

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第101號

原告 張泰驤

被告 守信人力仲介有限公司

法定代理人 陳信鋼

訴訟代理人 曾智群律師

上列當事人間請求恢復僱傭關係事件，本院於民國110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國105年8月4日起受僱被告，於被告管理之國巨股份有限公司（下稱國巨公司）大社移工宿舍擔任夜間翻譯人員，工作時間為晚上8時30分至早上6時30分，凌晨0時至2時為休息時間，每月薪資為新臺幣（下同）32,000元。109年8月18日，代班人員吳維駿值班時，移工半夜喝酒吵鬧遭其他移工投訴，國巨公司要求被告加強夜間巡邏，被告即要求原告自晚上8時30分至早上6時30分，工作10個小時不得休息、每隔1小時巡邏宿舍一次，原告認為違反勞基法拒絕後，被告業務最高主管陳衍翰、副理谷秋燕於109年9月初南下面談，原告答應於109年9月14日調至被告高雄分公司擔任白日翻譯工作，負責移工相關事務服務及文件翻譯等工作。詎副理谷秋燕竟於109年12月22日上午10時許，以公司因疫情致業務量減少，無法提供翻譯工作，白天翻譯已經足夠，白天工作量不多為由，告知原告終止兩造勞動契約。然被告於109年6月29日以買賣為原因登記取得大社移工宿舍房產，且因移工數量增加，109年間將原非宿舍之1、2樓改成宿舍，並計畫購買屏東大寮宿舍，又於109年11月聘請宿舍管理員黃金恕、109年12月間聘請泰國翻譯，被告業務量並未減少，被告違反勞動基準法（下稱勞基法）終止

兩造勞動契約，原告自得請求確認兩造間僱傭關係仍然存在。

(二) 被告因原告要求其遵守勞基法規定，刁難原告工作時間、內容，自夜間工作調至白天工作，並需會英打及操作電腦，又指派繁重、困難之翻譯內容，原告於應徵時即表示其白天有4天要去教會服事及聚會，被告想讓原告自動離職，其調職違反勞基法第10條之1調職不能有不當目的之規定，然原告答應調任，且工作得心應手，被告竟於本件訴訟程序變更終止勞動契約之事由為勞基法第11條第5款原告能力不足勝任職務，並陳稱原告與同事相處不和、國巨公司之要求、原告翻譯能力不足，及原告將移工鎖於門外、拒絕將移工接回宿舍休息或就醫、移工半夜喝酒吵鬧遭其他移工投訴。然原告調職前係按被告規定於晚上10時將宿舍玻璃門上鎖，女移工晚上12點回宿舍大聲敲打玻璃，原告有要開門因其出言不遜而生爭執，爭執後亦開門讓其上樓睡覺；於107年12月底或108年1月初，有移工於晚上6時來電宿舍，而同事已下班，原告於8時30分始上班，原告並非第一時間接到移工電話被要求處理；另男移工於109年8月18日半夜在吸煙區吵鬧當日，係原告休假由吳維駿值班。原告為工作時間最長之夜間人員，任職期間且未曾受降職、減薪及調職處分，反而於106年9月加薪，並無工作能力不佳。又原告於美國取得MBA碩士學位，學校排名全美第104名，並曾外派中國大陸、柬埔寨、菲律賓工作，翻譯被告多位菲籍華裔翻譯無法勝任之文件、即時翻譯，亦未有廠商抱怨原告翻譯之文件，足以勝任白日翻譯工作，原告並無被告指摘能力不足勝任職務之情事等語。並聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告則以：原告於國巨公司大社移工宿舍擔任夜間翻譯人員期間，國巨公司曾多次向被告反應，原告未確實遵守工作規範（如未確實巡視、拒絕替舍胞開門等等）及工作態度不佳，被告即於108年1月8日及108年5月27日兩度向原告進行教育訓練，並重申國巨大社宿舍管理人員工作規範，經原

告簽署及確認，惟原告工作表現仍持續未改善，國巨公司向
被告表示希望將原告調離上開宿舍，被告為顧全顧客需求及
原告勞動權益，方於109年9月14日與原告達成職務及工作
地址調動協議，故原告自109年9月14日起，工作內容變更
為至被告高雄分公司處理移工相關服務及文件翻譯等事務，
仍為翻譯人員之性質。然原告調任至被告高雄分公司，仍未
改善其工作表現及態度，除交付予其之翻譯工作多有拖延及
錯漏之處，致使對被告公司文件翻譯之效能提升無所助益外
，又因其無法與其他同仁和睦相處，導致影響職場工作安寧
，是被告已盡力調動工作地點使原告繼續任職，原告卻仍有
上情，對被告而言實已符合「解僱最後手段性原則」，被告
自得依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約。被告自
始即以原告不能勝任工作為由予以終止勞動契約，未曾變更
解僱理由，故無論被告近年是否有修建、購置其他宿舍空間
或聘請其他宿舍管理人員，均無礙於被告以勞基法第11條第
5款終止兩造間之勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：原告
之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自105年8月4日起受僱被告，於被告管理之國巨公司
大社移工宿舍擔任夜間翻譯人員，工作時間為晚上8時30分
至早上6時30分，凌晨0時至2時為休息時間。

(二)原告於109年9月14日調至被告高雄分公司擔任白日翻譯工
作，負責移工相關事務服務及文件翻譯等。109年12月22日
經被告副理谷秋燕告知終止兩造勞動契約。

四、本件之爭點：

(一)被告是否合法終止兩造間之勞動契約？

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

五、本院得心證之理由：

(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項定有明文。而
所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明

01 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
02 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
03 52年台上字第1240號判決要旨參照）。原告主張被告違法終
04 止兩造勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所
05 否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態
06 ，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上地位有
07 不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，
08 揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之
09 法律上利益。

10 (二)被告是否合法終止兩造間之勞動契約？

11 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
12 二、虧損或業務緊縮時，勞基法第11條第2款定有明文。原
13 告主張被告副理谷秋燕係以業務量減少，白天工作量不多為
14 由，終止兩造勞動契約，被告則抗辯係以勞基法第11條第5
15 款規定終止兩造勞動契約，經本院詢問谷秋燕於109年12月
16 22日有無告知原告因疫情致業務量減少終止勞動契約，證人
17 谷秋燕證稱：沒有等語（見本院卷第167頁），證人即在場
18 被告員工郭育芯證稱：我沒有聽到等語（見本院卷第174頁
19 ），再依原告提出110年2月4日LINE對話紀錄，原告於離
20 職後又接獲國巨公司來電，向被告員工反應，並稱：「你們
21 嫌我不好，但一直打擾我，是否不要再發生了呢？」等語（
22 見本院卷第159頁），原告應知悉被告對其工作表現有所不
23 滿，依前開說明，尚無從認定被告係以業務量減少為由資遣
24 原告，此部分復無其他證據可資佐證，原告主張被告以業務
25 量減少終止勞動契約，尚難逕為憑採。

26 2.次按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止
27 勞動契約，固為勞基法第11條第5款所明定。然勞工確不能
28 勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行
29 、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽
30 所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判
31 斷。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責

任，民事訴訟法第277條前段亦有明文。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。被告抗辯原告不能勝任工作，其得依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，為原告否認，自應由被告就原告有不能勝任工作之情事盡舉證之責。

3. 被告於110年9月7日提出答辯暨聲請證據調查狀辯稱：原告經國巨公司多次反應原告未確實遵守工作規範（如未確實巡視、拒絕替舍胞開門等等）及工作態度不佳，被告於108年1月8日及108年5月27日兩度向原告進行教育訓練，並重申國巨大社宿舍管理人員工作規範，經原告簽署及確認，惟原告工作表現仍持續未改善，無法得到認同，國巨公司表示希望將原告調離大社宿舍，被告為顧全顧客需求及原告勞動權益，方於109年9月14日將其調職。又原告調任至高雄分公司起，仍未改善其工作表現及態度，交付予其之翻譯工作多有拖延及錯漏之處，對被告文件翻譯之效能提升無所助益，又無法與其他同仁和睦相處，影響職場工作安寧等語（見本院卷第95至97頁），並提出國巨大社宿舍107年12月24日月會會議紀錄、國巨公司人資部門員工與被告員工往來電子郵件、108年1月8日、108年5月27日重申國巨大社宿舍管理人員工作規範為其論據（見本院卷第105至119頁），原告則否認上情及108年5月27日重申國巨大社宿舍管理人員工作規範之真正。依前開說明，應由被告就原告有其所指不能勝任工作之情事舉證，且應就原告調職前、後之工作表現及改善情形，均予以審酌。經查：

(1) 經本院詢問終止勞動契約告知過程，證人谷秋燕證稱：109年12月22日早上在高雄分公司二樓跟原告說要終止勞動契約，終止勞動契約之談話內容主要是不適任，原告之前做翻譯，他的服務態度一直都有問題，我跟原告說其因工作不適任所以做到今日為止，並跟原告說調內勤之狀況，因為去年10月公司有引進移工，原告卻告訴同事移工有確診，因而造成恐慌，原告一直以來都要我聽他要說的事情，當日我是跟原

告說不適任的部分終止勞動契約，並把資遣費的換算方式算給原告看。當天跟原告說不適任狀況有態度方面，我跟原告說他的工作態度，原告一直跟我說他的學歷等等，但原告翻譯的部分，文法還是要同事去做複查。原告會用自己的方式去做自己覺得對的事情，並認為自己比較年長就要我們聽他的，造成公司很大困擾，公司內部不和諧了，內部凝聚力不夠，因為公司是在服務雇主及移工，團隊和諧對我們很重要，被告決定終止勞動契約，是因原告散布確診的事情，沒有這件事發生，原告不能空穴來風製造混亂，造成恐慌。當天有說到散布確診的事，之前鎖移工的門，不接客戶電話、就診、就醫，沒有按照公司規定作哪些服務之類的。原告關鐵門把疑工鎖在外面很多次了，或移工發生口角原告沒有阻止勸導，現場主管打電話給原告，請原告帶移工去看病，原告也拒絕，或是直接頂撞現場主管，態度比較惡劣的回覆他不願意去做移工的服務。原告夜間翻譯部分在態度上有很多怨言，移工、同事、雇主都有投訴，原告同事也相處不好。重申工作規則是因客戶下通牒不要再看到原告做國巨公司的服務等語（見本院卷第165至168、170頁），依其上開證言，就原告調職前之表現，其係認定原告擔任宿舍夜間翻譯人員時，有將移工鎖於門外、拒絕將移工接回宿舍休息或就醫、與同事相處不睦等情事，並於資遣當日告知原告，然被告提出之國巨大社宿舍107年12月24日月會會議紀錄、國巨公司人資部門員工與被告員工往來電子郵件或重申國巨大社宿舍管理人員工作規範，均為107年、108年間關於原告是否態度不佳、將移工鎖在門外之爭議事項，國巨公司要求將原告調離亦發生於000年間，縱認被告提出之108年5月27日重申國巨大社宿舍管理人員工作規範為原告所簽，然該日後距109年9月調職已逾1年3月，無從認定原告自簽署工作規範後至調職前之期間仍有未改善工作表現或態度之情形，被告於109年12月22日猶執相距已久之調職前事由為據，對原告終止勞動契約，尚難逕認為適當。

01 (2) 再依被告提出109年8月25日電子郵件，僅記載希望可透過
02 監視器或其他方式確認巡檢有確實執行等內容（見本院卷11
03 1頁），尚難單憑此認定原告有怠於工作之情形，且依卷附
04 兩造簽立之「職務及工作地址調動同意書」記載，因雇主希
05 望可透過監視器或其他方式確認巡檢有確實執行，甲方（即
06 被告）依雇主提出之需求增整點檢點項目，因增加工作內容
07 與原有工作性質不一，甲方顧及乙方（即原告）體能尚無法
08 勝任，故雙方協商職務及工作地址調動…等內容（見本院卷
09 第121頁），可知係因業主要求增加工作內容而生調職爭議
10 ，與被告抗辯：係因原告工作表現仍持續未改善，無法得到
11 認同，國巨公司希望將原告調離大社宿舍，方於109年9月
12 14日將其調職乙節不符，自難以此認定原告有前開被告所述
13 無法改善、不能勝任工作之情事，被告所辯調職原因尚難憑
14 採。至證人即被告翻譯人員干孝潔固證稱係因原告指摘移工
15 欲進行車禍詐騙而使國巨公司要求換掉原告，故將原告調去
16 作翻譯人員等內容（見本院卷第284至285頁），然此與證
17 人谷秋燕證稱決定終止勞動契約，是因原告散布確診的事情
18 等語（見本院卷第166至167頁），顯不相同，與前開職務
19 及工作地址調動同意書記載內容亦不相符，證人干孝潔既非
20 代理公司終止兩造勞動契約之人，自無從以其上開證言認定
21 原告有此終止契約之事由。

22 (3) 原告雖主張被告於109年9月14日調職違反勞基法第10條之
23 1規定等語，惟按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之
24 約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且
25 不得有不當動機及目的，勞基法第10條之1第1款定有明文
26 。原告自陳係經兩造面談而同意調職、薪資並無變動、翻譯
27 工作為其可勝任，復無證據證明被告係出自不當動機及目的
28 ，尚難認被告之調職有違法情事。惟原告於109年9月14日
29 調任至被告高雄分公司擔任白日翻譯工作，被告終止勞動契
30 約，即應就原告調任新職後有無不能勝任工作再予考量。被
31 告雖抗辯：原告調職後就交付予其之翻譯工作多有拖延及錯

漏之處，又無法與其他同仁和睦相處，影響職場工作安寧等語。證人谷秋燕於本院審理時並證稱：白天翻譯部分，還是要請同事審閱校稿原告的翻譯文件，我覺得原告的翻譯有要修正的地方，還是有瑕疵，被修正的機率很高，都要請同事再去做二審等語（見本院卷第168頁），證人即被告員工郭育芯證稱：谷秋燕跟原告終止勞動契約時，我也在場，谷秋燕有跟原告說他工作態度及工作上的問題，例如原告到高雄分公司做翻譯文件的工作，原告會比較遲、慢、或是會有漏掉的部分，同仁還要再去審核，或是再請我們翻譯人員再去翻譯。翻譯人員還要做很多其他的事，因為有之前的事情，很多事情我們不敢多講，很多事情就變成把一個人放在那裡，有很多事情可以幫忙的卻無法幫上忙，所以很多翻譯會說為何不讓原告幫忙等語在卷（見本院卷第173至175頁）。然查：

①證人即被告分派翻譯文件人員周怡亭結證：分派翻譯文件主張要是派給高雄，我負責排版，我有分派翻譯工作給原告，原告在客戶要求時間內，都可以回傳，但翻譯內容是否正確、精準，我不清楚。公司基本上每週都會討論開會，109年12月歷次開會，沒有主管提出原告翻譯能力不加的問題。私下我沒有聽過其他員工討論原告翻譯文件的能力等語明確（見本院卷第271至273頁），又經原告詢問是否曾有其該做之工作不做，讓證人把工作分派他人乙節，證人周怡亭亦證述：不是這樣，我給原告的工作，原告都會在時間內完成沒錯，但可能我今天收到10件翻譯文件，而這10件有3件需要在這禮拜五完成，原告可能來不及負荷，我就會把其他文件派給其他翻譯同仁一起協助完成等語在卷（見本院卷第273至274頁），依其證言已難認定原告擔任白日翻譯工作時，有證人郭育芯所述所述遲、慢交件、刻意不讓原告工作，讓其他翻譯人員幫忙工作之情形，證人郭育芯此部分證述尚難憑採。

②證人即被告翻譯人員干孝潔證稱：我是臺南副理兼菲律賓翻

01 譯，主要工作是做菲律賓翻譯。因有時打字會打錯字或有漏
02 字狀況，所以我們會做校稿，不是審核。翻譯有三位，主要
03 是我及另一位會去校稿，因為我們比較瞭解移工會用之詞彙
04 或語法，移工會比較聽的懂，周怡亭會請我校對文件。原告
05 翻譯能力沒有到差，只是適合不適合這樣的用法，原告文字
06 不會全部都不適合，原告在文件翻譯工作期間不到幾個月，
07 是會有一些詞彙需要更改，但我覺得都在可以接受的範圍，
08 我覺得不適合的原因，是我們去改的時候，原告會很在意，我
09 們去改他的文件，我跟原告相處沒有問題，但原告跟其他人
10 有問題，原告曾經對於另一位翻譯改他的文件，有產生口語
11 爭執，原告認為怎麼會改我的文件。是事後跟原告說的時候
12 ，原告會比較在意修改內容。109年12月並無開會討論原告
13 翻譯文件能力、翻譯文件品質，沒有聽過主管指責原告翻譯
14 能力不好等語在卷（見本院卷第280至283頁），可知被告
15 就翻譯文件本有校稿制度，證人谷秋燕指摘原告翻譯文件需
16 他人複查、審核，作為工作表現不佳之理由，已難逕為憑採
17 。況依證人干孝潔所述，原告翻譯時間不長，有一些詞彙需
18 更改，還在其可接受範圍，亦未聽聞他人表示原告翻譯能力
19 或品質不佳，自難認定原告調職後翻譯文件能力極差無法勝
20 任新職。另就與同事相處部分，依證人干孝潔之證言可知相
21 處是否和睦因人而異，且被告訴訟代理人於本院審理時詢問
22 原告調職後，有無因為工作內容的情緒反應造成工作上的衝
23 突及次數，證人干孝潔證稱：調職後原告有過心情不好，都
24 不說話，我直接詢問原告，原告說開會時有討論其翻譯能力
25 的部分，我跟原告說開會沒有說到這塊，說完後，原告看起
26 來有比較緩和等語在卷（見本院卷第285至286頁），亦未
27 見原告有常因工作情緒不佳導致衝突之情形。依上開說明，
28 均難認原告調職後工作情形已達難以期待勞動契約存續之程
29 度。況被告亦未就調職後已命原告改善翻譯文件品質，而未
30 收改善之效提出證明，自難認原告於調職後有不能勝任工作
31 而應逕予解僱之情事。

01 4.至證人谷秋燕證稱：決定終止與原告之勞動契約，是因原告
02 散布確診的事情等語（見本院第166至167頁），而被告至
03 遲於110年8月27日調解時即已知兩造就終止勞動契約之依
04 據有所爭執，然其於110年9月7日提出之答辯暨聲請證據
05 調查狀，並未敘明被告係執此事由通知原告終止勞動契約，
06 況縱認有此事實，亦難認屬勞工主觀、客觀上不能履行勞務
07 、勝任工作之事由，證人谷秋燕此部分證述自無從憑採。又
08 證人郭育芯另證稱：原告個性就是想做什麼就會做的不錯，
09 我們跟原告說要做什麼或是原告不開心或認為他不需要做什
10 麼時，原告就會很生氣，很大聲，甚至外勞都會投訴等語（
11 見本院卷第174至175頁），然本件仍須審酌原告調職後之
12 工作情形，不得僅以調職前之表現作為認定不堪勝任工作，
13 尚難以此部分證述為有利被告之認定。

14 5.綜合上開說明，本件依被告所為舉證，尚不足以認定原告於
15 簽立重申國巨大社宿舍管理人員工作規範後，至109年9月
16 14日調職前，仍有未改善工作表現或態度之情形，原告於調
17 職後之翻譯文件能力、品質或與同事相處情形，亦難以認定
18 已達無法達成被告營運經濟目的、難以期待勞動契約繼續存
19 在之程度，復無被告命原告改善翻譯品質而未改善之證明，
20 是以，被告抗辯依勞基法第11條第5款規定兩造勞動契約，
21 尚非合法有據。

22 (三)原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

23 本件被告抗辯依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約
24 ，並非合法，業經本院認定如前，即應認兩造間之勞動契約
25 尚未終止。從而，原告本於勞動契約，請求確認其與被告間
26 之僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
28 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

29 七、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，
30 判決如主文。

31 中 華 民 國 111 年 1 月 20 日

勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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 111 年 1 月 20 日

書 記 官 許 婉 真