

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第32號

原告 鄭鴻福  
被告 萬金國際科技股份有限公司

法定代理人 陳瑞玲

訴訟代理人 林坤緯

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國114年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

一、本件被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告給付113年12月及114年1月薪資，並恢復內湖機廠工作事宜(見調字卷第9頁)，嗣於114年6月3日言詞辯論時變更聲明為「確認兩造僱傭關係存在，被告應給付原告15萬7500元。」(見本院卷第167頁、114年6月3日筆錄)揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)113年11月8日受雇於被告，擔任軌道維修車輛工作，被告通知原告至北投機廠報到，經與人資鄭先生交涉後，轉至內湖機廠上班。於113年12月12日下班前1小時通知隔日即12月13日改至北投機廠上

01 班，並未與原告協商，原告已告知北投離深坑住家極為遙  
02 遠、每日多耗費車資210元、往返需耗費4小時，每日工作超  
03 過12小時，被告卻於114年1月22日以不能勝任工作為由，違  
04 法資遣原告，原告於113年11月工作22日，薪資僅受領2萬19  
05 00元、12月工作12日卻遭扣薪4060元及裝備費2300元，任意  
06 扣款，被告積欠114年1月至5月薪水共新台幣(下同)15萬750  
07 0元，爰依兩造間之僱傭關係、勞動相關法令之規定，提起  
08 本訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應給付原告  
09 15萬7500元。

10 二、被告未於最後言詞辯論期到庭，惟之前具狀則以：

11 (一)查，兩造勞動契約明訂原告工作地點為台北捷運公司(下稱  
12 捷運公司)高運量及中運量各路線軌道，原告上班第一天(即  
13 113年11月8日)地點為北投機廠，因距離住家遙遠，曾與被  
14 告公司經理提出希望能調整至內湖機廠，當時因內湖機廠有  
15 缺額，則調整原告前往內湖機廠。但被告公司經理亦提醒，  
16 依兩造簽訂之勞動契約第5條之約定，北投與內湖機廠助派  
17 人員均有互相支援維修之必要，被告係遵守約定及配合維修  
18 排程調度。

19 (二)次查，依內湖機廠領班鍾年實回報，原告無法配合現場工  
20 作，如多次精神不集中於工作現場軌道跌倒；工作中同事大  
21 聲呼喊，卻發現精神恍惚，久久未予回應等，已影響工作，  
22 且因原告投訴同事及於市長信箱表達對同事不滿與現場人員  
23 人際關係嚴重不合，被告為捷運公司之承攬廠商，概不能因  
24 員工(即原告)個人因素而影響捷運公司既定維修排程或因個  
25 人精神不濟造成工作中危害或因個人情緒抒發影響團隊工作  
26 運作，故依勞動契約約定，調整原告至北投機廠，藉由改變  
27 工作環境及由不同領班導引評估其工作狀況。惟原告無視被  
28 告通知，自113年12月12日無故不到班，亦不接聽電話，甚  
29 至帶走被告公司安全防護裝備未歸還，被告公司則於同年月  
30 25日依法資遣原告。至於原告所稱通勤問題云云，因係個人  
31 選擇工作前應考量的，不應把通勤時間自認是工作時間，更

01 不應把通勤費用作為不配合被告公司調度人員之藉口。

02 (三)綜上，被告係合法資遣原告，並已支付原告資遣費，原告之  
03 主張應無理由，並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請  
04 准供擔保免為假執行。

05 三、兩造不爭執之事項（見114年6月3日筆錄，本院卷第167至16  
06 8頁）：

07 (一)原告自113年11月8日受雇於被告，擔任軌道維修車輛工作，  
08 工作地點為北投廠（台北市○○區○○路000巷00號），因  
09 工作地點過遠，原告與被告之經理交涉後，之後轉至內湖廠  
10 （台北市○○區○○路00號）上班，被告於113年12月12  
11 日又通知原告，自113年12月13日起改至北投廠上班，原告  
12 最後工作日為113年12月12日。

13 (二)被告於114年1月22日核發非自願離職證明書，離職原因為勞  
14 基法第11條第5款，有原告提出之離職證明書可按（見調字  
15 卷第69頁），被告已給付資遣費1554元，並資遣通報，有被  
16 告提出被證3薪資單、被證5資遣員工通報名冊可按（見本院  
17 卷第49、53頁）。

18 四、本件爭點如下：

19 (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  
20 理由？

21 1. 按勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，勞工對於  
22 所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契  
23 約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主  
24 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  
25 勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞  
26 工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任  
27 之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品  
28 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  
29 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  
30 情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」  
31 （最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。所謂「不能

01 勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身  
02 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不  
03 為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給  
04 付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障  
05 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為  
06 當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參  
07 照）。勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任工作  
08 之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之  
09 工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考  
10 量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意  
11 願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此  
12 由勞動基準法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞  
13 雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高  
14 法院80年度台聲字第27號判決意旨參照）。對於不能勝任工  
15 作，在學說上及理論上，向有主觀說及客觀說之分，主觀說  
16 即認除勞工之學識、品行、能力、身心狀況等客觀上不能完  
17 成工作者外，亦包括主觀上怠忽所擔任之工作、致不能完  
18 成，或違反忠誠履行勞務給付義務，客觀說本於體系解釋觀  
19 點出發，必須限於不可歸責於勞工之事由，排除勞工主觀上  
20 怠忽職守之情況，亦即勞工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度  
21 或因果關係之差異，選擇性採取資遣解雇或懲戒解雇之方  
22 式，揆之前開判決意旨及學說，應指勞工於主觀上有怠忽職  
23 守，能為而不為之情形，客觀上依據勞工之學識、經驗、品  
24 行、能力狀況，亦無法完成工作之情形者。

- 25 2. 原告雖主張被告將其調任至北投廠，距離住家太遠耗時耗費  
26 云云，然依兩造間簽訂之勞動契約第5條第2款之約定：乙方  
27 （即原告）受雇於甲方（即被告）駐派於高運量及中運量各路線  
28 軌道服務，如因故（不適任、表現欠佳、未續承攬、公司營  
29 運考量…）變更工作地點時，乙方應予配合等語（見調卷第4  
30 5頁）。原告既已簽署勞動契約，自應受上述條約之約束。  
31 是以，被告依據內湖廠領班鍾年實回報，被告依據其公司

01 營運考量之必要，因故將原告依約定調其至北投廠工作，尚  
02 非無據。

03 3. 參以證人A 0 2於本院審理時證述：「(原告問:我是否跟你  
04 請求我希望工作地點在深坑附近?)原本被告公司的徵才就  
05 在內湖廠。原告有跟我說面試之後雙方合意之後在內湖廠，  
06 我沒有跟被告公司接觸過我不知道兩造間的勞資爭議是什  
07 麼。」「(法官問:你知道兩造協商的工作地點是哪裡?)  
08 我不知道。」「(原告問:我是不是有跟你說人事資料跑了很  
09 多次?)是，都是原告跟我說的。」等語(見本院卷第169  
10 頁、114年6月3日筆錄)，況原告於起訴時自認「本人於113  
11 年11月8日公司通知上班，北投機廠2230報到，經與人資鄭  
12 先生交涉後，轉至內湖機場上班等語(見調字卷第9頁)，  
13 足見，被告原先將原告配置至北投機廠，經原告協商後改至  
14 內湖機廠，亦為原告所明知，兩造並未約定以內湖廠為原告  
15 之提供勞務地點，至為明確。

16 4. 證人A 0 3於本院審理時證述：「是的。因為我們的業主會  
17 針對不合適的工作人員會調動，因為原告在內湖廠有跟同事  
18 無法配合工作的情形，業主長官希望我們調整原告來北投觀  
19 察他的工作情形，確定是否為無法配合之情形。所以才有這  
20 些LINE的對話。之後原告有沒有來上班了。」等語(見本院  
21 卷第169頁、114年6月3日筆錄)。足見，被告有調動原告之  
22 職權。

23 5. 證人王聖堯即受僱於台北捷運的資身技術專員於本院審理時  
24 證述：「(法官問:是否擔任對承包商公司員工的考核?)我  
25 可以針對承包商的員工適不適任對證人林瑞明反應，因為林  
26 瑞明擔任承包商員工的考核。」「(法官問:是否記得A 0  
27 7?鄭員的工作情況如何?) (1) 有印象。(2) 因為原告的狀  
28 況是對於工作及工具及工作流程不熟悉，對於我講的話，也  
29 不能吸收，這是我主觀的想法，會造成我工作上個人的困  
30 擾。因為我們工作時間很短，需要盡快完成。」「(法官問:  
31 鄭員是否被評定為不能勝任?我跟林瑞明直接反應，原告不

01 適任」等語，而證人林瑞明即受僱於台北捷運的資深技術專  
02 員於本院審理時證述：「（法官問：是否為承包商公司主要管  
03 理人員？）是」「（法官問：是否負責對於承商公司員工的工  
04 作評估？評估後的作為？）1. 是。2. 是。法官對於承包商公司  
05 人員的調動須報備至哪個層級？證人林瑞明各機廠又不適任  
06 的人員都報備給我，我再通知被告公司的領班（A03），  
07 再由A03調配適當的人到各機廠。我不需要報備的我的主  
08 管，也不需要報備給楊泰良。」「（法官問：是否記得A0  
09 7？）不記得。因為原告一進來就在內湖廠了，我沒見過  
10 他。」「（法官問：有通知承包商公司調整原告的工作地點嗎  
11 （內湖調整至北投）？）知道，因為證人王聖堯希望換一個人  
12 到內湖廠，所以就把原告從內湖廠調到北投廠。」「（法官  
13 問：是由誰通知鄭先生調職的？）不是我通知的，但是是我  
14 決定把原告調到北投廠的。」等語（見本院卷第頁、114年8  
15 月12日筆錄）。

- 16 6. 勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指  
17 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  
18 完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應  
19 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  
20 重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解雇最後手段  
21 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  
22 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，  
23 仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。原告於內湖廠，  
24 即因上開事由，而由被告調動至北投廠，原告擅自於自113  
25 年12月13日起即未前往上班，拒絕接受調動，被告之調動並  
26 無不法，原告在客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠  
27 誠履行勞務給付義務，違背忠誠義務，並無改善之意願，亦  
28 無改善可能性，兩造信任基礎破裂，導致被告無從指揮監  
29 督，被告顯已無其他單位得以安置原告之工作，因此，被告  
30 依據勞基法第11條第5款之事由，資遣解雇原告，並未違反  
31 懲戒之最後手段性原則，應屬有據。

01 7. 綜上述，被告依據上開證人之證詞，以原告不能勝任工作為  
02 由，終止勞動契約，自屬有據。

03 8. 兩造勞動契約業已合法終止，原告請求被告給付114年1月至  
04 5月薪資，自屬無據，應予駁回。

05 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求確認兩造間僱傭關係存  
06 在，被告應給付原告15萬7500元，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證  
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
09 逐一論列，附此敘明。

10 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日  
12 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

13 以上正本係照原本作成

14 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  
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日  
17 書 記 官 楊 振 宗