

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第254號

原告 陳文玲

訴訟代理人 林哲健律師

複代理人 張宏曄律師

被告 全球快遞股份有限公司

法定代理人 林村田

訴訟代理人 黃維俊

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年4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、原告起訴主張經審理後略以：

(一)被告經營餐飲外送快遞業務，品牌名稱為「愛鄰騎士」，原告自民國110年3月2日起受僱於被告擔任客服人員，月薪新臺幣（下同）2萬7000元，工作時間分兩班，分別為上午10時30分許至晚間7時30分許，及上午11時30分許至晚間8時30分許，但原告通常必須等待外送員送完餐點後才能下班。又被告於同年5月間片面宣布於同年6月、7月將各新增中午12時許至晚間9時許、中午12時30分許至晚間9時30分許之晚班班次，原告知悉後遂於同年月16日向直屬主管表示因坐公車上下班，若工時延後恐無車可搭，且危險大增，不希望被告單方更改約定工時等語。詎被告竟於同年6月11日通知原告將於同年月21日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止勞動契約，原告旋即於同年月17日寄發存證信函通知被告終止勞動契約不合法，仍欲繼續提供勞務等語，然被告依舊於同年月21日發給非自願離職證明書。嗣兩造於同年8月2日進行勞資爭議調解，因歧見過大致調解不成立。被告

01 片面對原告之勞動條件為不利之變更，原告拒絕乃屬正當權
02 利之行使，被告不得以原告對於所擔任之工作不能勝任為由
03 逕自終止勞動契約，且難謂符合最後手段性，故其遽然終止
04 勞動契約顯屬違法，兩造間僱傭關係仍然存在，爰依民法第
05 487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第
06 14條第1項、第31條第1項、勞退條例施行細則第15條第1項
07 等規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。

08 (二)聲明：

- 09 1.確認兩造間僱傭關係存在。
- 10 2.被告應給付其3萬5100元，及其中8100元自110年7月10日起
11 另2萬7000元自同年8月10日起，均至清償日止，按年息百
12 分之5計算之利息。
- 13 3.被告應自同年8月1日起至同意原告復職之日止，按月於次月
14 10日給付原告2萬7000元，及自各期應給付日之次日起至清
15 償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 16 4.被告應提撥3312元至原告之勞工退休金個人專戶，及自同年
17 8月2日起至同意原告復職之日止，按月於次月10日提撥1656
18 元至原告之勞工退休金個人專戶。

19 二、被告答辯意旨略以：

- 20 (一)原告任職在被告擔任客服人員，負責與快遞人員、送貨客戶
21 收貨客戶間之即時聯繫。於110年5月間因新冠肺炎疫情大
22 爆發，全國貨運及快遞業者業務量遽增，被告不得已在原有
23 上午10時30分許至晚間7時30分許，及上午11時30分許至晚
24 間8時30分許兩個班次外，宣布自同年6月新增中午12時許至
25 晚間9時許之班次，於同年7月再新增中午12時30分許至晚間
26 9時30分許之班次以消化訂單，從而負責聯繫之客服人員工
27 時亦在延長之列。然該工時之調整實屬輕微，因被告新增之
28 晚班班次係將上下班時間向後挪移1個小時，且該班次經客
29 服3人平均值班後，原告輪值晚班班次每月僅7至8次，加以
30 被告復已承諾下班時間超過晚上10時許將補貼計程車資，應
31 不致發生無車可搭之窘境，是以被告雖片面增加中午12時30

01 分許至晚間9時許之晚班班次，並要求原告與其他2位同仁平
02 均輪值，但該工作之調整有其必要性與合理性，且未違反誠
03 信原則與勞動契約之本質，原告本應配合。又因原告拒不配
04 合輪值，被告即宣布於同年6月暫停新增中午12時許至晚間9
05 時許之班次，於同年7月則新增中午12時30分許至晚間9時30
06 分許之班次；嗣於同年6月間原告仍拒不配合輪值，經溝通
07 亦無效，被告無法違反公平原則要求另外2位同仁填補原告
08 輪值空缺，且該空缺每月僅7至8日，每日僅1小時（即晚間8
09 時30分許至9時30分許），亦難尋覓新進人員填補，是原告
10 拒絕配合合理之工作調動，被告以其無法勝任工作為由終止
11 勞動契約，實已符合解僱最後手段性原則，應屬適法。況原
12 告於知悉該班次後屢向被告表達無法輪值且必要時將離職之
13 意，兩造另於同年6月18日合意以資遣方式於同年月30日終
14 止兩造間勞動契約，被告並當場給付原告至契約終止日之工
15 資2萬6130元、資遣費3743元及特休未休補償金1958元，業
16 經原告受領，是兩造間勞動契約於同年月30日亦已終止等語
17 。

18 (二)聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決願供擔保請准宣告
19 免為假執行。

20 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
21 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
22 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
23 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
24 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
25 安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
26 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於110年6
27 月21日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被
28 告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使
29 原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確
30 認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關
31 係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

01 四、兩造不爭執事項：

- 02 (一)原告自110年3月2日起任職於被告，擔任客服人員，約定月
03 薪為2萬7000元，每月提撥勞工退休金為1656元。
- 04 (二)原告開始任職時，所輪值的班次為上午10時30分許至晚間7
05 時30分許，及上午11時30分許至晚間8時30分許。
- 06 (三)被告於110年6月11日通知原告，預告於同年月21日依勞基法
07 第11條第5款規定終止勞動契約，並發給原告非自願離職證
08 明書（見本院卷第21頁）。
- 09 (四)原告於同年月17日寄發存證信函予被告，表示其終止勞動契
10 約不合法，並願意繼續提供勞務，被告於翌日收受該存證信
11 函（見本院卷第17頁至第21頁）。
- 12 (五)被告自110年8月起客服人員增加中午12時30分許至晚間9時
13 30分許班次。
- 14 (六)被告有給付原告110年6月1日至同年6月30日薪資2萬6130元
15 、資遣費3743元、特休未休補償金1958元。
- 16 (七)被告於110年5月曾向原告承諾若原告加班超過晚間10時，將
17 全額補貼原告計程車資。

18 五、本院之判斷：

- 19 (一)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
20 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
21 目的。但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資及其
22 他勞動條件，未作不利之變更；三、調動後工作為勞工體能及
23 技術可勝任；四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助
24 ；五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有
25 明文。是雇主基於經營所必須，在不違反前述原則下，自得
26 調動員工之職務。又勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，
27 雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明
28 文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主
29 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
30 勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞
31 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。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。次按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約。再當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，最高法院著有95年度台上字第889號、第2705號等判決意旨可資參照。

(二)原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍存在等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

- 1.被告主營餐飲外送快遞，而國內於110年5月起新冠肺炎疫情升溫，雙北地區自同年月15日率先進入三級防疫警戒，全國於19日起升至第三級，餐飲業因此禁止內用，多提供外送或宅配服務，則被告業務量大增係屬當然之理，又餐飲外送快遞有其時效性，經被告考量業務量、民眾需求及時效性，進而新增晚班班次並調整員工之上下班時間，難認有何權利濫用之情形，或有何不當動機或目的；且原告之職稱、薪資、工作內容等勞動條件均與異動前相同，職務內容既未變動，仍為原告之智識及體力所可勝任。參以被告新增晚班班次之上下班時間乃整體向後調整1個小時，其工作時數扣除休息時間未逾8小時，且被告已承諾原告加班超過晚間10時許將補貼全額計程車資等節，顯見被告針對原告因此晚歸之情狀已給予必要之協助，並已考量原告及其家庭之生活利益。從而，被告對原告所為工時之調動尚無違反勞基法第10條之1規定，屬合法調動行為；原告無正當理由拒絕配合，顯見其主觀上「能為而不為」，已使勞雇間信賴關係喪失，則被告

01 依據勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，難認有權利濫
02 用之情事，自無違反解僱最後手段性原則，堪認合法。

03 2.又被告於110年6月11日通知原告，預告於同年月21日依勞基
04 法第11條第5款終止勞動契約，兩造間勞動契約尚未終止時
05 ，原告已於同年月17日寄發存證信函予被告，表示被告終止
06 勞動契約不合法，願繼續提供勞務，被告於翌日（即18日）
07 收受該存證信函後，被告總經理劉金維旋即於當日與原告進
08 行面談，面談時與原告協商是否能調整原告之輪班時間，仍
09 遭原告拒絕配合調整輪班時間，劉金維乃提議兩造以資遣方
10 式合意終止勞動契約，並變更勞動契約終止日為同年月30日
11 ，發給原告資遣費及算至110年6月30日之薪資，原告復提出
12 要自當日下午起無庸再繼續提供勞務，且要算全勤，並核算
13 發給原告特休未休補償、該月份之加班費及計程車補貼等要
14 求，劉金維遂請人資主管核算原告之薪資、加班費、特休未
15 休補償及計程車補貼等金額及明細，並將明細交原告核對，
16 且當場交付上開款項予原告點收無誤等節，已據證人即當日
17 在場之被告總經理特助蔣慧珍於本院審理時證述明確（見本
18 院卷第178頁至第180頁），且原告於本院審理時亦自承當日
19 會議確實有收到資遣費、6月份薪水、特休未休的補償金及
20 計程車之補貼等語（見本院卷第181頁），是被告辯稱：原
21 告另於110年6月18日同意以資遣方式合意終止兩造間勞動契
22 約等語實屬有據，應予採信。被告既無濫用其經濟上之優勢
23 地位，原告亦無立於不對等地位而處於非完全自由決定之情
24 形，則兩造間合意以資遣方式終止僱傭關係，自屬有效。

25 (三)從而，被告依據勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約
26 尚無違法，且被告於兩造勞動契約尚未終止前，變更其單方
27 終止勞動契約之意思表示，改與原告於110年6月18日合以資
28 遣方式於同年月30日終止勞動契約，則兩造間勞動契約自同
29 年7月1日起即不存在，被告自庸再給付原告薪資及為原告提
30 撥勞工退休金。

31 六、綜上所述，原告依據民法第487條、勞退條例第6條第1項、

第14條第1項、第31條第1項、勞退條例施行細則第15條第1項等規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及給付至同意原告復職日之日止之薪資，並提撥勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 5 月 16 日
勞動法庭 法 官 翁偉玲

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 5 月 16 日
書記官 陳信宏