臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第227號

原　　告　邵美玲

訴訟代理人　陳文祥律師(法扶律師)

被　　告　微豐電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　原瑞聖

000000000000000000

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年7月29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、程序方面：

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。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年度台上字第1031號、52年度台上字第1237號、52年度台上字第1240號判決意旨參照）。經查原告主張被告終止兩造勞動契約不合法，兩造間之僱傭關係存在等節，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，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國110年3月15日起任職於被告公司，擔任會計兼業助人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）30,500元。被告於113年6月6日以原告有工作不能勝任之情形，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣原告，並預告將於113年7月6日終止勞動契約，原告最後工作日為113年6月12日，惟原告並無工作不能勝任情事，且被告逕予資遣原告違反最後手段性原則應為無效，兩造間僱傭契約應仍存在，且被告既預示拒絕原告提供勞務，則原告縱未實際提供勞務，應得向被告請求自113年7月7日起至原告復職日止，按月給付薪資30,500元，及依勞工退休金每月提繳分級表計算提繳勞工退休金1,908元至其於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。爰依民法第487條、勞工退休金條例第14條第1項及第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自113年7月7日起至原告復職日止，按月於翌月5日給付原告30,500元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被告應自113年7月7日起至原告復職日止，按月提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告有附表編號1至12所示不能勝任工作之行為，確有勞基法第11條第5款之工作不能勝任情形。被告公司規模僅5-6人，無大型企業之記過、降薪等繁瑣行政懲處制度，訴外人即原告之主管魏卉姍及被告公司法定代理人於發現錯誤時，皆及時於辦公室後方茶水間進行口頭告誡及勸導，被告法定代理人亦常跟主管、員工勸導給予原告改善機會，鼓勵原告進修，惟原告不僅未改善之，其工作態度消極及怠惰情形反而變本加厲，致被告公司主管及員工已無法忍受，且公司內並無其他職缺可供調職，經多次輔導後始為資遣行為，已符合最後手段性原則，被告資遣行為合法，兩造間僱傭關係應不存在。又原告年資為1年以上未滿3年，依勞基法第16條第1項第2款規定預告期間為20日，被告於提前30

日即113年6月6日預告資遣，勞動契約終止日為113年7月6日，惟原告自113年6月13日起即未至被告公司上班。被告已給付原告113年6月薪資29,736元、同年7月之6日薪資及特休未休工資7.5日工資13,571元、資遣費50,495元，以上共計93,802元，原告向被告請求工資及提繳勞工退休金亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷一第117頁）

㈠原告自110年3月15日起任職於被告公司擔任會計兼業務助理，約定月薪30,500元。

㈡被告於113年6月6日以勞基法第11條第5款通知原告於113年7月6日終止勞動契約。

㈢原告之最後工作日為113年6月12日。

㈣原告於111年11月1日曾開錯8 家客戶之發票，而後續已向客戶更換發票。

㈤原告曾於113年間多匯美金80元之貨款給國外客戶。

㈥被告已將113 年6月份及至7月6日之薪資給付原告，並將7.5日特休未休工資一併給付原告，共計43,307元。

四、得心證之理由

原告主張被告並無不能勝任工作之情，被告依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約為不合法，為被告所否認，並以前詞置辯，是本件應審酌者厥為：㈠兩造間僱傭關係是否存在？被告解僱原告是否合法？㈡原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自113年7月7日起至原告復職之日止，按月於翌月5日給付原告30,500元及遲延利息，並請求被告應自113年7月7日起至原告復職日止，按月提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間僱傭關係是否存在？

1.按勞動基準法第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。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98年度台上字第1088號判決意旨參照）。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決意旨參照）。上述所謂「使用勞基法所賦予保護之各種手段」，依照目前司法實務見解可如，若雇主得以申誡、記過、扣薪、調職等較輕微之處分為之，即不得逕以最嚴重之解僱處理。

2.被告抗辯原告有如附表編號1至12之行為，足見原告不能勝任工作，故被告解僱原告為合法等語，為原告所否認。經查：

⑴原告於111年11月1日開錯8家客戶之發票，共19張發票錯誤一情，業據證人即被告公司之主管魏卉珊，及證人即被告公司之員工林孟臻於本院審理時證述屬實（見本院卷一第90頁、第95頁），堪可採認，而證人魏卉珊亦證稱：被告沒有懲處原告，一樣勸導，後來原告陸續有小狀況，還有1次給錯客戶發票，因為客戶發現號碼錯誤，差一點貨款還被扣住，後來客戶有重新承認發票號碼才把貨款給付給我們，但導致我們延遲很久才拿到貨款等語（見本院卷一第90頁），而就被告公司如遇開錯發票之情形應如何處理，證人魏卉珊證稱：如果客戶比較好說話，我們會跟客戶道歉、更換發票給客戶，如果是上市公司的話，比較難處理，我們還是以換發票號碼為主，但比較容易在貨款上被刁難等語（見本院卷

一第91頁）。足見原告雖犯錯，但被告有給予勸導、改正之機會，然原告開錯發票之情形並非偶然、單次發生，且開錯發票亦造成被告公司貨款處理需額外處理更換發票，或是貨款被刁難之問題。

⑵被告主張原告有於112年6月開始在上班時間打瞌睡一節，據其提出原告帶粉紅色外套帽子睡覺之照片為證（見本院卷一第65頁），參以證人魏卉珊於本院審理時證稱：有時候是像照片一樣蒙著頭睡覺，有時候是點頭打瞌睡，差不多到離職前都這樣，被告法定代理人沒有因此懲處原告，都是以勸導原告為主等語（見本院卷一第89頁），且證人林孟臻亦證稱：原告什麼時候睡覺不清楚了，但原告蠻常上班睡覺的，常常上班沒多久就在睡，午休結束後，又開始睡，被告公司有跟原告說帽子不要這樣戴著，如果身體不舒服，可以跟我們說，但後來情況沒有改善，被告公司沒有對原告進行懲處，就是口頭勸導等語（見本院卷一第94至95頁），經核證人所證述原告有於上班時間睡覺之情形均為一致，且與被告所提原告蒙著頭狀似打瞌睡之照片情況相符，堪可採信原告確有於上班時間睡覺，而影響到其本職工作之情形。

⑶原告有於113年5月間，將被告公司一筆應扣除之貨款80多美元匯出給外國廠商之情，業據證人魏卉珊、林孟臻證述屬實（見本院卷一第91至92頁、第97頁），且證人魏卉珊證稱：有提醒原告，國外廠商匯款時，對帳要核對帳款及必須扣除之帳款，原告身為會計人員，這是基本動作，但原告依然沒有扣除這筆貨款，就匯出去給國外廠商，我們有跟廠商反映有多匯80美元匯款，廠商沒有匯回來，因為匯美元時，都還會扣除中間費用，例如手續費等，有時候這個費用就會大於80美元，或接近80美元，所以在小金額上，通常比較沒辦法讓對方匯回來，這筆損失就是暫時放在那裡，也沒有跟原告請求，我們有跟國外廠商提到下次有交易時在金額從中扣除這80美元等語（見本院卷一第91至92頁），證人林孟臻則證稱：我有聽到2次被告負責人有口頭提醒原告要先扣掉80美

元的貨款等語（見本院卷一第97頁），足見原告錯匯80美元之貨款給外國廠商，雖因後續得自後續交易金額中扣除，而無直接造成被告公司之終局損失，然原告因多匯80美元之貨款，亦造成無法及時收受貨款之不利益，且被告亦已事先口頭提醒2次，原告仍未將其扣除。

⑷就被告主張原告遲到屢勸不聽乙情，證人魏卉珊固證稱：原告算常常遲到，但都遲到1至5分鐘，當時公司沒有在做打卡等語（見本院卷一第88至89頁），然證人林孟臻則證稱：原告都9點到，沒有打卡紀錄等語（見本院卷一第94頁），而被告公司並未設置打卡紀錄，為被告所自承（見本院卷二第46頁），就此部分事實，被告另提出原告112年3月份薪資單主張原告有遲到3次以上，因而遭被告扣薪之事實。是因欠缺客觀之打卡紀錄為據，尚難逕認原告有被告主張之經常遲到之情，然被告曾基於原告遲到之緣由，而給予扣薪之懲罰之事實，則足堪採認。

⑸就被告主張原告有於上班期間用手機攝影及拍照同事上班情形，業據證人魏卉珊、林孟臻證述屬實（見本院卷一第90頁、第95頁），參以被告所提113年3月27日上午9時45分許之辦公室錄影，可見原告身著粉紅色外套，舉起手機以鏡頭對向其他同事（見卷附光碟內監視器影像），堪認原告確有以手機拍攝辦公室及同事。

⑹而就上開被告所主張開錯發票及多匯貨款之部分，原告再抗辯稱：原告有向老闆詢問是要下回再扣或是要請廠商先匯回此一款項，如老闆不同意匯費的部分由原告來負擔也可以，被告法定代理人當時說不用、下次再扣即可；更換發票的部分，當時誤將11月開在前一期，事後發現就立即跟客戶連絡做發票的更換，郵資還是原告自己出資，並未造成被告任何損害等語；另就112年9月開錯發票部分，原告再抗辯稱：公司針對新客戶會要求需先支付貨款或部分約50%，有些客戶則需先提供銷貨單或發票才能付款，此客戶雖已先開發票請款，但實體發票是隨貨才會附上，當時是考量到開發票日期

和實際出貨日期已有一些差距，有些收貨部分會有作業上的困擾，才改以當時出貨日重新開立發票，在此之前從沒有客戶反映，隔天有新客戶也是這樣，原告就先跟客戶溝通，客戶說會以收到實體發票為依據，且也並未因此影響公司延遲收到款項等語，可知原告並未否認其多匯80美元貨款，以及開錯發票之情節。而就原告再抗辯泛稱有些客戶需先提供銷貨單或發票才能付款、在此之前從無客戶反映過乙節，原告就此節並未舉證以實其說，此部自難為有利於原告之認定。

⑺就被告公司有無設置考績制度，被告公司並未設置工作規則、考績制度，為被告所自承（見本院卷二第34頁），證人魏卉珊於本院審理時證稱：被告對員工會不會每年打考績，要問老闆，我不會打原告考績，我們是5至6人的小公司，沒有像大公司那麼嚴苛在打考績，例如我們犯錯也沒有懲罰我們，都是用勸說的方式等語（見本院卷一第92頁），而證人林孟臻則證稱：公司每年都會打考績，不會打分數，是看獎金等語（見本院卷一第97頁），由上情足見被告公司為5至6人之公司，並未設立嚴謹的工作規則及考核制度，然審酌被告公司僅為5至6人之小公司，以企業之人力、成本考量，客觀上亦難期待其設立具體客觀之考核、獎懲制度。

3.綜合上情可知，原告自111年11月開始即有開錯8家客戶發票之情事，並於112年9月再次開錯2家客戶之發票，而中間亦陸續就開立發票一事有錯誤之情形，另在處理貨款部分，原告於113年5月間多匯80美元貨款，前開開錯發票及多匯貨款之情節，雖難以認定有造成公司終局財產損害，但業已多次造成公司於會計流程上關於貨款處理及客戶往來之困擾，已難認原告客觀上具備會計專業之能力。又原告有拍攝公司其他員工之情事，且有因遲到遭到被告扣薪之情，此並足以破壞員工與公司間之信賴基礎，並得認原告主觀上有怠忽工作職守。綜合以上觀之，足見原告於自111年起即有多起不能勝任本職會計工作而生之疏失，其客觀能力上應顯然不適任於被告公司之會計工作，且原告屢經被告勸導、扣薪之處分

後，仍未見有改善，應認其主觀上亦無意勝任此項工作，而被告僅為5至6人之小公司，於用盡勸導、扣薪等手段後，客觀上亦無可期待將原告調任其他職務，也難期待被告得採取解僱以外之懲處手段而繼續與原告間之僱傭關係，則被告之解僱，符合解僱最後手段性原則，而屬合法，堪以認定。

㈡原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？原告請求被告應自113年7月7日起至原告復職之日止，按月於翌月5日給付原告30,500元及遲延利息，及請求被告按月提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

如前所述，被告既已於113年6月12日合法終止與原告之勞動契約，則兩造間已無任何契約關係存在，被告自無需繼續給付工資或提繳勞工退休金，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付113年7月7日起之工資及遲延利息，以及請求被告按月提繳勞工退休金，則均屬無據，應無理由。

五、綜上所述，原告請求確認原告與被告間僱傭關係存在，及請求被告應自113年7月7日起至原告復職日止，按月於翌月5日給付原告30,500元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，及請求被告應自113年7月7日起至原告復職日止，按月提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦失所附麗，應併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

民事第六庭　審判長法　官　許瑞東

法　官　許映鈞

法　官　鄭宇宏

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　林怡君

附表：

編號	原告不能勝任工作之行為
1	原告遲到屢勸不聽，且於輪值值日生一個月時，因遲到故未先到辦公室開公司電腦主機系統、伺服器及收音機音樂，致影響同事電腦業務運作。
2	原告自112年6月起於上班時間睡覺，至112年8月開始情形更加嚴重，致同事有會計室事項要求其處理時受影響，原告工作怠惰、消極、我行我素。
3	原告至管理室取件時只取會計相關之包裹或信件，對其他部門信件均置之不理，毫無團隊工作意識，工作態度消極。
4	原告於111年11月1日開錯8家客戶（分別為：日暉、矽芯、台灣貝克、研騰、全球儀器、展躍光電、安科諾號）之19張發票，又於112年9月11日開錯發票，造成客戶抱怨，影響公司信譽，違反勞務給付之忠誠義務。
5	原告於112年3月29日喉嚨沙啞嚴重，經快篩確診為COVID-19，惟拒不返家，經被告公司法定代理人強力要求始返家，造成公司同事恐慌，嗣於112年7-8月長期咳嗽，原告稱有仙女幫忙（附體）故不願就醫，影響同事工作情緒及健康。
6	原告於112年6月9日前後於未報告主管情況下，擅自請4日各1小時的假，不尊重公司規定。

7	原告自112年8月7日起對新進員工進行誹謗被告公司名譽行為，影響被告公司名譽。
8	原告於多次上班期間用手機偷攝影及拍照同事上班情形，影響同事工作，品行不佳。
9	原告於113年3、4月間以手機拍攝公司具業務機密之文件，致公司業務機密有外洩風險，違反勞務忠實義務。
10	原告不服其直屬主管衛卉姍指導，經常態度不佳、口氣大小聲、表現出不屑的樣子，對其他同事亦然，影響辦公室氣氛級主管統御領導，工作態度惡劣，品行不佳。
11	原告無法與被告公司客戶之採購及廠商溝通業務問題，致客戶不滿，影響被告公司信譽。
12	原告無將被告公司法定代理人所告知之外國廠商80多美金貨款扣除，最後仍將該筆貨款匯出，造成被告公司損失。