臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞訴字第42號

原　　告　黃佳凌

被　　告　美達科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳林杰

訴訟代理人　陳豐年律師

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9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2、3款規定甚明。查原告起訴原訴之聲明如附表編號1至3所示（見本院卷第11至13頁），嗣於115年9月16日言詞辯論期日追加訴之聲明如附表編號4至10所示（見本院卷第316至317頁、第335頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自110年8月9日起受僱於被告擔任生產部生產管理（下稱生管）人員，約定每月工資於離職前已調整為新臺幣（下同）6萬1,500元。伊任職期間積極認真，確實達成生產排程管制與物料統籌等核心業務，歷年考績優良。嗣被告於114年4月1日進行內部人事改組，更換生產部主管為訴外人李率爭，並裁撤原由訴外人林俊廷擔任之生產部組長職位。李率爭甫上任即片面要求伊承接原屬組長職掌之開立領料單等繁瑣現場事務，然伊本職工作量本已滿載，且伊在過往期間縱曾偶有填發或列印領料單之情事，純係基於同仁間

互相協力之情誼提供暫時性協助，開立領料單此項繁瑣事務自始非屬伊身為生管人員所應負擔之勞動契約義務或核心職掌範疇，被告無權以此強令伊承接。被告未增派人力或給付職務加給，片面要求伊一人承擔全部產線領料行政事務。伊向李率爭反應職務過載、工作劃分未臻合理而婉拒兼任組長額外事務後，被告並未給予任何輔導或調整，亦從未對伊實施合規之績效改善計畫（PIP），逕於114年4月30日由人資部門持預先打字完成之員工面談紀錄表，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定為由，片面預告資遣伊。惟當日李率爭根本未曾與伊進行任何面談，亦無被告所稱曾進行3次績效面談輔導之事，上開紀錄表上各主管簽名皆係資遣手續完成後事後補簽，顯已違反解僱最後手段性原則，終止契約自屬無效。被告違法解僱，受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，兩造間僱傭關係依然存續，被告自應按月給付工資並提繳勞工退休金；且伊在職期間依勞動契約慣例得領取全勤獎金、年終獎金、端午獎金、中秋獎金、生日禮金、員工酬勞（紅利）、績效獎金、員工持股信託公提金，被告併應如數補發。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第31條第1項規定，提起本件訴訟等情。並聲明：如附表所示。

二、被告則以：原告自110年8月9日到職擔任生管人員，伊基於企業經營決策自主權與公司治理之考量，於114年4月1日因主管職務輪調而更換李率爭接任生產部主管，並取消原生產部組長一職，此為雇主基於企業理性經營與人事組織管理自治之核心權限，勞工本有遵循企業經營指揮之義務。又按伊之生產作業標準流程，生管人員負責排程管制與物料統籌，開立製令單（工單）後接續開立並列印領料單交由現場人員領料，二者本屬具備高度牽連性之生管核心作業環節。兩造勞動契約雖未逐一條列工作內容，惟原告於111年1月至114年3月長達逾3年之任職期間，持續頻繁開立領料單，每年開單數量高達2,000筆以上，並就此受領加班費，依勞動契約

之履行實況及客觀事實，開立領料單顯已形成長期明確之勞動習慣與契約附隨義務。原告徒以形式工作職掌未載為由，推諉為非本職業務，顯違誠信原則。益徵本件紛爭核心並非原告在客觀體能或業務上不能勝任，純係原告主觀上不滿未獲職稱與報酬而不願再配合履行。原告執此推諉拒服勞務，自不可採。縱認該工作分派涉及勞務內容之調整，惟因生產部取消組長兼任制，原產線助理亦於114年4月底提出離職，生管部門僅餘原告一人，主管指示原告開立領料單，單純係指派具業務密切關聯之單據列印及核對工作，並無調降原告工資或勞動條件，工作地點亦在原廠區，技術上更為原告所嫻熟，原告在體能與專業上毫無不能勝任之處，符合勞基法第10條之1調動五原則之合法合理業務指派。詎原告於新任主管李率爭上任後，因不滿未能如願晉升組長職位及未獲核發主管加給，心生怨懟，竟公然抗命消極不作為，全面堅拒開立領料單，更於114年4月間以電子郵件向主管陳稱「現在剩我一人我拒絕再做」等語，顯係將勞工提供勞務之給付義務，作為向雇主爭取職稱晉升與加給報酬之要求籌碼，混淆薪資爭議與勞務給付義務之本質界限。李率爭於114年4月間先後3次在會議室與原告進行個別溝通輔導，原告均拒絕配合。伊亦提出各部門互動評述，顯見原告長久以來跨部門溝通封閉、欠缺彈性。又績效改善計畫（PIP）並無固定法定要式，因原告在主管多次懇談下，仍執意宣示拒絕開單，主觀上已具備「能為而不為、可以做而無意願做」之不能勝任工作情事，繼續施予輔導改善已無實益，顯係原告主觀惡意怠忽職守，違反忠誠履行勞務給付之義務。伊在用盡各項溝通、協調及輔導手段均屬無效後，為維持產線正常運作與工廠紀律，始於114年4月30日依勞基法第11條第5款規定預告資遣原告，已完全恪遵解僱最後手段性原則，終止契約合法有效。縱認僱傭關係依然存續，原告突於言詞辯論終結前夕追加請求之全勤獎金、年終獎金、端午獎金、中秋獎金、生日禮金及員工酬勞（紅利），依勞基法施行細則第10條規定

均非經常性給與之工資，且伊之工作規則明定年終獎金及紅利須視公司盈虧及個人年度考核而定，原告自114年5月1日起並無實際出勤提供勞務，亦未達成發放要件，其請求自屬無據等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告自110年8月9日起受僱於被告擔任生管人員，遭資遣時之約定每月工資為6萬1,500元；被告於114年4月1日正式任命李率爭擔任生產部主管職務，同時撤銷生產組長之職位；被告於114年4月10日召開生產部會議；原告於114年4月13日寄電子郵件給總經理；被告於114年4月30日以原告拒絕接受工作指派、不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定通知原告終止兩造間勞動契約等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第140、141、162頁），並有電子郵件、非自願離職證明書、被告114年3月27日公告、被告113年調薪紀錄為憑（見本院卷第39、41、149、157頁），堪信屬實。

㈡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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。原告主張被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在等情，為被告所否認，則兩造間僱傭關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法上地位有不安之狀態，且此不安之狀態得以本件確認判決加以除去，揆之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認判決之法律上利益。

㈢原告主張其遭被告違法解僱，兩造間僱傭契約仍存在，被告應於其復職前按月給付薪資、全勤獎金、提繳勞工退休金及按年給付年終獎金、端午獎金、中秋獎金、生日禮金、員工

酬勞（紅利）、績效獎金、員工持股信託公提金等節，均為被告所否認，並以前詞置辯。茲析述如下：

1.被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約係合法有效：

⑴按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，勞基法第11條第5款定有明文。所謂「確不能勝任工作」，非但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」，怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院86年度台上字第688號、86年度台上字第82號判決意旨參照）。次按雇主終止勞動契約固受「解僱最後手段性原則」之限制，惟此原則之適用，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，已難期待雇主繼續維持僱傭關係，始得終止勞動契約（最高法院110年度台上字第74號、110年度台上字第42號判決意旨參照）。是以，勞動契約為雙務契約，勞工提供勞務，雇主給付工資，其核心目的在於透過勞工勞務之給付以實現雇主經營之經濟目的，勞工自負有忠誠提供勞務、遵循雇主基於企業經營權所為合理指揮監督之義務。倘勞工主觀上堅拒改善，執意抗拒主管指派之合理工作，拒絕配合溝通，經主管多次約談輔導仍堅持能為而不為，致企業內部指揮體系與產線運作遭受嚴重妨礙，且繼續施予制式改善計畫客觀上已顯無實益者，解僱最後手段性原則之審查標準自應合理調整放寬，難謂雇主不得以資遣方式終止勞動契約。

⑵經查，原告受僱於被告擔任生產部生管人員，雖未於兩造間勞動契約鉅細靡遺條列各項日常表單細目。然依原告所提出被告刊登之徵人啟事所載，生管人員之核心職務包含生產計畫擬定與控制、排程調整即數量管控、製令工單之開立及列印、生產與銷售之安排與協調等工作（見本院卷

第289頁）。復參以證人李率爭於本院結證稱：被告之生產作業流程中，先要開立製造工程單，經允許後，就要開立領料單，給生產部分製造；開領料單的流程就是從電腦列印出來，原告蓋章後拿給伊簽字即可領料等語（見本院卷第231頁）。再佐以原告於111年1月至114年3月長達逾3年之任職期間內，持續常態性於被告之內部系統中開立領料單，每年開單數量達2,000筆以上，亦據被告提出統計資料為證（見本院卷第151頁），原告亦於電子郵件陳明「以前這些組長要做的工作我跟Rock（即組長林俊廷）互相分擔支援」與語（見本院卷第39頁）。綜觀上情可知，開立製令工單與列印領料單，客觀上實屬具備不可分割性與邏輯承接關係之生管核心作業環節，且原告在生產部門亦長年實際履行列印領料單之工作內容。原告主張：開立領料單非其職掌範圍，為無關之額外雜務，先前僅為協助同仁開立云云，自無可取。

⑶又原告自承開立領料單為生產部組長之工作（見本院卷第168頁），則被告於114年4月1日正式裁撤「組長」職位後，開立領料單之工作自應由生產部生管人員處理。另被告於114年4月1日因人事調整及業務運作考量，更換生產部主管為李率爭並取消生產部組長職位，核屬企業經營管理之自主權限。且因原組長調離且產線助理即將離職，生管部門僅餘原告一人，則主管李率爭指示由熟悉生管流程且過往3年具有持續開立領料單經驗之原告負責列印核對領料單，既未調降原告工資及原有勞動條件，工作地點亦仍在原廠區，且開立領料單之操作技術為原告所純熟，原告在體能、學識與專業能力上應無不能勝任之虞，自屬雇主本於經營需要所為合法合理之業務指派。被告抗辯：此職務調整合於勞動基準法第10條之1規定之精神乙節，當屬有據。

⑷詎原告於114年4月以電子郵件向主管公然宣示「現在剩我一人我拒絕再做」等語（見本院卷第39頁）；證人李率爭

就其與原告面談之過程，於本院結證稱：「在4月份的時候，地點是在會議室，溝通的內容是要求原告可不可以開立領料單，原告說那不是她的工作範圍，我的回應是說目前因為人事改編，沒有組長的位置，是不是可以請原告開立領料單。原告不願意開，說這個之前室組長開的。」、「…三次溝通她都說不願意開，我就放棄溝通。」、「…三次約談之後，她一直認為她不應該做開領料單的工作，所以我就跟老闆解釋她無法跟我配合。」、「因為領料單是每天都要開的東西，原告一直拒絕我開領料單，領料單不能開的話，生產線就會停，所以我三次請原告開領料單…。」、「我主要的目的是請生管人員配合開領料單，生產線才能順利生產。我三次與原告溝通，原告都不同意開領料單。我們是小型的會談，所以我沒有申請會議室的使用權，我就直接去找原告，然後到辦公室的小會議室面談，總共三次，三次都是一樣的模式，原告三次都拒絕開領料單。」等語（見本院卷第226至229頁）。足見原告已明確表達消極怠工及抗拒合理工作指派之意願，拒絕開立領料單顯已構成主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」之違約情事，違反受僱人應忠誠履行勞務給付之義務，而符合勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由。

⑸原告雖主張：被告未履行績效改善計畫（PIP）之輔導程序，違反解僱最後手段性原則，終止契約自屬無效云云。然主管李率爭已先後多達3次與原告約談溝通，明確告知開立領料單對於維持產線順利運作之迫切需要，希望身為生管人員之原告配合出單。然原告於歷次面談中，無視主管反覆勸導下，仍明確表示拒絕配合，甚至以電子郵件向總經理表達拒絕，顯見原告主觀上抗拒被告所為勞務指揮之意思甚明。易言之，原告明知主管之勞務指揮合理，且開立領料單亦屬生管人員之本職業務範圍，卻堅持消極對抗，明確、公然表達拒絕服勞務，已預示拒絕接受任何改

善輔導，客觀上顯然無從期待其配合改善，自無繼續強求被告進行冗長之書面PIP輔導程序。故原告之不適任情事並非出於客觀能力不足，而係出於其主觀意志堅拒不聽從指揮，且其主觀上不能勝任工作之情狀已達無可化解之程度，違反受僱人應忠誠履行勞務給付之義務甚明。被告為維持全廠產線之順暢運行及企業紀律，實已難以期待其繼續僱用原告，解僱最後手段性之審查標準自應合理調整，應認已兼顧勞工權益保障與企業經營存續之平衡，合於解僱最後手段性原則。

⑺準此，被告認原告確有不能勝任工作之情事，於114年4月30日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，於法有據。原告以前揭情詞主張被告終止勞動契約不合法，自無可採。

2.原告之請求均為無理由：

被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，既屬適法有效，業如前述，則兩造間勞動契約關係已不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在（即附表編號1），並請求被告於其復職前按月給付薪資、全勤獎金、提繳勞工退休金及按年給付年終獎金、端午獎金、中秋獎金、生日禮金、員工酬勞（紅利）、績效獎金、員工持股信託公提金（即附表編號2至10），自不能准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求判決如附表所示，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　賴彥魁

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日之不變期間內，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　　10　　月　　30　　日

書記官　劉馥瑄

附表：

編號	聲明項次	聲明內容
1	第1項	確認兩造間僱傭關係存在。
2	第2項	被告應自114年5月1日起至准許原告復職前1日止，按月於每（次）月5日給付原告6萬1,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
3	第3項	被告應自114年5月1日起至准許原告復職前1日止，按月提繳5,256元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
4	第4項	被告應自114年5月1日起至准許原告復職前1日止，按月於每（次）月5日給付原告全勤獎金1,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
5	第5項	被告應給付原告115年度起至原告復職年度止之年終獎金保障2個月即12萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
6	第6項	被告應給付原告114年度起至原告復職年度止之每年度二節獎金（端午、中秋）共6,000元，及自各該節日發放日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
7	第7項	被告應給付原告115年度起至原告復職年度止之每年原告4月份生日禮金500元，及自各期生日之次月5日發放日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
8	第8項	被告應給付原告依公司章程113年度及114年度獲利狀況應分派予原告之員工酬勞（紅利）1萬元，及自各該發放日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
9	第9項	被告應給付原告115年度之績效獎金1萬元，及自該發放日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
10	第10項	被告應自114年5月1日起至原告復職之日止，按月於每（次）月5日自原告薪資扣繳員工持股信託2,000元自提金之同時，被告相對提撥2,000元公提金至原告之員工持股信託專戶。