

臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞訴字第17號

原告 黃文生

訴訟代理人 張智翔律師

被告 寶成工業股份有限公司

法定代理人 詹陸銘

訴訟代理人 張庭禎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年2月7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、程序事項：

勞動事件於起訴前經其他法定調解機關調解未成立者，於起訴前，毋庸再經法院行勞動調解程序，此觀勞動事件法第16條第1項第1款規定即明。經查，原告提起本件確認僱傭關係存在訴訟前，已於民國於110年5月18日向彰化縣政府勞工處申請勞資爭議調解，然調解不成立，此有彰化縣政府勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第35頁），合於前揭規定，毋庸再經法院行勞動調解程序，先予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自82年5月31日起任職於被告公司，於92年1月15日經被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第2款所定「虧損或業務緊縮時」之事由，終止勞動關係，復於93年5月26日重新任職，於106年2月6日調任副廠長（職等7），嗣因樣品量減少，需要人力縮編，調任鞋底部技術襄理（職等7），月薪為新臺幣（下同）53,750元，於翌月5日發放。原告從事備料工作，原本需投單及送料，然於108年間發生心肌梗塞疾病後，主管吳佩娟副理告知僅需

01 投單即可，無須取回物料，然原告仍會自動搬運重量較輕之
02 物料。詎被告公司以原告績效考核不佳為由，依勞基法第11
03 條第1項第5款規定，預告於110年5月31日終止勞動關係。然
04 原告並未負責業務開發，工作與績效無任何關聯，並無績效
05 不佳問題。又原告縱有被告所稱「工作態度不佳」，亦非無
06 改善空間，被告公司逕將原告資遣，顯然違反解僱最後手段
07 性原則，不生終止兩造勞動契約之效力，爰訴請確認兩造間
08 僱傭關係存在等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
09 (二)被告應自110年6月1日起至原告復職之日止，按月於次月5
10 日給付原告53,750元，及自上開應給付日之翌日起至清償日
11 止，按週年利率5%計算之利息。

12 二、被告則以：

13 (一)原告於108年7月1日前擔任管理職幹部（副廠長），因樣品
14 量減少，需要人力縮編，調動時無適當的管理職缺，經內部
15 討論原告工作狀況，另考量原告之身體因素，於108年7月1
16 日將被告轉調至備料單位，從事補料工作（含補料、急單、
17 試版等情形）。於急單及試版部分，原告收到樣品單後，應
18 在工作紀錄表上登載（收單）日期、訂單號碼、急件投單
19 （時間）後，將樣品單投遞到採購倉庫之投料口（對應鞋品
20 項目/系列之組別），或送至倉庫人員手上後，即可離開倉
21 庫返回工作崗位。而補料（材料不足、倉庫欠料不足）部
22 分，原告除應在工作紀錄表上，登載（收單）日期、訂單號
23 碼、補料時間（「投單」指從備料端出發到倉庫端的時間；
24 「入倉」指到達倉庫端交給倉管人員的時間），將補料單交
25 給倉庫端外，並需清楚告知倉庫領料人員，該次應補物料之
26 需求，且需在倉庫等待，領取物料送回備料端，並在工作紀
27 錄表上記載補料完成時間，經需求人員簽名後，始完成工
28 作，補料需求設定2個小時內補足。當倉庫沒有料時，需向
29 上採購端確認入料時間，並紀錄在補料單、樣品單上，並回
30 報單位。

31 (二)如遇有補料需求時，幹部（即備料單位人員、主管等）會將

01 補料單交給補料人員，補料人員依上述補料流程進行工作，
02 若補料人員因公不在工作崗位時，幹部會將補料單放置其桌
03 上，待其返回座位時應盡速處理。然原告時常未立即執行送
04 單動作，或經常不在工作崗位，而在其他區域找同事聊天，
05 導致幹部需在現場找尋原告，致延誤現場工作進度。且原告
06 將補料單或樣品單送單到倉庫端時，時常放錯投料口，且無
07 法清楚表達補料單或樣品單上之需求，倉庫人員因此無法清
08 楚知道需求而備料。又原告之表達態度非佳，常與倉庫人員
09 發生糾紛。且因原告未詳細記載工作紀錄表所列項目，而未
10 能落實執行工作進度。

11 (三)因原告工作能力及態度非佳，被告公司於103年至105年持續
12 對原告進行輔導，亦有協助原告轉調公司內部其他職務，然
13 原告始終無法妥適改善；105年起至109年被告公司對於原告
14 有不能勝任工作之情形，已持續採取輔導、督促之具體改善
15 手段，然原告均未改善，亦未曾因不服被告公司考績評定，
16 依被告公司的工作規則做內部申訴，原告無法達成雇主即被
17 告公司所欲達成之經濟目的，經被告公司徵詢內部其他單
18 位，均表示無適當職缺可供媒合，被告公司已輔導原告5
19 年，已窮盡公司內部輔導手段後，原告仍有不能勝任工作之
20 主、客觀情形，被告公司終止與原告間之勞動契約，無違
21 「解雇之最後手段性」。原告經解雇後，因其年資已符合舊
22 制退休資格，已向被告領取退休金2,329,680元及離職證明
23 書，並陸續自110年7月1日起至同年11月27日止，向勞動部
24 請領5次失業給付共計183,200元，顯見原告已同意或接受資
25 遣，自不得主張兩造僱傭關係存在等語置辯，並聲明：原告
26 之訴駁回。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告自82年5月31日起任職於被告公司，於92年11月15日離
29 職（原因：勞基法第11條第1項第2款）。

30 (二)原告於93年5月26日重新任職，於101年6月30日擔任技術襄
31 理（職等7）；於106年2月6日擔任副廠長（職等7），從事

01 「Converse成型前段線」管理職幹部，因樣品量減少，需要
02 人力縮編；於108年7月1日調動轉任備料單位，擔任鞋底部
03 技術襄理（職等7）。

04 （三）原告離職前每月薪資為53,750元，被告於翌月5日給付。

05 （四）被告公司於110年5月18日寄發存證信函與原告，以原告績效
06 考核不佳為由，依勞基法第11條第5款之事由，於110年5月3
07 1日資遣原告。

08 （五）原告於110年5月18日向彰化縣政府勞工處申請勞資爭議調
09 解，然調解不成立。

10 四、兩造爭執事項：

11 被告依勞基法第11條第5款規定將被告解雇，是否合法？

12 五、得心證之理由：

13 （一）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
14 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。」，其立法意旨，重
15 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
16 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，造成此項合理經
17 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，
18 是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，
19 不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能
20 勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做
21 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
22 之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇
23 關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

24 （二）原告主張其擔任被告公司技術襄理，從事備料工作，僅需投
25 單，無須搬運物料云云，為被告所否認，辯稱：於急單及試
26 版部分，原告需在工作紀錄表上登載資料，將樣品單投遞到
27 採購倉庫正確之投料口或送至與倉庫人員；於補料狀況，原
28 告除應將補料單交與倉庫外，需清楚告知倉庫領料人員，該
29 次應補物料之需求，且在倉庫等待領取物料送回備料端，並
30 在工作紀錄表上記載補料完成時間，經需求人員簽名後，始
31 完成工作等語，並據證人梁淑雅即被告公司課長到庭證稱：

01 原告之工作內容需要投單、補料，有補料需求之職員會填寫
02 補料單，放在原告工作區域桌子上，原告需投單並且將補料
03 交給填單人員等語（見本院卷第194頁）。證人周建廷即被
04 告公司廠長亦證稱：原告及吳佩娟都是我的下屬，我會安排
05 原告的工作及區域性，並交由下面幹部例如證人梁淑雅管理
06 原告之工作狀況。原告工作內容為投單作業及急單時必須馬
07 上拿取材料，並需要做備料，我先前有跟原告溝通該部分工
08 作內容。原告因為生病，我有告知原告如果無法拿重的材
09 料，可以不用拿，但必須告知幹部，讓幹部調派其他人力取
10 料。原告生病治療一段時間後，經評估其身體狀況後告知原
11 告，除太重的材料可以不用拿以外，需拿重量可以負擔的材
12 料，也有給原告推車，做為輔助工具等語（見本院卷第26
13 6、268至269頁），可見原告之職務內容，除於其他職員有
14 補料需求時投單外，並需拿取物料交付與需料人員，縱然因
15 身體因素無法拿取過重物料，亦需告知幹部，使幹部得調派
16 其他人力取料，始完成備料工作。

17 (三)被告抗辯原告有未正確投單、未立即送單而延誤工作、未及
18 時補料、工作紀錄表記載不確實等工作缺失，且態度不佳，
19 常與需料人員或倉庫人員發生爭執，經長期輔導後，仍有不
20 能勝任工作之主、客觀情形等語，業據其提出原告之個人綜
21 合資料表、員工績效輔導計畫表、員工績效輔導成效評估
22 表、員工觀察紀錄表等件為證（見本院卷第59至62、69至10
23 3頁）。依原告之個人綜合資料表中績效紀錄表所載，原告
24 於2020年度績效第等為N（Needs improvement需要改進），
25 「評語待改善事項」為「梁淑雅：工作上常常無法確實完
26 成，與現場主管、幹部、倉庫發料人員溝通口氣不佳，大小
27 聲惹爭議，工作調配也常推託不配合。周建廷：對於倉庫對
28 料跟溝通上需要再持續，如有溝通上無法處理可以找主管協
29 助，在樣品急單上也請協助立即完成，讓線上順利生產作
30 業。」（見本院卷第60頁）。依2020年7月、9月、2021年1
31 月4日員工績效輔導成效評估表中「輔導原因說明」欄記

載：「工作項目主要負責投單及補欠料，追蹤物料及注重時
效性，以及與樣採倉互動、溝通須加強」、「1.工作上交辦
事項完成的準確性、達成率不佳，導致客訴。2.工作上與對
應人員溝通能力不佳導致語氣不佳、個人應對技巧不佳，導
致客訴。3.工作上主管、幹部分配的要求配合態度不佳，導
致客訴。」（見本院卷第83頁）。

（四）且據證人梁淑雅證稱：被告公司共有4名備料人員，因原告
常不在工作區域，去別的區域聊天，導致其餘備料人員增加
工作而向我反應。我有請其他區域職員勸告原告，但依然無
效。公司在年終時會做滿意度調查，會請有跟原告接觸的幹
部進行評分，不管是內部需要補料有對應到原告的幹部，或
是外部也就是倉庫人員，對於原告評價都不佳。原告去倉庫
補料時，不願依照補料單進行，某些需要跟倉庫人員進行確
認的問題及口頭上交辦事項，原告均不願完成，而請需料人
員自行跟倉庫人員聯繫。且時常跟倉庫人員或其他幹部起爭
執，雙方都會向我反應，經調查後多為原告因素造成。又不
同品牌有區分不同倉庫，原告會丟錯品牌，我有給原告1張
區分倉庫及人員的對照表，但原告不願意使用。投單後，有
時沒有辦法馬上拿取物料，後續就要再追蹤，至少1個小時
追蹤1次，但原告都沒有進行追蹤。倉庫人員曾向我反應，
原告於早上8、9點投單，倉庫早已備料完畢，但原告到下午
4點都沒有去取料。原告年中及年底考績，先由我評定後，
再交由主管做最後評定，我們會先與原告面談，說其他主管
對原告之意見，但原告都無法接受。原告自109年年中起，
只願意投單，不願從事其他工作。原告生病後，我有跟原告
說有幫他準備推車作為輔助工具，但原告還是不願意補料，
說有別人可以拿，重的或比較大的料都不願意拿。原告如果
無法搬運備料，可以請倉庫人員幫忙搬運到推車上，但原告
並沒未向我反應該需求，且從未使用推車搬運較重貨物。到
了110年農曆年後，狀況更加嚴重，連投單及幹部交辦工
作，如清潔工作，都不願意做等語（見本院卷第193至199

頁），且有證人梁淑雅提出之其他員工對原告提出申訴之電子郵件、服務滿意度調查表等件附卷可參（見本院卷第207至259頁），足見原告確有未正確投單、未立即送單而延誤工作、未及時補料、不從事職務工作等諸多工作缺失，且與需料人員及倉庫人員間因溝通態度不佳，時有爭執，堪認其客觀上有無法勝任工作之情事。

（五）證人周建廷亦證稱：非急單狀況會投單在投料口，急單需將單子交給倉庫人員，我有收到倉庫主管及人員反應，原告因為急單跟人員講話時不是那麼客氣，且逕行放置單子，不會主動告知倉庫人員。備料單所載材料有欠料時，必須註明再告知幹部，然原告均未回報，有跟原告反應該狀況，但原告並未改善。原告因為生病，我有告知原告如果無法拿重的材料，可以不用拿，但是要告知幹部，讓幹部調派其他人力取料，但原告並未依照我的指示告知幹部。原告投單的材料還放在倉庫沒有拿回來，原告必須要告知其他人員協助拿取，但原告均未告知，導致無人取料，而有調度不當之狀況。原告生病治療一段時間後，我有詢問原告的身體狀況，經評估後告知原告幫忙拿重量可以負擔的材料，也有給原告推車，做為輔助工具，原告都是拒絕，連輕的材料都不拿，只負責投單。另原告常有不遵從主管指示的狀況，110年3、4月時有請原告做一些事情時，原告都會說去找別人做，拒絕服從主管指示，連清潔作業都不肯做等語（見本院卷第266至269頁）。又依108年11月21日彰化醫院診斷證明書所載「原告於108年4月經過緊急心導管介入治療後，持續適當藥物治療，定期返診，目前狀況穩定，可從事中強度運動，未再活動性喘息或胸部不適等症狀。」（見本院卷第329頁），可見原告之身體狀況應堪負荷拿取物料之工作。然依證人梁淑雅、周建廷證述內容可知，原告經其主管指示及提供輔助工具協助後，仍僅投單而不願從事拿取物料之工作。且原告迄至本院審理中，猶一再主張其因身體狀況，僅需從事投單工作云云，可認其主觀上亦有能為而不為，違反勞工應忠誠履

01 行勞務給付義務之情形。

02 (六)被告抗辯原告就工作紀錄表記載不確實，未載明補料完成時
03 間及請需求人員簽名，且未能落實執行工作進度等語，業據
04 證人梁淑雅證稱：我有提出工作紀錄表範例，請原告按照表
05 格填寫，有要求原告要讓需求人員簽名，但原告自行記載不
06 用簽名，就未請需求人員簽名，且未按實際投單備料的時間
07 作記載。後來原告還不願意配合填寫工作紀錄表，而是自己
08 在筆記本上面書寫，我認為原告都不肯接受我的建議等語
09 (見本院卷第200頁)，且有工作紀錄表在卷足佐(見本院
10 卷第283至295頁)，復原告所提自行書寫之筆記本可參(見
11 本院卷第133至163頁)。觀諸原告填寫之工作紀錄表，有多
12 處缺漏未載之狀況。又原告自行在筆記本書寫內容，除與證
13 人梁淑雅所提應載範例不符外，多處漏未由需料人員簽名確
14 認，可見原告確有未按指示確實進行工作之情況。

15 (七)而被告自108年2月起至110年1月止均持續對原告進行員工績
16 效輔導，然仍未能完全改善等情，有被告提出員工績效輔導
17 計畫表及員工績效輔導成效評估表可證(見本院卷第69至83
18 頁)。且據證人梁淑雅證稱：個人KPI只針對連續拿到3次N
19 或F的員工，就必須要進行為期4個月的員工績效輔導，會寫
20 輔導計畫表，最終還會寫評估表。只要一有缺失狀況發生，
21 我就會跟原告口頭勸告及溝通，但原告均未改善，且缺失次
22 數極多，頻率發生頻繁。只要跟原告溝通，他的情緒都會很
23 激動，還會摔東西。我已多次向原告說明他必須要從事的工作
24 內容，原告還是沒有遵守，經輔導後，原告改善情形仍未
25 達預期。我向原告勸導其他部門反應的事項，但原告的回應
26 都沒有針對我請他改善的問題，而且因為原告遲誤投單，也
27 會導致其餘部門工作遲延等語(見本院卷第193至199頁)。
28 證人周建廷復證稱：輔導後原告有做改善，但是一直沒有達
29 到標準，我們還是有繼續跟原告輔導。於110年3、4月時，
30 有請原告做一些事情時，原告都會說去找別人做，拒絕服從
31 主管指示，連清潔作業都不肯做，所以那時才會將原告的績

01 效評等列為較低等語（見本院卷第268至269頁），可見原告
02 自108年2月起至110年1月止持續接受員工績效輔導後，除未
03 能達到被告公司預期改善目標外，甚至於110年3、4月間拒
04 絕執行指派之工作，缺失狀況加遽。又經被告公司內部媒合
05 其他單位職務，均未能有適合原告之職缺，亦有被告提出之
06 電子郵件可證（見本院卷第105至106頁），顯見被告已無從
07 期待採取解僱以外之手段繼續與原告間勞動契約。從而，被
08 告於110年5月18日通知原告，預告將於同年5月31日終止僱
09 傭契約，自屬合法。則兩造自110年6月1日起已無僱傭關係
10 存在，是原告主張兩造間僱傭關係存在，並請求被告自110
11 年6月1日起至原告復職之日止，按月給付薪資53,750元，及
12 自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
13 之利息，核屬無據。

14 六、綜上所述，被告依勞基法第11條第5款規定，預告終止兩造
15 間僱傭契約，係屬合法。是原告主張兩造間僱傭關係存在，
16 並請求被告自110年6月1日起至復職之日止，按月給付薪資5
17 3,750元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
20 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
21 明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 111 年 2 月 21 日
24 民事第三庭 法 官 鍾孟容

25 以上正本係照原本作成。

26 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
27 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 3 月 1 日
29 書記官 張茂盛