

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第366號

原告 林榮華

訴訟代理人 陳建霖律師

被告 安橋公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 鍾鼎君

訴訟代理人 宋立文律師

藍珮綾律師

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10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣1700元，及自民國113年7月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣1700元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、本件原告起訴時聲明原為：「一、確認兩造僱傭關係存在。二、被告應給付原告新臺幣（下同）3萬1861元，及自民國113年5月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自113年4月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告5萬5000元，及自各期應給日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。三、被告應提繳1810元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）；及自113年4月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳3300元至原告勞退專戶。四、願供擔保，請准宣告假執行」（見本院卷一第11頁）；嗣於變更聲明為如後述原告聲明所示（見本院卷一第251頁），核屬擴張應受判決事項之聲

01 明，依民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予允准。

02 二、原告主張：原告於113年1月22日起受僱於被告，經被告派駐  
03 至位於新北市汐止區湖前街之「水蓮山莊」社區（下稱系爭  
04 社區），擔任社區經理，月薪為新臺幣（下同）5萬5000  
05 元，被告並按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）3300元至原  
06 告勞退專戶。詎被告於113年2月27日突以勞動基準法（下稱  
07 勞基法）第11條第5款終止兩造間勞動契約，惟未敘明具體  
08 事由，且原告並無不能勝任工作情事，被告亦未對原告採取  
09 改善之計畫，不符解僱最後手段性，亦不生終止效力。爰請  
10 求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條前段、勞工  
11 退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告  
12 給付其後工資及提繳勞退金、給付113年3月被告未付工資4  
13 萬0806元及提繳該月勞退金2448元。另被告並未返還原告任  
14 職期間為被告墊付其業務上須支出之機車修理費用1700元，  
15 亦依民法第179條規定請求被告返還。聲明：（一）確認兩造僱  
16 傭關係存在。（二）被告應給付原告4萬0806元，及自起訴狀繕  
17 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自  
18 113年4月1日起至原告復職之前1日止，按月於次月5日給付  
19 原告5萬5000元，及自各期應給日之次日起至清償日止，按  
20 週年利率5%計算之利息。（三）被告應提繳2448元至原告勞退專  
21 戶；暨自113年4月1日起至原告復職之前1日止，按月提繳33  
22 00元至原告勞退專戶。（四）被告應給付原告1700元，及自起訴  
23 狀送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（五）第（二）  
24 至（四）項之聲明，願供擔保請准宣告假執行。

25 三、被告則以：原告自113年1月22日起至113年3月8日止受僱於被  
26 告，於系爭社區擔任社區經理，為社區管理職，工作內容為  
27 帶領被告進駐社區團隊，職司與系爭社區協調溝通，綜理派  
28 駐系爭社區各項事務，完成服務系爭社區之安全管理業務內  
29 容。詎原告於113年1月22日到職後，即不斷與被告派駐系爭  
30 社區之現場同仁及系爭社區管委會委員發生言語衝突，經被  
31 告人員屢次至系爭社區輔導原告仍無果，致系爭社區管委會

01 最終函知被告，以原告顯不適任，嚴重影響系爭社區管委會  
02 行政運作為由，要求被告於文到後即時解任原告，原告顯然  
03 已經影響被告提供業主安全管理服務之經濟目的。系爭社區  
04 後甚而因此提前終止與被告間物業管理維護業務契約，是原  
05 告之行為已違反被告之工作規則第64條之解僱、免職之事  
06 由，足徵原告確有不能勝任工作之情事。況被告於解僱原告  
07 前除已竭盡全力輔導原告外，更嘗試輔導原告至被告所屬之  
08 北投社區案場擔任與其原本職位相同之社區經理一職，惟經  
09 原告拒絕，被告已無法採取其他手段改善，方於113年2月26  
10 日告知原告將於同年3月8日終止勞動契約，並免除原告113  
11 年2月27日至3月8日工作日提供勞務之義務，另於113年2月2  
12 7日郵寄書面資遣預告書及非自願離職證明予原告，再度為  
13 終止勞動契約之意思表示，其終止兩造間勞動契約應屬合  
14 法。原告工作期間未滿3個月，依勞基法第16條之反面解  
15 釋，並無預告期間之適用。另被告業已給付1700元予原告。  
16 何況原告與其歷任受僱之物業管理公司均有勞資相關訟爭，  
17 與原告應徵資料表所載離職原因係不續約之狀況大相逕庭，  
18 使被告誤判進而錄取原告等語為辯。聲明：(一)原告之訴駁  
19 回。(二)如受不利判決，被告願供擔保免假執行。

20 四、原告於113年1月22日起受僱於被告，約定月薪為5萬5000  
21 元，並受被告派駐至系爭社區，擔任社區經理（即社區總幹  
22 事）；被告向原告預告依據勞基法第11條第5款於113年3月8  
23 日終止兩造間勞動契約，並於113年2月27日郵寄書面資遣預  
24 告書及非自願離職證明予原告。113年3月8日為原告最後工  
25 作日，被告已給付原告至113年3月8日前之工資及提繳勞退  
26 金至該日止，並已給付原告資遣費等情，為兩造所不爭執  
27 （見本院卷一第350-351頁），堪信為真。

28 五、原告主張被告依勞基法第11條第1項第5款規定解僱為無理  
29 由，兩造僱傭關係仍存在，被告應給付其工資及法定遲延利  
30 息、按月提繳勞退金，及支付其所墊付之機車修理費用等  
31 情，為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

01 (一) 原告主張被告以勞基法第11條第5款規定終止兩造僱傭關  
02 係為無理由，查：

03 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  
04 勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。立法意旨重在  
05 勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客  
06 觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經  
07 濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、  
08 品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為  
09 或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併  
10 為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體  
11 評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱  
12 勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事  
13 實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生  
14 之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久  
15 暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工  
16 作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且雇主如已善盡勞  
17 基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客  
18 觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭  
19 關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上  
20 字第2785號、第692號判決意旨參照）。

21 2、查被告與原告締結由原告擔任系爭社區經理職位之僱傭關  
22 係，所欲透過系爭契約達成客觀合理之經濟目的，無非希  
23 冀原告提供對系爭社區各項事務管理、行政協調以及與住  
24 戶和相關單位溝通事宜，包括執行系爭社區管委會決議、  
25 監督行政和現場人員、管理財務與公共設施，並負責處理  
26 緊急情事和住戶申訴等勞務內容。惟被告抗辯原告於任職  
27 系爭社區期間，卻屢有以下不能勝任工作情形，經核屬  
28 實：

29 (1)原告與系爭社區管委會行政執行委員陳明月發生言語衝  
30 突，原告並有情緒失控情形，有陳明月與社區主任秘書Ja  
31 net之LINE對話紀錄附卷可稽（見本院卷一第165至169

01 頁），復經證人即被告公司綜管部經理魏潔美到庭證述綦  
02 詳（見本院卷一第235頁），堪以認定。

03 (2)系爭社區管委會前副主委王仲敏向魏潔美反映原告在廠商  
04 群組有不當言論，及陳述有遭原告騷擾之情，有LINE對話  
05 紀錄及王仲敏陳述書在卷足憑（見本院卷一第171、452  
06 頁），亦經證人魏潔美到庭證稱明確（見本院卷一第235  
07 至236頁），堪信為真。

08 (3)原告以其職務獲知系爭社區管委會財務執行委員之電話資  
09 料，而於清晨5時37分之不當時間撥打電話予該委員，要  
10 求請領喪假慰問金，有社區主任秘書Janet、該財務執委  
11 對話紀錄附卷可考（見本院卷一第173至177頁），並經證  
12 人魏潔美證述在卷（見本院卷一第237頁），亦堪憑採。

13 (4)系爭社區管委會並於113年2月25日發函予被告公司載明：  
14 「主旨：請貴公司應於文到後即時解任派駐水蓮山莊服務  
15 中心經理林榮華職務，避免再造事端，影響水蓮山莊管理  
16 委員會後續行政運作，請查照惠復。說明：一、林榮華經  
17 理在位期間未能做好溝通協調，多次與委員爭執、大聲咆  
18 哮，已失領導統御能力，對於社區事務推動已失效能。  
19 二、於社區重要系統之廠商群組，多次上傳與該系統不相  
20 關訊息，惡意對外針對特定委員以通知之名行攻擊之實，  
21 致廠商關閉該溝通管道，原有的龐大訊息不再可讀取，影  
22 響與廠商往後的行政作業。三、清晨打電話騷擾委員，並  
23 發已過期之訃聞給數位委員，有觸霉頭之嫌，讓委員心生  
24 畏懼。四、對於社區臨時會公告之發文，堅持己見，未經  
25 協調同意，任意取下公告，甚至不斷運用權限，刪改app  
26 公告，已違反工作原則，造成委員會作業困擾。五、以上  
27 為林榮華經理近期明顯之不適任行為，已嚴重影響水蓮山  
28 莊管理委員會行政運作，為避免再有後續脫序行為造成衝  
29 突，敬請貴公司於水蓮山莊後續月餘之看守期間，另擇適  
30 當人員處理服務中心事務…」等語（見本院卷一第179  
31 頁），除核與上情相符，亦徵原告確有不適任工作，經系

01 爭社區要求撤換之情。

02 3、嗣因原告上開有違專業及職業倫理之不當言行，被告遂於  
03 113年2月26日當面向原告預告依勞基法第11條第5款「勞  
04 工對於所擔任之工作確不能勝任」為由於113年3月8日終  
05 止兩造間勞動契約，並於113年2月27日郵寄書面資遣預告  
06 書及非自願離職證明予原告之事實，有113年3月8日存證  
07 信函為證（見本院卷一第181至182頁），並為兩造所不爭  
08 執（參不爭執事項(二)）；另系爭社區亦因此向被告公司終  
09 止雙方服務契約，暨扣減服務費之情，復為證人魏潔美證  
10 稱在卷（見本院卷一第238頁）。由上可知，原告職司社  
11 區經理之重要職位，不僅未能完成派駐系爭社區後與管委  
12 會間之溝通協調任務，甚且因此造成被告遭社區解約之財  
13 產上損失暨商譽貶損，顯有違反忠實履行勞務給付之義  
14 務，致被告無法達到客觀合理之契約經濟目的，是經整體  
15 評價結果，應認原告確有不能勝任工作情事，被告抗辯原  
16 告已達勞基法第11條第5款所定要件之程度，應可採信。

17 (二) 原告另主張被告違反解僱最後手段性原則，查：

18 1、證人魏潔美於審理中結證稱：伊係擔任被告公司綜管部協  
19 理，與原告是上下隸屬關係，負責督導原告並與原告溝  
20 通，系爭社區管委會也會直接把現場問題反映給伊。原告  
21 造成的事件不是一時而是累積的，包括推諉其該做的工  
22 作，未能如期完成管委會交辦事項，未經管委會同意即逕  
23 行採購物品等，最後是因與管委會多位委員發生衝突及出  
24 言不遜，始請他不能再繼續任職系爭社區；期間因為屢次  
25 勸導原告多次，但原告還是我行我素不願改進，管委會也  
26 跟公司多次抱怨表示原告不適任，因為這個案場服務費很  
27 高，公司不希望失去這個案場，所以公司的立場是一直有  
28 好言相勸輔導原告，請他穩住這個案場，伊要求原告改善  
29 後原告會承諾說好，但原告會突然的失控，幾乎都是態度  
30 問題、言語衝突，控制不了自己的情緒，經輔導一直到2  
31 月底發現原告未見改善，才會為資遣通報等語綦詳（見本

01 院卷一第232至234、242頁)。堪信被告已盡相當監督原  
02 告改善工作態度之責，然原告猶不予配合屢失控為不當言  
03 行，是以被告輔導作為並無法收實效，未見原告於經被告  
04 督促後有改善之期待可能性。

05 2、證人魏潔美再於審理中證述：被告有提供過其他社區即北  
06 投案場的工作給原告，是於系爭山莊發文予被告要求不讓  
07 原告再進入社區後，由伊打電話告知原告的；當時被告僅  
08 有該北投案場的職缺，但原告表示北投離他太遠了不願意  
09 去，故公司始走資遣程序等語明確（見本院卷一第238、2  
10 42頁）。堪認被告已尋求其他內部單位職缺，然確無適當  
11 工作可供調整原告，況原告主觀上既有拒絕改善之傾向，  
12 則調整職務或再行較輕之減輕等處分，亦非必要有效之改  
13 善手段。

14 3、由上，兩造間之信賴關係既已遭嚴重破壞，實無須強令被  
15 告必須容忍與原告繼續勞動契約關係，依首揭說明，被告  
16 抗辯其通知原告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之  
17 勞動契約，應符解僱最後手段性原則，已合法終止等語，  
18 應屬有據。

19 (三) 基此，兩造間既已無勞動契約關係存續，原告向被告請求  
20 自解僱翌日起之工資本息及勞退金提繳，皆屬無據。至本  
21 件其餘原告是否尚有違反被告公司工作規則情節重大、是  
22 否需扣除其在他處勞務所得、其受僱歷任雇主時是否皆有  
23 相同不適任事由等兩造攻防，本院即無庸再予審究，附此  
24 敘明。

25 (四) 原告另依民法第179條規定，請求被告返還其墊付之機車  
26 修理費1700元等語。按無法律上之原因而受利益，致他人  
27 受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明文。  
28 原告主張其於任職期間有業務上墊付機車修理費1700元乙  
29 節，有統一發票照片2紙附卷可佐（見本院卷一第27至29  
30 頁），復經證人魏潔美證述屬實（見本院卷一第238  
31 頁），堪以認定。被告固提出撥補表為證（見本院卷一第

01 265至267頁)，抗辯業已將該筆費用給付原告等語，查上  
02 開撥補表固載有「機車零件 -1,500」、「機車零件 -20  
03 0」等文字，然為被告單方自行製作，並無原告於其上簽  
04 章確認，被告復未能舉證原告簽收款項之任何憑據以實其  
05 說，自難憑採。從而原告主張被告無法律上原因受有機車  
06 修理之利益，應依民法第179條規定返還其墊付款項等  
07 語，為有理由。

08 六、綜上所述，原告請求請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被  
09 告給付113年3月該月尚欠薪資4萬0806元、自113年4月1日起  
10 至原告復職之前1日止，按月於次月5日給付原告5萬5000元  
11 暨法定遲延利息、應提繳2448元暨自113年4月1日起至原告  
12 復職之前1日止，按月提繳3300元至原告勞退專戶、依民法  
13 第179條不當得利規定，請求被告給付1700元，應以原告其  
14 中請求被告給付1700元及自起訴狀繕本送達翌日（即113年7  
15 月3日，見本院卷一第129頁之送達證書）起至清償日止，按  
16 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分，  
17 為無理由，應予駁回。

18 七、兩造均陳明願供擔保請為宣告假執行或免為假執行，原告勝  
19 訴部分，本判決所命給付金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法  
20 第389條第1項第5款規定依職權宣告假執行；原告所為假執  
21 行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院不受其拘  
22 束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭知。被  
23 告此部分陳明願供擔保免為假執行，核無不合，爰酌定相當  
24 之擔保金額准許之。至原告其他敗訴部分，其假執行之聲請  
25 已失去依據，應一併駁回之。

26 八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，  
27 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一  
28 詳予論駁之必要。

29 九、結論：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如  
30 主文所示。

31 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

01 勞動法庭 法官 陳乃翊

02 以上正本係照原本作成。

03 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  
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

06 書記官 林泊欣