

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第233號

原告 唐麒原

訴訟代理人 楊景勛律師

被告 慧築營建科技股份有限公司

法定代理人 黃慧仁

訴訟代理人 林秀卿律師

訴訟代理人 翁于清律師

複代理人 徐云品律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國115年4月21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。

01 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
02 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限， 民事訴訟法第255
03 條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求原告原起訴請求被
04 告給付19萬3667元，嗣於民國（下同）114年9月23日具狀更
05 正聲明為確認原告與被告間僱傭關係係存在。被告應自114
06 年6月16日起至回復原告原職之日止，按月於每次月5日給付
07 原告新台幣（下同）7萬600元，暨分別自應給付之翌日起至
08 清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自114年6月
09 16日起至回復原告原職之日止，按年於次年之4月17日當日
10 給付原告21萬1800元，暨各期應給付之次日起至清償日止，
11 按年息百分之五計算之利息。被告應自114年6月16日起至復
12 職之日止，按月提繳4368元至原告於勞動部勞工保險局之勞
13 工退休金專戶，被告應給付原告22萬6800元暨更正聲明暨準
14 備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
15 利息（見勞簡卷第211-258頁、本院卷第13-14頁），揆之前開
16 規定，核屬擴張應受判決事項之聲明，核無不合，應予准許

017 貳、實體上理由

018 一、原告起訴主張：其自113年4月17日起受僱於被告，擔任機電
019 主任工程師，月薪為新臺幣（下同）70,600元，並與被告法
020 定代理人約定年終獎金固定3個月，依在職月數比例發給。
021 惟114年6月2日15時40分，被告主管依據勞動基準法第11條
022 第5款 規定終止勞動契約，並交付非自願離職證明書，然被
023 告未提出任何書面輔導或改善期限，亦未發書面預告，不符
024 解僱最後手段性原則，被告違法解僱，爰依兩造間之僱傭關
025 係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明如前所述，並願供
026 擔保請准宣告假執行。

027 二、被告則以：

028 （一）原告自113年10月起陸續有上班時違反被告工作規則之情
029 事，並經被告長期輔導勸諭仍未改善：

- 030 1.原告多次上班期間未經允許及核准擅自外出離開工作崗位且
031 未請假、上班時間遲到，或是未依請假規則臨時請假未事先

01 提出申請或主動告知之情事，經被告直屬主管於113年10月8
02 日、10月15日等至少六次以上輔導原告改善，但原告仍持續
03 擅離工地或上班遲到未改善。

04 2.被告之業務主要為工地現場之施工調度及管理，非實際施作
05 之廠商，然原告身為被告之員工，經直屬主管告誡勿擅自購
06 買施作材料進行施工，並輔導後續應先出討論和再行處理，
07 以免被告與施作廠商間對於施工責任難以釐清之糾紛，原告
08 卻依然多次為之，仍未改善。

09 3.又原告有未善盡主任工程師一職之情事，經被告其他主管提
10 醒仍時常有疏漏，且原告常一意孤行。另於工地作業時，被
11 告經常收到內部同仁或是外部廠商對原告之投訴，且原告甚
12 至多次出言恐嚇，至內部同仁無法接受原告所作之指令。

13 4.針對出席狀況，被告曾就原告遲到、曠職部分予以扣薪，也
14 因常與廠商發生爭執，被告曾在評估後於114年3月將原告調
15 派至永和工地，悉心指導如何與廠商互動、檢討圖面。

16 5.是以，對於原告工作上之缺失，被告已多次勸諭並輔導原告
17 改善，然原告並無任何改善，並頻繁與被告其他員工及合作
18 廠商產生爭執，顯已無法勝任機電主任一職，被告遂於114
19 年5月26日依法終止勞動契約，實屬有據。又原告雖拒簽資
20 遭通知單，然原告已於同年6月15日辦理離職手續並交還資
21 產予被告，並立即於翌日前往第寶營造公司就職，顯有不願
22 繼續任職之意思，原告請求確認兩造雇傭關係存在，顯無理
23 由。

24 (二)另關於年終獎金一事，兩造係約定年終獎金需任職滿一年且
25 發放時在職，原告係於114年6月15日離職，不具有領取年終
26 獎金之資格，此部分主張，亦屬無據。

27 (三)而關於加班費之請求，原告並未舉證其於任職有加班之事
28 實。

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

31 三、兩造不爭執之事項（114年10月1日筆錄，本院簡卷第197

頁：

(一)原告於113年4月17日受雇於被告，擔任機電主任工程師，月薪7萬600元，有被告提出被證1員工到職通知書、被證2之聘僱契約書可按。

(二)被告依據勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並給付資遣費4萬415元，及工資114年6月15日止，最後工作日為114年6月15日，原告於同日辦理離職程序，有被告提出被證6之資遣通知書可按。

四、本件爭點如下：

(一)被告終止勞動契約是否有理由？

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、品行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇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說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作之情形者。

2. 原告主張並無不能勝任工作之情形，被告解雇違反解雇之最後手段性之原則，被告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約不合法云云。然為被告否認，並以前情置辯。經查：

(1)原告長期出勤時間不正常：

①依據原告之出勤紀錄顯示，原告自113年4月29日起至114年6月9日止，以113年4月17日起至114年4月16日止，請事假總時數為106.5小時，換算日數為13.3125日，請病假總時數為89小時，換算日數為11.125日，二者合計為24.4375日，原告自113年4月29日起至114年6月9日止遲到日數高達31日。113年10月遲到日數為4日，113年11月遲到日數為6日、113年12月遲到日數為6日，114年2月遲到日數5日，有被告提出如本院卷第131-132頁附表所示，並以被證10、10-1、10-2之出勤紀錄、被證12之員工請假紀錄可按（見本院卷第133-186頁）。

②勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦

理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第10條定有明文。雇主得要求勞工提出有關證明文件，則被上訴人公司所訂工作規則規定請病假應提出證明文件，亦非無據。而勞工請假規則亦規定勞工請假，應事先請假並提出相關證明文件，足見勞工欲請假，仍須依相關規定辦理，並非可以恣意而為」（見台灣台中高等法院99年度勞上易字第42號判決意旨參照）。勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。準此，勞工請假需以書面敘明理由及日數，雇主得要求勞工提出相關證明文件，以證明勞工請假之必要性及真實性，並非謂雇主毫無審核請假是否合理或正當之權限。

- ③原告負有準時上下班之義務時，如需要請假應提前提出，並經被告同意，然參酌被告提出被證3之對話紀錄可知，原告經常以臨時「睡過頭」「去考試」「去拍畢業照」「塞車」「復健」「請病假」「去辦身分證」為由臨時請假、甚至讓主管林正良找不到人、經常被提醒原告「需要準時上班」「上班很隨意」，「上班出勤需要配合工地班表」「要調整工作時間需要與工地協調」，「原告的請假會讓副總觀感不太好」，「生活作息要正常」，「上下班出席正常化」「公司有人事規章，加班及補休需經申請程序、現場加班需要工地主管確認，下班時間到就可以離開，沒有人要原告加班，誰知道原告留下來是私事或是公事」「不要狀況這麼多經常請假」「請自律出勤狀況，於113年11月22日遲到2小時，10點才到公司，11點30分又以肚子痛上廁所，下午1點50分才進公司，辦公室沒人敢這樣上班，11月29日上午9時4分又讓主管找不到原告」「希望原告以工作為優先考量，我想看你何時能準時上班持續1周，你這樣上下班狀況，要當工地主

01 任可能你團隊都散掉了」等語，原告不思改過卻反映被告公
02 司人事規則沒彈性等語（見本院簡卷第39-59頁、第102-111
03 頁）。因此，原告長期以來出缺勤並不正常，利用上班時間
04 去補辦身分證、拍畢業照、考試，以睡過頭遲到，當天經主
05 管詢問才告知請病假等情，均已影響被告工地現場之運行。
06 原告自己亦知悉其常有遲到狀況，然經被告多次輔導原告出
07 勤須依照工地排班表，如欲調整工作時間需與工地協調，以
08 及如不在工地需前一天告知等情，然自被告主管於113年10
09 月間輔導後至114年1月份已有3個月期間，然原告之出缺勤
10 情形亦未改善。

11 (2)原告未經主管准許，多次擅自購材料進場施工；並有未經討
12 論，擅自決行公司事務之情形：

13 參酌被證3之對話可知，原告之主管即證人林正良經常告誡原
14 告如「你採買任何東西請事先告知，不要自己先去買」「採
15 買有關機電用品，先讓我跟子喻知道用途，否則最後被罵的
16 是我。」「整體思考要做的事並經過討論可行後再執行」
17 「工程不是做實驗，是務實的工作」「你要單項110V跟單項2
18 20V負載計算也要搞清楚」「可不可以，你只要問我們判斷一
19 下，就大概知道其可行性」「請以機電施工者角度思考問
20 題」「不要用你自己的思維去看問題，要以建築師與電機技
21 師已經設計的圖面去檢討，再建議可行的施工方法」「你開
22 的，你答應工務所自行處理」「你有先問過我嗎？你的思維我
23 真的無法理解，還公開指定我去支援，换位思考一下」「你
24 已經起頭，好像變成我的問題」「你沒辦法就不要亂答應想
25 去執行，就拉我下水」「請不要自己動手施作，先前樓梯間
26 線型排水，你接的1-2處安裝太高，無法安裝線型排水，水包
27 師傅已經再哀」「請不要再自己動手施作，好嗎？」「這就是
28 我一直跟你講，不要動手做開禾的工項」「提醒你不要再將開
29 禾鍾總當工程師指揮他，只要告知施作之工程項目，他們就
30 會處理，等該工項做完，再提缺失問題」「如果開禾跟你說
31 一個月再進場呢？工作都你做嗎？你是管理者」「為何又動

手」等語(詳被證3，本院卷第44至45、59至63、66、73至74、詳被證5)。原告之業務主要為工地現場之施工調度及管理，並非實際施作之廠商，然原告身為被告之員工，經直屬主管機電經理林正良告誡勿擅自購買施作材料進行施工，不要幫施工廠方施工，並輔導後續應先討論再處理，以免被告與施作廠商間對於施工責任難以釐清之糾紛，原告卻依然多次擅自購買材料施作，仍未改善。原告雖以其施作均經由證人楊人榮指揮，並提出原證5、補原證5之對話可按(見本院卷第225、303頁)，然上開對話，僅為原告告知證人楊人榮「可能需要泥做補一下這個蜂窩位置」「我把排內溝接出外溝」「請經理聯絡泥作打車道排煙口」等語，均為原告向證人報告其施作內容，並非經由證人楊人榮指揮原告施作，從而，被告抗辯原證5之對話難以證明原告係經由楊人榮指揮施作等語，應為真實。

(3)原告與相處之員工及外部廠商均難以溝通協調:

原告於113年10月休假時間擅自進入三重工地，原告購買儀器測試，干擾同事執行工務，與副理林子喻發生爭執，且於下班時刻仍不願意離開工地；114年12月25日在恆詠工地與黃重鳴發生爭執，並將工地事務貼在群組，於113年7月15日在三重工地與施工廠商發生爭執，即退出群組，對於工地狀況均未能及時了解，未善盡工地協調與管理之責，並與廠商開禾公司廠商發生爭執，並經證人林正良告知原告「不要在現場質疑師傅之施工方式，只要真實拍照即可」「所掃描的圖都是2F的汙水管配管區域，千位不要跑到3F去看電」「我昨天就跟你說，不要找任何人(包含小包)，只要用眼睛去看，呈現工地現況即可」「工地文化你還太資淺，防火填塞廠商不歸你管」「似乎我跟你講的事情，你都無法瞭解，不太能找你幫忙事情」「有事情要先跟我反應，沒有解決不了的事情，釐清事情的前因後果，成年人不要太情緒性，才能順利完成任務」「工程是需要溝通協調的，不斷的溝通才能獲得圓滿的結果，別人告知你事情，並非要你去現場做，而是需

01 要你去協調機電的工作」「請把話聽清楚，日後保固他會不
02 認帳，你不要去做關於開禾的工項」「你得工程經驗還太
03 淺，不要用你自己的想法來執行工地事務，會產生爭議」
04 「在工地很多事情不要第一時間就回應小包問題，凡是以合
05 約為準則」「你又來了」「你還是沒有辦法擺脫施工者的角
06 色」「唐主任，你是工程管理者，應該先將工程合約了解清
07 楚再與廠商協調」「我給妳我的數量，你自己去核對，你的
08 資料有點亂」，因原告手機壞掉沒有辦法打上下班卡，證人
09 林政良告知原告「沒有辦法打卡要自己舉證」「你要自己有
10 證明有上班」「那就會變成曠職」「補整天的卡，要拍照證
11 明，「既然沒有辦法證明，我就只能跟公司說了」，原告卻
12 不思解決之道，卻告知證人「那我去告」「我要告公司寄我
13 曠職」「等你寄我曠職我再來告吧」「手機修很貴」「我會
14 記住你」「說啊」，原告自認「我發現這個工作人與人我顯
15 得格格不入，甚至被唾棄和嘲諷、還有鄙夷的感覺，如同我
16 跟林副理提過，也許是我不適合團隊，或是代溝，導致相處
17 不來，我會默默找合適的機會」「如果主管認為想提早關掉
18 我，可以直接提出」，有被告提出被證3、4、5之對話可按
19 （見本院卷第74至75頁、被證4，第5頁；被證5，本院卷第11
20 4至115頁、第122-125頁），原告於工地作業時，不清楚契約
21 規範，即施作廠商之工程，而與現場廠商無法溝通協調，竟
22 然自行退出群組，最後隔2、3日再加回群組，易造成廠商與
23 公司溝通斷聯，且於下班時刻仍進入工地遭拒絕，卻置之不
24 理，因手機壞掉而無法以手機證明有上班之事實，自應思索
25 其他解決之道，原告卻不修理自己的手機，直接要提起告
26 訴，並對主管稱「我記住你」等語，違反職場相處之倫理，
27 準此，原告自認與被告所屬團隊無法相處，主管林正良需經
28 常提醒原告如何溝通與協調等情，均未能改善。

29 (4)另參以證人林正良於本院審理時證述：「(法官問：提示證物
30 被證5 第2-11頁，請問這些對話紀錄是你和原告的對話紀錄
31 嗎？為什麼會有這些對話紀錄？) 1. 是。2. 因為公司用LINE

01 的群組在做工作上的溝通，會用文字的敘述。」「(法官問:(
02 提示卷宗第40頁，被證3 第4 頁) 113 年10月8 日原告於上
03 班時間到工務所拿東西、(提示卷宗第56頁，被證3 第35頁)
04 113 年11月4 日利用上班時間補辦身分證、(提示卷宗第56
05 頁，被證3第36頁)113年11月17日下樓吸菸後人就不見蹤影，
06 原告利用上班時間處理前述這些個人事務有事先和你報備或
07 請假嗎?) 沒有。」「(法官問:原告的遲到、請假況有沒有
08 影響到他執行工作?) 有。」「(法官問:提示證物被證5第5
09 頁、第6頁、第7頁，你有提醒原告上班早起半個小時、上班
10 時間要正常，原告有改善上班出席狀況嗎?) 我會在公司回
11 報出勤狀況，他遲到的話幾乎一個禮拜有2 、3 次的情形，
12 跟他提醒後他會改善一兩天，之後還是一樣會遲到。」「(法
13 官請問原告的工作內容包含自行購買材料並施作嗎?) 沒
14 有，我們公司只是要原告做協調，我們是發包給廠商，所以
15 材料是由廠商自行購買。」「(法官問:提示證物被證5 第12
16 頁，請問這是你和原告的對話紀錄嗎?對話紀錄中提到原告
17 自己跑去買材料，請問這件事有經過你或其他主管同意嗎?)
18 1. 是。2. 他事先買之後，事後才要我承認這個材料是必須使
19 用的，我們工程在發包有合約規範，他買的材料不一定是合
20 約需要的，所以會造成日後的業主跟承包商產生糾紛。」
21 「(法官問:提示證物被證5 第25頁、26頁，請問這是這是你
22 和原告的對話嗎?對話內容中提到原告自己拆圍籬、安裝樓
23 梯間現行排水，請問原告這些是原告的工作內容嗎?) 1.
24 是。2. 不是。」「(法官問:提示證物被證5 第25頁，請問這
25 是否為你和原告的對話紀錄?對話紀錄你有提到廠商開禾拒
26 絕保固原告自行施作之工程項目，請問是否確有此事?) 1.
27 是。2. 是。」「(法官問:就你所知，公司有授權原告自行施
28 作嗎?) 沒有。」「(法官問:提示被證5 第25頁、第26頁，
29 對話紀錄中你有提醒原告不要自己施作，經過你提醒後原告
30 有改善嗎?) 有提醒過，原告還是自行去施作」「(法官問:
31 提示證物被證5第14-16頁，請問這是你和原告的對話嗎?請

問第14頁提到原告退出工作群組原因是什麼？）1. 是。2. 原告自行退出的原因是跟工地的人意見不一，變成我在工地上管理的困擾，因為工地的人會直接來問我。」「（法官問：原告退出群組後有辦法及時同步更新工作進度嗎？）沒有。」

「（法官問：提示證物被證5 本院卷第127 頁，請問這是你與公司同事林子喻的對話嗎？為什麼會有這個對話嗎？）1. 是。2. 因為公司有跟我反映他在公司有跟林子喻副理有爭執。」「（法官問：你或其他主管有提醒或指導過原告應如何和廠商還有同仁溝通、合作嗎？原告是否有改善與廠商、同仁的相處狀況？）1. 有。2. 還是有發生爭執。」「（法官問：請證人林正良確認，您是否提供被證5 的資料作為被告公司認定原告不能勝任工作的紀錄？）是。」「（法官問：原告之遲到、傷病都經辦理事、病假完成是吧？）原告遲到之後，事後須向公司補辦事假手續扣事假薪水，傷病也是事後補辦手續，都是早上遲到以後才補辦病假，有時候遲到太久就說他辦理病假，病假我沒辦法拒絕，原告經常遲到及請病假這會造成我在工作上困擾。他病假部分有之後補看診紀錄單。」「（法官問：工作群組除了工地的小群組外，尚有工作的大群組是吧？）是。」「（法官問：被告公司員工上下班都有打卡紀錄是吧？）是，有些在工地沒有打卡的時候，有時候會用出差單就沒有打卡紀錄。」「（被告訴訟代理人問：請說明原告經常性突然請假會造成工地甚麼困擾？）因為我們機電只有原告一個人，會造成工地無法跟機電廠商跟營造商協調事務。」「（原告訴訟代理人問：原告突然退出群組之後，是否有加回群組？）有。」「（法官問：何時加回來？）隔了2-3天才加回來，造成溝通管理上的困擾。」等語（見本院卷第104-109頁、114年12月3日筆錄）。原告雖抗辯證人林正良之證詞偏頗云云，然查，依據被告提出之對話紀錄與證人林正良之證詞互核相符，足認證人林正良之證詞，與事實相符，應屬可信。

3. 勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指勞

01 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
02 成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注
03 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
04 之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解雇最後手段性
05 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
06 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
07 無法改善之情形下始得為之，合先敘明。綜上各情，原告在
08 客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反履行勞務給付義
09 務，惟原告並無改善之意願，原告與主管林正良經常發生衝
10 突，亦無改善可能性，原告與被告之主管間信任基礎破裂，
11 導致被告主管無從指揮監督，被告顯已無其他單位得以安置
12 原告之工作，因此，被告依據勞基法第11條第5款之事由，資
13 遣解雇原告，並未違反懲戒之最後手段性原則，應屬有據。

14 4. 查，被告於114年5月26日依據前開規定預告勞動契約後(見本
15 院簡卷第145頁)，並於000年0月00日生效，原告於114年5月2
16 8日聲請勞資爭議調解，先申請恢復雇傭契約，又聲請被告給
17 付資遣費，於114年6月24日進行勞資爭議調解，經被告不同
18 意恢復雇傭關係，並立即於同日提起本訴，請求被告給付工
19 資、年終、加班費，並未請求恢復雇傭關係，卻遲至114年9
20 月23日始委任律師具狀請求確認雇傭關係存在之訴，有原告
21 提出之勞資爭議調解、起訴狀可按，然原告於書狀均未提及
22 原告已於翌日即114年6月16日即至第寶營造工程有限公司就
23 職並由該公司投保勞工保險之事實，此有被告勞保投保資料
24 可稽(詳原告勞保資料第84頁)。況參以原告於被告公司任職
25 期間，曾多次以訊息表示欲離職「年終拿到馬上走」「你再
26 逼我做事，你知道嗎?」「給我非自願離職證明」「明天請
27 假」「我去領失業給付」等語(見被證3，本院卷第55頁、被
28 證4本院卷第89頁)，且原告於本案勞動契約終止之日(即114
29 年6月15日)，亦已辦理離職手續並交還資產予被告，綜上各
30 情，顯見原告並無於114年6月16日起繼續於被告公司提供勞
31 務之意思，否則焉有可能於114年6月15日終止契約之日翌日

起，立即在其他公司就職？原告既無提供勞務之意思及事實，被告自無繼續留任被告公司之意思，至為明確。

5. 綜上各節，原告於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客觀上依據勞工之上開狀況，亦無意願亦擔任被告之工作之情形，亦無法繼續提供勞務於被告之意思，自符合勞基法第11條第5款之不能勝任工作之規定，被告依據上開規定終止勞動契約，自屬適法。

(二) 如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求確認兩造雇傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？

原告已符合勞基法第11條第5款之不能勝任工作之情形，被告依據上開規定終止勞動契約，自屬適法，原告依據勞動法令，請求確認兩造雇傭關係存在，並請求被告自114年6月16日起按月給付薪資及提繳勞工退休金，並無理由。

(三) 年終獎金21萬1800元：

按被告所提被告公司之工作規則第21條第2款：「員工需任職滿一年且發放時仍在職，始得享有年終久任獎金福利。」

(見本院卷第42頁)，又觀被告所提之聘雇契約書第3條

(見簡字卷第30頁)，即已約定工資為每月70,600元，並於契約加註「三個月年終」，則此「年終」之性質是否為工資，並無於聘雇契約書有明確之約定，然工作規則亦為決定勞動條件之契約，既然工作規則已明定「年終久任獎金」之性質為獎金，自與工資有別。原告於115年度當年度在職未滿一年，且發放年終獎金時已離職，請求年終獎金，應屬無據。

(四) 加班費15,000元

原告雖有主張請求加班費15,000元，然並未舉證其在職時有加班之事實，或依據被告公司規定申請加班之事實，原告此部分請求應無理由。

五、綜上述，爰依勞動法令、兩造間雇傭契約請求確認兩造間雇傭關係存在。被告自114年6月16日起至回復原告原職之日

止，按月於每次月5日給付原告7萬600元暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告自114年6月16日起至回復原告原職之日止，按年於次年4月17日當日給付原告21萬1800元及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告自114年6月16日起至回復原告原職之日止，按月提繳4368元至原告於勞保局設立之勞工退休金專戶。被告應給付原告22萬6800元整，暨更正聲明暨準備一狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

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

八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
民事第三庭 法 官 徐玉玲

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 5 月 12 日
書記官 丁柔方