

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第8號

原告 林忠毅

訴訟代理人 涂惠民律師

被告 皇家國際保全股份有限公司

法定代理人 高天達

訴訟代理人 吳信昇

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年11月8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109年3月3日起受僱於被告擔任臺北市「內湖三十三樂社區」（下稱系爭社區）之管理警衛兼行政組長，負責系爭社區之安全維護管理，工作時間為上午8時至晚間8時，月薪新臺幣（下同）3萬6000元。又原告任職前後，被告並未施以工作訓練，而109年3月正值新冠肺炎疫情爆發，衛生福利部雖訂有相關防疫及檢疫規定，然就居家隔離或檢疫者之垃圾清運則付之闕如，直至行政院環保署於同年月24日、26日分別訂定「各級環保機關因應嚴重特殊傳染性肺炎辦理居家隔離或居家檢疫者垃圾收集清運處理作業程序」、「居家隔離或居家檢疫者垃圾排出注意事項」更正版，方有具體規範得茲遵守，於此之前，原告僅憑以往工作經驗處理。嗣系爭社區某住戶於同年3月被通知進行居家隔離，同年月26日臺北市政府環保局人員偕同廢棄物清理業者共2人前來清運隔離者之家戶垃圾，經其等表明身分說明來意後，原告乃依據社區人員出入規範及防疫規定，查閱其等證件並於出

01 入登記表登記後，允許其等搭乘電梯前往6樓清運垃圾。詎
02 原告於同日遭系爭社區副主委以未陪同並指示相關人員搭乘
03 特定電梯為由投訴，被告未行查證即以原告無法勝任工作為
04 由予以解僱。惟勞動基準法第11條第5款所謂不能勝任工作
05 ，並非單憑雇主主觀認知，且不應罔顧「解僱最後手段性原
06 則」，而被告亦不得臨訟改以試用不合格為解僱事由，是被
07 告所為解僱顯於法有違。原告按照以往社區管理經驗，查驗
08 入出者證件並要求登記，顯已做好出入管制，彼時又無法令
09 規定原告應陪同防疫人員監看其清運過程，故原告所為並無
10 不妥，不得以與系爭社區委員之期待有所落差即謂原告無法
11 勝任工作，且被告尚可以調職或變更駐點取代解僱，是被告
12 終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係應仍繼續存在。再
13 者原告一再請求復職，被告均置之不理，是其應負受領勞務
14 遲延之責，被告應給付原告自109年3月3日起至同年7月31日
15 止之薪資17萬7677元，及自同年8月1日起至原告復職之日止
16 ，按月於次月20日給付薪資3萬6000元，另應按月提繳勞工
17 退休金2178元。爰依兩造間之僱傭契約之法律關係、民事訴
18 訟法第247條、民法第203條、第233條第1項前段、第486條
19 、第487條前段、勞動基準法第23條第1項、勞工退休金條例
20 第6條第1項、第14條第1項、第2項、第19條第1項等規定提
21 起本件訴訟等語。

22 (二)聲明：

- 23 1.確認兩造間僱傭關係存在。
- 24 2.被告應給付其17萬7600元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
25 償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 26 3.被告應自109年8月1日起至復職日止按月於每月10日給付其3
27 萬6000元，及自各期應給付之日翌日起至清償日止，按年息
28 百分之5計算之利息。
- 29 4.被告應自109年3月3日起至原告復職之日止，按月向勞動部
30 勞工保險局提繳2178元至原告勞工退休金個人專戶。

31 二、被告則以：兩造間之勞動契約約定有3個月之試用期間，原

01 告就任後僅3週即遭業主投訴為不適任，則被告於109年3月
02 26日向原告行使約定之解僱保留權，不經預告停止僱用，應
03 屬合法，兩造間之勞動契約於該日晚間即行終止，被告已無
04 向後給付薪資及提撥勞工退休金之義務。又原告無正當理由
05 拒絕受領同年月3日至同年月26日之薪資及遲延利息，被告
06 已依法為清償提存等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及其執行
07 之聲請均駁回；(二)如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執
08 行。

09 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
10 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
11 之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受
12 確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原
13 告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不
14 妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台
15 上字第1240號判例意旨可資參照。查原告林忠毅主張其於
16 109年3月26日遭被告皇家國際保全股份有限公司違法解僱，
17 兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭
18 關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地
19 位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決
20 予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在
21 等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

22 四、兩造不爭執事項：

23 (一)原告自109年3月3日起受僱於被告，並派駐至系爭社區擔任
24 保全警衛兼行政組長。原告每日正常工時10小時，延長工時
25 1小時，休息1小時，每月月薪為3萬6000元，兩造並約定試
26 用期為3個月（見本院卷第101頁）。

27 (二)被告於109年3月26日，依勞動基準法第11條第5款事由，終
28 止兩造間僱傭關係，並發給原告非自願離職證明書（見本院
29 卷第55頁）。

30 (三)被告已於110年5月7日以提存法院方式給付原告任職期間之
31 工資，及依法提繳109年3月3日至109年4月6日期間之勞工退

01 休金至原告之退休金專戶（見本院卷第211頁）。

02 五、本院之判斷：

03 (一)按我國勞基法雖未就試用期間或試用契約設有規範，然因事
04 業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，
05 並未能真正瞭解該名員工是否適合僱傭，事業單位有必要與
06 新進員工約定試用期間，以保障企業之利益。是以，約定有
07 試用期間之勞動契約，乃雇主藉由評價試用勞工之職務適格
08 性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否之約定。試用期
09 間之目的，既在於試驗、審查勞工是否具備勝任工作之能力
10 ，在試用期間屆滿後是否受雇主正式僱用，應視試驗、審查
11 之結果而定。且試用期間因仍屬正式勞動契約之前階試驗、
12 審查階段，勞雇雙方當事人原則上均應得隨時終止契約，無
13 須具備勞基法所規定之法定終止事由。又勞工對於所擔任之
14 工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法
15 第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞
16 務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟
17 目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達
18 成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱
19 之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀
20 上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務
21 均應涵攝在內。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀
22 上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，
23 即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違
24 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
25 立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與
26 經濟發展」觀之，為當然之解釋。

27 (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
28 被告所否認，並以前詞置辯。經查：

- 29 1.觀諸兩造間簽立之新進員工試用期契約書第1條、勞動契約
30 書第2條、約定書第4條、懲處暨勤務紀律準則表第3項第5款
31 、第6項第2款等分別約定有：「試用期間：乙方（即原告）

01 須接受甲方（即被告）指揮調度；由甲方評估乙方執行勞務
02 之適格性，得由甲方行使解僱保留權，在此期間內雙方得隨
03 時終止合約，甲方無須給付乙方資遣費及預告工資」、「試
04 用期：所有新進員工須通過見習3天（見習期間乙方不受甲
05 方調派監督，不提供勞務，純屬學習性質）後，開始依雙方
06 合意試用三個月為期，由甲方評估乙方執行勞務之適格性，
07 得由甲方行使解僱保留權，並不經預告停止僱用，且不發給
08 預告工資及資遣費。乙方於試用期間如認為志趣不合，亦得
09 提請離職」、「工作職責：(一)應接受甲方之指揮監督與調度
10 。(二)應遵守工作規則所定之規定。(三)應確實履行甲方所賦予
11 之前述工作項目」、「對個案主管（業主）交辦事項，未能
12 確實執行或傳達，或有影響社區事務管理情事者」、「依合
13 約精神，業主提報執勤缺失，情節重大，經查屬實而要求更
14 員時」（見本院卷第131頁、第101頁、第109頁、第129頁）等
15 情，可知兩造約定試用期間自109年3月3日起至同年5月2日
16 止共3個月，原告須受被告之指揮監督，並應遵守被告之工
17 作規則，完成業主之交辦事項。又系爭社區副主任委員曾於
18 同年3月25日晚間10時53分至晚間11時許，以通訊軟體告知
19 原告於翌日（即26日）約上午11時40分許至中午12時許間，
20 會有環保局相關人員前來清運系爭社區6樓居家隔離者之家
21 戶垃圾，處理方式為6樓居家隔離者將垃圾放入電梯，待電
22 梯降至1樓，由環保局相關人員自1樓電梯口逕自取走，並請
23 原告從旁協助等語，原告已於同年月26日上午10時31分許回
24 覆「謝謝收到喔」等語，有雙方間之LINE對話紀錄翻拍畫面
25 附卷可稽（見本院卷第118頁至第119頁）。是以原告本應依
26 照業主指示於同年月26日上午引導環保局相關人員至指定地
27 點收取居家隔離者之垃圾，然其在已知系爭社區副主任委員
28 明確指示處理方式之情況下，竟僅按一般流程辦理入出管制
29 ，任憑環保局相關人員獨自進入系爭社區自行搜尋前開垃圾
30 之放置處，未加以陪同及給予適當之引導，致環保局相關人
31 員誤使用系爭社區2台電梯，違反系爭社區所指示之防疫措

01 施，原告顯有前揭懲罰及懲處暨勤務紀律準則表所載之行為
02 。

03 2.另原告曾將其個人所有未安裝之攝影機、監視器鏡頭等物，
04 放置在系爭社區廁所內，遭系爭社區副主任委員向被告投訴
05 乙情，有事件處理報告書存卷可考（見本院卷第125頁），
06 且為原告於本院審理時所自承（見本院卷第207頁），復佐
07 以系爭社區副主任委員亦要求被告更換保全員（見本院卷第
08 115頁、第117頁），綜合前揭事證及揆諸前揭說明，堪認原
09 告已達主觀上不能勝任之程度甚明。

10 3.又原告雖主張被告臨訟改稱原告試用不合格，且違反解僱最
11 後手段性原則等語，然試用期間乃雇主藉由評價試用勞工之
12 職務適格性及能力，屬正式勞動契約之前階階段，勞雇雙方
13 原則上均得隨時終止契約。且新冠肺炎疫情爆發自去年初爆
14 發後迄今持續中，國內已逾800人死亡，經濟重創前所未見
15 ，造成之生命及財產損害難以估計，是業者為維護系爭社區
16 住戶之生命身體安全所為指示，乃出於合理期待，並未逾越
17 正當範疇，且非原告在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
18 況所不能勝任，則原告能為而不為，已使勞雇間信賴關係喪
19 失，則被告依據勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約
20 ，難認有權利濫用之情事，自無違反解僱最後手段性原則，
21 更遑論試用期被評定為不適任，被告本無須具備勞動基準法
22 所規定之法定終止事由即可隨時終止勞動契約，亦無適用解
23 僱最後手段性原則之餘地。故被告乃於試用期間援引勞動基
24 準法第11條第5款規定終止勞動契約，並無所謂臨訟更改事
25 由等情，原告對此實有誤會。

26 4.從而，被告已於同年月26日晚間依勞動基準法第11條第5款
27 規定，合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，兩造間之僱
28 傭關係應自當日晚間原告工作結束後生終止之效力，原告依
29 據民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在
30 ，自屬無據。又兩造間僱傭關係既自同年月27日起不存在，
31 被告自該日起已無給付薪資並提撥勞工退休金之義務，則原

01 告請求被告給付自同年月27日起至復職日之薪資、遲延利息
02 ，及提繳勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶，亦非有據
03 。

04 (四)至原告主張請求被告給付自109年3月3日起至同年月26日止
05 之薪資暨遲延利息部分，按債權人受領遲延，或不能確知孰
06 為債權人而難為給付者，清償人得將其給付物，為債權人提
07 存之；非依債務本旨或向無受領權人所為之清償提存，其債
08 之關係不消滅，民法第326條、提存法第22條分別定有明文
09 。是以提存方法為債之清償者，須有債權人受領遲延或不能
10 確知孰為債權人之情形，始得為之，而所謂受領遲延者，乃
11 指債權人對於清償人依債務本旨提出之給付，拒絕受領或不
12 能受領之情形而言（最高法院75年度台上字第1905號裁判意
13 旨參照）。查被告已於109年3月31日以通訊軟體LINE通知原
14 告尚未繳交銀行帳戶以供薪水轉帳，原告迄至同年4月13日
15 止已讀未回一節，有兩造間LINE對話紀錄翻拍畫面可憑（見
16 本院卷第227頁）；又被告於本院審理時稱因原告拒絕受領
17 ，被告已將前揭薪資2萬3535元及計至110年9月6日止之利息
18 1273元，分別於110年5月7日、同年10月8日向臺灣士林地方法
19 院辦理提存，有提存書等件影本存卷足參（見本院卷第
20 211頁、第229頁），而原告於本院審理時就被告所提存109
21 年3月3日起至同年月26日止之薪資數額未加以爭執，並起初
22 稱願意領取提存之薪資，然希望被告給付遲延利息（見本院
23 卷第208頁），後改以薪資本金部分提存不合法，利息部分
24 給付不完全，均拒絕受領（見本院卷第219頁至第220頁），
25 足見原告已有受領遲延之情形甚明，是被告所為提存顯係依
26 債務本旨為之，兩造間債之關係已然消滅，被告就109年3月
27 3日起至同年月26日之薪資已無再為給付之義務，是原告此
28 部分請求亦屬無據。

29 六、綜上所述，被告依據勞動基準法第11條第5款規定，以原告
30 無法勝任工作為由終止兩造間勞動契約自屬合法，是原告依
31 依兩造間之僱傭契約法律關係、民事訴訟法第247條、民法

01 第203條、第233條第1項前段、第486條、第487條前段、勞
02 動基準法第23條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14
03 條第1項、第2項、第19條第1項等規定，請求確認兩造間僱
04 傭關係存在，及請求被告給付自109年3月3日起至原告復職
05 日止之薪資暨遲延利息，及提撥勞工退休金至原告勞工退休
06 金專戶，均無理由，應予駁回。

07 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
08 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 110 年 11 月 26 日

11 勞動法庭 法 官 翁偉玲

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 110 年 11 月 29 日

16 書記官 吳芳玉