

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第447號

原告 林榮華

被告 齊家公寓大廈管理維護股份有限公司（原名：齊家
公寓大廈管理維護有限公司）

法定代理人 高敏瀨

訴訟代理人 廖牧武

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年11月12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項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，既為被告否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上地位有不安之狀態存在，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。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。原告原起訴聲明第2項係請求：被告應給付原告新臺幣（下同）3萬194元及自民國113年3月19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一日止，按月於次月5日給付

原告5萬2000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。嗣變更該聲明為：被告應給付原告2萬3484元及自113年4月11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一日止，按月於次月10日給付原告5萬2000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（本院卷第309頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

（一）原告自113年3月11日起受僱於被告，約定每月薪資5萬2000元（含久任獎金2000元），並於同日經被告派駐位於新北市○○區○○路00號之全陽大壘社區，擔任該社區經理，嗣於同年月13日與訴外人即原社區經理林雅聆（下逕稱其名）完成業務交接。詎被告無端於113年3月18日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款勞工不能勝任工作之事由解僱原告，原告於翌（19）日按原工作時間到場提供勞務，卻遭被告拒絕。

（二）被告指稱原告違規攜帶個人電腦等情，然被告未曾提出任何禁止攜帶個人筆電進入社區案場之規約、辦法，亦未提出原告有違反前開規定之依據，原告更未曾有將社區住戶個資、財報儲存於個人電腦，且被告於113年3月17日提醒原告工作僅能使用社區電腦後，旋於隔日要求原告回家休息。然原告於工作期間，態度認真負責且備受肯定，先前擔任社區經理經驗豐富，曾於多個案場解決各種其他社區經理無法解決之問題，足證原告經驗豐富並熱心工作，亦與同事相處和諧，在遭被告違法解僱後，該社區主委陳海永主動來電安慰原告，足見原告在該社區表現良好。

（三）被告以勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作不能勝任作為解任原告事由，卻未見被告提出原告確有不能勝任之情事，亦未曾與原告協調或溝通，或對原告為任何懲處；再按被告公司規模，非無適當職務供原告赴任；被告公司於非法

01 解僱原告後，仍持續在人力銀行刊載相同性質職缺等情，是
02 被告公司解僱原告乃不合於解僱最後手段性。嗣原告分別於
03 113年3月22日、同年5月14日寄發向被告表明願意繼續提供
04 勞務之存證信函，均未獲被告公司回應。被告公司無端解雇
05 原告並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，爰依兩造間勞動
06 契約、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條
07 例）第31條第1項提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係
08 存在，並請求被告給付原告自114年3月19日起算之114年3月
09 薪資2萬3484元、自114年4月起至原告復職日前一日止之按
10 月薪資5萬2000元及提撥勞工退休金至原告勞工退休金專
11 戶。

12 (四)並聲明：1. 確認原告與被告間僱傭關係存在；2. 被告應給付
13 原告2萬3484元，及自113年4月11日起至清償日止，按週年
14 利率5%計算之利息；暨自113年4月1日起至原告復職之前一
15 日止，按月於次月10日給付原告5萬2000元，及自各期應給
16 付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3. 被
17 告應提繳1811元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
18 金個人專戶；並自113年4月1日起至原告復職之前一日止，
19 按月提繳3120元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休
20 金個人專戶；4. 請依職權宣告假執行。

21 二、被告答辯：

22 (一)兩造於113年3月11日成立勞動契約，勞動契約書第2條即約
23 定契約成立後有3個月試用期，兩造並簽有「新進員工試用
24 期契約書」，被告得於試用期間觀察原告之能力、操守、適
25 應企業文化及應對態度以判斷是否為適格員工，若經判斷不
26 適格，即得於試用期滿前終止勞動契約。被告派駐原告於全
27 陽大壘管委會擔任社區經理（即總幹事），主要負責執行該
28 社區管理委員會交辦事務，透過全面管理及協調，有效處理
29 各類突發事件與社區日常運作。然原告派駐該社區期間，與
30 同事及管委會溝通不良，且前社區經理林雅聆與原告交接
31 時，即告知不得複製社區資料至個人電腦攜出，原告卻仍擅

01 自攜帶其個人電腦至社區，並在未經同意下複製資料，社區
02 管委會監察委員因而於113年3月17日以通訊軟體LINE向訴外
03 人即被告公司經理吳來華（下逕稱其名）及原告等人表示不
04 得使用個人電腦及將社區之個資與財報資料攜出，社區住戶
05 及管委會委員對此已有所指謫等語。管委會另發送113年3月
06 18日璽管字第1130318001號函（下稱系爭管委會函文）予被
07 告，表示原告「與管委會互動不佳、自以為是、溝通不良、
08 擅改社區共用電腦密碼及私自攜帶個人筆記型電腦造成社區
09 資料外流疑慮」等，認原告不適任該社區總幹事並要求撤
10 換。

11 （二）原告在試用期間，除溝通協調等應對進退顯有問題外，並有
12 擅改社區共用電腦密碼及私自攜帶個人筆記型電腦等行為，
13 影響全陽大璽社區住戶權益及被告之商譽甚鉅。經社區管委
14 會反應及被告公司觀察，已達不能勝任工作之程度，被告據
15 此終止勞動契約，自非權利濫用。吳來華已於113年3月18日
16 告知依兩造間試用期約款及勞基法第11條第5款終止勞動契
17 約，並於同年3月21日以存證信函再為通知，兩造僱傭關係
18 已終止，原告主張僱傭關係仍存在，並請求給付113年3月19
19 日以後之薪資及提繳退休金，均無理由。

20 （三）聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免
21 為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（本院卷第269頁，並依判決內容修正文
23 句）：

24 （一）兩造簽立如本卷院第97至101頁之勞動契約書、第103頁之新
25 進員工試用期契約書、第15頁之久任獎金暨服務同意書，兩
26 造成立勞動契約關係。

27 （二）兩造約定原告每月薪資為5萬元，另按月給付久任獎金2000
28 元。

29 （三）原告自113年3月11日起任職於被告公司，並經被告派駐於全
30 陽大璽社區擔任社區經理。嗣於113年3月18日，被告以勞動
31 基準法第11條第5款之事由，向原告主張終止勞動契約，原

01 告最後到職日為113年3月18日。

02 四、兩造爭執事項（本院卷第269頁，並依判決內容修正文
03 句）：

04 （一）本件勞動契約是否業經被告合法終止？原告主張兩造間之僱
05 傭關係存在有無理由？

06 （二）原告請求被告自113年3月薪資2萬3484元及自113年3月19日
07 起至原告復職之前一日止，按月於次月10日給付原告5萬200
08 0元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%
09 計算之利息，有無理由？

10 （三）原告主張被告應提繳1811元至原告之勞工退休金專戶：另自
11 113年4月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3120元原
12 告之勞工退休金專戶，有無理由？

13 五、得心證之理由：

14 （一）被告係於試用期間終止本件勞動契約：

15 1. 按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關係前
16 嵌入段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀察勞工之工
17 作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，再藉以決定
18 是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從勞工的角度，則是給
19 予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工作環境、企業文化的機
20 會，讓勞雇雙方確知彼此情況，再詳實考量是否願與對方進
21 一步締結永續性之勞動關係，故係雙向、平等，依契約自由
22 原則，如勞工所擔任工作之性質，有試用之必要，且勞工與
23 雇主間有試用期間之約定，自應承認試用期間之約定為合法
24 有效（最高法院109年度台上字第2374號）。因勞動契約之
25 屬人性程度較高，且能力及工作態度、品格等因素，為雇主
26 締結勞動契約時所關心，故雇主在尚未決定是否聘用之前，
27 對於勞工之資質、性格與能力是否適於擔任該職務等相關事
28 項，有調查之必要，惟慮及供作成適當判斷之資料未能充分
29 蒐集而有試用之必要，勞雇雙方基於契約自由原則約定合理
30 之適用期間，自屬適法。

31 2. 查原告自113年3月11日起受僱於被告，擔任社區經理，兩造

01 簽立之勞動契約書第2條載明有試用期3個月（即113年3月11
02 日起至113年6月10日）之約定（本院卷第97頁），而新進員
03 工試用期契約書第1條亦記載「試用期間：乙方需接受甲方
04 指揮調度；由甲方評估乙方執行勞務之情形，雙方得隨時終
05 止合約，無須資遣及預告工資」等語（本院卷第103頁），
06 此亦為原告所不爭執，堪以認定。又原告係擔任社區經理，
07 負責處理、執行與社區住戶或管委會相關之事務，與住戶、
08 管委會互動頻繁，業務多觸及住戶個人資料及社區財務資訊
09 等，自有透過相當期間觀察其工作態度、品格、能力等是否
10 適任社區經理工作之必要，又兩造所約定之試用期間為3個
11 月，尚屬合理，依前揭說明，應認該試用期間之約定有效，
12 故被告於113年3月18日，依勞動基準法第11條第5款規定，
13 終止本件勞動契約時，尚屬試用期間。

14 （二）被告依勞基法第11條第5款規定終止本件勞動契約有理由，
15 兩造之僱傭關係已不存在：

- 16 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
17 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞動契約
18 附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，觀察該
19 求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷
20 該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期
21 滿後終止勞動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契
22 約具正當性（最高法院109年度台上字第2722號、113年度台
23 上字第101號判決意旨參照）。是以，雇主於試用期間觀察
24 勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特質，如
25 認勞工確有不能勝任工作情事，即得於試用期間隨時終止
26 勞動契約，不以雇主須使用勞基法所賦予保護勞工之各種手
27 段後，勞工仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約為必
28 要，亦即不受「解僱最後手段性原則」之限制。蓋試用期間
29 之約定，屬勞雇雙方約定之合意測試機制，使雇主可藉由此
30 項機制觀察勞工，同時亦使勞工有心理準備，在試用期間內
31 若表現不佳，可能會被解僱。故雇主於試用期間，以不能勝

01 任工作為由解僱勞工時，只要非僅雇主主觀上臆測，而能合
02 理證明勞工依其能力不符應徵時表明之能力、不能勝任應聘
03 之職務、工作態度消極、應對態度不佳、不能敬業樂群、或
04 不適應企業文化等，即可認該勞工有不能勝任工作之情事，
05 而得依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約。

06 2. 查本件勞動契約有試用期之約定，被告係在試用期間終止系
07 爭勞動契約等情，業說明如前。又所謂「不能勝任工作」，
08 不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能
09 勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做
10 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
11 之（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照），是以，
12 勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應自積極與消極兩方
13 面加以判斷。被告辯稱原告於試用期間，與同事、管委會溝
14 通不良，且違規攜帶個人電腦至社區，並複製相關資料等
15 情，經管委會表示不適任並要求撤換，被告評估後認其不適
16 任工作而於113年3月18日終止勞動契約等語。並就原告之工
17 作表現提出系爭社區函文（本院卷第105頁）、林雅聆與原
18 告間LINE對話紀錄截圖（第247頁）、管委會委員LINE對話
19 紀錄截圖（本院卷第251頁、第283至285頁）、被告之113年
20 3月17日考核簽呈（本院卷第第249頁）等為證。

21 3. 查原告係擔任社區經理，協助管委會管理住戶及社區相關資
22 訊，並推行社區公共事務為其主要工作項目。且因職務關
23 係，極易接觸住戶個資及社區財務資訊，則其能否配合社區
24 對相關資訊使用之政策及與管委會之溝通協調能力，均為是
25 否適任職務之重要判斷依據。而系爭管委會函文記載「緣齊
26 家公寓自113/03/11派駐全陽大壘社區經理林榮華先生，與
27 委員會互動不佳，自以為是，溝通不良，並擅改社區共用電
28 腦密碼及私自攜帶個人筆記型電腦造成社區資料外流疑慮，
29 上述種種事件，已無法適任本社區善良事務管理人工作，要
30 求立即予以撤換」等語（本院卷第105頁），原告雖否認知
31 悉不得攜帶個人電腦，亦否認林雅聆曾告知不得將社區資料

複製至個人電腦及其有何複製社區資料等情，指稱系爭社區函文應為勤區主管吳來華所偽造等語，並以管委會主委陳海永曾於其遭解僱後電聯慰問等情為憑。然依被告提出之「全陽大壘（社區經理）移交清冊」所示，原告與林雅聆進行交接時，移交之公共財產包含管理中心之電腦主機、螢幕，該項目之備註欄並註記社區經理之密碼（本院卷第191頁），另原告亦不爭執上開LINE對話紀錄之真正（本院卷第310頁、第332頁），則依林雅聆於113年3月13日向原告提及「社區資料不要帶回家……不要把社區資料弄到自己筆電帶回家 這件事情我昨天提醒你今天再次跟你說2次共3次（表示很重要）」之對話內容（本院卷第247頁），足認原告於交接時即可知社區有公用電腦，且至遲於113年3月12日即知悉不應擅自下載社區相關資料等事。而訴外人即管委會監察委員沈巧元於113年3月17日在Line群組中對原告稱「全部都在社區電腦裡面，社區事務，請林經理您只能使用社區內電腦，不得使用個人電腦，並且重要的個資與財報資料等，不應攜出社區。社區資訊不得外洩。已有住戶與委員指摘這點了。」等語，沈巧元並將上開訊息內容轉傳予吳來華，並稱「如果再有違反，依契約規定，就開罰。」等語（本院卷第283至285），顯見全陽大壘社區住戶及管委會委員確已就原告攜帶個人電腦、攜出社區相關資料等情表示不滿。

4. 另證人即同派駐於該社區擔任秘書之胡文琦亦到庭具結證稱：我比原告更早到職，原告為社區經理，算是我的主管。社區有自備的6台電腦，並建置公用C槽，將社區相關隱私文件及所有管委會開會事項、活動紀錄全部放入公用C槽，是上一任社區經理陳報採購公用機，並於113年2月前開始使用，此後就禁止所有人員攜帶個人筆電至現場。原告任職全陽大壘社區不到半個月，其就任的前兩天我不在，但之後我都有在場，也都有看到原告攜帶個人電腦到社區，原告有跟我要社區電腦中的相關資料，但我沒有提供，有請原告使用

01 社區之公務機進行辦公。我將此事反應給勤區主管吳來華，
02 後續吳來華有致電原告，請原告將個人電腦帶離社區，並針
03 對索取社區資料的事情和原告溝通，但之後一直有看到原告
04 攜帶個人電腦到社區。關於管委會禁止攜帶電腦資料一事，
05 當時有告知原告去翻閱決議紀錄。此決議事項是列於管委會
06 決議中，決議有張貼在社區電梯公告處，且有告知所有社區
07 住戶。該公告直至原告到任一週後才卸下，因為製作會議紀
08 錄及張貼會議紀錄是我當時的工作，所以有印象。原告與現
09 場同事都有起過衝突，例如因我表示不能提供資料給原告
10 後，原告口氣大聲、不友善，且後續有使用公務機鎖我的帳
11 號，亦擅自變更公務機內部資料夾密碼，且不給我密碼，導
12 致我無法辦公，吳來華幫忙要到密碼，我才能辦公等語（本
13 院卷第334至341頁）。原告雖以胡文琦為被告之員工，指其
14 有偏袒不實等情。然胡文琦陳明其已於113年5月31日離職，
15 復於證述前具結在案，亦無證據顯示其有甘冒偽證之刑事責
16 任風險，刻意為偏頗一方之證詞之可能，應認其證詞可採。
17 又證人與吳來華之對話中確曾提及「林總亂改事務機資料夾
18 連線密碼 我要不到密碼沒辦法工作」、「以現在經理的工作
19 都用私人電腦，之前委員會會議也提到有事務機後我們不
20 可用私人電腦辦公，如要辦公私人電腦不能離開社區」、「
21 「這種要檔案的方式我到底是給還是不給，給了監委會不高
22 興，不給經理又會有我們不尊重他的問題，以我們辦公的狀
23 況來說，其實蠻兩難的」等語，有證人庭呈之Line對話截圖
24 可憑（本院卷第347頁）。足見原告於在職期間明知不應攜
25 帶個人電腦至工作場所，並應以公用電腦辦公等情，仍逕自
26 攜帶個人電腦到場，縱被告未能證明原告下載何種社區資料
27 至個人電腦，原告所為亦足使社區住戶及管委會對於個人資
28 料及社區資訊安全產生疑慮，且原告於113年3月13日經林雅
29 聆再次提醒後，仍無意配合以降低他人疑慮，持續攜帶個人
30 電腦至辦公室，屢因社區資料之提供或公用電腦之使用等情
31 與同事產生爭執，而需由勤區主管介入處理，實難認其適於

01 擔任社區經理職務。是以，吳來華據此提出考核簽呈，並於
02 簽呈說明「全陽大壘社區經理林榮華派任社區後，與現場社
03 區副理及財務秘書因職務上工作時有爭吵，管理委員會亦反
04 應林經理私自攜帶個人筆電將社區資料拷貝到私人筆電，有
05 違社區規範，上述林經理行為經考核後認定無法於全陽大壘
06 社區繼續服務，擬以試用期考核未通過予以資遣」等語，自
07 非無憑，被告據此判斷原告工作能力，應認有據。

- 08 5. 從而，被告於試用期間，依吳來華之考核簽呈所載原告工作
09 情況，認定原告不能勝任工作，而於113年3月18日依勞基法
10 第11條第5款之規定終止勞動契約，並無權利濫用之情事，
11 應屬合法有效，則原告請求確認僱傭契約關係存在，自無理
12 由。

13 (三)原告請求被告給付工資無理由：

14 原告於113年3月11日到任，於113年3月18日經被告合法終止
15 勞動契約等情，業說明如前，則兩造僱傭關係已不存在，被
16 告自無須給付113年3月19日以後之工資。故原告請求被告給
17 付原告自114年3月19日起算之114年3月薪資2萬3484元及自1
18 14年4月起至原告復職日前一日止之每月薪資5萬2000元，均
19 屬無據。

20 (四)原告請求被告提繳退休金無理由：

- 21 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
22 保局設立之勞退專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔
23 提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例
24 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
25 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第
26 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。本件勞動契約既已
27 於113年3月18日終止，被告自無為原告提撥113年3月19日以
28 後之退休金之義務。另被告已按勞動契約約定之月薪5萬
29 元，依勞工退休金月提繳分級表之5萬600元級距為原告提繳
30 113年3月11日至18日在職期間之退休金810元，有被告提出
31 之113年3月勞工退休金計算名冊可憑（本院卷第281頁），

01 且為原告所不爭執（本院卷第310頁），堪以認定。惟原告
02 主張其月薪為5萬2000元，應按此金額計算6%之退休金乙
03 節，則為被告否認，並辯稱：原告月薪為5萬元，另2000元
04 則為久任獎金，若原告未任滿1年，需依勞動契約第2條之約
05 定退還久任獎金，非屬勞動契約之薪資等語。

06 2. 所謂工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款
07 前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主
08 獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而
09 於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經
10 常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工
11 生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉
12 勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞
13 動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。而
14 雇主所發給之久任獎金，係針對工作服務達一定年資所給予
15 之額外獎勵，與其勞務提供不具對價性關係，且勞基法施行
16 細則第10條第2款亦已將久任獎金排除於勞基法第2條第3款
17 所稱之經常性給與範圍以外。查兩造約定被告每月應給付獎
18 金2000元，並約定原告若未能任滿1年，即應全額歸還所領
19 取之久任獎金，兩造簽立之久任獎金暨服務同意書在卷可證
20 （本院卷第15頁），其性質屬久任獎金，非勞工之工作給付
21 對價，依上開說明，自非屬工資。則原告主張被告應依5萬2
22 000元之工資提撥退休金，應屬無據。

23 六、綜上，原告主張依兩造間勞動契約、民法第487條前段、勞
24 退條例第31條第1項等規定，請求確認兩造僱傭關係存在，
25 並請求被告給付如前所述之薪資，另提繳如前所述之退休金
26 至原告勞退專戶，均無理由，應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
28 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
29 併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

31 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

勞動法庭 法 官 張淑美

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 11 月 28 日

書記官 翁嘉偉