

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第341號

原告 陳珊琪

訴訟代理人 劉雅榛律師(法扶律師)

被告 永泰國際飯店股份有限公司

法定代理人 蔡建庭

訴訟代理人 陳雅珍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年10月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年7月27日起受僱於被告，擔任中區業務副理，約定每月工資為新臺幣（下同）45,000元，於次月10日發放。詎被告於111年1月27日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，向原告預告於111年2月6日終止與原告間之勞動契約，並於111年2月7日將原告之勞工保險退保。惟原告在中區業務常是第一名，並無被告所指有無故不參加會議、無法達成被告要求之業績、不聽從主管指示低賣房價及造成應收帳款列為呆帳等不能勝任工作之情事。被證1之訂房單於原告離職前均已處理。縱認原告有將刷卡單壓在自己手上故意不交回公司造成呆帳之事，被告既係於資遣原告後始發現，自不得以此為不適任工作之理由資遣原告。且被告於111年1月27日並未告知原告如何不勝任工作，被告亦無解僱原告之必要性，其解僱不符合最後手段性原則，故被告終止契約，並不合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭契約關係仍然存在。兩造間僱傭關係既仍存在，原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，且原告在遭違法解僱後，被告即將公司大門門鎖

01 更換，致原告無法使用門禁卡、辦公室鑰匙進入公司，原告  
02 無法回被告繼續任職，並非原告不提供勞務，而係被告拒絕  
03 原告繼續工作。原告亦於111年1月28日申請勞資爭議調解  
04 時，請求回復工作等，然於111年2月22日調解時因被告表示  
05 不同意，而調解不成立，足見原告已將準備依勞動契約本旨  
06 提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒，被告應負受領遲延  
07 之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報  
08 酬。為此，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭  
09 契約，請求被告自111年2月1日起至原告復職前1日止，按月  
10 於翌月10日給付原告45,000元等語。並聲明：1.確認原告與  
11 被告間之僱傭關係存在。2.被告應自111年2月起至原告復職  
12 之日止，按月於每月10日給付原告45,000元，若有遲延，則  
13 應給付原告自該月11日起至清償日止，按年息5%計算之利  
14 息。3.如受有利判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

15 二、被告抗辯：原告受雇於被告擔任客房業務部中區業務副理期  
16 間，被告確有告知原告要調漲房間之價格，原告卻一再低賣  
17 住宿房價，低於公司調漲後之價錢，公司為顧及聲譽及信  
18 用，不得不勉強收單，其主管洪傳捷知悉後亦一再要求其改  
19 進，不得隨意亂報價，原告卻依然故我不聽從指示，甚至自  
20 行扣留客戶之信用卡簽單，造成客戶已經住宿完畢後，公司  
21 之應收帳款仍列為呆帳仍未收回等情，原告顯然不適任業務  
22 副理之職務。原告因不聽從主管指示，復無法達成被告要求  
23 之業績，被告即依原告入職時所簽立之勞動契約書（下稱系  
24 爭契約）第2條、第16條、第21條之約定，於111年1月27日  
25 通知原告，因其顯然不適任業務副理之職務，故予以資遣  
26 之，並依法給予其十日之預告期間，其應於111年2月26日離  
27 職。被告所為之終止，符合系爭契約之約定，自屬合法有  
28 效。另被告於資遣原告時有簡訊及書面之通知，並有開立非  
29 員工證明之書面資料予原告，然原告拒絕簽收。被告更換門  
30 鎖係因公司平常上班都有人在，所以員工出入都沒問題，但  
31 是因原告拒接電話且已經聯絡不上，被告為公司資料安全

01 性，以及存放於公司之刷卡單，才會換鎖以免東西遺失，原  
02 告可於正常上班時間正常進出，並非無法進入，而係原告故  
03 意規避不予以辦理交接，兩造間之勞動契約確經被告合法終  
04 止等語。並聲明：1.原告之之訴及其假執行之聲請均駁回。  
05 2.若受不利益判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

06 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第421  
07 頁）：

08 （一）兩造不爭執事項：

- 09 1.原告自110年7月27日起受僱於被告擔任客戶業務部中區  
10 業務副理，每月工資45,000元，於次月10日發放。
- 11 2.被告於111年1月27日以原告不能勝任工作為由，依勞基  
12 法第11條第5款規定，向原告預告於111年2月6日終止與  
13 原告間之勞動契約，被告並於111年2月7日將原告之勞  
14 保退保。
- 15 3.被告並未制定工作規則及獎懲辦法。
- 16 4.被告資遣原告後，有將公司大門門鎖更換。

17 （二）兩造爭執之事項如下：

- 18 1.原告是否有無故不參加會議、無法達成被告要求之業  
19 績、不聽從主管指示，甚至自行扣留客戶之信用卡簽  
20 單，造成客戶已經住宿完畢後，被告之應收帳款列為呆  
21 帳仍未收回等不能勝任工作之情事？
- 22 2.被告依勞基法第11條第5款規定，於111年1月27日預告  
23 於111年2月6日終止與原告間之勞動契約，是否合法？
- 24 3.兩造間之僱傭關係是否仍然存在？
- 25 4.被告資遣原告後，有無拒絕原告服勞務之情事？
- 26 5.如兩造間之僱傭關係仍然存在，原告聲明二請求被告應  
27 自111年2月起至原告復職之前1日止，按月於次月10日  
28 給付原告45,000元，及各期自該月11日起至清償日止，  
29 按年息5%計算之利息，有無理由？

30 四、得心證之理由

31 （一）按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利

01 益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實  
02 存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所  
03 謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不  
04 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危  
05 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年  
06 上字第316號、42年台上字第1031號裁判要旨參照）。本  
07 件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告  
08 聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，自有即受確認  
09 判決之法律上利益。

10 (二) 原告是否有無故不參加會議、無法達成被告要求之業績、  
11 不聽從主管指示，甚至自行扣留客戶之信用卡簽單，造成  
12 客戶已經住宿完畢後，被告之應收帳款列為呆帳仍未收回  
13 等不能勝任工作之情事？

14 1. 證人洪傳捷於本院審理時結證稱：伊是110年12月收到  
15 人事命令要求伊去管理被告臺中辦公室（下稱臺中辦公  
16 室）業務，職務為協理，主要掌管臺中辦公室的業務操  
17 作及營收，111年9月離職。伊到臺中辦公室之後與原告  
18 為上下屬關係，原證3是伊用公務手機傳給原告，內容  
19 沒有錯，有透過人資做相關資遣之通報，並告知原告在  
20 111年1月28日做離職手續；被告與冠華旅行社有特約優  
21 惠價到110年12月，但111年有調整合約價格，原告並未  
22 如實將合約價格提供給冠華旅行社，還在用之前較低之  
23 特惠價格接訂單，導致實際上在業績上有虧損。伊多次  
24 在晨會上口頭告知原告需調整販售價格，原告認為她對  
25 冠華旅行社有無法克服的困難，所以無法調整價格。因  
26 為冠華旅行社占原告90%的營業額，可以理解為了維護  
27 客戶權益，她不願意調漲價格，但特惠價格是低於市場  
28 價格，導致冠華旅行社的業績表現優異。伊有要求原告  
29 務必修改價格並將未結清之帳款結清，否則將以不適任  
30 為由進行資遣。大約講了六、七次，原告還不聽。剛開  
31 始原告都用比較敷衍的態度處理，後面確認原告無法自

01 行處理，後續也是由伊和其他業務同仁去跟冠華旅行社  
02 聯繫才調整價格及追回帳款。價差超過50萬元以上，呆  
03 帳也超過20萬元以上。原告亦未如實將冠華旅行社提供  
04 給被告支付款項之信用卡授權書提供給財務，導致在11  
05 1年1月20日財務告知有呆帳未結清，此部分之金額可能  
06 也在20萬以上。原告職稱為副理，但在客戶維護及開發  
07 能力上明顯不足，例如12月23至25日之晨會，業務需報  
08 告今日的工作事項及昨日之工作進度，原告在這期間之  
09 工作事項及工作進度都是與客戶傳line告知聖誕快樂，  
10 未有收了哪些訂單、拜訪哪些客戶，無實質業務上之進  
11 展。且原告在文書處理上無法應付飯店之作業系統及日  
12 常所需之業務文書工作，須由其他同仁包含伊代為完  
13 成。伊也有要求原告改進，但原告說她年紀比較大，很  
14 多東西她本來就不會。且原告除了冠華旅行社外，沒有  
15 太多其他的業務表現。原告為副理，但比其他的公司專  
16 員的客戶量及訂單量來的少。111年1月以後原告之業績  
17 明顯下滑。公司會針對未來表現做執行計畫，但原告無  
18 法對111年1月以後之業績不足做規劃及補救。被告有要  
19 求原告要做補救計畫及規劃，原告並無提出。原告業績  
20 不好非被告資遣原告的原因，資遣的原因是原告不適  
21 任，如上所述，原告無法確實執行公司交辦之工作內  
22 容，且屢勸不聽，甚至導致公司虧損及呆帳產生，而不  
23 願做任何的修正，固執己見、一意孤行。111年1月27日  
24 伊直接在共同的辦公室口頭告知原告會透過人資部走正  
25 常的資遣程序，包含原告該獲得的14天預告工資及資遣  
26 費，會由人資部跟原告確認，人資有透過line及簡訊留  
27 言告知原告相關資遣內容。111年1月27日在辦公室告知  
28 原告要資遣原告時，有告知原告公司要資遣原告之事由  
29 即原告無法勝任工作。伊也有在111年1月27日、28日以  
30 電話要聯繫原告，但原告都沒有接。到111年1月28日原  
31 告有到公司打卡，由辦公室助理珮妤要轉交被證5非員

01 工證明離職等相關文件給原告簽收，但原告拒收，就離  
02 開辦公室。伊在111年1月28日有跟人資確認有相關之留  
03 言，因為原告拒絕接聽電話，所以只能以留言方式告  
04 知，line、私人機、公務機簡訊都有傳。如果有晨會，  
05 原告都會參加等語（見本院卷第422至427頁）。

06 2. 證人陳俊傑即冠華旅行社副理於本院審理時結證稱：伊  
07 從110年開始到現在都在冠華旅行社，認識原告，原告  
08 因承做訂房業務工作與伊有接觸，111年1月以後被告已  
09 經調整價格，但原告仍以舊的價格與冠華旅行社簽約。  
10 當初原告有口頭跟冠華旅行社說好以比較優惠的價格讓  
11 冠華旅行社訂房，客人訂房，冠華旅行社就下單給飯  
12 店，由原告負責。原告有提到被告價格調整，無法以舊  
13 的價格訂房這件事，但伊之前就有跟原告說不管新舊價  
14 格伊都願意接受，但原告認為原本講好的事情，不應該  
15 用新的價格去漲價。冠華旅行社都是透過原告跟被告訂  
16 房，沒有透過別的業務，量應該蠻大的。伊知道原告離  
17 職，也知道原告離職時有呆帳，是因為被告一直沒有出  
18 刷卡單給冠華旅行社，導致冠華旅行社也沒有辦法付  
19 款。刷卡單應該是原告給被告，被告出刷卡單。呆帳金  
20 額應該蠻大的，因為有一段時間已經訂好了，但都沒有  
21 訂金單可以付款。後來原告有負責處理一部分，被告負  
22 責接手的人員也有處理一部分。冠華旅行社與被告之間  
23 應該沒有由原告接單帳款未結清之部分，被證1之訂房  
24 確認單是冠華旅行社與被告之訂房資料，帳款已經結  
25 清。呆帳部分是原告處理，部分是接手的人處理的等語  
26 （見本院卷第427至431頁）。

27 3. 依證人洪傳捷上開證述，洪傳捷負責臺中辦公室之業務  
28 及營收，為原告任職期間之主管，原告負責冠華旅行社  
29 之訂房接單業務，冠華旅行社之業務占原告在被告之業  
30 務約90%，被告於111年起已調整訂房價格，原告並未如  
31 實以調整後之價格與冠華旅行社交易，仍用之前較低之

01 特惠價格接訂單，經洪傳捷多次要求原告務必調整販售  
02 價格，否則將以不適任為由資遣，原告仍拒不調整價  
03 格，導致實際上在業績上有虧損，其價差在50萬元以上  
04 等情。此部分核與證人陳俊傑證述：原告有提到被告價  
05 格調整，無法以舊的價格訂房這件事，111年1月以後被  
06 告已經調整價格，但原告仍以舊的價格與冠華旅行社簽  
07 約，甚至陳俊傑已向原告表示不管新舊價格都願意接  
08 受，僅因原告個人曾口頭跟冠華旅行社說好以比較優惠  
09 的價格讓冠華旅行社訂房等情相符。且證人洪傳捷已自  
10 被告離職，其與陳俊傑2人與原告間並無利害關係（陳  
11 俊傑為原告聲請訊問，見本院卷第205頁），當無為迴  
12 護被告，故為不實證述之必要，其等上開證述之情節復  
13 相符，自堪採信。原告主張：實際上被告因新冠疫情關  
14 係，旅遊市場不穩定，遲未正式公告111年是否調整價  
15 格，且被告中區業務協理洪傳捷曾答應讓舊客戶繼續延  
16 用三個月原合約價格，故於111年1月原告方以原合約價  
17 格讓客戶訂購云云，核與前揭證人之證述不符，尚非可  
18 採。是被告抗辯原告：不聽從主管指示等情，應可採  
19 信。

20 （三）被告依勞基法第11條第5款規定，於111年1月27日預告於1  
21 11年2月6日終止與原告間之勞動契約，是否合法？

22 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞  
23 工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂  
24 「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品  
25 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，勞工主觀  
26 上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，即怠忽所  
27 擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給  
28 付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障  
29 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀  
30 之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號、86  
31 年度台上字第688號裁判意旨參照）。本件原告於入職

01 被告時所簽立之系爭契約第2條關於工作項目部分亦約  
02 定：原告接受被告之指導監督，並服從被告相關管理規  
03 章制度，從事雙方協議之工作內容等語、第18條關於忠  
04 誠勤勉義務部分更約定：原告保證依誠信原則，忠實執  
05 行職務…並盡善良管理人注意義務，完成被告交辦事  
06 務，服從被告指示為相關工作之辦理，同時積極地增進  
07 被告之合法利益，並消極地避免或減少被告不必要的損  
08 失，不得有怠惰、失職或其他不當行為等語（見本院卷  
09 第453、459頁）。查原告任職被告期間負責冠華旅行社  
10 之訂房接單業務，被告於111年起已調整合約價格，原  
11 告並未如實以調漲後之價格與給冠華旅行社交易，仍沿  
12 用之前較低之特惠價格接訂單，經其主管洪傳捷多次要  
13 求原告務必調整販售價格，否則將以不適任為由資遣，  
14 原告仍拒不調整價格，導致實際上在業績上有虧損，其  
15 價差在50萬元以上，業如前述，核屬怠惰失職不當之行  
16 為，並損害被告之利益。而原告在客觀上並非無法向冠  
17 華旅行社調整售價（證人陳俊傑代表冠華旅行社已向原  
18 告表示，不管新舊價格其都願意接受），原告仍固執已  
19 見，罔顧被告利益，堅持不調整。足見原告主觀上有  
20 「能為而不為」，「可以做而無意願做」，即怠忽所擔  
21 任之工作，致不能完成工作，違反勞工應忠誠履行勞務  
22 給付之義務之情形，核屬於勞基法第11條第5款所規定  
23 之對於所擔任之工作確不能勝任之情形，應堪認定。

24 2. 原告雖主張：原告係於111年1月27日晚間收到LINE訊息  
25 資遣，但不知被告為何、以何理由資遣原告云云。然被  
26 告抗辯：被告於111年1月27日資遣原告已告知原告資遣  
27 事由，並發給被證5之非員工證明，被告拒絕簽收等  
28 語，提出非員工證明為證（見本院卷第389頁）。查證  
29 人洪傳捷於111年1月27日在其與原告之共同辦公室，已  
30 口頭告知原告會透過人資部走正常的資遣程序，包含原  
31 告該獲得的14天預告工資及資遣費，會由人資部跟原告

01 確認，人資有透過line及簡訊留言告知原告相關資遣內  
02 容，當日在辦公室洪傳捷並告知被告要資遣原告之事由  
03 為原告無法勝任工作，亦即原告無法確實執行被告交辦  
04 之工作，且屢勸不聽，甚至導致公司虧損及呆帳產生，  
05 而不願做任何的修正，固執己見、一意孤行；至於被證  
06 5之非員工證明原告則於111年1月28日拒收等情，此經  
07 洪傳捷於本院審理證述明確（詳如前述），並有原告提  
08 出之洪傳捷於111年1月27日以LINE通知原告被資遣之訊  
09 息附卷可憑（見本院卷第33頁）。足證被告於111年1月  
10 27日已由原告之主管洪傳捷通知原告，以原告有上開不  
11 能勝任工作之事由為由，終止與原告間之勞動契約。原  
12 告前開主張，並非可採。

- 13 3. 被告係於111年1月27日以原告不能勝任工作為由，依勞  
14 基法第11條第5款規定，向原告預告於111年2月6日終止  
15 與原告間之勞動契約，此為兩造所不爭執。準此，被告  
16 並非認原告有違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞  
17 基法第12條第1項第4款規定對原告終止勞動契約。且被  
18 告解僱原告時，業已告知原告如何不適任工作之上情。  
19 審酌原告不適任之情形係不聽主管指示辦理其工作，不  
20 願配合被告之政策，甚至罔顧被告之利益，經多次要求  
21 仍拒不聽從，固執己見，其主觀上有「能為而不為」，  
22 「可以做而無意願做」，即怠忽所擔任之工作，致不能  
23 完成工作，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，並損  
24 害被告之利益，客觀上難以期待透過其他處分或溝通得  
25 以改善，實難期待兩造繼續維持僱傭關係。被告以原告  
26 不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定，於111  
27 年1月27日預告在111年2月6日終止兩造間之勞動契約，  
28 並未違反解僱最後手段性原則，應生合法終止之效力。  
29 則原告主張其不知以何理由遭資遣、為何資遣，被告未  
30 舉證證明原告如何不適任業務副理，亦未有任何會議或  
31 決議，逕將原告解僱前，顯違反最後手段性原則云云，

01 亦不足採。

02 (四) 兩造間之僱傭關係是否仍然存在？

03 被告依勞基法第11條第5款規定，於111年1月27日預告於1  
04 11年2月6日終止與原告間之勞動契約，應屬合法，業如前  
05 述。則兩造間勞動契約已經被告合法終止而不存在。

06 五、綜上所述，被告終止兩造間之勞動契約應屬合法，兩造間之  
07 勞動契約已不存在。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關  
08 係存在，並依僱傭契約請求判決被告應自111年2月起至原告  
09 復職之日止，按月於每月10日給付原告45,000元，若有遲  
10 延，則應給付原告自該月11日起至清償日止，按年息5%計算  
11 之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假  
12 執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用  
14 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，  
15 爰不逐一論列，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 112 年 12 月 5 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明  
21 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上  
22 訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 12 月 5 日  
24 書 記 官 楊 玉 華