臺灣新竹地方法院民事判決

108年度重勞訴字第4號

原　　告　陳美紅
訴訟代理人　孫志堅律師
被　　告　六福開發股份有限公司
法定代理人　莊豐如
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年4月6日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訟費用由原告負擔。

事　實

一、原告方面

(一)聲明

1、確認兩造之僱傭關係存在。

2、被告應自民國(下同)107年11月21日起至原告復職日止，按月給付原告新台幣(下同)壹拾萬元整，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定利息。

3、被告應自107年11月21日起至原告復職日止，按月於每月末日前提撥陸仟零陸拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

4、訴訟費用由被告負擔。

5、第二項及第三項聲明，如獲勝訴判決，原告願供擔保請准宣告假執行。

(二)陳述

1、原告於106年6月26日任職於被告公司新竹六福村主題樂園並擔任工程部協理(工作內容針對遊樂園內的建築、遊樂場設施及相關水電、機電的工程維護管理，兼對工程部的組織提升、園區的日後經營策略管理)，月薪為10萬元。而於107年10月18日被告將原告轉任為專案協理，改負責六福村樂園的興

辦計畫的專責工作，於107年10月18日前原告僅為協辦。

2、於107年10月31日上午，被告公司中區人資協理鄭名傑，至原告辦公室內，未具何理由逕自資遣原告，於107年11月1日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解，兩造並於107年11月27日進行勞資爭議調解，但雙方未有共識，被告當下稱係以勞動基準法第11條第5款之事由資遣原告。

3、被告遲於107年11月16日始公布資遣原告之原因，稱原告違反工作規則，不假外出、擅用公務車、挪用公司資材等云云，此有原告107年11月16日之公告可證，就被告之無端指控，並非事實，原告一概否認。

4、原告每月薪資10萬元，而於107年10月31日遭被告非法資遣後，即於107年11月1日申請勞資爭議調解，表達繼續提供勞務之意，又於107年11月27日兩造在勞資調解會議時，原告重申願為被告繼續服勞務之意，但被告明白表示拒絕受領原告給付勞務，就此屬不可歸責於原告之事由致原告無法繼續提供勞務，原告自無補服勞務之義務，原告仍得請求自107年11月21日起之工資。且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。

5、被告非法資遣原告、拒絕原告提供勞務已如上述，就被告受領遲延期間，被告仍應以原告工資為原告提供退休金，原告工資每月為10萬元，參酌勞動部所公告之勞工退休金月提繳工資分級表，原告乃適用第51級，月提繳工資為101,100元，則被告每月當為原告提撥6,066元(計算式：101,100*6%=6,066)至原告勞工退休金個人專戶。

對被告答辯所為之陳述

1、被告指稱原告將工程施工掌控不當、資本資出經常性低估，致年度採購資本支出紊亂、對營運造成極大影響等，原告所屬「工程部」並不負責採購，加上在園區內之工程修繕時程是否急迫性，各部門間之認知均有歧異，例如屬於園區內之

非即性工程，就原告身為工程部主管之立場只須向被告公司申請材料，再安排工程部同仁於空檔時間維護即可，公司無須透過對外採購發包，可讓被告公司少掉相當多之花費，例如園區水樂園水池因花圃土泥流至池內的改善方案，原為委外發包處理，後來改為由工程部施作自然草溝而完成，為被告公司節省近30萬元，所以工程之預算、採購金額，涉及到被告是否對外發包、採購議價、施工廠商、設計等多重因素，實非原告所能單獨掌握。

2、被告公司內規即「六福旅遊集團營運與營建配合作業流程」，流程第2條內容即說明其委交給所屬營建事業部「一潀營造」承攬之範圍包括「新建工程、裝置藝術、非新建工程或裝置藝術，如一般工程或修繕」，可謂在被告公司內，包括六福村園區、六福客棧等各部事業體之各項工程，統一發包給「一潀營造」承攬施作，被告集團不讓工程部員工修繕而發包給「一潀營造」承攬施作，此從採購部組長廖佳玲曾發電子郵件給周永釗副理、張鳳仙組長詢問能挪用其他工程項目預算以達成「一潀營造」承攬的報價及數量可知。且被告未提出完整採購和預算編列資料，究被告單方指責原告可單方決定公司工程採購金額而誤事，還是被告杜撰為原告之職務上不當行為等情，難以理解。

3、公務車管理，雖有車輛使用管理辦法，然而在使用管理可分為2 類，一是由工程部建物設備課所直接管理之公務車，此類公務車須有預先申請並經該課之車輛組核准派車單之公務車使得放行；另一類之公務車為供員工個人平時自由使用及保管，此個人平日使用之機車即不用車輛組核派派車單後始得據以使用。對於後者專供員工個人平時自由使用及保管之機車，如原告一開始受到應聘時即派交給原告機車乙部並提供該機車鑰匙專供原告個人使用，該部機車不會有他人借用之情事發生，對於此類由員工個人使用保管的公務車而所適用的規章辦法則係以【公務車輛事故作業流程與保管人管理責任修訂】辦法定之，原告在園區內使用及騎乘於園區外均

是使用被告所交付之個人專用之公務機車，該公務機車不受制。被告「六福村樂園」之事業單位最高主管為營運部之協理為梁原逞（英文名TONY），原告向梁原逞為報備或請示，在六福村遊樂園工作期間，原告自是知會主管即營運部協理梁原逞，原告向梁原逞表明希望休假，梁原逞亦給予「OK」的准許貼圖。平時更常以口頭方式直接向梁原逞協理知會報備後即可自行騎個人保管之公務機車外出於園區外。

4、被告所傳證人鄭名傑一方面封殺原告申訴之管道，一方面又捏造不利於原告之行為，又以原告主觀上不願承認其捏造、杜撰之行為而認為原告主觀態度不具有反省之意，而以原告不適任為由逕將原告解僱，除有程序上瑕疵外，其手段亦不符合解僱之最後手段性。

二、被告方面

(一)聲明

1、原告之訴駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

(二)陳述

1、原告未經被告公司許可，濫用工程協理之職權，私自挪用被告公司其他工程資材，並要求部屬為其於辦公室後方興建景觀台，導致耗損被告公司新台幣14餘萬之資材及人力成本，依被告公司工作規則第38條第2項載明：「2.記大過：…管理不善或未盡部門財產管理及督導之疏失，致公司遭受重大損害或釀成重大意外災害者。…違反公司紀律，擾亂公司秩序情節重大者。」，原告為工程部協理，就預定施作之工程，本應於營運會議提出，且經被告公司簽核後始得為之。惟原告於107年4月間，在事前未知會被告公司的情況下，即利用職務之便，擅自挪用被告公司其他工程項目之資材（如C型鋼材、南方木等材料），甚至以其他興建工程之名目，請採購人員招請廠商使用水泥混凝車進行灌漿，並同時以其工程部協理地位，調派工程部人員為其於辦公室後方興建景觀台。

2、原告未經許可於上班期間，未依公務車使用規範，私自使用

公務車外出，此舉已違反被告公司之工作規則及「車輛使用管理辦法」工作規則第37條載明：「員工凡違反工作規則或公司規定者，依下列四種懲處之：大過、小過、警告、申誡。記大過：未經許可或無駕駛執照駕駛公司車輛…記小過：…2.未經許可，擅離工作崗位者。」且依公司公務車使用之「車輛使用管理辦法」規範第27條：公司未掛牌照或有牌照而沒有核准派車單之車輛（包括機車），絕對禁止駛離公司…」，原告欲駕駛公務車輛外出時，應經核准且取得派車單後方得為之，否則，將違反相關規範，被告公司即得依相關規定予以懲處。原告於107年間已有多次於上班時間未經被告公司許可，且亦未向公司請假，即駕駛公務車輛外出之情形。

3、原告擔任被告公司工程部協理，職管公務車輛之使用，對於公務車輛之管理規範應最為熟悉，本應以身作則及善盡監督管理之責，卻一再違反相關規範，甚至多次於上班時間私自外出，其情節堪認已嚴重違反被告公司工作規則及「車輛使用管理辦法」。

4、又工程項目須統一匯報予工程部，並由工程部統整後提出年度資本預算予被告公司財務單位，以編列次年度之資本預算支出項目。而原告於次年度就各該工程項目，即應依照所其所編列之預算實行，以利被告公司有效進行資本支出之掌控，並使各項工程得順利進行。原告為工程部之最高主管，對於年度資本支出預算，常有低估工程支出預算之情形，所編列之預算甚至與實際採購費用，差額高達上百萬，以原告工程部107年6月份之「園區路燈柱油漆及燈具修繕工程」為例，原告就此工程所提出之資本支出預算為36萬，然該工程完工實際需花費2,244,550元可知，原告所估預算，與實際支出相差將近1,884,550元。在年度預算已經編列之情況下，為使工程得以進行，而將原編列為「雨水回收」之預算，挪用部分預算費用，於本件工程使用。如此，其他工程項目將因預算被挪用，以致原訂工程遲延甚至無法施作，終究將使

設施無法正常營運，且更因此導致被告公司年度資本支出紊亂，對於營運造成極大的影響。

5、被告公司已多次告誡原告其行為已違反相關規定，並要求改善，原告起初雖承認前揭缺失並同意調任非主管職務，然調職數日後，卻又矢口否認上開各項不當行徑，主觀上顯無亟思反省之意，被告公司不得已方才依勞基法第11條第5款終止兩造

三、得心證之理由

(一)被告於107年10月31日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，是否合法？

1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又勞基法第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，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，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，雇主始得解僱勞工，其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，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

2、經查，原告於106年6月26日任職於被告公司新竹六福村主題樂園擔任工程部協理，於107年10月18日轉任為專案協理，於107年10月31日被告公司以勞動基準法第11條第5款之事由資遣原告，細究被告公司於107年11月16日所公告之有關被告之懲處案，內容為「一、查中區遊樂開發部陳美洪專案協理於擔任中區工程處主管期間，經主管訪談坦承個人確有違反公

司之公務車之使用規範及於工作期間未報備及依流程即自行外出，以及個人確有未經公司同意或向主管核備即私自挪用公司資材作非公務須求以外使用之情事記錄在案，已違反公司相關規定。二、相關違規行為及懲處述明如下：1、上班時間不假外出，依工作規則第三十八條第三款第二項：「未經許可，擅離工作崗位者。」予以記小過乙次。2、違反公務車使用辦法，依工作規則第三十八條第二款第十一項：「未經許可或無駕駛執照駕駛公司車輛。」，予以記大過乙次。3、身為二級主管及公務車管理單位直屬主管，未以身作則及善盡管理職責，加重處罰予以記小過乙次。4、未核備即擅用資材作非公務需求以外使用，依工作規則第三十八條第二款第十項：「違反公司紀律，擾亂公司秩序情節重大者。」，予以記大過乙次。三、陳美紅專案協理經主管訪談後，雖坦認有相關情事，惟均以疏忽、不清楚或不知規範為由辯解，未認為前述事項已逾越公司規範，依其身為二階主管之角色，更應清楚其管理職責並率先遵守公司相關規定，作為同仁之表率。故經公司評估已不適宜繼續於本公司任職，已於2018年10月31日予以資遣，以敬效尤。」等情，是被告公司係以原告任職期間有上班時間不假外出、違反公務車使用辦法及未核備即擅用資材作非公務需求以外使用等情，因違反公司上開工作規則，認有不能勝任之情事。

3、又上開違反被告公司工作規則之情事，為原告所自承，並於107年10月18日之員工訪談時坦認確有違反公司之公務車使用規範、工作期間未報備及依流程辦理即自行外出，且有未經公司同意或向主管核備即私自挪用公司資材作非務需求以外使用等情，業經被告提出員工面談記錄表為證，並經原告簽名確認無訛，並經證人鄭名傑證稱：「(提示原證六的公告，對於這份公告是否了解細節？)公告是底下的中區人資部給我看，我這邊進行審核後公告。(有關公告上面的懲處行為是否有與原告進行會面、溝通？)這是我們內部發布的訊息。由我跟中區的最高營運主管進行會面、溝通。(公司何時跟原告進

行此事件的約談？)107年10月2日我們接到原告寄電子郵件給我跟中區最高主管，說要針對某主管進行降職降薪的處分，中區最高主管指示我了解為何要這樣做，我就去進行了解。了解結果是中區的同仁反應一些狀況，訪談過程中發現原告負面評價比正面評價高，底下同仁認為原告有一些管理行為，包含原告有挪用資產、不假外出，我們就針對這些去了解。(上班不假外出的事證？)中區營運主管有提到我們有收到原告外出的紀錄，我們進行比對，原告需要打卡，在107年10月18日我有跟中區營運主管跟原告進行約談，不假外出、公車私用、挪用資產的部分，原告都有坦承，原告對於不假外出，說他有去寄信、去銀行辦事情。公司內的機車是不能離開園區，原告騎出去了，是公車私用。挪用資產是有同仁說原告在工務所後面蓋了景觀台、造景部分，我們有去查證，原告建造都是用新的材料。(後續是否還有約談？)中區營運主管鄒允中後續有先做出原告調任到專案主管，對於原告坦承部分我們有做出議處的方式。107年10月25日原告完全否認之前坦承的部分，我們對原告這樣的行為不認同，所以才寄出要在月底之前資遣的行為。」等語相核，原告所為已違反忠誠履行勞務給付義務，顯屬主觀上能為而不為之行舉，經被告勸諭，仍拒不改正，應已合於主觀上不能勝任之程度。

4、原告另主張被告違反解僱最後手段性原則，其終止為不合法云云。然近年來各類型企業均面臨轉型發展之考驗，被告公司營運為休閒娛樂產業，面對並形成強大競爭及生存壓力，而原告為工程部協理，並為被告公司中區高階主管，公司基於企業之後續發展，及原告之上述無法勝任之事由，應認公司綜合有無影響公司營業利益及競爭優勢等因素，認已無從調整其職務內容去從事其他職務之工作，況被告公司於面談之初始係以調動原告為專案協理方式為之，迨於107年10月25日後，因原告否認面談等內容，被告公司因原告之行為對於被告公司所營事業已產生嚴重管理影響，已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信基

礎及緊密關係已難維持，實難期待被告採用解僱以外方式繼續其僱傭關係，應認被告之解僱與原告上開所為間係屬相當，符合比例原則，與解僱最後手段性原則無違。

5、綜上，原告主張被告終止兩造間僱傭關係，違反解僱最後手段性原則，應無可採。則被告於107年10月31日，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，應屬合法。

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自107年11月21日起至原告復職之日止，按月給付原告10萬元本息，並按月提繳費用至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，有無理由？

被告於107年10月31日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間僱傭契約，其終止係屬合法，已如前述，兩造間僱傭關係應自當日起生終止之效力，原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，應屬無據。又兩造間僱傭關係既自107年10月31日起不存在，被告自無給付薪資及提撥勞工退休金之義務，原告依兩造間僱傭契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為本件之請求，亦非有據，應予駁回。

四、綜上所述，原告依據民事訴訟法第247條規定、兩造間僱傭契約約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並自107年11月21日起至原告復職之日止，按月給付原告10萬元本息，並按月提繳費用至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。又原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核因訴之駁回而失所依據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此敘明。

六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

民事勞動法庭　法　官　彭淑苑

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　　109　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　林琬茹