臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第137號

原　　告　陳文彬

訴訟代理人　曾　翔律師

被　　告　中華賓士汽車股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉禹策

訴訟代理人　余宗翰

　　陳佩慶律師

　　沈以軒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年5月4日言詞辯論終結，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　及　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項前段定有明文。查被告以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，向原告預告終止勞動契約，兩造就渠等間勞動關係是否存在有爭執，足致原告在私法上之法律地位存在不安之危險，而此種不安危險之狀態，客觀上既得以確認判決將之除去，則原告提起本件確認僱傭關係存在之訴部分，有確認利益，先予敘明。

二、原告主張：伊於民國95年4月3日起任職於被告擔任鈑金技師，工作內容為依據原廠標準工作程序規範執行維修單所列工作項目，並依照被告標準作業程序確保正確維修車輛、拆裝零件並於期限內完工。每月工資含底薪新台幣（下同）2萬8510元、伙食津貼1800元及不固定之績效獎金。詎被告竟於109年10月6日以伊工作能力不能勝任為由，依勞基法第11條第5款預告於同月31日終止勞動契約。伊並無工作能力不

能勝任情事，且被告未曾就伊工作能力要求進行績效改善等避免解僱之手段，有違解僱最後手段性原則，則被告解僱原告之行為自屬違法而無效。兩造間僱傭契約仍然存在。被告單方終止勞動契約不生效力，即應認被告自其終止勞動契約之時起負受領勞務遲延之責，迄兩造勞動契約終止或原告有拒絕繼續服勞務之情事時止，被告均負有給付工資之義務，伊自得請求被告自109年11月1日起至恢復伊職務之前1日止，按月給付3萬5234元，又被告自109年11月1日起均未依規定為伊提繳每月退休金至其個人退休金專戶，使伊受有損害，伊亦得請求被告自109年11月1日起按月提繳退休金2088元至伊勞工退休金專戶。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被告應自109年11月1日起至原告復職日止，按月於次月28日前給付原告3萬5234元，暨各自次月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告應自109年11月1日起至原告復職日止，按月提繳2088元至原告之勞動退休金專戶。㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則抗辯：㈠由伊所提工作檢討報告及彙整欄表、原告近2年績效考核最末位E等紀錄，可證原告工作能力確有不能勝任之情事。㈡原告主張其過往如有考核成績低落，被告可隨即終止契約，而被告未以年度為單位對原告進行109年度績效評比，卻以原告過往違失、績效評比遽為終止契約，違反兩造約定，且原告縱有缺失，亦未曾造成重大損害，工作時數亦未低於其他員工云云。然原告工作經常發生缺失，屢遭客訴，經伊公司鈑金組長（主管）、廠長長期多次輔導告誡，或調整為較輕易之板金工作內容後，仍經常出錯而屢遭客戶抱怨，顯無自我改善意願，無法達到被告僱用原告正確完成鈑金工作之經濟目的，而工作能力不能勝任並非以造成重大損害為必要。至於工作時數僅係評斷績效獎金之依據，與工作品質優劣無關，不能以此判斷原告工作能力勝任與否之標準。㈢原告再稱被告未經任何正式懲戒措施逕予解僱原告，有違解僱最後手段性原則云云，惟伊公司工作規則第39

條以下係規範公司之績效評鑑制度，並特別明文「經評定工作績效表現不佳者，以及業務銷售人員未達公司發布之業績效銷售標準、業績考核辦法等相關標準，得視為不能勝任工作」，且工作規則內並無規定伊終止與員工間勞動契約必先經懲戒等程序，而伊終止與原告間契約關係前後，並無再招募與原告相同或類似之職缺，可知伊確無其餘職務可供安置原告工作，伊已盡最大善意，數年來多次溝通協調、輔導勸誡，然原告仍因無任何改善成效，伊解雇原告，並發給資遣費，已符合最後手段性原則。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執及爭執事項：（卷224、225頁）

㈠不爭執事項：

1.原告於95年4月3日起任職於被告公司擔任鈑金技師，工作內容為依據原廠標準工作程序規範執行維修單所列工作項目，並依照被告公司標準作業程序確保正確維修車輛、拆裝零件並於期限內完工。每月工資含底薪2萬8510元、伙食津貼1800元及不固定之績效獎金。

2.被告於109年10月6日以原告工作能力不能勝任為由，依勞基法第11條第5款預告於同月31日終止勞動契約。

3.兩造於109年10月22日進行勞資爭議調解不成立。

㈡爭執事項：

1.兩造間之僱傭關係是否存在？

2.原告請求確認兩造僱傭契約存在，並請求被告給付薪資及按月提繳退休準備金至原告勞工退休金專戶，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定。勞工確不能勝任工作之規範本旨，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又

解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，且其情形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，始得為終止勞動契約。

㈡原告主張伊無不能勝任工作之情事，被告對伊終止勞動契約，並不合法一節，為被告所否認，並舉原告自99年10月至109年9月間未依標準作業程序施工致生公司損害之工作缺失（如附表所示），且提出被告不爭執之職位說明書、原告簽立切結書、懲處警告書、客訴案件紀錄、資遣申請單、主管報告書、原告簽立工作報告書等件為證（卷79-109、201-207頁），堪認原告在職期間工作確曾發生如附表所示缺失乙節為可採。

㈢觀諸鈑金技師之職位說明書，其主要職責為依原廠標準工作程序執行維修單所列載工作項目，且應注意須確保正確維修車輛及拆裝零件並於期限內完工，佐以經台北市政府勞工局核備之被告公司107年5月工作規則第39條：「…本公司將以績效評鑑制度，針對您平日工作表現做經常性的評量考核，工作的績效應與公司經營的總目標吻合…。經評定工作績效表現不佳者…，得視為不能勝任工作。」（卷264頁），則原告任職期間所發生如附表所示之工作缺失，是否屬不能勝任工作之情形，即應以是否完成上開職責目標為依據。經核原告簽立切結書、懲處警告、客訴紀錄、主管報告書及原告簽立報告書等件，其中原告簽立之切結書、報告書中，多載有「不夠專心」、「不夠細心」、「加強自身專業知識與技能」等，顯見原告已承認屬自身之疏失，參以原告任職已近15年，迄至109年仍發生「未依公司規範完工後須測試檢視所有拆卸零件是否回歸到定位」、「未按照原廠施工文件步驟來施工」等未依標準施工程序作業之缺失，且任職期間歷年所發生缺失亦多同此類型，被告稱原告難以勝任被告公司

對於鈑金技師之核心職責要求，並非空言，應屬有據。

㈣原告雖主張其工作表現已符合被告提出之鈑金技師績效衡量指標之多數標準，收費工時及基此核算之績效獎金亦名列被告台南分公司板金技師中上之列，被告所舉過失並無他人之錯誤率足資比較，且未造成被告公司重大損失，原告之績效考核亦應以年度為單位計算，不應累計任職期間所有缺失云云。然查，所謂「板金技師工時統計表」（卷191頁）主要係計算技師各種工作時數之數據，僅能反應原告生產及出勤時間之工作面向，然「工作時數長短」、「差勤是否正常」等，與「工作品質」之良窳，仍屬不同二事，而工作品質亦非與其他員工相互比較結果、或有否造成公司重大損害為斷，揆之上情，原告到職近15年之久仍累次發生相同態樣之工作缺失，經勸誡檢討，仍未能達到被告對其技師員工職務水準之要求，已足認符合對於所擔任之工作確不能勝任之情形甚明，被告以此為由解僱原告，並發給資遣費，合於法律規定。原告猶主張被告主管考核流於主觀好惡，並無證據證明，不足憑信。

㈤至原告主張被告解僱前未踐行懲戒措施，亦未曾提供任何具體實質之輔導改善協助，有違解僱最後手段性之原則云云，然按雇主懲戒之目的在於使員工有所警惕並改善，而以工作輔導告誡之方式，較單純之懲戒更加詳細嚴謹，應認已達成與懲戒相同之目的。被告於原告發生缺失後，未立即解僱原告，而係要求原告書寫缺失檢討報告、工作輔導告誡等情，為原告所不爭，足見被告已善盡以其他手段處理原告不勝任工作之問題，惟經被告數年來多次與原告溝通勸導，原告仍未能改善自身技能及專注程度，以精進工作品質，符合被告要求之合理標準，被告始對原告終止勞動契約，應認被告已先以其他方式督促原告改善缺失，符合解僱最後手段性原則。

㈥誠如前述，原告任職於被告長達10餘年，仍累次發生相同態樣之缺失，經被告屢次以其他手段督促原告，仍未見原告有

明顯改善其不能勝任工作之情況，從而，被告於109年10月6日以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定預告於同月31日終止勞動契約，應屬合法有據。原告主張兩造間勞動契約仍然存在，並無足採。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭契約存在，併依僱傭契約請求被告給付薪資、提繳勞工退休金等，均無理由，應予駁回。又原告之訴既已駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。本件事實已臻明確，兩造其餘之攻防方法及證據資料，經核與本判決結果無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　31　　日

民事勞動法庭　法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　黃稜鈞

附表：

工作缺失	具體事實背景
壹、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛故障並客訴，造成被告公司二次維修成本損失及商譽受損。	一、事實經過：於99年10月間，原告於維修車號0000-00車輛時，未依原廠特工使用程序步驟文件進行施工，導致施工完成後車輛高度不一致，需再重新拆卸移除焊接施工，造成公司額外費用損失及商譽受損（卷81頁切結書）。
	二、輔導告誡：㈠原告主管及服務專員同仁均輔導原告因其經驗不足，應完全配合被告公司標準作業程序，切勿私自任意施工，造成客戶車輛

	損壞。㈡建議主管安排原告參與被告公司鈑金技術訓練，以達要求工作改善。
	三、懲處處分：主管依被告公司工作規則「工作不力，敷衍塞責」給予嚴重警告，並要求立即改善（卷83頁警告書）。
	四、原告仍未改善：原告100年1月14日再次未依標準作業程序施工。
貳、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛故障，造成被告公司二次維修成本損失及商譽受損。	一、事實經過：100年1月14日，原告於維修車號0000-00車輛時，因施工草率未將拆下復歸零件確實安裝於正確位置，而產生客戶抱怨影響公司商譽（卷85頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管約談輔導，要求工作改善及配合被告公司作業規範。
	三、原告仍未改善：原告100年1月24日再次未依標準作業程序施工。
參、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛安全系統故障，造成被告公司二次維修成本損失及客訴與商譽受損。	一、事實經過：100年1月24日，原告於維修車號0000-00車輛時，未依原廠規範文件施工步驟進行施工，任意省略步驟，導致客戶抱怨夜視輔助安全系統無法使用，更影響客戶行車安全性（卷87頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管再次輔導原告應完全配合公司標準作業程序，勿私自任意施工，造成客戶車輛損壞。
	三、原告仍未改善：原告101年7月再次未依標準作業程序施工，造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
肆、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛漏水，造成被告公司二次維修成本損	一、事實經過：101年7月24日，原告於維修車號0000-00車輛時，未確實依原廠規範文件施工，導致施工完成後後廂蓋內會進水，客戶抱怨維修品質及影響公司商譽（卷89頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管再次輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，切勿私自任意施工，造成客戶車輛損害。

失及客訴與商譽受損。	三、原告仍未改善：原告102年5月再次未依標準作業程序施工，造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
伍、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛內有碎玻璃，造成客戶車輛行駛有被割傷風險、客訴與商譽受損。	一、事實經過：102年5月3日，原告於維修車號0000-00車輛時（目前車號已換BDL6006），因原告施工態度草率，未將破損玻璃清除乾淨，導致交車後客戶使用時產生異音，進而造成客戶對公司產生抱怨（卷91頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管再次輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，勿私自任意施工，造成客戶車輛內還有碎玻璃之割傷風險及車輛損害。
	三、原告仍未改善：原告104年6月再次未依標準作業程序進行作業，造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
陸、原告未依被告公司標準作業程序進行清洗作業，導致客戶車輛前擋玻璃破裂，造成被告公司維修成本損失及商譽、客戶信任感降低。	一、事實經過：104年6月23日，原告於清洗車號000000車輛時，因原告施工態度草率，未依原廠規範文件步驟，致雨刷桿打破前檔玻璃，進而造成客戶對公司產生抱怨（卷201頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，配合被告公司作業規範，避免造成客戶車輛損害。
	三、原告仍未改善：原告105年3月再次未依標準作業程序施工，造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
柒、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶車輛鼓風機受損，造成被告公司維修成本損失及商譽、客戶信任感降低。	一、事實經過：105年3月15日，被告公司人員於維修車號000-0000車輛時，發現因原告於105年2月17車輛內施工時未依原廠規範文件步驟，導致玻璃膠掉落到鼓風機，致使鼓風機受損（卷203頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管再次輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，勿私自任意施工，造成客戶車輛損害。
	三、原告仍未改善：原告105年9月再次未依標準作業程序施工，造成客戶車輛損害，未改善工作

	要求。
捌、原告未依被告公司標準作業程序任意放置客戶車輛零件，造成被告公司其他客戶客訴及商譽受損。	一、事實經過：105年8月間，原告分別於維修車號000-0000、AQM-5957、AQL-3956等3部車輛時，分別發生壓裂擋風玻璃、切割擋風玻璃至頂棚內裝、烤漆作業未確實等疏失，造成客戶車輛損害，客戶對此亦多所抱怨，連帶造成被告公司商譽受損（卷205頁報告書）。
	二、輔導告誡：原告於工作改善報告書中坦承其做事不專心且不用心，主管並再次輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，切勿私自任意施工，造成客戶車輛損害。
	三、原告仍未改善：原告106年9月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
玖、原告未依被告公司標準作業程序進行施工，導致客戶增加車輛後葉子板損傷及內部飾板損傷，造成被告公司多次維修成本損失及商譽受損。	一、事實經過：106年9月6日，原告於維修車號0000000車輛時，未依原廠規範文件步驟施工，且又因原告草率施工而造成擴大損壞別的零件，客戶多次抱怨及影響公司商譽（卷93頁檢討報告書）。
	二、輔導告誡：原告於工作改善報告書中坦承多次粗心大意未依標準程序施工，並增加造成車輛內部飾板及外部後葉子板總成更多損傷，客戶於9月15日及10月28日再次進廠維修（卷93頁）。
	三、原告仍未改善：原告106年11月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
拾、原告未依被告公司標準作業程序，造成客戶車輛頂棚內飾板損傷。	一、事實經過：106年11月8日，原告於維修車號0000000車輛時，因未注意車輛情況，於拆除三角窗時損傷客戶車輛頂棚飾板（卷207頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管再次輔導原告應完全配合被告公司標準作業程序，勿私自任意施工，造成客戶車輛損害。

	三、原告仍未改善：原告108年8月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
拾壹、原告未依被告公司標準作業程序任意放置客戶車輛零件，造成被告公司其他客戶客訴及商譽受損。	一、事實經過：108年8月28日，原告於維修車號0000000車輛時，將拆下零件未依公司規範擺放於儲存架上，而是隨意擺放於維修車輛後車廂地毯上，經其他在廠客戶反映，影響公司商譽（卷95頁報告書）。
	二、輔導告誡：主管輔導原告應妥善放置客戶車輛零件，影響工作環境髒亂，也避免客戶零件受損及周圍同仁工作時有可能發生割傷之風險。
	三、原告仍未改善：原告108年12月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未改善工作要求。
拾貳、原告未依被告公司標準作業程序任意，自行錯誤安裝客戶車輛零件，造成客戶客訴車輛故障及被告公司商譽受損。	一、事實經過：108年12月25日，原告於維修車號0000000車輛時，未按照公司規範先查詢維修文檔，而是依照現況及個人主觀意思進行維修，造成維修後缺少天線座，客戶抱怨及質疑公司維修能力（卷97頁）。
	二、輔導告誡：主管已多次輔導原告需依循被告公司標準作業程序進行施工，請勿自行判斷安裝零件，造成客戶車輛損壞。
	三、原告仍未改善：原告109年1月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未配合主管輔導改善工作要求。
拾參、原告未依被告公司標準作業程序任意，自行錯誤拆卸客戶車輛零件，造成客戶車輛行駛風險	一、事實經過：109年1月2日，原告於維修車號0000000車輛時，未依公司規範完工後須測試檢視所有拆卸零件是否回歸到定位，而造成客戶反映維修後行駛中會有風切聲，對公司維修能力產生質疑並造成公司商譽受損（卷97頁報告書）。
	二、輔導告誡：原告於工作改善報告書中坦承已多次未配合主管輔導進行工作改善，也未依依標

及被告公司商譽受損。	準程序施工。
	三、原告仍未改善：原告109年9月再次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，未配合主管輔導改善工作要求。
拾肆、原告未依被告公司標準作業程序任意，將客戶車輛重複錯誤烤漆4次，才能完成交付工作指示，造成客戶客訴及被告公司商譽受損。	一、事實經過：109年9月7日，原告於維修BDF3589車輛時，主管僅交辦原告執行基礎前保桿烤漆作業，原告卻錯誤拆裝零件依照自己方式施工，並未按照原廠施工文件步驟來施工，造成4次錯誤重複施工始完成，嚴重產生客戶抱怨至被告客服部並造成公司商譽受損（卷99、101頁報告書、客訴案件紀錄）。
	二、輔導告誡：主管已多次輔導原告要求工作改善，原告同一工作卻要重複4次才能完成，僅於工作改善報告中表示會再加強品質。
	三、原告仍未改善：原告在職期間多次未依標準作業程序施工，已多次輔導並安排培訓還是持續造成客戶車輛損害，除客觀上無法改善其工作，主觀上已無配合改善意願，無法勝任鈑金技師工作。