

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第145號

原告 林亭蓉
被告 恆碩科技股份有限公司

法定代理人 邢國林

訴訟代理人 施玲惠

施昱羽

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114年11月27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113年9月20日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新台幣32,060元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

(三)被告應自民國113年9月20日起至原告復職日止，按月提繳新台幣1,998元至原告勞工退休金專戶。

(四)訴訟費用由被告負擔。

(五)本判決第2、3項所命給付已到期部分得假執行。但被告就第2、3項所命給付已到期部分，各以已到期金額總額，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。本件原告主張被告非法終止勞動契

01 約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，惟為被告所否認，是兩
02 造間就僱傭關係之存否已有不明確之狀態，並致原告在私法
03 上之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，得以本件
04 確認判決將之除去，依前開說明，原告提起本件確認之訴，
05 即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

06 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
07 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
08 此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。惟
09 不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，
10 非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條亦定有明文。本
11 件原告起訴時原係請求：「一、被告應自民國113年9月20日
12 起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）32,060元
13 及按週年利率5%計算之利息。二、請求確認兩造間之僱傭關
14 係存在。」嗣於114年2月6日言詞辯論期日當庭更正訴之聲
15 明為：「一、確認兩造間之僱傭關係存在。二、被告應自11
16 3年9月20日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告32,
17 060元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
18 分之5計算之利息。三、被告應自113年9月20日起至原告復
19 職日止，按月提繳1,998元至原告勞工退休金專戶。」核與
20 前揭規定並無不合，應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告起訴主張：

23 (一)原告自113年8月26日起任職於被告公司，擔任製造部錫球課
24 錫球第一組生產技術員之職務，每月薪資為32,060元。又原
25 告於任職期間均積極任事，並無不適任、犯錯之情形，詎被
26 告竟於113年9月11日造冊進行資遣原告之通報，再於113年9
27 月13日以函文通知原告，並以原告對於所擔任之工作確不能
28 勝任為由，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款
29 規定，自113年9月20日片面終止兩造間之勞動契約（詳如原
30 證2之錄音譯文）。嗣被告更於113年9月20日擅自將原告之
31 勞健保轉出、退保，因原告認被告資遣不合法等，乃於113

01 年10月17日向臺南市政府勞工局（稱勞工局）申請調解，其
02 後兩造於113年11月15日召開勞資爭議調解會議，惟兩造對
03 於原告是否不能勝任工作之認知差異過大，無法達成共識
04 等，致調解不成立。而如前所述，原告於工作上並無任何犯
05 錯行為，不符合勞基法第11條第5款所定不能勝任工作之情
06 形，且被告亦未舉證證明原告有何不能勝任工作之情，復未
07 證明符合解僱之最後手段性原則，是被告解僱行為不合法，
08 自不生終止僱傭契約之效力，爰依法提起本件訴訟。

09 (二)原告於工作期間並無不能勝任工作之情事：

10 1.原告到職後，被告並無安排原告於裝瓶站作業，兩造間之
11 聘僱契約書亦無載明原告需於裝瓶站作業，可知原告之工
12 作性質與作業位置均不固定；且兩造亦無以書面協議原告
13 需進行56小時之基礎操作訓練及進行能力鑑定，是被告之
14 專業人員在職教育訓練作業規範第4.3.7條規定：「裝瓶
15 作業：針對此項作業程序給予教導進行基礎訓練（56小時
16 以上）及能力鑑定」為被告所虛構，原告否認被證1專業
17 人員在職教育訓練作業規範之真正。

18 2.原告既無於裝瓶站作業，亦無需進行56小時之基礎操作訓
19 練及進行能力鑑定，則被告所稱原告有多次操作手法異
20 常，經被告提醒並進行輔導改善後，仍拒絕接受建議指
21 導，且未改善錯誤操作手法，致被告難以協助原告提出內
22 部能力鑑定考試之情，顯非可採；況被證2之作業流程異
23 常訪談紀錄表亦無原告之簽名確認，足徵該作業流程異常
24 訪談紀錄表是訴外人A O 1組長事先繕打完成之造假文
25 件。

26 3.被證4之教育訓練紀錄係一男同事稱組長欲了解原告工作
27 狀況拿給原告書寫，其中關於「A O 5」、「不熟」之字
28 句為原告所自行書寫，其餘文字均非原告所自行書寫，且
29 被證4之教育訓練記錄查詢表中，完成登錄人員並非原
30 告，可徵被證4之教育訓練紀錄係被告所偽造而不可採。

31 4.被告雖提出被證9之原告訓練檢查評鑑表說明及影像截

01 取，然影像截圖模糊不清，無法證明影像中穿著無塵衣之
02 人為原告，是被證9顯係被告擅自透過影像拼接技術及中
03 文加工字幕斷定穿著無塵衣影像之人為原告，而為無效證
04 據。此外，被告提出被證10之原告作業影像檔（共7份檔
05 案，包含10-1教育訓練113年8月26日、10-2工作狀況113
06 年8月31日、10-3教導過程、10-4教導過程第二視角、10-
07 5PP瓶鎖瓶、10-6布丁盒作業、10-7未確認瓶材規格）均
08 無聲音，且被告事後將錄音對話刪除，並在影片中加工原
09 告負面評價之語言，顯企圖誤導法院辦案，是被證10之畫
10 面經重製、修圖、改造，屬於被告偽造之無效證據，原告
11 否認被證10之真正。

12 (三)又縱原告於工作期間有被告所稱不能勝任工作之情事，然以
13 被告公司規模，可認被告有不同工作場所及適當職務可安排
14 原告繼續任職，詎被告未積極協助原告調職、輔導安置原
15 告，即草率、濫用權力將原告解僱，顯未使用勞基法所賦予
16 保護勞工之各種方法後仍無法改善始行解僱之手段，是被告
17 終止之勞動契約有違反解僱之最後手段性原則。

18 (四)原告於113年9月20日終止兩造間之勞動契約前，被告每月應
19 提繳勞工退休金1,998元至原告在勞動部勞工保險局（下稱
20 勞保局）設立之勞工退休金個人專戶內，因兩造間僱傭關係
21 仍未終止，是依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
22 項、第31條第1項規定，被告自113年9月20日起至原告復職
23 之日止，按月提繳勞工退休金1,998元至其勞工退休金個人
24 專戶。

25 (五)並聲明：

26 1.確認兩造間之僱傭關係存在。

27 2.被告應自113年9月20日起至原告復職日止，按月於每月5
28 日給付原告32,060元，及自應給付日之翌日起至清償日
29 止，按週年利率百分之5計算之利息。

30 3.被告應自113年9月20日起至原告復職日止，按月提繳1,99
31 8元至原告勞工退休金專戶。

01 二、被告辯稱：

02 (一)本件事實經過略為：被告為半導體金屬材料供應商，主要產
03 品為精密錫球，因客戶對於產品品質之要求非常嚴苛，是被
04 告特別注重教育訓練及產品品質。本件原告於113年8月26日
05 到職後，安排於裝瓶站作業，依被告之專業人員在職教育訓
06 練作業規範第4.3.7條規定（被證1），原告需進行56小時基
07 礎操作訓練及進行能力鑑定，學習過程中，原告每日需登錄
08 系統，依照訓練內容查檢表逐一登錄自我學習狀況。嗣因原
09 告受訓時間已達56小時，單位主管遂針對原告自行填寫之內
10 容向指導人員瞭解學習情況，未料發現原告有部分作業流程
11 異常需加強輔導，因此於113年9月3日向原告進行流程異常
12 訪談宣導（被證2），以確認是否需提出教育訓練時間延長
13 申請，然原告於訪談後認不合理，拒絕配合簽名。其後，單
14 位主管於113年9月9日再度追蹤原告學習及改善情況後，確
15 認原告無法接受及認同依規定作業，且作業狀況已影響各組
16 生產管理，因此提出不適任簽呈。爾後，課長及經理又再次
17 確認原告之學習狀況未改善，基於確保品質之故，乃於113
18 年9月11日造冊進行資遣原告之通報（被證3），復被告於11
19 3年9月13日以函文通知原告，並以原告對於所擔任之工作確
20 不能勝任為由，主張依勞基法第11條第5款規定，自113年9
21 月20日終止兩造間之勞動契約。

22 (二)原告於工作期間有不能勝任工作之情事，是被告主張依勞基
23 法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為
24 由，終止與原告之勞動契約，為有理由：

25 1.原告係於裝瓶站作業，需進行56小時之基礎操作訓練及進
26 行能力鑑定：依被告聘僱契約書第2點載明：「乙方（即
27 原告）於受僱服務期間同意遵守甲方（即被告）之管理規
28 定，並遵照甲方規定程序辦理手續。」等語，可知原告自
29 聘僱日113年8月26日起即有遵守被告管理規定之義務，被
30 告亦有提供原告教育訓練之責任。而裝瓶站是被告規劃增
31 補人力之站別，被告單位主管安排原告在裝瓶站作業，並

01 確實對原告進行裝瓶站教育訓練，此由原告書面及系統自
02 評訓練記錄（被證4）之檢表內容可資證明，是原告主張
03 被告並無安排其於裝瓶站作業、其工作性質與作業位置均
04 不固定、無特別專長訓練，顯與事實不符。又被告於原告
05 面試時即有說明錫球精密度及品質重要性，並告知原告會
06 有內部能力鑑定考試程序，此能力鑑定規範適用對象為所
07 有產線技術員，並非針對原告一人所為之規定（原告嗣因
08 操作手法異常，拒絕接受被告之指導與建議，而未完成考
09 試）。

10 2.原告有多次操作手法異常，經被告提醒並進行輔導改善
11 後，仍拒絕接受建議指導，且未改善錯誤操作手法，致被
12 告難以協助原告提出內部能力鑑定考試之情：

13 (1)有關原告教育訓練及作業狀況，茲以被證10之原告作業
14 影像檔（共7份檔案，包含10-1教育訓練113年8月26
15 日、10-2工作狀況113年8月31日、10-3教導過程、10-4
16 教導過程第二視角、10-5PP瓶鎖瓶、10-6布丁盒作業、
17 10-7未確認瓶材規格）為證：

18 ①依被證10-1原告113年8月26日報到當日教育訓練影像
19 檔及被證10-2原告113年8月31日工作狀況影像檔可
20 證，被告確實有對原告進行教育訓練，系統訓練查檢
21 評鑑表亦經原告本人親自登錄，再由指導人員從旁確
22 認及說明。且由影像檔可知，原告成品封膜未依標準
23 流程作業，中途亦未依規定著裝（無故拉開無塵
24 服）。

25 ②PP瓶鎖瓶（搭配影像檔：被證10-3教導過程、10-4教
26 導過程第二視角、10-5PP瓶鎖瓶）：原告使用扭力板
27 手鎖瓶之操作手法有誤，經被告指導人員盡心盡力、
28 逐條逐項教導原告並親自操作示範後，原告於同日獨
29 立作業進行PP瓶鎖瓶時，操作異常仍未改善，手握PP
30 瓶身在鎖瓶時仍係同時轉動，且鎖緊瓶身後未依規定
31 檢查瓶蓋是否歪斜。被告採取善盡教育指導原告之方

01 式，然原告學習成果不佳或無法學習，且因產品要求
02 極高，原告持續使用錯誤之操作手法作業，對於出貨
03 品質存在極大隱憂。

04 ③布丁盒作業（搭配影像檔：被證10-6布丁盒作業）：
05 依標準作業流程，等待布丁機封膜動作期間，應先進
06 行下一個布丁盒過磅動作。然原告作業時，是等一個
07 動作完成後，才進行下一個動作。經指導人員發現後
08 教導原告標準作業流程，以提高效率，避免工時浪
09 費。然原告態度強硬回覆：她就是要一個動作做完才
10 要做下一個動作。原告對於指導人員之教導不願接受
11 並配合改善，並非被告未教導原告及給予改善之機
12 會。

13 ④瓶材檢查（搭配影像檔：被證10-3教導過程、被證10
14 -7 未確認瓶材規格）：依標準作業流程，使用內塞
15 前應先核對標籤且刷袋上條碼後撕下袋身貼紙，確認
16 無誤才可開封使用。原告使用內塞時，未先核對標籤
17 且未刷條碼確認，直接開封導致使用錯誤之內塞。直
18 至其他操作人員發現桌面殘留錯誤內塞而向主管反
19 應，後續被告耗費許多人力追查後發現125~213批混
20 合使用正確與錯誤內塞，經查工作桌、批號作業人員
21 及對照監視器畫面確認為原告所為。而針對此作業異
22 常狀況，被告已採取善盡教育指導之方式，然原告學
23 習態度欠佳，不願意聽從指導人員教導進行作業，被
24 告無法明確獲得原告配合及願意改善的回應。

25 ⑤貼標錯誤：正確作業方式為一個瓶子貼一張標籤，而
26 原告同一瓶貼二張標籤或漏貼標籤，待下一站別目檢
27 組發現批號異常，品保同仁跨單位提出異常申訴後被
28 告耗費人力追查，經確認為原告貼標之問題。嗣被告
29 輔導原告應細心留意一瓶只貼一張標籤，然原告以消
30 極態度應對且不予理會，致單位主管無法確認原告是
31 否理解，難以防範錯誤再現性。

01 ⑥異常反應：指導人員發現機構櫃料太慢，向原告說明
02 異常狀況需立即向幹部反應處理，然原告回應：「不
03 需要反應啦！反應問題，幹部也都說是我們的問題
04 啦！這間公司反應問題都沒有用啦！可以說是我說的
05 沒有關係。」指導人員再次說明：「反正有問題就是
06 要反應。」後續指導人員繼續對原告進行教育訓練，
07 然原告採消極應對之態度。

08 (2)由原告作業流程異常訪談紀錄表（被證2）可知，組長
09 A 0 1 確實於113年9月3日21時10分訪談原告，針對原
10 告在裝瓶站操作手法異常進行指導、提醒改善方向，訪
11 談內容明顯屬作業規範，並清楚條列原告在工作中操作
12 異常之項目，可證原告確有犯錯，且主管已盡告知提醒
13 之義務並提供原告應改善之方向，然原告拒絕簽名，不
14 承認作業錯誤，亦不接受指導人員指正，改善操作異常
15 手法，已造成被告管理上之嚴重困擾。

16 (3)被告自113年8月26日起至113年9月11日止（原告實際工
17 作日為9日），已指派多名指導人員投入，善盡教育訓
18 練之責任，然原告於被證4教育訓練紀錄【可分為(甲)書
19 面資料及(乙)系統操作，其中書面資料係由原告自評填寫
20 學習狀況及本人簽名，因原告反應已親自在系統登錄過
21 而拒絕再填寫紙本；系統操作則係到職期初幾日由指導
22 人員說明系統登錄（設定初始由指導人員權限登錄）並
23 與原告共同確認後登錄，再由指導人員進行存檔作業；
24 爾後由原告自行登錄，登錄完成後需由指導人員確認完
25 成登錄，擷取原告與指導人員共同於電腦前確認畫面，
26 如被證9之原告訓練查檢評鑑表說明及影像擷取】之回
27 饋教導22項目中，除環境設備一項填寫「已教」外，其
28 餘21項訓練內容均回應「不熟」，而被告針對原告操作
29 手法異常狀況，亦經由單位主管安排訪談及指導，多次
30 給予原告改善機會，並說明及示範正確操作流程，實因
31 原告不服指導、態度不友善、認知差距等問題，致最終

01 被告保護公司產品品質只能依法向勞工局發出资遣通
02 報，於113年9月20日資遣生效日終止與原告的聘僱關
03 係。

04 (4)至被告公司乃24小時運作，單位主管於113年9月9日查
05 詢原告作業流程異常訪談紀錄表（被證2）、原告書面
06 及系統自評訓練紀錄（被證4）、追蹤原告之學習狀況
07 與進度，實與原告於113年9月8日、9日、10日請病假3
08 日無矛盾，並不會因原告請假而無法確認。

09 3.至兩造間之勞動契約自113年9月20日終止，則依法令規
10 定，被告應於113年9月20日將原告辦理退保，是原告辯稱
11 被告於113年9月20日擅自將原告之勞健保轉出、退保云
12 云，與事實不符。此外，原告所提原證2之錄音譯文內容
13 不完整而顯有瑕疵（例如錄音檔00：48：38原告坦承包包
14 裡面有放手機，此一錄音並未呈現於原告所提供之譯文內
15 容中）。

16 (三)被告終止之勞動契約並無違反解僱之最後手段性原則：被告
17 已對原告盡力提供作業協助、安排教育訓練及異常改善輔
18 導，並多次給予原告改善機會，然原告主觀上不接受、不認
19 同、客觀上未改進，且多次發生錯誤，故被告在窮盡一切手
20 段後仍無力改善，基於保護公司產品品質及營業利益，依勞
21 基法第11條第5款規定資遣原告，符合解僱之最後手段性原
22 則。

23 (四)若本院認定兩造間之僱傭關係存在，則被告對：(1)原告遭被
24 告資遣前之平均薪資為每月32,060元、(2)被告每月應提繳原
25 告勞工退休金至其勞工退休金個人專戶內之金額為1,998
26 元，均不爭執。

27 (五)並聲明：

28 1.原告之訴駁回。

29 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、經查：原告自113年8月26日起任職於被告公司，擔任製造部
31 錫球課錫球第一組生產技術員之職務，每月薪資為32,060

元，然被告於113年9月11日造冊進行資遣原告之通報，嗣被告於113年9月13日以函文通知原告，並以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，主張依勞基法第11條第5款規定，自113年9月20日終止兩造間之勞動契約，被告並於113年9月20日將原告之勞健保轉出、退保，惟原告認被告資遣不合法等，乃於113年10月17日向勞工局申請調解，其後兩造於113年11月15日召開勞資爭議調解會議，惟因兩造對於原告是否不能勝任工作之認知差異過大，無法達成共識等，致調解不成立等情，為兩造所不爭執，並有被告終止契約函、調解紀錄、聘僱契約書、勞工保險退保申請報表等在卷可稽，堪認為真實。

四、本院得心證之理由：

(一)被告主張依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，終止與原告之勞動契約，因違反解僱之最後手段性原則，為無理由：

1.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。而所謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字第688號判決參照）。易言之，勞基法第11條第5款所謂不能勝任工作，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。又基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第11條之立法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，自不能以此推認有該條各款情事雇主即必可終止契約，暨民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依

01 誠實及信用方法，若當事人之一方行使其原所擁有之權
02 利，已明顯偏離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法
03 律所定該權利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是
04 以，雇主依勞基法第11條第5款規定為由終止勞動契約
05 時，自應具備最後手段性之要件，即無其他方法可資使
06 用，方可以終止勞動契約。易言之，僱主對於違反紀律之
07 勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目
08 的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此
09 即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解
10 雇終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴
11 重。在行使懲戒解雇之處分時，因涉及勞工既有工作將行
12 喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可
13 期待雇主之範圍內，捨解雇而採用對勞工權益影響較輕之
14 措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。是以，解雇
15 應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解雇之最
16 後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要
17 性原則之適用，先予敘明。

- 18 2.被告之解僱有違解僱之最後手段性原則：本件不論原告是
19 否有不能勝任工作之情事，因被告就其符合「解雇之最後
20 手段性」乙節，雖提出被證2並聲請傳訊證人郭倍宏為
21 證，然觀諸被證2之訪談記錄表內容為原告作業流程異常
22 之訪談，再參照證人即訪談代表A01到庭詰證之內容：
23 「【被證2之訪談紀錄表是否你所製作？（提示本院卷(一)
24 第29頁並告以要旨）】是。（在公司擔任何職務？工作內
25 容為何？）我是第一組組長。我主要是安排作業人員的上
26 工，上班期間注意生產品質，並隨時幫員工解決生產所遇
27 到的問題。（你做訪談紀錄表時，有無讓原告簽名？）
28 有。但原告如果覺得不合理就沒有簽名，最後她看完沒有
29 簽名。（為什麼會做上開訪談紀錄表？）會製作訪談紀錄
30 是因為她手法上有一些問題，攸關品質的問題，假設操作
31 不當會有壓傷，到客戶那邊會有客訴，因此需要提醒的事

01 項，我們都會再做訪談。副組長在2日的時候已經有做過
02 訪談，我這邊要再做追蹤訪談。（訪談前，有無看過原告
03 的手法？）有。她鎖品的部分規定扭力扳手不能同時轉
04 動，產品會飛濺，原告則有同時轉動的情形。標籤張貼部
05 分，有被反應，我們回去看影像原告有張貼二張的情形，
06 也有做宣導。我們還有做裝瓶前的宣導。（整個流程與訪
07 談紀錄表是否相同？）對。（後來原告為什麼不願意簽
08 名？）原告覺得想再確認內容，如果不合理她覺得不能夠
09 亂簽名，我們也尊重。會談完後當下列印，我拿給原告簽
10 名的，但她當時沒有要簽名，她說如果覺得內容不合理她
11 不會簽名。（有無說哪裡不合理？）沒有，她只有說簽名
12 不能亂簽。（你做訪談紀錄表之前，有無跟其他人詢問過
13 原告的流程手法？）都會透過副組長或指導人員瞭解，我
14 問的人現在不記得了，但原則上都會透過副組長確認。

15 （是否記得當時別人如何跟你反應？）大家是說給人員適
16 度建議時，人員的反應不是很友善，且不會把建議事項當
17 作是重要的事情。（其他人跟你反應後，你有無看過監視
18 畫面？）我有看過9月2日當天的流程。…（能否陳述帶新
19 人，你們有無做教育訓練？如何規劃安排？）有，每一站
20 都有細項，因此透過指導人員做每一樣的指導，讓新人瞭
21 解如何作業，最後會讓新人瞭解整個流程，整個時數是56
22 個小時，最後到達時數時，會再透過副組長瞭解是否符合
23 考試資格，如果還是沒有很完善就會延長教育訓練時數。

24 （教育訓練會用系統作確認，系統如何確認或透過什麼人
25 員確認？）細項滿多的，大約有20幾項，實際內容包含瓶
26 採檢查流程、裝瓶之檢查、扭力扳手的磅數、環境熟悉
27 等，我們透過系統在新人一整天的教育訓練後，會帶著新
28 人確認是否熟悉瞭解並做登錄的動作。（教育訓練的查檢
29 表除了透過系統外，還有無其他方式？）除了系統外，也
30 提供紙本，例如原告上一週寫熟悉，下一週寫不熟悉，這
31 樣在系統登錄上會有困擾，因為我們要輪班，所以後來提

01 供紙本讓大家可以翻閱。…（證人有無對原告做教育訓
02 練？教育訓練做什麼樣的安排？）有。我們認為原告不
03 熟，所以又重新對原告進行教育訓練，也才有我剛剛說的
04 紙本的安排，就不熟的部分再進行熟悉。（進行完教育訓
05 練完畢後，覺得人員的訓練情形如何？）各個項目進行完
06 後，原告在紙本上寫不熟悉，因為教育時數已經超過56小
07 時，加上現場人員回饋回來的訊息是溝通上很難進行，造
08 成很多指導人員很困擾。（除了上開提到溝通困擾外，實
09 際工作內容外，有無什麼樣錯誤產生？）實際工作內容，
10 大概還是維持一開始的訪談內容，後續也有遇到題材使用
11 錯誤被發現，原告處理的工單一半都拉回來重新處理，這
12 個問題很嚴重，對於本公司的產品有很嚴重的影響。工作
13 分組別，一個組別做完，下一個組別要核對，因為原告沒
14 有做確認工作，所以該部分的產品又被拉回來重新工作，
15 加上剛剛上述的扭力扳手的部分還是有上下一起轉動的問題。
16 （綜合上開所述及實際發生的錯誤情形，你如何跟公
17 司反應或做後續處理？）組長的權限就是向上回報，所以
18 我有跟課長回報新人作業的情形不符合我們的期待。」等
19 語，顯見被告針對原告之教育訓練認有異常，僅給予輔
20 導或協助後，認原告無力改善後即終止契約，然被告前開
21 輔導或協助之過程，並未對原告個人能力為適當之職務調
22 整或給予適時之警告、懲戒處分，即逕為終止契約之意思
23 表示，是尚難認被告已無其他方法可資使用而符合具備最
24 後手段性之要件，是被告以原告不能勝任工作為由而終止
25 契約，為無理由。

26 (二)原告請求被告自113年9月20日起迄原告復職日止，按月於每
27 月5日給付原告薪資32,060元及自應給付日之翌日起至清償
28 日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由：

29 1.按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱
30 人固無補服勞務之義務，仍得請求報酬。且雇主不法解僱
31 勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞

01 工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求
02 該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事判決
03 參照）。

04 2.查原告之每月薪資為32,060元，且被告於113年9月13日通
05 知原告，自113年9月20日終止兩造間之勞動契約，此為兩
06 造所不爭執，足認被告已拒絕受領原告之勞務提供，依前
07 開說明，原告請求被告給付自113年9月20日起至復職之日
08 止之每月工資32,060元及法定遲延利息，自有理由。

09 (三)原告主張依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
10 第31條第1項規定請求被告自113年9月20日起至原告復職之
11 日止，按月提繳勞工退休金1,998元至其勞工退休金個人專
12 戶內，亦為有理由：

13 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
14 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主
15 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
16 分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項固有
17 明文。惟雇主為勞工提繳之退休金既以勞工每月工資6%為
18 其最低金額，則雇主負有為勞工提繳退休金之義務，自以
19 勞工得向雇主請求給付該月工資為前提。

20 2.原告得請求被告自113年9月20日起至復職日止，按月給付
21 原告薪資額為32,060元，業如前述，是被告每月應提繳原
22 告勞工退休金至其勞工退休金個人專戶內之金額為1,998
23 元（依勞工退休金月提繳分級表所載，月提繳工資為33,3
24 00元），則原告請求被告應自113年9月20日起至原告復職
25 之日止，按月提繳勞工退休金1,998元至其勞工退休金個
26 人專戶內，於法亦屬有據。

27 五、綜上所述，被告終止系爭勞動契約既不合法，則兩造之僱傭
28 關係仍存在，從而，原告主張依系爭勞動契約之約定及勞工
29 退休金條例之規定，請求：(一)確認原告及被告間之僱傭關係
30 存在。(二)被告應自113年9月20日起至原告復職日止，按月於
31 每月5日給付原告32,060元，及自應給付日之翌日起至清償

01 日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自113年9
02 月20日起至原告復職日止，按月提繳1,998元至原告勞工退
03 休金專戶，均為有理由，應予准許。

04 六、本判決主文第2項、第3項係法院就勞工之給付請求，為雇主
05 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣
06 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣
07 告被告預供擔保後得免為假執行。

08 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
09 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
10 併予敘明。

11 八、據上論斷：原告之訴為有理由，並依民事訴訟法第78條及勞
12 動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
14 民事勞動法庭 法 官 洪碧雀

15 以上正本證明與原本無異。

16 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
17 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 12 月 19 日
19 書記官 林政良