臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第102號

原　　告　張議今
訴訟代理人　王崇宇律師(法扶律師)
複代理人　　陳懿宏律師
被　　告　美正紙器股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　莊淑玲
訴訟代理人　鄒澤波

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8月11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)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。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）113年4月8日起受雇於被告，擔任清潔員，月薪為新臺幣（下同）3萬590元。惟於115年1月9日被告公司主管動輒言語霸凌，非但未提示任何證據及考評，亦未有績效改善計畫，即以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款之規定通知資遣原告，並指示最後工作日115年1月31日，原告尚有意願繼續提供勞務，然被告違法終止勞動契約，違反解雇最後手段性原則。爰依雇傭契約，提起本訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應自115年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告3萬590元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告任職期間長期未能達到該職務之合理要求，經常發生清潔不到位、廁所清潔品質不佳、工作未達基本要求等情事，並多次遭廠內員工及主管反映與投訴，已影響廠區環境維護品質及工作秩序，原告稱被告公司主管言語霸凌云云，經調查後，實係主管就原告工作表現一直無法達到改善，告知資遣日期，並請原告簽署資遣同意書，並無原告所稱霸凌一事；又被告不僅曾具體指出原告工作缺失，亦多次提供改善建議、工作協助及持續透過指導、協助、鼓勵、工具支援及面談輔導等方式協助原告改善工作表現，顯見被告已窮盡合理管理及輔導措施，與原告稱從未給予改善機會之說法，明顯不符。另被告亦已依法完成資遣程序，給予原告法定預告期間、辦理非自願離職程序、給付資遣費(原告已實際領取)，被告非任意資遣原告，均依法辦理，並無違法解雇情事。

(二)縱上所述，原告顯不能勝任公作，被告亦多次給予改善機會及輔導措施，且依法資遣原告，並無違法解雇情事，故原告請求確認僱傭關存在等，實無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見115年8月11日筆錄，本院卷第□至□

頁）：

(一)原告於113年4月8日受雇於被告，擔任清潔人員，被告於115年1月9日依據勞基法第11條第5款預告終止契約，於115年1月31日為最後工作日。

(二)原告於115年1月23日聲請勞資爭議調解，請求被告給付年終獎金及薪資補償，於115年2月5日調解不成立，有原告提出原證2之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（以下簡稱原證2調解，見本院卷第19-20頁）。

(三)被告已給付資遣費如原證3，原告於115年1月9日簽署原證3之資遣同意書（見本院卷第21頁）。

四、本件爭點如下：

(一)被告依據勞基法第11條第5款規定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，並以原告工作態度不佳、工作配合度不足，履經勸導未經改善，相關證據如被證1至14，被告業經多次提醒，並未違反解雇最後手段性原則等情置辯。經查:

(1)原告任職期間長期未能達到該職務之合理要求，經常發生清潔不到位、廁所清潔品質不佳、工作未達基本要求等情事，並多次遭廠內員工及主管反映與投訴，已影響廠區環境維護品質及工作秩序等情，有被告提出如本院卷第35-39頁日期之line截圖（114年6月26日、114年11月12日、114年11月18日）為證。

(2)被告主管Ａ０４多次具體指出原告工作缺失內容，並鼓勵原告一起把事情做到好，讓人家刮目相看等語，，經主管發現清潔刷具效果不好，甚至主動協助購買新刷具，幫助原告清

潔，並與原告討論清潔工作如何完成及其難處，主管與原告檢討後，原告仍未完成清潔工作，包括馬桶內有髒汙，廁所地板未清潔經主管發現，甚至將酒精放置於電器室，有被告提出下列日期之line截圖可按（114年11月21日、114年11月23日、114年12月7日、114年12月11日、114年12月12日、114年12月16日）（見本院卷第41、45、47頁），足見，被告已多次指導原告改善工作內容，與原告一同討論改進工作內容，然原告仍無法改善等情，甚為明確。

(3)另參以證人ＡＯ１於本院審理時證述:「(法官問:證人所稱原告「清潔不到位」的具體情形為何？有無即時向原告指出並要求改善？）1.馬桶沒刷乾淨，原告都說有刷，但每天都看起來連動都沒動。2.有。」「(法官問:原告在接收到主管糾正時，其反應為何？是有意拒絕改善，還是因技術或工具限制而無法達成？（提示佐證7 ）的工具圖片為何？）1.他同意，有跟著主管去清潔。2.主管要求他回報但都沒回報。3.原告反應刷不乾淨是因為工具太大，但真相是他根本沒刷。」「(法官問:被告在決定解僱前，除了口頭提醒，是否曾提供具體的再教育訓練或技術指導？）協理有直接技術指導。」{(法官問:2025年12月7日通知「討論工作改善計劃」時，有無提供書面的改善目標或具體量化標準？改善內容爲何？（答辯一狀理由貳、八的面談是否有書面記錄？）1.書面沒有，具體量化標準不清楚。2.書面面談沒有。3.0被告要求原告固定回報清潔效果，都沒有改善。」「(法官問:該計劃是否有設定合理的觀察期限？（被告自陳績效改善計劃自12月7 日開始到隔年1 月9 日）是否有證據？）在12月12日及17日判定「不到位」時，是否已給予原告充足的改善時間？證人1.不清楚。2.如本院卷第41頁、第43頁、第47頁。3.是。」「(法官問:主管在執行績效改善計劃過程中，有無明確告知原告若未達標將面臨資遣或解僱的後果？（提示本院卷45到47頁）佐證12到14的通知有無告知法律效果？）1.有。2.LINE沒有，但主管ＡＯ４有告訴他，掃不乾淨就要解

僱他。」「(法官問:是否有追蹤原告改善的過程，是否有進步？是否有歷次績效成果、討論之書面記錄?）1.有追蹤，有盯著才有進步，沒盯著沒有進步。2.沒有」等語（見本院卷第106-109頁、115年8月11日筆錄）。原告雖抗辯證人對於清掃範圍、頻率、改善計畫、調職等事項均稱不清楚，故證人證詞不足採，證人稱原告有盯有進步，足見原告有改善可能性，而且依據被告提出證據稱工具太小，造成原告清潔不好，並非歸責於原告，否認被告稱如清潔不好要資遣云云，然查，依據被告提出之對話紀錄與證人Ａ０１之證詞互核相符，足認證人Ａ０１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，即應有解雇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。綜上各情，原告在客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反履行勞務給付義務，惟原告並無改善之意願，原告與證人Ａ０１發生衝突，對於主管之考核亦未按時回報，亦無改善可能性，原告與被告之主管間信任基礎破裂，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原告之工作，因此，被告依據勞基法第11條第5款之事由，資遣解雇原告，並未違反懲戒之最後手段性原則，應屬有據。

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，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，並無理由。

五、綜上述，爰依勞動法令、兩造間雇傭契約請求確認兩造間僱傭關係存在。被告應回復原告原職位，被告應自115年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告3萬590元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、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。

七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　25　　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　　8　　月　　25　　日

書記官　丁柔方