

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第218號

原告 許淑婷

訴訟代理人 沈恆律師（法扶律師）

被告 億昌開發建設股份有限公司

法定代理人 陳慶同

訴訟代理人 陳柏誠

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10月16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、被告應給付原告新臺幣1萬2,979元；及自民國113年6月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣3萬元。
- 三、被告應提繳新臺幣2,727元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；及自民國113年6月1日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣1,818元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。
- 五、本判決第二、三項所命給付，各項前段得假執行，各項後段已到期部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求提繳勞工退休金差額新臺幣（下同）3,636元，嗣減縮為2,727元（另一併就原載請求定期給付、提繳迄日為「復職日」部分更正為「復職前一日」，見本院卷第146頁），核符民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准

01 許。

02 貳、實體部分：

03 一、原告主張：

04 (一)原告於民國111年10月25日起受僱於被告，擔任藝術品銷售
05 之藝術經紀人職務，月薪3萬元。被告於113年3月26日通知
06 原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契
07 約，惟原告並無不能勝任工作情事，被告亦未為輔導、懲處
08 措施，解僱不符最後手段性，終止契約並不合法，且兩造亦
09 未合意終止契約，僱傭關係仍存在，被告即應繼續給付工
10 資、提繳勞工退休金。又扣除被告以預告期間工資名義給付
11 之金額後，被告應給付113年4、5月工資差額1萬2,979元，
12 及自113年6月起按月給付工資3萬元；被告應提繳113年4、5
13 月勞工退休金差額2,727元，及自113年6月起按月提繳1,818
14 元。爰依兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條
15 例第31條第1項提起本件訴訟等語。

16 (二)並聲明：如主文第一至三項所示。

17 二、被告辯以：

18 (一)原告工作常有遲到情形，且對被告之規勸履勸不聽，仍經常
19 性遲到，造成被告管理困難；且任職近1年半仍不熟悉相關
20 操作流程，將進貨、退貨事宜推給其他同事操作，連鎖貨結
21 帳亦經常操作錯誤，造成被告整體工作效率不彰，更影響其
22 他同事工作狀況；復長期與同事、主管多有爭執，造成被告
23 整體工作不佳。上開情事除屬不能勝任外，亦構成勞基法第
24 12條第1項第4款事由，而被告為體恤原告，依勞基法第11條
25 第5款終止勞動契約，並依法給付預告期間工資、資遣費等
26 補償，自於法有據。

27 (二)況原告知悉資遣之隔日起至113年4月2日間與被告部門主管
28 討論離職事宜時，均係主動配合，並催促被告給予非自願離
29 職證明書與資遣費計算說明，顯見原告已同意並接受資遣，
30 兩造既合意以資遣方式終止契約，原告即應受拘束等語。

31 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執

01 行。

02 三、不爭執事項（見本院卷第149頁，並依判決格式調整文字及
03 順序）：

04 (一)原告於111年10月25日起受僱於被告，擔任藝術品銷售之藝
05 術經紀人職務，月薪3萬元。

06 (二)被告於113年3月26日通知原告依勞基法第11條第5款終止勞
07 動契約。

08 (三)原告於113年4月11日申請調解，兩造經新北市政府進行勞資
09 爭議調解後，於113年5月3日就原告請求在職期間提繳勞工
10 退休金差額部分調解成立，就原告請求確認恢復僱傭關係部
11 分調解不成立。

12 (四)原告之最後工作日為113年3月26日；被告於113年4月15日將
13 原告退出勞工保險、全民健康保險，並為原告支付、提繳至
14 該日止之保險費、勞工退休金。

15 (五)被告已給付原告20日預告期間工資2萬元、資遣費3萬2,021
16 元，並開立非自願離職證明書予原告。

17 四、本院判斷：

18 (一)被告終止契約不合法：

19 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
20 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
21 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
22 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
23 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
24 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
25 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
26 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
27 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
28 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度
29 台上字第1399號判決意旨參照）。

30 2.被告辯稱：原告工作常有遲到情形，造成被告管理困難云
31 云。查依被告所提打卡紀錄，原告於112年10月、11月，各

01 有5次、6次遲到紀錄，惟僅各遲到1至3分鐘，嗣於112年12
02 月至113年3月固仍有遲到1至2分鐘之狀況，惟次數降為各2
03 次、3次、1次、2次（見本院卷第51至61頁），復該等遲到
04 狀況究對被告管理產生何具體困難乙節，亦未據被告提出其
05 他事證，佐以被告自承未因而對原告有何懲處（見本院卷第
06 39頁），則原告主張：該等情形已有改善，且對被告未造成
07 何損害或負面影響等情，已非全然無據，尚難僅憑此節認原
08 告確有不能勝任工作情事。

09 3.被告提出之113年3月12日勞資會議紀錄，固於報告事項中記
10 載原告有未經主管同意自行以公司名義對外發文、辱罵主
11 管、廠商、藝術家、不服主管交辦事項、就職1年多不熟悉
12 工作基本內容、不願配合公司制度、長期與同事爭執造成工
13 作氣氛不佳，部門同仁因而離職、每天罵公司及同事，而決
14 議資遣原告（見本院卷第63至64頁），惟上開各情並未載明
15 具體時間及事件內容，復業據原告爭執其未出席該會議、此
16 僅屬被告單方之紀錄，則該等情節是否屬實已非無疑。被告
17 復提出通訊軟體對話紀錄（見本院卷第131至139頁），辯
18 稱：原告不熟悉工作基礎操作流程，計較業績而與同事爭
19 執，說話方式常造成主管、同仁、藏家、藝術家不適云云。
20 惟上開對話紀錄內容僅能顯示①原告曾向主管詢問「收銀機
21 結帳短少由當班同仁負責」之決議，是否應排除當班同仁當
22 日未結帳、收銀之情形；②原告曾向主管詢問業績如何計
23 算、新進人員是否有團績；③原告曾於工作群組表示不滿客
24 戶經勸說後仍進入展廳飲用咖啡等節，究與被告所稱上情有
25 別，亦無法推論確有造成被告整體工作效率不彰之狀況。本
26 件無從單憑被告所提證據認定原告有何客觀上能力不足或主
27 觀上違反忠誠履行勞務給付義務之情形，被告既未證明終止
28 事由存在，其依前開規定終止勞動契約，自非合法。況縱認
29 原告任職期間曾有工作缺失，依前開說明，被告亦須於使用
30 勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止
31 勞動契約，惟經本院闡明關於此節有何舉證，被告僅泛稱：

01 仍有遲到，總之就是不適任云云，而未提出任何事證以實其
02 說，難認可採，被告逕予解僱原告，自不符前述解僱最後手
03 段性原則。

04 (二)兩造未合意終止契約：

05 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
06 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
07 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約（最高法院95年度台
08 上字第889號判決意旨參照）。惟合意終止契約，係雙方契
09 約當事人以第2次之契約終止原有之契約，使原有契約之效
10 力向後歸於無效。故合意終止時，就契約等必要之點，依民
11 法第153條規定，自須雙方互相意思表示一致，始生效力
12 （最高法院102年度台上字第2326號判決意旨參照）。

13 2.被告辯稱：原告知悉資遣之隔日起至113年4月2日間與被告
14 部門主管討論離職事宜時，均係主動配合，並催促被告給予
15 非自願離職證明書與資遣費計算說明，且應已向就業服務站
16 申請相關給付，被告因而接獲就業服務站來電確認原告離職
17 事宜，均顯見兩造以合意資遣方式終止契約云云，為原告所
18 否認。查被告雖提出通訊軟體對話紀錄、就業服務站來電紀
19 錄為證（見本院卷第67至71、103至127頁），惟細觀上開對
20 話內容，係顯示原告經被告單方終止契約後，出於被告之要
21 求而配合辦理離職手續及交接事宜，另請求被告依法提供非
22 自願離職證明書及資遣費明細等節，難認有何合意終止契約
23 之意。況原告於上開對話紀錄中曾表示「法理根本站不穩」
24 等語（見本院卷第71頁），復旋於113年4月11日申請調解
25 （見不爭執事項(三)），可知離職非原告主觀上自願為之。至
26 原告在被告先行表示依勞基法第11條終止契約之情形下，受
27 領資遣費、向就業服務站申請相關給付，則屬其依勞基法、
28 就業保險法所得行使之權利，亦難憑此推論兩造已達成終止
29 勞動契約之合意。被告既未提出其他證據以實其說，其辯稱
30 兩造合意終止契約云云，自無可採。

31 3.綜上，被告依勞基法第11條第5款終止勞動契約既不合法，

01 復兩造亦未合意終止契約，則原告主張兩造間僱傭關係存
02 在，應屬有據。

03 (三)原告得請求工資、提繳勞工退休金：

04 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
05 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
06 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
07 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
08 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
09 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第23
10 4條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領
11 勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延
12 後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催
13 告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在
14 此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台
15 上字第675號裁定意旨參照）。另按雇主應為第7條第1項規
16 定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；
17 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致
18 勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金
19 條例第14條第1項、第31條第1項亦有明定。

20 2.查兩造僱傭關係既仍存在，且原告於遭解僱前主觀上並無任
21 意去職之意，其後亦於勞資爭議調解程序請求恢復僱傭關係
22 （見本院卷第15頁調解紀錄），已足認有將準備給付之事通
23 知被告；被告明示拒絕受領原告提供勞務，應負受領遲延責
24 任，則原告自得依前開規定請求工資。再被告其後未依法為
25 原告提繳勞工退休金，亦係違反前開條例致原告受有損害，
26 原告亦得請求被告提繳之。復被告對原告請求給付、提繳之
27 金額及期間計算並不爭執（見本院卷第148頁），則原告請
28 求如主文第二、三項所示，為有理由。

29 五、結論：

30 (一)原告依兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條例
31 第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；命被告

01 給付1萬2,979元，及自113年6月1日起至原告復職前一日
02 止，按月於次月5日給付3萬元；命被告提繳勞工退休金2,72
03 7元，及自113年6月1日起至原告復職前一日止，按月提繳1,
04 818元，均有理由，應予准許。

05 (二)假執行：本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第
06 二、三項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1
07 項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供
08 擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
10 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
11 明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第83條第1項前
13 段。

14 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
15 勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 30 日
20 書 記 官 程 省 翰