

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第15號

原告 周裕軒  
訴訟代理人 黃文力律師(法扶律師)  
被告 中華工程股份有限公司

法定代理人 周志明  
訴訟代理人 陳盈誌

上列當事人間確認僱傭關係(含併請求給付工資)事件，經本院於民國113年10月29日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係自民國113年3月4日至115年2月28日止存在。
- 二、被告應自113年3月1日起至原告復職日止但以115年2月28日為限，按月於次月5日給付原告新台幣（下同）43,600元，與自上開各期薪資應給付之日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 三、被告應自113年3月1日起至原告復職日止但以115年2月28日為限，按月提繳2,634元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第2至3項所命給付已到期部分得假執行。但被告就第2、3項所命給付已到期部分，各以每期金額全額或同額之臺灣土地銀行中崙分行可轉讓定期存單，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告於109年7月1日任職威京集團子公司中工機械股份有限公司（下稱中工公司）民雄料場擔任技術士（中工公司嗣於111年3月25日併入被告公司），從事器材物料進退料、進退料系統電腦打單、堆高機操作、吊卡車操作、器材物料電焊

01 維修、器材物料氧氣乙炔切割等，每月薪資43,600元，任職  
02 期間並無不能勝任工作之情形。詎被告於113年2月22日以勞  
03 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由向原告為通知終  
04 止兩造間僱傭契約之意思表示，並於113年3月3日將原告勞  
05 保退保，不符勞基法第11條第5款規定，且有違解僱最後手  
06 段性原則，自非合法。是兩造間僱傭關係仍然存在，爰依兩  
07 造僱傭契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條  
08 例）第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，提起本件訴  
09 訟。並聲明：如主文第1項至第3項所示。

10 二、被告答辯以：原告自109年7月1日到職後常以主管自居要求  
11 同仁配合其工作方式或要求公司客戶配合，如遇不配合者或  
12 以吊臂傷人或將不良情緒發洩於共事之同仁身上，且屢因情  
13 緒控管不佳與客戶發生傷人事件，造成公司形象不佳，損及  
14 公司和諧及利益而有無法勝任工作之情，被告未依工作規則  
15 懲處原告，乃係給予原告改善情緒控管機會，但迄今未見原  
16 告改善且有加劇情形，被告原得依勞基法第12條第1項第2、  
17 5款逕對原告不經預告終止契約，但顧及原告生計始依勞基  
18 法第11條第5款規定以優於資遣方式終止與原告之勞動契  
19 約，且被告公司能提供給原告駕駛堆高機之工作並無缺額，  
20 其他職位則均屬偏營造部分及監工等專業工作，非原告可勝  
21 任，已符合解僱最後手段性原則。並為答辯聲明：原告之訴  
22 駁回；如受不利判決，願以臺灣土地銀行中崙分行可轉讓定  
23 期存單供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、本件不爭執事項為（本院卷第35、46至47頁）：

25 (一)、原告於自109年7月1日起任職於中工公司民雄料場（中工公  
26 司於111年3月25日併入被告公司），擔任技術士，工作內容  
27 為器材物料進退料、進退料系統電腦打單、堆高機操作、吊  
28 卡車操作、器材物料電焊維修、器材物料氧氣乙炔切割等，  
29 月薪43,600元，113年3月1日調高為45,800元。兩造間為僱  
30 傭契約。

31 (二)、原告有取得如起訴狀證物三所附之相關證照、執照及證書

- 01 等。
- 02 (三)、被告於113年2月22日以勞基法第11條第5款之規定向原告為  
03 通知終止兩造間僱傭契約之意思表示，並於113年3月3日將  
04 原告勞保退保。
- 05 四、法院之判斷：
- 06 (一)、原告主張兩造間僱傭關係存在，為有理由：
- 07 被告抗辯原告因情緒控管不佳，被告怕擔心發生重大災害，  
08 認為原告無法勝任工作，被告公司已口頭規勸很多次，之前  
09 也有很多情況可以直接開除原告，領班黃永世一直沒有直接  
10 開除原告，但原告一直與客戶及同事發生口角，被告基於以  
11 上理由才以勞基法第11條第5款之規定資遣原告等語，經  
12 查：
- 13 1、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，揆其立法意旨，重在  
15 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客  
16 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經  
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「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡  
19 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務  
20 給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保  
21 護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契  
22 約，以符「解僱最後手段性原則」。
- 23 2、被告雖以原告有情緒控管不佳之情形，認有不能勝任工作情  
24 形，然查：
- 25 (1)、按工作人員有被告工作人員工作規則（下稱系爭工作規則）  
26 第63條所列情事之一經查證屬實者，被告公司得不經預告，  
27 逕予記大過二次免職、除名或解聘〈僱〉且不發給資遣費；  
28 如涉有不法，並追究其民、刑事責任，有系爭工作規則可參  
29 （本院卷第185頁），而被告並未依系爭工作規則對原告為  
30 何任處分，亦經被告自承在卷。
- 31 (2)、證人蔡震裕證稱：原告到職1年後，約110年7月開始，如工

01 作需求有變動，原告情緒就會變得不穩，堆高機會變得開很快，  
02 或是不想開，變成由伊接續原告工作；大概一週上班5  
03 天會有3天；伊會向主管黃永世報告，黃永世要伊盡量不要  
04 惹原告生氣；112年7月31日伊與原告料場群組中意見不合，  
05 原告回到辦公室就直接跟伊對嗆；伊113年與原告班表錯  
06 開，112年是否同排在同一個班伊並不清楚等語（本院卷第1  
07 54至156頁）。證人黃永世則證稱：原告工作狀況是正常工  
08 作，但有時情緒不穩，怕原告堆高機會開很快，上下料會不  
09 穩；原告心情不好就會這樣，頻率很難講；發生時伊會跟原  
10 告講一講，沒有其他處理；通常就是兩組人，一組負責出  
11 料，一組負責整理器材，如果車多，整理器材的也要支援進  
12 出料，一組2個人，後來工作有改變，上下料比較多，就沒  
13 有分組，以上下料為主；原告除了與蔡震裕同組外，也有跟  
14 其他同事同組；除了蔡震裕外，沒有其他人向伊反應原告情  
15 緒不穩，不開堆高機；伊忘記具體時間，約是兩年前，原告  
16 開吊車要把東西吊下來撞到司機的腳受傷，因為司機沒有追  
17 究，後來被告沒有懲處原告；幾年前原告有一次因為料放下  
18 來太快，堆高機晃動，因為椅子太硬，所以原告的腰受傷等  
19 語（本院卷第158至164、166至167頁）。是依證人蔡震裕、  
20 黃永世之證述，可知原告於與證人蔡震裕同組期間，曾因情  
21 緒不穩，而有不開堆高機或將堆高機開快之情形發生，證人  
22 黃永世經證人蔡震裕反應、告知後，僅對原告口頭規勸，並  
23 未為其他處理。至於工作過程中致司機受傷或原告本人受  
24 傷，則分別為2年前及幾年前之情事，且被告均未為任何懲  
25 處。

26 (3)、證人黃永世另證稱：113年2月6日車子比較多，早上有指派  
27 原告去裝料，但原告沒有去裝，廠商的車子在公司等到下  
28 午，才由另一位同事去裝料（下稱113年2月6日爭議）；這  
29 件事伊有跟原告講一下而已，個性問題很難解決；這件事伊  
30 有跟站長說，113年2月16日站長與伊一起約談原告，113年2  
31 月6日這件事有拿出來講等語（本院卷第164至165頁）。堪

01 認被告主要係因113年2月6日爭議，並審酌原告與蔡震裕同  
02 組時之工作情形，及數年前工作過程中致司機受傷或原告本  
03 人受傷等情事，而認原告有不能勝任工作之情形。

04 (4)、惟原告於109年7月1日任職中工公司，於111年3月25日併入  
05 被告公司，其有取得如起訴狀證物三所附之相關證照、執照  
06 及證書等（不爭執事項(一)、(二)），其與蔡震裕同組期間至少  
07 是在112年間，群組PO文爭議發生於000年0月00日，工作過  
08 程中致司機受傷或原告本人受傷，則分別為2年前及幾年前  
09 之情事，被告對此均未依系爭工作規則為任何懲處，堪認原  
10 告應具有該職位本應檢備之客觀能力、學識、品行及主觀上  
11 忠誠勞務給付義務，能否僅因前揭情形，即謂有不能勝任工  
12 作情形，即非無疑。另113年2月6日爭議，亦非屬系爭工作  
13 規則第63條所定得不經預告，逕予記大過二次免職、除名或  
14 解聘〈僱〉且不發給資遣費之情形，被告亦未舉證證明原告  
15 前揭行為已符合勞基法第12條第1項第2款、第5款之事由，  
16 被告抗辯其未開除原告而選擇對原告較為優待之方式改以勞  
17 基法第11條第5款之規定終止勞動契約云云，自不可採。

18 (5)、此外，證人蔡震裕、黃永世證稱：原告離開民雄料場後，被  
19 告有新增一名不具堆高機執照之員工，該員工除開堆高機  
20 外，其他工作內容均與具堆高機照員工相同（本院卷第153  
21 至154、157至158頁）。是縱原告有被告所認不適合開堆高  
22 機之情形，亦可從事除開堆高機以外之其他工作。又被告於  
23 本院113年度勞全字第1號定暫時狀態假處分事件（下稱系爭  
24 保全事件）中，稱可提供被告公司桃園大溪場技術士職務予  
25 原告繼續工作，工作內容相同，但因原告之前情緒控管問  
26 題，怕造成公安意外，會排除堆高機等語，原告亦表示同意  
27 暫時至桃園大溪料場擔任技術士等語（勞全字卷第33至35  
28 頁），可認被告有不同工作場所及適當之職務可安排原告繼  
29 續任職，故以被告公司規模，若確有積極協助原告調職，原  
30 告應可繼續於民雄料場擔任不開堆高機之工作，或順利調職  
31 於桃園大溪料場，自難認被告已經使用勞基法所賦予保護勞

01 工之各種手段後仍無法改善始行解僱，或謂被告之解僱已合  
02 於「解僱最後手段性原則」。

03 (6)、至於被告抗辯原告於本院113年度勞全字第1號定暫時狀態假  
04 處分裁定後之113年6月3日、4日，前往民雄料場鬧事，被告  
05 因認原告情緒控管不適合繼續在被告公司擔任原來工作云  
06 云，惟上開事係發生於被告於113年2月22日以勞基法第11條  
07 第5款之規定向原告為通知終止兩造間僱傭契約之意思表示  
08 之後，與被告本件終止契約是否合法無涉，本院自無庸審  
09 酌，併予敘明。

10 3、從而，原告無不能勝任工作事由，被告又無善盡勞基法賦予  
11 保護勞工之各種手段，輔導安置勞工義務，不符雇主解僱最  
12 後手段性原則，即率依勞基法第11條第5款規定，終止兩造  
13 間僱傭契約，並非適法，不生合法終止效力。

14 (二)、原告請求被告給付113年3月1日起至原告復職日止但以115年  
15 2月28日為限，按月給付薪資及其法定遲延利息暨提繳退休  
16 金：

17 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
18 請求報酬。又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提  
19 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人  
20 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提  
21 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自  
22 提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第23  
23 4條分別定有明文。再按債權人於受領遲延後，需再表示受  
24 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，  
25 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補  
26 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院87年度台上字第25  
27 59號裁判意旨參照）。又依勞退條例第31條第1項規定，雇  
28 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞  
29 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本  
30 金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項  
31 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之

01 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休  
02 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該  
03 條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退  
04 休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳  
05 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字  
06 第1602號裁判意旨參照）。

07 2、被告於113年2月22日向原告為終止兩造間僱傭契約之意思表  
08 示，並於113年3月3日將原告勞保退保，已預示拒絕受領原  
09 告之勞務給付。而原告於113年2月29日申請勞資爭議調解，  
10 請求恢復僱傭關係等語，嗣於同年3月15日調解會議中為被  
11 告拒絕所請等情，有嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄可參（本  
12 院卷第21頁）。故原告主觀上表明願繼續提供勞務，且已將  
13 準備給付之事情通知被告，被告並未再對原告表示受領勞務  
14 之意，或為受領給付必要之協力，揆諸上揭意旨，被告負受  
15 領遲延之責，原告無補服勞務之義務，被告仍應給付原告薪  
16 資。又兩造間之僱傭契約如仍存在，原告主張被告應按月給  
17 付原告之薪資為43,600元，及按月提繳至原告勞工退休金個  
18 人專戶之金額為2,634元，為被告所不爭執（本院卷第219  
19 頁），自堪採認。是揆諸首揭說明及民法第229條第1項、23  
20 3條、203條等規定，原告請求被告自113年3月1日起至原告  
21 復職日止但以115年2月28日為限，按月給付薪資43,600元及  
22 其法定遲延利息暨提繳退休金2,634元，均有理由。

23 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約之法律關係、民法第487  
24 條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定，請  
25 求如主文第1至3項所示，均為有理由，應予准許。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻  
27 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰  
28 不一一贅述，附此敘明。

29 七、本判決原告就給付請求勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇  
30 主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權  
31 宣告假執行，並宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執

01 行。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 21 日

04 民事第一庭法 官 陳美利

05 以上正本係照原本作成。

06 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（應  
07 附繕本）。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 11 月 21 日

10 書記官 黃亭嘉