

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第111號

原告 劉芳妤

被告 胖都督有限公司

法定代理人 衛懷晉

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國110年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

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。查，本件原告起訴時，訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）180,000元。(二)願供擔保請准宣告假執行。嗣於民國110年5月17日具狀變更訴之聲明第1項金額為被告應給付原告192,000元（院卷第57頁），核原告所為係擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，自應准許。

二、原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，依民事訴訟法第385條第1項前段，一造辯論而為判決。

貳、實體事項

一、原告起訴主張：其於民國104年7月12日任職於被告公司，擔任服務人員，其後被告無理由終止其繼續在公司工作，為此，提起本件訴訟，並聲明請求：被告給付預計爭議期間即自起訴狀送達被告日起至第一審訴訟終結之日止之薪資計192,000元（每月薪資32,000元×6個月），並願供擔保請准

01 宣告假執行。

02 二、被告則以：其於原告上班前即告知需攜帶身分證，惟原告上
03 班首日未帶身分證，其以為原告粗心未帶，遂請同事轉告原
04 告次日上班需帶上開證件以辦理入職及勞健保手續。詎原告
05 隔日上班仍未攜帶身分證，而上班首日攜帶身分證乃一般社
06 會常理，尤以當時原告已具有相當工作經驗，實不該發生此
07 等失誤。又原告工作之時不認真，其因而決定不雇用原告等
08 語置辯，爰聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)
09 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、本院之判斷：

11 (一)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
12 不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。而勞工能力、
13 學識、技能不足致無法完成工作者，固屬不能勝任工作。但
14 勞工縱有執行雇主所交付職務之學識技能，若其主觀上無意
15 為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為，則雇
16 主仍無法達成其僱傭該勞工所欲達成之客觀上合理經濟目的
17 ，其結果與客觀上能力、學識、技能不能勝任工作，並無二
18 致。故勞基法第11條第5款規定所謂確不能勝任工作，不僅
19 指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工
20 作者而言，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付
21 之義務者亦屬之。

22 (二)原告固主張兩造勞動契約未經合法終止，是遭被告片面非法
23 解僱，被告則以上開情詞置辯，而原告遲未備妥證件，以供
24 雇主辦理入職及投保勞工保險手續，足認原告不能配合雇主
25 需求，依一般社會理性人標準，主觀上確實欠缺維繫勞資關
26 係存續的意思，是被告以其工作態度不符要求，亦無法改善
27 等情事，確不能勝任工作，而終止兩造之勞動契約，依照前
28 開說明，自屬合法有據。

29 (三)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
30 請求報酬，民法第487條前段固有明文。惟本件被告既已於
31 104年7月間合法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係已經消

01 減，即無原告所指非法解僱之事由，被告自無需再受領原告
02 提供勞務或為提供勞務所為之準備，自不可能發生「受領勞
03 務遲延而需繼續給付薪資」之情形，是原告請求被告給付自
04 起訴狀繕本送達被告翌日即110年8月6日起至第一審訴訟終
05 結之日即110年9月24日止之薪資192,000元，即屬無據。

06 四、綜上所述，原告請求被告給付192,000元，為無理由，不應
07 准許。原告既受敗訴判決，其假執行之聲請，同失所據，應
08 併予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證
10 據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，
11 併予敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 110 年 10 月 5 日
14 勞動法庭 法 官 林瑋桓

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 110 年 10 月 5 日
19 書記官 江慧君