

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第27號

上訴人 鴻集實業股份有限公司

法定代理人 林鑑堂

訴訟代理人 高亘瑩律師

複代理人 李松霖律師

被上訴人 陳倚葶

訴訟代理人 陳俊良

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年4月29日本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第157號判決提起上訴，本院於108年12月9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

一、被上訴人起訴主張：

(一)被上訴人於民國105年1月1日任職於訴外人鴻吉管理顧問股份有限公司（下稱鴻吉公司），鴻吉公司將被上訴人派駐至訴外人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）擔任辦公室勤務員，後來領班即訴外人林秋伶拿上訴人之勞動合約讓被上訴人簽署。詎上訴人於107年1月15日以被上訴人不能勝任工作為由，於同年1月19日違法解僱被上訴人，爰起訴請求上訴人給付107年1月短付工資新臺幣（下同）8,327元、健保費321元、勞保費176元、107年2至10月工資204,390元、預告工資15,140元、資遣費34,065元、107年2至10月勞、健保費7,200元、職業災害補償金4,520元，共計274,139元等語。

並聲明：

1.上訴人應給付被上訴人274,139元，及自107年2月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。

(二)對上訴人抗辯之陳述：

1.被上訴人自始未收悉勞動契約及工作規則，自無從得知任何與

自身工作內容相關權利義務。又被上訴人於107年1月3日下午5時35分以電話向林秋伶領班請假，並請同事於次日代遞送假單，假單上有台電公司單位主管之核章，同年1月4日上訴人之人事人員打電話通知被上訴人收假後補送診斷證明書，符合工作規則第31條事後補正之請假手續之規定。系爭假單格式抬頭為鴻吉公司，本即為上訴人與鴻吉公司間容或有所混用，上訴人爭執系爭假單格式之真正，顯有違民法第148條規定。縱上訴人經臺北市政府勞動局勞動檢查後，補正相關系爭工作規則，亦不能溯及既往。

2. 上訴人指稱振興醫院未加蓋日期，實係振興醫院誤植日期暨未用印。

3. 原審被證3對話紀錄經過剪擷，非有效之證據。被上訴人並非在呼應同事所言，而是針對107年1月3日忙到中午沒休息，於下午遭台電公司秘書處大樓管理組蘇利英於辦公室公然大聲辱罵素質差，深感憤怒，事後與訴外人盧心圓於社群媒體討論此事相當不滿，與林秋伶無關，被上訴人也無侮辱或咒罵任何人，上訴人不當聯結。又被上訴人不知盧心圓社群媒體對話設作「公開」模式，且依原審被證3截圖可知，其同事於下午3時53分於FACEBOOK發文，嗣後又有其他人留言，被上訴人係16小時後，即隔天上午8時許才留言，上訴人稱此有對接回應云云，此乃遭有心人士移花接木污衊並據以資遣。再者，依最高法院82年度台上字第1780號、92年度台上字第1631號判決意旨，勞工於非上班時間內未有直接關聯者，不受勞基法第12條第1項第2款規定限制，而上訴人以FACEBOOK截圖之斷章取義方式為藉口而違法資遣被上訴人，顯不符合解雇最後手段性。

4. 上訴人稱以勞動基準法（下同勞基法）第11條第5款事由資遣，係考量被上訴人日後求職有不良紀錄云云，惟其前後供述不一，最終目的乃係為撇清非屬同一雇主，以規避上訴人全體派遣勞工2年年資及其不法目的，且係針對不簽離職申請書之被上訴人，殺雞儆猴，作為祭旗立威之工具。

二、上訴人答辯及上訴意旨略以：

01 (一)被上訴人自105年1月1日起任職於鴻吉公司，嗣於106年12月31
02 日申請離職，並簽有離職申請書，正式結束與鴻吉公司間之僱
03 傭關係後，方與上訴人簽訂勞動合約，自107年1月1日起任職
04 於上訴人公司，並加入上訴人公司之勞、健保，鴻吉公司與上
05 訴人公司係不同法人格之二公司，非屬同一事業單位，自無年
06 資併計之問題。又被上訴人對林秋伶等人所提偽造文書刑事告
07 訴，業經臺灣臺北地方檢察署檢察官以108年度偵字第8588號
08 為不起訴處分，被上訴人聲請再議後也經臺灣高等檢察署以10
09 8年度上聲議字第7229號駁回再議，且不起訴處分書理由已載
10 明離職申請人簽章與其他文件中被上訴人所簽姓名為相同，且
11 林秋伶所填載到期日、擬離職日與鴻吉公司、台電公司勤務人
12 員之日期相符，無偽造文書之情事。

13 (二)被上訴人於107年1月4日上午6時，未遵守請假規則恣意佯稱理
14 由，以社群媒體方式逕為請假；復於社群媒體以不雅字眼辱罵
15 上訴人派駐在要派單位之主管林秋伶領班，係侮辱雇主代理人
16 之行為，確有不能勝任工作之情形，故上訴人於107年1月15日
17 以勞基法第11條第5款不能勝任工作之概括事由，通知被上訴
18 人於107年1月19日資遣。兩造間之勞動合約於107年1月19日終
19 止，上訴人依法無給付上訴人後續工資及勞、健保費等相關費
20 用之義務。又，被上訴人請求上訴人給付職業災害補償4,520
21 元，此與上訴人究有無違法解僱被上訴人無關，被上訴人就其
22 職務之執行及所受傷害間究有何因果關係完全未為舉證，不得
23 請求上訴人給付職業災害補償4,520元。

24 (三)上訴人本得依法不經預告終止契約，且無庸給付資遣費，惟考
25 量被上訴人日後求職有不良紀錄，始以勞基法第11條第5款之
26 概括事由通知被上訴人於107年1月19日資遣，並為資遣通報及
27 給付工資13,620元及資遣費599元，被上訴人於受上訴人解僱
28 通知後，已受領上揭結清工資及資遣費，可推知兩造間僱傭關
29 係已不復存在。又，被上訴人嗣後即未曾為任何勞務給付，或
30 有任何通知上訴人準備給付之意思表示，上訴人並無有受領遲
31 延之情，與民法第487條規定不符，況依被上訴人自行提出之

勞工保險局投保資料明細，被上訴人自107年11月20日起開始至臺北市稅捐稽徵處任職，依民法第487條但書規定，縱認被上訴人請求給付薪資有理由，被上訴人轉向他處服勞務所取得，應自其請求之薪資額中扣除等語。

三、原審為被上訴人部分勝訴、部分敗訴之判決，即判命：上訴人應給付被上訴人212,717元（即107年1月至10月工資），及其中121,917元自107年6月20日起，暨其中90,800元自107年10月24日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並依職權為假執行及免予假執行之宣告（關於原審判決駁回部分【即被上訴人請求上訴人給付健保費321元、勞保費176元、預告工資15,140元、資遣費34,065元、107年2至10月勞、健保費7,200元、職業災害補償金4,520元等項部分】，未據被上訴人聲明不服，業已確定，不在本院審理範圍）。上訴人就其敗訴部分提起上訴，並上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、本院判斷：

被上訴人主張上訴人終止契約不合法，兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付107年1月至10月期間之工資212,717元等語，為上訴人否認，並執上詞置辯，是本件所應審究者為：（一）上訴人終止契約是否合法？（二）如否，被上訴人請求給付107年1月至10月間之工資212,717元，是否有理？茲分論如下：

（一）上訴人終止契約是否合法？

1. 被上訴人主張上訴人於107年1月15日係以被上訴人對於所擔任工作不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定通知被上訴人於107年1月19日終止契約等情，業據提出資遣通知單為證（見原審卷第11頁）。參之上訴人於訴訟中第一次提出之答辯狀時亦係抗辯：因被上訴人未依規定請假及與同事間以社群媒體方式上傳不雅攻訐之言語，「嚴重影響工作而有不適任之情形」，方「依法資遣」被上訴人等語（見原審卷第44頁）；上訴後復仍表示：其本得依法不經預告終止契約，惟考量被上訴人日

01 後求職有不良紀錄，始「以勞基法第11條第5款不能勝任工作
02 」之概括事由通知被上訴人，並為資遣通報等語（見本審卷第
03 26頁），足認上訴人於當時確實並無同時依勞基法第12條第1
04 項第2款及第4款規定通知被上訴人逕予解僱之情。是本院所應
05 審究者為：上訴人依勞基法第11條第5款規定通知被上訴人終
06 止契約否合法。

07 2.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動
08 契約，為勞基法第11條第5款所明定。揆其立法意旨在於當勞
09 工所提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀
10 上合理經濟目的時，自無法期待一合理雇主繼續該勞動契約，
11 應允許雇主終止勞動契約，而勞工所提供之勞務不能達到雇主
12 客觀上合理經濟目的，其事由當包括勞工在客觀上之學識、品
13 行、能力、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為
14 ，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
15 ，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法
16 改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則
17 」（最高法院86年度台上字第688號、96年台上字第2630號判
18 決要旨參照）。故於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作
19 ，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不
20 能勝任工作情形時，應就雇主是否有通知改善後，勞工仍拒絕
21 改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽
22 工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷
23 之，以符合解僱最後手段性之要求。至工作上偶爾疏忽，乃人
24 情之常，工作品質之高低，亦因人而異，必該勞工工作疏忽或
25 工作品質低落之情形，達於不能勝任工作之情形，始符合勞基
26 法第11條第5款解僱勞工要件。

27 3.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
28 事訴訟法第277條前段定有明文。本件上訴人抗辯因被上訴人
29 於107年1月4日上午6時，未遵守請假規則恣意佯稱理由，以社
30 群媒體方式逕為請假，並有於社群媒體以不雅字眼辱罵上訴人
31 派駐在要派單位之領班林秋伶之情形，嚴重影響工作而有不適

任之情形，其得依勞基法第11條第5款規定終止契約等語，均為被上訴人否認，上訴人自應負舉證責任。惟查：

- (1) 上訴人抗辯被上訴人於107年1月4日上午6時有以通訊軟體傳送訊息請假之情，業據提出通訊軟體紀錄為證（見原審卷第219頁），被上訴人亦無爭執，堪信為實。而查，兩造間勞動合約第10條約定：「甲方請假，一切規定依照勞基法，應事先辦理請假手續…」（見原審卷第222頁）。另上訴人之工作規則第31條規定：「員工因故必須請假者，應事先填寫請假單或口頭敘明理由經核定後方可離開工作崗位或不出勤：如遇急病或臨時重大事故，得於1日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主管，代辦請假手續…」（見原審卷第219頁）。被上訴人既於107年1月4日上午6時已先發送訊息：「我（即被上訴人）與盧心圓今起，三天公傷假假單今會遞送」，可見被上訴人於上班時間前已事先敘明理由請假，且以通訊軟體傳送請假訊息，堪認與工作規則所規定之電話、傳真或E-mail之方式相當，況上訴人之工作規則亦未限制勞工使用該方式事先請假。再者，被上訴人嗣僅請假1天，並請同事代遞「鴻吉公司請假單」書面文件1紙，經其服務單位台電公司秘書處文書處理主管李淑美、秘書處文書組長莊郁芳核章（見原審卷第55頁），及提出振興醫院107年1月4日診斷證明書2紙、呂守廉中醫診所診斷證書1紙為證明文件（見原審卷第57-61頁）。上揭診斷證明書復分別載明被上訴人之病名為「腰椎扭傷肌拉傷」、「左右側膝關節扭傷併發炎」、「下背部肌肉、筋膜、韌帶拉傷之初期照護（腰閃挫）」，堪認被上訴人有於107年1月4日請假之正當事由，難認其請假手續有違上訴人之工作規則或兩造間之勞動合約之約定情事，上訴人主張被上訴人於107年1月4日上午6時未遵守請假規則恣意佯稱理由，以社群媒體方式逕為請假云云，並據以主張被上訴人不能勝任工作，自不足取。
- (2) 上訴人主張被上訴人有於社群媒體以不雅字眼辱罵上訴人公司派駐在要派單位之主管林秋伶領班之言語云云，固提出被上訴

01 人與盧心圓間之FACEBOOK對話紀錄為證（見原審卷第51-53、1
02 11-112頁）。但被上訴人則稱：被上訴人是針對107年1月3日
03 忙到中午沒休息並遭他人大聲喝斥作回應，與林秋伶無關，被
04 上訴人也無侮辱或咒罵任何人等語置辯，亦提出台電公司單位
05 主管向秘書處副處長報告之訊息1則為反證（見原審卷第99至1
06 00頁）。經查，被上訴人所提出之台電公司單位主管向秘書處
07 副處長報告之訊息中提及：「負責文書組業務的小妹們，先前
08 因元旦前後，文件、包裹、月曆數量暴增，常常忙得不可開交
09 ，連中午都不得休息，不慎未依照1月3日早上通知簽收出入證
10 時間簽收，而惹蘇利英不高興，並進文書組強索出入證，走廊
11 大聲喝斥她們素質差。公文交換小妹因無出入證隔日無法上班
12 。…隔日我得知，請保秀幫忙瞭解，蘇利英亦到文書組協調但
13 語調激動，同時間在電話中獲李組長幫忙，同意由我們代領出
14 入證並喚回小妹上班，但可惜的是，公文交換的小妹終究沈不
15 住氣在FB上PO文，惹惱了公司而造成這次資遣之事…該二位小
16 妹在文書組內工作認真、與同仁相處融洽…。」等語，足證被
17 上訴人對於其所擔任之職務並無不能勝任工作之情形，且上述
18 訊息亦可證被上訴人稱其在FB上所為之前揭言論係因1月3日忙
19 到中午沒休息，於下午遭台電公司秘書處大樓管理組蘇利英於
20 辦公室公然大聲辱罵素質差，深感憤怒，事後與訴外人盧心圓
21 於社群媒體討論此事相當不滿，與林秋伶無關等語，亦非無稽
22 。況查，被上訴人當時僅有：「原本不想罵人的，干！！」一
23 語（見原審卷第111頁），並無其他侮辱之言詞，尚難遽此認
24 定被上訴人確有辱罵林秋伶之行為。上訴人復未主張及舉證證
25 明被上訴人有任何怠忽所擔任之工作，所提供之勞務無法達成
26 雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的之情形，應
27 認被上訴人並無不能勝任工作之情。從而，上訴人於107年1月
28 15日以被上訴人不能勝任工作為由而於107年1月19日資遣被上
29 訴人，核與勞基法第11條第5款之規定有違，要非合法，自不
30 生終止兩造間勞動契約之效力。

31 (二)被上訴人請求給付107年1月至10月間之工資212,717元，是否

有理？

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。又勞工在雇主違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願繼續提供勞務時，堪認勞工已將準備給付之事情通知雇主，但為雇主所拒絕，則雇主拒絕受領後，即應負受領遲延之責，勞工無須再行催告雇主受領勞務，而雇主於受領遲延後，並未再對勞工表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，即應認雇主已經受領勞務遲延，並應給付薪資與勞工（最高法院92年度台上字第1979號民事裁判參照）。
2. 上訴人於107年1月15日以被上訴人不能勝任工作為由而於107年1月19日資遣被上訴人，業經審認如前，堪認被上訴人在上訴人違法資遣前，主觀上並無任意去職、客觀上亦有繼續提供勞務之意。又依上訴人發給被上訴人之資遣通知單中記載：「請於107年1月19日前依公司之相關規定完成辦妥離職手續…。」（見原審卷第11頁），益徵上訴人自解僱當日即有拒絕被上訴人服勞務之旨意，上訴人拒絕受領即應負受領遲延之責，被上訴人無須催告上訴人受領勞務，上訴人既未再對被上訴人表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭規定及說明，應認上訴人已經受領勞務遲延，仍應給付工資予被上訴人。上訴人抗辯被上訴人未向其提出勞務給付準備之通知，不得請求工資云云，即無可取。
3. 兩造簽訂之勞動合約第5條約定每月薪資為22,700元，有勞動合約在卷可考（見原審卷第31-35、221-223頁）。上訴人於107年1月間解僱被上訴人，兩造間僱傭關係存在，則上訴人應依約給付被上訴人107年1月至10月之薪資227,000元，扣除上訴人於107年2月14日支付被上訴人之107年1月份工資13,9

16元、上訴人代為扣繳之勞保費303元（見原審卷第122頁被上訴人薪資帳戶存摺、第225頁員工薪資單）後金額為212,781元（22,700元×10個月－13,916元－303元），被上訴人僅請求上訴人給付工資共212,717元，並未逾其得請求之範圍，應予准許。

4. 至於上訴人另抗辯尚應扣減被上訴人轉向他處服勞務所取得之薪資額等語。惟查，被上訴人係於107年11月20日始轉至臺北市稅捐處工作，有勞工保險被保險人投保資料表可稽（見本審卷第80頁），被上訴人僅請求計算至107年10月31日止之工資，上訴人自無從依民法第487條但書規定請求扣減被上訴人轉向他處服勞務所取得之薪資額之餘地。

五、綜合上述，本件被上訴人依據勞動契約關係請求上訴人給付工資212,717元及其中121,917元自107年6月20日起、其中90,800元自107年10月24日起按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審就此部分為被上訴人勝訴之判決，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後均與判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第2項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	12	月	30	日
			勞工法庭		審判長	法官	林春鈴		
						法官	林瑋桓		
						法官	李桂英		

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	108	年	12	月	30	日
						書記官	郭書好		