臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第68號

原　　告　甲○○

被　　告　麗池公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人　李杰修

訴訟代理人　楊明德

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，經本院於民國111年6月30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：

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 項前段定有明文。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張被告解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國110年8月23日起任職於被告，受聘於被告公司擔任乙○兼丙○○○一職，任職後進駐並負責於「丁○○社區」之戊○○○，且已辦理任務交接，原告於110年8月25日正式通過考核，經被告主管陳鈺善部長正式通知

升任為己○○○，雙方即簽立完成薪資約定書，約定每月薪資為新臺幣（下同）49,000元。原告即主持及領導團隊與「庚○○○－○○○○○○○○○○○○○公司」進行交接任務，於110年8月31日完成交接任務，正式接管丁○○社區服務中心之領導與管理工作。豈料，原告於110年9月22日接獲被告之發函，通知資遣原告，並寄發載明離職日為110年10月1日之非自願離職證明書，而被告於原告職務期間未有任何錯誤之情形下，被告僅簡單通知原告，因所任職之丁○○社區管委會（下稱丁○○管委會）有告知，原告無法領導服務團隊、本公司亦無適合原告之案場安置，以勞動基準法第11條第5款規定之事由，向原告為終止勞動契約之意思表示，嗣原告自110年9月22日起至10月1日止至上開工作地點欲提供勞務竟遭拒絕。本件被告並未能提出任何不能勝任之方法且亦無對原告為其他具體事證或不同程度懲罰、解僱最後手段性原則。縱認為違反勞動基準法第12條之規定（僅假設，非自認），亦無提出任何違反勞動契約或工作規則，而情節重大等事。是以，本件被告之解雇事由違反勞基法之規定資遣、解僱原告而無效，兩造間僱傭關係應仍繼續存在。爰依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，提起本訴，並聲明：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自110年9月22日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告49,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自110年9月22日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金2,940元至原告勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係於110年8月23日受僱於被告公司，並派駐於丁○○管委會擔任己○○○，原告工作初期態度尚可而無特別異常之處，惟任職未幾，被告旋即接獲丁○○管委會輾轉告知原告無法帶領被告公司派駐社區團隊，要求被告公司換人，訴外人即被告公司部長陳鈺善（以下逕稱部長陳鈺善）於110年9月21日請原告回被告公司協商，並告知原告將

調整職務，原告身為己○○○，斯時無其他相同職位可供平行調動，部長陳鈺善曾與原告協商調降為社區乙○，原告不願意，並稱其受丁○○管委會任命，被告公司無權調動云云，部長陳鈺善溝通無效，遂當面告知原告依勞動基準法第11條第5項規定之事由，並預告於110年10月1日終止勞動契約，足認被告資遣原告確無違反解僱最後手段性原則，被告公司亦再度於110年9月22日寄發載明離職原因為勞動基準法第11條第5項規定、離職日為110年10月21日之非自願離職證明書，而再度為上開終止勞動契約之意思表示，原告亦於110年9月23日收受上開非自願離職證明書等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，請准供擔保免予假執行。

三、經查，原告主張其自110年8月23日起任職於被告，進駐並負責於「丁○○社區」之戊○○○，擔任己○○○，兩造於110年9月7日簽立完成薪資約定書，約定每月薪資為49,000元，嗣原告接獲被告110年9月22日寄送之非自願離職證明書，通知原告於110年10月1日以勞動基準法第11條第5款規定資遣等情，業據其提出丁○○社區110年8月31日公告、薪資約定書為證（見110年度勞專調字第12號卷【下稱勞專調卷】第21頁、第27頁），並有非自願離職證明書及回執附卷可查（見勞專調卷第79至81頁），且為被告所不爭執，此部分之事實自堪信為真實。

四、至原告主張被告違法資遣，兩造間之勞動契約未合法終止，確認僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約之約定、相關勞動法規定，請求被告公司自110年9月22日起按月給付工資49,000元及其法定遲延利息，及按月提繳勞工退休金2,940元等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

㈠按勞基法第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，雇主始得解僱勞工。其造

成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、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內。且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院103年度台上字第1921號、103年度台上字第341號、98年度台上字第1088號判決意旨參照）。

㈡被告辯稱原告身為己○○○，無法領導團隊，且經業主要求撤換，經勸誡後仍未改善，且拒絕降職他調，顯然不能勝任工作，無從另行安置等語，然為原告所否認，經查：

1.觀諸被告所提出丁○○社區文康委員與社區督導鄭福貴高專手機通訊軟體於110年9月10日前之9月間某日對話，文康委員於當日下午2時傳訊：「另外，甲○己○，您們目前有什麼打算」，鄭福貴高專於當日下午2時16分回覆：「報告，我是鄭高專。」，文康委員於下午2時17分傳訊：「我是說，關於甲○己○，你們高層有什麼打算」，鄭福貴高專於當日下午2時26分回覆：「下周一，我們已排定內部檢討會議，如有異動安排，將再向管委會請示回報。」；鄭福貴高專再於110年9月13日晚上7時51分傳訊：「報告委員我們會議延本周三，請見諒！」，文康委員於同日晚上7時52分傳訊：「主監財是不是想留他繼續當己○」，鄭福貴高專於同日晚上7時54分回覆：「就我側面探詢我部長，僅知財務是不願意的。」，文康委員於同日晚上7時55分再傳：「我文康也不願意，多一票」，鄭福貴高專於當日

晚上7時56分回覆：「也有其它委員與我表示也有不願意的曾轉達我部長。您的意見我亦會轉達回去。」，有上開對話翻拍照片附卷可參（見本院卷第51至53頁），可認被告抗辯丁○○社區管委會有多位委員表達撤換原告之意等語，確屬非虛。甚且，從上開鄭福貴高專傳訊內容可知，被告公司於接獲丁○○社區管委會委員要求撤換原告之情後，原先計畫於主管會議中安排原告調職，益徵被告抗辯其亦有先行安排原告調職等語，亦屬信而有徵。

2.再者，被告抗辯被告公司之部長陳鈺善前已多次與原告溝通其團隊無法合作之問題等語，亦據被告提出原告與部長陳鈺善於110年9月24日手機通訊軟體對話翻拍照片為證（見本院卷第49頁），細譯原告於110年9月24日晚上8時09分傳訊：「我還等您道歉，不要說沒給你機會」，部長陳鈺善於同日8時17分回覆：「我要道歉什麼？從一開始，我幫你排除萬難，幫你溝通處理，你就是不把我的話聽進去，和團隊溝通解決問題。沒有我你早被撤換掉！○己○你是不是沒搞清楚狀況？再來把這些事用在群組，是不會在你們群組討論？」，原告於同日晚上8時21分回傳：「在我們群09/18早已給部長看過，她們仍我行我素，這樣對嗎？」，部長陳鈺善再度於同日晚上8時35分回覆：「為何團隊無法和諧運作？沒有想過問題點？怪到屬下不是一個己○該做的事！海納百川，有容乃大」等語，足徵部長陳鈺善至遲於110年9月18日以前，即已就原告與進駐丁○○社區團隊溝通不良進行輔導，且無甚效果，否則原告不會於110年9月18日向部長陳鈺善指責進駐丁○○社區團隊其他成員仍然「我行我素」，是被告抗辯原告團隊溝通不良，且經部長陳鈺善輔導仍未能改善等語，亦非全然無據。

3.而被告公司人員獎懲規定第43條規定：「業主來函認為工作不力或品德不良，要求撤換，經查有具體事實

者」，懲罰種類為視情節記大過或開除解僱，原告亦於110年8月13日在被告公司人員獎懲規章上簽名等情，有被告公司人員獎懲規定附卷可參（見本院卷第101至105頁），雖本件原告未經丁○○社區管委會正式發函要求撤換，然仍可知業主如有不滿，並以任何方式向公司表示撤換派駐社區人員，仍屬工作不力之情形之一。而原告前經丁○○社區多名委員要求撤換，且經部長陳鈺善輔導仍有團隊溝通不良之問題，已如前述，考量原告職位為己○○○，屬社區主管職，應帶領被告進駐社區團隊，且職司與業主協調溝通，綜理派駐社區各項事務，完成服務業主之安全管理業務內容，則原告有上述業主要求撤換及團隊溝通不良等情，顯然已經影響被告公司提供業主安全管理服務之經濟目的，被告因此抗辯原告確有不能工作之情事，應屬非虛。

4.至原告雖主張其並無不能勝任工作之情，並舉丁○○社區監察委員於110年8月30日上午10時15分之訊息為據（見勞專調卷第37頁），然被告亦不否認原告於任職之初之工作表現並無異常，而是之後方有上述被告抗辯之團隊溝通不良及業主要求撤換情事，因此，單憑丁○○社區監察委員於110年8月30日上午10時15分之訊息，尚不能作為對原告有利之認定。又原告雖舉被告公司在104人力銀行網頁於110年10月15日更新之誠徵己○○○需求，主張被告公司有其他社區可供安置，並有網路列印資料附卷可查（見本院卷第75頁），然而，被告抗辯：原告身為己○○○一職，如持續處於無法溝通協調配合狀態，除被告在社區經營方面受影響，亦將連帶影響其他員工生計，因此部長陳鈺善有與原告協商降調為社區乙○，原告不願意等語，衡諸原告有上述被告抗辯之團隊溝通不良及業主要求撤換情事，是否仍得平級調任其他社區繼續擔任己○○○職位，顯非無疑，自無從以上開被告公司於網路張貼招募己○○○職位之資料而為對

原告有利之認定。

㈢據此，被告所為終止契約之表示，核與勞動基準法第11條第5款規定無違，亦未違反解雇之最後手段性原則。是以，被告前依勞基法第11條第5款事由，於110年10月1日終止勞動契約，於法有據。則原告請求確認僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約之約定、相關勞動法規定，請求被告公司自110年9月22日起按月給付工資49,000元及其法定遲延利息，及按月提繳勞工退休金2,940元，均為無理由。

五、綜上所述，兩造間僱傭關係業經被告預告通知原告於110年10月1日依勞基法第11條第5款規定合法終止，已如前述。則原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求確認兩造僱傭關係存在，被告應自110年9月22日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告49,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，以及被告應自110年9月22日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金2,940元至原告勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

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　　111　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　楊佩宣