

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第109號

原告 游景閔

訴訟代理人 陳俐均律師（法扶律師）

被告 銳能智慧科技股份有限公司

法定代理人 賴仕鑫

訴訟代理人 劉育嘉

蔡自偉

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1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國114年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣3萬2,000元，及自各該月之次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項所命給付得假執行。但第二項所命給付，於各給付期日屆至時，如被告各以新臺幣3萬2,000元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。原告起訴原聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應自民國114年1月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣(下同)3萬2,000元，及各該月之次月2日起，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。嗣於115年1月8日當庭更正聲明為：(一)確認兩

01 造間之僱傭關係存在。(二)被告應自114年1月1日起至原告復
02 職日止，按月給付原告3萬2,000元，及各該月之次月5日
03 起，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告
04 假執行（見本院卷第454頁）。核原告所為聲明之更正，僅
05 因原告每月薪資於次月5日發放而更正事實上或法律上之陳
06 述，並未變更訴訟標的，非為訴之變更或追加，應予准許。

07 二、原告主張：原告自113年1月2日起受僱於被告，擔任充電樁
08 助理規畫師，工作地點位於臺中市○○區○○路000巷0號之
09 臺中辦公室，工作內容為為客戶規劃設置充電樁設備，並至
10 現場進行場勘作業。兩造並約定月薪為3萬2,000元，執行業
11 務所生油資由被告負擔。被告於113年12月18日經由訴外人
12 劉育嘉(即臺中辦公室經理)口頭向原告表示欲資遣原告，後
13 於同年月19日以電子郵件(下稱系爭電子郵件)資遣原告，並
14 通知原告無庸進公司提供勞務。惟系爭電子郵件所指摘之原
15 告不適任事由多有不實，被告所為之資遣不符合勞動基準法
16 (下稱勞基法)規定。另被告主觀認為原告工作不適任後，
17 亦未對原告有任何具體輔導改善程序，被告所為亦未符合最
18 後手段原則，被告對原告所為之資遣行為於法不合，兩造間
19 之勞動契約仍存續，被告拒絕原告提供勞務，則被告仍有繼
20 續給付原告薪資之義務。為此，請求確認兩造間之僱傭關係
21 存在，並依勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：如更正後
22 之聲明。

23 三、被告抗辯：被告係訴外人台灣特斯拉汽車有限公司(下稱特
24 斯拉公司)認證之充電樁施工廠商，因涉及高度電力與公共
25 安全，在規劃與設計階段，須嚴格遵守國家用電法規及車廠
26 技術標準，確保每一項細節皆符合法定與產業安全基準。然
27 原告於受僱期間，屢次違反工作紀律、專業要求、工作流程
28 及技術規範。且原告如附件二所示之14點工作疏失行為，除
29 涉及未依規劃作業、違反用電規定、紀律鬆散等，且已違反
30 「員工手冊」有關「擅離或怠忽職責」、「未依主管指示執
31 行任務」等規定。經多次提醒與指導未見改善，已嚴重破壞

01 勞動契約基礎之互信，亦造成實質損害，已構成勞基法所定
02 之重大過失，依法足以解僱。惟被告本於善意與平和處理原
03 則，改以資遣方式終止勞動契約，符合勞基法規定及實務標
04 準。又113年8月15日原告未通過Tesla原廠稽核後，除直屬
05 主管外，亦由資深人員積極參與工作輔導，公司持續以對
06 話、交辦與周會檢討方式提醒原告。然後續原告仍反覆出現
07 類似疏失，包括錯估米數、違規設計與紀律問題，被告並未
08 以懲戒或即時解僱方式處理，而係採行輔導與改善程序，最
09 終於113年12月依勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之規
10 定資遣原告，整體期間已提供超過1個月之實質改善時間，
11 符合法定善意與程序保障原則、比例原則及最後手段性原
12 則，程序合法且合情合理等語。並聲明：原告之訴駁回。如
13 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 四、爭執與不爭執事項（見本院卷第380至381頁，並依判決格式
15 修正或刪減文句）：

16 （一）不爭執事項：

- 17 1.原告於113年1月2日到職，並擔任被告之充電樁助理規劃
18 師，每月薪資為3萬2,000元。
- 19 2.被告於113年12月18日通知原告依勞基法第11條第5款規定於
20 113年12月31日資遣原告一事、並於113年12月19日以系爭電
21 子郵件及該郵件所附之附件（見本院卷第53至57頁）通知原
22 告不適任之原委（即附件一「原委1」至「原委5」之事由）。
23 原告不同意資遣，並向被告表示要繼續服勞務，被告拒絕原
24 告服勞務之請求。
- 25 3.被告於114年1月6日給付原告資遣費1萬7,500元，原告並已
26 於114年1月16日將該款項匯回。
- 27 4.原告於113年12月19日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
28 解，雙方並於114年1月15日調解不成立。

29 （二）爭執事項：

- 30 1.被告依勞基法第11條第5款規定資遣原告是否有理由？
- 31 2.原告請求被告自114年1月1日起至復職日止，按月給付原告3

01 萬2,000元及利息是否有理由？

02 五、得心證之理由：

03 (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
04 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
05 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
06 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
07 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
08 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
09 判決意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係仍存在，經被告
10 所否認，是兩造是否仍存有僱傭關係即非明確，致原告在私
11 法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判
12 決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利
13 益。

14 (二)次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
15 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，
16 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
17 成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能
18 力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主
19 於其使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，
20 始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段
21 性原則」。又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標
22 準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目
23 的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定
24 之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工
25 權益之保護及雇主事業之有效經營及管理（最高法院109年
26 度台上字第2206號、103年度台上字第341號判決意旨參
27 照）。

28 (三)本件原告自113年1月2日起受僱於被告，擔任充電樁助理規
29 畫師，每月薪資為3萬2,000元。被告於113年12月18日通知
30 原告依勞基法第11條第5款規定於113年12月31日資遣原告，
31 並於113年12月19日以系爭電子郵件及該郵件所附之附件

01 (見本院卷第53至57頁)通知原告不適任之原委(即附件一
02 「原委1」至「原委5」之事由),被告於114年1月6日給付原
03 告資遣費1萬7,500元。原告不同意資遣,並已於114年1月16
04 日將該款項匯回,並向被告表示要繼續服勞務,被告拒絕原
05 告服勞務之請求等情,有薪資明細、系爭電子郵件及該郵件
06 所附之附件、匯款紀錄、聘任通知書等件在卷可稽(見本院
07 卷第25至59、335、121頁),且為兩造所不爭執(見不爭執
08 事項1.至3.),堪以認定。被告以原告不適任之原委(即附件
09 一「原委1」至「原委5」之事由)涉及未依規劃作業、違反
10 用電規定、紀律鬆散等,已違反被告員工手冊【工作獎懲】
11 項之「未依主管指示執行任務」、「擅離職守」、「怠忽職
12 責」等約定,經輔導與改善程序,原告仍反覆出現類似疏
13 失,因而資遣原告等語(見本院卷第255至256頁);原告則主
14 張被告對原告所為之資遣行為於法不合,兩造間之勞動契約
15 仍存續等語。揆諸前開實務見解,倘工作規則中對於勞工之
16 工作表現訂有考評標準及處理流程,雇主須依工作規則所定
17 對勞工為工作表現為忠實客觀之評價及處理,確認勞工無法
18 達到雇主透過勞動契約所欲達成之客觀合理經濟目的,始得
19 以勞工不能勝任工作為由終止勞動契約,俾符「解僱最後手
20 段性原則」。本件被告員工手冊【工作獎懲】項既約定:
21 「同仁有下列情事之一,將依相關主管評估相關懲處後向上
22 呈報:…4.擅離或怠忽職守,致工作發生變故造成公司設備
23 或財物損失。…9.執行業務未遵照公司合法之規定或上級主
24 管指示方式進行。…以上如經查證屬實,公司會視情況懲
25 處,經告知改善而仍無法配合改進者,公司會給予資遣」等
26 語(見本院卷第134頁),是觀諸上開被告所稱資遣原告之原
27 委,本件被告若欲資遣原告,應有被告員工手冊【工作獎
28 懲】項約定之「4.擅離或怠忽職守,致工作發生變故造成公
29 司設備或財物損失」、「9.執行業務未遵照公司合法之規定
30 或上級主管指示方式進行」之情事,並給予原告改善機會,
31 始為適法。經查:

01 1.被告以附件一「原委1」至「原委5」之事由通知原告不適
02 任，另於本院提出如附件二所示之14點原告工作疏失紀錄，
03 並對應「原委1」至「原委5」(詳附件一)，且提出LINE對話
04 紀錄、照片、報價單、客訴紀錄、考勤記錄明細、薪資明
05 細、出勤紀錄、原告手寫稿等件為證(見本院卷第177至22
06 1、259至264、278至283、351至371、407至425頁)。原告則
07 否認有上開附件一、二所示之錯誤及不適任情形等語。本件
08 即應由被告舉證有不適任事由存在。惟查：

09 (1)被告主張如附件一所示之原委1「經提醒仍無紀錄現場重點
10 照片。照片包含顧客家中停車位、施工重點位置，導致內部
11 審核文件無法判斷，安裝工程師到場後需與顧客再次討論，
12 進而產生潛在客訴」(下稱原委1)部分：

13 ①就原委1，系爭電子郵件所指摘者共有2件事由，其一為原告
14 於某案沒拍鑿洞點，LINE對話如下：「(主管：這高度能不
15 能不貼地板，積水淹水會有狀況，通常不會貼地配線。)原
16 告：沒有貼地。(主管：ok。這鑿洞點在哪?)原告：窗戶裡
17 面，有一個小平台。(主管：有照片嗎?)原告：我沒有拍到
18 (主管：好，你確定可以鑿，之後記得拍。)原告：已經有
19 一個既有孔洞。(主管：這樣工程師才能看。)原告：但是不
20 是夠大，要在旁邊再鑿一個。(主管：嗯嗯因為有些看似可
21 以鑿，但我們不是實際鑿的人，拍出來，工程師可以看才是
22 重點。)原告：ok。(主管：不然到現場不能鑿，就變客訴
23 了。)」；其二為原告於某案沒紀錄總開關線徑，113年11月
24 22日LINE對話如下：「(主管：這個一樓總開關多大?)原
25 告：75A。(主管：線徑多少有記錄到嗎?)原告：你是說一
26 樓的嗎?(主管：嗯嗯是。)原告：這個我就沒紀錄到了。(主
27 管：有沒有機會，安排到附近的時候去確認下，我擔心他總
28 開關線徑如不合，我們下面用量高的話，一樣會有過載的風
29 險。)原告：沒問題，他今天會請水電再來評估，我在持續
30 追蹤。(主管：ok，規劃報價可以出去了，施工前要確認
31 到，他源頭都是合法合規即可。)原告：收到。(主管：不要

01 讓工程師到場，才發現不合法規不能施工，避免這樣的風險
02 即可。)原告：好的。」(見本院卷第53頁)。觀諸上開LINE
03 對話內容，被告指摘之沒拍鑿洞點、沒紀錄總開關線徑等事
04 由，處理方式為原告此後記得拍及記得確認，尚不足以證明
05 原告有「擅離或怠忽職守，致工作發生變故造成公司設備或
06 財物損失」或「執行業務未遵照上級主管指示方式進行」等
07 對於所擔任之工作確不能勝任之情狀，是被告以上開事由認
08 原告不適任予以資遣，於法未合。

09 ②就原委1，被告於審理中另提出3點工作疏失行為(見本院卷
10 第258頁)，即附件二編號2：113年6月20日未標示各段米數
11 (見本院卷第179頁)。附件二編號5：113年7月16日未標示各
12 段米數(見本院卷第185頁)。附件二編號13：113年11月18日
13 未標示各段長度(見本院卷第205頁)。然上開附件二編號2、
14 5、13，被告係指摘與「標示」米數有關，非為原委1之應
15 「紀錄現場重點照片」。是附件二編號2、5、13尚不足以證
16 明原告於113年6月20日、113年7月16日、113年11月18日有
17 「經提醒仍無紀錄現場重點照片」之情事，而得作為認定原
18 告有原委1事由之不適任之事實，是被告此部分所辯，並非
19 可採。

20 (2)被告主張如附件一所示之原委2「錯估報價，經指證被解讀
21 為不信任，而實際上確實錯估報價」(下稱原委2)部分：

22 ①就原委2，系爭電子郵件所指摘之事由為原告於某案製作之
23 規劃書第一版有米數不足之情事，LINE對話如下：「原告：
24 @Rex今天的透天場，宅內一樓開關只有50A，但是車主說他
25 都是早上充電，早上不開冷氣，也沒接其他的用電設備，就
26 幫他規畫40A，有告知表後安培不大須注意用電。一二樓共
27 用一顆電表，三四樓一顆，一樓有裝冷氣，二樓沒有冷氣，
28 較大的用電設備只有冷氣，但早上不開。(主管：在這米數
29 感覺抓太緊了。)原告：其實我還多抓。(主管：幫我拉到12
30 米，其他可以。問一個是他外面的柱子，那個木頭，要拆掉
31 嗎？還是可以直接固定。抓12，施工完跟我說最後用幾

01 米。)原告：可以直接固定，只要螺絲長一點就可以直接鎖
02 上。(主管：好的，幫我在上面寫固定在木板上，讓工程師
03 知道。)原告：我自己抓6米，照片感覺很大，其實很小。
04 (主管：好喔那你抓10吧，安裝完跟我說。)(主管：這場
05 做完了嗎?)原告：做完了，10米。(主管：你抓6我抓12/最
06 後10。這題我們下週約個討論，你先幫我思考看看，怎麼避
07 免這樣的虧損持續發生。)原告：我抓10耶。(主管：是
08 嗎?)原告：對呀，我規劃書是寫10米。(主管：嗯嗯我說
09 的是第一版出來的時候。)原告：裡面抓六，我有點忘了。(主
10 管：沒關係，我就針對這個題目討論，另外還有上次報俊的
11 一起。)(見本院卷第54頁)。然觀諸上開對話紀錄，規劃
12 書最終規劃12米，實際安裝為10米，且無證據證明被告因此
13 有實際虧損之事實。況現場實際安裝若有調整，並非不得依
14 實際完工增設特殊工法或距離加價，有被告出具之報價單可
15 稽(見本院卷第321、353頁)。否則，主管於上開對話所抓之
16 「12米」與實際安裝之「10米」不符，亦為「錯估報價」之
17 情事。是上開指摘之事由，尚不足以證明原告有「擅離或怠
18 忽職守，致工作發生變故造成公司設備或財物損失」或「執
19 行業務未遵照上級主管指示方式進行」等對於所擔任之工作
20 確不能勝任之情狀，被告以上開事由認原告不適任予以資
21 遣，於法未合。

22 ②就原委2，被告於審理中另提出1點工作疏失行為(見本院卷
23 第258頁)，即附件二編號12：113年11月15日報價路線總長1
24 5米，現場實際拉線米數為18米之案件(見本院卷第203頁)。
25 然被告出具之報價單上載明：「現場實際安裝若有調整，依
26 實際完工增設特殊工法或距離加價」等語(見本院卷第321、
27 353頁)，且被告並未舉證證明有造成被告設備或財物損失。
28 是附件二編號12尚不足以證明原告有「擅離或怠忽職守，致
29 工作發生變故造成公司設備或財物損失」或「執行業務未遵
30 照上級主管指示方式進行」等對於所擔任之工作確不能勝任
31 之情狀，是被告以上開事由認原告不適任予以資遣，於法未

01 合。

02 (3)被告主張如附件一所示之原委3「延續原委2，距離丈量錯誤
03 次數多，且造成本公司與甲方業主產生合作質疑，進而造成
04 公司損失」(下稱原委3)部分：

05 ①就原委3，系爭電子郵件所指摘之事由為113年4月29日原告
06 場勘丈量錯誤造成與被告業主誤會，被告業主與特斯拉公司
07 客訴，產生合作信任危機(即附件二編號1)，LINE對話如
08 下：「(特斯拉公司：請問為什麼這位車主回報，施工完匯
09 款完後，才說多了幾公尺現場須再支付\$4070。當初沒有丈
10 量好距離嗎?而且車主簽名的那份報價單只有滿電十米的價
11 碼唷。)劉育嘉：這件是增加3米*690+鑿洞1孔*2000=總額\$4
12 070。原規劃10米不開孔，但規劃書有標示『必要時需擴
13 孔』，且有告知若米數有增加現場會告知同意後施工，施工
14 當天工程師也有主動告知車主增加米數及開孔需另外收費，
15 車主同意後再進行施工。在Line上面的回覆看起來也沒有異
16 狀~至於報價單下方也有備註『5. 現場實際安裝若有調整，
17 依實際完工增設特殊工法或距離加價，款項未付清前，設備產
18 權歸我方所有，且會影響保固權益』。」(見本院卷第55、1
19 77頁)。依上開劉育嘉之說明，可認原告並無「擅離或怠忽
20 職守，致工作發生變故造成公司設備或財物損失」或「執行
21 業務未遵照上級主管指示方式進行」等對於所擔任之工作確
22 不能勝任之情狀，是被告以上開事由認原告不適任予以資
23 遣，於法未合。

24 ②就原委3，被告於審理中另提出2點工作疏失行為，即附件二
25 編號11：113年9月26日工作頻繁出錯且未符合要求，主管持
26 續互動溝通(見本院卷第201頁)、附件二編號12：113年11月
27 15日報價路線總長15米，現場實際拉線米數為18米之報價錯
28 誤(見本院卷第203頁)。然就附件二編號11之LINE對話內容
29 (見本院卷第197至201頁)，係關於主管表示後續將以周為單
30 位持續和原告對焦溝通內容、及討論欲創一個中部的訓練場
31 等事宜，尚不足以證明原告有「擅離或怠忽職守，致工作發

01 生變故造成公司設備或財物損失」或「執行業務未遵照上級
02 主管指示方式進行」等對於所擔任之工作確不能勝任之情
03 狀。就附件二編號12，被告出具之報價單上有載明：「現場
04 實際安裝若有調整，依實際完工增設特殊工法或距離加價」
05 等語(見本院卷第321、353頁)，且被告並未舉證證明有造成
06 被告設備或財物損失。是附件二編號12尚不足以證明原告有
07 「擅離或怠忽職守，致工作發生變故造成公司設備或財物損
08 失」或「執行業務未遵照上級主管指示方式進行」等對於所
09 擔任之工作確不能勝任之情狀。是被告以上開事由認原告不
10 適任予以資遣，於法未合。

11 (4)被告主張如附件一所示之原委4「涉及安全與法律底線之設
12 計，經教導後仍持續犯錯」(下稱原委4)部分：

13 ①就原委4，系爭電子郵件所指摘者之事由為高度設計未考量
14 淹水、跨樓層引電等，113年10月21日LINE對話如下：「(主
15 管：這裡改到門沿，不要到下面，避免淹水的情景。)原
16 告：好的。」、113年12月2日LINE對話如下：「(主管：可
17 走上面嗎？淹水的題目。)原告：沒辦法，車主不答應，溝
18 通後只能拉高離地高度，已跟車主確認過沒有淹水問題。
19 (主管：不答應是什麼原因?)原告：會超過10米。(主管：
20 如管按照這標準，是不是直線走也可以？我沒有要你直線
21 走，但對我來說，淹水>遠比米數重要，如果怕超過米數，
22 可以幫他規劃在靠近電箱的地方。)」、113年8月16日LINE
23 對話如下(即附件二編號10)：「(主管：供電範圍2-4樓、拉
24 到一樓，走外牆，台電會抓也可以檢舉供電範圍不符。)原
25 告：因為她一樓租給人家當店面了，如果要直接從二樓表後
26 開關相拉到一樓走室內的話，米數會多蠻多的。(主管：我
27 找法規給你。)原告：而且店面不同意(主管：這是法律的底
28 線)。(主管：實際致電詢問台電桃園營業處，得到的回應
29 是，車主擅自轉供電流至原供電範圍，不符合奉准施行之營
30 業規章，將發函請用戶改善(即新聞案件)，重重打臉車主，
31 這樣為了方便，跨樓層充電的景象就是違規。你看下照片，

01 這案場跟你規劃是一樣的概念，新聞的案子比較誇張，停在
02 公有停車場。今天有空時，把案場照片跟資訊準備一下，跟
03 @劉育嘉Jeff請教，看可以怎麼規劃+跟客人溝通。我們先重
04 新規劃一版，後續再跟客人溝通)。原告：好喔。(主管：嗯
05 嗯這樣的規劃，記得以後都禁止。誇樓層就算了，還拉線走
06 外牆給別人看，這種的被檢舉+抓包機率很高。絕對會出
07 事。)(主管：原因是，車子停在1F沒人知道是屋主(2F)的，
08 對台電來說，就是刻意在閃避營業用電，錯誤的供電範
09 圍)。(見本院卷第56、195頁)。然離地高度係因業主不擔
10 心淹水問題，並非原告有「擅離或怠忽職守，致工作發生變
11 故造成公司設備或財物損失」或「執行業務未遵照上級主管
12 指示方式進行」之情事；另上開跨樓層引電規劃之案件，係
13 發生於場勘日期為113年8月16日之案件，與113年8月15日原
14 告未通過Tesla原廠稽核僅相差1日，顯非原告已經主管或資
15 深人員輔導後所進行之案件，尚難以該單一事件，即認定原
16 告有「擅離或怠忽職守，致工作發生變故造成公司設備或財
17 物損失」或「執行業務未遵照上級主管指示方式進行」之情
18 事。是被告以上開事由認原告不適任予以資遣，於法未合。

19 ②就原委4，被告於審理中始提出之另5件事由(見本院卷第258
20 頁)：

21 即附件二編號3：113年6月25日設計違反用電安全法規(電
22 力超載)、編號4：113年7月12日設計違反用電安全法規
23 (跨樓層引電)、編號6：113年7月23日用電安全疑慮(電
24 力超載)、編號7：113年7月23日用電安全疑慮(電力超
25 載)、編號8：113年7月29日用電安全疑慮(電力超載)。
26 然上開附件二編號3、編號4、編號6、編號7、編號8之案
27 件，均係發生於000年0月00日原告未通過Tesla原廠稽核
28 前，顯非原告已經主管或資深人員輔導後所進行之案件，尚
29 難認已有給予原告輔導、改善之機會。況附件二編號3係業
30 主表示會自行裝設2P50A之開關(見本院卷第323頁)，原告並
31 無設計電力超載之情事；附件二編號4係業主於一樓電錶下

01 方新設電表開關(見本院卷第325至327頁)，原告並無設計跨
02 樓層引電之情事；附件二編號6、編號7業主設置之開關為50
03 A(見本院卷第329、331頁)，規劃40A僅易過載，並無電力超
04 載之情事；附件二編號8原告已有建議業主安裝比較小一點
05 的NFB，主管亦未要求原告修改(見本院卷第333頁)，原告並
06 無設計電力超載之情事，則編號3、編號4、編號6、編號7、
07 編號8尚不足以證明原告有「擅離或怠忽職守，致工作發生
08 變故造成公司設備或財物損失」或「執行業務未遵照上級主
09 管指示方式進行」等對於所擔任之工作確不能勝任之情狀。
10 是被告以上開事由認原告不適任予以資遣，於法未合。

11 (5)被告主張如附件一所示之原委5「遲到早退」部分：

12 就原委5，系爭電子郵件所指摘者之事由為：「還有一點，K
13 evin都會看我們監視器，你最近的晚近早退已經被看到了，
14 不要再有下一次我不管你不代表我沒看到，改善一下吧」
15 (見本院卷第57頁)。觀諸被告員工手冊【工作時間與出勤】
16 項載明：「…上班日為周一至周五，時間09：:00-18：00或
17 08：00-17：00，中午休息一小時」、「遲到與早退：於上
18 班時間未準時到達工作地點打卡，每天遲到時間可有緩衝5
19 分鐘，但超過緩衝時間者，視為遲到，早退同遲到方式處
20 理，早退及遲到時間合計超過20分鐘且次數達5次(含)，直
21 接以事假半天論及扣全勤」等語(見本院卷第128頁)。對照
22 原告113年7月至12月出勤紀錄(見本院卷第211至221頁)，原
23 告雖有晚到1-4分鐘之情事，然均在上開員工手冊所允准之
24 緩衝時間內，且原告每月合計之分鐘數，僅113年11月為27
25 分(見本院卷第209頁)，有超過20分鐘之規定。再對照原告
26 薪資單(見本院卷第37至49頁)可知，原告113年7月至12月均
27 有領取全勤獎金，足認原告並無遲到早退之情事。是被告以
28 上開事由認原告不適任予以資遣，於法未合。

29 2.綜上，被告於113年12月31日終止兩造間之勞動契約，不符
30 合勞基法第11條第5款規定之勞工對於所擔任之工作確不能
31 勝任之要件，並非合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭關

01 係仍然存在。

02 (四)原告請求被告自114年1月1日起至復職日止，按月給付原告3
03 萬2,000元，為有理由：

04 1.按雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領
05 勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞
06 動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號
07 判決參照）。

08 2.經查，被告並未合法終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關
09 係仍屬存在，已如上述。原告主張：係被告主動拒絕原告之
10 勞務提供，則被告仍有繼續給付原告薪資之義務，被告自11
11 4年1月1日起即未再給付原告薪資，被告應自114年1月1日起
12 至原告復職日止，按月給付原告3萬2,000元等情。被告抗
13 辯：兩造間之勞動契約已於113年12月31日依法終止等情，
14 參以兩造不爭執原告不同意資遣，並向被告表示要繼續服勞
15 務，被告拒絕原告服勞務之請求乙情(見不爭執事項2.)，堪
16 認被告自113年12月31日終止雙方間之勞動契約後，已拒絕
17 受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事。揆諸上
18 開說明，原告並無補服勞務之義務，並得請求被告自114年1
19 月1日起至復職日止，按月給付薪資。從而，原告依勞動契
20 約，請求被告應自114年1月1日起至原告復職日止，按月給
21 付原告3萬2,000元，核屬有據，應予准許。

22 六、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，
23 民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
24 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定
25 利率較高者，仍從其約定利率，應付利息之債務，其利率未
26 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第233條
27 第1項及第203條所明定。補償勞工之工資，應於發給工資之
28 日給與，勞基法施行細則第30條亦有明文。查，兩造約定原
29 告當月薪資於次月5日發放（見本院卷第454頁），是原告每
30 月薪資被告至遲應於各該月之次月5日給付，此部分核屬有
31 確定期限之給付，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告就

01 此部分併請求被告給付自各該月之次月5日之翌日起(即6日)
02 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核屬有據，應予
03 准許；逾此範圍遲延利息之請求，即為無據，不應准許。

04 七、綜上所述，被告終止兩造間之勞動契約並非合法，兩造間之
05 僱傭關係仍然存在，被告基於勞動契約有繼續給付薪資予原
06 告之義務。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，
07 並依勞動契約請求判決被告應自114年1月1日起至原告復職
08 日止，按月給付原告3萬2,000元，及自各該月之次月6日起
09 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
10 許。

11 八、本件如主文第2項所示之判決，係就勞工之給付請求，為雇
12 主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權
13 宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告
14 被告得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲
15 請已失所附麗，應予駁回。另聲明一屬於確認訴訟，性質上
16 不適用於假執行，是原告此部分假執行之聲請於法無據，應併
17 予駁回。

18 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 十、本件原告僅就利息部分敗訴，其數額甚微，本院酌量上情，
22 認本件訴訟費用仍應由被告負擔為適當，爰命被告負擔本件
23 全部訴訟費用。

24 十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

25 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日
26 勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

27 以上為正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
29 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
31 應一併繳納上訴審裁判費。

03 附件一：被告通知原告不適任之原委

04

	內容	證據所在	被告提出之對應工作疏失紀錄 (見本院卷第258頁)
原委1	經提醒仍無紀錄現場重點照片。照片包含顧客家中停車位、施工重點位置，導致內部審核文件無法判斷，安裝工程師到場後需與顧客再次討論，進而產生潛在客訴。	本院卷第53至57頁	第2、5、13項(未依規定拍攝現場、線路、安裝點)
原委2	錯估報價，經指證被解讀為不信任，而實際上確實錯估報價。		第12項(113年11月15日報價錯誤)
原委3	延續原委2，距離丈量錯誤次數多，且造成本公司與甲方業主產生合作質疑，進而造成公司損失。		第1、11、12項(丈量錯誤、施工米數不足)
原委4	涉及安全與法律底線之設計，經教導後仍持續犯錯。		第3、4、6、7、8、10項(用電違規、違法引電、主管指導後仍再犯)
原委5	遲到早退。		第14項(長期遲到早退、未達下班即離開)

05 附件二：被告提出之原告工作疏失紀錄

06

編號	被告提出之發生日	被告提出之內容	被告提出之證據所在
1	113年4月29日	場勘丈量錯誤造成與甲方業主誤會，客戶與特斯拉客訴，產生合作信任危機。	本院卷第177頁
2	113年6月20日	未依規定紀錄現場勘查重點資訊及拍攝重點照片，含線路米數、停車位、施工重點、安裝位置、現場環境…等。	本院卷第179頁
3	113年6月25日	設計違反用電安全法規(電力超載)。	本院卷第181頁
4	113年7月12日	設計違反用電安全法規(跨樓層引電)。	本院卷第183頁
5	113年7月16日	未依規定紀錄現場勘查重點資訊及拍攝重點照片，含線路米數、停車位、施工重點、安裝位置、現場環境…等。	本院卷第185頁
6	113年7月23日	用電安全疑慮(電力超載)。	本院卷第187頁
7	113年7月23日	用電安全疑慮(電力超載)。	本院卷第189頁
8	113年7月29日	用電安全疑慮(電力超載)。	本院卷第191頁
9	113年8月15日	個人未通過特斯拉公司認證稽核。	本院卷第193頁
10	113年8月16日	設計違反用電安全法規(跨樓層引電)。	本院卷第195頁
11	113年9月26日	工作頻繁出錯且未符合要求，主管持續互動溝	本院卷第197至201頁

(續上頁)

01

		通。	
12	113年11月15日	規劃報價錯誤。	本院卷第203頁
13	113年11月18日	未依規定紀錄現場勘查重點資訊及拍攝重點照片，含線路米數、停車位、施工重點、安裝位置、現場環境…等。	本院卷第205頁
14	長期	多次遲到早退，且外出未達下班時間先行返家。	本院卷第207至221頁