

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第34號

原告 鄧穎甄

訴訟代理人 王澄雅律師(法扶律師)

被告 財團法人天主教光仁社會福利基金會

法定代理人 鍾安住

訴訟代理人 洪宇均律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年7月17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、程序部分：

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國112年11月28日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自111年11月17日受僱於被告，於被告經營之光仁綠

01 時尚天母選品店擔任副店長，每月薪資新臺幣（下同）3
02 萬2075元，原告受僱期間發現物流部門提供天母店之物品
03 經常較其他店次等，亦有顧客反映天母店販售之商品較和
04 平店等級差，明顯不公且影響天母店販售，多次反映未獲
05 處理。副組長鐘宛翎向原告承認送至天母店之物品確實較
06 次等，上等之精品則全送往和平店，和平店需要衝業績拿
07 獎金，天母店係新開的店還無須著重業績云云，原告於
08 112年4月27日在工作群組向郭湘玲主任反映上情，惟郭主
09 任不僅不思解決爭議，反而指責原告不該在群組中揭露此
10 事。112年8月底鍾宛翎即將離職，原告於112年8月28日在
11 群組中上傳一則貼文，原意本係與鍾宛翎冰釋前嫌，惟郭
12 湘玲不悅要求原告收回貼文，郭湘玲指責原告在群組中攻
13 擊鐘宛翎副組長、對主管職不尊重，先於112年8月31日約
14 談原告，表示要將原告調至新店物流上班，其後於112年9
15 月12日通知原告自同年9月25日起調動至古亭店上班，認
16 為此調動非經營所需，且原告住北投，受僱之初即係約定
17 於天母店工作，調動後通勤時間增加，對原告之家庭照顧
18 造成影響，不符合勞動基準法第10條之1規定，乃拒絕調
19 動。

20 (二) 被告於112年11月28日以原告不尊重主任、攻擊鐘宛翎、
21 私用印表機等由，要求原告交出所有物品後立即離開，並
22 預告於112年12月18日終止契約。原告於112年11月29日寄
23 出存證信函聲請資遣不合法，並通知隨時準備提供勞務，
24 被告於112年11月30日收受上開存證信函。原告任職天母
25 店之門市，負責銷售業務，其依被告指示提供勞務、銷售
26 店內物品，工作表現可達成被告雇用原告所欲達成之經濟
27 目的，並無不能勝任工作情事，被告不得依勞動基準法第
28 11條第5款終止勞動契約。

29 (三) 爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例
30 第6條、第14條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
31 (一) 確認兩造間僱傭關係存在。(二) 被告應自112年12月19日

01 起至原告復職前一日止，按月於每月5日給付原告3萬2075
02 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%
03 計算之利息。(三)被告應自112年12月19日起至原告復職前
04 一日止，按月提繳1998元至勞動部勞工保險局設立之原告
05 勞工退休金個人專戶。

06 二、被告則以：

07 (一) 被告招募勞工時採取二階段面試，應聘人員於初試時通過
08 後，會再進行第二階段複試。原告初試係由鐘宛翎代理郭
09 湘玲主任進行，初試時有明確向原告說明工作內容、工作
10 理念、工作時間，以及被告人員輪調之需求等，當時原告
11 並無任何異議。在原告進行第二階段複試時，人事黃麗妙
12 有向原告詳細介紹應聘之工作內容、被告商店營運時間及
13 人員調動需求，並向原告確認有無意見，原告就人事黃麗
14 妙之說明亦未提出異議，嗣後原告通過複試到職天母店工
15 作。原告於兩次面試過程中，被告面試人員均有明向其告
16 知被告知工作理念、工作內容、工作時間及被告對於人員
17 職務調動之需求，藉以確認原告之配合度，因原告連續兩
18 次受告知皆未提出任何異議，被告始會認定原告認同被告
19 企業裡面和相關約定，進而錄用原告，兩造於訂立勞動契
20 約時確有約定雇主對勞工職務有職務調動之權限。

21 (二) 原告任職被告期間有以下無法勝任工作之事由發生：

- 22 1. 以自我為中心，無法融入工作團隊，時常於工作對話群組
23 上與工作同仁發生衝突與對立，致團隊無法和諧。
- 24 2. 於000年0月間未經主管同意擅自更改並對外發布折扣公
25 告，亦未經主管同意私自將被告對外公告之折扣活動商品
26 提高原價後再打折，欺瞞消費者。
- 27 3. 未尊重職場平權，擅自指揮弱勢身心障礙同仁排班，影響
28 身心障礙同仁心情。
- 29 4. 主管之輔導與建議未受教，甚至出言頂撞，欠缺職場倫
30 理。
- 31 5. 完全誤解被告企業文化，無視被告提倡之公益事業精神，

01 還抱怨物流單位商品分配不均。

02 (三) 被告所經營之二手商店係身心障礙者的庇護場所，被告企
03 業之中心思想旨在締造能與身心障礙夥伴一同工作，融入
04 社區生活、將事業永續經營和追求環保之工作環境。被告
05 事業理念具高度公益性，於事業夥伴之管理上始終保持包
06 容、友善之態度，被告處理方式未逕行資遣，欲透過兩造
07 勞動契約中調派員工之工作地點方式，係考量在最小變動
08 之前提下輔導原告。原告拒絕被告調職命令，否認有調派
09 的權利，已違反兩造勞動契約約定，再被告就調動工作一
10 先聲請調解兩次未果後，被告再無其他方式改善缺失之可
11 能始資遣原告，已符合最後手段性等語，資為抗辯。並聲
12 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，被告願供擔保
13 請准宣告免為假執行。

14 三、不爭執事項（見本院卷第156頁）

- 15 (一) 原告自111年11月17日起受僱被告擔任天母店副店長，約
16 定月薪為3萬2075元。
- 17 (二) 原告於112年1月15日發送未經主管確認修改版本折扣公告
18 海報至顧客群組。
- 19 (三) 原告於112年4月27日向被告主任郭湘玲為原證3所示之對
20 話。
- 21 (四) 原告於112年8月28日於被告工作對話群組為被證3之對
22 話，經被告於112年8月31日約談。
- 23 (五) 被告於112年9月12日要求原告於112年9月25日至古亭店服
24 務，經原告要求緩衝期六個月，經被告於112年9月15日告
25 知僅得緩衝至112年10月16日古亭店上班，經原告拒絕。
- 26 (六) 被告於112年11月28日告知原告以勞動基準法第11條第5款
27 規定，於112年12月18日終止兩造勞動契約。

28 四、本院之判斷

- 29 (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
30 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法
31 意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契

01 約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上
02 學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而
03 不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞
04 務給付之義務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段
05 後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契
06 約，以符「解僱最後手段性原則」（86年度台上字第82
07 號、109年度台上字第1516號判決意旨參照）。

08 （二）經查，鐘宛翎本擔任被告之副組長，負責包含原告任職之
09 天母店、和平店、古亭店之管理人事處理、經營對策，屬
10 於原告之主管一節，業據證人鐘宛翎陳述明確（見本院卷
11 第188至189頁）。原告於112年8月28日於被告工作對話群
12 組對話，其內容略以：

13 「給宛翎的一封信...

14 你或許是：

15 父母親心中的 好女兒；

16 兄弟姐妹心中 好姐妹；

17 男朋友心中的 乖女友（因為想討他歡心）。

18 抑或係，長官心目中的 好員工（因為你總是會說悅耳動
19 聽的話）；

20 物流同事心中 好同仁（因為認清那裡不是你的主場，收
21 斂了狂妄自大的本性）；

22 客人心目中的 二老大（你常在客人面前自詡，在光仁主
23 任是最大，我是排行第二順位的大）。

24 但惋惜的是：你在光仁天母店的同仁心中是最不友善、最
25 不可愛、不聽建言、好大喜功、有功獨攬、有過則推...縱
26 然你已經被派往物流工作，仍是小動作、小手段不斷；慣
27 用雞腸鳥肚的胸襟對待天母門市，未曾有一天停竭過。久
28 而久之自然生成了你與天母店之間的齟齬與嫌隙。」

29 （見本院卷第111至113頁）

30 前開對話內容顯然係公開於工作群組，針對直屬主管鐘宛
31 翎之個性、人格為人身攻擊，已有不能勝任工作之情形。

01 (三) 經被告於112年8月31日對原告輔導，表明因前開情形，而
02 需將原告調離天母店觀察改善，擬調動至新店物流上班，
03 因原告拒絕，遂暫留天母店，等候職務調整通知，有被告
04 員工面談會議紀錄可佐（見本院卷第25至27頁）。再被告
05 於112年9月15日再發送電子郵件，表明曾於112年9月12日
06 通知轉至古亭店服務，因原告要求照顧家人小孩，請求給
07 予6個月緩衝期，被告討論後以商店人力安排及業務考
08 量，調任案延至000年00月00日生效，原告應於112年10月
09 16日至被告古亭店就任等情，有電子郵件在卷可稽（見本
10 院卷第135頁）。此後因原告仍然拒絕調動輔導，被告遂
11 聲請勞資爭議調解，於112年11月1日第一次調解原告未出
12 席，112年11月20日第二次調解，原告表明自身為吹哨者
13 遭主任針對報復，且被告存有偽造文書、強制罪，調動具
14 有不當動機與目的，不同意調動，亦不同意先前已同意6
15 個月後調動方案，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄
16 在卷可稽（見本院卷第29至32頁）。

17 (四) 復證人郭湘玲證述：伊擔任被告庇護就業部主任，管轄三
18 家庇護工廠、3個社會企業及一個物流中心，從8月28日
19 開始到勞資會議我們都沒有說要資遣原告，我們還是認為
20 可以改善，所以我們採取的是調店，當時是預計將原告調
21 到新店物流中心，因為鐘宛翎確定要離職不能指導原告，
22 所以想說將原告調至物流中心親自輔導，伊直到8月28日
23 當天才知道原告有一個姊姊的孫女要照顧，伊當時幫原告
24 想新店到北投距離太遠，加上原告也是門市人員，所以就
25 想說將原告轉調至古亭店，推測搭捷運不會太久，此事與
26 人事、副執行長及執行秘書討論，伊當時將古亭店店長轉
27 調至天母店，古亭店就有職缺，另該處交通方便，且伊常
28 常前往古亭店，如要對原告輔導也可以，但原告對此調度
29 是不配合、不回應，就是要留在天母店裡，和原告溝通過
30 程都表持善意，後續進行二次勞資協商，協商的目的也都
31 不是資遣，在這樣情況下沒有辦法以其他手段取代等語

01 （見本院卷第180頁、第182至183頁、第185頁）。證人黃
02 麗妙則證述：伊為被告人事，本案其實一開始沒有要資
03 遣，2月1日時有做第一次輔導，再來是8月底鐘宛翎要離
04 開時原告有在工作群組發文，鐘宛翎因此事大哭，行政中
05 心有要求要輔導，大約是8月底，也因為這件事，開始有
06 調職的想法，當時想要將原告調回物流中心就近由主任輔
07 導，主任通知原告後才知道原告家庭有個孩子需要照顧，
08 後來考量此情況就想說調到古亭，由該處資深員工帶領
09 他，原告也不願意，也不知道怎麼和原告溝通，所以伊就
10 到勞動局主動申請調解，第一次調解原告沒有來，第二次
11 調解沒有溝通的餘地，第三次輔導也不是為了資遣，知道
12 原告會去看身心障礙同仁手機，希望原告可以尊重主任的
13 經營管理權，希望透過這個會議告訴原告要尊重貨物管理
14 及職場秩序。做成的會議紀錄請原告簽名，但原告不願意
15 簽名，一直講電話，原告就說要帶回去給他的律師看，我
16 們就現場一直等，最後就是當天會議結束後，伊、執行秘
17 書、主任討論後和執行長報告我們沒有辦法再和原告合作
18 下去，因為是沒有信任關係了，原告所有的東西都要求要
19 律師看，還有原告對工作群組的發文及對身心障礙同仁的
20 行為覺得沒有任何不妥。被告機構以保護弱勢為目的，但
21 在群組上這樣發文如果基金會完全沒有處理，是要給其他
22 同仁及身心障礙同仁什麼樣的示範，所以最終是沒有選擇
23 的資遣等語（見本院卷第194至196頁），可見就前述不適
24 任情形發生後，被告並未立即採取資遣之作為，擬透過調
25 職由主管就近輔導之方式調整原告工作態度，然原告就此
26 完全拒絕配合，經勞資調解協商時仍否認有不適任情形，
27 可徵其對於前述不適任狀況並無改善意願，且拒絕雇主對
28 此所為之任何輔導措施，被告於經過協商、調解過後，仍
29 因原告無意願配合改善不能勝任之情形，始於112年11月
30 28日通知於112年12月18日終止勞動契約，其並無違解雇
31 最後手段性原則甚明。

01 (五) 原告固主張其對同仁之人身攻擊與其擔任門市銷售工作無
02 關，並無不能勝任工作之情形云云，惟此部份業經證人郭
03 湘玲證述：被告是身心障礙的庇護場，也要面對政府政
04 策，所以在團隊合作需要非常緊密及需要溝通，原告是完全
05 沒有辦法和團隊合作，幾乎無法溝通，因為被告庇護工
06 廠及門市是需要合作協調，所有事情是需要一致的，原告
07 群組貼文之時，伊當正在巡視其他工廠開車，當下先打電
08 話給在古亭店的鐘宛翎，先安撫她，本來預定31日要開歡
09 送會，當下鐘宛翎在哭，表示不要歡送會了，另外和平店
10 店長也打電話給伊問有無看到這個貼文，和平店的同仁都
11 覺得這太過分了，古亭店的同仁也有提出相同想法，天母
12 店由二名一般同仁及三名身心障礙同仁，其中一名身心障
13 礙者障別比較嚴重不看手機，另外二名身心障礙同仁自該
14 次事件後變得較為安靜，本來將身心障礙者支持性就業是
15 讓他們學習進入社區，有良好的工作態度，但在此事件
16 後，伊發現他們有害怕的情況，心裡滿擔憂的等語（見本
17 院卷第182頁、第184至185頁），可徵被告因其經營企業
18 之特性，同事間需互相協調溝通，而職場中對同仁之態度
19 與合作情形，亦屬於工作內容之一環，原告針對直屬主管
20 之人身攻擊將致同仁間溝通存有障礙，自屬不能勝任工作
21 之情形，原告主張並無可採。

22 (六) 原告固另主張前述調動違反勞動基準法第10條之1第1款、
23 第4款、第5款云云。按雇主調動勞工工作，不得違反勞動
24 契約之約定，並應符合下列原則：基於企業經營上所必
25 須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其
26 規定；調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；考量
27 勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法第10條之1第1款、
28 第4款、第5款分別定有明文。前述調動係因原告存有不適
29 任情形，需就近輔導原告所為之調動，已如前述，則被告
30 之調動係企業經營所必須，並不存在不當動機與目的，應
31 堪認定。再被告天母店與古亭店相距約10公里，以機車、

01 大眾交通方式前往，通勤時間約為26分至44分許，有
02 GOOGLE地圖在卷可稽（見本院卷第247至249頁），則該通
03 勤時間已在合理範圍內，並無距離過遠而需必要協助情
04 形。末被告已於112年9月15日電子郵件中告知考量原告家
05 庭安排，緩衝調職日期延後生效，自112年10月16日起開
06 始，更難認此部份並未考量原告家庭生活利益，原告主張
07 調動不合法云云，並無可採。再原告固主張兩造約定任職
08 於天母店，並未約定得以調職云云，然就前述調動違背兩
09 造勞動契約約定一節，未見原告舉證。並經證人鐘宛翎證
10 述：原告面試初試時有告知因為是直營店，需要能夠輪調
11 門市，未來有開新店，人事上支援需要輪調，伊有以自己
12 為例，表示自己是從新店調到天母，原告有問要調到哪
13 裡，會很久嗎？伊有跟原告說要看公司需求等語（見本院
14 卷第188頁）。證人郭湘玲證述：初試因伊有事情所以委
15 由鐘宛翎初試，複試時由伊與人事、執行秘書、複秘書長
16 面試，當時人事黃麗妙有別說到要調動的事情，擔心上班
17 時間無法配合或需要支援，伊記得原告有說伊未婚時間自
18 由，可以配合等語（見本院卷第180至181頁）。證人黃麗
19 妙證述：複試會介紹主管，請面試者自我介紹，接著提問
20 問題，詢問面試者有無問題要問，到一個段落會告知薪
21 資、福利初試告知了，有無意見，針對職缺作單位介紹，
22 表示選品店有2至3家，庇護工廠有3家所以人員會輪調，
23 但選品店不會到庇護工廠，伊有說會調，面試當時原告沒
24 有任何意見等語（見本院卷第194頁），其等均證稱面試
25 時已告知需配合輪調，原告對此無異議後仍為任職，自難
26 認被告以原告不適任為由調離天母店違反兩造約定，原
27 告主張並無可採。

28 （七）綜此，兩造勞動契約已經被告於112年11月28日表示於112
29 年12月18日終止，原告訴請確認僱傭關係存在，並請求被
30 告公司給付其後工資及提繳勞工退休金，均屬無據。

31 五、綜上所述，原告對其所擔任之工作確不能勝任，經被告表明

01 以調職方式輔導，原告拒絕輔導，遂由被告依照勞動基準法
02 第11條第5款規定終止勞動契約，於法要無不合，綜上，原
03 告依據民事訴訟法第247條、民法第487條、勞工退休金條例
04 第6條、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，
05 並請求被告自112年12月19日起至原告復職前一日止，按月
06 於每月5日給付原告3萬2075元，及自各期應給付日之翌日起
07 至清償日止，按年息5%計算之利息及按月提繳1998元至勞
08 工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
10 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

12 中 華 民 國 113 年 8 月 7 日
13 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 8 月 7 日
18 書 記 官 林 祐 均