1,000元則屬恩惠性給予，故原告每月薪資應以26,000元計之。此外，原告於112年11月30日雖於工作時受有系爭傷害，然被告有積極請原告就醫，原告請求身體權受侵害之慰撫金50萬元並非合理；再者，被告否認有於調解時為系爭言詞，原告請求被告賠償名譽權受侵害之慰撫金尚非有據。

(三)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 願供擔保，請准宣告假執行。

三、爭執與不爭執事項

(一)不爭執之事項

1. 原告於112年11月8日至112年12月8日受僱被告負責洗菜、洗餐盤等內場工作，工作時間為週一至週六上午8時至下午1時，約定每月薪資26,000元，另薪資袋上載稱職務津貼、全勤獎金、交通津貼，各1,000元。被告於12月8日有給付原告薪資26,000元，職務津貼、全勤獎金、交通津

貼，各1,000元。

2. 被告於112年12月8日通知原告終止兩造勞動契約。

3. 原告自112年12月9日起即未上工。

4. 原告有以存證信函通知被告為服勞務之意思表示。被告則以解僱合法為由，拒絕原告繼續提供勞務（本院卷第25、61頁）。

5. 被告同意給付原告112年12月8日薪資867元。

6. 原告於112年11月30日因工作導致受系爭傷害，支出醫療費用共1,160元，被告同意給付此部分醫療費用。

7. 若原告之請求有理由，利息部分同意自113年6月18日起計（本院卷第234頁）

(二) 爭執事項

1. 兩造是否有試用期間的約定？被告終止兩造勞動契約是否合法？若終止契約不合法，原告請求被告每月給付薪資及提撥退休金至系爭個人專戶是否有理由？

2. 原告每月工資為何？原告請求被告給付12月8日工資1,150元是否有理由？

3. 原告因系爭傷害可否請求被告給付慰撫金？原告請求被告給付50萬元慰撫金是否有理由？

4. 被告於調解時是否有向原告稱系爭言詞？若是，是否有侵害原告名譽權？原告請求被告給付慰撫金50萬元是否有理由？

四、本院得心證之理由

(一) 兩造有無試用期間之約定

1. 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。被告抗辯：兩造有試用期間之約定，為原告所否認，揆諸上開說明，應由被告就此部分為舉證之責。

2. 經查：(1)證人江玉霜於本院審理時證稱：我任職被告廚師，負責在廚房炒菜，於被告工作約30年，一般被告徵人後，新員工來就直接教她們怎麼做，直接上工等語（本院卷第198

頁），則兩造是否有試用期間之約定，尚屬未明，加以被告於本院審理時陳稱：試用期間為口頭約定，沒有其他舉證等語（本院卷第194頁），則被告此部分抗辯，尚屬不能證明。(2)至證人即廚師陳春蓮固證稱：新員工有試用期間之約定等語，然亦證稱：不知道兩造就試用期間約定期間為何等語（本院卷第205頁），另證人即晚班洗菜人員陳淑鳳於本院審理時證稱：應徵時老闆娘有跟我說試用期是一個月等語（本院卷第211頁），然亦證稱：原告面試時，我沒有在現場等語（本院卷第212頁），則證人陳春蓮及陳淑鳳就兩造就試用期間之約定為何，並未有見聞，是其等前開證述，仍無從據為兩造有試用期間約定之依據。(3)況縱有試用期間之約定，一個月試用期乃至112年12月7日止，而被告則不爭執係於112年12月8日對原告為終止契約之意思表示（見不爭執事項三(-)2.），亦已逾試用期間。

3. 準此，被告抗辯：兩造有約定試用期間及被告於試用期間內終止兩造契約等語，並非可採。

(二)被告終止兩造勞動契約為合法，原告不得請求被告按月繼續給付薪資及提撥退休金至系爭個人專戶

1. 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」。勞基法第11條第5項定有明文。次按勞基法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，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，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，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；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上字第278

5號判決要旨參照)。

2.(1)原告主張：①伊每日辛勤工作，從無遲到早退，②縱有與廚師配合不當，乃因被告未提供足夠有孔洗菜籃，致瀝水未乾造成廚師炒菜時產生不便而對原告心生不滿，③另原告有輕微重聽，於面試時已有告知被告，亦不影響工作，④又帶領入職之同事亦肯定原告之工作能力，堪認原告並無不能勝任工作之情形；⑤況原告亦無經被告多次要求改善仍未改進之狀況，且被告未對原告為輔導或提供協助原告改善之措施，被告解僱原告違反最後手段性，被告所為終止並非合法等語，(2)被告則抗辯：原告任職期間無法勝任工作，經同僚多次告知及協助改進，仍未有進展，確有不能勝任之情形等語。

3. 經查：

(1)「12月15日，00：48-我是祥圓老闆…，因無發法（誤為『發』）勝任工作才予（誤為『於』）解僱（誤為『雇』）謝謝」，有原告提出之Line附卷可參（本院卷第158頁），對照原告於本院審理時自陳：12月8日被告解僱我，我問他原因，他說因為我工作來不及等語（本院卷第193至194頁），既然被告於112年12月8日已向原告表明工作來不及等語，並於其後再於同年月15日以Line上告知勞基法之事由，堪認被告於112年12月8日係以不能勝任為由終止兩造勞動契約，先予敘明。

(2)證人即被告廚師江玉霜於本院審理時證稱：①被告有分早晚班，早班工作時間為上午8點至下午1點，廚房有兩位廚師，及1位洗菜及洗餐盤之人員、以及3位整理菜之人員；原告是任職洗菜人員，原告除了洗菜及餐盤外，要負責把洗菜及餐盤的地方整理好，另外若外場有空盤及夾子，她要負責收回清洗，再送出去給客人用。②原告入職時有請原來的洗菜人員教導跟交接及帶她做，當時有跟原告說工作的程序及物品放置的位置，該職位最快3天、最慢1週可以上手，③原告每天的流程就是於廚師烹飪前備妥所需的食材，食材會有其他

01 人員切好，原告只負責洗菜、交給廚師料理、並將成品送出
02 外場給客人、回收餐盤及清洗，不需要負責做便當或外送工
03 作。④我沒有遇到原告推託工作的情形，但原告任職期間，
04 工作程序都很亂，她自己的工作場所也很亂，例如東西丟的
05 滿地都是，我們要上廁所要經過她洗菜的地方，我們都沒有
06 路可以過去，以前或現在的員工都沒有這種狀況；我們也會
07 常常提醒她，但沒有用，拖盤跟菜盤都堆的很髒亂，洗的菜
08 沒有放好。她就是很自我、我行我素，跟她說程序也搞不清
09 楚。原告工作場所就是個水槽，旁邊有一個放菜的平臺，我
10 們拿菜去煮後，該平臺就空置，我們把盤子放在那裡，她說
11 不行，一定要我們放地上。另外原告也很不好溝通，跟她說
12 要如何進行，她無法接受。此外工作效率比較慢，要催促許
13 多次才願意清洗，因為她的工作程序及場所混亂，會影響到
14 我的出菜流程跟時間等語（本院卷第196至204頁）

15 (2)證人陳春蓮於本院審理時證稱：①我任職被告廚師20餘年，
16 原告入職時，前手有跟原告交接，教原告洗菜、備料及工作
17 流程，她入職的第一、二、三天都有跟她說，但她就是會來
18 不及，最後連我本人也跟她說，但她則回「你不會自己先洗
19 一下」等語，②我們是照順序，食材要要煮要滷，但原告無
20 法完成備料，我們會因此來不及（煮好）讓別人送便當，③
21 另外我們工作是衛生第一，不然會有食安問題，我覺得她工
22 作不太衛生，例如青花菜一般至少要洗兩次，她只有洗一
23 次，我跟她說過；④此外，煮菜後有時候有些小杯子，我會
24 拿給她洗，她洗了一兩天就跟我說「這個你自己倒一下」，
25 我想我們如果要自己倒，就不用應徵她了；⑤我不知道原告
26 有沒有改善，江玉霜人比較好，跟她說過很多次，她想趕快
27 讓原告上手，我則是怕說太多次後、人家討厭我等語（本院
28 卷第204至209頁）

29 (3)證人陳淑鳳於本院審理時證稱：①我負責洗菜洗盤子，任職
30 約1年10月，原告是早班、我是晚班，被告沒有要求工作流
31 程，但有規定一定要讓廚師準時炒菜，廚師要什麼要趕快給

廚師，②原告入職時，老闆娘有叫我指導原告怎麼做，我有去教原告三天，包括鍋子怎洗、東西怎放、洗菜時間、流程怎做等，例如鍋子洗好要放廚房，及被告有規定洗菜的工具有要放有洞的檯子裡面等，③可是我我叫原告端進去（廚房）放好，但她端進去又亂掉，也有教她菜洗好要放在一個平台，不能放地上，及怎疊，但她疊的永遠都會崩掉，④另外我晚班工作時間是下午3點半到晚上10點，但我每天都要提早3點去，因為她東西都收不好，鍋子、碗盤、垃圾都收不好，沒有歸位到櫃子，甚至沒有洗就塞流理台底下，我沖水時堵住，還要去把東西清出來才知道；⑤我帶原告三天，廚房環境真的好亂，地上永遠都是油，我只教她三天就是因為廁所很油，第三天我進廁所時滑倒摔到屁股，就請假沒去了，因為進廁所前要經過原告洗菜、洗盤子的地方等語（本院卷第210至214頁）

(4)依此，對照證人前開證述內容，被告已責由同僚多次提醒協助原告改善，原告稱被告未予輔導措施，未有經被告多次提醒仍未改進之情形，均要與證人證述情節相歧，並非可採。

4. 次查，被告為素食餐廳，然原告就洗菜之衛生程度、環境安全維護尚欠嚴謹、工作效率則未能配合被告營業，並因原告無法掌握工作流程、無法配合廚師烹飪、且備菜不及造成廚房無法順利出菜及製作便當，此外，因原告工作處理未完成或不當另造成晚班交接班困擾、更因此致同事有滑倒之情形，佐以原告前經同事多次或輪番提醒仍未有改進之意，且無實際改進之行為，則原告客觀上之能力不能勝任工作，主觀上亦未能配合被告工作之分派，是原告所提供之勞務無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，既然食材之衛生、工作環境之安全、烹煮程序之遵守及時限，乃被告經營餐飲業之核心價值，是綜合衡量結果，難期待被告採用解僱以外方式繼續僱傭關係，則被告終止兩造勞動契約難認不法。原告主張：被告違法解僱原告，並非可採。

5. 至原告另主張證人證述不可採等語，然證人證述內容互核並

01 無相歧，原告就此部分則未再舉證以為其佐，則原告此部分
02 主張，尚非有據，而非可取。

- 03 6. 準此，兩造勞動契約經被告於112年12月8日經被告依據勞基
04 法第11條第5項以口頭向原告通知而終止，則原告請求確認
05 兩造僱傭關係存在，及繼續提繳退休金之系爭個人專戶，即
06 非有據，並非可採。

07 (三)原告因右食指遭割傷之職業災害不得向被告請求給付慰撫金

- 08 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
09 任。慰藉金之賠償，須以不法侵害他人之身體、健康、名
10 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而
11 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
12 之金額。民法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明
13 文。依此，侵權行為以行為人須具備違法性、有責性，並不
14 法行為與損害間具有因果關係，始足當之。

- 15 2. 查原告於工作期間受有系爭傷害之事實，固為被告所不爭執
16 （見不爭執事項三(一)6.），然原告主張因被告之流理台破損
17 致受系爭傷害等語，則經證人江玉霜於本院審理時證稱：我
18 不知道原告有受傷，是提告後才知道等語；及證人陳春蓮於
19 本院審理時證稱：我不知道原告有受傷，她都沒說等語（本
20 院卷第214頁），是系爭傷害是否為被告之故意或過失所造
21 成，尚屬未明；此外，原告就此部分並未另提出其他事證以
22 為其佐，則揆諸上開說明，原告主張：被告應負侵權行為損
23 害賠償之責，要件未備，尚非有據，而非可採。

24 (四)系爭言詞並無侵害原告名譽權，原告不得請求被告給付慰撫
25 金

- 26 1. 按言論自由為人民之基本權利，憲法第11條有明文保障；名
27 譽權旨在維護個人主體性及人格之完整，為實現人性尊嚴所
28 必要，亦受憲法第22條所保障。司法院大法官會議釋字第50
29 9號解釋為調和言論自由與名譽保護之基本權利衝突，於刑
30 法第310條第3項本文、第311條所定事由外，增設「相當理
31 由確信真實」或「合理查證」，作為侵害名譽之阻卻違法事

01 由。準此，行為人關於事實陳述之言論，如有貶損她人在社
02 會上之評價，雖不能證明言論內容為真實，但依其所提證據
03 資料，認為行為人有相當理由確信其為真實者，仍得阻卻侵
04 害名譽之違法。行為人是否已盡合理查證義務，應以善良管
05 理人之注意義務為標準，就個案所涉名譽侵害之程度、與公
06 共利益之關係、陳述事項之時效性、資料來源之可信度、查
07 證成本、查證對象等因素綜合判斷之。侵害名譽權損害賠
08 償，須行為人因故意或過失貶損她人之社會評價，而不法侵
09 害她人之名譽，致她人受損害，方能成立（最高法院 106
10 年度台上字第125號民事判決要旨參照）。次按，人格權侵
11 害責任之成立以「不法」為要件；而不法性之認定，採法益
12 衡量原則，就被侵害之法益、加害人之權利及社會公益，依
13 比例原則而為判斷；倘衡量之結果對加害人之行為不足正當
14 化，其侵害即具有不法性（最高法院103年度台上字第1611
15 號民事判決要旨參照）。

- 16 2. 原告固主張被告於調解時訛指系爭言詞，業已侵害原告名譽
17 權等語。然原告任職期間確有不能勝任被告工作之情形，業
18 如前述，則被告指原告有不適任之情形係有相當證據及理
19 由，對照被告為餐飲業，就食材衛生、工作環境安全、餐飲
20 出餐時間等，因事業屬性而屬其工作重點，惟因原告無法配
21 合致有出餐不順、人員滑倒之情，均經證人證述如前，則被
22 告綜合原告工作情形，就原告任職期間之不便利，抒發身為
23 雇主之感受，即難認有「不法」侵害原告名譽之情形，從
24 而，揆諸上開說明，原告主張被告侵害其名譽權應負損害賠
25 償之責，仍難認有據，而非可採。

26 (五)被告應補償原告醫療費用

27 按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇
28 主應依下列規定予以補償。一、勞工受傷或罹患職業病時，
29 雇主應補償其必需之醫療費用。勞基法第59條第1項第1款定
30 有明文。查原告主張系爭傷害為職業災害請求被告給付醫藥
31 費1,165元為兩造所不爭執（見不爭執事項三(一)6.），則原

告依據前開規定，請求被告補償前開費用，即屬可取。

(六)被告應給付原告112年12月8日薪資

1. 按三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。

2. 查原告固主張每月薪資為29,000元，然為被告所否認，抗辯：每月薪資為26,000元等語。查被告交付予原告之112年12月薪資袋上載稱薪資26,000元、職務津貼、全勤獎金、交通津貼，各1,000元，有薪資袋附卷可參，亦為兩造所不爭執（見本院卷第29頁，不爭執事項三(一)1.），堪認原告知本薪為26,000元，原告固主張獎金及津貼亦屬薪資，然原告僅任職一月，前開項目之給付是否為勞務給付之對價或經常性之給予，則尚屬未明，原告就兩造約定給付之條件亦未再提出其他事證以為說明，則原告主張前開獎金及津貼屬工資，即尚非有據，依此，被告抗辯：原告每月薪資26,000元為可採。

3. 再者，被告就應給付112年12月8日薪資867元予原告乙節，並不爭執（見不爭執事項三(一)5.），從而，原告請求被告給付當日薪資867元為可採，逾此部分，尚非有據。

五、綜上，原告依據勞基法第59條第1項第1款請求被告補償原告醫藥費1,160元，及依同法第22條請求被告給付112年12月8日工資867元，共2,027元，以及自113年6月18日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，則尚非有據，為無理由，均應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之

01 判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣
02 告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假
03 執行。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日
06 勞動法庭 法 官 陳航代

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日
11 書記官 江沛涵