臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第13號

原　　告　郭芸秀
訴訟代理人　顏韶逸
被　　告　中華公寓大廈管理維護有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳俊忠
訴訟代理人　詹振寧律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係於民國一百一十一年二月十一日起至民國一百一十一年八月三十一日期間存在。

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟玖佰肆拾柒元，及自民國一百一十一年四月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十一年三月一日起至民國一百一十一年八月三十一日止，按月於次月十日前給付原告新臺幣貳萬柒仟元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬零捌佰元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十六，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬貳仟玖佰肆拾柒元預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行；但被告如以每期新臺幣貳萬柒仟元預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬零捌佰元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴聲明第1項原為「確認兩造間僱傭關係存在，被告應回復原告原職務。」於111年8月11日減縮聲明為「確認兩造間僱傭關係自民國111年2月11日起至111年8月31日止存在。」並撤回起訴聲明第2項，係減縮應受判決事項聲明，與上開規定相符，先予說明。

二、原告主張：原告自110年11月1日起受雇於被告，擔任清潔員，負責基隆市○○區○○街000號水天德莊社區（下稱系爭社區）清潔工作，月薪為新臺幣（下同）2萬7,000元，由被告代扣繳原告意外福利金及健保費後，按月於次月10日匯入原告之萬里郵局帳戶。原告因個人健康因素預計於111年8月31日辭職，於111年2月9日以存證信函告知被告，並於111年2月11日至被告基隆辦事處簽署「安穩僱用計畫2.0」相關文件，忽然遭黃佩穎襄理及黃姓會計口頭告知應於明日即111年2月12日起調動至經國管理暨健康學院（下稱經國學院）工作，從原告住處需轉乘2班車，交通時間約1小時，與僅搭乘1班車約5分鐘可到達系爭社區相比，原告到經國學院工作交通不便，故詢問調動有無提供交通或時間上補助，但黃襄理認為原告拒絕職務調動，當下即口頭資遣原告及終止勞動契約，黃姓會計並告知薪資計算至111年2月10日為止，原告遂於當日下午前往系爭社區取回自身物品。惟原告並無被告所指不能勝任工作之情事，亦未給予原告改善機會，被告卻無預警變動原告之工作場所，對原告因此增加之通勤時間非但不為任何之補償或協助，竟對原告為資遣通知，甚至於111年2月25日以安樂路郵局第45號存證信函以原告連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，不符調動五原則及解僱最後手段性原則，其終止契約並不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在，持續至原告111年8月31日辭職為止，被告拒絕受領原告之勞

務給付而受領遲延，仍應給付原告自111年2月11日起至111年8月31日之薪資，並按月提繳勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。為此依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第2項規定，求為判決：1.確認兩造間僱傭關係自111年2月11日起至111年8月31日止存在。2.被告應給付原告1萬7,149元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自111年3月1日起至111年8月31日止，按月於次月10日給付原告2萬7,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自110年11月1日起至111年8月31日止，按月提繳1,656元至勞動部勞工保險局設立之原告勞退專戶。4.第2、3、4項聲明願供擔保請准宣告假執行。

三、被告抗辯大致如下：原告於系爭社區工作時，經社區住戶及管理委員會多次指摘清潔不確實，業主並警告欲與被告解約，被告為避免與系爭社區解約乃調動原告至經國學院工作，符合勞基法第10條之1調動五原則，對原告並無不利，但原告以無交通工具不能配合為由，拒絕接受調動，被告於111年2月10日依勞基法第11條第5款規定於10日前預告終止兩造勞動契約，之後於111年2月11日以LINE通訊軟體通知原告於3日內至系爭社區領取所傳送之員工資遣預告單，原告於收到被告預告終止之意思表示後，仍有繼續提供勞務之義務，惟原告自111年2月11日起無故曠職，經系爭社區總幹事張秀琴多次催促亦未上班，被告遂於111年2月25日依勞基法第12條第1項第6款，不經預告終止勞動契約，被告已無給付預告工資及開立非自願離職證明書之義務等語。並答辯聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、查原告自110年11月1日起受雇於被告，擔任清潔員，負責系爭社區清潔工作，月薪2萬7,000元，按月於次月10日給付薪資，原告於111年2月9日以存證信函通知被告因個人健康因

素，預計於111年8月31日辭職；被告於111年2月11日將原告調動至經國學院工作，系爭社區總幹事張秀琴於同日18時29分以LINE通訊軟體通知原告於3日內至系爭社區領取所傳送之員工資遣預告單，被告於員工資遣預告單表明依勞基法第11條第5款規定資遣原告；原告自111年2月11日起未至系爭社區上班，於111年2月22日申請勞資爭議調解，主張被告違法調職及資遣，請求恢復僱傭關係、給付薪資及提繳退休金；被告以原告無正當理由繼續曠工3日，於111年2月25日以存證信函通知終止兩造間之勞動契約，原告於111年3月1日撤回勞資爭議調解，於111年3月3日以存證信函通知被告要求恢復僱傭關係，如拒絕原告繼續工作，應負受領勞務遲延責任，仍須按月給付薪資及提繳退休金等，被告則於111年3月10日給付原告資遣費4,500元及111年2月薪資共1萬3,511元等事實，為兩造所不爭執，並有中華郵政存簿儲金簿、薪資單、系爭社區110年12月、111年1月出勤紀錄表、上開存證信函、基隆市政府111年2月24日兩造勞資爭議調解開會通知單、勞資爭議調解申請書、撤回申請書等件影本可證（本院卷第35頁至第63頁），堪信為真實。

五、原告主張其並無不能勝任工作之情事，被告於111年2月11日無預警調動其至經國學院工作，調動不合法，對原告因此增加之通勤時間非但不為任何之補償或協助，竟於111年2月11日對原告為資遣通知，原告非無故曠職，被告以原告曠工3日為由，而依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約亦不合法，因此訴請確認兩造間僱傭契約至111年8月31日繼續存在，被告應給付如聲明所示之薪資，並按月提繳退休金至勞退專戶，為被告所否認，並以前詞置辯，本院判斷如下：

㈠關於被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，有無理由？

1.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時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客

觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1157號判決參照）。

2.被告抗辯因原告在系爭社區清潔工作不確實，被告才調動原告至經國學院工作，但原告以無交通工具為由拒絕調動，有不能勝任工作之情形，故於111年2月10日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，為原告所否認，依民事訴訟法第277條前段規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」被告自應就原告在系爭社區清潔不確實，且拒絕調動至經國管理學院工作之事實，負舉證之責。經查：

⑴被告所提系爭社區起造人榮莊建設股份有限公司出具之111年8月10日說明書，大意是該公司基於起造人暫為管理維護大樓之責，於110年間委任被告承攬社區環境整潔及管理維護工作，系爭社區已完成交屋且有部分住戶入住，並已成立管理委員會完成報備，被告如未達住戶或管理委員會之要求，被告應檢討改善或另派任清潔人員，以達管理維護清潔之效，倘仍未改善，管理委員會即得依約終止社區環境整潔及管理維護工作等語，客觀上並未指摘原告有清掃不確實之情形，自不足以證明原告在系爭社區擔任清潔員期間工作不力、表現不佳。另豐譽營造股份有限公司出具之證明書固記載該公司是系爭社區建設公司委託之營造公司，自110年11月起，因現場環境隨處可見不乾淨而需清潔之處，已多次反應予總幹事張秀琴，加強社區清潔等情，然系爭社區總幹事張秀琴之勞工保險係自111年1月22日起由被告加保，可見張秀琴最早於111年1月22日才在系爭社區工作，則於張秀琴受僱於被告之前，系爭社區有無向被告反應清潔工作有待加強，顯有疑問。況該證明書既稱已多次反應系爭社區不乾淨而需清潔之處，被告亦抗辯因原告清潔工作不確實，已遭業主警告欲解約，理應會糾正或提醒原告促其改善，卻未提出

證據證明在111年2月11日提出員工資遣預告單之前，曾與原告溝通工作表現而要求改善，或已曾為原告進行輔導改善措施，參以該說明書作成之時間為111年7月，是基於本件訴訟之需要而提出，欠缺客觀性，不足以作為認定原告在系爭社區之清潔工作有缺失之證明。

⑵原告主張調動至經國學院工作，從原告住處需轉乘2班車，交通時間約1小時，與僅搭乘1班車約5分鐘可到達系爭社區相比，原告到經國學院工作交通不便，故於111年2月11日向被告之黃佩穎襄理詢問調動有無提供交通或時間上補助，黃襄理認為原告拒絕職務調動，當下即口頭資遣原告，黃姓會計並告知薪資計算至111年2月10日為止等情，為被告所不爭執，並有原告所提對話錄音光碟及譯文可據。被告未經原告同意而變更其工作場所之結果，原告必須轉搭2次公車，且單趟至少增加50分鐘以上之通勤時間，被告就此未見爭執，則關於工作場所之變更確實將會增加原告之通勤時間、交通費用，而遭受不利益，原告請求被告給予補償或協助，並不能認為係故意不配合調動，而有主觀或客觀上不能勝任工作之情形。此外，被告並未舉證證明原告有拒絕調動至經國學院工作之事實，逕於111年2月11日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定，終止兩造之勞動契約，於法不合。

㈡關於被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，有無理由？

1.勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第6款定有明文。雇主得不經預告終止勞動契約者，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定要件，倘祇具其一，即不構成雇主得不經預告終止勞動契約之事由。是勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約（最高法院85年度台上字第271號判決要旨參照）。查被告於111年2月25日以存證信函通知原告，以原告自111年2月11日起至111年2月20日連

續未到職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，為兩造所不爭執，應審酌原告有無自111年2月11日起無正當理由連續曠職3日。

2.原告於111年2月11日向被告之黃佩穎襄理詢問調動至經國學院工作有無提供交通或時間上補助，黃襄理認為原告拒絕職務調動，當下即口頭資遣原告，黃姓會計並告知薪資計算至111年2月10日為止，已如前述，黃佩穎襄理及黃姓會計並當場要求原告填寫離職申請書，黃姓會計甚至表明原告該日不用再去系爭社區，有錄音光碟及對話譯文可憑，可認被告已拒絕原告繼續提供勞務，被告嗣後於18時29分透過系爭社區總幹事張秀琴以LINE傳送員工資遣預告單予原告，是為了配合勞基法第16條所定解僱原告之預告期間所為，張秀琴僅要求原告於3日內到系爭社區領取員工資遣預告單，並未通知原告應至系爭社區提供勞務，難認被告於黃佩穎襄理解僱原告後，有通知原告表示受領原告提出勞務給付之意，因此原告係因被告拒絕受領其勞務而未再工作，自非無正當理由曠職。被告抗辯被告自111年2月11日起未至系爭社區工作，已無故連續曠職3日，並不可採，故被告於111年2月25日寄發存證信函，依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約，應屬無據，不生終止之效力，原告主張兩造間僱傭關係自111年2月11日起至111年8月31日期間繼續存在，堪以採信。

3.被告既未能證明原告拒絕調動至經國學院，其於111年2月11日解僱原告，及於111年2月25日終止勞動契約並不合法，已如前述，被告再聲請訊問證人張秀琴即系爭社區總幹事、黃佩穎即被告之襄理，以證明原告不能勝任所擔任之工作及自111年2月11日起無故曠職云云，即無必要。

㈢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。民法第487條前段定有明文。又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234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領勞務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞務，

但仍有報酬請求權。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號裁定參照）。查兩造間僱傭關係仍存在，已認定於前，被告既已於111年2月11日拒絕原告繼續提供勞務，依據上開規定，原告無補服勞務義務仍得請求報酬。又原告月薪為2萬7,000元，扣除意外福利金150元、健保費392元，實領2萬6,458元，按月於翌月10日發放，此為兩造所不爭執，並有原告111年1月薪資單可憑（本院卷第41頁），被告已發給111年2月薪資1萬3,511元，亦為兩造所不爭執，則原告依勞動契約請求被告給付111年2月薪資1萬2,947元（計算式：26,458－13,511＝12,947），及自111年3月1日起至111年8月31日止，按月於翌月10日給付薪資2萬7,000元，係有依據，應予准許。

㈣雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查兩造間僱傭關係至111年8月31日仍繼續存在，已認定於前，被告應自110年11月1日起依上開規定按月為原告提繳勞工退休

金。又原告月薪為2萬7,000元，被告應按月為原告提繳勞工退休金之數額為1,656元（本院卷第65頁），被告自110年11月1日起至111年2月22日止已按月提繳1,440元至原告勞退專戶，為原告所不爭執，則原告依上開規定，請求被告提繳1萬800元（計算式：1,656×10－1,440×4＝10,800）至其勞退專戶，亦有理由。

六、綜上所述，原告依僱傭關係、民法第486條及勞退條例第14條第1項規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係於111年2月11日起至111年8月31日期間存在。㈡被告應給付原告1萬2,947元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年4月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自111年3月1日起至111年8月31日止，按月於每次月10日給付原告2萬7,000元，與自各期應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應提繳1萬800元至原告勞退專戶，均為有理由，應予准許，超過這個部分的請求，為無理由，應予許。又上開㈡至㈣項原告請求有理由部分，係就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已經明確，兩造其餘之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。

八、結論：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭法　官　陳湘琳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人

之人數附具繕本。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　　111　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　陳柏宏