

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第106號

原告 李雅琪

訴訟代理人 阮皇運律師（法扶律師）

被告 林蔚如即友士國際會計師事務所

訴訟代理人 王滢雅律師

上列當事人間請求確認勞動契約關係存在等事件，本院於民國114年3月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張原受僱於被告擔任財稅專員，被告於民國112年8月10日以電子郵件通知預告依勞動基準法第11條第5款事由於同年月30日終止兩造間僱傭契約，然於法不合，故請求確認兩造間僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並無違法一情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告
02 同意者，或請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之
03 變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更
04 或追加，此觀民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款與
05 第2項自明。本件原告原請求：(一)確認兩造間勞動契約關係
06 存在；(二)被告應自112年9月1日起至原告復職日止，按月
07 於當月最後工作日給付原告新臺幣(下同)4萬3,260元，
08 及自各應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；
09 (三)被告應自112年9月1日起至原告復職日止，按月提繳2,
10 634元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱
11 原告勞退專戶)(見本院卷一第11頁)。嗣其聲明更為：(一)
12 確認兩造間勞動契約關係存在；(二)被告應自112年9月1日
13 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告4萬3,260元
14 ，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
15 息；(三)被告應給付原告8,000元，及自112年8月6日起至
16 清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告應自112年9月1
17 日起至原告復職日止，按月提繳2,634元至原告勞退專戶(
18 本院卷二第5頁、第73頁)。除特定聲明第二項薪資請求給
19 付日為更正事實上陳述外，另增列被告依兩造間僱傭契約應
20 給付112年度旅遊津貼8,000元之權利，核屬訴之追加且得
21 依現有證據資料審認，乃請求之社會事實同一，主要爭點、
22 證據資料均具共通性，被告亦未爭執而為本案言詞辯論(見
23 本院卷二第6頁)，揆之首開規定，自應准許。

24 貳、實體方面

25 一、原告主張：

26 (一)原告自111年6月6日起受僱擔任被告之財稅專員，約定月
27 薪4萬3,260元於次月5日給付(下稱系爭契約)。其先前
28 毫無帳務及營業稅申報經驗，惟與被告指派即將離職人員交
29 接工作之際，對方即顯露不願指導、協助之態度，不僅使其
30 其他資深人員對其生敵意，令其向他人請教工作問題時未獲友
31 善回應，甚受情緒性責難及孤立，且交接人員拖延未完成之

01 工作全轉嫁由原告負擔，致其在不熟悉業務情況下，因工作
02 量倍增且配合進度需求，經常超時工作甚或在家自主加班；
03 然其工作表現也曾經被告以111年12月27日電子郵件肯定，
04 同時亦表示有意於次年將部分客戶移轉予其他同仁處理以減
05 輕其工作過量之狀況。惟隔（112）年被告實未減輕原告之
06 工作負荷，原告更遭遇職場霸凌，一度向被告反映也未獲解
07 決，上開因素使其身心逐漸惡化，衍生失眠、腸躁症等病徵
08 ，也於112年6月初至新北市立土城醫院（下稱土城醫院）
09 精神科診斷確認罹患憂鬱症，復因病情加劇，常為就醫或休
10 養請假。詎其於同年8月10日因症狀嚴重向被告申請病假至
11 同年月16日後，被告竟於當晚10時57分許以電子郵件表示以
12 原告工作延誤、粗心常遭客戶抱怨，且出席情況不佳依勞動
13 基準法第11條第5款規定終止系爭契約。原告認工作狀況事
14 出有因，出勤狀況則係起因於治療、休養工作所患憂鬱症而
15 請病假或特休，且請假均事先向被告提出申請而不應歸咎於
16 己，遂於同年月15日回信告以資遣不合法，並於同年月24日
17 申請勞資爭議調解表明有提供勞務之意願並請求回復僱傭關
18 係，但因被告堅持而調解不成立。

19 (二)原告以往固缺乏前述會計業務工作經驗，但被告聘用時即悉
20 此情，又其到職後積極學習且經常加班，伊也於111年底告
21 知薪資調整、考核獎金事宜時肯定其工作表現及態度，並給
22 予達標率80%之工作績效分數。姑不論原告自112年5月起
23 因不堪工作壓力、職場霸凌罹患憂鬱症且頻繁發作嚴重影響
24 工作效率，然應可知非其客觀上工作能力不足或主觀上有意
25 怠惰之情事。且112年8月原告因憂鬱症發作無法工作前，
26 被告遲未指定其職務代理人，致其請假無人可接續處理，此
27 非可歸責於原告，不得認其不能勝任工作。縱原告不能勝任
28 工作，惟被告未具體指明需改善之錯誤或細節，也僅提供教
29 育訓練而未對其請求提供支援、協助予以正面回應。至被告
30 雖於112年7月3日提供職稱為「會計助理人員」之勞動基
31 準法第84條之1約定書（下稱84-1約定書）予原告確認ID及

01 戶籍地址，惟未說明係迴避解僱之調職選擇，基於該約定書
02 僅載正常工時由8小時增為10小時卻未另定薪資，認屬實質
03 減薪方予拒絕。承此，被告未給予相當期間、以各種手段促
04 使原告改善或迴避資遣解僱之調整措施，逕以其不適任為由
05 終止系爭契約，顯違反解雇最後手段性原則，要非適法，自
06 不生終止之效力。職是，系爭契約既仍繼續存在，原告前曾
07 表明有提供勞務之意僅係被告拒絕受領，其自得向被告請求
08 自112年9月1日起至其復職日止按月給付工資4萬3,260
09 元及提繳勞工退休金2,634元至其勞退專戶。

10 (三)再依被告績效暨其他獎金給付標準（下稱績效獎金標準），
11 工作滿1年即有旅遊津貼8,000元之補助。原告自111年6
12 月6日起受僱於被告，於112年6月7日已滿1年而得請領
13 。然其於工作滿1年後曾提出該年度旅遊之餐飲憑證予被告
14 ，遭以須旅館費用、油資、高鐵或機票等大額支出為由拒絕
15 原告請領，但不論新舊版本（即原證11或被證48）之績效獎
16 金標準均未限制旅遊憑證支出類型，被告拒絕原告所提憑證
17 已有不當。又原告原預定於112年7月28日至同年8月31日間
18 出遊，因逢颱風延至同年8月17日，其嗣亦交付相關油資發
19 票及住宿收據金額共1萬144元予被告，已高於旅遊津貼上
20 限8,000元，被告自應給付旅遊津貼8,000元。爰依系爭契
21 約之法律關係，勞動基準法第22條第2項、原證11之績效獎
22 金標準、勞工退休金條例第31條第1項規定，提起本件訴訟
23 等語。並聲明：1.確認兩造間勞動契約關係存在；2.被告應
24 自112年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付
25 原告4萬3,260元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，
26 按年息5%計算之利息；3.被告應給付原告8,000元，及自11
27 2年8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.被告
28 應自112年9月1日起至原告復職日止，按月提繳2,634元
29 至原告勞退專戶。

30 二、被告則以：

31 (一)被告經營會計師事務所，原則上依客戶員工人數及行業特性

01 ，作為判斷客戶複雜性之基礎，除行政人員外，並將從事會
02 計工作者區分為資深Senior人員與資淺Junior人員。緣伊馬
03 來西亞籍前員工即訴外人黃秋慧因思鄉情切預定於111年7
04 月31日離職，伊基於人力需求透過104人力銀行招募財務專
05 員，原告於同年5月22日投遞有在國內會計師事務所任職經
06 驗之履歷，稱有處理帳務、準備財務報表、核算薪資甚審計
07 等工作經驗，又自稱人格特質為抗壓力強、注重細節、熱愛
08 團隊合作、可獨立解決問題、工作技能Excel強等，伊於面
09 試後參考上開經歷，認原告對會計師事務所工作型態與模式
10 應有相當程度了解及經驗，故衡量工作經歷及對預期工作表
11 現，合意月薪4萬2,000元（含免稅伙食費2,400元），高
12 於其他相同職位經歷較淺同仁之薪資，並於同年5月25日簽
13 署聘僱協議書、自同年6月6日起成立系爭契約。而原告係
14 接替黃秋慧工作內容，故自111年6月6日起即由黃秋慧負
15 責教導會計帳務內容、客戶相關作業及營業稅申報等事宜至
16 同年7月31日止，並因黃秋慧對我國稅法與勞工法令係受僱
17 後才學習，渠受分配而由原告承接之工作複雜度不高、客戶
18 員工人數亦不多，被告甚考量原告有熟悉工作之需求，僅請
19 其承接黃秋慧所負責10名客戶中之7位；又被告對每位客戶
20 均有客戶狀況、客戶窗口聯絡訊息、服務項目、交付報表時
21 間、收取費用計價模式等SOP流程，同事交接時即可依該SO
22 P說明，如部分有更新必要亦會於交接當下一併更新，故黃
23 秋慧離職前除將其負責客戶詳列交接明細外，因有要求使用
24 自身會計系統作業之客戶，為使原告儘速熟悉避免忘記，黃
25 秋慧更費時詳列該客戶系統操作步驟以便原告上手；衡以黃
26 秋慧離職時負責之客戶工作均依正常進度進行，且原告到職
27 時已非會計師事務所忙季而僅有客戶例行性常態工作進行，
28 故無工作量過大之情事。其次，原告在職期間有任何問題詢
29 問資深同事均會獲得協助，直至112年7月11日向被告表示
30 遭職場霸凌之前一（10）日，尚詢問朱瑞美關於就二聯式發
31 票銷項稅額差1元之事，併獲得口頭與LINE解答，且朱瑞美

01 回覆過程語氣均屬平和，並無職場霸凌或未予教導協助之情
02 事可言。

03 (二)原告非無帳務工作經歷也自述曾申報過營所稅，被告人員亦
04 會給予指導，惟在公務郵件中屢屢可見原告修改、更正錯誤
05 或向客戶抱歉之訊息，也常延遲或未完成工作，致客戶向被告
06 表達不滿更要求更換承辦人，被告因此須向客戶道歉，或
07 將該等帳務工作移轉予其他員工負責，不僅使其他原本工作
08 量較原告為大之員工感到不公，經其他員工承接後也發現原
09 告竟有疏未提列折舊、營業成本錯植至不同會計項目之情事
10 ；甚曾發生原告未定期通知客戶給付服務費，使客戶不願給
11 付後續確認之服務費，雖協調後被告減半領取，仍發生客戶
12 不再繼續委託之結果。且據112年1月到7月各員工所負責
13 客戶收取公費之統計，原告係列於負責客戶可收取之服務費
14 金額排行之末位，與其同屬Junior，但經歷、薪資均低於
15 原告之訴外人張芷盈所負責客戶數及收取服務費金額仍高於
16 原告，是其工作表現確實不佳。雖被告於111年年底按往例
17 為全體員工調薪並發放獎金時，已觀察到原告過於堅持自身
18 作業方式而耗費相較其他同事更多時間，且不太能接受他人
19 告知較簡便之方式，故工作表現並非良好，然此為其個人堅
20 持及習慣，伊原則上均予尊重而未過問，但仍於111年12月
21 28日通知薪資調整、考核獎金電子郵件中委婉表示作業、工
22 作事務處理上尚有進步空間，並鼓勵多詢問或觀察同事作業
23 方式，以加速其工作進度。然原告工作狀況未因被告多次協
24 助改善，仍屢屢粗心發生錯誤，雖被告多次提醒注意、改進
25 ，竟遭回稱未將其開除即應承擔其不夠細心、犯錯之風險，
26 並認其無法自行在短時間內改善該等狀況；甚於調整工作量
27 而需移轉交接工作之際，未依一定流程（即原承辦人對口、
28 新承辦人為後臺並於電子郵件中列為副本收件人，且更新、
29 整理SOP與前一年度帳冊，並需經過2個月確定無誤）辦理
30 而係立即退出聯繫群組，主觀上顯無改善意願。

31 (三)被告發覺原告經常出錯甚而有客戶抱怨之情事，基於112年

01 6月5日曾增聘1位會計助理，故曾與原告會談、建議是否
02 調職改任會計助理，猶遭原告拒絕，應已符合解雇最後手段
03 性原則，故被告依勞動基準法第11條第5款規定終止系爭契
04 約，應屬合法，原告請求自112年9月1日起至清償日止按
05 月給付月薪3萬3,260元、提繳勞工退休金2,634元至其勞
06 退專戶，要屬無由。縱系爭契約仍繼續存在，惟原告於111
07 年6月到職時月薪4萬2,000元、自112年1月起調整為4
08 萬3,260元（含本薪4萬860元及伙食費2,400元），伊已
09 依原告112年3月至同年8月薪資計算平均工資並給付資遣
10 費3萬1,482元及特別休假未休折算工資8,201元，併同11
11 2年8月扣除勞保等自付額之薪資，於同年9月5日匯入共
12 7萬1,615元至原告第一銀行土城分行帳戶，再將8月薪資
13 條以電子郵件寄至原告個人信件，則原告自無受領被告給付
14 資遣費3萬1,482元之法律上原因，被告自得依民法第179
15 條請求返還3萬1,482元而為抵銷抗辯。至被告發給旅遊津
16 貼項目，係為鼓勵員工在忙碌工作之餘到戶外或外地旅遊，
17 是須提出旅遊住宿、交通等相關憑證（且上須有事務所統一
18 編號）報銷申請，且績效獎金標準於112年2月23日曾修訂
19 溯及自同年1月1日起適用且上傳於事務所內部網站公告欄
20 ，明文為需於年底前提出「當年度等值或金額以上旅遊、運
21 動健身、或旅遊交通相關憑證報銷（需有事務所統編）。若
22 未報銷，則將經費用來事務所執行團健、共識營或職工福利
23 使用」之規定，原告前以112年6月29日電子郵件詢問時應
24 已知悉，卻於112年7月間提出吃飯、飲料等難認與旅遊相
25 關之瑣碎費用單據，且原同年7月間准許之旅遊假適逢颱風
26 來襲，其自行要求取消，但因後續並未交接工作而未再准許
27 旅遊假，原告明知此情卻仍在病假期間前往旅遊，實屬個人
28 選擇與家庭旅遊規劃之安排，況其112年8月30日離職前並
29 未提出載有事務所統編之憑證申請，故其主張被告應給付其
30 旅遊津貼，實無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁
31 回。

01 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第11頁至第12頁，並依判決格
02 式修正或刪減文句）

03 (一)友士國際會計師事務所為被告林蔚如獨資設立之個人會計師
04 事務所。

05 (二)原告於111年5月25日與被告簽署聘僱協議書，自111年6
06 月6日起受僱於被告擔任財稅專員，約定正常工時為每日8
07 小時，上午9時至晚上6時（中間休息1小時）；兩造原約
08 定月薪4萬2,000元，自112年1月起改為4萬3,260元（
09 下稱系爭契約）。另被告自112年1月起，每月提繳2,634
10 元至原告勞退專戶。

11 (三)依勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明
12 細所示，原告自111年6月6日至112年8月30日由被告投
13 保勞、健保。另原告於113年5月14日以系爭契約終止為失
14 業給付申請。

15 (四)依土城醫院112年7月19日、112年8月10日診斷證明書所
16 載，原告於112年6月7日、同年7月26日與同年7月19日因
17 憂鬱症接受治療，又於同年8月10日因憂鬱症門診治療後記
18 載症狀嚴重宜休養1週。

19 (五)被告以112年8月10日晚上10時57分許寄送電子郵件予原告
20 之方式，依勞動基準法第11條第5款事由，預告於同年8月30
21 日終止系爭契約。

22 (六)被告於112年9月匯款7萬1,615元（資遣費3萬1,482元
23 、特休未休折算工資8,201元，及112年8月扣除勞健保自
24 負額等薪資）予原告。

25 (七)兩造於112年10月18日臺北市政府勞動局勞資爭議調解不成
26 立。

27 四、原告另主張被告預告於112年8月30日為終止之意思表示不
28 合法，系爭契約仍繼續存在，被告應按月於次月5日給付4
29 萬3,260元及法定遲延利息、按月提繳2,634元至原告勞退
30 專戶，以及應給付原告112年度旅遊津貼8,000元等情，則
31 為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)系

01 爭契約是否仍繼續存在？1.原告有無所擔任工作不能勝任之
02 情形？2.如有，是否符合解雇最後手段性原則？(二)原告請求
03 被告給付112 年度旅遊津貼8,000 元，有無理由？如系爭契
04 約繼續存在，原告請求被告自112 年9 月1 日起至原告復職
05 日止，按月於次月5 日給付4 萬3,260 元及法定遲延利息、
06 提繳2,634 元至原告勞退專戶，有無理由？又被告抗辯？抵
07 銷，有無理由？（見本院卷第12頁，且依論述先後、妥適性
08 及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

09 (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，
10 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
11 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
12 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
13 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
14 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
15 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

16 (二)系爭契約經被告於112 年8 月10日預告於同年月30日依勞動
17 基準法第11條第5 款終止，應屬有據：

18 1.按勞動基準法第11條第5 款之立法意旨重在勞工提供勞務，
19 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
20 ，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原
21 因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝
22 任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違
23 反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉
24 及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達
25 確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段
26 ，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解
27 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
28 契約（最高法院111 年度台上字第2785號判決要旨參照）。

29 2.首觀被告財稅專員徵才稿件與聘僱協議書所載（見本院卷二
30 第57頁至第61頁；本院卷一第199 頁至第203 頁），可知伊
31 時於104 人力銀行徵才廣告需求，即載明職務內容為：「主

01 要處理帳務/ 稅務申報/ 薪資計算等委外財務及稅務工作…
02 …需對會計或稅務的專業有熱忱或興趣……做事細心（這個
03 很重要！！）」，且需有財務報表製作、所得稅結算申報、
04 稅務業務處理、結帳作業與帳務處理、會計或審計專業知識
05 、會計核算與帳務處理及編制帳務報表等工作技能，並需有
06 2 年以上會計及稅務申報工作經驗等內文；後續兩造合意原
07 告提供之勞務範疇，則涵蓋「處理外商或本國公司的會計財
08 務處理、國際稅務諮（按：應係「諮詢」之漏載）、或薪資
09 委外等由事務所指派之工作。其他同事若有需要，也須提供
10 支援或協助」，且約定於系爭契約存續期間，原告應將全部
11 時間用於事務所、集團公司，和或客戶之業務，並盡最大努
12 力履行職責，且應遵守事務所、集團公司、和或客戶規定之
13 任何規則與條例。又據原告自述其自行填寫之應徵履歷表以
14 觀（見本院卷一第185 頁至第198 頁；本院卷二第9 頁），
15 其自述自國內外大學會計系畢業之學識，並有1 年澳洲財務
16 人員、2 年臺灣行政人員，且任近1 年審計員與會計（且有
17 編制帳務報表、帳務處理等經驗）之工作經歷而欲應徵會計
18 人員一職，且注重細節、熱愛團隊合作且擅長獨立作業，以
19 成為專業會計人員為目標，更自述擅長軟體運用、查核工作
20 底稿，更能快速適應學習各類電腦應用程式，並有快速掌握
21 流程、多工處理、及時間管理與工作排程之能力。另自原告
22 勞就保與職保歷史投保明細、給付明細與健保歷史投保明細
23 以觀（見本院卷一第67頁至第79頁），其則曾受其他會計師
24 事務所任投保單位投保勞健保約近1 年之紀錄。輔以被告工
25 作守則及注意事項所載（見本院卷一第329 頁），要求員工
26 應及時回應客戶請求（原則上郵件回覆不逾2 日），對月報
27 表客戶應將每月報表於期限內交付，若不能交付應即早告知
28 主管與客戶原因，非月報表客戶也應盡量在月底或最慢在下
29 期營業稅申報前將帳務及報表完成，且所有成員工作日程含
30 請假應隨時更新在GOOGLE國際部行事曆，又資料擺放無論紙
31 本、軟體或郵件等歸類方式均需有一定規則以便自身及他人

01 可快速找到相關資料協助處理或回覆，更期待員工於熟悉客
02 戶業務後思考效率等事項，是互核前開證據資料，被告欲尋
03 找財稅專員之能力，應係期待原告能獨立完成會計財務處理
04 、國際稅務諮詢等工作內容，且負有及時回應客戶需求、定
05 期完成工作進度，按時更新工作日程，資料整理更應一目了
06 然使其他同事在有必要時得順利協助處理等義務無訛。

07 3. 紬繹被告112年8月10日電子郵件所為內文、非自願離職證
08 明書（見本院卷一第55頁、第95頁），業具體說明認原告作
09 帳能力、品質與錯誤等情況一直未獲改善，致客戶抱怨或工
10 作延誤，出席情況每況愈下，多須上午方知其是否出勤，但
11 未將負責之客戶事務處理或交代完畢而放任不管等行為事實
12 ，故依勞動基準法第11條第5款為終止事由。又就伊抗辯原
13 告主張之具體事實（見本院卷二第27頁至第30頁），此業經
14 被告提出黃秋慧移交明細與客戶SOP流程，原告與客戶、被
15 告與客戶間電子郵件內文、訴外人即同事甲○○行事曆與工
16 作內容列印、異常狀況處理表、對話紀錄擷圖與電子郵件等
17 在卷可徵（見本院卷一第207頁至第213頁、第231頁至第
18 279頁、第367頁至第403頁、第437頁至第472頁），顯
19 悉原告竟就提列折舊一事有漏未提列之重大疏失，也未依被
20 告工作守則規定定期交付報表或即早告知主管與客戶及定期
21 更新進度供其他員工瞭解處理，也見甲○○於接手原由原告
22 負責之公司客戶後陸續為費用瀏覽並重分類至適當科目、整
23 體帳務重新整理、傳票全部重新裝訂、查帳資料重新檢視及
24 修改之工作紀錄；然就甲○○於112年3月6日詢問原告部
25 分營業稅憑證資料時，其固傳送：「我暫時沒辦法給你，還
26 在核對」、「如果那三張沒有在裡面，請給明細我先找給你
27 」等文句，經甲○○回覆請原告核對完告知後原告卻毫無音
28 訊，迨同年9日甲○○主動聯繫詢問核對狀況並表示擔心
29 趕不及處理後，原告卻改稱：「???我有說我沒辦法給你
30 啊」、「（甲○○：因為妳是說暫時，所以我以為是可以再
31 報營業稅前處理好）沒有這回事哦」等語在案（見本院卷一

01 第265 頁至第268 頁) ，於被告移轉原告原分配之相關工作
02 後，其也未依被告112 年6 月1 日宣導工作移轉交接流程進
03 行，而係覆稱：「Amber 今天已經直接與客戶連絡，可否在
04 這個月的薪資後，不需要我再參與IoT 業務？薪資問題我仍
05 然會協助，但其他的部分英雄無用武之地」等語回覆、詢問
06 被告，顯見原告未依被告工作規則規定所負義務履行，且就
07 其自身本應負責、僅暫由甲○○代為處理之客戶，卻未能在
08 協助代為處理者要求時依其職責提出相關憑證，亦未遵循聘
09 僱協議書第9 點盡其最大努力履行職責、遵守被告規定等事
10 實。此外，並有下列證人證述綦詳：

- 11 ①證人即被告員工乙○○於本院中證之：渠自104 年11月起受
12 僱於被告處理帳務、稅務與薪資計算，並曾於112 年3 月經
13 被告指派處理原為原告負責之艾歐特西比公司（下稱IOT 公
14 司）111 年度帳務工作。時因該公司需要111 年報表（含資
15 產負債表、損益表），報表產出須完成帳務作業為前提，然
16 原告當時未完成帳務作業遑論提供報表，故由渠接手處理，
17 其斯時也稱有許多資料尚待整理；接手後渠發現帳務有許多
18 缺漏、未依時序入帳，使渠需將原告已做過之帳務重新閱覽
19 及處理，才有辦法接續作帳，故自111 年1 月1 日起相互比
20 對進行，直至112 年5 月才完成111 年度帳務，被告則告知
21 原告狀態不適合繼續重新接手，故112 年度帳務改由張芷盈
22 負責。被告就員工交接客戶乙事均會給予一定時間之重疊、
23 確認交接狀況，如由原負責同事將資料稍微整理後向後手說
24 明應注意事項、各工作事項完成時點直至可順利運行之狀況
25 。然就IOT 公司112 年度帳務交接一事，渠雖未參與紙本文
26 件交接，但也在交接之LINE群組內使客戶知悉交接事宜，詎
27 原告於張芷盈開始與客戶對話後即要求退出不再參與。此外
28 ，被告對客戶除基本費用外，尚會按月依實際入帳筆數收取
29 服務費，此係由各負責同事在每次完成服務後，依被告提供
30 之委託單、報價單等服務項目與計價方式，2 個月1 期開立
31 請款單進行請款；但IOT 公司111 年度僅收取基本費用，整

01 年度帳務服務費用均有短收情形，致帳務完成處理時需補收
02 一大筆金額，渠除將此事告知被告，也將短收金額告知客戶
03 ，然該公司因而反彈而由被告與該公司負責人接洽，雖對補
04 費部分折價，但後續該客戶即未繼續委託事務所處理帳務等
05 語（見本院卷二第88頁至第95頁）。

06 ②證人甲○○於本院中證稱：彼受僱於被告協助帳務處理及審
07 計查帳等事宜，先前僅純粹查帳而無帳務處理之經驗。查帳
08 時程約為每年10月、11月左右進行需要簽證案件之期中查核
09 ，斐風公司為須行期中查核公司之一，然於111年11月間請
10 原告提供作為查核依據之資料，其卻無法提供且帳務不完整
11 ，被告即請彼協助確認需補強之部分。其接手後約5個工作
12 日完成該客戶111年1月至5月帳務（含帳務整理、清帳、
13 對帳等），嗣112年時被告知負責處理該年度客戶帳務、11
14 1年度帳務祇負責協助，故111年6月至12月帳務責任歸屬
15 仍為原承辦人即原告，原告也祇提及部分帳務對不出來請彼
16 協助。俟原告始終無法順利提供111年度帳務使得無法查帳
17 ，基於彼與朱瑞美、張芷盈曾有處理斐風公司帳務之經驗，
18 故於112年3月曾參與內有被告、朱瑞美、張芷盈與原告之
19 會議，時請原告說明目前發生之問題、發生原因與解決方式
20 ，由眾人分享經驗討論解決方式，如僅取得銀行交易紀錄及
21 憑證而無法確認款項用途之情況，彼等會向客戶釐清確認，
22 則說明後原告應可詢問處理，但開會1週後仍遲未解決，有
23 問題的帳務仍繼續存在，惟原告開完會時並未說明尚有何困
24 難之處。又原告負責之另名客戶派士樂公司對112年7月報
25 表提出問題，如112年7月報表竟未與同年1月至6月相同
26 行固定資產折舊提列，此應非會計師事務所會犯的錯誤，另
27 有一科目成本變動竟占該科目7成，彼檢視各帳戶後發現該
28 筆金額應入科目與實入科目有誤，然此種情形應可與客戶確
29 認並核對先前報表明細處理，且7月帳竟掛有本應結清之4
30 月至6月銷項稅額，若有銷售額登載卻無發票開立就會被罰
31 款，此種異常狀況應屬會計師事務所可輕易判斷察覺隨時提

01 醒會計專業尚屬不足之公司等語（見本院卷二第95頁至第10
02 1頁）。

03 4.勾稽前開證人證詞、書證與物證呈現之客觀事實，堪認原告
04 確有不能依據聘僱協議書上與被告約定工作內容提供勞務之
05 情事。此更經原告自陳：「原告以往並無帳務及營業稅申報
06 經驗」，其出國留學前工作經驗以行政工作為主，回國後雖
07 曾至會計師事務所任職但以審計相關工作為主，雖曾至其他
08 公司擔任會計專員但在職期間均未滿1年，僅負責以企業既有
09 Excel 檔案紀錄內帳等語在卷（見本院卷一第13頁、第30
10 4頁至第305頁），顯與原告原應徵履歷表、被告徵才廣告
11 所需人才要件大相逕庭。原告泛稱於面試時曾表明欠缺正規
12 且完整之我國帳務及營業稅申報等會計事務經驗，詢問被告
13 有無設有導師制度協助原告學習云云（見本院卷二第131頁
14 ），但未提出任何證據，且為被告所否認（見本院卷二第16
15 6頁），衡以其主張實與前揭徵才稿件、聘僱協議書所載需
16 求相違，自不足為其非不得勝任工作之證明。

17 5.衡以被告傳送予原告之對話內容（見本院卷一第133頁、第
18 221頁至第223頁），伊確具體指示最基本且應該的要求為
19 期限內繳交完整工作成果或報表、定期完成工作，且表示原
20 告應定期更新事務所管控表令他人瞭解其工作進度之建議，
21 並稱依當時給予之客戶量、工作排程應無工作無法完成或加
22 班之必要。惟原告於任職滿半年後，確仍持續發生錯誤，依
23 上開證據資料，實未履行被告工作規則、聘僱協議書上約定
24 之義務。衡之兩造間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷一第45頁
25 至第51頁、第225頁至第230頁），益見原告本知申請病假
26 需具備診斷證明僅係被告偶就請1日或半日病假者通融毋庸
27 提出診斷證明給予方便，惟後續不僅對被告詢問病假緣由有
28 所防備如表示「現在我只是請病假，就要被質問」（見本院
29 卷一第45頁），甚或多次未獲允許即先行離去、僅直接告知
30 申請病假，更曾反問其得申請之假別更傳送「當然是您準假
31 我才能請，我不舒服到現在正在看醫生，您又特別規定我請

01 病假一定要付收據……」等文（見本院卷一第47頁），益見
02 原告似無依被告規定指示進行之意願。況被告曾詢問原告是
03 否同意降職成會計助理並經原告以其並非不能勝任工作拒絕
04 乙情，此有111年7月31日被告寄予原告電子郵件內文中所
05 載：「……我們目前已經有會計助理，太簡單的工作也不會
06 交給妳。上次對談，妳也覺得自己的能力沒那麼差，不是助
07 理等級」等情（見本院卷一第145頁），亦有原告於其「職
08 場霸凌之行為事實」記載：「找雇主申訴霸凌，及回覆雇主
09 我不簽約定書（降職為會計助理）」、「雇主說『你也覺得
10 自己能力高於會計助理』但她似乎認為我只能做會計助理。
11 與工作一年多以來從未提出我不能勝任專員工作相駁」等語
12 在案（見本院卷一第101頁至第102頁），足謂被告於觀察
13 原告工作狀況及提供協助後，確曾提供工作壓力與份量較輕
14 之工作予原告選擇，但遭其所拒絕，則除客觀工作能力已有
15 適宜與否之疑問外，主觀工作態度上猶仍展現應為而不為之
16 消極態度，揆諸上揭規定及要旨，被告盡伊可提供之各種手
17 段後，認原告不能勝任系爭契約提供勞務內容，依勞動基準
18 法第11條第5款規定終止系爭契約之舉措，尚有依憑。

- 19 6.原告固提出84-1約定書空白版本、對話紀錄擷圖與電子郵件
20 ，表示非屬迴避解僱調職選擇，且全遭他人孤立、責難且被
21 告毫無協助，被告曾稱讚其工作表現良好並無不能勝任工作
22 知情形云云（見本院卷一第327頁、第333頁至第336頁）
23 ，並提出其論述內容與LINE對話紀錄擷圖、電子郵件等件為
24 佐（見本院卷一第97頁至第152頁）。惟此等主張實與前開
25 證據資料呈現之客觀事實不合，復觀原告與被告間電子郵件
26 內容（見本院卷一第37頁），被告於111年12月27日雖表達
27 「你的工作表現是越來越好……會從錯誤中學習，也避免錯
28 誤的情況再度發生」等鼓勵言論，然也明確表示「但專業上
29 或處理工作事務上還是有進步的空間，但你的工作態度是好的，
30 相信很快就能獨當一面……但希望你不懂的地方還是
31 不要怕詢問同事，或者觀察或學習同事好的作業方式，會讓

01 你成長更快……但今年還是希望能夠盡快完成這家客戶（按
02 ；即斐風）的帳務工作……你的考核分數為C，達標率80 %
03 ，你今年6月到職，pro rate 7/12……期待你明年能夠處
04 理更多的客戶& 創造更大的業績收益……」，似屬鼓勵原告
05 主觀工作態度，惟認客觀上工作能力尚須改進、加強之意，
06 原告也於翌（28）日曾回覆對被告以及諸多人員（含其主張
07 職場霸凌者即朱瑞美）之幫助表達感謝之意，被告亦否認係
08 以84-1約定書係作為調職使用（見本院卷一第423頁至第42
09 5頁），是原告此部分主張，礙難可採。

10 7.據上，系爭契約於112年8月30日經被告依勞動基準法第11
11 條第5款合法終止而向後發生消滅效力，是兩造間就系爭契
12 約權利義務關係即已消滅，原告因此請求被告按月給付薪資
13 與提繳勞工退休金，自屬無由。

14 (三)依現行績效獎金標準（即被證48）所示，旅遊津貼應提出載
15 有被告統一編號之相關憑證報銷，因原告所提憑證均無統一
16 編號之記載，自不得請求被告給付8,000元旅遊津貼：
17 原告本以原證11績效獎金標準作為其請求旅遊津貼8,000元
18 之依據（見本院卷一第325頁），惟比對被告所提112年1
19 月1日起適用版本即被證48、內網公告欄所示（見本院卷一
20 第431頁至第435頁），可知原規定每工作1年即有旅遊津
21 貼8,000元於當年8月5日發放，且若未於當年度提出旅遊
22 或交通相關憑證報銷即視為應稅薪資，但於112年起則改為
23 配合旅遊健身津貼計算機點以6月30日為基準，若已滿1年
24 則有2日旅遊假應於當年度年底前休完，且「年底前需提出
25 當年度等值或金額以上旅遊、運動健身、或旅遊交通相關憑
26 證報銷（需有事務所的統編）。若未報銷，則將經費用來事
27 務所執行團建、共識營或職工福利使用」等規範，堪認旅遊
28 津貼之請領應以提出上載有被告事務所統一編號之憑證為其
29 前提要件。觀原告提出斯時申請之電子發票證明聯、免用統
30 一發票收據（見本院卷二第19頁至第21頁），上全未載被告
31 事務所之統一編號，LINE對話紀錄擷圖所陳憑證亦無從核對

01 是否有被告統一編號（見本院卷二第17頁），自與上開申請
02 要件不合，則原告於112年度既未提出符合該申請要件之憑
03 證，被告將該8,000元納入執行團建、共識營或職工福利使
04 用，要無不妥之處，原告請求被告給付8,000元，尚屬無由
05 。

06 五、從而，原告依系爭契約之法律關係、原證11績效獎金標準，
07 勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第31條第1項規
08 定，請求：(一)確認兩造間勞動契約關係存在；(二)被告應自11
09 2年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告
10 4萬3,260元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按年
11 息5%計算之利息；(三)被告應給付原告8,000元，及自112年
12 8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告應自
13 112年9月1日起至原告復職日止，按月提繳2,634元至原
14 告勞退專戶，為無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
16 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
17 列，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 114 年 4 月 29 日

20 勞動法庭 法官 黃鈺純

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

25 書記官 李心怡