

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第24號

原告 鍾毅善

訴訟代理人 楊智全律師

被告 泰翔公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 蕭德銘

訴訟代理人 陳楷心

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國115年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣貳拾柒萬肆仟參佰伍拾參元，及自民國一百一十五年三月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十五年二月一日起至原告復職之日止，按月於每月十日給付原告新臺幣陸萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬陸仟捌佰貳拾元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應自民國一百一十五年二月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟陸佰肆拾捌元至原告於勞工保險局之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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第二至五項所命給付已到期部分得假執行，但被告如就第二項、第四項所命給付依序各以新臺幣貳拾柒萬肆仟參佰伍拾參元、新臺幣壹萬陸仟捌佰貳拾元；第三項、第五項所命給付已到

01 期部分，各以每期金額全額為原告預供擔保，各得免為假執行。

02 事實及理由

03 壹、程序方面：

04 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
05 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
06 條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，其訴之聲明原
07 為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國114
08 年5月8日起至原告復職日止，按月於次月5日給付新臺幣(下
09 同)6萬元，及各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息5%
10 計算之利息。(三)被告應自114年5月8日起至原告復職日
11 止，按月提繳3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
12 工退休金個人專戶。嗣於115年2月23日以民事變更訴之聲明
13 狀，及於本院115年3月5日言詞辯論期日當庭變更訴之聲明
14 為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告27
15 7,353元，及自民事變更訴之聲明狀送達翌日起至清償日
16 止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自115年2月1日起至
17 原告復職日止，按月於次月10日給付60,000元，及自各該月
18 給薪日翌日至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被告應
19 提繳16,820元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金
20 個人專戶，及自115年2月1日起至原告復職日止，按月提繳
21 3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人
22 專戶。經核原告前揭聲明之變更係屬減縮應受判決事項之聲
23 明，揆諸前揭規定，應予准許。

24 貳、實體方面：

25 一、原告起訴主張：

26 (一)原告前經被告公司襄理即其本件訴訟代理人陳楷心(下逕稱
27 其名)向被告公司協理即訴外人陳建銘，舉薦至被告公司任
28 職，原告因而放棄其餘社區工作機會，自114年3月20日起與
29 被告公司成立勞動契約(下稱系爭勞動契約)，由其派駐位於
30 基隆市○○區○○路000號之新橫濱星野社區(下稱系爭社
31 區)，擔任社區經理職務，月薪為6萬元。惟陳楷心於114年

01 5月1日向原告稱其不適任，要求離職，原告無法接受，表達
02 並無不適任情事，並要求公司提出具體之不適任事由，陳楷
03 心便改稱114年5月3日再溝通，惟當日陳楷心突然取消會
04 面，同時以通訊軟體LINE逕行指示原告於114年5月5日至114
05 年5月6日期間進行交接，原告僅能先依被告公司指示進行交
06 接，但仍持續反應願意繼續提供勞務，並寄發存證信函予被
07 告公司表達繼續提供勞務之意思，且申請勞資爭議調解請求
08 恢復僱傭關係，表示願繼續提供勞務。惟被告公司於114年5
09 月27日勞資爭議調解會議時，僅泛稱原告有「對於社區事故
10 沒有做後續相對應的關心」、「未通知委員會同意，自行做
11 主」、「與多數工作人員無法搭配勤務溝通，常有爭執點發
12 生」等解僱事由，逕行交付離職證明書及在職證明，拒絕兩
13 造恢復僱傭關係，調解因而未能成立。惟被告公司所舉上開
14 事由均甚為空泛而無細節，顯見被告公司為無理由違法解
15 僱，並於原告表達願意提供勞務意願後，拒絕受領勞務，故
16 依民法第487條前段規定，原告亦無補服勞務義務。而被告
17 原應按月給付薪資6萬元及為原告提繳勞工退休金3,648元，
18 卻自114年5月8日起即未為提繳，故扣除原告自114年5月10
19 日起至基隆市慶安宮(下稱慶安宮)擔任保全人員，所領得如
20 附表「原告主張向他處服勞務取得之利益」欄所示薪資，乃
21 經慶安宮提繳迄115年1月止之勞工退休金合計15,039元，被
22 告公司自應給付及提繳扣除後之薪資277,353元、勞工退休
23 金16,820元，及自115年2月1日起至原告復職之日止，按月
24 給付原告6萬元，並按月提繳勞工退休金3,648元。

25 (二)對被告抗辯所為之陳述：

26 被告所列原告「對於所擔任工作確不能勝任之事實」有諸多
27 陳述並非屬實，且其內容顯無達到法律上「無法達成透過勞
28 動契約所欲達成客觀合理經濟目的」之確實不能勝任工作情
29 事，被告逕行終止勞動契約，已屬違法：

- 30 1. 被告所稱「原告擅自拆除社區設備，無視委員會多次指示」
31 (下稱系爭事件1)，並非事實，且非「不能勝任工作」：

01 依被告提出系爭社區管理委員會群組通訊軟體LINE對話紀錄
02 (下稱系爭對話紀錄)，原告係因廁所使用者未將衛生紙丟入
03 垃圾桶，而是濫行將衛生紙丟入馬桶，恐造成廁所堵塞，為
04 測試是否因使用者不願以手碰觸垃圾桶蓋、不願打開垃圾
05 桶，因此導致亂丟馬桶，故暫時將垃圾桶蓋取下進行測試，
06 經114年4月16日、17日系爭社區委員反應不妥後，原告已將
07 垃圾桶蓋放回，並非無故拆除社區設備。且經指示後已改
08 善，並無委員會多次指示不改正情形。原告此舉是基於維持
09 社區衛生及避免廁所堵塞，對於廁所衛生改善進行測試，顯
10 無因此致勞動契約經濟目的無法達成之情事。

11 2. 被告所稱「原告擅自阻撓台灣自來水公司(下稱自來水公
12 司)、台灣電力公司(下稱台電公司)，逾越權限」(下稱系爭
13 事件2)，並非事實，原告係為維護社區權益及避免糾紛，並
14 非「不能勝任工作」：

15 系爭社區如有住戶積欠水費或電費，因此導致自來水公司、
16 台電公司至系爭社區強制停用並拆表，原告身為社區經理，
17 首要釐清該住戶是否「確實欠費」且「經催告通知」且比對
18 「要拆何戶」屬實，以免衍生爭議甚至社區人員反遭住戶指
19 控違法。關於自來水公司部分，原告已於訊息中明確回覆，
20 只要自來水公司提出住戶欠費證明、催繳通知、有明確拆表
21 派工單通知(並需要標示拆哪一戶)，管理中心確認戶別後，
22 自來水公司即可拆表；至於台電公司欲拆除欠費戶電表部
23 分，因系爭社區公共電費由全體住戶分擔，除同樣需要住戶
24 欠費證明、催繳通知、有明確註明何戶之拆表派工單或通知
25 外，倘住戶電表拆除，恐致無法計算公共電費，關於被拆電
26 表住戶後續公共電費如何計算及分擔，是否會造成其餘住戶
27 公共電費分擔比例增加，而造成特定住戶以此規避及拒絕分
28 擔公共電費，此攸關全體住戶權益，原告不敢貿然自行決
29 定，需要呈報委員會，由委員會決策。相關人縱為台電公
30 司、自來水公司，如無事前通知及相關文件為證，原告既為
31 社區經理，基於維護社區及住戶權益，不能任由相關人未經

01 事前通知及出示公文，便逕行進入系爭社區拆表。況且，公
02 電分擔責任尚有待釐清，此需待管委會決策，被告公司所稱
03 「擅自阻撓自來水公司、台電公司執行公務」並非事實。原
04 告盡責維護社區權益，並無違法違規情事，並無因此致勞動
05 契約經濟目的無法達成之不能勝任情形。

06 3. 被告所稱「原告114年4月19日未經許可擅自操作中央監控與
07 排程設備，恐造成電力及契約容量影響、費用增加」（下稱
08 系爭事件3），並非事實，更非有何「不能勝任工作」情形：
09 原告114年4月19日僅學習社區監控系統如何操作，該監控系
10 統為管理人員應瞭解操作之工作內容範疇，原告否認有何
11 「不當操作、造成電力及契約容量影響、費用增加」情事，
12 此應由被告提出具體事證，更無任何致勞動契約經濟目的無
13 法達成之不能勝任情形。

14 4. 被告所稱「重大緊急事故未到場處理、怠忽職責」並非事
15 實，並非有何「不能勝任工作」情形：

16 (1) 114年5月4日污水溢流事件(下稱系爭事件4)：

17 系爭社區「污水設備」並非原告管轄權責，而係歸屬被告公
18 司副理即訴外人楊榮德(下逕稱其名)負責管理。系爭社區污
19 水設備於114年4月17日出現警示燈號，陳楷心於通訊軟體LI
20 NE群組表示要查看污水池狀況及抽水肥；114年4月23日，系
21 爭社區保全人員即訴外人鄭仲評(下逕稱其名)，於該群組反
22 應污水設備再次出現警示燈號；114年4月24日凌晨3時許，
23 夜班保全向原告反應污水設備再次出現警示燈號，原告緊急
24 陪同相關人員前往協助瞭解狀況，嗣陳楷心於同日114年4月
25 24日詢問負責此業務之楊榮德，警報是否已改善，負責該項
26 業務之楊榮德回覆已改善；114年4月25日，原告雖非污水設
27 備負責人員，基於社區管理團隊立場，對於社區污水設備多
28 次發生警示，於公務群組善意提醒，但楊榮德直接表示「有
29 事我負責我也報告管委會了請您不要擔心」，原告遂不便再
30 強行介入他人業務或對他人業務提出意見，且未再參與介入
31 污水設備維護事宜。又114年5月4日社區污水溢流事件，發

01 生時為原告下班時段，無同仁於事發時通知原告，待原告得
02 知時，同仁已在進行處理，原告既非業務負責人，不便於群
03 組指揮及發佈個人意見，另該業務既非由原告負責，自無有
04 何致勞動契約經濟目的無法達成之不能勝任情形。

05 (2)114年5月5日系爭社區火災事件(下稱系爭事件5):

06 系爭社區發生火災時間為114年5月5日晚間9時許，為原告下
07 班時段，事發時無人致電原告，原告知悉系爭社區火災情
08 時，火災已撲滅、危險排除完畢。原告考量當日遭被告公司
09 開立離職書並違法資遣，且同仁已於夜間處理火災緊急事故
10 完畢甚為辛勞，原告若再於群組追問細節、提供意見及提出
11 改善方案，恐使同仁認為是在嗣後追究、推卸責任，或因原
12 告已遭離職、無須參與嗣後修繕與檢討改善，而被視為在風
13 涼話，然原告隔日仍持續關注此社區火災事件，惟原告仍於
14 114年5月7日遭被告公司違法資遣，原告對於社區失火火災
15 事故並無任何處置不當，實無有何致勞動契約經濟目的無法
16 達成之不能勝任情事。

17 5. 被告所稱「原告與住戶溝通失當，引發住戶不滿」(下稱系
18 爭事件6)，並非事實，更非有何「不能勝任工作」情形：

19 系爭社區住戶反應樓梯間有異味，原告立即前往查看，然因
20 「異味」無判定標準，每個人對於「異味之感受及忍受程度
21 不同，又考量系爭社區管理人員並無強制力，為維系爭社區
22 住戶和諧、避免系爭社區住戶間強烈對立及衝突提高，故暫
23 先列入觀察，看看此異味後續是否有所改善、是否有其他系
24 爭住戶亦反映異味問題，再評估如何進一步處理，同時並回
25 覆該住戶，即使該住戶對回覆未能滿意，原告實已盡責處
26 理，並無任何致勞動契約經濟目的無法達成之不能勝任情
27 形。

28 6. 被告所稱「擅自更動排班制度並缺勤時數不足，影響公司運
29 作」(下稱系爭事件7，與系爭事件1至6合稱系爭事件)非事
30 實，更非屬「不能勝任工作」情形：

31 原告確曾有與同仁約定調換班表，此為單純與同仁間互換班

01 別（日班、夜班互換），並無因此減少出勤日，且經主管反
02 映指正後，原告已無再犯，同仁間單純調換班別，未因此造
03 成公司無法運作或受有任何損害，實非屬致勞動契約經濟目
04 的無法達成之不能勝任情形。

05 (三)並聲明：

- 06 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 07 2. 被告應給付原告277,353元，及自民事變更訴之聲明狀送達
08 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 09 3. 被告應自115年2月1日起至原告復職日止，按月於次月10日
10 給付60,000元，及自各該月給薪日翌日至清償日止，按年息
11 5%計算之利息。
- 12 4. 被告應提繳16,820元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工
13 退休金個人專戶，及自115年2月1日起至原告復職日止，按
14 月提繳3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
15 金個人專戶。
- 16 5. 原告就訴之聲明第2項，及訴之聲明第3項已屆期部分，願供
17 擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並陳明如受不利判決，願供
19 擔保請准免為假執行之宣告，其答辯略以：

20 被告公司聘任原告擔任社區經理，負責社區行政、設備管
21 理、協調委員會事務及帶領現場同仁，惟原告於114年3月20
22 日至114年5月7日間，屢次違反工作指示、逾越職權、擅自
23 決定公共事務、任務執行怠忽，造成社區不滿並嚴重影響被
24 告公司商譽，被告公司乃依勞動基準法第11條第5款規定，
25 合法終止契約系爭勞動契約，原告「對於所擔任之工作不能
26 勝任」之事實如下：

27 (一)原告擅自拆除社區設備，無視委員會多次指示復原：

- 28 1. 原告未經委員會同意，擅自將社區廁所垃圾桶之上蓋拆除並
29 取走(即系爭事件1)：

30 系爭社區監委即訴外人謝勝凱(下逕稱其名)於114年4月16
31 日、114年4月17日多次要求原告將系爭社區廁所垃圾桶蓋子

01 復原，否則夏季將導致異味與蚊蟲孳生，但原告仍拒絕處
02 理。而原告主張將以新腳踏垃圾桶替換，但從未經委員會決
03 議，致使社區住戶及委員會反應強烈，認為被告公司人員擅
04 自更動公共設施，影響社區信任與公司形象。

05 2. 原告擅自阻撓自來水公司、台電公司執行公務，嚴重逾越職
06 權(即系爭事件2)：

07 原告於自來水公司與台電公司人員114年4月23日至系爭社區
08 拆除欠費住戶之水表及電表時，多次以「社區規約」為由阻
09 止公務執行。自來水公司人員114年4月28日當場說明，依自
10 來水法第38條得停止供水，而社區並無任何規定可阻擋公務
11 機關行使職權，故原告此行為已嚴重違反法令、破壞社區與
12 公務機關間的合作，並讓被告公司蒙受主管機關誤解責難。

13 3. 原告114年4月19日未經許可擅自操作社區中央監控與排程設
14 備，恐影響電力與契約容量，並增加費用(即系爭事件3)：

15 系爭社區中央監控系統之排程皆由設備廠商與委員會決定，
16 未通報委員會不得任意更動，然而原告在未經委員會許可下
17 擅自操作監控電腦、調整設備運轉時間，致設備同時運轉易
18 造成社區公共電費增加，且契約容量波動異常，產生公共費
19 用增加與社區安全風險。

20 4. 重大緊急事故未到場處理，原告怠忽職責：

21 (1)系爭社區自114年5月4日22點46分至隔日3時57分間汗水溢流
22 (即系爭事件4)，原告身為經理卻未提供任何協助、訊息或
23 指導。當時系爭社區委員群組及現場工作人員群組，均發佈
24 汗水溢流緊急狀況，也擔心危及住戶停放在停車場的車輛受
25 到波及，原告無關懷社區緊急事件。

26 (2)系爭社區於114年5月5日21時16分發生火警(即系爭事件5)，
27 但原告自系爭社區委員群組及工作人員群組發佈，至火災警
28 報解除均未在現場指揮與協助。系爭社區主委許慧如與住戶
29 反應被告公司經理即原告竟未出面，嚴重影響公司商譽。

30 5. 原告與系爭社區住戶溝通失當，引發住戶強烈不滿(即系爭
31 事件6)：

01 系爭社區住戶於114年4月29日反應梯廳貓尿味問題，原告之
02 回應態度使該住戶極度不滿意，明確表示拒絕再與原告接
03 觸，要求公司換人溝通處理，已造成社區對公司服務品質之
04 指摘，影響公司信譽。

05 6. 擅自更動公司排班制度並缺勤時數不足，影響公司運作(即
06 系爭事件7)：

07 兩造原約定原告應上晚班，惟其多次擅自更動為早班，未依
08 公司規範排班，並缺勤時數不足，影響公司運作，經陳楷心
09 查證後要求原告更正，而原告擅自更動排班屬重大違反勞動
10 契約與公司管理制度，已造成公司損害。

11 7. 兩造勞動契約係期望原告能提供符合被告公司經營目標且能
12 創造合理價值之勞務，原告擔任社區經理應使社區安全運作
13 各項機制，以維護管理社區及安全為目的，其工作之完成，
14 有賴聽從社區管委會與被告公司指示，並協同經被告公司派
15 駐於系爭社區之部屬共同完成指定任務，及維護部門運作。
16 而原告能力不足以堪此任務，且工作上無法與社區同仁共處
17 及執行任務，原告顯然已無法達到維護管理系爭社區、使系
18 爭社區住戶安全生活之目的，又被告公司雖有獎懲標準，惟
19 被告公司於114年4月9日及同年4月中詢均已就系爭社區現場
20 事務分配及整體人員配合上的協調，與原告及陳建銘、鄭仲
21 評等被告公司派駐於系爭社區其他工作人員進行檢討及溝通
22 討論，故被告公司乃不得已始採取解僱之手段，並終止勞動
23 契約。

24 三、經查，原告主張其自114年3月20日起任職於被告公司，擔任
25 位於基隆市○○區○○路000號之新橫濱星野社區之社區經
26 理職務，月薪為6萬元。惟被告公司襄理陳楷心於114年5月1
27 日向原告稱其不適任，要求離職，原告無法接受，要求公司
28 提出具體之不適任事由，陳楷心原稱114年5月3日再溝通，
29 嗣於當日被告陳楷心突然取消會面，同時以通訊軟體LINE逕
30 行指示原告應於114年5月5日至114年5月6日期間進行交接。
31 原告依被告公司指示進行交接後，仍持續反應願意繼續提供

01 勞務，並有寄發存證信函予被告公司表達繼續提供勞務之意
02 思，復申請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係，而被告公司於
03 114年5月27日勞資爭議調解會議時，僅稱原告有「對於社區
04 事故沒有做後續相對應的關心」、「未通知委員會同意，自
05 行做主」、「與多數工作人員無法搭配勤務溝通，常有爭執
06 點發生」等解僱事由，逕行交付離職證明書及在職證明，拒
07 絕恢復兩造間僱傭關係，因而調解不成立等事實，業據其提
08 出原告勞工保險紀錄、離職證明書、在職證明書、通訊軟體
09 LINE對話紀錄、基隆孝三路郵局存證號碼000025號存證信函
10 暨收件回執、114年5月27日基隆市政府勞資爭議調解紀錄等
11 件影本為證，並為被告所不爭執，應堪信為真實。

12 四、按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告
13 勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞
14 基法第11條第5款立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法
15 達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主
16 始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
17 應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對
18 於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、
19 學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在
20 內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍
21 無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段
22 性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參
23 照）。次按勞工如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀
24 合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心
25 狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞
26 基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始允雇主給
27 付資遣費終止勞動契約（最高法院107年度台上字第2461號
28 判決意旨參照）。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度
29 上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初
30 次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、
31 勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院114年度

01 台上字第5號判決、112年度台上字第2709號判決意旨參
02 照)。基此，被告終止兩造勞動契約是否合法，應視勞工客
03 觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而
04 不為，且在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法
05 改善情況下，始得終止勞動契約。再按當事人主張有利於己
06 之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前
07 段定有明文。本件被告抗辯原告於任職系爭社區經理期間，
08 因系爭事件已足認其工作上無法與社區同仁共處及執行任
09 務，且能力不足以擔任該工作，原告顯然已無法達到維護管
10 理系爭社區、使系爭社區住戶安全生活之目的，而有不適任
11 之情形云云，惟為原告所否認，揆諸前揭規定及說明，自應
12 由被告就其抗辯之事實負舉證之責。經查：

13 (一)原告對於所擔任之工作並無不能勝任之情形：

- 14 1. 被告抗辯原告於114年4月中曾未經管委會同意，擅自將系爭
15 社區廁所垃圾桶之上蓋拆除並取走，且經委員反應仍拒絕處
16 理云云，固據其提出系爭社區管委會群組對話紀錄為證，然
17 觀諸上開對話紀錄內容，原告於系爭社區監委即謝勝凱於11
18 4年4月16日、114年4月17日要求原告將系爭社區廁所垃圾桶
19 上蓋復原後，即表示「.....有報告將進行測試蓋子是否
20 會影響讓住戶不願意丟垃圾桶導致丟馬桶.....如果委員會
21 確認裝回去，周一就放回去.....」等語，顯見原告並無被
22 告所指擅自更動公共設施且經反應仍拒絕處理之情形。
- 23 2. 被告辯稱原告於自來水公司與台電公司人員114年4月23日至
24 系爭社區拆除欠費住戶之水表及電表時，多次以「社區規
25 約」為由阻止公務執行，已嚴重違反法令、破壞社區與公務
26 機關間的合作並讓被告公司蒙受主管機關誤解責難云云，固
27 據其提出被告公司派駐系爭社區工作人員通訊軟體LINE群組
28 對話紀錄(下稱系爭工作群組對話紀錄)為證，惟觀諸上開對
29 話紀錄內容，原告雖曾拒絕自水來公司及台電公司人員拆除
30 水表及電表，惟其於114年4月25日曾於前揭群組中亦表示
31 「水費欠繳已經發推撥、打電話提醒住戶繳納，如果逾期仍

01 未繳自來水公司堅持要按規定拆表，就讓自來水公司拆表，
02 但拆掉那一戶請他給派工單（或其他可證明哪一戶拆表文
03 件）影印（按規定他需要張貼拆表通知單，這個通知單應該貼
04 在信箱，可以請自來水自己去貼），管理中心需要知道哪一
05 戶被拆表，至於電費住戶全部繳清，電力公司不會來拆表
06 了」等語，足徵原告主張其身為社區經理，遇有前揭情形應
07 釐清該住戶是否確實欠費且經催告通知，並比對拆除對象，
08 如無事前通知及相關文件，基於維護社區及住戶權益，不能
09 任由相關人未經事前通知及出示公文，便逕行進入系爭社區
10 拆表，應堪採信，自難以此即謂原告有何逾越職權、違反法
11 令、破壞社區與公務機關合作之情形。

12 3. 被告辯稱原告於114年4月19日未經許可擅自操作社區中央監
13 控與排程設備，恐影響電力與契約容量，而增加費用云云，
14 固據其提出系爭工作群組對話紀錄影本為證，惟該對話紀錄
15 中僅有似為系爭社區工作人員於櫃檯內工作背影及電腦螢幕
16 相片一紙，及楊榮德表示「建議時程不要亂更改，如果是學
17 習如何故障排除覺得很棒，小弟做提醒而已沒別的意思」之
18 訊息，自無從證明原告有何擅自操作社區中央監控與排程設
19 備，致影響電力與契約容量並增加之行為。

20 4. 被告辯稱原告於系爭社區114年5月4日污水溢流、114年5月5
21 日發生火警時，均未在現場指揮與協助，系爭社區主委許慧
22 如與住戶反應被告公司經理即原告竟未出面，嚴重影響公司
23 商譽云云，雖提出系爭社區管理委員會群組通訊軟體LINE對
24 話紀錄為證，惟查，原告於114年4月24日、25日已就系爭社
25 區污水池狀況於系爭工作群組中提醒「.....一直在高水
26 位.....」、「.....提醒一下這個是新的機電承商和原來
27 蔡先生不同可能不熟悉、主任也是、照片顯示雨水控制非汗
28 水，和阿評回報的不同一個盤哦？而且水位看起來很高」，
29 並上傳現場設備狀況及承包商處理時之相片，而楊榮德則回
30 以「請專業的處理」、「謝謝提醒」、「有事我負責我也報
31 告管委會了請您不要擔心」等語，有原告提出之系爭工作群

01 組對話紀錄影本附卷可稽，顯見原告對系爭事故4之發生已
02 事先為管理維護之提醒。且查，系爭事故4、5均係發生於被
03 告公司向原告為終止兩造勞動契約意思表示之114年5月1日
04 後，則原告於被告公司表明解僱之意並拒絕其勞務之提供
05 後，未到場指揮、協助，本難謂為怠忽所擔任之工作，被告
06 公司以此發生在後之事件為終止兩造勞動契約之事由，更非
07 可採。

08 5. 被告抗辯原告與系爭社區住戶溝通失當，引發住戶強烈不
09 滿，要求公司換人溝通處理，已造成社區對公司服務品質之
10 指摘，影響公司信譽云云，固據其提出系爭社區住戶意見回
11 饋表影本為證，惟查，依該意見回饋表內容，系爭社區雖有
12 一名住戶對於原告處理其所反應問題之處理方式表示不滿，
13 並稱「若經理無法處理，是否直接通報你們總公司派人想辦
14 法處理!再請經理協助處理散發異味的住戶，謝謝」等語，
15 惟並無任何被告所辯「引發住戶強烈不滿，要求公司換人溝
16 通處理」之情形，其此部分所辯，亦非可採。

17 6. 被告辯稱原告擅自更動公司排班制度並出勤時數不足，係屬
18 重大違反勞動契約與公司管理制度，已造成被告公司損害云
19 云，雖提出原告表示「我知道了，下次(班表)變動會知會襄
20 理」系爭工作群組對話紀錄及原告打卡紀錄影本為證，惟
21 查，上開對話紀錄僅能證明原告確有未經陳楷心同意即調班
22 之行為，而無從據以推論原告出勤時數不足；而由前揭打卡
23 紀錄內容，亦難以得悉原告有何缺勤情事，是被告公司此部
24 分抗辯，自非有理。

25 7. 綜上所述，被告公司提出之終止系爭勞動契約事由，或係原
26 告基於其職責對系爭社區之管理維護行為，或係社區住戶對
27 於原告單一事件之處置不滿，或發生在被告公司為終止系爭
28 勞動契約之意思表示之後，或未經被告公司舉證以實其說，
29 而均不足以據為認定原告受僱擔任系爭社區經理，客觀上不
30 能勝任對系爭社區執行管委會決議、監督現場人員、管理
31 維護公共設施、處理住戶申訴等各項事務管理之工作內容，

01 或主觀上有能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行
02 勞務給付之情狀，是被告公司執前開事由抗辯原告不能勝任
03 工作云云，應不可採。

04 (二)況查，被告公司為終止系爭勞動契約前，並未對原告採取任
05 何懲處手段之事實，業經被告訴訟代理人於本院115年1月22
06 日言詞辯論期日自承：「(問：你們公司對於員工應有獎懲
07 標準？如原告確係經二次會議通知改善缺失均未改善，被告
08 公司何以於解僱前未採取其他手段？)有獎懲標準，我沒有
09 執行到記小過與警告之步驟，因我們公司平常就是現場溝
10 通。」(見本院115年1月22日言詞辯論筆錄)，而被告公司既
11 有獎懲標準，本應以警告、記過或其他勞基法賦予之手段，
12 採漸進式之懲戒制度以使原告改善，並於原告仍拒絕改善
13 時，始得終止勞動契約。至被告公司雖辯稱114年4月9日、
14 中旬已就系爭社區現場事務分配及整體人員配合上之協調，
15 與原告及其他系爭社區工作人員開會討論云云，然上開會議
16 既均非針對系爭事件原告各該行為於解僱前進行之具體輔
17 導、督促改善措施，則被告公司遽依勞基法第11條第5款規
18 定，片面終止兩造間系爭勞動契約，亦與「解僱最後手段性
19 原則」不合，是其於114年5月1日依勞基法第11條第5款規定
20 終止系爭勞動契約，並非合法，原告訴請確認兩造間僱傭契
21 約存在，即屬有理。

22 五、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
23 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
24 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
25 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
26 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
27 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
28 234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示
29 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
30 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
31 須補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院92年度台上字

01 第1979號判決意旨參照)。經查：

- 02 1. 被告公司於114年5月1日終止系爭勞動契約為不合法，兩造
03 間僱傭關係迄今仍繼續存在，已如前述，又原告於被告單方
04 終止系爭勞動契約後，於114年5月16日以基隆孝三路郵局第
05 25號存證信函通知被告公司其有意願繼續提供勞務，亦於11
06 4年5月19日向基隆市政府申請勞動調解，主張被告公司終止
07 系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，並再次
08 表示願提供勞務，惟遭被告公司拒絕，顯見原告已將準備依
09 勞動契約本旨提供勞務之情通知被告公司，而為被告公司預
10 示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，且原告在被告公司違
11 法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞
12 務。揆諸前揭規定，被告公司自應負受領遲延之責任，原告
13 無補服勞務之義務，並仍得請求被告公司給付薪資報酬。
- 14 2. 次按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所
15 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除
16 之，民法第487條但書定有明文。而其立法意旨係「僱用人
17 怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故
18 無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之
19 權。然受僱人因此所得之利益，乃屬不當利益，故對於受僱
20 人因不服勞務所節省之費用，或轉向他處服勞務所取得之利
21 益，及可取而不取之利益，均許僱用人自其報酬額內扣除
22 之，以昭平允」（民法第487條規定立法理由參照）。是依
23 該規定之文義及立法意旨，凡勞工另外服勞務所獲取之所
24 得，不論其名目為何，均在扣除之列。經查，原告任職於被
25 告公司每月工資為6萬元乙節，亦如前述，足見上開給付係
26 屬原告提供勞務之對價。又兩造不爭執薪資給付日為每月10
27 日發放，是原告自得請求被告公司給付自115年2月1日起至
28 被告復職日止，按月於應給付月份之10日，給付原告6萬
29 元。惟查，原告自114年5月10日至言詞辯論終結即115年3月
30 5日止，於慶安宮擔任保全人員，並已受領至115年1月31日
31 止共計249,647元之報酬，有原告提出之基隆二信活期儲蓄

01 存款存摺內頁影本附卷可稽，上開報酬既屬原告轉向他處服
02 勞務所取得，即應依法自被告公司應給付報酬內扣除之。從
03 而，原告原得向被告公司請求之薪資債權，經扣除原告至他
04 處服勞務已領取之報酬後，應給付各期薪資之數額即分別如
05 附表「被告應付之薪資」欄所示。又原告雖主張其於114年6
06 月自慶安宮受領之工資為23,738元云云，惟依其提出之前揭
07 存摺內頁影本，原告當月受領之工資係26,738元，是其此部
08 分主張自非有理，原告得向被告公司請求之114年6月薪資差
09 額應以33,262元【6萬元－26,738元＝33,262元】計算，其
10 逾此部分請求則無理由。

11 3. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
13 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
14 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
15 第233條第1項、第203條分別定有明文。查原告請求被告公
16 司給付之工資，乃定有確定期限，被告公司如未按時給付，
17 應自期限屆滿後負遲延責任，是原告就前開請求被告公司給
18 付薪資部分，併請求115年1月以前之薪資自民事變更訴之聲
19 明狀送達翌日即115年3月6日起、115年2月起之薪資則自各
20 期應給付日之翌日即各月份之11日起，均至清償日止，按年
21 息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

22 六、另按雇主應為適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之勞工
23 按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人
24 專戶；雇主每月提繳金額不得低於勞工每月工資6%；雇主未
25 依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有
26 損害者，勞工得向僱主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
27 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查兩造間僱
28 傭關係既仍有效存在，而原告任職於被告公司期間每月薪資
29 6萬，既如前述，自應適用571,801元至60,800元之級距，而
30 按月依60,800元提繳6%即3,648元【計算式：60,800元×6%＝
31 3,648元】至原告之勞退專戶。又原告因被告公司受領勞務

01 遲延，而於他處工作，並經慶安宮提繳勞退金15,039元之事
02 實，為兩造所不爭執，此部分之提繳金額既係原告轉向他處
03 服勞務所取得，則被告公司於上開期間每月應提繳之勞退
04 金，自應逐月扣除由他慶安宮提繳之金額。從而，原告依勞
05 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求
06 被告自114年5月8日起至原告復職為止，按月提繳3,648元，
07 亦有理由，應予准許。

08 七、綜上所述，原告起訴主張被告片面終止系爭勞動契約，所引
09 之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之諸事由，均非事
10 實，且亦不符「解僱最後手段性原則」，因而依系爭勞動契
11 約、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定
12 請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)並請求被告給付
13 274,353元，及自115年3月6日起至清償日止，按年息5%計算
14 之利息；(三)被告應自115年2月1日起至原告復職日止，按
15 月於每月10日，各給付原告6萬元，及自各期應給付日之翌
16 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告應提撥1
17 6,820元至原告之勞工退休金個人專戶；(五)被告應自115年
18 2月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,648元至原告之勞
19 工退休金個人專戶之範圍內，均為有理由，應予准許；其逾
20 此範圍之請求，則無理由，不應准許。

21 八、本判決就原告如主文第2至5項所示之給付請求，為被告敗訴
22 之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假
23 執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告得
24 供擔保免為假執行。

25 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰依
29 民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決
30 如主文。

31 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日

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 115 年 3 月 27 日

書記官 鄭筑安

附表：（幣別：新臺幣）

薪資年月	應給付日 (民國)	原告原得請求之薪資	原告主張於他處服勞務取得之利益	原告轉向他處服勞務取得之利益	被告應給付之薪資 (元以下四捨五入)
114年5月(114年5月9日至31日)	114年6月10日	44,000元 【60,000－被告公司已給付之8日薪資(60,000÷30×8)=44,000元】	22,925元	22,925元	21,075元【44,000元－22,925元=21,075元】
114年6月	114年7月10日	6萬元	23,738元	26,738元	33,262元【6萬元－26,738元=33,262元】
114年7月	114年8月10日	6萬元	28,137元	28,137元	31,863元【6萬元－28,137元=31,863元】
114年8月	114年9月10日	6萬元	28,137元	28,137元	31,863元【6萬元－28,137元=31,863元】
114年9月	114年10月10日	6萬元	28,137元	28,137元	31,863元【6萬元－28,137元=31,863元】
114年10月	114年11月10日	6萬元	28,137元	28,137元	31,863元【6萬元－28,137元=31,863元】
114年11月	114年12月10日	6萬元	28,137元	28,137元	31,863元【6萬元

(續上頁)

01

月	日				-28,137元=31,863元】
114年12月	115年1月10日	6萬元	29,737元	29,737元	30,263元【6萬元-29,737元=30,263元】
115年1月	115年2月10日	6萬元	29,562元	29,562元	30,263元【6萬元-29,562元=30,438元】
合計					274,353元
115年2月起至原告復職日止	當月10日	每月6萬元		0元	每月6萬元
備註：原告在他處所取得之報酬數額，如能依相關資料判斷係該月份服務所領取，即於該期扣除。					