臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第313號

原　　告　湯千毅

被　　告　台灣電力股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾文生

訴訟代理人　章修璇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張經審理後略以：原告於民國107年間經經濟部所屬事業機構甄試錄取，並於108年3月18日任職被告進行受訓，於同年4月15日分發至被告總管理處16樓擔任營建處電氣組發電課專員一職，遭被告違法資遣前，兩造約定每月工資為新臺幣（下同）5萬1958元。原告任職期間認真負責，表現良好，惟原告之主管即電氣組組長陳盈在將其他同仁不願承辦之業務均交由原告處理，不准原告申請加班，原告心雖有苦仍將業務完成，並按時將每日工作進度回報於電子郵件，使主管能藉由工作日誌來追蹤業務進度及承辦案量，卻發現沒有任何主管查看該內容，同樣事情已回報於工作日誌中，卻仍遭陳盈在反覆以不友善之口氣進行質問，嗣於000年0月間，陳盈在明知原告前因身體不適已前往國防醫學院三軍總醫院內湖院區照胃鏡，今又因該病情須向單位請假，其卻處處刁難，原告向被告反應有職場霸凌，亦未有音訊，陳盈在更據此將原告之考績評為丙等。因陳盈在處處找碴，被告公司內部未避免衝突擴大，遂藉由內部單位調動之際，將原告調至工安部門，原告與新任主管即工安督導沈康偉相處融洽，沈康偉亦於110年將原告考績評為乙等，並為原告

陳報升等加薪事宜，詎料陳盈在見此便再度刁難，除聯合陳憲能副主管阻擋原告之升等加薪事宜外，更謊稱原告有經營商業，嗣被告僅以其等片面之詞，於112年1月30日函知原告因工作能力不佳，經長期輔導仍無法勝任所擔任之工作，依法資遣原告，惟未敘明任何具體事由，被告終止兩造間勞動契約自非適法，原告有意願繼續提供勞務，並不斷向被告詢問處理方式，但均未獲友善回應，爰依兩造間勞動契約、民法第487條前段規定提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自112年2月1日起至原告復職之日起，按月給付原告5萬1958元，及各期給付分別自翌月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告於107年間經經濟部所屬事業機構新進職員甄試，於108年3月18日進入被告總管理處營建處電氣組擔任實習員，於同年9月18日正式任用為專員，於109年10月5日內部調動至營建工安部門，仍擔任專員，而原告支薪等級為分類職位2等2級，按被告支薪等級劃分該職等每月工資為4萬751元，非如原告所述為5萬1958元。原告於108年3月18日起任職營建處電氣組發電課，因未獲年度升等，要求陳述意見及想法，營建處乃於109年4月29日召開第一次訪談會議，同年8月27日電氣組認原告不適任，要求召開第二次訪談會議，會議結論其中之一為建議協助原告轉換至較無技術門檻、非高專業之工作，藉由職務調動更換工作環境及管理人員，期望輔導結果能有改進成效。營建處乃建議繼續輔導原告，但原告不適任情事並未改善，終於112年2月1日依經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退休撫卹及資遣辦法）第23條第1項第5款規定，以原告所擔任之工作確不能勝任而資遣原告。

㈡原告任職期間不適任情形如下：

1.觀察期（任職電氣組期間）：⑴工作技能待加強，專業能力無進步學習情形欠積極，交辦工作內容空洞或逾期限繳交。

⑵出勤異常，每週請假約1.5日。

2.輔導期：

⑴任職電氣組期間：①原告於108年10月21日赴金門出差，遲至109年6月才繳交出差報告，且內容空洞；②數次參加相關會議，於會議中打瞌睡，或於會後詢問會議相關問題皆無法回覆；③上班時間看小說，經制止後，原告回應公司未規定不准上班時間看小說；④上開情事，經原告表示認為9成5以上皆正確，不予反駁。

⑵任職工安部門期間：①直屬副處長與原告面談，欲了解原告常請假工作態度消極之原因，原告表示來營建處3年，職等還是2等，什麼職等做多少事，公司交待的事情會做，要做也要看心情；②原告抱怨其直屬主管以意念磁場散射，造成其上班昏睡、頭痛、請病假等，要求直屬主管將注意力放在其他地方，將其上班昏睡惡習合理化；③原告將其辦公座位後方OA隔板（原高度95公皆）上方增設瓦楞板屏障高度約130公分，避免直屬主管查看其上班情形，其特殊舉動經溝通無改善，原告表示公司無規定禁止；④部門主管交辦列行性公事，例如彙整文件，原告咆哮稱「需彙整溝通的公文，我不要辦理」、「前任主管沒有交辦這樣的業務」、「我錢領得少，需要溝通協調的公文請交給錢領得多的人辦理」等；⑤數次交辦工作任務均辦事消極，文件品質低落或者多次以請假方式推諉工作等。

㈢因原告有不適任之情形，營建處前經積極輔導或面談等仍未見成效，且有違法兼職情形，經審計部來函請被告查明，又原告經輪調至工安部門進入輔導期已近2年，原告之不適任情形仍未改善，學習及態度均不積極，基於慎重，被告於111年7月13日成立不適任人員處理小組，並由輔導部門再擬定加強輔導計畫，期間自111年8月1日起至同年10月31日，期勉原告改善工作品質、調整工作態度及遵守上班紀律，惟營建處經過一個多月從旁協及關懷，原告工作表現及態度仍未改善，而上述加強輔導計畫屆滿後，被告於111年11月28

日召開營建處審議不適任人員會議加強精進輔導計畫考評會議，認定原告考評結果未及格，並於111年12月16日再次召開營建處審議不適任人員決議報請依法定程序辦理資遣，被告所為之資遣完全合法等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於112年2月1日遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在等之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

四、本院之判斷：

㈠原告於108年3月18日任職在被告總管理處營建處電氣組實習，於同年9月18日正式擔任專員，為派用人員，於109年10月5日調動至營建處工安部門，嗣被告營建處以原告工作能不佳，經長期輔導仍無法勝任所擔任工作，於112年1月30日函知原告，於同年2月1日終止兩造間僱傭關係等情，有原告之個人彙總資料及被告人力資源處112年1月10日函、營建處同年月30日函等件影本為證，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

㈡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。揆其立法意旨，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成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此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

觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任 」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。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。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。而退休撫卹及資遣辦法第23條第1項第5款亦有相同之規定，自應為相同之認定。原告主張被告為非法解僱，兩造間僱傭關係仍存在等語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.原告固主張被告於資遣通知書上僅記載其有無法勝任之情而終止兩造間勞動契約，並未具體說明原告有何不能勝任工作之具體事由，難認合法等語，然被告營建處112年1月30日函已明確記載因原告工作能力不佳，經長期輔導仍無法勝任所擔任工作，依法資遣原告，並自112年2月1日起終止兩造間勞僱關係等語（見本院卷第155頁），已足以特定被告係以退休撫卹及資遣辦法第23條第1項第5款之事由解僱原告，且其解僱事由如確屬退休撫卹及資遣辦法第23條第1項第5款所定事由，被告解僱原告之舉即屬合法，而無須具體載明原告不能勝任工作之事實，否則將不當限制雇主勞動契約終止權之行為，且被告自109年4月29日訪談會議起至111年11月8日營建處不適任人員溝通會議止，多次告知原告不能勝任工作之事實，有被告提出之會議紀錄影本在卷可稽（見本院卷第91頁至第92頁、第97頁至101頁、第107頁至第108頁、第146頁至第148頁） ，已難謂被告未合法告知原告解僱事由，是原告此部分主張尚非有據，不予採信。

2.又被告辯稱原告任職期間有遲交出差報告、參加會議打瞌睡且無法回覆會議相關問題、上班看小說、辦事效率低落、工作態度消極等節，並提出上開會議記錄為證，且原告於本院

審理時亦未加以爭執，且於COVID-19疫情期間，被告為確保穩定供電及業務正常運作，要求到班辦公之員工均須進行快篩確認為陰性後，始得進入辦公場所，然原告無故推延，經其主管多次催促後，始進行快篩並回報其主管等節，有LINE對話紀錄、錄音光碟暨譯文等件附卷可憑（見本院卷第189頁至第194頁、第241頁至第242頁），原告於本院審理時亦不爭執（見本院卷第289頁），足徵其辦事效率低落、工作態度消極無誤；再者，原告於任職期間確有未於請假起迄時間打卡乙節，有原告之差勤紀錄、刷卡紀錄及監視錄影畫面等件影本可考（見本院卷第245頁至第254頁），且原告亦不否認其係於請假開始時連續簽退、簽到，非於請假結束時始簽到（見本院卷第283頁、第305頁），足見原告確有出到勤不符合差勤紀錄之情形，參以原告於108年3月18日至000年0月間，有違法在外兼職從事Uber代僱駕駛工作乙節，亦經懲戒法院以112年度清字第2號判決判處記過1次，有該判決影本存卷可憑（見本院卷第123頁至第129頁），原告復未加以爭執（見本院卷第283頁、第289頁），況原告於本院審理時亦不否認於任職期間多次指摘直屬長官以意念磁場散射，造成其上班昏睡、頭痛、請病假一節（見本院卷第311頁），故本院綜合前揭事證及揆諸前揭說明，堪認原告已達客觀上、主觀上均不能勝任之程度至為明確，故被告據此終止兩造間僱傭契約當屬合法，並無流於主觀、恣意之情事存在。

3.又原告雖主張被告逕行解僱原告，違反解僱最後手段性原則等語，然觀原告之主管對原告所為之工作指示，乃出於合理期待，並未逾越正當合理之範疇，且非原告在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況所不能勝任，況被告因原告不能勝任工作於109年4月29日訪談原告後，即開始對原告進行輔導，並於同年10月5日調整原告之職務，將其調任至工安部門辦理例行非專業事務，惟被告多次輔導、面談原告，仍無法改善原告之不適任情形，被告復擬定於111年8月1日至同年10月31日對原告進行加強輔導計畫，原告之工作表現及態

度仍未改善，難以期待被告繼續僱用原告，則被告依據勞基法第11條第5款規定終止僱傭契約，難認有權利濫用之情事，自無違反解僱最後手段性原則。

4.從而，被告既於112年2月1日依退休撫卹及資遣辦法第23條第1項第5款規定，合法終止兩造間僱傭契約，則兩造間僱傭契約即不存在，被告自無庸再給付原告工資。

五、綜上所述，原告依據民法第487條及兩造間僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及給付原告自112年2月1日起至原告復職日之日止之薪資，均無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，至原告請求調取營建系統工安職災燈號紅燈綠燈之公文，本院認為無調查之必要，另兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　劉宇晴