

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第55號

原告 蔡惠雯

訴訟代理人 葉力豪律師

被告 冠亞生技股份有限公司

法定代理人 林延生

訴訟代理人 劉允正律師

訴訟代理人 王廷歡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國110年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張其遭被告非法資遣，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

01 一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年9月23日起受僱於被
02 告，起初擔任生產工程師，其後於109年7月間，配合被告公
03 司人力出缺不補之政策，始同意轉任為倉管人員，月薪為新
04 臺幣（下同）4萬2000元。被告於110年1月31日依勞動基準
05 法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以原告對於所擔任之
06 工作不能勝任為由資遣原告，被告於資遣原告前並未與原告
07 有過溝通，亦未給予改善機會或替代資遣之手段，實不符解
08 僱最後手段原則，被告解僱並非適法，不生終止契約之效
09 力，兩造間僱傭關係仍屬存在。被告上開終止行為雖不生終
10 止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞
11 務之意思表示，且原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意
12 去職之意，亦表明被告資遣違法應讓原告回去工作，然為被
13 告所拒絕，應認被告已受領遲延，故兩造間僱傭關係繼續存
14 續，被告應依兩造間勞動契約給付原告自110年2月1日起至
15 准予原告復職之日止，按月給付原告4萬2000元及法定利
16 息。另原告月薪為4萬2000元，依勞工退休金月提繳工資分
17 級表第32級之4萬2000元計算，被告應按月提繳2520元至原
18 告之勞工退休金專戶，是被告應自110年2月1日起按月提繳2
19 520元至原告之勞工退休金專戶。爰依兩造間僱傭關係、民
20 事訴訟法第247條、民法第233條第1項、勞工退休金條例第6
21 條第1項、第14條、第31條第1項之規定，提起本訴，並聲
22 明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應自11
23 0年2月1日起至原告復職日止，按月給付原告4萬2000元，
24 及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之
25 五計算之利息。（三）被告應自110年2月1日起至原告復職之
26 日止，按月提繳2520元至原告於勞工保險局之勞工退休金專
27 戶。

28 （四）第二項、第三項聲明願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 （一）原告之學歷為美工、廣播電視，與被告公司生管相關之企
31 管、工管、工業及電機工程等科技無涉，但原告於人事資料

表之經歷，記載曾在亞太雷射、春保食品擔任生管課長，甚至其自稱昇洋生物科技任職生產主管長達2年4個月，使被告誤信原告在生管領域的經驗極為豐富、並具有高度的耐性。但由原告提出勞工保險投保資料顯示，原告任職亞太雷射、春保食品生管課長，分別僅有4個月、9個月，依原告提出之投保資料表顯示，原告於昇洋生物科技實際上竟只有1年半之經驗，且原告自106年6月起至107年2月間多次更換工作，原告在前揭人事資料填載不實、虛報工作經歷，隱瞞實務經驗，確不能勝任生管工作。

(二)原告在108年9月23日至12月23日3個月的試用期間，經常發生錯誤，工作效率不彰，此從新進員工試用期間考核表上，工作效率成績僅為8分，即係指錯誤稍多，須再督促足證。再者，從原告109年度（年中）工作目標達成檢視上，可見個人年度主要工作（目標）：委外收貨作業及產銷協調等工作項目上，分別預計完成60%、20%，實際上卻只各自完成30%、10%，足證原告在生管工作的效率不彰，亦為原告所知。此外，原告Excel使用能力及跨部門工作狀況均不佳，且原告經常誤寫委外收料文件、延誤時程，於108年10月中下旬廠商各來料一次，原告遲於11月中旬才完成收料作業，且原告在派工令單號為AMA0-0000000000之收貨單據填寫有誤；又原告無法正確掌握委外品之交貨時程，也未告知負責排程之生管人員預計來料及實際來料之狀況，最終係由主管請原告以電郵發出委外預計來料與到貨之日報，但其日報內容仍經常發生錯誤，如108年10月中下旬廠商各來料一次，但原告遲於11月中旬才完成收料作業，且原告在派工令單號為AMA0-0000000000之收貨單據填寫有誤；又原告無法正確掌握委外品之交貨時程，也未告知負責排程之生管人員預計來料及實際來料之狀況，最終係由主管請原告以電郵發出委外預計來料與到貨之日報，但其日報內容仍經常發生錯誤。被告方於109年7月間與原告協商，將原告從生管工作調整職務至工作性質相對簡單的倉管工作。然原告在負責倉管工作

01 期間內，屢次發生將國際貨物寄送到其他地方、出貨文件資
02 料填寫錯誤，以及須重新再出貨的庫存漏打重工聯絡單，調
03 貨至倉庫的單據未予填載等狀況，長達半年之久，原告倉管
04 工作出錯的次數頻繁，工作效率上與正確性，均未見其有所
05 改善，原告在109年8月7日、14日、21日及9月8日進行倉管
06 代理的受訓時，出錯高達11次，其中包括退料入庫之數量核
07 對錯誤、備料批號出錯、出貨數量錯誤、調撥出貨未扣帳，
08 以及退料入庫時，品項看錯、入庫儲位錯誤，以及入庫調撥
09 單倉別錯誤、出貨調撥單之貨物未領取等嚴重錯誤。又原告
10 在進行入庫整理作業時，竟忘記將貨物進行分類，使不在調
11 撥單上之國際貨物件被誤送至倉庫，卻仍不自覺，且亦係由
12 倉管同事陳建霖發現，主管黃詩詠亦再次提醒原告誤寄貨物
13 之情況層出不窮。原告屢次出錯貨物至倉庫，甚至未檢附出
14 貨單據，且隔日原告又多出貨到倉庫，仍未檢附出貨單據。
15 原告短短不到一個月的時間，再次誤將國際出貨之產品寄至
16 倉庫，甚至在109年11月誤將大陸出貨之產品寄至倉庫。原
17 告在109年12月7日為同事陳建霖代理倉管工作時，再次發生
18 出貨數量錯誤，以及銷貨單、出貨及取貨均未扣帳之情況。
19 原告亦在109年12月20日將提供給品保單位的出貨資料中，
20 有多達10筆的項目資料填寫錯誤，又在短短不到一周的時間
21 內，即在109年12月26日再次將提供給品保單位的出貨資料
22 填載錯誤，亦高達16筆項目。另原告在109年12月25日寄送
23 貨物到倉庫時，再次未檢附單據，在110年1月13日出貨數量
24 填寫錯誤，在110年1月15日出貨至倉庫時仍未檢附單據，又
25 在110年1月26日將出貨至倉庫之單據填寫錯誤。尤有甚者，
26 原告並未確實管理好倉庫，而經常有下班未將倉庫上鎖之嚴
27 重錯誤發生。原告反覆不斷發生錯誤，造成後端作業人員無
28 法信任其作業結果，需重新核對，增加後端人員工作負擔，
29 重則如後段亦未核對糾出，可能會造成產品終局錯誤，衍生
30 重大損失。未將倉庫上鎖，以及基本的貨物分類，種種錯誤
31 若非其他同仁核對及察覺，恐已造成被告公司經濟上之損

01 失，並侵害客戶之權益，乃至於影響被告公司初興櫃信譽及
02 營運。原告無法改善與同仁間之協調狀況，並延伸出無法與
03 同仁正向溝通之問題。原告不能勝任生管工作後，經其同意
04 在同一生管部門下調整職務為簡單的倉管仍未改善其工作效率
05 率與狀況，被告已給予原告2次不同工作內容，且工作繁雜
06 程度由高至低，惟原告耗時長達半年之久，仍不能勝任該職
07 務，甚至有無法執行倉管工作之狀況產生，在在顯示原告不
08 能勝任倉管工作。

09 (四)又原告與同部門同仁欠缺協調能力，經主管多次約談要求其
10 改善工作狀況，因原告在生管之工作表現欠佳，無法擔任生
11 管人員，且主管亦無法放心交付原告工作，經原告同意調整
12 倉管。再者，陳淑英為原告生管課之同事，負責生管工作，
13 與原告負責之倉管工作，在工作職掌上乃上下游關係，原告
14 對於陳淑英之訊息仍已讀不回，卻未見改善，經常中斷被告
15 之工廠工作流程。109年12月7日主管黃詩詠即要求原告與同
16 樣負責倉管之同事陳建霖應溝通，原告卻反而向生管部門經
17 理楊綠淵表示「若有品項須要入庫，則無需口頭通知」之要
18 求。原告人事資料表上自認其霸道、冷漠，經被告公司多次
19 給予建議，反覆要求其改進，被告終止與原告間之僱傭關係
20 前，仍未見任何改善，原告無視主管在109年度年中之考核
21 評語上，建議原告改進工作品質，惟原告在109年12月年終
22 績效評量時，自評42達A+級分，缺乏自省能力，怠於改善其
23 不能勝任倉管人員之狀況，足徵原告主觀上無心改善其不能
24 勝任工作之意願。自以上事證觀之，不僅顯示原告在其職掌
25 生管及倉管工作上，與其他同仁配合不佳，屢遭同仁抱怨，
26 缺乏團隊溝通合作之精神，足見原告確不能勝任工作，被告
27 依法解僱，並無違誤。

28 (五)原告曾自認適應力強為其優點，然為讓原告順利處理倉管工
29 作，被告亦為原告進行長達2個多月的倉管管理之標準作業
30 流程訓練，且由資深同事指導且為經驗分享，然原告卻屢次
31 出錯，雖原告每每道歉，但事後並未檢討改進，竟在短時間

內反覆發生相同或類似錯誤，持續出錯的期間長達半年，均未有所改善。被告直至110年1月26日與原告面談離職時，仍不斷地與原告溝通其工作出錯頻率高、更加嚴重等狀況，並建議其應提升工作效率，改善工作狀況，甚至提醒原告應與其他同仁正向且直接溝通，並試圖與原告討論此該等狀況之改善作法，惟原告告知主管，她已經盡力做到最好，可見原告除在客觀上不能勝任生管及倉管工作外，亦欠缺改善疏失之意願，確已無法改善原告之工作狀況，當非安排轉調其他職務得以改善，且不論生管或倉管，如有貨物上之錯誤，恐致被告公司須承擔索賠及商譽受損風險，故已不宜採取其他替代解僱之懲處手段以迴避解僱，故被告之解僱係合法有效。從而，被告在終止與原告間之僱傭關係前，已經指導、多次約談、協商調整較為單純工作內容，並提供訓練等協助，惟均未見原告改善工作效率不彰、錯誤頻繁等狀況，亦未見原告與同事間有直接正向溝通，原告甚至直接表明其已經盡力做到最好等語，足徵原告確已無法勝任該等職務，而被告之終止行為亦符合最後手段性之要求，依法發生解僱之效力。

(六)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見110年4月27日筆錄，本院卷1第323頁）：原告自108年9月23日受雇於被告，原擔任生產工程師，月薪4萬2000元，被告於109年6月間與原告協商，經原告同意後改任倉管人員，被告於110年1月31日以原告不能勝任工作為由，依據勞基法第11條第5款之規定，終止勞動契約，並給付資遣費2萬8537元、預告工資2萬元，並開立非自願離職證明書，原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第25~26頁）。

四、原告起訴主張其並無不能勝任工作之情事，被告違反解僱最後手段原則資遣原告，並不合法，爰依據兩造間僱傭關係、

民事訴訟法第247條、民法第233條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、第31條第1項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)被告依據勞基法第11條第5款之規定，終止勞動契約，是否有理由？茲分述如下：

- (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任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品

01 行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主
02 觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務
03 給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸
04 責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞
05 工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇
06 性採取資遣解雇或懲戒解雇之方式，揆之前開判決意旨及學
07 說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客
08 觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成
09 工作之情形者。

10 (二)被告抗辯原告有如被證42各項如收貨單據填寫錯誤、日報內
11 容錯誤，無法預計來料內容及實際來料狀況，日報發生錯
12 誤、退料入庫數量核對錯誤、配料批號出錯1次、出貨數量
13 錯誤1次、調撥出貨未扣帳，退料入庫、品項看錯、入庫儲
14 位錯誤，忘記將貨物進行分類，將國際貨物誤送至倉庫，四
15 張出貨單已系統扣帳，且未拿到貨，未檢附出貨單據，未將
16 倉庫上鎖、誤將客製品以庫存雜項收料單入庫，漏打單據，
17 三筆調撥單漏扣帳，多出貨造成數量錯誤，銷貨單未扣帳，
18 取貨亦未扣帳，出貨填寫資料錯誤多達10筆，出貨單據填載
19 錯誤等工作效率不佳，及被證43所示原告與同事間溝通不良
20 之狀況，消極不回應其他同事之要求或通知，並要求其他同
21 事無須口頭通知到貨，要求證人楊綠淵直接將貨物放置倉庫
22 外等情（見本院卷1第307~309頁、本院卷2第93~94頁），然
23 為原告所否認，並以原告係廠商未檢附單據，並無漏未記載
24 預計來料之情形，且廠商提早交貨，並非原告無法預計來
25 料，109年5月12日確實無料件到廠，同月13日則無日報表可
26 供核對，另原告於109年8月中旬甫至倉管部門，星期一至星
27 期四至新店倉庫，星期五至永和倉庫，被證8為被告在永和
28 倉庫之實習狀況，因僅有1小時可判斷送貨地點，致有國際
29 貨物送至倉庫之狀況，又因影印機壞掉，急著出貨始未附出
30 貨單據，但有註明單據後補，並以最快方式補單，因原告之
31 工作量大，需有上百個或上千的工作量，因標籤長的一樣，

致拿錯包裝規格，被告未給予原告新任工作提供足夠、必要之協助，被告逐一放大檢視原告所生之錯誤，有關被證14係因原告當時僅代理同事陳建霖，因倉庫系統上有貨物，但實際上並無貨物，原告並無權限更改系統，須等待陳建霖處理，被證15為品保單位看錯，並非原告疏失，被證16係因出貨前才通知不要出貨，因出貨資料高達100項至200項，原告來不及更改，被證17該品項並沒有單據，之後已完成補單，被證19為同事陳建霖的錯誤，被證31並非原告之疏失，原告並未收到被證44之文件，因廠商分批交貨，因廠商多做出來的數量，原告沒有相對之派工令，才臨時更改文件，因主管楊綠淵未要求原告如何正確委外生產日報表，並未漏載預計來料，且與委外廠商聯絡由採購部分負責，原告僅負責依據採購清單製做委外回廠日報表，無須與廠商聯絡，並無被告所指訴被證46之錯誤等語置辯。經查：

1. 證人楊綠淵於本院審理時證述：「（法官問：你在被告公司的職位是？工作內容？與原告的工作關係？蔡惠雯調動前後有無教育訓練？） 1. 我目前是冠亞生技股份有限公司的生產管理部門經理。2. 我是蔡惠雯調動前後的主管，負責管考，職務沒有調動，都是同一部門，僅是工作內容變動。3. 蔡惠雯一開始就職是擔任生產管理工程師，負責委外生產管理與執行，我們製程有部分會委外給廠商製作，出貨跟收貨作業就是原告負責；後來調整為倉庫管理人員，工作內容負責我們在新店工廠倉庫的庫存管理，與調動前職務差異在於委外這塊主要負責再製品，後來負責成品。4. 有，109年6月第二週我有請當時的許姓倉管同仁為蔡惠雯做教育訓練到同年8月底，將近三個月時間。也有製作SOP流程給蔡惠雯參酌。」「（法官問：原告當初來被告應徵的職務為何？（提示被證4本院卷第84~86頁）原告有無相關工作經驗？）1. 生產管理工程師，就是調動前的工作。從被證4的資料來看，其中昇洋生物科技公司與冠亞生技股份有限公司的工作內容相似度最高。我們主要做生產排程，所以蔡惠雯提出的春保

01 食品跟亞太雷射都有相同工作經驗。2. 從人事資料來看蔡惠
02 雯沒有倉管的相關經驗。」「（法官問：為何生管人員需具
03 備EXCEL操作系統之使用能力？原告使用EXCEL之能力，如
04 何不佳？如何協助原告改善此狀況？原告於調動前是否有改
05 善？）1. 這是調動前需要的工作能力。2. 不好。3. 我當時有
06 請蔡惠雯製作庫存進耗存管制表，此表格以現在同仁5分鐘
07 可完成，蔡惠雯當時需要2~3小時才可完成相同工作內容，
08 我有在蔡惠雯製作帶領她製作一遍，後來也有請蔡惠雯把畫
09 面貼給我，我從旁看她如何製作，我看過兩至三次。當時有
10 做錯或很慢的情形，做錯情形有改善，但很慢的情形還是持
11 續有。4. 無。所以因為蔡惠雯EXCEL能力不佳才調動她職務
12 的原因之一，還有其他原因才調動她。EXCEL是調動前職務
13 一定要具備的能力，調動後的職務也是需要EXCEL能力，但
14 需要的程度沒有這麼高。」「（法官問：原告在調動前於生
15 管工作時，如何工作效率不彰？如何協助原告改善狀況？）
16 1. 除EXCEL能力不佳，還有看到從委外廠商送回來的貨物遭
17 擱置沒有處理，與其他同仁相處情形不佳，溝通能力欠佳。
18 例如同仁請蔡惠雯提供進料檢驗相關資料，但蔡惠雯沒有任
19 何回應，至於為何沒有回應我不清楚。經過三天蔡惠雯還是
20 沒有提出資料給其他同仁，後來同仁跟我反應我才知道。我
21 有詢問蔡惠雯為何同仁跟他說話會出現沒有回饋的情形，蔡
22 惠雯跟我說她不是來公司做人際關係是來工作，但我還是無
23 法瞭解為何他沒有回應同仁。2. 請蔡惠雯還是可以有基本工
24 作交接的流程，但我後來觀察還是有無法確實交接的情形。
25 我有協助她改善，後來我請蔡惠雯每天做委外回廠日報表，
26 包含當日預計回廠跟實際回廠、下一工作日預計回廠的內
27 容，目的是利用這方式讓生管跟品保同仁瞭解委外回廠的狀
28 況，另一目的是協助蔡惠雯做委外回廠狀況管理，但蔡惠雯
29 還是有實際回廠資料製作錯誤的情形（被告訴代補稱如被證
30 50編號1至4），預計回廠跟下一工作日回廠的內容也有錯
31 誤。我才會判斷他工作能力無法負荷生管工作，我認為她做

01 事情可能不夠仔細。我判斷跟同仁的相處情形有困難可能是
02 她個人個性問題，所以有試圖瞭解他的想法。」「（法官
03 問：（提示被證31本院卷一第211頁、被證44本院卷二第49
04 頁）原告表示沒有被證31所述之錯誤及延遲，是廠商遲交檢
05 驗文件，且原告沒有收到被證44廠商提供檢驗文件的信；又
06 10/17實際點收數量就是2387pcs、10/31的2593pcs則是廠商
07 多做的數量，原本派工令上沒有，是配合廠商的塞貨而臨時
08 更改文件。有何意見？）被證31，可說明數量問題，派工令
09 號碼是生管一開始生產數量就是4980，廠商加工回來分兩次
10 交貨分別為109年10月17日數量為2387；109年10月31日數量
11 為2593，總數量與生管提出的4980相同，並無塞貨而加工
12 的文件。」「（被告訴訟代理人問：此部分應係蔡惠雯點收數
13 量錯誤，原先蔡惠雯點收的數字是2372跟2576。）」「（被告
14 訴訟代理人問：修正問題為原告主張被證31文件沒有錯誤，
15 是廠商塞貨及未收到被證44電郵，是否如此？）1. 被證31，
16 不是塞貨的問題，是蔡惠雯點收時就有錯誤。但不是因為操
17 作EXCEL的關係，後來是生產管理部門的許淑嵐課長校正後
18 修改的。蔡惠雯原先點收的是被劃掉的兩組數字。這個錯誤
19 對我們有很大影響，除了與廠商對帳有問題外，在進料檢驗
20 也會造成錯誤，導致整個生產排程都會出錯。2. 被證44電
21 郵，採購時有寄送給品保跟生管同仁，相關部門都有寄送，
22 蔡惠雯應該有收到才對。」「（法官問：原告英文名為何？
23 （提示被證44並告以要旨）證人生管跟品保同仁都有收到這
24 份文件，我的意思是文件有到品保生產就可以繼續進行。貨
25 在109年10月17日進貨後，為何於109年11月3日才驗貨，這
26 樣的驗貨時間不正常。被證44收件人並無原告名字。我們工
27 廠門口就是收貨區，不論有無收到被證44文件原告都應該去
28 收貨區驗貨。」「（被告訴訟代理人問：被證31可看出兩批
29 貨於109年11月3日、109年12月4日才入帳。但都是在109年1
30 0月17日跟10月31日就已經入貨。但原告卻於前述時間才驗
31 貨。」、（法官問：請說明廠商來料時，生管人員應如何進行

01 收料作業？）生管人員要清點數量確認相關單據齊全，再將
02 收料單拿給品保同仁進料檢驗，並於三日內完成。」「（法
03 官問：原告如何沒有照規定完成作業？有無問原告原因？）
04 原告有好幾次沒有在三日內完成，我這邊有一項遲延半個
05 月，中間有好幾次超過三天，這次是最嚴重的一次，也是記
06 憶比較深刻的一次。我們當下有問原告，時間是108年10月1
07 7日，原告當時如何回覆我現在忘記了。」「（法官問：請舉
08 例說明原告未能掌握廠商來料進度之錯誤？）我忘記他回答
09 我什麼原因了，所以我也不知道他為什麼會錯。」「（法官
10 問：請問原告身為生管人員應如何正確掌握廠商來料進
11 度？）首先要跟採購同仁確認交期，並回覆給其他生管同
12 仁，來料前一天要跟採購確認來料狀況。這樣才可以掌握來
13 料狀況。」「（法官問：原告會錯是因為沒向採購同仁確
14 認？你有無向採購同仁確認原告有無向採購同仁確認？）我
15 都不知道。」「（法官問：你是原告的主管？照你經驗，原
16 告發生收料錯誤遲延與無法掌握來料進度的真正原因為何？
17 你們有無教原告SOP作業程序？教學程序有無書面紀錄，公
18 司有無存檔？）1. 是。2. 照我的經驗應是原告對SOP作業程
19 序不清楚。3. 有。4. 有書面紀錄。公司新人三個月有考核，
20 關於來料跟收料作業程序，他應該清楚，但原告可能不熟悉
21 程序。」「（法官問：請說明原告未正確掌握廠商來料時程
22 所造成的影響？）來料不清楚會導致收料也遲延，進而造成
23 生產排程困難。」「（法官問：（提示被證15，本院卷一第1
24 07至109頁）請說明原告資料填寫錯誤的狀況？）這份資料
25 是生管部門的，是原告建檔錯誤的資料，桿除線就是我們找
26 出的錯誤，含產品批號錯誤、箱號錯誤、製造日期錯誤、數
27 量錯誤，周恩柔是我們公司品保工程師，錯誤是他找出後修
28 正。」「（原告訴訟代理人問：（提示被證46並告以要旨）E
29 MAIL中1點39分有文字「上次有詢問中國客戶...CE標籤」等
30 語可知錯誤是品管單位看錯，非原告錯誤。）被證46的CE定
31 義與被證15由證人所稱錯誤是不同內容。」「（法官問：

（提示被證46並告以要旨）可否說明被證15有無錯誤？）二者沒有關係。」（法官問：為何將原告從生管工作調整至倉管工作？）主要是原告在生管處理的資料常常出錯。主要是來料日報表常常出錯，其餘同前所述。也無法主動掌握來料狀況，這份工作需要跨部門溝通協調，原告無法勝任，因他不願意跟別人講話，我有詢問過原告，原告回答他是來工作不是來交朋友。倉管也是作業相對簡單且明確的工作，因認原告無法勝任生管工作才調到倉管工作，但還是隸屬同一部門。」（法官問：（提示被證56、57，本院卷二第178頁、第182頁）依照原告刷卡之紀錄，為何原告自109年6月20日開始有刷入紀錄（5成品倉），即進入成品倉之權限？是否原告於109年6月中就有去倉管工作？）1. 原告於109年6月第二週就有去倉管工作。2. 被證56、57才有刷卡紀錄是因為之前是做SOP教育訓練，沒書面紀錄，是原本倉管同仁許峻銜幫原告做的SOP訓練，也是在六月第二週，而原告正式進入成品倉工作是109年8月，109年6月20日的紀錄應為教育訓練的期間，原告教育訓練是從109年6月第二週至109年8月中旬，都是許峻銜協助訓練，沒有任何書面紀錄。」（法官問：針對原告在倉管工作期間所發生的錯誤，如被證50編號5到編號22、即被證8至21（提示被證50、本院卷二第93頁，及被證8至21、本院卷一第93至125頁），請問你如何協助原告？）1. 編號5至22是原告於倉管工作的情形，之前原告都在生管工作。2. 錯誤發生當下我們都有告知原告他出現了錯誤，原告也回應他知道錯誤會修正。我覺得這是基本不該發生的錯誤，所以我也不知道要如何幫助他。」（法官問：方才提到的問題原告是否改善？）錯誤告知他都有改善跟改正，但類似錯誤會持續發生。」（法官問：原告的前手許峻銜在職期間，有無發生過類似方才提到的錯誤？）無。」（法官問：針對原告無法與同事及團隊共事工作，如被證50編號23至28、即被證26至28（提示被證50、本院卷二第94頁，及被證26至28、本院卷一第165至173頁），請問你如何

協助原告？）1. 編號23至28是與同事相處的問題。2. 我認為溝通的問題，我有找原告約談，也告訴他跟同事溝通要互相有訊息傳遞。舉例來說，像是同事拿要入庫的產品給原告，我請原告要回應同事表示收到了或是正在忙無法處理，而原告再次告訴我他是來工作不是來交朋友，這樣可能無法讓其他同仁知道原告是否有收到訊息。後來原告在LINE上告訴同事，請我們把要入庫產品放在某個地方她會再去收貨不用再特別用LINE告訴她，我的解讀是她沒有想要回應同事的LINE或是對話。」「（法官問：方才提到的問題原告是否改善？）沒有改善。」「（法官問：請問你當時為何決定解雇原告？）我決定解僱原告最主要還是原告無法跟同事溝通，看來也不願意溝通。」「（法官問：為何未將原告調至被告公司其他部門？）我們有評估過，因為其他部分還是有溝通協調需求，認為可能還是不適合原告，因為原告欠缺溝通協調能力。」「（法官問：原告於群組說「把要入庫產品放在某個地方她會再去收貨」是否比較便利其他同事？）不會，我們要確認產品收貨時間，同時避免遺失。因為我們無法確認何時原告才會去收而進行後續排程。」」等語（見本院卷2第188~192、204~209頁、110年9月1日、110年10月26日筆錄）

2. 原告主張並無被告所指被證42之各項錯誤，縱有錯誤係因被告未實施適當之教育訓練，主管未告知正確做法、或工作量過大為由所產生、因其他同事所造成之錯誤云云，細鐸證人楊綠淵之前開證詞可知，原告之工作能力及效率均有不足，原告自108年10月17日起至109年5月間，擔任生管部門之工程師，卻欠缺具備製做EXCEL之能力，經常做錯或做慢，工作效率不彰，無故3日以上擱置委外廠商送貨，驗貨，填寫委外回廠日報表之單據填寫錯誤，無法正正確掌握廠商收料及來料時間，造成生產排程困難，經證人楊綠淵提醒後，仍超過3日以上尚未收貨，因原告無法掌握來料狀況，因生產排程需跨部門協調，原告卻以其來工作，不是交朋友等語，

01 拒絕與其他同事協調溝通，始將原告調職至倉管部門，被告
02 自109年6月20日即開始對原告實施3個月SOP之教育訓練，直
03 至109年8月中旬，但被告自109年8月21日起至110年1月26日
04 止，仍發生多達18次錯誤如被證42編號5之22之錯誤，甚至
05 有將國際貨物寄送至倉庫之錯誤，即多達4次如被證42編號
06 7、8、12、13，時間分別為109年9月14日、109年9月15日、
07 109年10月8日、109年11月3日，時間相距甚近，足見其工作
08 態度輕忽，多達二次未將倉庫上鎖，即被證42編號14、19，
09 時間為109年11月30日、110年1月6日，多次核對數量錯誤，
10 縱使經證人楊綠淵基於主管之地位，協助查明原告發生錯誤
11 之原因，亦認定原告不熟悉操作程序所致，原告持續發生前
12 手員工不曾發生之錯誤，原告雖接受證人楊綠淵之指正，仍
13 持續發生不應該發生之錯誤，證人楊綠淵告知原告須回應同
14 事之line，原告卻告知證人只要同事將入庫產品放置於某
15 處，毋庸特別以line告知她，其他同事因無法確認原告何時
16 收貨而進行生產排程，嚴重延宕被告公司之生產流程，原告
17 與其他同事無法正常相處，如被證42之錯誤情形持續發生，
18 將導致原告之其他同事無形增加工作負擔，需經常檢視原告
19 工作內容是否正確，原告未將倉庫上鎖，寄錯貨物，未將貨
20 物正確分類，均嚴重影響被告公司商譽，雖經證人楊綠淵指
21 導、約談、調整工作內容、提供訓練，原告仍無法達成被告
22 公司之要求，顯已造成兩造信賴關係破裂，據此，均足以認
23 定原告對於倉管工作之態度輕忽延宕，顯係「能為而不
24 為」、「可以做而無意願做」，顯係「能為而不為」、「可
25 以做而無意願做」，即違反勞工應忠誠履行勞務給付之義
26 務，揆諸首揭說明，應認原告確有不能勝任工作之情形。

- 27 3. 若勞工之工作內容，特別要求主動積極之工作態度，則其他
28 員工之密切配合，或是以雇主對其充分的信賴為基礎，則勞
29 工主觀上無意願，有能力而不願做而做，雖未必構成情節重
30 大，雇主仍得依據勞動基準法第11條第5款予以解雇（林更
31 盛，資遣解雇，台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義施行二

十年之回顧與展望，第二版，台北，新學林，2009年9月，頁289）。原告任職期間，發生如被告所認定如被證42之錯誤，已如前述，原告於本訴中均否認其發生上開錯誤係基於自己之輕忽或工作能力不佳，並將之歸因於工作量過大，或其他同事之錯誤，被告未善盡教導之責，然上開錯誤為被告及其他與原告共同工作之同事所無法容忍，顯見原告並無改善其缺失之意願，亦欠缺與其他同事溝通、互動之能力如被證43所示，亦不願意聽從證人即主管楊綠淵勸導與其他同事溝通之意願，果原告不能與被告公司其他員工順利溝通、互動，自無法順利完成被告公司所交付之工作，揆之前開說明，原告顯有主觀或客觀上不能勝任被告公司工作之情形（台灣高等法院96年度重勞上字第18號判決亦採此見解）。

4. 勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手段性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。又原告之專長為美工、廣播電視，被告之工作內容，並無可供原告調職之工作，經被告向原告之前任職之昇洋生物科技股份有限公司查證後，原告有「做事不會變通，容易得罪人」「不適合工作需要判斷之工作」「較不會主動與其他人互動，做事情不會變通，容易得罪人」「因老闆對原告不滿意資遣原告」「不希望原告回任，因原告做事不會變通，容易得罪人」之情形，如被證41之工作經調查紀錄可按（見本院卷1第305頁），因，原告原有不擅與他人溝通之情形，致遭前一公司資遣，自無法調動至國內外之業務部門，原告雖稱可從事國內外之業務部門之行政人員或電腦文書工作，如訂單處理或修改云云，但原告於生管部門、倉管部門，已發生多項錯誤如被證

01 42，均因原告欠缺仔細核對及校對之能力，亦欠缺與他人溝
02 通協調之能力，對於其他同事之通知均消極不回應，或拒絕
03 回應如被證43所示，被告自難將原告調動至業務部門，因原
04 告欠缺與他人溝通協調之能力，被告雖已盡力提供訓練、指
05 導、協助，原告仍不斷發生如被證42等錯誤，其他與原告共
06 事之員工亦難與難以溝通之原告共事，被告顯已無其他單位
07 得以安置原告之工作，因此，被告依據勞基法第11條第5款
08 之事由，資遣解雇原告，並未違反懲戒之最後手段性原則，
09 應屬有據。

10 五、綜上述，原告依據兩造間僱傭關係、民事訴訟法第247條、
11 民法第233條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條、
12 第31條第1項之規定，請求確認原告與被告間僱傭關係存
13 在。被告應自110年2月1日起至原告復職日止，按月給付原
14 告4萬2000元，及自各月應給付月薪日之翌日起至清償日
15 止，按年息百分之五計算之利息。被告應自110年2月1日起
16 至原告復職之日止，按月提繳2520元至原告於勞工保險局之
17 勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

18 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
19 回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
21 與判決結果無涉，爰不一一論述。

22 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
23 文。

24 中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
25 勞動法庭 法 官 徐玉玲

26 以上正本係照原本作成

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 110 年 12 月 28 日
30 書記官 黃奎彰