臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第85號

原　　告　陳力筠

訴訟代理人　羅文謹律師（法扶律師）

被　　告　中影股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭台強

訴訟代理人　楊文山律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年5月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國110年7月1日起至民國111年1月31日止，按月於每月5日給付原告新臺幣4萬元；自民國111年2月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月5日給付原告新臺幣4,000元；及均自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔20%，餘由原告負擔。

五、本判決第二項所命給付已到期部分得假執行；但如被告以每期應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國103年5月19日起任職於被告，擔任業務專案管理人員，負責影片業務管理，另於110年3月起新增工作內容即音效業務管理，每月工資自新臺幣（下同）3萬6,000元調整為4萬元。原告任職期間認真負責、積極任事，對所擔任之工作無何不能勝任之情事，詎被告於110年5月14日逕通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定於110年6月30日終止勞動契約，係屬違法解僱而不生效力，爰依兩造間勞動契約、民法第487條前段、第234條、第235條規定，

求命確認僱傭關係存在，及命被告按月給付至復職日之前一日止之薪資等語。

㈡並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自110年7月1日起至原告復職日之前一日止，按月於每月5日給付原告4萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯以：

㈠原告身為業務專案管理人員，於109、110年間，多次因對業務內容不了解，無法為客戶與被告技術部門進行溝通協調，而將本應負責之工作推予主管；飆罵技術部門人員，與同事相處不睦，而有客觀上不能勝任工作情事。再原告經技術部門主管與其溝通，仍依然故我怠忽工作；並屢次拒絕與技術部門溝通；拒絕參加業務人員相關訓練等行為，均違反應忠誠提供勞務之義務，而有主觀上不能勝任工作情事，被告因而依勞基法第11條第5款規定於110年6月30日終止勞動契約，本屬合法有據。縱僱傭關係仍存在，原告原已同意資遣，復未通知被告準備給付勞務，自不得請求薪資報酬，況原告已覓得新職，其請求報酬亦應扣除轉向他處服勞務所取得之利益等語。

㈡並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第124至125頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告自103年5月19日起任職於被告，擔任業務專案管理人員，負責影片業務管理，於110年3月起新增工作內容即音效業務管理，每月工資自3萬6,000元調整為4萬元，於當月5日發放。

㈡被告於110年5月14日通知原告依勞基法第11條第5款規定於110年6月30日終止勞動契約。

四、本院之判斷：

㈠被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在：

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項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，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參照）。

2.被告未能舉證原告有不能勝任工作之情事：

⑴被告固辯稱：原告身為業務專案管理人員，於109、110年間，多次因對業務內容不了解，無法為客戶與被告技術部門進行溝通協調，而將本應負責之工作推予主管即訴外人丘昀，復擅自接下被告尚無法執行之業務，顯見其能力不足云云，並提出通訊軟體對話紀錄為證（見本院卷第67至71頁）。查原告固曾以通訊軟體轉傳客戶對字幕製作之疑問予丘昀，並表示其不知如何回復，請丘昀提供說法（見本院卷第71頁），惟丘昀係逕回復原告訊息並給予指導，毫未提及原告理應自行處理，或有何質疑原告能力之表現，尚難逕以原告請示丘昀之舉，認定其有不能勝任之狀況。

⑵被告再執原告與丘昀之通訊軟體對話紀錄（見本院卷第67頁），抗辯：原告逕將廠棚出租空間管理、收益之工作推予丘昀云云。惟業經原告否認廠棚出租管理為其業務範圍，被告就此並未提出其他舉證，自難認職位為影片專案管理業務之原告有處理該事務之責；況對照原告所提前開對話紀錄之完整前後對話內容，原告於提醒丘昀處理廠棚裝設回復事宜後，丘昀係回復「瞭解」等語（見本院卷第265頁），亦未詢問何以原告不自行處理其應負責之職務，足徵被告此部分所述尚與實情不符。再關於被告所陳原告表示其對影音製作

業務無能力處理，要求主管自行處理，復擅自接下被告該時尚無法執行之業務云云，被告固提出通訊軟體對話紀錄為證（見本院卷第69頁），惟參照原告所提該次與丘昀之對話紀錄全文，原告係向丘昀表明其曾先向客戶詢問可否使用被告現行採用之格式，因客戶堅持故原告將該需求轉予技術部門，技術部門原未告知無法處理，臨近交付期限始表示無法處理，因而詢問丘昀此事，另於翌日亦再將客戶反應進度遲延，希望能提供折扣等需求轉知丘昀（見本院卷第205頁），均見原告非擅自接下無法執行之業務，而係積極處理客戶意見及尋求主管協助，是被告此部分所稱，亦屬無據。

⑶被告據訴外人即技術部門主管蕭姿佑電子郵件（見本院卷第81、295頁），抗辯因原告錯誤指示影片應修復處，致技術部門延後、重工修復云云。惟原告之職責既係反應客戶意見，並協助技術部門與客戶溝通，則經原告轉知客戶要求後，被告所指檢視影片、修復影片之內容及方式，均應係技術部門而非原告之工作內容，衡難以該節認定原告有何不能勝任之處。

⑷被告所提蕭姿佑、技術部門員工周育嫻、韓蜜蜜之訪談紀錄（見本院卷第73、77至79頁），雖記載其等投訴原告有辱罵、咆嘯行為等意旨，惟該節業經原告所否認，復觀諸該等紀錄均未敘及辱罵之具體內容，況被告亦未提出曾因該等投訴而對原告展開調查或為督導、懲處之相關紀錄，倘被告所述因原告與技術部門員工不睦、對其等辱罵、咆嘯導致多名員工離職乙節屬實，被告竟就此毫無輔導或懲處行為，亦有違事理之常，是被告此部分抗辯亦未盡舉證之責，難為有利被告之認定。

⑸被告所提丘昀之溝通紀錄（見本院卷第83頁），雖記載丘昀表示於109年1月至5月間，其曾請原告與技術部門進行口頭、當面溝通遭拒乙節，惟此與被告所提前開訪談紀錄中，技術部門人員多次敘及原告因業務問題而與其等溝通，其等認原告有咆嘯之舉等情，已有出入。再就溝通紀錄所指原告

無法與技術部門溝通，須由丘昀代為聯繫乙節，對照原告所提通訊軟體對話紀錄（見本院卷第311頁），可知該時係因原告請假而請求丘昀代為關心技術部門之進度，觀諸此部分事證，亦與原告主張：其對業務認真盡責，並未因休假而荒廢業務管理等節，較為相符。另溝通紀錄所陳原告拒絕與丘昀當面溝通處理問題部分，依原告所提該次其與丘昀之通訊軟體對話紀錄全文（見本院卷第313頁），原告係因代理聲音部業務已久，而向丘昀反應應明確劃分工作權責與正視人力不足、技術部門無法改善錯誤頻出之情形，原告固拒絕與丘昀至會議室溝通，惟表明不願前往會議室後，仍持續與丘昀以通訊軟體進行討論，則被告據前開溝通紀錄所附截取之部分對話內容，指稱原告拒絕與丘昀溝通云云，亦無可採。

⑹再被告所辯原告之不能勝任情事均係發生於109、110年間（見本院卷第458頁），而關於原告主張其於103年間即接任影音後製業務管理乙節，被告雖爭執係自107年始接任，縱採認該接任時點，至被告所辯原告開始出現不能勝任情事時仍有長達2年之期間，倘原告因學識、能力而有客觀上不能勝任情事，何以被告任由能力不足之原告長期擔任該職務，且均未曾提出該期間原告有不能勝任之相關事證，亦實與常情有違。又被告辯稱曾提供原告調職至被告臺中影片業務部門之機會云云，倘原告於臺北部門確有前開不能勝任之情形，將之調至其他地區之同一業務單位辦理相同事務，亦顯不能改善該情形，益徵被告所稱與實情不符。再細觀丘昀於回復被告其他員工質疑技術人員能力之電子郵件中曾表示：「坦白說，我們最近剛有人事上的大異動，銜接的狀況與接下來的進程我的確無法保證」等語（見本院卷第257至261頁），此節亦與原告主張：原告與原技術部門人員溝通良好，係因被告於109年起更換大量人員，新技術部門人員能力不足致錯誤頻出等情，較為相符，是被告此部分所辯，均無足採。

⑺末被告固稱原告拒絕參加業務人員相關訓練，違反應忠誠提

供勞務之義務，而有主觀上不能勝任工作情事云云，惟其所提通訊軟體對話紀錄僅顯示原告曾將「Netflix IMF Training」信件轉予丘昀處理（見本院卷第87頁），至該訓練與原告業務是否有關，均未據被告提出任何事證。況由原告與技術部門之相關電子郵件內容（見本院卷第201至203、207至263頁），可知原告就業務時限、流程、客戶要求等細節，均頻繁、主動寄發電子郵件予相關人員進行說明，亦難認其就所管理之業務有何態度消極、推託等主觀上不能勝任工作情事。

3.本件解僱亦不符最後手段性：

本件被告未能舉證原告有不能勝任工作之情事，則本無從據此終止契約；況經本院詢以被告對原告之狀況有無提供相關輔導措施乙節，被告雖辯稱因為原告都沒有填載要給技術部門的相關規格細項，導致技術部門傳送規格表給丘昀，要求以後要具體填載，屬因原告不適任而由其他部門所做協助與輔導云云。惟原告於前開轉達客戶需求之電子郵件中本即均敘及相關規格，而被告所提通訊軟體對話紀錄，僅足顯現原告曾向丘昀要求提供製作單，經丘昀傳送影像後製規格表（見本院卷第431頁）後，其後原告寄送予技術部門之電子郵件亦均附上該表格（見本院卷第221頁），單憑上開過程，實無從認定此屬因原告處理能力不足經被告所為輔導措施。是被告未為何具體輔導、督促改善措施，逕解僱任職長達7年之原告，亦不符最後手段性。

4.被告未能舉證原告有不能勝任工作之情事，縱有亦不符最後手段性，被告終止契約並不合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有理由。

㈡被告應給付薪資報酬：

1.按「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，

通知債權人，以代提出」、「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」，民法第234條、第235條、第487條分別定有明文。

2.查原告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提供勞務之意願，此見原告曾於110年5月21日向被告人資表示不同意資遣（見本院卷第369頁對話譯文）自明，復於其後申請勞資爭議調解時，原告亦請求確認僱傭關係存在，經被告表示無法同意（見本院卷第33頁），足認原告已將準備依勞動契約本旨繼續提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒。揆諸前揭規定，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，而得依勞動契約及前開規定請求被告給付薪資報酬，惟應扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益。

3.查原告自承於111年2月1日起迄至本院言詞辯論終結時另於其他公司從事專案管理工作，每月薪資3萬6,000元（見本院卷第459頁），則被告抗辯應扣除上開所得，亦屬有據。本件自110年7月1日起至111年1月31日止，原告每月薪資4萬元；自111年2月1日起，每月之薪資請求權4萬元扣除已自其他處獲取薪資3萬6,000元之差額為4,000元，則原告請求被告自110年7月1日起至111年1月31日止，按月於每月5日給付4萬元、自111年2月1日起至復職之前一日止，按月於每月5日給付4,000元，為有理由，逾此範圍，則無理由。

㈢遲延利息：

按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%」，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。查依兩造勞動契約約定，被告係按月於每月5日給付薪資，則原告據

前開規定請求自各期應給付日之次日起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、結論：

㈠被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告應給付原告報酬，惟應扣除轉向他處服勞務所取得利益。從而，原告依兩造間勞動契約、民法第487條前段、第234條、第235條規定，請求確認僱傭關係存在，及被告應自110年7月1日起至111年1月31日止，按月給付4萬元；自111年2月1日起至原告復職之前一日止，按月給付4,000元；暨給付遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

㈡假執行：

本件主文第二項部分係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　6　　月　　17　　日

書記官　　林昀潔