

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第60號

原告 曾舜寬

訴訟代理人 陳永群律師

被告 高雄市立岡山醫院

法定代理人 于慶龍

訴訟代理人 黃宇婕律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新台幣61,820元，及自民國113年7月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國113年8月1日起至原告復職日止，按月於當月7日給付原告新台幣75,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應自民國113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新台幣4,590元至原告勞工退休金專戶。
- 五、原告其餘之訴駁回。
- 六、訴訟費用由被告負擔百分之97，餘由原告負擔。
- 七、本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣61,820元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 八、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新台幣75,000元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 九、本判決第四項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新台幣4,590元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國113年3月18日起受僱於被告，擔任高雄秀傳籌備處總務部主任，兼任資材部與職安課主管，每月

01 薪資新台幣（下同）75,000元，並由被告依法提撥4,590元  
02 至退休金專戶。被告於113年6月21日下午3時許，由訴外人  
03 即被告人資專員李怡瑾邀同高雄秀傳籌備處副院長梁正賢、  
04 管理部主任黃如霞，以原告不能勝任工作為由，依勞動基準  
05 法第11條第5款規定資遣原告，惟被告僅以口頭告知，且未  
06 告知原告具體事由，被告所為資遣違法，且原告並未於該會  
07 議中與被告合意終止勞動關係，原告得請求確認兩造間僱傭  
08 關係存在。又原告於該日至7月2日欲提供勞務均遭拒絕，依  
09 兩造間僱傭契約及勞工退休金條例第31條第1項規定，原告  
10 自得請求被告給付自113年7月1日起至復職之日止之薪資，  
11 並請求被告按月提撥勞工退休金等情，並聲明：(一)確認兩造  
12 間僱傭關係存在。(二)被告應自113年7月1日起至原告復職日  
13 止，按月於當月7日給付原告75,000元，及自各期應給付日  
14 之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。(三)被  
15 告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休  
16 金4,590元至原告勞工退休金專戶。

17 二、被告則以：原告實際受僱日為113年3月19日，先予敘明。又  
18 原告於113年6月20日違反被告資安規定，導致113年6月21日  
19 上午籌備處工作人員抵達辦公處所發現網路異常，被告因此  
20 欲以勞動基準法第11條第1項第5款規定資遣原告，惟於會談  
21 過程中，原告表明同意終止勞動契約，並約定終止日期為11  
22 3年7月1日，被告則於113年7月30日給付13,180元之資遣  
23 費。又原告多次違反被告要求之資安規範而不能達到被告賦  
24 予原告總務部主任之職責，即確保工作同仁之現場工作環境  
25 得以遂行業務，且原告主觀上之故意，可以顯示已經不能盡  
26 到勞工之忠誠義務，而有不能勝任工作之情形，則被告所為  
27 資遣，於法並無不合，原告之請求於法無據。又倘認兩造間  
28 僱傭關係仍存在，則被告因資遣給付原告13,180元，即屬無  
29 法律上原因使原告受有利益，致被告受有損害，被告得以此  
30 不當得利債權主張抵銷等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴  
31 駁回。

01 三、本院之判斷：

02 (一)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  
03 止勞動契約。勞動基準法第11條第5款固定有明文。惟揆其  
04 立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動  
05 契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其  
06 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  
07 為及主觀意志。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不  
08 能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違  
09 反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用  
10 勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，  
11 始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法  
12 院112年度台上字第244號判決意旨參照）。又契約之終止，  
13 有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而  
14 為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意  
15 之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法  
16 律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）  
17 者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終  
18 止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二  
19 者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合意終止勞動契  
20 約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合  
21 意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於勞基法第11條  
22 所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止勞  
23 動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並證明其主張  
24 法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約（最高法院  
25 110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

26 (二)查原告原受僱於被告，擔任高雄秀傳籌備處總務部主任，兼  
27 任資材部與職安課主管，每月薪資75,000元，並由被告依法  
28 提撥4,590元至退休金專戶等情，為兩造所不爭執，並有薪  
29 資資料在卷可稽（見本院卷第15頁），堪信為實在。

30 (三)本件被告主張兩造業已合意終止勞動關係等語，固據其提出  
31 兩造於113年6月21日之錄音及譯文（見本院卷第95、96

01 頁)，惟被告人資專員李怡瑾於會議初始，即稱：「那  
02 個.....要資遣你，相關的權利意義我會告訴你，人資協  
03 助」，原告覆以：「照勞基法走，發生什麼事情」，嗣李怡  
04 瑾表示原告有違反資安規定之情形，原告覆以：「可以查證  
05 阿，我就自己去查證，這個時間的時候，我是不是等  
06 我.....他們都在場，我就是在那邊打我的電腦，在那邊開  
07 會.....你要這樣做那我就去查證，沒關係我走我走沒問  
08 題」，李怡瑾隨後復表示：「我們這邊接到的指示是資遣  
09 你，違反資安資遣你」，原告覆以：「就照程序走阿，對  
10 阿，如果說你們要這樣玩，沒辦法，我講真的，我就這樣，  
11 你們就要這樣玩我，我就不要做了阿，對不對」，嗣後李怡  
12 瑾提及移交清冊事宜，表示：「你要印出來嘛，那芯慧是你  
13 的同仁嘛，你請芯慧給我清單，我盡快.....」，原告覆  
14 以：「我現在查證喔」，李怡瑾再稱：「我知道」，原告復  
15 稱：「你們自己去查證喔，你們這樣誣賴我，我也沒辦法，  
16 我走啊。沒關係我走，那請你們就做實質的查證，我再提到  
17 我都提到了」，由李怡瑾一再提及資遣原告之內容，足見原  
18 告所回覆：「我走沒問題」、「你們就要這樣玩我，我就不要  
19 做了阿」、「你們這樣誣賴我，我也沒辦法，我走阿。沒  
20 關係我走，那請你們就做實質的查證」等語，均係針對被告  
21 表示資遣原告，所反應原告之不滿，並非同意與被告合意終  
22 止，與原告對話之李怡瑾亦知悉原告並非表示合意終止，否  
23 則即應向原告表示同意合意終止，而非一再表示要資遣原  
24 告。又上開會議後，被告仍出具非自願離職證明書予原告，  
25 並備註係依勞動基準法第11條第5款進行資遣，有離職證明  
26 書在卷可稽（見本院卷第19頁），足證被告亦知悉兩造並非  
27 因合意而終止勞動關係，而係由被告單方資遣原告。從而，  
28 被告辯稱兩造已合意終止勞動關係等語，為無可採。

29 (四)被告雖辯稱原告有違反資安規定情事，惟為原告所否認，被  
30 告雖提出資訊系統使用安全切結書、0621違反資安事件報  
31 告、LINE對話內容及報案三聯單為證（見本院卷第89、93、

01 101-102、103頁），惟上開切結書僅能證明原告知悉有資安  
02 規定之事實，而報案三聯單部分，僅足以證明被告有報警之  
03 事實，在檢警有偵查結果前，原告有無被告報警時所主張之  
04 事實，尚屬晦暗不明，不足以證明原告確有違反資安規定之  
05 行為。又上開LINE對話內容固有被告職員張永忻指謫原告  
06 「主任！已經跟您告知很多次！請溝通協調，若您執意蠻幹  
07 不溝通」、「請將該台WIFI測（按應為撤）掉，所有無線網  
08 路8樓秀傳人員請連線KSCHIT」、「@denny（按為原告之暱  
09 稱）麻煩做事想一下！75吋電視是會議室的！不要亂  
10 移！」、「你一直在亂搞，你到底想幹嘛」等語（見本院卷  
11 第101、102頁），惟該內容屬張永忻之訴訟外陳述，經原告  
12 於訴訟中否認有違反資安規定之行為，而依被告所提出資安  
13 報告內容，關於原告違反資安規定所涉具體損失為人員薪資  
14 2萬元，至於所謂資訊安全事關重大，則未見具體之說明，  
15 難謂原告違反資安規定之行為，已不能達成被告透過勞動契  
16 約，僱請原告擔任總務部主任所欲達成客觀合理之經濟目  
17 的，並以此認原告有不能勝任工作之情形。

18 (五)被告雖辯稱原告於113年6月6日召開之高雄秀傳醫院一級主  
19 管敘職報告會議紀錄中，經被告之高階主管，告知原告業務  
20 成效不彰、多項業務延宕及與同仁相處不睦等情形，並督促  
21 原告改善，且因此終止原告兼任之資材部及職安課主管職  
22 務，惟被告自承其於113年6月21日資遣原告時，所述具體事  
23 由僅有原告違反資安規定之情事，並無此部分之事由，自不  
24 能於訴訟中增加被告未據以資遣原告之事由。

25 (六)從而，被告不能證明原告有不能勝任工作之事實，則被告所  
26 為資遣，於法即有未合。又被告因資遣原告而給付原告13,1  
27 80元，業據被告提出付款清單為證（見本院卷第97頁），則上  
28 開資遣行為既屬違法，原告受領該資遣費之利益即無法律上  
29 之原因，致被告受有損害，則被告已此不當得利之債權主張  
30 抵銷，於法即屬有據。爰依此金額扣減原告請求之113年7月  
31 份薪資為61,820元。

01 (七)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
02 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
03 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
04 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
05 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
06 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條  
07 分別定有明文。本件被告所為資遣不合法，業如前述，而原  
08 告於113年6月21日收受被告終止勞動契約之意思表示後，即  
09 於113年7月1日以存證信函請求被告恢復原職，有存證信函  
10 在卷可憑（見本院卷第21-25頁），足見原告主觀上不願離  
11 職，且有繼續提供勞務之意，而被告既已提出資遣，應可認  
12 被告已預示拒絕受領原告為勞務給付之意思，並自該時起屬  
13 受領勞務遲延，則依上開條文規定，原告並無補服勞務之義  
14 務，且得請求報酬。故原告請求113年7月1日至31日薪資61,  
15 820元，以及自113年8月1日起至原告復職日止，按月給付原  
16 告每月薪資75,000元，暨請求被告自113年7月1日起至原告  
17 復職日止，按月提撥勞工退休金4,590元至退休金專戶，為  
18 有理由，應予准許。

19 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間  
20 僱傭契約及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求(一)被告  
21 應給付原告61,820元，及自113年7月8日起至清償日止，按  
22 週年利率百分之5計算之利息；(二)暨自113年8月1日起至原告  
23 復職日止，按月於當月7日給付原告75,000元，及自各期應  
24 給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利  
25 息；(三)被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥  
26 勞工退休金4,590元至原告勞工退休金專戶。為有理由，應  
27 予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係  
28 就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，就判決主文第2、  
29 3、4項部分，依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告  
30 假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得  
31 免為假執行。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條，命兩造

01 以比例負擔。

02 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  
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
04 逐一論列，附此敘明。

05 六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主  
06 文。

07 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

08 勞 動 法 庭 法 官 林 昶 燁

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日

13 書 記 官 林 慧 雯