

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第334號

原告 張瑋哲
訴訟代理人 謝碧鳳 法扶律師
被告 弘雅圖書股份有限公司
法定代理人 劉仲傑
訴訟代理人 沈家君
陳韻筑
李錦芳
謝隸謙
王怡婷

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及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、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，第170條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受訴訟，民事訴訟法第170條、第175條有明文規定。查本件被告弘雅圖書股份有限公司之法定代理人原為劉念華，嗣於訴訟行中變更為劉仲傑，並經劉仲傑於民國108年5月28日向本院具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀暨所附公司變更登記表、委任狀在卷，經核於法並無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第3款自明。查本件原告起訴時原請求提繳勞工退休金起算日自107年9月3日起算，嗣減縮提繳勞工退休金起算日自107年10月4日起算（見院卷第84頁、第90頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，被告對此亦表示無意見（同卷第84頁

01)，揆諸首揭規定，應予准許。

02 貳、實體事項

03 一、原告主張：原告於107年9月3日起受僱於被告，擔任被告復
04 北店4樓門市人員，每月薪資新臺幣（下同）26,000元，應
05 於次月5日發放。詎被告公司主管謝隸謙於107年9月30日要
06 求原告於自願離職書上簽名，伊拒絕後，隨即以模稜兩可之
07 事由，再要求原告在人事獎懲通知書上簽名，原告迫於情勢
08 不得不簽名。主管謝隸謙嗣於107年10月3日下午6時30分以
09 口頭告知遭公司開除，即便原告當下無法接受，仍照要求交
10 出員工證（即門禁卡），當場在其他員工見證下打包私人行李
11 離開。復經原告申請勞資爭議調解，被告於調查中始表示係
12 依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之規定終止，
13 惟原告任職期間並無被告所指違反規範之情，是被告前開終
14 止行為顯不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，且被告其後
15 拒絕原告所提出勞務，已有受領遲延情事，自得依法請求被
16 告按月給付報酬，爰依民事訴訟法第247條第1項、僱傭契約
17 法律關係，及民法第487條第1項前段、第234條、第235條、
18 勞工退休金條例第31條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲
19 明：（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）被告應給付原告
20 24,267元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
21 利率5%計算之利息，暨自107年11月1日起至原告復職之日止
22 ，按月於次月5日給付原告26,000元，及自各期應給付日之
23 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應自
24 107年10月4日起至原告復職日止，按月提繳1,584元至原告
25 勞工退休金個人專戶。（四）第2、3項聲明，願供擔保請准宣告
26 假執行。

27 二、被告則以：

28 （一）原告於107年9月3日起任職被告復北店門市人員，由樓層主
29 管即證人林淑淳、陳菊笙等人採多對一方式對原告施以員工
30 教育訓練，非僅口述教學內容，更輔以實際操作演練，告知
31 員工資訊系統帳號、密碼及如何登錄使用，並使原告知悉公

01 司於3個月試用期間內，視原告工作表現決定聘僱與否，且
02 公司就所屬員工工作表現建立獎懲制度。惟原告任職期間屢
03 屢不按主管指示，又或態度不佳，致工作效率不彰，工作表
04 現甚未達通常一般人之標準。舉凡：

- 05 1.原告到職1週內尚無法按樓層主管指示處理網抽作業（網路
06 書店訂單抽書），致樓層主管無法交辦其他新工作事項，且
07 網抽作業係要求應於指定時間內作業並回報進度，惟原告就
08 該等簡易工作內容竟無法如期完成，每每逾時仍在處理網抽
09 作業，經數次提醒始於到職1週後稍有改善；且樓層主管於
10 架位表考試前1至2天告知原告此次測試時間及範圍，亦通融
11 原告得在上班時間內做準備，甚至當日考前亦應原告要求給
12 予空檔背誦，原告多次未通過考試，仍居中了解並給予建議
13 ，原告到職2週第4次考試勉強通過，且經通過架位表考試後
14 1週開始進行儲位表考試，惟仍遲未通過儲位表考試。
- 15 2.未聽從主管指導分類書籍，抑或不主動詢問不熟諳該類書籍
16 究應為何種標價，便默默將該書籍置於書車。
- 17 3.新書報告僅要求員工選擇4本書籍花10分鐘概略介紹、比較
18 即足，無須完整閱讀整本書籍，其目的在於藉由閱讀心得分
19 享，培養門市人員介紹書籍之能力。樓層主管給予原告約略
20 3週多時間準備新書報告，期間內縱經主管多次叮嚀提醒，
21 且現場觀摩其他同事報告多達3次，惟原告當日新書報告時
22 ，不僅態度敷衍，更草草結束其閱讀心得分享，亦未曾與主
23 管溝通其準備上有何困難，益見原告學習態度始終消極，迨
24 至終止勞動契約方表示為準備新書報告致佔用其下班時間，
25 足認原告工作能力不足，亦無心學習門市人員應具備之工作
26 技能。
- 27 4.原告工作已暫告段落，見其他同事仍忙碌中，卻在旁閒逛，
28 未主動上前關心接下來之工作，亦未詢問是否需提供協助。
29 甚於在主管服務顧客，已從旁知悉該顧客表示將再使用手機
30 查詢所需書籍之資訊，仍帶領該名顧客前往未符合其需求之
31 書架，浪費客戶時間，影響被告商譽。

01 5.書籍架位、儲位、各部門分機、書店樓層分類等記憶背誦測
02 試，尚非係被告對門市人員之唯一考核標準，仍須再視員工
03 工作態度、個人努力暨進步與否等主觀因素為綜合判斷聘僱
04 與否，惟樓層主管給予建議，並要求改善工作狀況時，原告
05 仍依然故我，迭經溝通仍難收成效。

06 從而，主管謝隸謙始於107年9月30日基於上開工作表現不佳
07 等情事，在人事獎懲通知書上載明獎懲事由：「原告到職已
08 月餘，仍未掌握基本工作技能。」原告一開始拒絕為此簽名
09 ，經主管進一步指出上開表現不佳情事後，原告即沉默不語
10 ，並在人事獎懲通知書上簽名，默認工作表現不佳情事。

11 (二)再觀之被告公司於內部員工系統公告之門市規章，係就所屬
12 員工差勤、紀律、離職等應共同遵守事項所制定共通規範，
13 究其性質與工作規則無異，除有違反法律之強制、禁止規定
14 ，或團體協約外，勞僱雙方均應受拘束，是門市規章係屬勞
15 基法第70條規定之工作規則。原告違反門市規章第陸條多項
16 規範，已嚴重破壞被告公司內部紀律，基於門市人員立於第
17 一線服務顧客，其工作表現攸關被告公司長久來建立之企業
18 專業形象及商譽甚鉅。且相較一般新進員工，原告受教育訓
19 練之進度早已落後甚多，被告仍不厭煩地指導，已善盡教育
20 輔導責任，惟原告工作表現尚不如預期，並未有顯著改善，
21 尚未將之解僱，實無法激勵員工士氣，亦連帶影響企業形象
22 及商譽，原告所為係符合勞基法第12條第1項第4款規定要件
23 ，故被告得依門市規章第陸條、勞基法第12條第1項第4款等
24 規定，終止兩造間勞動契約。

25 (三)又原告係自國內首屈一指國立臺灣大學畢業，可合理推論原
26 告具有相當智識程度，對於門市人員應具備之基本工作技能
27 ，舉凡書籍架位、儲位、各部門分機、書店樓層分類等之記
28 憶背誦，及按照主管指示執行工作內容，均可認屬為原告工
29 作能力所及。且主管對於原告之考核，係比照通常一般新進
30 人員之標準，其他新進員工均大致能在到職1週內即可獨立
31 處理網抽作業及通過架位表考試，到職第2至3週可通過儲位

表考試，並進入背誦各部門分機階段，此當固屬合理且可達成之標準。尚且門市人員之工作內容相較被告公司內其他型態工作內容已屬相對簡易，大多毋需特殊專業技能抑或專業知識即可勝任。從而，原告於短短1個月工作期間內，屢有工作態度怠惰、敷衍、消極等表現不佳之情，被告盡力輔導，並施以教育訓練，仍未顯著改善，原告違反忠誠履行勞務給付義務，打擊員工士氣並降低工作團隊效率，不論主觀意志抑或客觀行為，原告確有不能勝任工作之情，被告甚難再將原告轉調至其他職缺，況主管謝隸謙於107年9月30日告知原告因工作表現暨學習態度均不佳而無法再聘僱原告時，其非僅不檢討自己反加以狡辯，且被告亦非當日即終止雙方僱傭關係，係直至原告於10月3日仍無法正確處理網抽作業且當日第4次儲位表考試仍未通過，始終止兩造間勞動契約，亦符合解僱最後手段性原則，故被告得依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約。復依勞基法第16條第1項規定，原告在職期間係自107年9月3日起至同年10月3日止，任職未滿3個月，被告毋庸另為終止勞動契約之預告。且被告已於107年10月3日合法終止兩造間之勞動契約，自無庸再給付薪資。另被告亦已給付原告107年9月3日起至同年10月3日止之工作期間內薪資及資遣費，並依法提撥勞工退休金至原告勞工個人專戶，況且原告於勞資爭議調解時，接納被告開立非自願離職證明之離職方式，並收受被告於107年11月5日給付資遣費1,119元，至今仍未返還，顯見原告亦有終止勞動契約之意。又縱認被告違法終止勞動契約，亦聲請調查原告自107年10月4日起所得資料，扣除原告至他處工作所受領之中間薪資收入。

(四)至原告應徵時聲稱僅曾分於菰蓀企業有限公司（下稱菰蓀公司）、菩羅影視有限公司（下稱菩羅公司）工作各1年2個月（即105年3月至106年5月）、4個月（即106年9月至同年12月，且均因上開公司遷址及工作不適應始辭職。惟經比對原告勞保投保明細，原告尚有至優味企業股份有限公司工作27

天，且菩羅公司僅為原告投保1個月又11天，此與原告所稱4個月任職期間未符。另崧葆公司遷址前後之地址（即臺中市○○區○村路○○○巷○○○○號、臺中市○○區○○路0段000○○號），其車程僅需7分鐘，衡諸常情，原告既領有汽機車駕照，尚無可能僅因公司遷址一事即行離職，足見原告應徵時對工作經驗及自身情況多有不實，致被告陷於錯誤而雇用，被告自得依民法第88條規定，撤銷該意思表示。

(五)爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號著有判例）。本件原告主張其遭被告違法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為被告所否認，兩造此開法律關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

四、兩造間不爭執事項（院卷第236頁）：

(一)原告自107年9月3日受僱於被告，擔任被告復北店4樓門市人員，約定薪資每月26,000元，按月於次月5日給付。被告自9月3日為原告加保勞工保險，依勞工退休金提繳工資分級表，申報投保薪資26,400元，有提繳107年9月份1,478元，之後未提繳6%即1,584元金額。

(二)被告公司主管謝隸謙於107年10月3日下午6時許，以口頭告知原告終止兩造勞動契約。嗣於107年10月19日勞資爭議調

01 解會議現場，謝隸謙代被告表示係依勞基法第12條第1項第4
02 款終止勞動契約。

03 (二)被證十為原告應徵被告公司時所提出之履歷。

04 五、本件爭點及法院之判斷

05 (一)被告主張依勞基法第12條第1項第4款或第11條第5款之事由
06 ，終止與原告間勞動契約，是否合法？兩造間僱傭關係是否
07 仍然存在？

08 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
09 預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而
10 工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則之情形為懲
11 處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告
12 而終止勞動契約者，仍應受該條項第4款規定之限制，即以其
13 情節重大為必要。又所謂「情節重大」，係屬不確定之法律
14 概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重
15 大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，
16 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其勞動
17 契約關係，且雇主所為懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度
18 上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件
19 。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、
20 對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程
21 度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡
22 量標準。

23 2.依被告制定之門市規章「陸、紀律」規定：「有以下情形者
24 ，經主管查證屬實，記警告乙次；情節嚴重或經主管勸導後
25 仍未改善者，得資遣之：有偷竊或納公物為己用之行為者。
26 上班時間在櫃檯或他處看書者。上班時間集體聊天者。出版
27 同業提供之贈品，未提報主管而納入該樓層或個人所有。工
28 作經教導後無法進入狀況、學習狀況不佳者。頻頻出錯、屢
29 勸不聽、屢（誤寫為「履」）教不會者。動作過慢、挑事做
30 、影響整體工作團隊效率者。無法自主完成安排工作、不會
31 主動協助他人、不會主動支援工作者。影響團隊工作士氣者

」（見院卷第106頁）。

3.原告雖否認知悉上開門市規章存在之事實，惟按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則（勞基法第70條規定參照）。又工作規則為雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，已成為勞資間均有共識、合意之事實上習慣，其之所以有拘束勞工與雇主雙方之效力，根據即在於此，工作規則即屬勞資關係或就業市場內之定型化契約（最高法院91年度台上字第1625號判決意旨參照），為使勞工有知悉工作規則內容之機會，俾使其得有明示或默示同意、或為反對意思表示之可能性，自需由雇主公開揭示，以使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方。公開揭示之目的在使工作規則所定勞動條件明確化，避免無謂勞資糾紛，倘若能達成使勞工知悉工作規則內容之同一效果，縱使係將工作規則於公司內部網路上公布以代公開揭示，亦無不可。查，被告所訂定上開門市規章，業已公告在公司員工系統內，亦曾於107年7月間通知復北店人員，有門市規章及電子郵件可憑（院卷第103至106頁、第135頁），又證人林淑淳證稱於第一天報到時已交付原告員工資訊系統之帳號、密碼，此為新進員工報到程序的環節，其並告知系統有公司各種公告在內等語明確（院卷第148、152、155頁），證人陳菊笙亦證稱原告到職當日下午即取得員工帳號並能上線乙節（院卷第163頁），另證人鄧靖翰同證稱：其107年4月9日進公司第一天，林淑淳有叫其看員工規章，另其於當日到職已經可用電腦系統登記等語（院卷第164、166頁），據此堪認被告已將門市規章等工作規則內容公開揭示在內部員工電腦系統內，且原告於107年9月3日到職後應得以其個人帳號、密碼，登入系統而

閱悉被告門市規章內容無訛，揆諸上開說明，該工作規則自構成兩造間勞動契約之一部分且得拘束兩造，原告爭執不受被告門市規章之拘束，自不足採認。末按僱主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係僱主應受同法第79條第1款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高法院81年度台上字第2492號判決理由參照），是被告工作規則縱未報請主管機關核備，亦非影響其效力之事由，附此敘明。

4. 經查，被告抗辯原告到職第1星期仍無法依樓層主管教導之流程處理網路書店抽書（網抽）作業，主管因而無法交付其他新工作項目，原告亦未於工作時間屆止回報進度；另原告到職第2星期始勉強於第4次考試通過架位表考試，1星期後再對原告進行儲位表考試，然迄至離職日遲未能通過。又原告對於樓層主管所給予建議，要求改進工作狀況，依然故我，經溝通難收其效。原告在職工作表現確有違反門市規章，經勸導仍未改善，情節重大之情形，業據：

(1) 證人即復北店門市主任林淑淳證稱：門市職員的工作內容，包括服務現場客人、接聽電話、網抽、門市上架跟還庫。其負責原告第一天教育訓練，新人會先了解各樓層圖書分類，由其提供資料，由新人認識每個架位、抄寫筆記，新進職員通常約1個月就要熟悉大部分工作。原告的進度比較慢，有些問題要重複講很多遍，有些問題還是沒有改進，例如網抽太慢。跟原告說工作情形時，有說公司會考核他的進度，原告反應是沒有覺得自己跟不上進度，沒有做不好，說跟同事及資深的主管做的沒有不一樣。原告的工作內容包括依序背誦架位表、儲位表、電話分機表，這是每個員工都要記誦，工作時需用，但沒有要求員工死背，員工從每日工作內容中可以記憶，新進職員約1個月熟記，才算有跟上進度。架位表通常會在第2、3天考，再依序考核其他狀況，原告架位表考了2、3次才通過，他是在儲位表的部分比較有問題。這些表是分次交付，原告背誦不熟時，都會再給他時間去背誦

01 後再考試，這個考試只是綜合表現的其中一部份，不會只因
02 背誦不過就開立懲處單等語（院卷第148至153頁）。

- 03 (2) 證人即復北店4樓樓層組長陳菊笙證稱：新進職員熟悉工作
04 通常要花半個月內，考試都會結束，如果公司缺人，約2、
05 3週要獨立在負責樓層作業，人力充足狀況下，大約1個月獨
06 立作業。考試項目依序有樓層分類、架位、儲位、分機表。
07 又原告通常到下班前無法做完當日的工作，如果他做完某份
08 工作的時候，不會主動說做完，要等我們去找他問，才有辦
09 法知道他有無做完，給他下階段的工作。有看過原告做完時
10 在東摸西摸平台上面的書，有二次去找他的時候，發現他在
11 儲位裡面偷懶，沒事做在發呆或看書的封面，我詢問他做完
12 了沒，才給他下一件事。分書的時候有摔到好幾次的書，原
13 告從箱子抓出一疊書，手滑就掉到地上，發生過3、4次，其
14 中一次造成書的損壞，有提醒他要愛護書籍，卻又掉地上2
15 、3次。上架的書是先放在推車上，原告沒注意直接插入書
16 車，封面就被折到。原告每次抽書都會超過時間沒辦法準時
17 送出，時常筆跟抽書單都會亂丟，我撿過很多次，也不會依
18 照當初教導的方式抽書等語（院卷第158至160頁）。

- 19 (3) 證人即同為門市人員之鄧靖翰證稱：其到職後主管有交付架
20 位表、儲位表、分機表，但不是一次背熟，是依序分段背誦
21 ，主管會先要求背各樓層有哪些書，再考架位，先考大的架
22 子，再考矮架，商品陳列區考完才會考儲位，儲位表會從四
23 零庫開始考，先考供應商，再考出版社，之後再考下一個庫
24 ，最後考分機表，是抽考某位主管或那個部門的分機，其約
25 於1個月內完成，其中架位表1星期，儲位表扣掉教召時間約
26 2週，分機表大約1天。林淑淳有告知若未記熟表格會影響之
27 後考核，真的太差會請人離開等語（院卷第164、166頁）。

- 28 5. 可知，被告公司書店門市人員是以負責服務現場客人、接聽
29 電話、網路書店抽書、門市商品上架跟還庫作業為其主要之
30 工作內容，新進門市人員一般而言應能在1個月完成主管指
31 導之教育訓練工作內容，並能在負責樓層獨立作業，人力吃

01 緊時時程縮短至2、3週，始符合被告對於各樓層門市人員設
02 職分工的需求，惟原告到職後當週執行網路書店抽書工作，
03 即經常逾時未能準時送出商品，又於經手抽書、分書、上架
04 等作業時，未依照主管教導方式為之，多次將筆跟抽書單等
05 物品任意放置，遺留由主管陳菊笙撿拾善後，於經手過程中
06 亦未妥適運送書籍，致書籍頁面產生凹摺或因此摔落地面甚
07 至受損之情形，已難認原告擔任門市人員工作表現符合被告
08 之需求。又門市人員記誦公司架位表、儲位表、電話分機表
09 （院卷第175至189頁），與門市人員上開所執行工作內容及
10 所在辦公環境或作業流程息息相關，從業者亦可由每日工作
11 自然接觸進而熟悉，被告將之列為新進人員教育訓練重點學
12 習項目，並就各項表循序、分段進行考試，亦留有相當記誦
13 或準備時間，徵諸被告對同為門市人員證人鄧靖翰為相同的
14 訓練考核要求，一視同仁，並無差別待遇，應屬合理之考核
15 方式，惟原告經主管多次複試，始勉強通過架位表之考試，
16 其後迄至離職時尚未能通過儲位表的考試，自難期待對門市
17 人員的重點業務得心應手，是被告於107年9月30日人事獎懲
18 通知書上記載原告「到職一個月，仍未掌握基本工作技能」
19 （院卷第61頁），尚非事出無由。

20 6.再者，證人林淑淳曾就此缺失向原告提及工作進度及考核之
21 要求，惟原告仍回應以：自認跟不上進度，沒有做不好，與
22 跟同事及資深的主管做的沒有不一樣等語，並無實際工作表
23 現不佳之自覺。樓層組長陳菊笙就原告上開缺失多次提醒，
24 原告卻又多次再犯，未能改善，原告遭解僱之事由自非初次
25 違反工作規則，或未獲告誡及改善機會即遭懲處。另陳菊笙
26 亦稱原告不會主動回報完成指派工作，需經主管自行詢問確
27 認，才能交辦下階段工作，亦曾發現原告無所事事的情狀，
28 可見原告在教育訓練進度已有落後下，工作態度上亦難謂積
29 極任事，對於被告指導主觀上消極以對，學習態度不佳。是
30 以，原告在職表現確有被告門市規章所示：「工作經教導後
31 無法進入狀況、學習狀況不佳」、「頻頻出錯、屢勸不聽、

屢教不會」、「動作過慢、挑事做、影響整體工作團隊效率」、「無法自主完成安排工作」等情形，且經主管勸導後，仍未有顯著改善，對照原告於應徵面試時向被告提出之履歷自傳（院卷第140、141頁）所自詡：「學習能力強」、「對工作有信心能很快進入狀況，也會認真負責不偷懶」等語，並記載原告在先前任職公司亦有「網拍助理，商品上下架、訂單出貨、倉管、售後服務無所不包」之工作經歷，被告僱用原告時對其將來工作能力應有所期待，惟較諸被告指述原告在職期間表現，與原先期待顯有相當落差。

7. 從而，被告考核標準攸關門市人員工作職掌的核心業務適任性，原告既未能習得基本工作技能，被告佐以評量原告工作或學習態度、進步發展空間等主觀因素結果，認原告表現確違反「門市規章」陸、有關紀律性工作規則之規定，而不具擔任被告門市人員應有主、客觀條件，亦不符兩造勞動契約原告應提供對價勞務之本旨，自有理由。倘被告繼續僱用工作進度及能力不符需求之原告，被告恐需增派人力分擔其未完成工作或為之處理善後、主管亦需增加監督或指導上負擔、甚影響與其他部門協力作業，對於被告所營圖書事業門市業務順利運作、人事紀律管理自有相當不利之影響，原告所違反工作規則之情節，即屬重大，而原告甫到職不久，兩造勞雇關係程度尚非緊密，是難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續維持兩造勞動契約關係，依上開說明，被告主張因原告違反門市規章「陸、紀律」相關規定，依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定解僱原告，未悖於解僱最後手段性原則，尚難認違法。

8. 準此，本件被告得依勞基法第12條第1項第4款之規定，於知悉該事由之日起30日內，遵守法定除斥期間，不經預告而終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係其後已不再存續。

(二) 被告另抗辯同以勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」事由解僱原告，及以原告應徵履歷多有不實，致被告陷於錯誤而雇用，依民法第88條規定撤銷該雇

01 用之意思表示云云，此開二項爭點部分，因被告業依勞基法
02 第12條第1項第4款規定合法終止兩造勞動契約，均毋再予論
03 述之必要。

04 (三)再查，被告於107年10月3日依勞基法第12條第1項第4款規定
05 ，終止兩造間勞動契約，洵屬有據，兩造間勞動契約已發生
06 合法終止之效力，則原告請求被告給付107年10月4日至31日
07 屆期工資、離職後至復職日止按月給付工資，及被告應為其
08 提繳退休金至原告勞保局個人專戶，即無可採。

09 六、綜上，原告依兩造僱傭契約法律關係及民法第487條第1項前
10 段、第234條、第235條、勞工退休金條例第31條第1項等規
11 定，請求被告給付24,267元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
12 償日止，按週年利率5%計算之利息、自107年11月1日至復職
13 日止每月26,000元之工資及自各期應給付日之翌日起至清償
14 日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告應自107年10
15 月4日起至原告復職日止，按月提繳1,584元至原告勞工退休
16 金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其
17 假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
19 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加
20 論述，附此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 108 年 6 月 28 日
23 勞工法庭 法 官 林瑋桓

24 以上正本係照原本作成。

25 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。

26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 108 年 6 月 28 日
28 書記官 江慧君