

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第201號

上訴人 中華公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人 陳俊忠

訴訟代理人 詹振寧律師

被上訴人 郭芸秀

訴訟代理人 顏韶逸

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年10月6日臺灣基隆地方法院111年度勞訴字第13號判決提起上訴，本院於112年6月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國110年11月1日起受雇於上訴人，擔任清潔員，月薪新臺幣（下同）2萬7000元，服勤地點為基隆市○○區○○街000號水天德莊社區。伊曾在111年2月9日表示將因健康因素將在同年8月31日辭職，然而，上訴人忽以伊清潔成效不佳為由，於同年2月11日通知翌日調至經國管理暨健康學院（下稱經國學院）服勤。由於伊並無工作不力情事，且經國學院距離伊住處較遠，通勤時間將增加；伊詢問有無交通等補助，上訴人襄理黃佩穎竟以伊拒絕調動為由，當場口頭資遣伊。迨同年2月25日，上訴人復以伊連續曠職3日為由終止僱傭契約。但是，上訴人前開調動職務與終止僱傭契約，均非合法，兩造僱傭關係持續至同年8月31日為止，上訴人應按月支付薪資及提繳勞工退休金。爰依兩造僱傭關係、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項之規定，訴請：（一）確認兩造間僱傭關係自111年2月11日起至同年8月31日止存在；（二）上訴人應給付伊1萬2947元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

01 按年息5%計算之利息；(三)上訴人應自111年3月1日起至111年
02 8月31日止，按月於次月10日給付伊2萬7000元，及自各期應
03 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)上訴
04 人應提繳1萬0800元至勞動部勞工保險局設立之伊勞工退休
05 金專戶（下稱勞退專戶）等語（被上訴人於原審逾上開聲請
06 之請求，經原審判決駁回，未據被上訴人聲明不服，不在本
07 院審理範圍）。

08 二、上訴人則以：水天德莊社區住戶與管理委員會向伊反應被上
09 訴人清潔工作不確實，伊遂在111年2月11日通知於翌日將被
10 上訴人調往經國學院工作，自屬合法有效之調動。然被上訴
11 人拒絕調動，伊即在同日18時29分以LINE通訊軟體通知被上
12 訴人，預告於10天後終止僱傭關係。縱使調動不合法，被上
13 訴人自111年2月11日至20日，本應繼續前往水天德莊社區服
14 勤；然而，其自111年2月11日起均未到班，也拒絕領取員工
15 資遣預告單，伊始在111年2月25日發函終止僱傭關係，兩造
16 僱傭關係已合法終止，被上訴人無從請求伊支付薪資及提撥
17 勞退金等項，資為抗辯。

18 三、原審就被上訴人前開請求，為其全部勝訴之判決。上訴人提
19 起上訴並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢
20 棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被
21 上訴人答辯聲明：上訴駁回。

22 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第92頁）

23 (一)被上訴人自110年11月1日起受雇於上訴人，擔任清潔員，負
24 責水天德莊社區清潔工作，月薪2萬7000元，上訴人按月於
25 次月10日給付薪資（見原審卷第35-41頁存摺與薪資單、第
26 43-45頁出勤紀錄表）。

27 (二)被上訴人於111年2月9日以存證信函通知上訴人，因個人健
28 康因素，預計於111年8月31日辭職（見原審卷第47頁）。

29 (三)上訴人於111年2月11日將被上訴人調動至經國學院工作，訴
30 外人張秀琴（水天德莊社區總幹事）於同日18時29分許，以
31 LINE通訊軟體通知被上訴人，應於3日內至水天德莊社區領

01 取員工資遣預告單（見原審卷第147頁錄音譯文、第153頁光
02 碟、第189頁Line截圖）。

03 (四)上訴人於員工資遣預告單表示，依勞動基準法（下稱勞基法
04 ）第11條第5款規定資遣被上訴人（見原審卷第189頁line截
05 圖）。

06 (五)被上訴人自111年2月11日起，並未至水天德莊社區上班，後
07 於111年2月22日申請勞資爭議調解，主張上訴人違法調職及
08 資遣，請求恢復僱傭關係、給付薪資及提繳退休金（見原審
09 卷第53-55頁基隆市政府勞資爭議調解申請書）。

10 (六)上訴人以被上訴人無正當理由繼續曠工3日為由，於111年2
11 月25日發函通知終止僱傭契約（見原審卷第57頁信函）。

12 (七)被上訴人於111年3月1日撤回勞資爭議調解之申請，於111年
13 3月3日以存證信函通知上訴人，要求恢復僱傭關係，如拒絕
14 其繼續工作，應負受領勞務遲延責任，仍須按月給付薪資及
15 提繳退休金等（見原審卷第59頁撤回申請書、第61-63頁信
16 函）。

17 (八)上訴人於111年3月10日給付被上訴人資遣費4500元、111年2
18 月薪資，共1萬3511元（見原審卷第39頁存摺）。

19 五、本件爭點為：(一)上訴人調動被上訴人至經國學院工作，是否
20 合法？(二)上訴人於111年2月11日通知終止僱傭契約，是否合
21 法？(三)上訴人於111年2月25日終止僱傭契約，是否合法？(四)
22 若是上訴人終止僱傭契約不生效力。被上訴人得請求給付薪
23 資等？茲就兩造論點分述如下。

24 六、關於上訴人調動被上訴人至經國學院工作，是否合法：

25 (一)按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
26 」，民事訴訟法第277條前段定有明文。上訴人主張被上訴
27 人在水天德莊社區清潔工作不佳，遂在111年2月11日通知調
28 動至經國學院工作，上述調動合法有效云云（見本院卷第14
29 7-149頁）。為被上訴人所否認。經查：

30 (1)張秀琴於111年1月22日始受僱於上訴人，擔任水天德莊社
31 區總幹事，此有勞保投保明細在卷（見原審卷第185頁）

01 。嗣上訴人陳稱，在111年1月21日以前，水天德莊社區住
02 戶等人向襄理黃佩穎反應清潔問題，此後則向張秀琴反應
03 清潔情況。其收到反應即通知被上訴人改善，前述反應與
04 通知都是口頭表示，並無書面紀錄云云（見本院卷第113-
05 114頁）。惟上訴人迄未說明被上訴人何時發生清潔不確
06 實情狀，也無水天德莊社區住戶等人申訴紀錄或上訴人查
07 核報告可供參考，已難認為被上訴人在111年2月11日以前
08 有清潔不佳之缺失。

09 (2)再者，訴外人水天德莊社區起造人榮莊建設股份有限公司
10 （下稱榮莊公司）111年8月10日說明書固然記載：「…本
11 公司於110年間即委任『中華公寓大廈管理維護有限公
12 司』（下稱中華公司）為承攬處理社區環境整潔及管理維
13 護工作，倘有清潔不全或未維持環境整潔者，經有社區內
14 人士（即住戶、現場工務或案場銷售人員）向總幹事反應
15 者，應由中華公司檢討改善或另派任清潔人員，以達管理
16 維護清潔之效；倘仍未改善者，依約即得終止社區環境整
17 潔及管理維護工作。而今水天德莊社區，已完成交屋且有
18 部分住戶已入住，並已成立水天德莊社區管理委員會，則
19 中華公司對於社區環境整潔及管理維護工作如未達住戶或
20 管理委員會之要求，則中華公司應檢討改善或另派任清潔
21 人員，以達管理維護清潔之效；倘仍未改善者，為謀社區
22 環境整潔及管理維護之益，則管理委員會即得依約終止社
23 區環境整潔及管理維護工作，自不待言」等語（見原審卷
24 第179頁），依其內容，榮莊公司敘述其委任上訴人負責
25 水天德莊社區清潔工作，如有清潔不佳情形，上訴人應檢
26 討改進或另派清潔人員；但是並未表示社區曾經發生清潔
27 不確實情狀，也未提及其曾經反應清潔成果不佳情事，自
28 難憑以推論被上訴人有何清潔工作成效不佳狀況。

29 (3)至於訴外人豐譽營造股份有限公司（下稱豐譽公司）111
30 年7月證明書雖然記載：「本公司為基隆市○○區○○街0
31 00號水天德莊建設公司委託之現場營造公司，現場由中華

01 公寓大廈管理維護有限公司承攬社區清潔及管理維護工作
02 自110年11月，因現場環境隨處可見不乾淨而需清潔之
03 處，本公司已多次反應予總幹事張秀琴，加強社區清潔，
04 特此證明」（見原審卷第181頁）。惟查，張秀琴於111年
05 1月22日始就任水天德莊社區總幹事，則豐譽公司證明書
06 竟記載自110年11月即向張秀琴反應清潔問題，顯與其任
07 職期間不符，已難採信。再者，上訴人抗辯被上訴人自11
08 1年2月11日起未提供勞務，是以被上訴人受張秀琴指揮監
09 督時間僅20餘日（111年1月22日至同年2月11日），然而
10 上開證明書並未記載豐譽公司於上述期間內曾經向張秀
11 琴反應清潔問題，實難憑此認定被上訴人清潔成效不佳遭
12 到申訴，自無從證明被上訴人在水天德莊社區服勤期間之
13 清潔工作有何缺失。

14 (4)綜上，上訴人始終未能說明被上訴人何時發生清潔不確實
15 以及具體缺失情況，也無相關申訴與通知改善紀錄，則其
16 空言被上訴人在水天德莊社區清潔工作績效不佳一節，以
17 致有調動職務必要一事，即無可採（上訴人迄未說明被上
18 訴人清潔不佳之具體時間與情狀，其聲請訊問黃佩穎與張
19 秀琴之待證事實並不明確，故無訊問上開證人之必要）。

20 (二)次按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
21 符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
22 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之
23 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為
24 勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予
25 以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基
26 法第10條之1定有明文。可知雇主依約調動勞工工作時，應
27 符合調動正當性、雇主應就過遠工作地點提供協助、且應考
28 量勞工及家庭之生活利益；始屬適法調動。茲上訴人於111
29 年2月11日，通知翌日被上訴人工作地點由水天德莊社區改
30 為經國學院，已如前述（見不爭執事項(三)）。經查：

31 (1)被上訴人主張自萬里住處搭乘1班車約5分鐘可到水天德莊

01 社區，若是前往經國學院，須轉乘2班車，交通時間約1小
02 時，提出google路線圖資料2張為證（見原審卷第155-157
03 頁）。被上訴人主張因調動工作地點過遠，上訴人應給予
04 必要協助一節；尚非無憑。

05 (2)嗣被上訴人偕同其子顏韶逸，於111年2月11日向上訴人襄
06 理黃佩穎討論交通或時間上補助，「被上訴人：沒有車可
07 可以到那邊（指經國學院）」、「顏韶逸：因為我們是住萬
08 里呀，交通不方便」、「黃佩穎襄理：因為我們萬里沒點
09 啊。我們找工作，其實對啦，大概兩班車嘛，妳可能就是
10 坐到安一路嘛，然後往西定路方向走」、「顏韶逸：兩班
11 車？那來回這樣一天就要四班車，等於一天就多兩班車。
12 那一個月假設上班二十二天的話，就多四十四班車，那這
13 樣你們公司有給她補助嗎？」、「黃佩穎襄理：沒有…唉
14 ！」、「黃佩穎襄理：如果你今天去求職，應該業者不會
15 幫你找交通工具，就算你去外面應徵，你老闆應該也不會
16 跟你講…」、「顏韶逸：就是你們要找方便的啊，不然就
17 是要補助啊？要不然怎麼辦？」、「黃佩穎襄理：不用啦
18 ，資遣她好了，不用跟他囉嗦了！」（見原審卷第147頁
19 錄音譯文與第153頁光碟，上訴人不爭執其形式真正，見
20 本院卷第163頁筆錄）。顯示上訴人於111年2月11日通知
21 調動被上訴人工作地點至經國學院，導致被上訴人每日單
22 程通勤時間增加50餘分，其於111年2月11日向上訴人爭取
23 補助，但遭襄理黃佩穎當場拒絕；被上訴人主張上開調職
24 不符合勞基法第10條之1規定，亦屬有據。

25 七、關於上訴人於111年2月11日通知終止僱傭契約，是否合法：
26 上訴人主張其於111年2月11日傍晚，依勞基法第11條第5款
27 向被上訴人預告終止僱傭契約，兩造僱傭關係已在同年月20
28 日終止云云（見本院卷第149頁）。為被上訴人所否認。經
29 查：

30 (一)按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
31 ；五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，勞基法第11

01 條第5款定有明文。又按勞基法第11條第5款立法意旨，重在
02 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
03 觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身
04 心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用
05 勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇
06 主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」
07 （最高法院109年度台上字第1157號判決參照）。

08 (二)經查，依前述111年2月11日錄音譯文顯示，上訴人襄理黃佩
09 穎固然當場表示資遣被上訴人云云；惟上訴人抗辯黃佩穎無
10 權終止僱傭，其在111年2月11日對話時所稱「資遣」尚未生
11 效云云（見本院卷第157頁）；顯示上訴人亦自認黃佩穎於1
12 11年2月11日所為資遣意思表示不生效力。又上訴人在111年
13 2月11日晚間18時29分，由水天德莊社區總幹事張秀琴以LIN
14 E通訊軟體通知被上訴人，應於3日內至水天德莊社區領取員
15 工資遣預告單（見不爭執事項三）。其次，上開員工資遣預
16 告單係記載「因工作進度未達到水天德莊社區要求，本公司
17 於111年2月11日調動台端職務，台端因無交通工具無法配合
18 調度，未保勞資雙方權益，以勞動基準法第11條第5款勞工
19 無法勝任工作為由，開具非自願離職證明並具以為資遣通
20 報，如有疑慮請於3日內提出異議」（見原審卷第189頁Line
21 截圖）；可知上訴人係以被上訴人因工作進度不符合水天德
22 莊社區要求，且拒絕調動至經國學院，因而資遣被上訴人。
23 然而，上訴人並未證明被上訴人工作進度未達要求，又111
24 年2月11日調職係不合法，均如前述；則上訴人以此主張被
25 上訴人不能勝任工作為由予以資遣，即與勞基法第11條第5
26 款規定不符。且依該員工資遣預告單並未記載預告兩造僱傭
27 關係於111年2月20日終止。是上訴人主張其在111年2月11日
28 預告終止僱傭、兩造僱傭關係已在同年月20日終止云云；洵
29 非可採。

30 八、關於上訴人於111年2月25日終止僱傭契約，是否合法：

31 上訴人主張被上訴人自111年2月11日起均未到班，故其於11

01 1年2月25日發函，依勞基法第12條第1項第6款規定終止僱傭
02 契約，故兩造僱傭關係業已終止云云（見本院卷第149頁）
03 。為被上訴人所否認。經查：

04 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六
05 、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」，
06 勞基法第12條第1項第6款定有明文。再按所謂曠工，係指勞
07 工於應工作之日不工作，亦未請假而言。勞工因病或於有事
08 故，必須親自處理，致無法工作時，應依規定辦理請假手
09 續。勞工尚未依規定辦理請假手續，且無不依規定請假之正
10 當理由，應認構成曠工。次按民法第234條規定，債權人對
11 於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負
12 遲延責任。債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為
13 受領給付必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀
14 態始得認為終了（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨
15 參照）。再按雇主違法調職者，勞工固無接受之義務，惟勞
16 工如未依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約而選擇繼續
17 留任時，自應繼續提供勞務；如雇主拒絕受領勞工提出之勞
18 務給付，或勞工因調職致客觀上無法提供勞務等情形，勞工
19 因此未服務，可認有正當理由（最高法院109年度台上字第2
20 250號判決意旨參照）。

21 (二)承前所述，上訴人於111年2月25日係以被上訴人無正當理由
22 繼續曠工3日為由，通知被上訴人終止僱傭契約（見不爭執
23 事項(六)）。惟查，被上訴人於111年2月11日與上訴人襄理黃
24 佩穎溝通調動問題時，黃佩穎已當場表示調動被上訴人至經
25 國學院，並表示：「…資遣她好了，不用跟她囉嗦了」等語
26 （見原審卷第147頁錄音譯文，上訴人不爭執其形式真正，
27 已如前述），顯示上訴人已拒絕受領被上訴人於水天德莊社
28 區繼續提供勞務。再者，張秀琴於111年2月11日當晚18時29
29 分以Line聯絡被上訴人，也未要求其繼續在水天德莊社區提
30 供勞務至111年2月20日。揆諸前開說明，上訴人已拒絕受領
31 被上訴人於水天德莊社區提供勞務，亦未表示再受領或為受

01 領給付之必要協力，則上訴人受領遲延之狀態並未終了，被
02 上訴人自無補服勞務之義務。是上訴人以被上訴人自111年2
03 月11日起曠職為由，於111年2月25日通知依勞基法第12條第
04 1項第6款規定終止兩造僱傭關係；於法不符，不生終止之效
05 力。又被上訴人已於111年2月9日通知上訴人將於111年8月3
06 1日辭職（見不爭執事項(二)），應認兩造僱傭關係自111年2
07 月11日起至111年8月31日為止，仍然繼續存在。

08 九、關於被上訴人得否請求給付薪資等項方面：

09 (一)按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
10 得請求報酬」，民法第487條前段定有明文。經查，兩造僱
11 傭關係自111年2月11日起至111年8月31日繼續存在，且上訴
12 人拒絕受領被上訴人勞務，業如前述；依上開規定，被上訴
13 人無須補服勞務義務，但仍得請求報酬。又被上訴人月薪為
14 2萬7000元，扣除意外福利金150元、健保費392元，實領2萬
15 6458元，按月於翌月10日發放；且上訴人已發給111年2月薪
16 資1萬3511元，此為兩造所不爭（見不爭執事項(一)(八)、本院
17 卷第164頁）。則被上訴人請求給付111年2月薪資1萬2947元
18 （計算式： $26,458 - 13,511 = 12,947$ ），及自111年3月1日
19 起至111年8月31日止，按月於翌月10日給付薪資2萬7000
20 元；自屬有據，應予准許。

21 (二)再按「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
22 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主應為第7條
23 第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工
24 資百分之六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明
25 文。經查，兩造僱傭關係存續至111年8月31日，已如前述
26 ，是上訴人應自110年11月1日起依上開規定按月提繳勞工退
27 休金，以月薪2萬7000元計算，每月提繳數額為1656元，此
28 為上訴人所不爭（見原審卷第65頁、本院卷第164頁）。再
29 者，自110年11月1日起至111年2月22日止，上訴人已按月提
30 繳1440元至勞退專戶，此為被上訴人所不爭執，則其請求上
31 訴人再提繳1萬0800元（計算式： $1,656 \times 10 - 1,440 \times 4 = 10,8$

01 00) 至其勞退專戶，亦合於規定，應予准許。

02 十、綜上所述，被上訴人依據兩造僱傭關係、民法第487條前段
03 、勞退條例第14條第1項之規定，訴請：「(一)確認兩造間僱
04 傭關係自111年2月11日起至同年8月31日止存在。(二)上訴人
05 應給付被上訴人1萬2947元，及自起訴狀繕本送達翌日（即1
06 11年4月27日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)上
07 訴人應自111年3月1日起至111年8月31日止，按月於次月10
08 日給付被上訴人2萬7000元，及自各期應給付日之翌日起至
09 清償日止，按年息5%計算之利息。(四)上訴人應提繳1萬0800
10 元至勞動部勞工保險局設立之被上訴人勞退專戶」；為有理由，
11 應予准許。是則原審准被上訴人此部分請求，並為准免
12 假執行之宣告，於法並無違誤。上訴意旨指摘原判決此部分
13 不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

14 十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經
15 斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之
16 必要，併予敘明。

17 十二、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
18 項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
20 勞動法庭

21 審判長法官 李慈惠

22 法官 謝永昌

23 法官 吳燁山

24 正本係照原本作成。

25 不得上訴。

26 中 華 民 國 112 年 7 月 18 日
27 書記官 莊雅萍