

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第134號

原告 張偉信

訴訟代理人 趙佑全律師（法扶律師）

被告 香港商永道無線射頻標籤有限公司

法定代理人 林秉毅

訴訟代理人 康禎潞

周豫梅

呂建興

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年11月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

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；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國112年2月17日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）3萬1,000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。(三)被告應自112年2月17日起至原告復職之日止，按月自110年3月起提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶。(四)聲明第2、3項願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第9至10頁）。嗣於112年10月4日當庭變更為：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年2月17日起至原告復職

01 之日止，按月於次月5日給付原告3萬1,000元，及自各期應
02 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告
03 應提繳890元至原告之勞工退休金專戶，及自112年3月1日起
04 至原告復職之日止，按月提繳1,908元至原告之勞工退休金
05 專戶。(四)聲明第2、3項願供擔保，請准宣告假執行（見本院
06 卷第379頁），經核原告所為變更屬減縮應受判決事項之聲
07 明，揆諸前開規定，自應准許。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：原告自111年7月18日起受僱於被告台灣分公司，
10 擔任生產助理，約定月薪為2萬8,000元，兩造並簽訂聘任合
11 約書，嗣於111年10月16日月薪調整為3萬1,000元（下稱系
12 爭勞動契約）。詎被告於112年2月16日以勞動基準法（下稱
13 勞基法）第11條第5款事由，終止系爭勞動契約。惟被告已
14 知悉原告無相關專業背景卻予以錄用，表示生產助理乙職並
15 不需要相關專業才能勝任，更在知悉原告無相關專業情況
16 下，將原告調動至更需要專業知識之設備工程助理乙職，然
17 至111年11月17日前原告之工作實際上均與被告之ARC認證相
18 關，而當被告通過該認證後，即在工作上以各種理由挑剔，
19 並在被告公開上市前資遣原告，致原告無法獲得股利分紅，
20 有違誠信原則。實則原告之請假均經被告准假，事、病假亦
21 在法定標準內，且縱使原告出勤狀況不佳，依被告之考勤管
22 理作業程序，僅是列入年度績效考核參考依據，以此作為資
23 遣理由，顯屬無據。又證人溫淑娟時常刻意針對原告，且原
24 告並非不配合產線主管，而是被告指令不明，而被告亦未就
25 原告接獲工作後如何未依規定辦理提出說明，不足以認定原
26 告有不能勝任工作之情事。縱原告有差勤異常或工作不力之
27 情況，然被告未以其他方式改正原告之行為，亦未通知原告
28 改正，而不符解僱最後手段性原則。爰請求確認兩造間僱傭
29 關係存在，並依系爭勞動契約法律關係、民法第487條、勞
30 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1
31 項、第31條第1項規定，求命被告給付自112年2月17日起至

01 復職之日止，按月於次月5日給付原告薪資3萬1,000元併計
02 付法定遲延利息，並提繳112年2月份勞工退休金差額890
03 元，暨自112年3月1日起，按月提繳勞工退休金1,908元等
04 語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112
05 年2月17日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告3
06 萬1,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年
07 息5%計算之利息。(三)被告應提繳890元至原告之勞工退休金
08 專戶，及自112年3月1日起至原告復職之日止，按月提繳1,9
09 08元至原告之勞工退休金專戶。(四)聲明第2、3項願供擔保，
10 請准宣告假執行。

11 二、被告則以：原告於111年7月18日至同年10月15日試用期間工
12 作態度表現誠懇，經詢問原告之意願後，於90日試用期滿前
13 即調整原告之職務為設備工程助理並調薪3,000元。詎料，
14 自原告轉正職後，經常出現請假未提前告知、聯繫不到，亦
15 有屢次盤點備品及最低安全庫存不確實、資料填寫錯誤、送
16 簽程序錯誤且未確認簽稿內容、未提前採購預定備品、未配
17 合產線請購單、拖延請購作業、未掌握備品交貨時程、掩飾
18 自己未進行主管交辦事項等情形，主觀上亦缺乏聽從主管指
19 示之意願、缺乏團隊合作溝通精神等不能勝任工作之情況。
20 經被告多次提醒與指導、協商工作優先次序，均未見原告改
21 善，甚至私下向同事表明其會忤逆長官之詞，符合勞基法第
22 11條第5款所定事由，且在目前被告產線滿載之情況下，若
23 非原告不能勝任工作，被告亦不會發動資遣之手段，自符合
24 解僱最後手段原則等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁
25 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第398至399頁）

27 (一)原告自111年7月18日起受僱於被告台灣分公司，擔任生產助
28 理，月薪為2萬8,000元，兩造簽訂有聘任合約書，並約定試
29 用期間為90天。（甲證1）

30 (二)被告於原告試用期滿前即調整後者之職位為設備工程助理，
31 月薪自轉正職即111年10月16日起調整為3萬1,000元。

01 (三)被告於112年2月16日以勞基法第11條第5款為由，終止系爭
02 勞動契約。

03 四、得心證之理由：

04 (一)被告終止系爭勞動契約是否合法？

05 1.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
06 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。從而勞工提供之勞
07 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
08 目的，雇主即得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達
09 成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心
10 狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不
11 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給
12 付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工作」。再經雇主
13 於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善
14 情況下，始得終止勞動契約，以兼顧「解僱最後手段性」原
15 則。至於解僱與勞工不能勝任之具體事實間應具相當之對應
16 性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主
17 及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職
18 時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。

19 2.證人即被告製造部副課長溫淑娟於本院言詞辯論時證稱：原
20 告於試用期擔任製造部助理，工作內容為產線管理，此工作
21 需要與領班合作，負責處理物料表單，再向倉庫確認下個產
22 線上線時，倉庫有足夠的物料，簡而言之，即依工單記載核
23 對料號品名及數量，如有問題助理會直接退回倉庫不收，並
24 需向倉庫主管、直屬主管及生管說明，核對工單部分，是每
25 天確認，其他還有諸如核對產線紙本表單與參數是否相符；
26 另於領班排班後，將資料打成電子檔轉交給人資；我有些指
27 示要請原告轉達領班，但原告未轉達，他是說有轉達但領班
28 忘記，或找其他藉口說自己在忙等；我遇到多是表單未如期
29 完成，我有請原告改善，他說會改善，但經檢查仍會有錯
30 誤，原告就會說自己忘了，造成我的表單本來一次能完成，
31 需經來回兩、三次才能完成；試用期滿前因前述問題，我有

01 請示我的直屬主管范智凱及呂經理，說經輔導仍有問題，這
02 關乎稽核及對客戶誠信問題，是否有其他適合之職務，在原
03 告能力範圍內可交辦予原告，故設備採買一事本來是設備工
04 程師自行處理，就改交助理即原告負責等語（見本院卷第38
05 1至382頁），參以被告於原告試用期滿前即調整後者之職位
06 為設備工程助理乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項
07 (二)）。則據此足證原告確有於試用期間因工作表現未達要
08 求，經被告輔導後調整其職務。

09 3.證人溫淑娟又於本院言詞辯論時證述：設備部分也是我管
10 理，並規定每週要盤點備庫量，但原告會回報說數量足夠，
11 而實際上於工單會議確認備品量，設備工程師去找時發現實
12 際上數量不足，工程師也有跟原告反應；另設備工程師請原
13 告去採買，也有給原告廠商電話，原告只需詢價及確認交
14 期，但時間到了貨卻沒有進來，當時是請其他同事向廠商調
15 備品，經詢問原告，其表示不知要這麼趕等語（見本院卷第
16 382頁）；參以訴外人即被告設備工程師張文杰寄送予原告
17 等人之電子郵件列印資料、請購單畫面（見本院卷第257至2
18 63頁），張文杰於檢附廠商報價單請原告協助下單購買備品
19 後，原告短則7日、長則將近2個月才下單，原告亦僅泛言拿
20 到報價單一來一回也要2、3天，或是應扣除假日、春節與特
21 休等語（見本院卷第308至309頁），並未具體說明各該備品
22 需要該等期間方能下單之原因；佐以原告與被告經理呂建興
23 於112年2月6日之錄音譯文（見本院卷第297頁），呂建興提
24 到：「你們這個簽呈我講過，偉信我跟你講過一次，然後又
25 請你再跟Kobe講，然後再請Kobe也再講一次，這個不是要有
26 個邏輯，就是你這邊的東西目前庫存水位最低安全庫存量，
27 對啊你要有那個佐證資料來告訴我們你這個要增加的請購
28 量，這樣才合理吧？」、「這應該講過了，你現在這些如
29 果列在你的安全庫存量裡面，你的現在最低安全庫存量定義
30 是多少？然後你現在實際庫存量是多少？不足多少？所以你
31 要買這些數量。」等語，原告答道：「喔。」等語，呂建興

又提及：「這個不是跟你講過，你不是請你跟他講。」等語，原告答道：「對，我有跟他講。」等語，呂建興再提到：「對啊，怎麼你做出來又不一樣，我又自己跟你講，有吧？對啊，然後這個墊片不是都耗材嗎？這會不會是耗材？要不要，他們有沒有比較緊急的要先抽出來先走的，先確定一下好不好？」等語，原告答道：「好」等語。其後呂建興言及：「趕快一定要有那個表，然後你那個表要放在這個上面，告訴大家你這個東西到底，因為你這邊的安全庫存水位，好，那你列新增沒關係，那你目前的實際庫存、實際，然後你這邊的最低、你最低水位不足多少你要定義出來啊」、「定義出來，然後你告訴我這邊不足，這邊你是兩個啊，你要買4個OK啊，但是要有這個表啊，好不好，講過好多次了，好不好」、「這個再趕快送出來，因為好多天了，好不好。」等語；另觀諸112年2月7日之錄音譯文（見本院卷第298頁），呂建興問：「你這個刀輓，他什麼時候給你的需求啊？」等語，原告回道：「1月30日寄到Mail，我1月31日收到。」等語，呂建興答覆：「那隔一個禮拜了，應該上禮拜收到就要馬上出去了啊」等語。則據此足證原告於試用期滿轉任設備工程助理後，確有未能即時採購備品、確認備品安全數量等問題，經呂建興多次提醒，仍未能改善；且原告與呂建興於112年2月4日會談時，原告亦有提及會讓呂建興看到其表現，好像就是愛來不來，然後不認真工作，想請假就請假，其承認可能還不夠成熟，就是有情緒等語（見本院卷第288頁），據此亦可知，原告與被告間確實在團隊合作上出現嫌隙。是綜上實使被告無法再期待原告日後工作表現，而有不能勝任工作之情事。

- 4.原告雖主張：被告已知悉原告無相關專業背景卻予以錄用，表示生產助理乙職並不需要相關專業才能勝任，更在知悉原告無相關專業情況下，將原告調動至更需要專業知識之設備工程助理乙職等語（見本院卷第133頁），然原告既嗣後同意被告調動其職務為設備工程助理乙職，亦表示其同意接受

01 該工作條件，縱然未具有相關專業背景知識，非可謂其所提
02 出之勞務給付不需達到客觀合理之標準，是原告此部分主
03 張，並不足採。

04 5.原告又主張：縱原告有差勤異常或工作不力之情況，然被告
05 未以其他方式改正原告之行為，亦未通知原告改正，而不符
06 解僱最後手段性原則等語。惟原告於試用期擔任生產助理，
07 因工作表現未達要求，經被告輔導後調整其職務為設備工程
08 助理，已如上述。其後，呂建興就其工作上內容缺失，亦有
09 當面提醒改善乙節，有錄音譯文可憑（見本院卷第287至298
10 頁）；佐以原告先前曾向同事表示，其最懂怎麼忤逆長官又
11 讓長官沒辦法處理他等語，有LINE對話紀錄為據（見本院卷
12 第229頁），則被告實難期待原告得改善其工作缺失。另證
13 人溫淑娟於本院言詞辯論時證稱：資遣前有持續評估讓原告
14 再轉調其他單位或職務，但認為上開職務原告都無法勝任，
15 其他單位與職務也會有相同問題等語（見本院卷第383
16 頁）。則被告前曾調整過原告職務後，仍有持續評估原告轉
17 調乙事，然考量原告主觀上或客觀上表現後，認為無其他適
18 合之職務，決定予以資遣，是被告以原告不能勝任工作為
19 由，終止系爭勞動契約，應認為符合解僱最後手段性原則。
20 又被告終止系爭勞動契約自屬合法，即無違反誠信原則之
21 情。

22 (二)原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自112年2月17日起之薪
23 資併計付法定遲延利息、提繳890元退休金與自112年3月1日
24 起之退休金，有無理由？

25 被告既已合法終止系爭契約，已如前述，則原告訴請確認僱
26 傭關係存在，及請求自112年2月17日起之薪資併計付法定遲
27 延利息、提繳890元退休金與自112年3月1日起之退休金，自
28 無理由。

29 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係、民事訴訟法第24
30 7條、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
31 第31條第1項規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)

01 被告應自112年2月17日起至原告復職之日止，按月於次月5
02 日給付原告3萬1,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償
03 日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應提繳890元至原告之
04 勞工退休金專戶，及自112年3月1日起至原告復職之日止，
05 按月提繳1,908元至原告之勞工退休金專戶，均無理由，應
06 予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附
07 麗，應併予駁回。

08 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
09 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
10 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 112 年 11 月 22 日
13 勞動法庭 法 官 莊仁杰

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 112 年 11 月 22 日
18 書記官 廖宣惟