

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第52號

原告 康舜為

訴訟代理人 劉博中律師(法扶律師)

被告 麥豐密封科技股份有限公司

法定代理人 陳正雄

訴訟代理人 劉師婷律師

複代理人 黃舒敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年2月4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

一、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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，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。查原告主張被告非法解雇原告，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妥之狀態存在，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

01 判決之法律上利益。

02 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或  
03 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
04 條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求確認原告與被告間  
05 僱傭關係係自112年10月15日起繼續存在。被告應自112年10  
06 月15日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告4萬1300  
07 元，暨自各月末日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計  
08 算之利息。被告應給付原告250萬元暨自起訴狀繕本送達翌  
09 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自11  
10 2年9月15日起至原告復職日止，按月提繳2520元至原告於勞  
11 動部勞工保險局之勞工退休金專戶。嗣於115年1月8日具狀  
12 更正第4項聲明為被告應自112年10月15日起至原告復職日  
13 止，按月提繳2520元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休  
14 金專戶(見本院卷3第169-236頁)，揆之前開規定，核屬減縮  
15 應受判決事項之聲明，核無不合，應予准許。

16 貳、實體上理由

17 一、原告起訴主張：其自民國(下同)94年5月5日起受雇於被  
18 告，擔任廠務專員(倉庫管理)，月薪新臺幣(下同)4萬130  
19 0元。原告於108年及109年間因14年長期搬移模具、貨物及  
20 雜物，經診斷為第4、5腰椎、第1薦椎椎間盤突出、下背痛  
21 (以下簡稱系爭疾病)，經專科醫師審查，據醫理見解，符合  
22 職業病，經勞動部勞工保險局109年11月12日保職簡字第109  
23 021148393號函(下稱勞保局函)核定職業病傷病給付在案。  
24 原告於109年4月提出公傷病假申請，被告拒絕之，原告只好  
25 先以普通傷病假、事假、特休等假別申請完後，惟經醫院治  
26 療復健無法痊癒，申請新北市勞資爭議調解爭取於109年10  
27 月14日至109年12月11日留職停薪，另於109年12月21日至11  
28 1年12月11日申請育嬰留職停薪2年，繼續治療復健系爭職業  
29 病。原告於111年12月12日復職至製造部擔任檢修員，1被告  
30 依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，於112年10月  
31 14日資遣，參照最高法院92年度台上字第1979號及臺灣高等

01 法院93年度勞上易字第26號判決意旨，本件原告於111年12  
02 月復職調任至製造部擔任檢修作業員，惟被告未作檢修作業  
03 員之員工教育訓練，未提供輔助工具，要求原告徒手或自費  
04 採購工具以完成指標，其他同仁允許加班以12小時完成KPI  
05 指標，卻要求原告不能加班，在8小時內完成KPI指標。該KP  
06 I演算公式不公開不透明，完全由主管自由心證。環境惡  
07 劣，嚴重空氣汙染、無通風、吸入過多廢氣有健康及公共安  
08 全危害。製造部副理多次針對性言詞，原告多次在檢討報告  
09 及口頭向上級主管反應，卻未得到回應及改善，原告積極努  
10 力完成KPI指標，僅因被告公司不公平不合理之對待，導致  
11 無法完成KPI指標，並非依誠信原則，以客觀態度評斷原告  
12 是否不能勝任所擔任之工作。被告於原告治療系爭職業病期  
13 間，於112年10月14日終止兩造間之勞動契約，被告已違反  
14 勞基法第13條、職業災害勞工保護法(下稱災保法)第84條之  
15 強制規定，原告自得主張自112年10月15日起至原告復職日  
16 止，按月於每月5日給付原告4萬1300元，並得請求被告給付  
17 職業災害失能補償金12萬3900元、勞動能力減損173萬8316  
18 元、病假扣薪6萬1920元及精神慰撫金57萬5864元。綜上，  
19 爰依侵權行為、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認  
20 原告與被告間僱傭關係係自112年10月15日起繼續存在。被  
21 告應自112年10月15日起至原告復職日止，按月於每月5日給  
22 付原告4萬1300元，暨自各月末日之翌日起至清償日止，按  
23 年息百分之五計算之利息。被告應給付原告250萬元，暨自  
24 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之  
25 利息。被告應自112年10月15日起至原告復職日止，按月提  
26 繳2520元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。並  
27 願供擔保請准宣告假執行。

## 28 二、被告則以：

### 29 (一)就系爭職業病部分：

- 30 1. 被告考量原告腰部受傷，不宜搬運重物，將原告調職為製造  
31 部成型機操作員，然原告對此調任決定有異議，經調解成立

01 原告同意調任檢修作業員，並有2個月之適應期，嗣原告以  
02 治療腰傷為由向被告申請留職停薪，惟因原告未提出任何證  
03 據，故被告並未准予。後原告於調解會議中提出臺大醫院10  
04 9年10月22日之診斷整明書，請求被告准予留職停薪進行腰  
05 傷之復健、休養，經調解成立原告自109年10月14日至同年1  
06 2月11日留職停薪共58天，原告並接續於109年12月21日至11  
07 1年12月11日申請育嬰留職停薪，准假共721天，合先敘明。

08 2. 參照最高法院110年度台上字41號及臺灣高等法院台南分院1  
09 06年度勞上字第10號判決意旨，自勞保局函觀之，可知原告  
10 向勞保局申請者，係108年2月22日至109年8月18日期間之職  
11 業傷病給付，雖經專科醫師審查，依醫理見解符合職業病認  
12 證，然勞保局亦認定復健治療之合理休養期間為3個月，所  
13 請傷病給付至108年5月22日止為合理，此日期距被告向原告  
14 預告終止勞動契約之112年9月14日，已逾4年，該勞保局之  
15 認定，焉得據為原告主張現患有職業病，處於醫療期間之依  
16 據？另原告停止工作之期間共計779天，原告復職工作9個月  
17 始受被告預告終止勞動契約，斯時難認原告之工作能力仍未  
18 復原，且原告一方面主張以勞保局函罹患職業病，另一方面  
19 又無視該函認定合理之復健、治療期間，將證據切割分別認  
20 定，自難憑採。

21 3. 又原告雖提供臺大醫院之診斷證明書(即原證1、7)為其罹患  
22 職業病之憑據，然該診斷證明書僅分別表示原告目前正於該  
23 院進行職業病評估；原告曾申請勞保局傷病給付並前往怡仁  
24 醫院接受診治，皆未認定原告罹患職業病，事前開診斷證明  
25 書接無從作為原告主張其罹患職業病之依據。更甚者，原告  
26 雖向勞保局申請自108年2月22日之職業傷病給付，惟遲至10  
27 9年8月4日始赴聯新國際醫院接受門診復健治療，並復健至  
28 同年11月底即停止，111年2月24日方再行前往怡仁醫院接受  
29 門診、安排復健治療，是原告主張有傷病但未見其積極進行  
30 復健，原告未進行工作之時間779日、復職工作9個月後，主  
31 張自身仍處於勞基法第13條、第59條規定之醫療其間，自難

01 為憑採。

02 (二)就原告不能勝任工作部分

03 1. 參照最高法院111年度台上字第1820號判決意旨，本件被告  
04 公司之KPI指標，係綜合各項數值、計算、衡量勞工工作成  
05 效之指標。被告聘雇勞更提供勞務供給，固有KPI指標之紀  
06 錄，然計算上，係將產能達成率以50%權重、主管考核10%權  
07 重、FQC(批退率，或稱批退數)10%權重、標準不良率10%權  
08 重，合計所得。又其中所謂產能達成率，係勞工應達成工作  
09 量與實際達成工作量之比率。以本件而言，係以1小時為單  
10 位，由每個產品每小時應產出的數量累積換算而得，是產能  
11 達成率與KPI指標實為不同之數值項目、且兩者皆係以勞工  
12 工作效率之平均數值為計算邏輯，非單純以工作時數總量之  
13 多寡、是否加班、當日生產總量等因素為據，原告之主張實  
14 有誤解，不足為採。

15 2. 次查，原告於111年12月12日復職後，工作逾半年皆能維持  
16 至少70%以上之產能，其中三個月甚至能達成80%以上之產  
17 能，期間112年4月20日、5月25日亦與其他同仁一同參與過2  
18 次教育訓練。然原告於同年6月間開始出現零星日數工作產  
19 能低落之情況，被告並於同年7月7日安排教育訓練，並使原  
20 告與其他同仁一同參與，惟至同年8月份，原告之當月平均  
21 產能仍降至55%，故被告再度安排原告與其他同仁參與同年8  
22 月29日之教育訓練，至同年9月14日止，原告工作9天仍有6  
23 天之產能未達50%，最低甚至僅有35.98%。原告於112年8月  
24 份產能嚴重下降後，曾於112年9月1日之後製異常檢討書  
25 上，就當日產能低至37.2%之情形表示不知如何改善，此工  
26 作並非其專業與專長。然就112年9月1日與9月12日，兩天就  
27 相同工序、型號之工作，兩天產能相差近60%，顯見原告實  
28 為具備檢修職務之工作能力，卻怠於履行自身之勞務給付義  
29 務，自與勞基法第11條第5款之規定及前開判決意旨，對於  
30 所擔任之工作卻不能勝任之要件相符，被告依法預告終止兩  
31 造間勞務契約，洵屬有據。

01 (三)就勞動能力減損、精神慰撫金、病假扣薪部分：

- 02 1. 按民法第184條及195條第1項之規定、另參照最高法院48年  
03 台上字第481號判決意旨，然並未見原告就職場霸凌等損害  
04 或故意或過失、因果關係舉證之、所受損害係民法第195條  
05 第1項之規定之何項人格權等有所敘明，亦無任何事證依  
06 據，自難單憑原告泛言而認有此損害事實，故原告就此部分  
07 主張，當無可採。且被告公司工作環境為安全無虞如被證1  
08 1。原告主張被告公司工作環境惡劣、空汙嚴重云云，並非  
09 可採。
- 10 2. 臺大醫院之鑑定報告之評估結果難以採信。且原告於109年1  
11 1月12日確認職業病，於113年2月17日使起訴請求損害賠  
12 償，已罹於請求權時效。
- 13 3. 原告主張雙肘側邊疼痛部分，並未經認定為職業病，被告自  
14 不負損害賠償責任。
- 15 4. 勞保局認定原告職業病之合理休養期間為108年2月22日起至  
16 108年5月22日止，給付共2萬580元。原告於108年4月至6月  
17 共請病假19日，扣薪1萬5903元，被告已將病假轉為公傷  
18 假，抵充後，被告並無積欠病假扣薪。

19 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
20 行。

21 三、兩造不爭執之事項（見113年7月30日筆錄，本院卷1第512至  
22 514頁）：

- 23 (一)原告自94年5月5日起受雇於被告，擔任廠務專員，負責搬移  
24 模具及貨物、雜物，月薪4萬1300元。
- 25 (二)原告因罹患系爭疾病，申請自108年2月22日起至109年8月18  
26 日聲請職業傷病給付，經勞工保險局核准108年4月12日、同  
27 年4月15日、同年4月17日起至4月19日、4月24日、4月29日  
28 起至4月30日，5月6日、5月9日起至5月10日，5月15日、5月  
29 20日、5月22日，共14日之傷病給付，有原證2勞保局函文可  
30 按（見本院卷1第27頁）。
- 31 (三)原告於109年10月12日聲請勞資爭議調解，經兩造調解，有

01 原告自109年10月14日起至109年12月11日留職停薪共58日，  
02 自109年12月21日起至111年12月11日聲請育嬰留職停薪2年  
03 共779日，有被證3之新北市政府勞資爭議調解紀錄及被證4  
04 之育嬰留職停薪申請書可按(見本院卷1第231-234頁)。原告  
05 於111年12月12日復職。

06 (四)被告於112年9月14日依據勞基法第11條第5款之規定，終止  
07 勞動契約，並於112年10月14日資遣原告，有原告提出原證3  
08 之資遣員工通報名冊可按(見本院卷1第31頁)。

09 (五)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證  
10 4之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按(見本院卷1第33  
11 頁)。 □

#### 12 五、本件爭點如下：

13 (一)被告於112年9月14日終止勞動契約時，是否為原告之職業  
14 病之醫療期間？

15 原告主張被告於112年9月14日終止契約時，原告仍在職業病  
16 醫療期間，被告不得終止契約云云，並提出原證2之函文、  
17 原證1、5、6、7、8、9、26、27、28之診斷證明書，然為被  
18 告所否認，並以前詞置辯，經查：

19 1. 參酌原證2之勞保局函文(見本院卷1第27-29頁)，及本院卷2  
20 第123-125頁勞保局函文所示，原告聲請傷病給付自108年2  
21 月22日起至109年8月18日止，經勞保局核定108年4月17日起  
22 至108年6月25日止，為復健治療合理休養期間，核發傷病給  
23 付共2萬580元，從而，原告罹患系爭疾病之合理治療期間至  
24 108年6月25日止。則被告於112年9月14日終止契約時，原告  
25 並非職業病期間，至為明確。

26 2. 原證1之診斷證明書於109年10月22日核發，記載原告正在進  
27 行職業病評估中(見本院卷1第25頁)，原證5、6、9、26、2  
28 7、28之診斷證明書分別於112年9月20日、112年9月22日、1  
29 13年3月14日、113年11月14日、113年11月7日、113年11月1  
30 1日核發，亦無明確記載原告是否為職業病(見本院卷1第39-  
31 41、143頁、本院卷2第247-251頁)，原證7、8之診斷證明書

01 分別於112年10月12日、113年3月14日核發，記載依據勞保  
02 局函文（即原證1函文）有陳述依據醫理見解，原告所罹系  
03 爭疾病符合職業病認定等語（見本院卷1第43、141頁），依據  
04 其文義為轉述原證1函文之內容所示，系爭疾病為職業病，  
05 並未說明原告於112年10月14日終止契約時尚在職業病治療  
06 中，從而，原告前開主張，並非可採。

07 3. 原告因未提供完整之職業病暴露資料，臺大醫院無法進行職  
08 業病評估，有臺大醫院函文為證（見本院卷1第277頁），準  
09 此，本件既未經台大醫院鑑定是否職業病，則原證7、8臺大  
10 醫院之診斷證明書自無從認定原告於112年10月14日終止契  
11 約時尚在職業病，況原告於113年11月12日具狀不聲請職業  
12 病鑑定等語（見本院卷2第241頁），從而，原告主張被告於  
13 112年10月14日終止契約時，原告尚在職業病之醫療期間等  
14 事實，並未舉證以實其說，難以採信。

15 4. 原告於108年2月22日聲請傷病給付，依據原證2勞保局函文  
16 合理治療休養期間為3個月，並計算至108年6月25日止，已  
17 如前述，然原告自109年10月14日起至109年12月11日請病假  
18 留職停薪58日，自109年12月21日起至110年12月11日育嬰留  
19 職停薪721日，共計治療779日，依據原證2勞保局函文推  
20 算，原告早應已治療完畢，且原告長達779日之留職停薪期  
21 間（即未工作期間），卻未積極復健，則原告主張於112年1  
22 0月14日仍在系爭疾病之醫療期間，自非真實。被告據此終  
23 止契約，應屬有據。

24 (二)被告依據勞基法第11條第5款之規定，因原告不能勝任工作  
25 為由，終止勞動契約是否理由？

26 原告主張其仍在職業傷病之醫療期間，被告不得終止勞動契  
27 約，被告調任原告至檢修作業員，卻未給予員工教育訓練  
28 ，未提供輔佐工具，要求原告徒手或自費採購工具完成指  
29 標，要求原告不能加班，需在8小時完成KPI指標，KPI演算  
30 公式不公開不透明，全由主管自由心證，空氣品質不佳，環  
31 境惡劣，副理針對性言語，原告受到不公平及不合理之對

01 待，導致無法完成KPI指標云云，然為被告所否認，並以前  
02 詞置辯，經查：

- 03 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  
04 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在  
05 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  
06 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經  
07 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，  
08 是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，  
09 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行  
10 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  
11 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契  
12 約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上  
13 字 第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅  
14 指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任  
15 工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無  
16 意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。  
17 此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇  
18 關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法  
19 院86年 度台上字第82號判決意旨參照）。勞基法第11條  
20 第5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積  
21 極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學  
22 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  
23 「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，  
24 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  
25 本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟  
26 發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號  
27 判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，  
28 向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品  
29 行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主  
30 觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務  
31 給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸

01 責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞  
02 工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇  
03 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  
04 說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客  
05 觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成  
06 工作之情形者

07 2. 原告原擔任廠務專員，被告於109年6月15日將原告調職至製  
08 造部成型機操作員，因原告不同意調職而聲請勞資爭議爭議  
09 調解，被告已於109年9月17日勞資爭議調解時公開KPI指標  
10 資料，供原告檢視考核辦法，並給予2個月適應期，適應期  
11 間之出勤資料，被告不得列入績效考核等情，有被告提出被  
12 證3之勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第227-229頁），準  
13 此，原告調任至檢修員，已知悉工作內容及KPI指標資料及  
14 考核辦法，至為明確。

15 3. 原告於112年12月12日申請復職，自112年1月3日起至112年8  
16 月2日止，原告之產能達成率為100%至70%，僅有數日達成率  
17 低於50%，期間曾因產能達成率較低，與其他員工一同教育  
18 訓練，有被證5之教育訓練執行紀錄表為憑，教育訓練日期  
19 為112年4月20日、112年5月25日、112年7月7日、112年8月2  
20 9日（見本院卷第235-238頁）。原告經4次教育訓練後，原  
21 告於112年9月1日至112年9月7日產能達成率反而大幅下降為  
22 37.2%、49.4%、46.1%、46%、35.988%，又於9月12日產能卻  
23 高達94.6%，有被證6之112年後製成生產紀錄表、被證7之後  
24 製人員產能達成率筆可按（見本院卷第239-244、247頁），  
25 原告於112年9月1日記載此工作並非原告之專業和專長，有  
26 被證8之後製異常檢討書可按（見本院卷第249頁），綜上各  
27 情，原告於111年12月12日復職時客觀上具有檢修職務之工  
28 作能力，主觀上亦有意願擔任檢修員，故長達8個月之產能  
29 達成率已完全符合被告公司之標準，但自112年8月起，原告  
30 無故產能達成率大幅下降，於112年8月4日起至11年9月1日  
31 製作後製異常報告書時陳述：被告公司提供工具不良、空氣

01 環境不佳、提供工作服造成皮膚損害、座椅不符合人體工  
02 學、造成低頭頸椎受傷、長時間作業造成手臂痠痛劇烈、腰  
03 痛無法持續、指標不合理、良品標準不一、產品異常太多  
04 難以判斷、工序複雜無正確手法、不重視員工問題、製造部  
05 副理說話大聲亂刁不舒服、書寫檢討書備感壓力、工作環境  
06 燈光不足，造成眼睛疲倦不舒服很傷眼睛、產品太小看久會  
07 有睡意、異常品不能報不良品等事由，主張不適合此份工  
08 作，但被告之主管A 0 1已依據原告之要求盡力改善，原告  
09 仍不滿意，原告於112年9月1日記載此工作並非原告之專業  
10 和專長，有被證8、10之後製異常檢討書可按（見本院卷第2  
11 49、第253-260頁），被告公司之經理A 0 2於本院審理時  
12 證述，因原告無法勝任檢修員之工作，曾與原告協商時，依  
13 據原告之專長審核被告公司當時之職缺，均需相當之專業能  
14 力包括外文能力、機械適圖及繪圖能力，如品保、研發、製  
15 程工程師，而原告原擔任廠務工作，並未具備相關之專長，  
16 原告卻稱欲擔任主管一職等情（詳如後述），足見，原告並  
17 非客觀上不能完成工作，應為主觀上並無意願完成工作，卻  
18 怠履行自身勞務給付義務，經4次教育訓練仍未改善，原告  
19 可為而不為，經原告就產能下降一節提出檢討，並經領班確  
20 認後回覆，原告於復職時工作表現正常且達到被告之標  
21 準，卻於工作8個月後無法勝任工作導致被告終止勞動契  
22 約，自符合勞基法第11條第5款之事由，應可認定。

- 23 4. 證人A 0 1即被告公司之領班於本院審理時證述：「(法官  
24 問:原告在擔任檢修作業員前，被告公司是否有提供相關的教育訓練?) 每次有發任何一項產品的時候，有一對一的口  
25 頭教學，書面的話，有一次的書面教育訓練。」「(法官問:  
26 進行檢修作業時，是否可能會使用工具?如有，會使用  
27 到哪些工具?) 1. 是。2. 尖嘴鉗、斜口鉗、剪刀，還有一些  
28 刮刀，大概是這樣。」「(法官問:被告公司在原告一開始負  
29 責檢修工作實有無提供工具?) 公司有提供工具，但是如果  
30 說不順手的話，可以自備。」「(法官問:被告公司提供工具  
31

01 後，原告有無反應工具太小的問題？如有，被告公司如何處  
02 理？)1. 有。2. 我有提報上級，有提供給原告較大的工  
03 具。」「(法官問:原告是否曾向公司反應座位不符合人體工  
04 學長時間低頭造成頸椎傷害？如有，被告公司如何處理？)  
05 1. 有。2. 提告給上級，上級有替他換較大的桌椅。」「(法  
06 官問: 原告是否曾向公司反應長時間作業造成手掌臂酸  
07 痛劇烈無法持續?)沒有。」「(法官問: 原告是否曾向  
08 公司反應燈光不足加上陽光照射造成眼睛傷害無法持續？如  
09 有，被告公司如何處理？)1. 有。2. 我向上級反應，我們有  
10 貼遮光，還有提供檯燈。」「(法官問:證人是否知道被告公  
11 司關於檢修作業員之K P I及產能達成率如何計算?)我知  
12 道。」「(法官問: 被告公司關於檢修作業員之K P I及  
13 產能達成率之合格標準為何?)就是達成率。」「(法官問:  
14 通常產能達成率低於多少時，被告公司會要求檢修作業員填  
15 寫後製異常檢討書?)低於80%。」「(法官問:一般來說，  
16 如果檢修作業員在當天正常8小時工時內無達成標準的產能  
17 達成率時，檢修作業員是否會要求加班?)如果要加班，數  
18 量的等比會增加，沒有辦法用加班來補足產能達成率。」  
19 「(法官問:原告於112年12月復職後，是否曾因為產能可能  
20 未達標準而要求加班?被告公司是否從未同意原告加班?不  
21 同意的理由為何?)1. 他有要求。2. 不同意。3. 因為我們有  
22 三個月的觀察期，他沒有辦法達成八小時工作的產能達成  
23 率。」「(法官問:被告公司是否有因為原告之產能達成率較  
24 低，給予原告教育訓練?)有。」「(法官問:(提示被證5  
25 第1頁)證人是否有在該「即時報工程式操作介紹」教育訓  
26 練執行紀錄表之參加人員簽到?該教育訓練內容為何?上課  
27 時間多久?講師是如何授課?被告公司有無追蹤訓練成  
28 效?)1. 是。2. 即時報工的電腦程式。3. 沒有記得很清楚。  
29 4. 我們是到五樓上即時報工，應該是老師站在前面講。5.  
30 有，就是報工速度會較快。」「(法官問:(提示被證5第2  
31 頁)證人是否為該「毛邊判定方式說明」之講師?該教育訓

01 練內容為何？上課時間多久？證人的授課方式為何？被告公  
02 司有無追蹤訓練成效？）1. 是。2. 就是判定的標準。3. 忘記  
03 了。4. 我是一對一的講。5. 我不清楚。」「(法官問：(提示  
04 被證5第3頁) 證人是否為該「檢修包裝工作指導新增內容宣  
05 傳」之講師？該教育訓練內容為何？上課時間多久？證人的  
06 授課方式為何？被告公司有無追蹤訓練成效？）1. 是。2. 教  
07 育他們如何檢修跟包裝的作業。3. 大概10分到15分鐘。4. 一  
08 樣是一對一。5. 不清楚。」「(法官問：(提示被證5第4頁)  
09 證人是否有在「績效計算」教育訓練執行紀錄表之參加人員  
10 簽到？該教育訓練內容為何？上課時間多久？講師是如何授  
11 課？被告公司有無追蹤訓練成效？）1. 是。2. K P I 達成率  
12 計算方式。3. 忘記了。4. 上台講。5. 忘記了。」「(法官問：  
13 原告每天負責的型號及工序由何人決定？）我。」「(法官  
14 問：原告任職檢修作業員時，同部門之員工人數多少？男女  
15 比例多少？同部門的女性檢修作業員是否會要求較困難的型  
16 號或工序交給原告或同部門男性外籍移工施作？）1. 現在大  
17 概七到八個人。2. 男生二人，女生大概五、六人。3. 沒有，  
18 大家都一樣。」「(法官問：提示本院卷第235頁(教育訓練  
19 執行紀錄表)，原告為111年12月12日育嬰留停復職後，被  
20 告公司有無給原告教育訓練？共有幾次？）1. 有。2. 管理部  
21 一次，我的有一次。」「(法官問：提示本院卷第247頁(被  
22 告公司4F員工之產能達成率)原告之工作績效或產能之達  
23 成率是否正常？)起初是達成率還OK，112年3月有一次  
24 達成率偏低，中間有起起落落，忽高忽低的達成率。」  
25 「(法官問：提示本院卷第249頁(後製異常檢討書)被告公  
26 司在何種情形下，會請員工填寫後製異常檢討書？)1. 達成  
27 率過低，或是不良、退貨，一些時常發生製程的問題。2. 這  
28 個已經是行之多年，書面的規定我不清楚，我擔任後製作業  
29 員時，我也有寫過，我現在擔任領班，也是有寫過。」  
30 「(法官問：承上，請證人針對原告於後製異常檢討書上表示  
31 可能之原因(諸如：工具太小、指標不合理、座椅不符合人

01 體工學、燈光不足、工序複雜、標準不一)致生績效達成率  
02 偏低之情形，具體說明公司之處理情形?)工具太小，我們  
03 一樣提報上級，給他較大合手的工具，燈光不足，也是有檯  
04 燈，燈光太強，公司有去貼隔熱的，工序複雜，我們開給原  
05 告的都是最簡單，只要拆毛邊或是包裝，標準不一，這是研  
06 發建立的，每個人操作標準都是一樣。」(法官問:只有原  
07 告反應標準不一嗎?)是，因為相同的產品，我有去問後製  
08 人員，他們說都可以達得到這個標準。」(法官問:提示本  
09 院卷第251頁(後製人員K P I產能達成率)請證人說明一  
10 下公司生產部門K P I考核內容?員工是否有機會透過正常  
11 程序瞭解K P I之考核內容?原告是否知悉自己之K P I考  
12 核過程及內容?)1.有不良率、退貨、達成率過低，還有請  
13 假方面的。2.可以，現場有電腦供自行查詢，如果要透過領  
14 班查詢，也是可以。3.他知道，在他入職楊梅廠的時候，管  
15 理部也有對他一對一的教育訓練。」等語(見本院卷第517-  
16 527頁、113年7月30日筆錄)準此，依據證人證詞，被告已  
17 給予明確之KPI標準，並實施教育訓練改善其工作效率等事  
18 實，原告前開主張，自非可取。

19 5. 證人A 0 3即被告公司之協理於本院審理時證述:「(法官  
20 問:為何原告於109年9月17日將原告調任至檢修作業員?)  
21 因為原告講說他有受到職業傷害，雖然還叫他去指定醫院認  
22 定，但是原告認為不適合搬重，不適合久站，後來他到新北  
23 市勞工局請求調解，調解雙方同意調任檢修作業員。」

24 「(原告訴訟代理人問:提示被證8，證人剛才表示原告有反  
25 應檢修員不是他的專業，是否就是被證8的後製異常檢討書  
26 下面記載的相關等語?)事實上，這是對他整個工作不如預  
27 期偏低在做檢討，我們發現以前原告可以表現很好，但是最  
28 後他寫的都是同樣的內容，我們認為以前可以做很好，現在  
29 不好，主觀上就沒有意願去改善，最後檢討報告到最後，都  
30 是同樣的內容。」(原告訴訟代理人問:公司認為原告沒有  
31 意願改善，公司有沒有討論將原告改調到其他單位?)我有

01 去管理部門同仁去評估，管理部認為原告說他不能搬重，不  
02 能久站，我們有研發的部門，但原告不能做，楊梅廠就剩下  
03 研發、品保、現在技術人員，基本上都需要機械製圖相關技  
04 能，都是統計相關的概念，我們評估後是說原告沒有這方面  
05 的背景，這個不是短時間訓練可以達到，我們事實上都有考  
06 量，如果可以安排的，我們盡可能去做。」「(原告訴訟代  
07 理人問:五股廠那裡，有無考慮原告可以調到相關單位?)  
08 五股廠是另外做電子業半導體的相關產業，都是無塵室，我  
09 們沒有做這樣的考量。而且在楊梅廠上班也是經過兩造協商  
10 同意的。」等語(見本院卷第527-531頁、113年7月30日筆  
11 錄)，依據證人證詞，兩造經勞資爭議調解後協商後，原告  
12 調職至檢修員，被告已盡解雇最後手段性原則安排原告之工  
13 作，但原告並無相關專長，無法調任原告至研發、品保、統  
14 計、技術人員。

- 15 6. 證人A 0 2即被告公司之經理於本院審理時證述:「(法官  
16 問:證人是否於112年9月間向原告表示被告公司主管會議經  
17 常聽見原告的名字，被告公司董事長訊問為何原告仍在職?  
18 並指示盡快處理原告的事情?)我說明一下，每日早上主管  
19 會開會，會檢討異常項目跟追蹤、工作進度，因為原告一直  
20 都有產能達成率不足的問題，所以他的主管都會提報這件事  
21 情，所以一直聽到原告的名字。董事長並沒有詢問原告為何  
22 還在職，他是要求原告的部門主管協助改善原告的工作情  
23 形，因為原告之前都做得到，8月份都做不到。」「(法官  
24 問:被告公司是否已K P I或產能達成率認定檢修作業員的  
25 績效?K P I或產能達成率的合格標準為何?若不合格，公  
26 司會如何處理?除原告外，是否有員工因為K P I未達標準  
27 而遭公司資遣?)1.不是，我們是用產能達成率。2.每張流  
28 程單會列出工序一個小時要作成多少數量，這是產能達成  
29 率，K P I由四個部分組成，一是主管考核、二是產能達成  
30 率、三是有無被驗退，四是良率。3.都不合格，就會去寫檢  
31 討單。4.有一位。」「(法官問:原告是否曾向被告公司反

01 應不適合擔任檢修作業員？原告是否有表達想到轉調至品管  
02 人員？被告公司如何處理？）1. 他有向我轉達過，112年9月  
03 初訪談的時候，原告有提過。2. 他沒有跟我表達這樣，我有  
04 詢問他公司內什麼工作比較適合他，他說他比較適合當主  
05 管。3. 我是管理部，我有負責招募的工作，我有依據原告的  
06 專長去審核公司當時的職缺，當時有研發工程師、製程工程  
07 師、品保工程師、還有內部的物流人員。而研發、製程、品  
08 保，都要有一定程度的外文能力，也要有機械識圖跟繪圖的  
09 能力，這跟原告專長不符，比較符合是內部物流人員的工  
10 作，但是原告有腰傷的工作，這工作需要搬運，長期走動，  
11 不適合原告，當時沒有主管的職缺，原告的專長適合是在倉  
12 庫這塊，但沒有職缺，所以進行安排。」「(法官問:有無品  
13 管的工作?) 他沒有跟我講，但當時原告也沒有品保的專  
14 業，也沒有品管的專業，因為需要做統計，當時也沒有品管  
15 的職缺。」「(法官問:被告公司是否原本想要原告自動離  
16 職? 證人是否曾向原告表示係你為原告爭取到資遣費?) 1.  
17 在我到職之後，沒有這件事。2. 我有跟原告說明，他的績效  
18 如果不改善，就會被資遣，我跟他這麼提。」「(法官問:提  
19 示本院卷235頁(教育訓練執行紀錄表)，原告為111年12月  
20 12日育嬰停復職後，公司有無給予證人教育訓練? 共有幾  
21 次?) 1. 管理部做整體性的教育訓練。2. 到原告離職前有四  
22 次。」「(法官問:提示本院卷247頁(被告公司4F員工產能  
23 達成率)原告之工作績效或產能之達成率是否正常?) 112  
24 年3月、5月、6月、8月、9月不正常。」「(法官問: 提  
25 示本院卷第249頁(後製異常檢討書)，被告公司在何種情  
26 形下，會請員工填寫後製異常檢討書? 是否有公司規定可  
27 參?) 1. 剛剛有提過，相同錯誤重覆發生，或是不同的錯誤  
28 一直發生。2. 我們是依據 I S O 矯正與預防措施跟管理的 P  
29 D C A 的架構下去建立這個制度，沒有書面。公司相沿的這  
30 個架構的精神與習慣。」「(法官問:提示本院卷第251頁  
31 (後製人員 K P I 產能達成率) 請證人說明一下公司生產部

01 門K P I之考核內容？員工是否有機會透過正常程序瞭解K  
02 P I之考核內容？原告是否知悉自己之K P I考核過程及內  
03 容？）1. 如前所述。2. 有。3. 我不知道他自己知不知道，理  
04 論上應該會知道。我們有做教育訓練會讓他知道。」「(法  
05 官問:請證人說明一下公司決定通知原告為資遣之過程?) 9  
06 月初我與原告訪談兩次，第一次是告訴他七月以前績效還可  
07 以達到公司接受的程度，八月都很低，希望原告改善，不然  
08 就會資遣，原告說這不是他的專長，沒有辦法改善，中間原  
09 告請假，原告回來上班後，我去找原告談，第二次談完之  
10 後，原告還是說沒有辦法改善，不適合作這個工作，我們就  
11 走資遣的程序。資遣前，我有問原告公司裡面有無什麼工作  
12 適合他的，他說主管職適合他，其他如前所述。」「(法官  
13 問:請證人說明公司在決定資遣原告前，有無其他適當之職  
14 務、工作可以安置原告？或是有工作適當訓練後可以勝任之  
15 職缺?) 1. 如前所述。2. 如前所述，那些工作需要長時間的  
16 訓練。」等語。(見本院卷第531-535頁、113年7月30日筆  
17 錄)，依據證人證詞，被告已盡解雇最後手段性原則安排原  
18 告擔任被告公司之其他工作，但原告並無相關專長，無法調  
19 任原告至研發、品保、統計、技術人員。自無從調任其他職  
20 位。

21 (三)原告請求確認僱傭關係存在，並請求自112年10月16日起之  
22 薪資及其利息，按月提繳勞工退休金，是否有理由？

23 被告依據勞基法第11條第5款之規定，因原告不能勝任工作  
24 為由，終止勞動契約，為有理由，原告請求確認僱傭關係存  
25 在，並請求自112年10月16日起之薪資及其利息，按月提繳  
26 勞工退休金，並無理由，應予駁回。

27 (四)原告依據兩造雇傭契約，勞動法令、侵權行為之規定，請  
28 求被告給付職業災害失能補償金12萬3900元、勞動能力減  
29 損173萬8316元、病假扣薪6萬1920元及精神慰撫金57萬586  
30 4元，是否有理由？

31 1. 職業災害失能補償金12萬3900元部分、勞動能力減損173萬

01 8316元部分：

02 原告因未提供完整之職業病暴露資料，臺大醫院無法進行  
03 職業病評估，有臺大醫院函文為證（見本院卷1第277頁），  
04 準此，原證7、8臺大醫院之診斷證明書自無從認定原告於1  
05 12年10月14日終止契約時尚在職業病，況原告於113年11月  
06 12日具狀不聲請職業病鑑定等語（見本院卷2第241頁），  
07 從而，原告主張原告罹患職業病等事實，並未舉證以實其  
08 說，其請求職業災害失能補償金12萬3900元部分、勞動能  
09 力減損173萬8316元，並無理由。

10 2. 病假扣薪6萬1920元部分：

11 勞保局認定原告職業病之合理休養期間為108年2月22日起  
12 至108年6月25日止，給付共2萬580元，有原證2勞保局函文  
13 （見本院卷1第27-29頁）及本院卷2第123-125頁之勞保局函  
14 文可按，原告於108年4月至6月共請病假19日，扣薪1萬590  
15 3元，被告已將病假轉為公傷假，抵充後，原告請求被告給  
16 付病假扣薪，並無理由，應予駁回。

17 3. 精神慰撫金57萬5864元部分：

18 原告主張因長期搬運重物導致罹患系爭疾病，並因此雙肘  
19 側邊疼痛之傷害，且之前申請請公傷假卻遭被告拒絕，並  
20 將原告調職，經勞資爭議調解後，聲請留職停薪及育嬰留  
21 職停薪，復職時遭被告要求自願離職，復職之工作要求原  
22 告天天寫檢討報告書，KPI指標不明確、不公開，未實施教  
23 育訓練、未提供輔助工具，不允許原告加班完成工作，現  
24 場空氣汙染煙霧瀰漫，被董事長要求離職等職場霸凌事  
25 由，侵害原告之人格權、工作權，為此，請求被告給付精  
26 神慰撫金云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

27 (1)原告主張原告罹患職業病云云，且原告並未舉證被告有何  
28 故意或過失，導致原告罹患職業病，原告請求精神慰撫  
29 金，並無理由。

30 (2)原告主張被告公司空氣環境惡劣等情，然被告公司環境監  
31 測報告如被證11檢測報告，無原告所述情形，並經證人A

01 01、A03證述屬實，原告主張與事實不符。

02 (3)原告主張遭受前揭所述之職場霸凌等事實，均為被告所否  
03 認，並經證人A03證述：從未受理原告申訴職場霸凌之事  
04 實（見本院卷1第529頁、114年7月30日筆錄），原告因工  
05 作表現不佳，遭被告要求寫檢討報告書，為被告公司之制  
06 度，並非針對原告之霸凌行為。另原告主張被告之KPI指標  
07 不明確、不公開，未實施教育訓練、未提供輔助工具等  
08 情，業經證人A01證述如前，足以證明原告主張與事實  
09 不符，原告並未舉證以實其說，難為有利於原告之認定。

10 4.原告聲請傳訊證人A04，欲證明被告公司之KPI不透明；  
11 及主管集體霸凌等情（見本院卷1第297頁），然證人A04  
12 於本院審理時證述：「（法官問：證人開始擔任檢修作業員  
13 時，被告公司是否會針對各個型號的工序進行教育訓  
14 練？）有，但是很少，通常有時就是簽名而已。」「（法官  
15 問：有無教育訓練？）有時有口頭說明，有時候沒有。新產  
16 品出來，公司會口頭告訴我們怎麼檢修，可是如果有幾個人  
17 沒有來，隔天來就簽名就好。舊產品不講，通常我們都  
18 會了，除非裡面成分有改變，比較不好磨，會怕我們做錯  
19 太多，公司會講一下，公司會看我們的正確率。」「（法官  
20 問：提示被證18（本院卷一第498-1頁），每日進行檢修作  
21 業時，被告公司會提供此種操作標準（流程單）嗎？）  
22 有，但是不是每個同事會拿這個單來看，我們都是以自己  
23 的手法下去做，公司有給我東西做，東西給我工具不齊  
24 全，變成我們自己想要怎麼做這個工具，有時要花自己的  
25 錢去買工具來做。」「（法官問：被告公告會告知檢修作業  
26 員各型號工序的產能達成率嗎？）有，有指標的壓力。比  
27 如說一天的產能，要指標80、90，一定要達標，不然要用  
28 自己的時間去換取達標的東西。一天是8小時，但東西好  
29 不好做，後製做不好，變成我們檢修也不好做，我們檢修  
30 的人要做得很好，一個破洞變成我們檢修要做好，不然就  
31 是我們被扣，加班8小時一定會超過，晚上10點還在做，

01 做不完自己帶回家做，指標又提高，之後變成八十幾。」  
02 「(法官問:檢修作業員每天下班前會知道自己今天有無達  
03 標嗎?)一定會知道。」「(法官問:如果沒有達標，公司  
04 會如何處理?)績效會被扣。」「(法官問:檢修員加班  
05 時，每日負責的完成檢修數量，是否須要按加班時數一起  
06 提高嗎?如依被證6所示，一小時需完成450個數量，8  
07 小時就需完成3600個數量，多加班1小時，必須多完成450  
08 個數量?)是。」「(法官問:進行檢修作業時，被告公司  
09 是否提供使用工具?如有，會使用到哪些工具?)1.會提  
10 供，但不好。2.工具很多。都要自己買，公司沒有給齊  
11 全。」「原告訴訟代理人問:證人稱未達標，要用自己的時  
12 間去補，是什麼意思?)如果沒有達標，我們必須用自己  
13 的時間加班完成，但不能聲請加班費，還有規定一個月時  
14 數是48或46小時，沒有超過的話，星期六加班來補，我們  
15 要齊補48或46小時，一定要達到工作時間。」「(被告訴訟  
16 代理人問: 證人擔任檢修員地點為何?)五股。我與原  
17 告地點不同。」「(被告訴訟代理人問:公司提供工具不齊  
18 全，有無向領班或上級反應?)有，但沒有用。後來我們  
19 知道要用什麼下去做，我們自己添加工具下去做。」「(被  
20 告訴訟代理人問:如果知道要用什麼下去做?)我們做了  
21 後，送品保有過之後，我們才知道要這麼做，不是公司上  
22 級教我們做，我們送品保沒有被打掉，我們就這樣買工具  
23 做。」「(被告訴訟代理人問:證人稱公司有對新產品的時  
24 候，至少會有口頭教學?)是。」「(被告訴訟代理人問:  
25 舊產品，公司怕不會做，也會教導?)是，公司擔心壞掉  
26 率很高的話，也會口頭講。公司的產品在績效問題，其實  
27 很模糊，每個產品只要壞掉，就會被扣，而且要重工，不  
28 知道有無回來，也是會被扣，我們對於這情形很不明確，  
29 而本來東西就壞掉，而送東西壞掉，也是會被扣」等語。  
30 (見本院卷2第193-199頁、113年10月29日筆錄)，依據證  
31 人之證詞可知，被告會提供被證18之操作標準之流程單交

01 付檢修員操作，如有新產品時會提供口頭教學、舊產品如  
02 有疑問也可以進行口頭教學，而檢修員之產能達成率係由  
03 檢修員之達成工作量與工作時間之比率，自無從經由加班  
04 完成產能達成率，每位檢修員得下班前均已知悉自己之產  
05 能達成率，故被告公司之KPI指標透明公開，被告有提供操  
06 作之工具，但如檢修員認為不妥，員工仍得自行習慣使用  
07 之工具，證人A 0 1亦依據原告之要求提供適合原告之工  
08 具等情，參以被證10之後製異常檢討書之記載，被告並無  
09 不理會原告之意見，已如前述，況證人與原告並非同一工  
10 作地點，證人前開證詞，自難為有利於原告之認定。

11 5. 原告依據侵權行為之規定，請求被告給付精神慰撫金，並  
12 無理由。

13 五、綜上述，原告依僱傭契約、侵權行為及勞動法令之規定，請  
14 求確認原告與被告間僱傭關係係自112年10月15日起繼續存  
15 在。被告應自112年10月15日起至原告復職日止，按月於每  
16 月5日給付原告4萬1300元，暨自各月末日之翌日起至清償日  
17 止，按年息百分之五計算之利息。被告應給付原告250萬  
18 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之  
19 五計算之利息。被告應自112年10月15日起至原告復職日  
20 止，按月提繳2520元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休  
21 金專戶，並無理由，應予駁回。

22 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁  
23 回。

24 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  
25 與判決結果無涉，爰不一一論述。

26 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 115 年 3 月 4 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

29 以上正本係照原本作成。

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 3 月 4 日  
02 書記官 丁柔方