臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第193號

原　　告　黃心怡
訴訟代理人　黃俐律師
被　　告　景泰興工程有限公司
法定代理人　石景龍
訴訟代理人　高宏恩
　　蔡舜杰

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍仟零參拾參元，及自民國一百零七年十月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告經合法通知，無正當理由，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自民國107年6月4日起受僱於被告擔任行政助理，約定每月薪資新臺幣（下同）2萬8千元。詎被告於107年6月19日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造勞動契約，僅發給薪資9,900元，尚短付薪資5,033元（即：2萬8千元÷ 30日x 16日－9,900元＝5,033元）。惟伊並無不能勝任工作乙事，被告上開終止勞動契約並不合法，應依兩造勞動契約約定，給付107年6月20至30日薪資1萬0,267元、107年7、8月薪資合計5萬6千元，並自107年9月1日起至伊復職之日止，按月給付薪資2萬8千元。又兩造僱傭關係

既存在，則被告即應依勞工退休金月提繳工資分級表，以月提繳工資2萬8,800之百分之6，提繳107年6月20至30日、107年7、8月之退休金合計4,090元至伊勞工退休金專戶，並自107年9月1日起至伊復職之日止，按月提繳1,728元至伊勞工退休金專戶。爰依民法第486條第1項前段、勞基法第22條第2項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第5項、第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應給付原告7萬1,300元（即：5,033元＋1萬0,267元＋5萬6千元＝7萬1,300元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應自107年9月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告2萬8千元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣被告應提繳4,090元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。㈤被告應自107年9月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,728元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。㈥第㈡至㈤項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告上班期間態度傲慢，不服其管理人員「蜿如」之管教，且未依公司規定加入line群組，伊遂於107年6月19日依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，於法並無不合等語，資為置辯。並答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、本院之判斷：

㈠按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞基法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之；此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（參照最高法院86年度台上字

第82號裁判意旨）。

㈡經查，原告主張其自107年6月4日起受僱於被告擔任行政助理，約定每月薪資2萬8千元，被告於107年6月19日依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，並發給薪資9,900元乙節，為被告不爭執（見本院卷第27至28頁），是原告此部分主張堪以認定。又依原告任職期間合計16日計算，被告本應給發薪資1萬4,933元（即：2萬8千元÷30日x 16日＝1萬4,933元，元以下四捨五入），惟被告僅發給薪資9,900元，則原告請求被告給付短少給付之薪資5,033元（即：1萬4,933元－9,900元＝5,033元），即屬有據，應予准許。

㈢承前所述，原告於107年6月4日始受僱於被告公司擔任行政助理，已如前述，對於被告公司運作方式、業務分派，尚在了解適應階段，關於此段期間，當應積極配合公司規定行事，倘有何不認同公司規定之情節，難認原告主觀上已可勝任其所擔任之工作，其理自明。次查，被告陳稱：因伊公司承攬公家工程，公司員工需加入群組以了解公司任務發派，並以line群組傳達訊息等語（見本院卷第29頁），且原告不爭執被告要求伊加入多個line群組（見本院卷第28頁），足見被告係要求其員工應加入line群組，以傳達訊息及了解任務。又原告自陳：伊聽同期同事劉柏文告知，帶伊的「蜿如」要伊等一次加入多個群組，伊認為有必要加入那麼多的群組嗎？伊沒有辦法接受，並表明要向小老闆（即面試伊的人員）瞭解等語（見本院卷第28至29頁），並提出簡訊1紙為證（見本院簡字卷第21頁），原告甫至被告公司任職10餘日，即對被告公司要求加入line群組乙事表明「不能接受」，且就此節非但未向其直屬主管即「蜿如」反應詢問，反表示欲向小老闆了解，實非通常人事管理之道，原告雖主張：伊為釐清工作職責及交辦事項，自有詳加詢問之必要，以利日後工作上手，並無態度傲慢之情云云（見本院卷第59至60頁），並無可取。被告據此認原告有不能勝任工作情事，依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，於法並無不合。準

此，原告主張被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約為不合法，應為無效，兩造僱傭關係仍存在，自不足取。又被告終止兩造勞動契約既為合法，則被告辯稱原告對「蜿如」口出惡言乙事，本院即無再予審究之必要，併此敘明。

㈣綜上，兩造勞動契約既經被告於107年6月19日合法終止，則原告請求被告給付107年6月20日起至復職之日止之薪資，及提繳該段期間之退休金之勞工退休金專戶，均無理由，不應准許。

四、從而，原告請求被告給付5,033元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年10月17日（本件起訴狀繕本於107年10月16日送達於被告，有送達證書可稽，見本院簡字卷第31頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件所命被告給付部分，未逾50萬元，爰依職權宣告假執行；至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。末本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第385條第1項、第79條、第389條第1項第5款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

民事勞工法庭　法　官　陳心婷

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　黃炎煌