

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第38號

原告 林信璋

訴訟代理人 洪家駿律師

複代理人 劉慕良律師

許立功律師

楊承頤律師

被告 旭源包裝科技股份有限公司

法定代理人 黃南源

訴訟代理人 陳澤嘉律師

林昱朋律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年6月26日辯論終結，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

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時原聲明為：「一、確認原告與被告間僱傭關係存在。二、被告應自民國110年12月10日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣（下同）72,000元。三、被告應給付原告3,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。四、原告願供擔保，請准宣告假執行」，嗣原告於民國112年4月11日具狀變更聲明如後述（見本院卷二第65頁）。原告所為訴之變更，係基於同一基礎事實，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

01 (一)原告自107年3月1日起受僱於被告址設新竹縣○○鄉○○路0
02 00000號之新竹廠，擔任研發二處研發部專案經理一職，約
03 定年薪為100萬元，僱傭期間為10年。嗣被告未慮及原告專
04 業乃在研發，且勞動契約所約定職務為「研發部之專案經
05 理」，即基於公司發展之需要，逕於110年8月26日將原告調
06 任址設嘉義縣○○鎮○○○○區○路0號之嘉義廠「印刷部
07 及生管部經理」（下稱印刷部經理），調任前後之二項職務
08 性質明顯大相逕庭，惟原告因斯時不熟稔勞動相關法令，僅
09 得遵從被告之調派而未加置問。詎料，原告調任甫過3個
10 月，於110年11月30日即接獲被告人事人員通知，以原告有
11 所擔任之工作確不能勝任為由，片面終止兩造之勞動契約，
12 旋即於110年12月2日寄發資遣確認書要求原告簽署，均為原
13 告明確拒絕，被告終止兩造間僱傭關係並非合法。原告已於
14 110年12月13日向被告寄發存證信函，請求繼續服勞務，惟
15 遭被告以律師函回覆表示拒絕受領。

16 (二)被告雖有以徵詢工作意願調查表徵詢原告轉任公司其他職務
17 之意願，然此一徵詢調查表係被告於110年12月2日與離職證
18 明書、資遣費簽收單等資料夾帶寄發予原告，顯係被告為規
19 避勞動基準法（下稱勞基法）為保障勞工而限制雇主於終止
20 勞動契約應符合解僱最後手段性原則之要求所為，被告自始
21 即欲違法資遣原告，如原告期望能繼續任職於被告，亦須被
22 迫接受調職降薪之處分。

23 (三)就被告抗辯原告無法提升產能部分，當時之時空環境恰逢疫
24 情而有人員調度問題，為達成不良率下降之目標，原告與主
25 管討論後得出犧牲產能之權宜措施與共識，被告不應執此認
26 原告客觀上不能勝任工作。至被告抗辯原告無法降低不良率
27 部分，係被告將原告手下一經驗豐富之主管外派至印尼，僅
28 補進一非相關領域之主管，嚴重拖累單位進度，導致機台無
29 法順利運作。原告已發見問題並提出解決方案，惟上級主管
30 未即時採購相關必要輔助生產工具，自不得將良率不佳之責
31 任全部推由原告承擔並逕指摘屬原告管理不利所致等語。並

01 聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。(2)被告應自110
02 年12月10日起至原告復職之日止，按月給付原告72,000元，
03 並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
04 之利息。(3)被告應自110年12月10日起至原告復職日止，按
05 月提繳24,368元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。(4)
06 原告願供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)原告於新竹廠研發二處擔任專案經理期間，負責時間變色標
09 籤開發、大腸桿菌檢測開發、PET環保膜料開發等專案，然
10 上開專案歷經3年後全數失敗，使被告蒙受重大虧損，被告
11 為避免損失繼續擴大，迫於無奈於110年2月底裁撤研發二
12 處，被告未直接解雇原告，而給予其轉任機會，與原告同期
13 受雇於被告之其他二名員工亦隨同轉任嘉義廠，並非僅針對
14 原告的職務調動，已符合解僱最後手段性。

15 (二)原告於110年8月26日接任嘉義廠印刷部經理，負責印刷作業
16 規劃、監督管理印刷現場作業及人員調度、管控印刷工單生
17 產排程進度、交期及產量、考核其所管轄人員績效、協助印
18 刷師傅樣稿對色、色樣管理等職務。原告接任印刷部經理
19 後，雖允諾逐步提升產能、改善良率不佳之狀況，被告亦提
20 供必要協助，然原告未謹慎規劃人力配置、妥善控管產線量
21 能，導致產能、良率大幅下降，造成被告8,429,224元鉅額
22 損失，原告存在客觀上不能勝任工作情形。又原告接手印刷
23 部經理前，在沒有輔助用具之情況下，產能及良率都有維持
24 一定水準，然原告接手後，產能及良率卻同時下降，顯然不
25 能歸咎於被告未採購輔助器具，且原告身為部門主管，有能
26 力更改設備設定，卻發生諸多印刷異常狀況，更證明原告無
27 法勝任工作。工作態度方面，原告曾向下屬表示其與公司簽
28 署長期聘僱合約，即便表現不盡理想，公司亦無可奈何，此
29 態度不僅使原告減少對工作投入及責任感，更進一步影響原
30 告對印刷部門領導和管理，造成下屬消極態度應對。被告與
31 原告協商調任品保單位，但經原告拒絕，被告已盡最大善

01 意，仍無從妥善安排原告適當職務，僅能在110年12月10日
02 採取資遣方式終止勞動契約。等語置辯。並聲明：(1)原告之
03 訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准
04 宣告免為假執行。

05 三、得心證之理由：

06 原告主張其並無不能勝任工作之情形，被告於107年11月30
07 日通知原告於107年12月10日終止勞動契約不合法，兩造間
08 僱傭關係仍存在，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件應
09 審究者為：原告是否不能勝任工作？被告解僱原告是否符合
10 解僱最後手段性原則？

11 (一)被告以避免虧損為由裁撤研發二處，並調動原告為印刷部經
12 理部分：

13 按勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整
14 勞工之職務，在所難免，如新工作為勞工技術體能所能勝
15 任，其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未
16 違反勞動契約之本旨。被告基於避免虧損擴大而決定裁撤研
17 發二處，經與原告商議後，將原告自研發二處研發部調動至
18 嘉義廠擔任印刷部經理，調動後仍維持相同之職等及薪資，
19 有原告簽名之職務及薪資調整單附卷可佐（見本院卷二第11
20 5頁），應認無違勞動契約之本旨。且被告為職務調動時，
21 原告未拒絕調動，並實際執行調動後之職務，原告於接受調
22 動後3個月餘，經被告以不能勝任工作為由解僱，始於本件
23 訴訟中主張調動前後之職務差異甚大云云，自無可採。

24 (二)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
25 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
26 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
27 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
28 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
29 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
30 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不
31 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作

01 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工
02 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否
03 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1
04 09年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。易言之，解僱
05 勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實
06 之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危
07 險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
08 均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、
09 團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦
10 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
11 約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第6
12 92號民事判決意旨參照）。

13 (三)被告辯稱原告任職期間有「產能未達目標」、「無法降低不
14 良率」等情形，而有不能勝任工作之情事，提出考核表、被
15 告員工書面陳述、LINE對話紀錄、印刷部計畫時程表簡報、
16 印刷異常狀況表、員工績效面談紀錄表、產線不良率及損失
17 金額統計表、錄音譯文等件為證。經查：

18 1.關於產能未達目標部分：

19 被告抗辯原告任職印刷部經理期間，無法達成允諾之目標，
20 產能亦逐步遞減等情，提出計畫時程表簡報、錄音譯文為證
21 （見本院卷一第256至264頁），堪認屬實。原告雖主張於疫
22 情嚴峻之情況下，被告員工有請假施打疫苗之需求，其已努
23 力調整班表及管理人員之調度，故產能未達目標不可歸責於
24 原告云云。然觀諸原告之職務內容包含「因應公司政策規劃
25 前提下，合理管控人員請假、加班」、「人員工作安排」等
26 （見本院卷一第116頁），是原告在其所負責之工作範圍內
27 本即應管控人力俾利產線正常運作。原告以廠內印刷產能進
28 度落後改善對策、印刷部養成細節說明之文件、原告與訴外
29 人Bryon之LINE對話紀錄（見本院卷一第288至316頁），稱
30 犧牲產能為與主管討論後之權宜措施，然觀諸上開文件，並
31 未見有原告所主張犧牲產能以降低不良率之記載，且依對話

01 紀錄所示，僅係原告單方面稱：「打疫苗就少了好幾班產能
02 了。下個月又有隔間減班。我先顧品質吧！至少沒遲交上升
03 吧！澤瑋，張副又請假，為了顧品質我要一個當班主管」等
04 語（見本院卷一第290頁），原告上開主張難以憑採。審酌
05 包材印刷為被告主要營收之項目，是被告透過勞動契約所欲
06 達成之客觀合理之經濟目的，自係重在維持穩定產能，按與
07 客戶約定之交期交貨，以獲取相當利潤。原告既知悉員工有
08 請假之需求，卻未提前妥善規劃人力部署，導致產能未達訂
09 定目標，堪認原告客觀上之能力狀況確有不能勝任工作之情
10 形。

11 2.關於無法降低不良率、發生印刷異常狀況部分：

12 被告抗辯原告任職印刷部經理期間，無法降低不良率，且發
13 生諸多印刷異常狀況等情，提出考核表、計畫時程表簡報、
14 印刷異常狀況表、產線不良率及損失金額統計表為證（見本
15 院卷一第117至121、256至275頁）。原告主張其已發現不良
16 率無法下降之原因，並向上級呈報採購輔助工具，良率不佳
17 係被告未及時採購輔助工具所致；又印刷異常之狀況乃係品
18 檢機參數和警示鈴聲通知設定之問題，須經過會議討論和與
19 師傅確認細節始能修改，原告已詳實向上級反應云云。觀諸
20 原告提出其與財務長間之LINE對話紀錄（見本院卷一第318
21 頁），原告陸續於110年9月7日、9月10日、9月17日詢問反
22 印架之簽呈進度，然未獲明確回應後，原告遲至110年10月2
23 1日始再次詢問簽呈進度，難認其已善盡監督管理之責。又
24 原告稱須踐行一定流程始能修改品檢機參數和警示鈴聲通知
25 設定，惟依原告所提其與不明之人之LINE對話紀錄（見本院
26 卷一第322頁），可知原告得直接就欲調整部分與負責人員
27 溝通，而原告雖有向上級陳報印刷異常狀況，然並未見須經
28 上級同意始可修改設定之情事（見本院卷二第33頁），原告
29 另自承會於例行會議中討論並與品保檢討即時修改等語（見
30 本院卷二第23頁），是上開對話紀錄無從證明原告主張須經
31 會議討論及上級同意始能修改設定一事為真，可認原告主觀

01 上欠缺改善之意願。被告以包材之製造印刷為其營業項目，
02 產品品質是否穩定（即產品良率之控管）攸關被告之生產成
03 本及獲利金額之高低，倘原告控管產品良率之情形欠佳，勢
04 必將減損被告之獲利能力，導致被告所獲利潤不如預期。原
05 告未能改善印刷異常情形、降低不良率，以維持產品品質之
06 穩定度，無法達成被告聘僱原告所欲達成客觀合理之經濟目
07 的，足認原告確實有不能勝任工作之情事。

08 (三)被告主張於原告擔任印刷部經理期間，安排每周會議說明生
09 產狀況，嘉義廠廠長陳冠良並自110年9月至11月間，按月評
10 估原告之缺失改善及目標達成情形，然原告於相當時間內仍
11 未達成考評項目訂定之目標，110年10月及11月之考績等第
12 均為丙等，110年10月之考核表記載：「10月份整體產能不
13 足700萬，不良率也超過預定值10%，造成考核分數為丙的主
14 要因素」、110年11月之考核表則記載：「產能、良率皆遠
15 低於預期」，業據被告提出考核表為證（見本院卷一第117
16 至121頁），益徵原告確有不能勝任工作之情事。而被告曾
17 於110年11月22日詢問原告是否有意願調任其他職位，經原
18 告拒絕（見本院卷一第47頁、卷二第99、147頁），則被告
19 抗辯依原告所任職務及薪資，無其他適合職缺可供調整安置
20 等情，尚非無據。原告雖主張另有相同情形之同事雖表現不
21 佳，仍獲被告調派回研發單位並隨業務跑外勤，被告解僱原
22 告違反解僱最後手段性云云，然原告並未就此舉證以實其
23 說，且卷內亦無證據顯示被告確有相關適合職缺足供安置，
24 尚難憑此逕認被告之解僱不符合解僱最後手段性原則。被告
25 於裁撤研發二處後，先採取迴避資遣之手段，與原告協議安
26 排其擔任印刷部經理，使原告僱用地位得以存續，然因原告
27 無法勝任印刷部經理之工作，復拒絕被告提供之其他單位職
28 缺，以致被告最終無適當之職位可供安置，客觀上已難期待
29 被告採用解僱以外之手段繼續維持兩造之僱傭關係，應認被
30 告依勞基法第11條第5款事由終止勞動契約，已符合解僱最
31 後手段性原則。

01 四、綜上所述，被告於110年12月1日通知原告於同年12月10日依
02 勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，應屬合法。兩造間
03 之勞動契約既經被告合法終止而歸於消滅，則原告請求確認
04 兩造間僱傭關係存在，並請求被告應自110年12月10日起至
05 原告復職之日止，按月給付原告72,000元，並自各期應給付
06 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、應自11
07 0年12月10日起至原告復職日止，按月提繳24,368元至原告
08 於勞工保險局之勞工退休金專戶，均屬無據，應予駁回。其
09 假執行之聲請，則因訴之駁回失所附麗，併予駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
11 審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

12 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
13 判決如主文。

14 中 華 民 國 112 年 7 月 28 日
15 民事第二庭 法 官 彭淑苑

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 112 年 8 月 1 日
20 書記官 白瑋伶