

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第390號

原告 李柏蒼

訴訟代理人 蔡菘萍律師

被告 東安資產開發管理股份有限公司

法定代理人 黃茂雄

訴訟代理人 薛進坤律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣士林地方法院裁定移送前來（109年度勞訴字第86號），本院於民國110年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告自民國108年6月20日起受僱於被告擔任資產開發職務，約定月薪為新臺幣（下同）7萬8000元。又被告於109年4月14日以原告有不能勝任工作一情，預告於同年月27日終止兩造間勞動契約，惟資遣通知書僅載有法條而未具體說明事實，已難認合法；嗣經原告寄發存證信函告知乃違法解僱後，被告方於同年月27日公告表示原告於同年2月間未將工作檔案存放在公區資料夾內、承辦事項多次延宕，未依限回覆主管機關致喪失異議權、同年4月間未按指示完成保險標準作業流程、同年3月4日及4月9日分別洩漏文件及個資等不妥行為。惟被告並未制訂工作規則，不得援引東元電機股份有限公司（下稱東元電機公司）之工作規則予以懲處，且被告並未規定檔案放置處，經其指示後原告業已轉換至公區資料夾內；喪失異議權亦屬子虛烏有，主管機關已依法變更地目，如何主張異議？又原告專責不動產業務開發，但亦著手建立保險標準作業流程，被告109年度資產已辦理火險投保，距

110年度投保期限容有餘裕，何來未按指示完成保險標準作業流程？另原告乃不小心洩漏個資，但已進行補救且未造成損害。而被告於預告終止系爭勞動契約前，未見對原告有何指正、懲處或調職等行為，徒以總經理吳慧美個人好惡行事，罔顧原告付出之努力，實屬不公，且違反解僱最後手段性原則，是被告終止兩造間勞動契約應屬違法，兩造間僱傭關係仍然存在，爰依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條等規定提起本件訴訟。並聲明：確認兩造間僱傭關係存在，被告應自109年4月28日起至復職日止按月給付其7萬8000元及法定遲延利息，及自同日起至復職日止按月向勞動部勞工保險局提繳4812元至原告勞退專戶。

二、被告則以：原告面試時自稱94年起從事土地開發與都市更新規劃服務、105年起從事土地開發與投資分析，故所有職務均能勝任等語，被告不疑有他，乃於108年6月12日僱請其擔任經理，月薪7萬8000元，工作內容為「負責土地變更、都市更新、開發規畫評估與執行管理、資產管理規劃、國內外不動產市場行情評估調查、投資效益分析、不動產與動產商業火險投保暨臨時交辦事項」。詎原告就職後處理被告交辦事項生有下列疏失：(一)108年6月到職後迄至109年3月5日均將被告資料放置於其私人雲端資料夾；(二)桃園觀音特定農業區變更一般農業區案（下稱觀音農地改更案），未發現桃園市政府漏載土地地號且逾期未異議；(三)未按期完成集團年度保險SOP標準作業流程，工作態度不佳，對主管咆哮；(四)於109年3月4日將被告選任之參與議價人員之個人資料（包含姓名、電話及住址）寄予參與投標廠商，竟不思反省改過，又於同年4月9日將被告法定代理人之身分證正反面影本列為附件，提供新北市思源路新莊廠區開發案（下稱新莊廠開發案）全體與會人員等。原告所為罄竹難書，顯難勝任工作，且被告員工僅5人，並無其他與原告職務相當或工作內容相似之職位可供安置，因此被告終止兩造間勞動契約，於法並無違誤等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

01 三、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
02 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
03 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
04 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
05 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
06 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
07 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於109年4
08 月27日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被
09 告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確
10 ，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此
11 種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提
12 起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上
13 利益，合先敘明。

14 四、兩造不爭執事項：

15 (一)原告於108年6月20日受僱於被告，擔任經理，職務內容為土
16 地變更、都市更新、開發規劃評估與執行管理、資產管理規
17 劃、國內外不動產市場行情評估調查、投資效益分析、不動
18 產與動產商業火險投保暨臨時交辦事項，約定每月薪資為7
19 萬8000元，每月提撥勞退金金額為4812元及勞保投保金額為
20 4萬5800元【見士林地方法院109年度勞訴字第86號卷（下稱
21 士院卷）第105頁至第108頁、本院卷第49頁】。

22 (二)原告於109年3月4日將被告內部簽呈及評選議價委員名單、
23 聯繫方式以電子郵件方式寄送給外部廠商，原告並於同日提
24 出簽呈自請處分（見士院卷第53頁、第159頁、本院卷第34
25 頁）。

26 (三)原告於109年4月9日將含有被告董事長個人身分證影本及被
27 告公司變更事項表之董監個人身分證字號、戶籍地址等報告
28 書資料之網路連結，直接複製在電子郵件裡寄送給第三人（
29 見士院卷第53頁、第161頁至第162頁、本院卷第34頁）。

30 (四)被告於109年4月14日交付資遣通知書予原告，內容記載依勞
31 基法第11條第5款通知原告於109年4月27日終止勞動契約，

01 並給付資遣費3萬3918元（見士院卷第45頁）。

02 (五)原告分別於109年4月22日及同年月30日寄發存證信函通知被
03 告係違法解僱，且仍有提供勞務之意願，請被告回復原告工
04 作並按月給付薪資（見士院卷第47頁至第51頁、第55頁至第
05 61頁）。

06 (六)被告於109年4月27日公告如原證3所示之內容（見士院卷第
07 53頁）。

08 五、本院之判斷：

09 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
10 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨
11 ，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲
12 達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項
13 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
14 意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任
15 」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠
16 誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。所謂「不能勝任工作」
17 ，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不
18 能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以
19 做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦
20 屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞
21 雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

22 (二)原告主張被告為非法解僱，兩造間僱傭關係仍存在等語，為
23 被告所否認，並以前詞置辯。經查：

24 1.原告固主張被告於資遣通知書上僅記載以勞基法第11條第5
25 款之事由終止兩造間勞動契約，並未具體說明原告有何不能
26 勝任工作之情事，難認合法等語，然系爭資遣通知書已明確
27 記載被告據以終止兩造間勞動契約之勞基法條文，已足以特
28 定被告解僱原告之事由，且其解僱事由如確屬勞基法第11條
29 第5款所定事由，被告解僱原告之舉即屬合法，而無須具體
30 載明原告不能勝任工作之事實，否則將不當限雇主勞動契約
31 終止權之行為。且被告已於109年4月14日工作績效面談會中

告知原告不能勝任工作之事實，有被告提出之工作績效面談單影本為證（見士院卷第165頁至166頁），已難謂被告未合法告知原告解僱事由，是原告此部分主張尚非有據，不予採信。

2. 又勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束。而觀諸原告所簽署之任用書、任職同意書，任用書上已載有「TECO」即東元電機公司之英文名稱，而任職同意書第一條公司規則第二點載有「本人同意於任職期間，配合公司企業組織（含關係企業）之指導監督，負責各項指派工作；並接受公司之於各項職稱、職務內容或工作地點之變更或調派」，另參以原告所書之關於集團產業商業火產險暨責任險之議價結果簽呈上亦載有「辦理東元、東安、東勝及關係企業之商業火險」等字樣，處分簽呈敬呈「黃會長」（即東元集團會長黃茂雄）、名片上印有「東元集團」等字樣、電腦請假流程畫面呈現「關係企業東安資產」（見士院卷第153頁、第159頁及本院卷第53頁至55頁、第59頁），顯見原告於任職之初即已明知被告隸屬於東元集團旗下，而其工作內容亦涉及東元集團內關係企業業務，並受東元集團內關係企業之指派監督，原告實難諉為不知，且東元集團之最大主要公司即為東元電機公司，並制定有員工工作規則，有該員工工作規則存卷可考（見士院卷第169頁至184頁），原告並曾依該員工工作規則辦理請假手續（見本院卷第57頁），況原告於本院審理時亦自承其所使用之電腦桌面放置有東元電機公司之員工工作規則等語（見本院卷第33頁），則原告就被告援引東元電機公司所制定之規章行事實非毫無所悉，其任職期間未曾異議，則該員工工作規則之遵守已成為兩造間勞動契約之約定內容，堪予認定。

3. 被告辯稱：原告自任職以來均未將工作資料存放在被告電腦主機及公區資料夾致生資安風險；又承辦觀音農地變更案，

01 未核對相關地號，亦未遵期回復主管機關致失異議權；及辦
02 理集團保險不諳程序，對主管咆哮，未依限完成保險標準作
03 業流程，以上均違反員工工作規則第70條第1款規定；復於
04 109年3月4日、同年4月9日分別洩漏內部文件及議價委員個
05 資、被告法定代理人及董監事個人資料等行為，實已不能勝
06 任工作等語，原告於本院審理時固自承：其有將被告資料放
07 置在其個人雲端硬碟內；而就觀音農地變更案，其有疏未注
08 意桃園市政府來函有要求核對土地地號資料有無闕漏，其因
09 而未為核對；其確實有將新莊廠開發案之內部文件及議價委
10 員名單寄給外部廠商，也有將含有被告法定代理人及董事之
11 個資連結，以電子郵件寄送給其他與會人員等語（見本院卷
12 第34頁），惟否認有不能勝任工作之情形，經查：

13 (1)證人即被告總經理吳慧美於108年底已請原告將職務工作之
14 開發都更及保險電子檔案存放至被告公區資料夾，直至109
15 年2月11日原告仍未完成，吳慧美又於同年3月30日請陳鴻奇
16 經理檢核原告其職務工作之重要電子檔案及往來書面公文是
17 否已存放至被告公區資料夾等情，有原告參與經營會議彙整
18 等件可憑（見士院卷第143頁、第146頁），並據證人吳慧美
19 於本院審理時證述明確（見本院卷第第191頁至第192頁、第
20 194頁），足徵原告之主管吳慧美已多次要求原告將其職務
21 工作相關電子檔放置至被告公區資料夾，原告仍消極不為之
22 情甚明。

23 (2)又原告承辦之觀音農地變更案，桃園市政府於108年12月10
24 日寄送土地使用編定結果通知書予被告，並檢附編定結果清
25 冊，定於109年1月15日公告，且通知被告如發現土地使用分
26 區界線或使用地編定有遺漏或錯誤情事，應於同年2月14日
27 前，以書面敘明並檢送有關證明文件，送由當地鄉鎮市區公
28 所轉送直轄市、縣市主管機關核辦，然因桃園市政府所寄送
29 之通知書所附清冊缺少第3頁，而原告疏未發現上情，亦未
30 注意核對土地使用編定有無遺漏或錯誤之情事，致被告錯失
31 前開更正期限等情，有前揭土地使用編定結果通知書、被告

公文簽辦單等件可佐（見士院卷第149頁至第151頁），參以被告每月召開2次經營會議，原告參加被告自108年8月18日起至109年2月11日止多次經營會議，證人吳慧美於每次會議中均提及該案進行進度並加以指示等情，有原告參與經營會議彙整等件可憑（見士院卷第131頁至第144頁），且據證人吳慧美於本院審理時證述綦詳（見本院卷第192頁、第194頁），可知此農地變更案對於被告及東元集團之業務至為重要，原告卻仍未慎重行事，因而發生此重大疏失，已難認原告有確實依照主管指示妥善辦理。

(3)另原告承辦制定保險標準作業流程乙節，被告自108年8月8日起之經營會議即多次進行討論商業保險等投保作業，證人吳慧美並於108年8月27日即要求就109年商業火險、公共意外險、貨物險列出工作進度表，復於109年2月11日要求原告於同月底完成保險標準作業流程之書面資料，嗣因原告未完成，證人吳慧美復要求原告於同年4月10日提出其所寫之保險標準作業流程書面資料等情，有前揭原告參與經營會議彙整等件可憑，並據證人吳慧美證述屬實（見本院卷第192頁至第193頁、第195頁），又證人吳慧美與原告商談保險標準作業流程時，原告復對證人吳慧美以異常音量大聲爭執，並出現情緒激動之情形，已據證人吳慧美及證人即在場之東元電機公司稽核人員劉人豪於本院審理時證述明確（見本院卷第196頁、第198至第199頁），且互核相符，堪認原告就其承辦制定保險標準作業流程乙事有不服證人吳慧美指揮監督之情。

(4)至原告於109年3月4日安排新莊廠開發案之議價會議時，將新莊廠開發案之內部文件及議價委員名單寄給外部廠商乙節，已為原告自承在卷，且原告亦自行書寫簽呈，向被告認錯，並同意接受被告懲處乙情，有簽呈影本可考（見士院卷第159頁），然原告竟未記取教訓，於同年4月9日寄送新莊廠開發案通知時，再次將含有被告法定代理人、董事等個人資料之連結，寄送予其他與會人員，而洩露被告法定代理人及

01 董事之個人資料等節，亦為原告所自承，參以原告之職務涉
02 及被告資產管理及維護，因而有接觸、使用、保管被告業務
03 上資產等營業秘密、資料之機會亦較一般員工為多，惟原告
04 之前揭行為，足以讓被告陷於營業秘密及個人資料外洩之風
05 險與危機，並讓被告完全喪失對原告保管被告營業秘密、資
06 料保存之信任。另佐以原告任職時曾簽署「營業秘密競業禁
07 止同意書」，其上載明原告就其接觸被告營業秘密負有保密
08 義務（見士院卷第163頁至第164頁），足徵原告此行為已構
09 成違反兩造間勞動契約。

10 4.前開員工工作規則第70條第1款定有：員工有拒聽從主管人
11 員指揮監督，經勸導仍不聽從者者，經查證屬實或有具體實
12 證，予以記大過（見士院卷第178頁），而被告就原告未將
13 工作上電子檔案存放在被告公區資料夾、辦理觀音農地變更
14 案疏未核對相關土地地號並遲誤更正時限，及未完成保險標
15 準作業流程等行為，依前開員工工作規則第70條第1款規定
16 ，各記原告大過乙次，有公告影本可參（見士院卷第53頁）
17 ，既原告確有如前所述未依原告主管吳慧美指示行事，且經
18 吳慧美多次指明並要求原告改進，然原告仍消極不為等情，
19 另原告有洩露被告營業秘密及被告法定代理人、董事等個人
20 資料之行為，已足認有違反兩造間勞動契約之情事，故綜合
21 前揭事證及揆諸前揭說明，堪認原告已達主觀上不能勝任之
22 程度至為明確，故被告據此終止兩造間勞動契約當屬合法，
23 並無流於主觀、恣意之情事存在。

24 5.又原告雖主張被告逕行解僱違反解僱最後手段性原則等語，
25 然觀證人吳慧美對原告所為之工作指示，乃出於合理期待，
26 並未逾越正當合理之範疇，且非原告在客觀上之學識、品
27 行、能力、身心狀況所不能勝任，況原告復有洩露被告營業
28 秘密及被告法定代理人、董事個人資料之行為，已使勞雇間
29 信賴關係完全喪失，難以期待被告繼續僱用原告，則被告依
30 據勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，難認有權利濫用
31 之情事，自無違反解僱最後手段性原則。

01 6.從而，被告已於109年4月27日依勞基法第11條第5款規定，
02 合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，兩造間之僱傭關係
03 應自當日原告工作結束後生終止之效力，原告依據民事訴訟
04 法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬無據
05 。又兩造間僱傭關係既自同年月28日起不存在，被告自該日
06 起已無給付薪資並提撥勞工退休金之義務，則原告請求被告
07 給付自同年月28日起至復職日之薪資、遲延利息，及提繳勞
08 工退休金至原告勞工退休金個人專戶，亦非有據。

09 六、綜上所述，被告依據勞基法第11條第5款規定，以原告無法
10 勝任工作為由終止兩造間勞動契約自屬合法，是原告依民法
11 第487條、勞退條例第6條第1項、第14條、第31條等規定，
12 請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付自109年4月
13 28日起至原告復職日止之薪資暨遲延利息，及提撥勞工退休
14 金至原告勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

15 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
16 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 110 年 12 月 24 日
19 勞動法庭 法 官 翁偉玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 12 月 24 日
24 書記官 吳芳玉