

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第76號

原告 吳忠強
訴訟代理人 林祈福律師
被告 台灣運籌服務科技股份有限公司
法定代理人 高承本
訴訟代理人 詹益國
洪嘉祥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國113年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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1240號民事判決意旨參照）。本件原告主張被告非法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，惟為被告所否認，是兩造間就僱傭關係之存否已有不明確之狀態，並致原告在私法上之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，得以本件確認判決將之除去，依前開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國112年11月13日起受雇於被告公司擔任聯結車司

01 機之職務，每月薪資約為新臺幣（下同）40,000元。詎被告
02 竟於113年3月22日以公司虧損為由，在公司LINE電子檔通知
03 資遣原告，並於113年3月25日、113年4月8日在1111人力銀
04 行網站招募聯結車司機。因被告片面終止兩造間之勞動契約
05 並不合法，自不生終止僱傭契約之效力，爰依法提起本件訴
06 訟，請求確認兩造間之僱傭關係仍存在。

07 (二)由被告於113年3月22日以公司虧損為由通知資遣原告，然卻
08 於113年3月25日、113年4月8日分別在1111人力銀行網站招
09 募聯結車司機（公告之薪資為40,000元以上）乙情，足證被
10 告願意以更高之薪資聘請新司機，是被告以虧損為由資遣原
11 告，顯違經驗法則，與情理不合，難予遽信。

12 (三)被告雖辯稱原告於任職期間屢屢無法配合，工作表現不符預
13 期，其得於試用期滿後終止兩造間之勞動契約或依勞動基準
14 法（下稱勞基法）第11條第5款規定兩造間之終止勞動契約
15 云云，並舉被證2試用期滿考核表為據，惟原告並非試用員
16 工，更無上述無法配合，工作表現不符預期之情況，且觀之
17 被證2試用期滿考核表亦無原告簽名，是被告所辯顯為臨訟
18 杜撰。至被告另以原告不能勝任、試用期間不能配合、工作
19 無法配合、對主管態度不佳，主張依兩造所簽訂之員工服務
20 合約書（下稱系爭合約書）第2條第1項約定終止兩造間之勞
21 動契約等，均非事實，被告予以否認。

22 (四)並聲明：確認兩造間之僱傭關係存在。

23 二、被告辯稱：

24 (一)被告解雇原告之行為並無不妥之處：

25 1.被告確有勞基法第11條第2款所定虧損之情形。又原告於
26 受任期間屢屢無法配合，其工作表現亦不符預期，有被證
27 2之試用期滿考核表為證。而被告雖另有新招募聯結車司
28 機，然該工作之內容與專長與原告離職前之工作內容未盡
29 相同（如配合至北部清運廢棄物、取得廢棄物清理專業技
30 術人員），且依原告之能力，亦無法勝任被告公司聯結車
31 之工作（被告為廢棄物清除機構，需對廢棄物清理相關法

01 規有一定熟悉度；況事業廢棄物之清運尚須以夾子車清至
02 聯結車，原告亦無駕駛夾子車之能力），是被告資遣原告
03 並未違反解僱最後手段性原則，自不違背法令。

04 2.被告依法進行預告終止兩造間之勞動契約，係因被告於整
05 體運輸業大環境中面臨虧損狀態，於不得已狀態下必須進
06 行人力資源及作業模式調整，以扭轉被告公司虧損局面，
07 此觀被告公司112年、113年之綜合損益表、資產負債表及
08 權益變動表自明，是被告確實屬處於難困經營虧損之狀態
09 下，於此，被告依勞基法第11條第2款規定進行終止兩造
10 間之勞動契約，於法尚無不法。

11 3.原告另稱被告將其解僱後仍持續於網站中招聘新進司機人
12 員，惟被告係屬運輸型態之公司，且持續處於虧損狀態
13 中，如無法覓得新進司機配合車輛調度運行及增加新進駕
14 駛人員功能性運用，公司將擴大虧損，對於整體營運將雪
15 上加霜，因此持續招聘人員是被告改善財務及人員運用之
16 內部作法，甚且與原告主張被告公司非法解僱無關，係屬
17 公司法人經營管理之範疇（人力銀行公告之薪資40,000元
18 以上必須是按照原本薪資加計激勵獎金，始有可能薪資4
19 0,000元以上，因被告持續虧損，故才聘請跑趟次之新司
20 機）。

21 (二)被告亦得於試用期滿後以原告不能勝任工作為由，終止兩造
22 間之勞動契約，抑或以勞基法第11條第5款規定終止兩造間
23 之勞動契約：

24 1.由兩造所簽訂之系爭合約書第1條約定可知，兩造間之勞
25 動契約有試用期間之約款，是被告可於試用期間內觀察原
26 告之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷原告是
27 否為適格員工，如不適格，被告自可於試用期間或期滿後
28 終止勞動契約。

29 (1)原告無法配合至北部載運：原告雖稱其僅係應徵南部司
30 機云云，惟系爭勞動契約並無此一約定；且原告前已至
31 北部迪化跟車熟悉，亦不否認兩造早有約定應配合公司

01 出車；況若兩造真有約定其為南部司機乙事，何以被告
02 告知將有北部即桃園處理廠時，原告乃回覆「收到」等
03 語，是其所言確與事實不符，亦足認原告確有無法配合
04 甚至拒絕至北部載運廢棄物乙情。

05 (2)原告工作無法完成：如上班時間臨時告知要離開、私下
06 接工作。嗣原告雖稱是家人要去醫院云云，惟此乃其片
07 面之詞；況原告所稱為真，亦不得為於上班時間隨意離
08 開之正當理由。

09 (3)原告對主管態度不佳。

10 (4)原告後續亦不配合取得廢棄物清理專業技術人員，且對
11 於廢棄物清理相關法規完全不熟悉。

12 2.原告主觀上能為而不為及客觀上怠於完成工作之情事，已
13 達不能勝任工作之程度，且被告亦無其他適當工作得以轉
14 調，即被告已無從繼續僱用原告，自得以原告不適格而於
15 試用期滿後終止系爭勞動契約。

16 3.基上所陳，被告亦可爰依勞基法第11條第5款規定終止兩
17 造間之系爭勞動契約。

18 (三)被告另可依系爭合約書第2條第1項約定終止兩造間之勞動契
19 約：按「乙方（即原告）同意接受甲方（即被告）有關工作
20 及服務之監督指揮及經甲方指派之工作且不得拒絕，否則甲
21 方得中止合約。」系爭合約書第2條第1項定有明文。本件
22 原告確有拒絕被告指派之工作、拒絕接受被告有關工作及服
23 務之監督指揮，是被告亦得據此終止系爭勞動契約。

24 (四)並聲明：

25 1.原告之訴駁回。

26 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

27 三、本院之判斷：

28 (一)查原告自112年11月13日起受雇於被告公司擔任聯結車司機
29 之職務，被告於113年3月22日以「資遣預告通知暨確認書」
30 （下稱確認書）通知原告，於113年3月31日資遣原告，嗣被
31 告分別於113年3月25日、113年4月8日在1111人力銀行網站

01 召聘大貨車司機/聯結車司機等情，為兩造所不爭執，復有
02 該確認書及召聘公告截圖為憑，堪認為真實。

03 (二)被告終止系爭勞動契約之事由為勞基法第11條第2款：

04 1.被告雖主張其終止系爭勞動契約之事由，除了勞基法第11
05 條第2款外，尚有試用期滿後原告不能勝任工作、勞基法
06 第11條第5款、系爭合約書第2條第1項約定等事由，惟此
07 為原告所否認。

08 2.觀諸系爭確認書之內容：「感謝您過去對公司的貢獻，您
09 的努力辛勞，我們記在心裡，在這個競爭全球化的時代
10 裡，企業需要不斷調整腳步，求得生存，公司也無可例外
11 ，必需改變組織，調整人員，因應此一嚴峻的挑戰，此項
12 資遣預告通知，實不得已，也非公司所願，但又不得不作
13 出此一困窘通知。」實無法認定被告終止系爭勞動契約之
14 事由包括「試用期滿後原告不能勝任工作、勞基法第11條
15 第5款、系爭合約書第2條第1項約定等事由」，是被告此
16 部分所辯，尚難憑採。

17 3.況原告曾向臺南市政府勞工局聲請勞資爭議調解，兩造於
18 113年4月9日進行調解時，被告於該調解程序中主張終止
19 契約之事由係為公司虧損，此有該調解紀錄在卷可憑（勞
20 補卷第21頁）。又本件於113年8月27日行準備程序時，經
21 法官闡明：「公司資遣事由為何？」被告之訴訟代理人陳
22 稱：「依據勞基法第11條第2款公司虧損。」且被告當日
23 庭呈之答辯(一)狀中亦明載「於113年3月22日因被告公司營
24 收因素，依照勞基法第11條第2款預告原告終止勞動契
25 約。」是原告主張被告係以勞基法第11條第2款公司虧損
26 為由終止系爭勞動契約，應堪認定。

27 (三)被告以勞基法第11條第2款虧損為事由，終止系爭勞動契
28 約，為不合法：

29 1.被告雖提出被告公司111-113年綜合損益表、資產負債表
30 及權益變動表為憑，惟為原告所否認，且被告於113年3月
31 22日預告資遣原告後，旋即分別於113年3月25日、113年4

01 月8日在1111人力銀行網站招聘大貨車司機/聯結車司機，
02 已如前述，可見被告終止系爭勞動契約之事由並非公司虧
03 損，因若確係因公司虧損而需資遣原告，自無於短時時間
04 內再另行招聘相同工作內容勞工之必要，是被告辯稱其係
05 因公司虧損始資遣原告，難以採信。

06 2.被告另辯稱其雖新招募聯結車司機，然該工作之內容與專
07 長與原告離職前之工作內容未盡相同（如：配合至北部清
08 運廢棄物、取得廢棄物清理專業技術人員；且事業廢棄物
09 之清運尚須以夾子車清至聯結車，需有駕駛夾子車之能
10 力）云云，惟觀諸該招聘公告內容，並無「配合至北部清
11 運廢棄物、取得廢棄物清理專業技術人員、需有駕駛夾子
12 車之能力」之要求，被告亦當庭自陳該招聘公告「形式上
13 看不出來」需具備前開能力（113年11月12日準備程序筆
14 錄），是被告此部分所辯，亦難採信。

15 四、綜上所述，被告終止系爭勞動契約既不合法，則兩造之僱傭
16 關係仍存在，從而，原告請求確認原告與被告間之僱傭關係
17 存在，為有理由，應予准許。另原告請求確認其與被告間僱
18 傭契約關係存在，僅為確認僱傭關係存在之判決，並無執行
19 力，非屬得為假執行之事項，無從為假執行之宣告，附此敘
20 明。

21 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
22 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
23 併予敘明。

24 六、據上論斷：原告之訴為有理由，並依民事訴訟法第78條，判
25 決如主文。

26 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

27 民事勞動法庭 法官 洪碧雀

28 以上正本證明與原本無異。

29 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
30 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

