臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第105號

上　訴　人　林榮華

被 上訴 人　安橋公寓大廈管理維護股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾鼎君

訴訟代理人　宋立文律師

複 代 理人　藍珮綾律師

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114年10月31日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第366號第一審判決提起上訴，本院於115年10月13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、上訴人主張：伊自民國113年1月22日起受僱於被上訴人，並受派至「水蓮山莊」社區（下稱系爭社區）擔任社區經理，約定月薪為新臺幣（下同）5萬5000元（下稱系爭契約）。伊無不能勝任工作之情事，詎被上訴人未對伊進行任何輔導，復未提出調任方案，即通知伊將於同年3月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約（下稱系爭解僱），違反解僱最後手段性原則，自不合法，兩造間僱傭關係仍存在。爰依民法第487條本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人自113年3月9日起按月給付薪資本息及提繳勞工退休金（原審就此為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴；至原審判命被上訴人給付上訴人機車修理墊付款1700元本息部分，未據被上訴人聲明不服，非本院審理範圍）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開之訴部分廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應給付伊4萬806元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日

止，按年息百分之5計算之利息；暨自113年4月1日起至伊復職前1日止，按月於次月5日給付伊5萬5000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈣被上訴人應提繳2448元至伊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）；暨自113年4月1日起至伊復職前1日止，按月提繳3300元至伊勞退專戶；㈤願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人擔任系爭社區經理，負責與系爭社區管理委員會（下稱管委會）溝通協調及綜理社區事務，惟其到職後屢與伊派駐系爭社區之人員及管委會委員發生言語衝突，復於系爭社區廠商群組發表不當言論、清晨撥打電話予管委會委員，經管委會多次要求伊即時解任上訴人，足見上訴人確有不能勝任工作之情形，且經伊多次輔導仍未改善，上訴人復拒絕調任其他案場，伊始為系爭解僱，是系爭契約業經伊合法終止。退步言之，縱認兩造間僱傭關係存在，上訴人於他處服勞務所得，應依民法第487條但書規定予以扣除等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、上訴人自113年1月22日起受僱於被上訴人，擔任系爭社區之社區經理，約定月薪為5萬5000元；被上訴人於同年2月26日告知上訴人，將依勞基法第11條第5款規定，於同年3月8日終止系爭契約，並於同年月27日郵寄資遣預告書及離職證明書予上訴人；嗣已給付上訴人至113年3月8日止之工資、提繳至該日止之勞工退休金及給付資遣費等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第172頁），並有一般人員應徵資料表、離職證明書、資遣預告書等件附卷可稽（見原審卷一第19至23頁），堪信為真實。上訴人主張系爭解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資及提繳勞工退休金，則為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠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。其規範意旨在於：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，雇主得以解僱勞工。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，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客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關係者，雇主即得終止勞動契約。

㈡查被上訴人經主管機關核備之工作規則第43條「服務準則」第1項第8款、第9款分別明定「對客戶之接洽應對，態度要謙和有禮，不可意氣用事或故意刁難」、「應與同事和睦相處，通力合作，不搬弄是非，不散播謠言或擾亂秩序，妨害風紀等情事」（見原審卷一第340頁、本院卷第172至173頁）。又上訴人所任社區經理，須負責社區營運、人事及各項事務之統籌，採購、修繕及行政庶務等事項，並與分掌業務之管理委員聯繫溝通乙節，業經證人即被上訴人綜管部協理魏潔美證述在案（見原審卷一第232至233頁）。可見社區經理除須統籌社區各項事務外，並須與現場同仁合作，且頻繁與管委會委員、住戶及廠商聯繫協調，其情緒控管、應對進退及溝通協調能力，自屬能否勝任該職務之重要事項。

㈢觀諸卷附系爭社區管委會113年2月25日函文（下稱系爭函文，見原審卷一第179頁），記載上訴人曾與委員發生爭執、於廠商群組傳送無關訊息、清晨聯繫委員並傳送訃聞，及擅自處理APP公告等情，致影響社區行政運作，而要求被上訴人撤換上訴人之社區經理職務。上訴人雖否認該函係由時任主任委員范江鳳娥所製作，惟所提二人間通訊對話紀錄未能證明此節（見原審卷一第33頁）；且魏潔美證稱被上訴人確有收受該函等語（見原審卷一第238頁），函文所載上訴人與委員發生衝突及於清晨聯繫委員等情，與後述通訊對話及證人證述互核相符，堪認為真正。

㈣魏潔美並證稱：伊負責被上訴人之業務、人事調度、社區及團隊經營管理，並會至案場巡視，管委會亦會向伊反映現場問題。上訴人任職期間常與現場同仁發生衝突，無法與物業團隊和睦相處；曾將台電檢修等行政事務交由秘書辦理，未經同意購買硬碟致管委會不予認帳，並將文件櫃上鎖，使委員無法取用檔案，亦未能如期完成管委會交辦事項，而須由其他人員協助完成；上訴人復屢因交辦事項與行政執委陳明月、生活館執委發生衝突，甚至當場相互咆哮。另上訴人曾於清晨傳送訃聞予管委會委員，表示欲向管委會申請慰問金及請喪假，經伊詢問何以如此，上訴人表示係因心情不好；伊已數次就上訴人之工作及應對方式予以勸導，並要求改善，但其仍我行我素不願改進等語（見原審卷一第232至241頁）。魏潔美上開證述，核與卷附通訊對話（見原審卷一第165至169、173頁）所示，管委會委員陳明月曾向借調主任秘書「Janet」反映上訴人有因工作事項與委員高聲爭執、自行提出獎勵簽呈及將簽呈櫃上鎖等情，Janet亦曾向魏潔美轉述財務委員反映上訴人於清晨5時許致電申請喪假及慰問金等情，大致相符，足認魏潔美之證述並非無據，應可採信。

㈤上訴人雖稱其於清晨聯繫管委會委員係為申請慰問金云云，惟縱有聯繫之必要，亦難認有於清晨非通常聯繫時段為之之必要。上訴人復主張伊與社區人員間之衝突，起因於被上訴人未清楚劃分第一線行政事務應由何人執行所致云云。然依魏潔美證稱：伊於面試時，有告知社區經理要統管所有的行政工作，上訴人清楚社區須執行之工作及內容為何，上訴人入職後，伊亦不斷與其溝通哪些行政事務應由其分擔；惟上訴人屢將簽呈、公告等行政事務推諉予秘書，致秘書反彈，伊復告誡上訴人，簽呈、公告雖可交由秘書繕打，但仍應由上訴人親自完成，不能全推給秘書處理等語（見原審卷一第234、241頁）。堪認被上訴人於上訴人到職前後，已告知社區經理應統籌之行政工作及其與秘書間之分工方式，尚難認

有上訴人所稱第一線行政事務權責不清之情形。上訴人此部分主張，洵非可採。

㈥綜合上開事證，上訴人任職期間，在工作分配、文件管理及交辦事項之處理上，迭與現場同仁及管委會委員發生歧見及衝突，復有於清晨非通常時段聯繫管委會委員之情形，經主管勸導後仍未見改善，終致管委會委員多次反映，並以系爭函文要求被上訴人予以撤換。衡以上訴人所任社區經理須統籌社區事務，並居中協調現場人員、管委會委員及廠商，其上開工作執行情形及應對方式，與該職務所需之溝通協調及團隊合作能力顯有落差，且已實際影響社區事務之運作，堪認其有不能勝任所擔任工作之情形。

㈦上訴人另以其具備相關專業證照及多年物業管理經驗為由，主張其足以勝任社區經理職務云云。惟勞工是否勝任所擔任之工作，應依其實際工作表現綜合判斷，非僅憑過往資歷或專業資格為斷。上訴人縱具相關專業資格及工作經驗，亦無從據此推翻其任職系爭社區期間，在溝通協調、團隊合作及職務應對上所顯現之前開缺失，是其此部分主張，尚無足採。

㈧上訴人主張被上訴人未予實質改善機會，亦未提出調任方案，即逕予解僱，有違解僱最後手段性原則云云。惟查，上訴人自113年1月22日到職後，於一月餘期間，即屢與現場同仁及管委會委員因工作事項發生衝突，並有前述不當聯繫管委會委員之情事。期間魏潔美已數次就其工作及應對方式予以溝通、勸導，並要求改善，上訴人自已知悉其工作應予改善之事項，惟其後仍陸續發生前開事件，未見改善，終致管委會要求被上訴人予以撤換。是被上訴人所為輔導雖非以書面為之，仍難認其未予上訴人改善機會。又被上訴人於終止系爭契約前，曾徵詢上訴人調任北投案場之意願，惟為上訴人所拒，業經魏潔美證述在卷（見原審卷一第238頁）。衡以上訴人所任社區經理職務，本即以與現場人員、管委會委員及客戶間之溝通協調為主要職務內容，而其經勸導後仍未

能改善，並已致管委會要求撤換，被上訴人復曾尋求以調任其他案場方式繼續僱傭關係而未果，堪認已難期待以其他較輕之措施取代終止契約。從而，被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，尚難認有違解僱最後手段性原則。

㈨綜上，被上訴人於113年3月8日依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，自屬合法。上訴人復不爭執被上訴人已給付其至113年3月8日止之工資、資遣費，並提繳至該日止之勞工退休金（見本院卷第172頁），則其請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人自113年3月9日起按月給付工資本息及提繳勞工退休金，均屬無據，不應准許。

四、綜上所述，被上訴人於113年3月8日終止系爭契約既屬合法，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依民法第487條本文、勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人給付4萬806元本息，及自113年4月1日起至上訴人復職前1日止，按月給付工資5萬5000元本息，及提繳勞工退休金2448元，暨自113年4月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳3300元，均無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　趙雪瑛

法　官　徐沛然

法　官　陳雯珊

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其

未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　115　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　陳韋杉