

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第137號

原告 林昀佐

被告 財團法人台灣永續能源研究基金會

法定代理人 簡又新

訴訟代理人 彭若鈞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月23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

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴後，於本院審理中具狀追加請求後述原告主張聲明第4項之聲明（本院卷二第163頁）。經核原告追加之訴與原訴均係基於爭執被告解僱是否合法、兩造間僱傭關係是否存在之同一基礎事實，揆諸前揭說明，應予准許，先予敘明。

二、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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照。本件原告主張兩造間有僱傭關係，被告終止勞動契約不合法，

兩造僱傭關係仍繼續存在等語，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國111年1月24日起受僱於被告擔任高級專員職務，負責會展中心職務，約定工資每月新臺幣（下同）5萬1,000元（下稱系爭勞動契約），被告並每月依法提撥勞工退休金（下稱勞退金）3,060元原告勞退金帳戶。原告工作期間戮力從公，並未違反工作規則，詎被告於112年12月18日以原告不適任為由調動原告職務，原告拒絕調動，被告即於同日通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作事由，預告自113年1月8日起終止兩造間系爭勞動契約。被告解僱不符解僱最後手段性原則，顯不合法，兩造僱傭關係仍在，被告受領勞務遲延，原告自得請求被告按月給付工資及按月提撥勞工退休金（下稱勞退金）。又原告母親於114年1月8日過世，原告本可聲請依勞工保險相關規定3個月喪葬津貼合計13萬7,400元，亦得請求被告給付。爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年1月8日起至原告復職日止，按月於每月28日給付原告5萬1,000元，暨自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自113年1月8日起至原告復職日止，按月提撥勞退金6%至原告於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）；(四)被告應給付原告13萬7,400元之勞工保險喪葬津貼。

二、被告則以：原告自111年1月24日起至被告會展中心擔任高級專員，依據部門上級指輝執行會展中心之各項工作。原告到職後不久即介紹友人邵易謹於111年2月到職擔任高級專員。原告與邵易謹工作上不時反抗會展中心主管之指揮管理，不

願執行主管交辦工作，亦指責、言語霸凌同事，使會展中心主管、同仁均相繼反應無法與之共事。原告於112年6月13日申訴主管職場霸凌，經被告內部調查會展中心人員後，於112年9月底完成調查報告，認原告實為反抗主管指揮監督，並動輒以言語霸凌方式批評、檢討主管與同事之一方，造成主管、同事均敢怒不敢言，被告本欲進一步觀察原告態度是否改善予以調職，然112年11月間被告舉辦亞太永續博覽會（下稱永續博覽會），原告拒絕依照上級辦理相關指示事項，並以電子郵件斥責主管，推諉工作無視主管勸導，破壞被告各部門間和諧，欠缺團隊意識，漠視職場倫理，已影響同仁士氣，實有不能勝任工作之情形，被告始於112年12月18日約談原告，本欲將原告調至被告另一單位台灣企業永續研訓中心（下稱研訓中心），然原告堅決不同意調職。被告行逕顯已嚴重破壞工作場域之和諧，影響其他工作人員對職場秩序之信賴，減損被告領導統御效能，客觀上已難期待被告採取解僱以外之手段而繼續兩造間之僱傭關係。是被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在及繼續給付工資、提撥勞退金，以及支付喪葬津貼等款項，均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：（本院卷二第12頁，依判決格式修正文句）

- (一)原告自111年1月24日起受僱於被告，擔任高級專員職務，負責會展中心業務，約定每月工資5萬1000元，每月提撥勞工退休金3,060元至原告勞退專戶（本院卷一第13頁）。
- (二)原告到職後介紹前同事邵易謹於111年2月間至被告會展中心任職，擔任高級專員職務。斯時被告會展中心組織架構為執行秘書與原告、邵易謹2位專員。111年會展中心加入永續管理師黃麗娟。111年6月張偉欣接任會展中心主管擔任資深經理。112年2月起孫榮志擔任會展中心經理，被告副執行長為丁○○。

01 (三)原告與邵易謹於112年6月13日聯名向被告董事長申訴張偉欣  
02 (本院卷一第93頁)。

03 (四)張偉欣於112年9月22日離職。

04 (五)被告於112年12月18日通知原告，以被告所主張原告有不適  
05 任工作情形先調職(本院卷一第27頁)。原告拒絕調動，被  
06 告於同日通知原告預告於113年1月8日依勞動基準法第11條  
07 第5款終止兩造勞動契約。

08 (六)原告於113年1月7日寄發存證信函要求恢復勞動契約並通知  
09 到班，經被告於113年2月20日回函拒絕(本院卷一第43、47  
10 頁)。

11 (七)兩造曾於臺北市政府勞工局調解未成(本院卷一第49頁)。

12 四、得心證之理由：

13 原告主張被告於112年12月18日依勞基法第11條第5款規定，  
14 通知原告於113年1月8日終止契約不合法，兩造間僱傭關係  
15 應仍存在，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約  
16 請求被告給付薪資、喪葬給付等款項，惟為被告否認，並以  
17 前情置辯。是本件首應審究者如下：

18 (一)被告以勞基法第11條第5款原告不能勝任工作為由，終止兩  
19 造間勞動契約，是否適法？

20 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞  
21 動契約，為勞基法第11條第5款所明定。所謂不能勝任工  
22 作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，  
23 不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而  
24 無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之  
25 (最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照)。揆其立  
26 法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契  
27 約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造  
28 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  
29 及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不  
30 能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上  
31 違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內；勞工因個人專業

01 能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能  
02 力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成  
03 其工作時，亦屬之。

04 2.經查，被告於112年12月28日以原告不適任工作為由，向原  
05 告表示將原告調職，經原告拒絕後被告即終止兩造間勞動契  
06 約，為兩造所不爭執。而被告抗辯原告於任職期間，自111  
07 年6月張偉欣到職會展中心主任後，原告與邵易謹屢認張偉  
08 欣能力不足，對於張偉欣之指揮管理多所質疑，不願執行上  
09 級交辦工作；亦對其他同仁包含永續管理師黃麗娟、111年5  
10 月間起擔任會展中心經理之孫榮志多所質疑及言語上之嘲  
11 諷，嚴重影響職場氣氛等情；經觀會展中心群組中心之101  
12 年7月8日對話，原告確與邵易謹於群組中時常對主管、同仁  
13 之發言多所質疑，進而有同仁以「不要每次溝通都帶有刺的  
14 感覺」、丁○○亦發言「...希望團隊可以針對事情本身來  
15 作溝通或反映問題，過程不求理性平和但請互相尊重...」  
16 （本院卷一第71至74頁）；張偉欣於112年4月12日與主管丁  
17 ○○表達「這裡的環境氛圍讓我很緊張，我只感覺每天被逼  
18 著交辦很多工作...總歸是領導能力不足帶領資深同事」，  
19 進而於112年4月27日以信件表達離職之意（本院卷一第75、  
20 77頁）；孫榮志於112年5月9日向丁○○表達「請同仁不要  
21 有事沒事就用言語霸凌或質疑同事做事態度...我跟他們無  
22 冤無仇，真的不需要這樣說話...一直把比他們資深的人逼  
23 走，難道就是他們的績效嗎..我無法再跟他們兩位共事下  
24 去」（本院卷一第79頁）、黃麗娟於112年5月17日向丁○○  
25 表達：「這負面情緒太影響生活品質了，明天說明會後我就  
26 會退群...我為什麼要接受這種職場霸凌，基金會又為何會  
27 讓這種現象長期存在，不可思議!...之前群組攻擊時您並沒有  
28 制止...是一整年喔職場霸凌案件...勸導無效才會年後還  
29 是如此變本加厲」（本院卷一第81至84頁）、張偉欣於112  
30 年6月7日向丁○○表示：「...去年易謹/昀佐所負責的事  
31 情，今年很大一部分都丟出來給我們承接...兩位覺得自己

01 的提醒完全沒有問題，口氣也很OK...這實在...」丁○○回  
02 以：「你們就直接說我們受不了你們的言語嘲諷及做事態  
03 度」（本院卷一第89、90頁）等對話內容綜合以觀，被告抗  
04 辯原告工作態度造成其他人均紛紛表示無法容忍、工作情  
05 緒、進而離職，已造成雇主實無法透過勞動契約所欲達成客  
06 觀合理之經濟目的，並非無據。

07 3.而原告與邵易謹於112年6月13日寫信給被告董事長聯名對張  
08 偉欣申訴霸凌，有電子郵件、自行製作之申訴投影片可查  
09 （本院卷第91至98頁）。經被告董事長指派公司常務委員乙  
10 ○○單獨面談公司相關人員，由人事部同仁製作會議紀錄，  
11 並將會議紀錄寄給同仁確認紀錄內容，後續工作交給曾明發  
12 顧問製作相關調查報告，業經證人乙○○於審理中作證明確  
13 （本院卷二第174、175頁）。而觀諸被告所提出之「會展中  
14 心員工霸凌事件調查結果與處置建議（密參）（下稱調查結  
15 果）」固無任何製作人之簽名紀錄，原告亦表示於訴訟前均  
16 未曾見過相關內容進而質疑內容正確性；然細繹調查結果之  
17 內容提及「高級專員甲○○、邵易謹，均較兩位主管資深些  
18 （甲○○111年1月底到職，邵易謹111年2月到職），除業務  
19 較為熟諳外過去也有些類似的工作經驗，因此一直注意著兩  
20 位主管及其他同仁的行事作為，並一再公開在群組提醒業務  
21 作為及缺失，甚或以言詞攻擊...」、「甲○○、邵易謹兩  
22 位常在部門群組提出主管、同仁的業務缺失，以幾近批評、  
23 指責，嘲諷言詞，且兩位對主管的言語態度極為不佳，甚至  
24 爭吵，讓主管及同仁身心嚴重受創，紛紛尋求調職或離職」  
25 （本院卷一第99至101頁）等內容，實與前開同仁表達感受  
26 之簡訊內容相符，且有原告所提出之112年6月14日約談電子  
27 郵件、確認會議內容之電子郵件（本院卷二第77、79頁）、  
28 應值可信、被告提出之張偉欣約談電子郵件、會議紀錄內容  
29 （本院卷二第107至127頁）、被告提出之黃麗娟約談電子郵  
30 件、會議紀錄內容可佐（本院卷二第129至136頁），復經證  
31 人乙○○證稱有請各自確認會議內容之正確性無訛（本院卷

二第176頁至177頁），是調查報告之內容，應足採信。則本件調查起因雖為原告提出張偉欣霸凌之檢舉，然經被告調查之後，認原告申訴之內容與實情不符，而被告員工既已紛紛表示不願與原告共事，並經主管已規勸改善未果，被告抗辯認原告不適任工作，實非無據。

4.再質之證人丁○○於審理中證稱原告於工作期間有嚴重影響主管行使指揮與監督業務之權力、對主管態度不佳、毫無職場分際、影響辦公室人員事件、對於指派工作一再推託配合度極低，並均經丁○○通知原告改善未果，而當時張偉欣、孫榮志、黃麗娟均紛紛提出離職、調單位之要求，原告歷任主管均對於原告工作上的看法聽到的都是工作難分配、不好溝通、容易爭吵。原告申訴張偉欣霸凌的情形，在理解上並非事實等語（本院卷二第185至196頁）；證人即前被告永續學院單位之副理丙○○於審理中證稱：112年11月14日在圓山飯店有基金會各單位的大活動，邵易謹與原告有指責被告沒有在做事...當天影響到的是部門之間都很不合，弄的大家都很不開心等語（本院卷第1814至184頁），亦足徵益徵調查報告對於原告工作上對同事多所嘲諷，進而影響主管、同仁工作狀況，內容非虛。

5.原告拒絕被告之職務調動部分：

(1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1定有明文。是雇主基於經營所必須，在不違反前述原則下，自得調動員工之職務。又，雇主對避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施；受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。職安法第6

01 條第2項第4款、民法第483條之1亦有明文，則雇主如認為勞  
02 工繼續留在原職場，不利於勞工自身健康或其他同仁健康及  
03 安全，而進行職務調動時，自難認其有何不當動機及目的。

04 (2)被告於112年12月18日將原告轉調被告台灣永續企業研訓中  
05 心高級專員，原告雖主張工作內容與會展中心完全不同，違  
06 反勞基法上開規定；然查，原告工作情形，業如前述，則被  
07 告以認原告繼續留在原職場，不利於勞工自身健康或其他同  
08 仁健康及安全，進行職務調動時，難認有不當動機及目的。  
09 況證人丁○○證述兩者工作上班地點相同僅為樓層不同、薪  
10 資福利均無變動等語（本院卷二第195頁），核無調動後之  
11 工作地點過遠情形或勞動條件較為不利之情形。且依原告所  
12 之視覺藝術專業及相關活動會場布置、展場設計規劃之工作  
13 經驗，對於調職後工作主要性質在辦理交流活動，亦非超出  
14 其專業能力範圍，客觀上亦無原告之體能及技術不能勝任之  
15 虞，亦有原告之履歷佐參（本院卷二第101至105頁）。從  
16 而，被告為保護原告及同仁之身心健康，及其他同仁之安  
17 全，認原告不適合繼續留在原工作地點工作，而為前述之調  
18 動，揆諸前開說明，並無任何不當之動機及目的，並未違反  
19 勞基法第10條之1規定，應屬合法。

20 6.從而，原告任職被告期間，有與主管、同事容易發生爭執之  
21 糾紛之情，同事、主管間與其相處具有壓力並不願與原告共  
22 事之情，業如前述。而以被告立場，職場本應提供員工氣氛  
23 和諧與安穩之環境，以凝聚員工向心力，如同仁不願或無法  
24 與原告共事、上班屢屢須面對其他同事情緒之無形壓力，自  
25 非良好之工作環境，原告又易與同事衝突，導致被告無法提  
26 供其他員工穩定之工作環境，對於被告營運之和諧、事務分  
27 配、會展業務等推展自有影響，縱原告具備相當之專業能  
28 力，亦足認原告已有不能勝任工作之情形，且依前述內容，  
29 主管屢次對原告規勸未獲改善，自難期待被告繼續與之維持  
30 僱傭關係。而被告亦以提供其他單位調職之選項，亦未違反  
31 勞基法第10條之1之規定，然為原告所拒絕，則要難認被告

違反解僱最後手段性原則。是被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬合法有據。

(二)依上開說明，被告終止系爭勞動契約合法，則兩造間勞動契約關係於113年1月8日合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。而兩造間既無僱傭關係存在，原告依系爭勞動契約及民法第487條規定請求被告應自113年1月8日起至准許原告復職之日止，按月於每月28日給付原告5萬1,000元本息，及提撥勞工退休金6%至原告於勞保局設立之勞退專戶，及給付原告13萬7,400元之勞工保險喪葬津貼，自均無理由。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約關係及民法第487條之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在自113年1月8日起至准許原告復職之日止，按月於每月28日給付原告5萬1,000元及本息，及提撥勞工退休金6%至原告於勞保局設立之勞退專戶，及給付原告13萬7,400元之喪葬津貼，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用之負擔：依民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 5 月 23 日  
勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

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 114 年 5 月 23 日  
書 記 官 李 易 融