

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡上字第4號

上訴人 劉芳妤

被上訴人 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，上訴人對於民國110年10月5日
本院110年度勞簡字第111號第一審簡易判決提起上訴，本院合議
庭於111年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

上訴人經合法通知，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，爰依被上訴人之聲請，由其一造
辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國104年7月12日受僱於被上訴
人擔任服務人員，詎遭被上訴人無正當理由終止勞動契約，
因被上訴人終止為不合法，故應給付上訴人自起訴狀送達被
上訴人之日起至第一審訴訟結束之日止共6個月，按月以新
臺幣（下同）3萬2000元計算，合計19萬2000元之薪資等語
。

二、被上訴人則以：被上訴人為替上訴人辦理入職手續及勞健保
加保，於上訴人上班首日前告知其需攜帶身分證明文件，然
上訴人於上班首日未攜帶相關身分證明文件，且經被上訴人
再次提醒，上訴人於次日仍未攜帶相關身分證明文件，又因
其工作不認真，被上訴人乃立即不予僱用，是被上訴人並非
無正當理由而終止兩造間勞動契約等語置辯。

01 三、原審駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，並聲明：原
02 判決廢棄，發回第一審重新審理。被上訴人則答辯聲明：上
03 訴駁回。

04 四、本院之判斷：

05 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
06 止勞動契約，勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款定有
07 明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇
08 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
09 僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括
10 勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔
11 任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、
12 品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。所
13 謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、
14 能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能
15 為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行
16 勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保
17 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，
18 為當然之解釋。

19 (二)上訴人主張遭被上訴人無正當理由解僱，兩造間勞動契約未
20 經合法終止等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查
21 ，上訴人業經原審及本院合法通知均未到庭陳述，亦未提出
22 相關事證佐證。而雇主因須為到職之勞工辦理勞健保加保事
23 宜，要求勞工提供相關身分證明文件乙節，乃為事理之常，
24 且雇主亦不可因勞工未提供身分證明文件而免除其投保責任
25 ，仍應擔負勞基法上補償責任及依勞工保險條例第72條之賠
26 償義務。是上訴人遲未配合提供其身分證明文件乙情，已足
27 見上訴人主觀上欠缺維繫勞資關係存續之意思，倘被上訴人
28 仍僱傭上訴人，反將使其自陷違反法令之窘境與風險，故被
29 上訴人以上訴人工作態度不符要求，亦無法改善，有不能勝
30 任工作之情事，而終止兩造間勞動契約，依照前開說明，自
31 屬合法。

01 (三)從而，兩造間勞動契約已合法終止，被上訴人即無給付薪資
02 之義務，上訴人請求被上訴人給付其自起訴狀送達被上訴人
03 之日起至第一審訴訟終結之日止，按月以3萬2000元計算之
04 薪資19萬2000元，即屬無據。

05 五、綜上所述，上訴人起訴請求被上訴人給付19萬2000元，為無
06 理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上
07 訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
08 回。

09 六、訴訟費用裁判之依據：依勞動事件法第15條，民事訴訟法第
10 436條之1第3項、第463條、第78條。

11 中 華 民 國 111 年 5 月 10 日
12 勞動法庭 審判長法官 林玲玉
13 法官 梁夢迪
14 法官 翁偉玲

15 以上正本係照原本作成。

16 本判決不得上訴。

17 中 華 民 國 111 年 5 月 10 日
18 書記官 陳信宏