臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第151號

原　　告　王沛晨

000000000000000000

訴訟代理人　陳怡均律師(法律扶助)

被　　告　德軒科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉軒玲

訴訟代理人　馮昌國律師

　　連家麟律師

　　李雅歆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國111年2月25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、原告主張：原告自民國108年11月12日起受僱於被告，擔任營銷管理人員，109年1月1日升任營銷管理主任，約定每月工資新臺幣(下同)38,000元，於次月15日發放；109年6月20日上午9時至11時、下午2時至3時許，原告兩度遭其他部門主管趙光夏莫名指責，因感怪異而將下午後半段對話錄音，趙光夏向被告總經理曾德翰抱怨後，曾德翰於當日下午5時55分以「錄音趙光夏對話」為由，要求原告工作至當日為止，同年6月30日開立非自願離職證明書，記載依勞動基準法第11條第5款規定終止僱傭契約，並發給當月20日工資、預告期間10日工資、資遣費及未休特別休假工資等合計60,155元；然原告非不能勝任工作，且被告認為原告不能勝任工作，卻未給予改善機會而逕行終止契約，亦不符合解僱最後手段性原則，其終止不合法，

兩造間之僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、第229條第1項、第233條第1項前段、第203條規定，請求被告自109年6月21日起按月發給工資38,000元及其遲延利息等情。聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告自109年6月21日起至原告復職日止，按月於次月15日給付原告38,000元及各自次月16日起至清償日止按年利率5%計算之利息。

二、被告辯稱：原告於108年11月12日受僱後3個月為試用期，109年1月1日經考核通過，升任營銷管理主任，惟其後屢屢違反工作規則，致被告管理上產生困擾甚至遭受損失，顯然不能勝任工作，且經被告多次要求改善未果，109年6月20日經主管趙光夏要求改善時，竟違反保密義務，對於趙光夏所言，包括涉及被告機密資訊部分，偷偷錄音，致兩造間喪失信賴基礎，被告乃以不能勝任工作為由，向原告表示終止僱傭契約，原告當日辦妥離職手續後，隨即離去，並默認收受被告發給之當月工資、預告期間工資、未休特別休假工資及資遣費，直到110年3月6日申請勞資爭議調解前，未曾對被告為任何請求或爭議，顯無復職之意，其起訴請求確認兩造間僱傭關係存在及給付工資，因違反誠信原則致權利失效，且被告組織調整後，已無原告原任職缺等語。聲明請求駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

原告自108年11月12日起受僱於被告，擔任營銷管理人員，試用期為3個月，109年1月1日經考核通過，升任營銷管理主任，每月工資38,000元，於次月15日發放，被告於109年6月20日向原告表示終止僱傭契約，同年6月30日開立非自願離職證明書記載依勞動基準法第11條第5款規定終止契約，已發給原告當月工資及預告期間工資共38,000元、未休特別休假工資6,801元及資遣費12,244元，原告已向勞工保險局請領9個月失業給付，110年3月6日申請勞資爭議調解等情，有被告所提聘任通知書(見被證1)、職級薪資核定表(見被證3)、109年6月薪資條(見被證9，加項含本薪32,600元、職務加給3,000元、伙食津

貼2,400元、特休折現6,801元、遣散費12,244元等，扣除減項後，實發金額60,155元)及原告所提存款帳戶存摺(見原證1，109年7月15日存入薪資60,155元)、非自願離職證明書(見原證3)、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄(見原證4)為證，兩造亦不爭執(見卷第11至12、37至38、145至147頁)，堪信屬實。

四、本院之判斷：

㈠被告以原告不能勝任工作為由，於109年6月20日向原告表示終止僱傭契約，並非無據：

1.被告辯稱：原告之工作內容包括「協助客戶商品訂購」、「負責線上訂單維護」、「與客戶建立長期良好的合作關係」、「完整建立工作檔案，以良好文字記錄習慣，整合不同管道(包括平台、電話、Line、郵件等)收到的客戶問題及回覆完成記錄，並將記錄登入系統建立檔案」、「保持靈敏態度，即時回報業務與採購團隊重要客戶的建議與訊息，協助業務人員建立客戶資料及商情資料庫」，工作規則第38條第1項規定「員工請假時，應事前提出申請或口頭敘明理由，呈請核准始得不出勤。但遇有急病或緊急事故，得於當日委託職務代理人、家屬或相關權責人員代辦妥請假手續」等語，與所提聘任通知書(見被證1)、工作規則(見被證7)之記載相符，原告亦不爭執(見卷第145至147頁)，堪信屬實。

2.被告辯稱：原告於109年1月1日經考核通過，升任營銷管理主任後，屢屢違反工作規則，包括擅自變更工作方法、不服從主管人員指揮監督、回報錯誤資訊、未遵守請假程序，致被告管理上產生困擾甚至遭受損失，顯然不能勝任工作，且經被告多次要求改善未果，109年6月20日經主管趙光夏要求改善，卻對於趙光夏所言偷偷錄音，致兩造間喪失信賴基礎等語，業據提出下列文件為證，故被告依勞動基準法第11條第5款「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞工對於所擔任之工作確不

能勝任時」之規定，於109年6月20日向原告表示終止僱傭契約，並非無據。原告主張：其非不能勝任工作，且被告認為原告不能勝任工作，卻未給予改善機會而逕行終止契約，亦不符合解僱最後手段性原則等語，均不可採。

⑴109年1月8日電子郵件(見被證4)：(4:15PM)被告執行長劉軒伶向原告表示「昨天有回覆我最終確認的會員數以及業務回報的情況嗎？麻煩你每天上班前請盤點一下當日應做工作是否有遺漏，以及我給你的email是否都有回覆」等語，(4:35PM)原告回復稱「我重新整理一次至目前的資料，稍後寄給您」等語。

⑵109年5月14日電子郵件(見被證5)：(11:53AM)原告向劉軒伶表示「附檔為5/14營銷會議紀錄，請查閱…昨日營銷總計電話通數約為37通」等語，(1:26PM)劉軒伶回復稱「依照我之前的要求，希望每一位要報告前一天各自所接到與撥出的電話通數，請記載在會議紀錄中」等語。

⑶109年5月27日通訊軟體對話紀錄(見被證8)：(10:10AM)原告向劉軒伶表示「執行長，真的很抱歉，因為我自己的疏忽，忘記先跟您請假，下次會注意辦公室的人力及請假的安排」等語。

⑷109年6月4日電子郵件(見被證10)：(12:04AM)原告向劉軒伶表示「6/1星期一上午南崁藥師藥局的藥師來電，表示品項…客人表示不願再等，當天要拿到藥，因此藥師先去幫他調到，要取消。有跟藥師表示下訂單當天(5/26)有聯絡藥師6/1或6/2會到倉庫，到倉後會立即出貨，但藥師仍堅持不留藥…因此才為他申請取消。日後若有發生藥師堅持取消問題，會先詢問採購此品項是否可跟供應商取消進貨，避免造成庫存問題或採購困擾，會更謹慎處理。由於昨天請病假，未向營銷同仁完整交接這件事，深感抱歉，造成大家不便」等語，(1:23PM)劉軒伶回復稱「我要求所有同仁做事精準確實，尤其是

面對客戶的事，不應有任何因循苟且與錯誤資訊的傳遞。6/1 Lena拿取消訂單之報表給我簽核時，篤定的回覆我說負責的同仁確認此商品是"到貨延誤並且無預計到貨日"，所以客戶已在其他管道購得此商品並要求取消；另外，我也同時跟採購同仁確認，沒有任何營銷同仁跟他們確認過此訂單商品是否已到貨，尤其是在客戶進線要求取消之後，可見你是接到客戶電話即申請取消，並以"未經求證之錯誤資訊"來申請主管審核。以此處理訂單之草率與苟且的態度，已屬嚴重失職。尤其對於其他營銷同仁更是不良示範。我希望你立即改善並調整相關工作態度，勿再重蹈覆轍」等語。

⑸109年6月20日電子郵件(見被證6)：(4:41PM)原告向趙光夏表示「這段時間我在事情處理及溝通態度上，沒有明確的表達好、不夠完善，以至於造成彼此的誤解與不愉快，我想跟您說聲抱歉，日後會做修正，希望我們日後能夠合作愉快。若還有不足的地方，再請您包涵與指教，謝謝您」等語。(依原告主張，原告於當日上午9時至11時、下午2時至3時許，因遭趙光夏莫名指責並稱「我沒辦法和你合作」、「希望你下一個工作態度不要這樣」等語，曾將原告與趙光夏下午後半段對話錄音，事後經同仁輾轉告知趙光夏，趙光夏向被告總經理曾德翰抱怨後，原告即刪除錄音，並寄發上開電子郵件向趙光夏道歉。見卷第11至12、95、153頁)

㈡被告辯稱：其於109年6月20日終止僱傭契約後，原告顯無復職之意，其起訴請求確認僱傭關係存在及給付工資，因違反誠信原則致權利失效等語，亦非無據：

1.行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項定有明文；權利人於相當期間內不行使其權利，如有足以使義務人正當信任權利人已不欲行使權利或不欲債務人履行義務之特別情事，則其後權利人再行使權利，即應認違反誠信原則致權利失效。

2.被告辯稱：原告於109年6月20日被告終止契約後完成離職手續，隨即離去，其後默認收受被告發給之預告期間工資、未休特別休假工資及資遣費，並以被告發給之非自願離職證明書向勞工保險局請領9個月失業給付，直到110年3月6日申請勞資爭議調解前，未曾對被告為任何請求或爭議，顯無復職之意等語，原告雖否認默示同意被告終止契約，並主張：被告總經理曾德翰於109年6月20日下午5時55分向原告表示終止契約後，原告曾請求曾德翰勿解僱，甚至同意降職、減薪或調動等語(見卷第12頁之起訴狀)，然未據舉證，不足採信，難認原告於110年3月6日申請勞資爭議調解前曾向被告表示反對終止契約或準備提出勞務給付之意，可見原告縱然認為被告終止契約不合法，亦於被告終止契約後逾8個月期間未曾行使其權利，再參酌原告已收受被告發給之預告期間工資、未休特別休假工資及資遣費，並以被告發給之非自願離職證明書請領9個月失業給付等情，堪認確有足以使被告正當信任原告已不欲行使權利或不欲被告履行義務之特別情事。故被告辯稱：原告起訴請求確認僱傭關係存在及給付工資，因違反誠信原則致權利失效等語，尚非無據，則縱認被告終止契約不合法，原告本件請求亦不應准許。

㈢被告於109年6月20日依勞動基準法第11條第5款規定向原告表示終止僱傭契約，既非無據，兩造間僱傭關係因此消滅。從而，原告依兩造間僱傭契約及民法第487條前段規定，請求被告自同年6月21日起按月發給工資38,000元，為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約及民法第487條前段、第229條第1項、第233條第1項前段、第203條規定，請求命被告自109年6月21日起至原告復職日止，按月於次月15日給付原告38,000元及各自次月16日起至清償日止按年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　1　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　4　　月　　1　　日

書記官　張婕妤